



# GENDER BUDGET ANALYSE

## GBA-LEITFADEN FÜR BEWIRTSCHAFTENDE STELLEN DER LANDESVERWALTUNG OBERÖSTERREICH

Linz 2008

## **GENDER BUDGET ANALYSE (GBA)**

### LEITFADEN FÜR BEWIRTSCHAFTENDE STELLEN DER LANDESVERWALTUNG OBERÖSTERREICH

#### Forschungsteam

Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner († Juli 2007) (Solution, Sozialforschung & Entwicklung)

Nicole Schaffer, Birgit Woitech (Joanneum Research)

Christine Mayrhuber (WIFO)

#### Konsulentinnen

Der Leitfaden basiert auf der Vorlage „Gender Budgeting-Leitfaden“ von Luise Gubitzer, Elisabeth Klatzer und Michaela Neumayr.

#### Danksagung

Der Leitfaden entstand in Zusammenarbeit mit der GBA-Steuergruppe und engagierten MitarbeiterInnen des Amtes der Oö. Landesregierung, die in mehreren Workshops den Leitfaden auf seine Nützlichkeit hin überprüft haben. An dieser Stelle möchte sich das Forschungsteam für die konstruktive Zusammenarbeit bedanken!

Linz, Jänner 2008

**so!ution**  
Sozialforschung & Entwicklung

JOANNEUM  
  
RESEARCH

 **WIFO**



## Inhalt

INHALT.....	4
EINLEITUNG: GENDER BUDGETING UND WIRKUNGSORIENTIERTE VERWALTUNGSFÜHRUNG ...	5
DIE GENDER BUDGET ANALYSE (GBA) - HINWEISE ZUM LEITFADEN .....	13
1 AUSWAHL DER GBA-RELEVANTEN BEREICHE: BUDGET RELEVANZ UND GENDER RELEVANZ .....	17
2 DARSTELLUNG DER BEREICHSSPEZIFISCHEN AUSGANGSSITUATION .....	23
3 DARSTELLUNG DER ANGEBOTENEN LEISTUNGEN .....	27
4 GESCHLECHTERDIFFERENZIERTE ANALYSE.....	31
4.1. Analyse der Inanspruchnahme der Leistungen.....	31
4.2. Analyse der Wirkungen.....	35
4.3. Analyse der indirekten Effekte der Leistungserbringung.....	37
4.4. Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen.....	39
5 ENTWICKLUNG VON GLEICHSTELLUNGSZIELEN UND INDIKATOREN .....	45
6 ENTWICKLUNG UND UMSETZUNG VON MAßNAHMEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BUDGETGESTALTUNG .....	47
7 CONTROLLING, EVALUIERUNG, DOKUMENTATION .....	50
LITERATUR.....	51
ANHANG .....	52
Checkliste für die Auswahl GBA-relevanter Fachbereiche.....	52
Katalog Orientierungsfragen und Analyse Kriterien.....	53

## Einleitung: Gender Budgeting und wirkungsorientierte Verwaltungsführung

- ▶ Definition und Ziele von Gender Budgeting
- ▶ Gender Budgeting in Österreich
- ▶ Gleichstellungspolitik in Oberösterreich
- ▶ Gender Budgeting und die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV 2015)

Einleitend werden kurz Definition und Ziele des Gender Budgeting erklärt und dargestellt, welche Aktivitäten und Initiativen das Land Oberösterreich bislang gesetzt hat, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Im Anschluss daran wird dargelegt, wie sich Gender Budgeting als wirkungsorientierter Ansatz von Gender Mainstreaming in den Prozess der wirkungsorientierten Verwaltungsführung des Landes Oberösterreich (WOV 2015) einpasst.

### Was ist Gender Budgeting - Geschichte und Definition

Gender Budgeting ist als wesentliche Gleichstellungsstrategie ab den 1980er Jahren in entwicklungspolitischen, feministischen Kontexten entwickelt worden.<sup>1</sup> Zentral war und ist dabei das gesellschaftspolitische Verständnis von öffentlichen Budgets: Öffentliche Budgets bilden die gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Prioritäten des Bundes, der Länder oder Gemeinden ab und spiegeln damit bestimmte gesellschaftspolitische Leitbilder wider. Insofern bilden öffentliche Budgets die Strukturen in der Gesellschaft ab, da damit festgelegt wird, wie Regierungen öffentliche Gelder aufbringen und wie sie diese verteilen. **Budgetpolitik ist in Zahlen gegossene Gesellschaftspolitik.**

Ziel der internationalen Gender Budget Analysen<sup>2</sup> ist es, den Rahmen wirtschaftspolitischer Entscheidungen um die Geschlechterperspektive zu erweitern. Eine der wesentlichen Innovationen von Gender Budgeting besteht darin, dass die „Care Economy“, also die unbezahlte Arbeit, eine wichtige ökonomische Kategorie darstellt. Vor diesem Hintergrund kann Gender Budgeting als wirkungsorientiertes Instrument verstanden werden, um Wirtschaftspolitik im Interesse der Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen.

---

<sup>1</sup> PionierInnen sind etwa die Australierinnen Rhonda Sharp und Ray Broomhill, die Südafrikanerinnen Debbie Budlender, Janine Hicks oder Lisa Vetten, die Schottin Alisa McKay oder die Schweizerin Mascha Madörin.

<sup>2</sup> Für eine genauere Darstellung dieser internationalen Gender Budgeting Aktivitäten siehe etwa Beigewum 2002 oder Lichtenecker/Salmhofer 2006.

Ein grundlegendes Ziel von Gender Budget Strategien ist es, diese Prioritätensetzung innerhalb der öffentlichen Ausgaben und Einnahmen sichtbar zu machen und darauf im Sinne einer geschlechtsspezifischen Ausgewogenheit Einfluss zu nehmen. Bei Gender Budget Analysen werden die Auswirkungen der Budgets für Frauen im Vergleich zu jenen für Männer identifiziert, wobei folgende Ausgangsfragen im Vordergrund stehen:

- Wie viel wird wofür ausgegeben?
- Wie verteilen sich öffentliche Ausgaben bzw. Einnahmen auf Männer und Frauen?
- Welche Auswirkungen ergeben sich auf die bezahlte und die unbezahlte Arbeit?
- Welche kurz- und langfristigen Auswirkungen hat dies auf die sozioökonomische Stellung von Frauen und Männern (Zugang zu Ressourcen, Arbeit, Freizeit, gesellschaftliche Teilhabe etc.)?
- Welchen Einfluss hat die Politik auf Geschlechterverhältnisse und Geschlechterrollen?

Wesentlich ist, dass eine Gender Budget Analyse (GBA) kein punktueller, einmaliger Vorgang sein kann, sondern erst durch Kontinuität und kritische Beobachtung der längerfristigen Budgetentwicklung an Wert und Aussagekraft gewinnt. Der Begriff der Gender Budget Analyse umfasst somit nicht nur die Analyse der Budgets im engeren Sinn, sondern es geht vielmehr darum, politische Programme, mehrjährige Budgetplanungen und die Resultate und Auswirkungen bestimmter Politiken in die Analyse mit einzubeziehen.

Die wesentlichen Aspekte der Gender Budget Analyse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die partielle Analyse eines individuellen Budgetbereiches ist noch kein Gender Budgeting. Vielmehr ist eine möglichst umfassende Analyse des Budgets mit besonderem Augenmerk auf Wechselwirkungen zwischen einzelnen Budget- und Politikbereichen anzustreben.
- Die Formulierung politischer Gleichstellungsziele ist ein essentieller Bestandteil des Gender Budgeting. Sie sind der zentrale Ausgangspunkt und Maßstab für die Evaluierung öffentlicher Ausgaben und Einnahmen aus der Geschlechterperspektive.
- Die Ergebnisse einer geschlechterdifferenzierten Budgetanalyse können Indiz für mögliche, tiefer liegende Ungleichheiten in der Verteilung von Einfluss, von Chancen und beim Zugang zu Ressourcen sein. Diese Ungleichheiten sind schrittweise aufzudecken.
- Werden Ungleichheiten festgestellt, soll die Analyse zu einer Veränderung der Politik im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Gleichstellung führen.

- Zur Nachvollziehbarkeit von politischen Veränderungen müssen quantitative und qualitative Indikatoren zur Bewertung des Fortschritts in Richtung Geschlechtergerechtigkeit entwickelt und eingesetzt werden.
- So kann regelmäßig Rechenschaft darüber abgelegt werden, was in Richtung von mehr Geschlechtergerechtigkeit getan wurde.

### **Gender Budgeting in Österreich**

Auch in Österreich ist Gender Budgeting als Gleichstellungsstrategie in den letzten Jahren zunehmend wichtiger geworden, vielfältige Gender Budgeting Analysen wurden durchgeführt. Wesentliche Voraussetzung dafür stellen internationale wie auch nationale rechtliche Grundlagen dar. Neben der Ratifizierung der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW, 1979) oder des Aktionsprogramms „Gender Mainstreaming“ der UNO-Weltfrauen-Konferenz in Peking (1995) bildet vor allen Dingen die EU-Politik einen wichtigen Rahmen. So stellt der Amsterdamer Vertrag aus dem Jahr 1997 (Inkrafttreten: 1999) ein zentrales Rechtsdokument dar: Durch diesen Vertrag wurde Gender Mainstreaming in das Primärrecht der EU aufgenommen, wobei der Vertrag die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Budgeting in der Budgetpolitik als Konkretisierung von Gender Mainstreaming beinhaltet.

„Gender Budgeting ist eine Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es beinhaltet eine geschlechtsbasierte Bestandsaufnahme der Haushalte, die eine Genderperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses einschließt und die Einnahmen und Ausgaben so umverteilt, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern.“  
Europäischer Rat 2003 (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men)

Für die Einführung von Gender Budgeting in Österreich sind außerdem folgende rechtliche Regelungen relevant: Die Österreichische Bundesverfassung (Artikel 7, Absatz 2: Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Diskriminierungsverbot) sowie der Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004, durch den die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei allen budgetpolitischen Maßnahmen der Ministerien als Metaziel definiert worden ist.

Weiters soll entsprechend der in zwei Etappen geplanten Haushaltsrechtsreform des Bundes, die ab 2009 in Österreich in Kraft treten soll, durch Gender Budgeting die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Haushalt umgesetzt werden. Außerdem steht bei dieser Reform ab 2010 die Wirkungsorientierung im Zentrum, bei der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern eine Dimension der Wirkungsorientierung bildet.

Der Nutzen von Gender Budgeting ist vielfältig und lässt sich wie folgt umschreiben:

- Identifizieren von Disparitäten und Ableitung notwendiger Förderungen benachteiligter Gruppen im Sinne der Gleichstellung
- Stärkere Wirkungsorientierung in den Bereichen der Budgetplanung, Budgetdurchführung und Budgetkontrolle
- Schaffung von Voraussetzungen für politisches (Um)steuern
- Ergänzung und Konkretisierung von Gender Mainstreaming Prozessen
- Bewusstseinsbildender Effekt in Verwaltungen, beteiligten Organisationen (insbesondere bei Genderthematik)
- Höhere Effizienz sowie höhere Effektivität der öffentlichen Ausgaben (Qualitätssteigerung)
- Höhere Transparenz des Budgets

### **Gleichstellungspolitische Aktivitäten des Landes Oberösterreich**

Nach ersten Schritten im Jahre 1997 zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in Rechtsvorschriften, hat im Juli 2001 der Oö. Landtag die Ergänzung des Leitbilds für die Erarbeitung von Normen um den Gesichtspunkt des „Gender Mainstreaming“ beschlossen. Die Oö. Landesregierung hat sich diesem Beschluss angeschlossen und die Abteilungen beauftragt, bei Normsetzungsvorhaben (Gesetzen und Verordnungen) folgende Fragen kritisch zu prüfen:

1. Haben die geplanten Regelungen unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auch auf Frauen und Männer ("Gender Mainstreaming")?
2. Sind die Unterschiede sachlich gerechtfertigt? Wie kann die Chancengleichheit hergestellt oder sichergestellt und wie können benachteiligende Unterschiede verhindert werden?

Mit Beschluss vom 11. Februar 2002 hat sich die Oö. Landesregierung schließlich zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung im Land Oberösterreich bekannt, dem auf allen Ebenen und in allen Bereichen ein besonderer Stellenwert einzuräumen ist. In diesem Beschluss werden die Dienststellen aufgefordert, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema „Gender Mainstreaming“ zu sensibilisieren und die Strategie im jeweiligen Verantwortungsbereich aktiv zu verfolgen.

Das Land Oberösterreich folgt mit der Auslegung der Gender Mainstreaming Strategie der Definition des Europarates aus dem Jahr 1998, die Folgendes beinhaltet:

„Gender Mainstreaming besteht demnach in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen und bei ihren Entscheidungen berücksichtigen.“

Europäischer Rat, 1998

Ziel ist die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Gender Mainstreaming ...

...ist demnach eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik;

... berücksichtigt von vornherein und selbstverständlich bei allen politischen Vorhaben, ob in der Wirtschafts-, Sozial- oder Innenpolitik, in der Verkehrs- oder Städteplanung etc., die unterschiedlichen sozio-ökonomischen Lebensbedingungen und Chancen, die Frauen und Männer in der Gesellschaft vorfinden;

... hinterfragt, wie sich politische Maßnahmen, einschließlich Gesetzesvorhaben, jeweils auf Frauen und Männer auswirken und ob und wie sie zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter beitragen können;

... verlangt die Verantwortung für chancengleichheitsorientiertes Handeln in die jeweiligen Fachpolitiken, macht aber gezielte Frauenpolitik und deren Strukturen (Frauenbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragte, ...) nicht überflüssig;

... verstärkt vielmehr durch die Kombination mit Frauenförderpolitik die Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik insgesamt.

(vgl. Gender Mainstreaming im Land Oberösterreich , 2003)

### **Gender Budgeting als eine Umsetzungsstrategie von Gender Mainstreaming im Land Oberösterreich**

Entsprechend dem Ziel, Gender Mainstreaming bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Oö. Landesregierung umzusetzen, erfolgte im Jahr 2004 ein erster politischer Beschluss, Gender Budgeting als Teilstrategie von Gender Mainstreaming zu implementieren. Zu Beginn wurde die „Gender-Budget-Analyse in Oberösterreich“<sup>3</sup> als

---

<sup>3</sup> Die *Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich* (2006) wurde zwischen 2005 und 2006 von Wifo und Solution erstellt und im Rahmen des EU-Projektes „GenderAlp!“ (Arbeitspaket Gender Budgeting) innerhalb des INTERREG III B-Alpenraum Programms durchgeführt.

Pilotprojekt durchgeführt, um die Geschlechtergerechtigkeit des Landesbudgets (Bereiche: Bildung, Gesundheit und Sport) zu überprüfen. Ziele der Studie waren die Definition und Beschreibung der geschlechtsspezifischen Disparitäten, die Festlegung von konkreten Zielkriterien, die Entwicklung von Indikatoren, anhand derer die Zielerreichung gemessen werden kann sowie die Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung eines Maßnahmenbündels zur Überwindung der Geschlechterdisparitäten.

Auf Basis der Ergebnisse der Studie erfolgte schließlich im September 2006 ein weiterer Beschluss der Oö. Landesregierung, der sowohl allgemein die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming als auch im Besonderen jene von Gender Budgeting zum Inhalt hatte.

Der Regierungsbeschluss enthält folgende Punkte:

- Schulung von Führungskräften und von MitarbeiterInnen zur Förderung der Gender Kompetenz
- Festlegung von Gleichstellungszielen für jede Abteilung und jeden Bereich
- Entwicklung von Leitfäden zur Anwendung von Gender Budget Analysen durch Mitarbeitende
- Entwicklung von Leitfäden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durch Mitarbeitende
- Geschlechtsspezifische Erhebung aller neu zu erhebenden Daten. FördernehmerInnen werden aufgefordert, Daten – wo immer es möglich ist – gendergerecht aufzuschlüsseln.
- Einbindung von Gender Mainstreaming in die Wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV 2015)

Der nun vorliegende „Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich“ ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Land Oberösterreich. Der Leitfaden wurde - ebenso wie die zugrunde liegende Pilotstudie - im Rahmen des EU-Projektes „GenderAlp!“ (Arbeitspaket Gender Budgeting) innerhalb des INTERREG IIB-Alpenraum Programms entwickelt.

### **Gender Budgeting als Bestandteil der wirkungsorientierten Verwaltungsführung (WOV 2015)**

Auf Grund des Regierungsbeschlusses vom September 2006 soll Gender Budgeting als Teil der Gender Mainstreaming Strategie in das Managementkonzept WOV 2015 eingebunden werden. Das bedeutet, dass der Gender Budgeting Prozess in den Zielfindungs, Planungs- und Steuerungsprozess (ZPS) eingebunden werden muss, zumal bei beiden Prozessen die Output- und Outcome-Perspektiven zentral sind. Die wirkungsorientierte Verwaltungsführung soll unter anderem eine verstärkte Orientierung des Verwaltungshandelns an den Ergebnissen und Wirkungen für die Bürgerinnen und Bürger fördern, wobei die Geschlechterdimension implizit eingeschrieben ist. Durch die Einbindung von Gender Budgeting in das Managementkonzept

WOV 2015 wird die geschlechtergerechte Wirkungsorientierung explizit gemacht. Dies ist auf allen Zielsetzungs- und Planungsebenen des ZPS zu berücksichtigen:

- auf der normativ-konzeptionellen Ebene (Geltungszeitraum 12 Jahre; unternehmensweite Zielsetzungen),
- auf der strategischen Ebene (Geltungszeitraum 6 Jahre, lebensbereichbezogene Zielsetzungen ) und
- auf der operativen Ebene (Geltungszeitraum 1 Jahr, organisationseinheitsbezogene Zielsetzungen).

Außerdem ist die Genderdimension in die sieben Entwicklungsfelder der WOV fundamental zu integrieren. Diese Entwicklungsfelder sind „Wirkungsorientierung“, „KundInnenorientierung“, „Planung und Steuerung“, „gemeinsame Ergebnis- und Ressourcenorientierung“, „MitarbeiterInnenorientierung“, „Wettbewerb“ und schließlich „Optimierung von Strukturen und Abläufen“.

Die Implementierung von Gender Budgeting in den ZPS-Prozess bedeutet konkret:

- Die politischen Gleichstellungs(fach)ziele sind nun – wie im ZPS-Prozess insgesamt der Fall – gemeinsam von den Direktionen bzw. den Fachabteilungen und der Politik sowie der Bezirksverwaltungsbehörde (1. Instanz) zu formulieren, wobei im Zuge dieses Prozesses Gleichstellungsziele künftig für jeden Fachbereich festzulegen sind. Dies bedeutet, dass entsprechend der jeweiligen KundInnen unterschiedliche geschlechterspezifische Wirkungsziele zu formulieren sind, die operationalisierbar sein müssen.
- Eine wesentliche Voraussetzung für die Formulierung von gleichstellungsbezogenen Wirkungszielen stellt eine entsprechende Grunddatenbasis dar. Mit dem Beginn des Strategieprozesses im Jahr 2008 (Eigenbild- und Fremdbildanalyse, Portfolio-Analyse, SWOT-Analyse) sollen künftig genderrelevante Daten erhoben und ausgewertet werden, die Genderkategorie ist also in alle Fragestellungen und Auswertungen der verschiedenen o.a. Analyseprozesse zu integrieren.
- Mit den mittels des vorliegenden GBA- Leitfadens durchzuführenden Analyseprojekten wird eine aussagekräftige Datengrundlage zur Definition fachspezifischer Wirkungsziele erarbeitet. Die Erhebung und Analyse dieser geschlechtsspezifischen Daten auf der Fachebene bildet ein Kernstück des gesamten Strategieprozesses, der auf Perspektive auch eine Veränderung der Indikatoren mit sich bringen soll, da auch hier die Genderdimension zu integrieren ist. Der GBA-Leitfaden ist somit im WOV-Prozess ein wesentliches Instrument zur Budgetanalyse. Die hierbei erhobenen und ausgewerteten Daten dienen als weitere Grundlage zur Formulierung politischer Gleichstellungsziele.

- In Bezug auf den ZPS-Prozess gesamt bedeutet dies gleichzeitig, dass Gender Mainstreaming und Gender Budgeting auf der Meilensteinebene zu verankern sind.
- Weiters ist überlegenswert, ab dem Jahr 2009 ein neues Entwicklungsfeld (GBA) einzuführen, auch dies ist im Strategieprozess als Führungsprozess zu klären.

**Zusammenfassend:**

Auf Basis der erhobenen und ausgewerteten genderrelevanten Daten sind im Rahmen des ZPS-Prozesses gemeinsam zwischen den politischen ReferentInnen und den Direktionen bzw. Fachabteilungen in Bezug auf das Budget politische Gleichstellungsziele und davon abgeleitet neue Indikatoren zu definieren, und dies: in den 12-Jahreszielen , in den 6-Jahreszielen und auch in den 1-Jahreszielen.

## Die Gender Budget Analyse (GBA) - Hinweise zum Leitfaden

Dieser Leitfaden soll die Umsetzung von Gender Budgeting in der oberösterreichischen Verwaltung unterstützen und den Einstieg in die geschlechtergerechte Budgetgestaltung mit Hilfe von praxisorientierten Arbeitsschritten und Beispielen erleichtern. Er dient außerdem der Realisierung des Regierungsbeschlusses vom September 2006, Gender Mainstreaming umzusetzen.

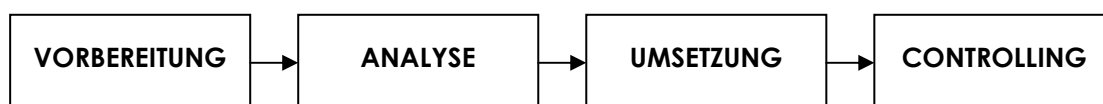
Dem Leitfaden gehen - wie bereits in der Einleitung skizziert - zwei Projekte voraus:

Einerseits ist diese Handreichung als Ergebnis und Fortführung des Gender Alp! Projekts *Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich* (2006) zu sehen, auf das in den Beispielen Bezug genommen wird.

Gender Budgeting ist andererseits auch als Teil des Gender Mainstreaming-Prozesses zu verstehen. Insofern dient als weiterer Ausgangspunkt das Projekt *Implementierungshilfe Gender Mainstreaming im Förderungswesen ausgewählter Ressorts des Landes Oberösterreich* (2007).

Im Folgenden wird eine kurze Einführung in die praktische Handhabung des Leitfadens gegeben, wobei sowohl auf die unterschiedlichen Phasen einer Gender Budget Analyse (GBA) eingegangen wird als auch auf die verschiedenen Schritte, die im Rahmen dieser Analyse zu tätigen sind.

Die Gender Budget Analyse: Vier Phasen



Die GBA lässt sich in die Vorbereitungsphase, die Analysephase, die Umsetzungsphase sowie das Controlling einteilen, wobei jede Phase aus einem oder mehreren Arbeitsschritten besteht:

Die 7 Schritte der Gender Budget Analyse:

<b>4 PHASEN</b>	<b>7 SCHRITTE</b>
VORBEREITUNG	<b>Schritt 1:</b> Auswahl der Bereiche anhand der Budget Relevanz und der Gender Relevanz <b>Schritt 2:</b> Darstellung der fachbereichsspezifischen Ausgangssituation <b>Schritt 3:</b> Darstellung der angebotenen Leistungen
ANALYSE	<b>Schritt 4:</b> Geschlechterdifferenzierte Analyse <ul style="list-style-type: none"><li>- Inanspruchnahme der Leistungen</li><li>- Wirkungen</li><li>- Indirekte Effekte</li><li>- Einkommens- und Beschäftigungswirkung</li></ul>
UMSETZUNG	<b>Schritt 5:</b> Entwicklung von Gleichstellungszielen und Indikatoren <b>Schritt 6:</b> Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für geschlechtergerechte Budgetgestaltung
CONTROLLING	<b>Schritt 7:</b> Controlling, Evaluierung, Dokumentation

Um ein besseres Verständnis zu gewährleisten, führt der Leitfaden so praxisorientiert wie möglich durch die einzelnen Arbeitsschritte. Diese können sich inhaltlich überschneiden und sind nicht ausnahmslos in der hier dargestellten Reihenfolge abzuhandeln. Der Leitfaden ist als Empfehlung zu verstehen, je nach Schwerpunktsetzung werden die AnwenderInnen bestimmte Arbeitsschritte im Detail durchführen oder vernachlässigen.

Der Schwerpunkt des Leitfadens liegt auf der geschlechterdifferenzierten Budgetanalyse, die von bewirtschaftenden Stellen durchgeführt werden kann. Der Vollständigkeit halber sind auch jene Schritte der GBA dargestellt, die nur gemeinsam von Verwaltung und Politik gegangen werden können, wie die Entwicklung von konkreten Maßnahmen zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Budgetgestaltung.

Praktische Hinweise:

Der Leitfaden skizziert die Arbeitsschritte mit Hilfe von Orientierungsfragen, praktischen Beispielen und Hilfsmitteln. Diese sind folgendermaßen gekennzeichnet:

**ORIENTIERUNGSFRAGEN** Die angeführten Fragen sind als inhaltliche Orientierungshilfe und Empfehlung zu verstehen. Sie dienen als demonstrative Beispiele: Je nach Voraussetzungen, Bedarf und Ressourcen werden Sie Ihre eigenen Schwerpunkte setzen.

→ siehe Fragenkatalog Eine ausführliche Liste der Orientierungsfragen und der entsprechende Analysekriterien finden Sie im Fragekatalog im Anhang.

**BEISPIEL** Zur Veranschaulichung werden die einzelnen Schritte der GBA an Beispielen aus dem Projekt *Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich* (WIFO 2006, siehe Literatur) angewandt. Meistens handelt es sich dabei um öffentliche Beratungsstellen, deren Bestimmung für die Darstellung nicht relevant ist und die daher anonymisiert wurde.

**HILFSMITTEL** Die Hilfsmittel (Tabellen, allgemeine Gleichstellungsziele etc.) sind ebenso dem erwähnten Projekt entnommen.

**HINWEIS** Hinweise bieten zusätzliche Informationen und machen Sie auf besondere Fragestellungen und Lösungsvorschläge aufmerksam.

Hinweise zum WORDING:

KundInnen: Unter KundInnen werden alle jene natürlichen und/oder juristischen Personen verstanden, die Leistungen des Landes Oberösterreich in Anspruch nehmen.

Zielgruppe: Als Zielgruppe werden alle natürlichen Personen benannt, die von einer Leistung des Landes Oberösterreich direkt oder indirekt profitieren (NutznießerInnen).

## **PHASE 1: VORBEREITUNG**

## **1 Auswahl der GBA-relevanten Bereiche: Budget Relevanz und Gender Relevanz**

- ▶ Feststellung Budget Relevanz
- ▶ Feststellung Gender Relevanz
- ▶ Empfehlungen für die Auswahl von GBA-relevanten Projekten

Der erste Schritt bietet Hilfestellung bei der Auswahl der für die Gender Budget-Analyse in Frage kommenden Fachbereiche und Leistungen Ihrer Direktion oder Ihrer Fachabteilung. Hier wird erklärt, welche Aspekte bei der Auswahl der zu untersuchenden Bereiche zu beachten sind. Auch für den Fall, dass der zu untersuchende Bereich bereits feststeht, wird sich dieser Schritt für die Konkretisierung der Gender Relevanz und der Budget Relevanz als nützlich erweisen: Ihre Analyse wird dadurch optimal vorbereitet.

Die Vorgehensweise wird im Folgenden im Detail erklärt, eine dazugehörige Checkliste finden Sie am Ende des Kapitels sowie im Anhang des Leitfadens. In einem ersten Schritt gilt es nun, die GBA-potenziellen Leistungen systematisch zu betrachten, begonnen wird mit der Budget Relevanz:

### **→ BEWERTEN SIE DIE BUDGET RELEVANZ DER ZU UNTERSUCHENDEN LEISTUNGEN DES LANDES:**

Mit der Budget Relevanz wird die Größenordnung der zu untersuchenden Landesmittel im Vergleich zum Gesamtvolumen des Lebensbereiches, der Direktion oder der Abteilung festgestellt. Eine hohe Budget Relevanz weist sich dadurch aus, dass die Leistungen eine bestimmte Größenordnung am gesamten Volumen ausmachen und damit eine gewisse Bedeutung haben. Für GBA-Projekte sind hoch dotierte Förderbereiche oder Leistungen zu empfehlen.

HINWEIS: Die Budget Relevanz muss nicht immer ein ausschlaggebendes Kriterium sein – in manchen Fällen wird der gesamtgesellschaftliche Nutzen der Leistungen (der auch nicht-finanzielle Aspekte umfasst) eine größere Rolle spielen als die Höhe des Geldbetrages.

Die „Implementierungshilfe für Gender Mainstreaming im Oö. Förderungswesen“ (Endbericht und Leitfaden, 2007) bietet in diesem Zusammenhang Unterstützung: Hier findet sich eine Auflistung ausgewählter Bereiche bzw. Förderleistungen mit hoher Budget Relevanz und

hoher Gender Relevanz. Die ausgewählten Leistungen weisen zudem eine hohe Übertragbarkeit auf und bieten einen repräsentativen Querschnitt – es ist somit davon auszugehen, dass die methodische Vorgehensweise der GBA gut bei anderen, ähnlichen Leistungen Anwendung finden kann.

HILFSMITTEL

Eine hohe Budget Relevanz weisen nach der oben angeführten Implementierungshilfe für Gender Mainstreaming folgende Förderungen aus (Auswahl):

*Tabelle 1: Förderungen mit hoher Budget Relevanz*

<b>Förderungen</b>	<b>Ausgaben in € o. HH, RA, HH-Rechnung/ SOLL 2004</b>	<b>Ausgaben in % der Gesamtausgaben der jew. Gruppe o. HH, RA 2004</b>	<b>Bewertung</b>
<b>Bauen und Wohnen</b>			
Wohnbeihilfe (monatlich nicht rückzahlbare Zuschüsse)	60.480.700,00	8,06	Hohes Budget, hohe soziale Lenkungsfunktion
<b>Ländliche Entwicklung</b>			
Förderung der Anpassung und Entwicklung von ländlichen Gebieten (Artikel 33)	1.900.000,00	0,68	Hohe Budget Relevanz, Ergebnisse gut übertragbar auf analoge Förderaktionen
<b>Wirtschaftsförderungen</b>			
Wirtschaftsimpulsprogramm	4.265.000,00	1,54	Hohe Budget Relevanz und Lenkungseffekte

Quelle: Implementierungshilfe für Gender Mainstreaming Oö (Endbericht 2007, S. 30f)

Im nächsten Schritt wird die Gender Relevanz der für die GBA in Frage kommenden Leistungen beurteilt:

→ **BEWERTEN SIE DIE GENDER RELEVANZ DER ZU UNTERSUCHENDEN LEISTUNGEN**

Mit der Überprüfung der Gender Relevanz werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Landesmitteln bewertet. Die Bewertung der Gender Relevanz ist nicht nur für die GBA wesentlich, sondern auch für die Selbst- und Fremdbildanalyse von großem Nutzen, die in periodischen Abständen in den Direktionen/Abteilungen durchzuführen ist.

Die Beurteilung der Gender Relevanz gestaltet sich verhältnismäßig einfach, wenn es sich bei den KundInnen der Leistungen um natürliche Personen handelt oder wenn Informationen über geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb des KundInnenbereichs bekannt sind (etwa durch vorhergehende Analysen und Datenerhebungen oder auf Grund fachspezifischer Erfahrungen der MitarbeiterInnen).

Bei vielen Leistungen des Landes stellen allerdings juristische Personen oder Institutionen die KundInnen dar, wo das Kriterium Geschlecht auf den ersten Blick nicht immer aussagekräftig scheint. Die Bestimmung der Gender Relevanz gestaltet sich daher etwas schwieriger. Hilfreich ist in diesem Fall eine Differenzierung der KundInnen in EmpfängerInnen von Landesmitteln einerseits und Begünstigte bzw. NutznießerInnen andererseits, um zwischen mittelbarer und unmittelbarer Betroffenheit unterscheiden zu können: (Mit)Begünstigte mit mittelbarer (= indirekter) Betroffenheit wären hier Dritte, die das durch die Leistung finanzierte Angebot in Anspruch nehmen - hier spielt auch die Gender Relevanz eine Rolle. Ein einfaches Beispiel wäre die Förderung von Sportplätzen: Förderempfänger wäre hier z.B. ein Sportverein, die NutznießerInnen wären jedoch die SportlerInnen, die die geförderten Sportplätze letztendlich in Anspruch nehmen. Die mittelbare Betroffenheit lässt sich dadurch bestimmen, wie viele Frauen und wie viele Männer vom Sportplatz, also von der Förderung profitieren.

HINWEIS: Immer dann, wenn Menschen direkt von einer Leistung betroffen sind, ist Gender Relevanz gegeben! **Für die GBA-Pilotprojekte sind Leistungen mit hoher Gender Relevanz zu empfehlen.** Um eine hohe Gender Relevanz festzustellen, sind die KundInnen (FörderempfängerInnen oder NutznießerInnen) genauer zu betrachten. Die folgenden Orientierungsfragen sollen Sie dabei unterstützen:

**ORIENTIERUNGSFRAGEN**

- Sind die EmpfängerInnen der Leistungen (KundInnen = natürliche Personen) nach Geschlecht identifizierbar, sind Frauen und Männer betroffen?
- Sind die NutznießerInnen (KundInnen = juristische Personen) nach Geschlecht identifizierbar, sind Frauen und Männer betroffen?
- Sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen, sind unterschiedliche Auswirkungen der Leistungen auf Frauen und Männer zu erwarten?

→ Wenn Sie eine oder mehrere dieser Fragen bejahen können, ist eine (hohe) Gender Relevanz gegeben.

HINWEIS: Leistungsbereiche mit spezifischer KundInnenförderung (z.B. Bildung und Forschung) oder mit Leistungen zum Ausgleich sozialer Disparitäten (z.B. Gesellschaft und Soziales) weisen zumeist eine hohe Gender Relevanz auf. So aber auch der Wirtschafts- und Tourismusbereich: Obwohl die EmpfängerInnen großteils keine natürlichen Personen sind (mit Ausnahme der arbeitsmarktpolitischen Förderungen), wirken sich die Förderungen mittelbar auf die Beschäftigten aus. Als Orientierungshilfe kann hier wiederum der Gender Mainstreaming-Leitfaden (2007) dienen. Nachfolgend finden Sie die ausgewählten Beispiele, die bereits in der Bestimmung der Budget Relevanz Anwendung fanden, mit der Bewertung der Gender Relevanz:

HILFSMITTEL

*Tabelle 2: Förderungen mit hoher Gender Relevanz (Auswahl)*

<b>Förderungen</b>	<b>KundInnen der Förderung</b>	<b>Gender Relevanz</b>
Wohnbeihilfe (monatlich nicht rückzahlbare Zuschüsse)	natürliche Personen	hoch
Förderung der Anpassung und Entwicklung von ländlichen Gebieten (Artikel 33)	natürliche und juristische Personen	hoch
Wirtschaftsimpulsprogramm	juristische Personen	hoch

Quelle: Implementierungshilfe für Gender Mainstreaming Oö (Endbericht 2007, S. 26f)

Obwohl es sich bei den KundInnen der Beispiele 2 und 3 teilweise um juristische Personen handelt, ist die Gender Relevanz als hoch einzustufen, da die Förderungen mittelbar natürlichen Personen, z.B. den Beschäftigten im Wirtschaftsimpulsprogramm, zu Gute kommen. Detaillierte Informationen dazu finden Sie im Gender Mainstreaming Leitfaden des Landes Oö. (2007, ab Seite 24).

HINWEIS: Was tun, wenn keine (nennenswerte) Gender Relevanz gefunden wird?

Die Bewertung der Gender Relevanz kann durch verschiedene Faktoren erschwert werden, etwa durch das Fehlen von Zielen und Wirkungsindikatoren oder auch fehlende geschlechtsspezifische Förderungsdaten. Um Fragen nach geschlechtsspezifischen Unterschieden unter den KundInnen beantworten zu können, sind entsprechende nach Geschlecht differenzierte Daten und Informationen über Geschlechterverhältnisse sowie mögliche Unterschiede im jeweiligen Bereich notwendig. Informationsquellen hierfür könnten sein: Frauenberichte, Sozialberichte oder –statistiken, Statistiken des Landes Oö., Statistik Austria [www.statistik.at](http://www.statistik.at) etc.

Falls es aufgrund fehlender Ressourcen nicht möglich ist, diese zusätzlichen Recherchen anzustellen, könnten die Fragen aufgrund Ihrer bisherigen beruflichen Erfahrungen beantwortet und damit die Gender Relevanz vorläufig bewertet werden. Die Datenanalyse im Schritt 4 konkretisiert diese Bewertung.

In manchen Fällen wird tatsächlich keine Gender Relevanz festzustellen sein, eine genaue Prüfung ist jedoch wichtig, um die Förderleistungen nicht vorschnell als „geschlechtsneutral“ abzuhaken. Ziehen Sie im Zweifelsfall ExpertInnen zur Beratung hinzu.

Auf Grund der bewerteten Budget- und Gender Relevanz können Sie nun eine erste Auswahl jener Fachbereiche bzw. jener Leistungen treffen, die für eine Gender Budget Analyse in Frage kommen.

HINWEIS: Entscheidend für die Auswahl werden neben der Budget- und Gender Relevanz auch die Leitbilder und Wirkungsziele Ihrer Direktion/Abteilung sowie allgemeine gesellschaftspolitische Ziele und die daraus abzuleitenden Prioritäten sein. Die Prioritätensetzung wird auch die Ressourcenfrage für die Gender Budget Analyse bestimmen.

### **ZUSAMMENFASSUNG:**

Nach systematischer Betrachtung der in Frage kommenden Leistungen (Art und Budget der Leistung, KundInnen nach natürlichen und juristischen Personen, FörderempfängerInnen und NutznießerInnen) können Sie nun Ihre Auswahl der GBA-relevanten Bereiche bzw. Leistungen anhand folgender Kriterien treffen:

- Hohe Gender Relevanz; Vorteil: KundInnen natürliche Personen
- (Hohe) Budget Relevanz
- Prioritätensetzung stimmt mit fachbereichsspezifischen Leitbildern / Wirkungszielen überein

Die folgende Checkliste anhand eines Beispiels für öffentliche Beratungsstellen im Bereich X soll Sie dabei unterstützen.

HILFSMITTEL: Checkliste für die Auswahl GBA-relevanter Bereiche oder Leistungen<sup>4</sup>

<b>Fachbereich</b>	Budgetgruppe X
<b>Förderleistung</b> – Zweck (Titel)	Ansatz X
<b>Fördersumme</b>	RA 2003: 1.090.804,78 VA 2004: 1.223.500,00
<b>Anteil an Gesamtfördervolumen</b> Budgetgruppe X in %	0,2% (von RA 2003: 477.272.018,00)
<b>Bewertung Budget Relevanz</b> (hoch/niedrig)	eher niedrig, Priorität sozialer Impact
<b>KundInnen</b> (natürliche und/ oder juristische Personen)	juristische Personen (Beratungsstellen)
<b>Bewertung Gender Relevanz</b> (hoch/niedrig) - LeistungsempfängerIn (direkte Betroffenheit) - NutznießerIn (indirekte Betroffenheit)	hoch NutznießerInnen: natürliche Personen
<b>Prioritätensetzung</b> in Übereinstimmung mit Leitbildern und Wirkungszielen (hoch/niedrig)	hoch

### ZUSAMMENFASSUNG

Anhand der angeführten Kriterien haben Sie nun die Förderleistung für Ihre Gender Budget Analyse ausgewählt. In den nächsten Schritten wird es nun darum gehen, die bereichsspezifische Ausgangssituation sowie die zu untersuchenden Leistungen, deren Ziele und KundInnen konkret zu beschreiben.

---

<sup>4</sup> Eine leere Checkliste finden Sie im Anhang.

## 2 Darstellung der bereichsspezifischen Ausgangssituation

- ▶ Kompetenzen und Zuständigkeiten in der Verwaltung
- ▶ Ziele und Gleichstellungsziele des Fachbereichs bzw. der Leistungen
- ▶ KundInnen und deren Lebenssituation

Die Beschreibung der bereichsspezifischen Ausgangssituation beinhaltet die Kompetenzen und Zuständigkeiten des Landes Oberösterreich, die bereichsspezifischen Zielsetzungen (politische wie wirkungsorientierte) sowie die KundInnen des Fachbereichs bzw. der zu untersuchenden Leistungen. Dieser Abschnitt dient dazu, mit der Klärung der Zuständigkeiten und Ziele die Analyse optimal vorzubereiten. Im Sinne einer wirkungsorientierten Verwaltung wird besonders auf die Bedeutung möglichst konkret definierter Ziele hingewiesen, damit die Wirkung auch entsprechend bewertet werden kann. In diesem Schritt werden auch die Daten aus der Selbst- und Fremdbildanalyse der Direktion/Fachabteilung von Bedeutung sein.

### ORIENTIERUNGSFRAGEN

- Wie sehen die Zuständigkeiten, die Kompetenzen im Land/ in der Direktion/Fachabteilung für die zu untersuchenden Leistungen aus?
- Welche Ziele verfolgen der Fachbereich bzw. die angebotenen Leistungen? (Wirkungsziele, politische Ziele, Gleichstellungsziele)
- Welche KundInnen sollen erreicht werden?
- Sind Informationen zur Lebenssituation und zu (geschlechts)spezifischen Interessen und Bedürfnisse der KundInnen bekannt?

### → STELLEN SIE DIE BEREICHSSPEZIFISCHE AUSGANGSSITUATION DAR:

Was ist zu beachten, um die Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen im jeweiligen Fachbereich darzustellen?

In diesem Kapitel werden einige Beispiele und Aspekte angeführt, die als Orientierungshilfe dienen sollen. Bitte beachten Sie, dass die Auflistungen nur beispielhaft und unvollständig sind. Ziel ist es, Ihnen eine Vorstellung zu vermitteln, welche Aspekte in der Beschreibung der Ausgangssituation von Bedeutung sein können. Im Wesentlichen geht es in diesem Schritt darum, die Leistungen des Landes in das gesellschaftliche System einzubetten.

Die Darstellung der gesellschaftlichen Ausgangssituation ist wesentlich,

- um in der darauf basierenden Analyse Vergleichswerte zur Bewertung des Erfolgs und der Reichweite der Leistung zu haben,
- um die Gender Relevanz zu konkretisieren und
- entsprechende Indikatoren für die Analyse zu entwickeln.

Für eine adäquate Darstellung der Ausgangssituation werden sowohl die Kompetenzverteilungen zwischen Bund und Land, im Lebensbereich bzw. innerhalb der Direktion und im Fachbereich untersucht. Ebenso werden Institutionen, die nicht der Landesverwaltung angehören, aber z.B. Leistungen in den zu untersuchenden Bereichen mitfinanzieren, in die Untersuchung miteinbezogen.

HINWEIS: Achten Sie bereits bei der ersten Auswahl Ihrer potenziellen GBA-Projekte auf die Kompetenzverteilung im Fachbereich. Sollten die Entscheidungskompetenzen für den jeweiligen Bereich oder die jeweilige Leistung nicht allein beim Land Oberösterreich liegen, wird dadurch die Analyse ebenso wie die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation erschwert. Grundsätzlich gilt: je mehr Schnittstellen zu anderen finanzierenden Stellen (Bund, Gemeinden, etc.), desto komplexer die Analyse.

→ **KONKRETISIEREN SIE ZIELE UND ZIELGRUPPEN / KUNDINNEN** <sup>5</sup>

Um die Ziele und Zielgruppen / KundInnen der Leistungen des Landes sowie deren geschlechtsspezifische Aspekte so konkret wie möglich zu erfassen, ist ein breiter Kontext vorteilhaft. Neben Leitbildern und Wirkungszielen des Fachbereichs (die in dieser Hinsicht nicht immer aussagekräftig sein müssen), ist es kein Nachteil, auch auf einer allgemeinen Ebene die Ziele des Landes Oberösterreich auf ihre geschlechtsspezifischen Anhaltspunkte hin zu überprüfen und allgemeine politische Gleichstellungsziele heranzuziehen. Als Ausgangspunkt für Zielformulierungen kann auch die Gender Mainstreaming Strategie der Oö. Landesverwaltung dienen (siehe Einleitung, Kapitel 2).

---

<sup>5</sup> Hinweise zum WORDING: Unter KundInnen werden alle jene natürlichen und/oder juristischen Personen verstanden, die finanzielle Leistungen des Landes Oberösterreich in Anspruch nehmen. Als Zielgruppe werden alle natürlichen Personen benannt, die von einer Leistung des Landes Oberösterreich direkt oder indirekt profitieren (NutznießerInnen).

Ziele und Zielgruppe / KundInnen sind nicht voneinander getrennt zu behandeln. Sollte es keine konkreten Vorgaben zur Erfassung der (potenziellen) KundInnen geben, beantworten Sie folgende Fragen:

### **ORIENTIERUNGSFRAGEN**

- Wer soll potenziell von der Leistung erfasst werden?
- Was wissen wir über die potenzielle Zielgruppe / KundInnen?
- Was wissen wir über mögliche (geschlechterspezifische) Unterschiede in der Zielgruppe / KundInnen ?
- Wie ist die Leistung in das gesellschaftliche System eingebettet?

HINWEIS: Um Fragen nach geschlechtsspezifischen Unterschieden unter den KundInnen beantworten zu können, braucht es nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten sowie Informationen über Geschlechterverhältnisse und mögliche Unterschiede im jeweiligen Bereich. Diese Informationen stehen etwa nach Durchführung der Selbst- und Fremdbildanalyse in Ihrer Direktion/Fachabteilung zur Verfügung, bei der geschlechtsspezifische Daten erhoben und ausgewertet werden sollen. Weitere Informationsquellen könnten sein: Frauenberichte, Sozialberichte oder –statistiken, Statistiken des Landes OÖ., von Statistik Austria [www.statistik.at](http://www.statistik.at) etc. (vgl. auch Schritt 1).

Im Idealfall werden Gleichstellungsziele im Strategieprozess gemeinsam von Politik und Verwaltung für die jeweiligen Lebensbereiche bzw. Direktionen definiert. Nach bisherigen Erfahrungen ist davon auszugehen, dass angestrebte Wirkungen und Ziele des Landes oder der Lebensbereiche bzw. Direktionen die Genderdimension zumeist noch nicht beachten. Für diese Fälle ist es nützlich, allgemeine Gleichstellungsziele heranzuziehen. Gleichstellungsziele machen es möglich zu überprüfen, inwieweit eine Leistung Geschlechtergerechtigkeit unterstützt oder verhindert. Auf Basis dieser Ergebnisse können in weiterer Folge Leistungen so weiterentwickelt werden, dass sie zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Budgetgestaltung führen.

Beispiele für Gleichstellungsziele bzgl. Arbeit und Einkommen:

- Gleiche Beschäftigungs-, Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer
- Gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer

Beispiele für gesundheitsspezifische Gleichstellungsziele:

- Umfassende Versorgung von Mädchen/ Frauen und Buben/Männer mit Gesundheitsleistungen
- Gleicher Zugang zu den individuellen Bedürfnissen und dem individuellen Bedarf entsprechenden Gesundheitsleistungen für Frauen und Männer
- etc.

Eine ausführlichere Liste von Gleichstellungszielen finden Sie im Fragenkatalog im Anhang.

### **ZUSAMMENFASSUNG**

In diesem Schritt wurde die Kompetenzverteilung aufgeschlüsselt und der zu untersuchende Bereich auf jene Leistungen festgelegt, deren Kompetenz- und Finanzierungssysteme sowie Datenlagen den Möglichkeiten einer GBA entsprechen. Über die möglichst konkrete Darstellung der Ziele und der KundInnen wurde a) die Überprüfung der Wirkungserfolge vorbereitet sowie b) die Gender Relevanz konkretisiert, um die Grundlage für entsprechende Indikatoren in der Analyse zu schaffen.

Im nächsten Kapitel werden Struktur und Budget der Leistungen des Landes und deren geschlechterspezifischen Dimensionen (so vorhanden) betrachtet.

### 3 Darstellung der angebotenen Leistungen

- ▶ Art, Budget und Struktur der Leistungen
- ▶ geschlechtsspezifische Aspekte

Die Darstellung der angebotenen Leistungen umfasst deren Art, Ausmaß und Struktur, Budgetmittel und Vergabemodalitäten sowie die geschlechtsspezifischen Aspekte des Angebots. Die Ausgangssituation im Fachbereich, wie sie im vorhergehenden Kapitel beschrieben worden ist, wird nun auf die spezifischen Leistungen heruntergebrochen.

#### ORIENTIERUNGSFRAGEN

- Wie sehen Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen bereichsspezifischen Leistungen aus?
- Wofür werden die Budgetmittel konkret eingesetzt?
- Gibt es bereits geschlechtsspezifische Aspekte der Angebote?

#### → **STELLEN SIE DIE ANGEBOTENEN LEISTUNGEN DAR:**

Was ist zu beachten, um die zu untersuchenden Leistungen für die GBA darzustellen? Im Folgenden werden anhand unseres Beispiels von öffentlichen Beratungsstellen (Erklärung siehe S. 13) Fragen und Kriterien zum Budget, zu Art, Ausmaß und Struktur sowie zu den geschlechterspezifischen Aspekten der Leistungen als Orientierungshilfen angeführt:

**BEISPIEL** Auf organisatorischer bzw. budgetärer Ebene ist folgende Frage zu beantworten:

- Wie hoch sind die eingesetzten Budgetmittel (Sach-, Personalaufwand, Beiträge etc.)?

HINWEIS: Die Frage wurde im letzten Kapitel teilweise schon beantwortet, betrachten Sie diesen Schritt als Fortsetzung und Konkretisierung.

Eine Übersicht über die Struktur der Ausgaben könnte folgendermaßen aussehen:

HILFSMITTEL

Tabelle 3: Struktur der Ausgaben für Budgetbereich X 2003, 2004

	RA 2003		VA 2004		2004/2003 Veränd. in %
	absolut	% Gesamt Ausgab.	absolut	% Gesamt Ausgab.	
<b>Gesamtausgaben</b>	1.090.804,78	100,0	1.223.500,00	100,0	+12,2
Personalausgaben	39.507,62	3,6	36.000,00	2,9	- 8,9
Sachaufwand	2.471,60	0,2	0,00	0,0	-100,0
Beiträge an Gemeinden zum laufenden Aufwand	49.500,00	4,5	37.500,00	3,1	-24,2
Beiträge an private Rechtsträger zum laufenden Aufwand	999.325,56	91,6	1.150.000,00	94,0	+15,1
<b>Ermessensausgaben</b>	1.051.297,16	96,4	1.187.500,00	97,1	+13,0
<b>Pflichtausgaben</b>	39.507,62	3,6	36.000,00	2,9	-8,9

Quelle: RA 2003, VA 2004 in: Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich 2006, Berechnungen WIFO

An unserem Beispiel lässt sich erkennen, dass im Vergleich zu Personalausgaben und Sachaufwand die Beiträge den weitaus größten Anteil an den Ausgaben bilden, wobei die Ermessensausgaben dominieren. Das bedeutet auch, dass ein relativ großer Handlungsspielraum für die wirkungsorientierte Steuerung von Budgetmitteln gegeben ist.

**Art, Ausmaß und Struktur der Leistungsangebote** können mit folgenden Indikatoren dargestellt werden, hier am Beispiel von öffentlichen Beratungsstellen:

- Anzahl und regionale Verteilung der Beratungsstellen
- Durchschnittliche Anzahl von EinwohnerInnen pro Beratungsstelle insgesamt und regional in Personen (Versorgungsdichte)
- Durchschnittliche Anzahl von beratungsbedürftigen Personen pro Beratungsstelle insgesamt und regional (Versorgungsdichte)
- etc.

Eine ausführliche Liste finden Sie im Fragenkatalog im Anhang.

Zudem stellt sich die Frage, inwieweit die Leistungen bereits auf mögliche unterschiedliche Bedürfnisse und Möglichkeiten von Frauen und Männern zugeschnitten sind. Können also **geschlechtsspezifische Aspekte** der Leistungen beschrieben werden, wie z.B.:

- Ist eine gleichgeschlechtliche Beratung (weibliche Beraterinnen für Frauen bzw. männliche Berater für Männer) in allen Regionen möglich?
- Entsprechen die Öffnungszeiten den Bedürfnissen der KundInnen, wird Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt?
- Wie sieht die Anbindung an Verkehrsmittel aus, sind die Beratungsstellen gut erreichbar?

HINWEIS: Als Orientierungshilfe dienen hier die Gleichstellungsziele und Indikatoren, die im Schritt 2 angeführt wurden!

## ZUSAMMENFASSUNG

Die zu analysierenden Leistungen sind nun konkret beschrieben und die Analyse damit adäquat vorbereitet. An dieser Stelle sollten Sie sich bereits darüber bewusst sein, wo Mängel in der Zielformulierung und in der Datenerhebung bestehen, die in der Analyse behandelt werden müssen.

Als zentrales Ergebnis ist in diesem Schritt auch festzuhalten, wo benötigte Daten fehlen. Die Feststellung dient bei der allfälligen Maßnahmenentwicklung als Ausgangspunkt für die Forderung zusätzlicher Datenerhebungen. Das folgende Kapitel führt Sie durch die vier Schritte der geschlechterdifferenzierten Analyse.

## **PHASE 2: ANALYSE**

## 4 Geschlechterdifferenzierte Analyse

Die Vorbereitungsphase ist abgeschlossen, die zu untersuchenden Leistungen sind für die Analyse konkretisiert und eingegrenzt. Die folgenden vier Analyseschritte

- Inanspruchnahme der Leistungen,
- Wirkungen,
- indirekte Effekte der Leistung (unbezahlte Arbeit) sowie
- Beschäftigung- und Einkommenswirkung

können je nach Prioritätensetzung als Gesamtschritt oder als individuell durchführbare Teilschritte durchgeführt werden.

### 4.1. Analyse der Inanspruchnahme der Leistungen

#### ► NutzerInnen der erbrachten Leistungen

In diesem Schritt geht es darum, in welchem Ausmaß Frauen und Männer Landesmittel in Anspruch nehmen. Damit werden die direkten Effekte der öffentlichen Leistungen beschrieben. Wichtig ist, neben der Kategorie Geschlecht auch Merkmale wie Alter oder soziokultureller Hintergrund (MigrantInnen) zu integrieren und vor allem auf mögliche Barrieren der Inanspruchnahme Bedacht zu nehmen.

#### **ORIENTIERUNGSFRAGEN**

- Welche Leistungen nehmen Frauen und Männer in welchem Ausmaß in Anspruch?
- Wie verteilen sich die Ausgaben für die Leistungen auf Frauen und Männer?
- Nehmen Frauen und Männer bestimmte Leistungen unterschiedlich in Anspruch, wenn ja: warum? (unterschiedliche Arbeitsteilung, Rollen, etc.)
- Entsprechen die Leistungen den (möglichen) unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern?
- Werden geschlechtsspezifische Leistungen angeboten?

#### → **ANALYSIEREN SIE DIE INANSPRUCHNAHME DER LEISTUNGEN:**

Am Beispiel von Beratungsstellen dargestellt, sollen Ihnen folgende Kriterien für die Analyse der Inanspruchnahme der Leistungen als Orientierungshilfe dienen. Die im Anschluss angeführte Tabelle dient der strukturierten Übersicht:

**BEISPIEL**

- Betreute in den Beratungsstellen nach Alter, Geschlecht und beruflicher/sozialer Stellung
- Inanspruchnahme nach Art der Leistungen, Alter und Geschlecht

HILFSMITTEL

*Tabelle 4: Betreute an den Beratungsstellen X des Landes Oberösterreich nach Alter und Geschlecht, 2004*

	gesamt	männlich %	weiblich %
Bis vollendetes 16. Lebensjahr	0	0,0	0,0
17. bis vollendetes 18. Lebensjahr	3	100,0	0,0
19. bis 25 vollendetes Lebensjahr	44	90,9	9,1
26. bis 40. vollendetes Lebensjahr	216	87,5	12,5
41. bis 50 vollendetes Lebensjahr	184	80,4	19,6
51 und darüber	104	82,7	17,3
gesamt	551	84,6	15,4

Quelle: Landessanitätsdirektion Oberösterreich , in: Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich 2006, Berechnungen WIFO

Ziel dieser Analyse ist es, Ungleichheiten in der Inanspruchnahme und ggf. einen Handlungsbedarf zu verorten. Wir sehen an unserem Beispiel, dass die Prozentanteile an betreuten Frauen und Männern stark variieren – dies bedeutet aber noch keine Ungleichheit! Die Prozentzahlen müssen mit den jeweiligen Anteilen von Frauen und Männern der oberösterreichischen Gesamtbevölkerung verglichen werden, die einen Bedarf an Beratung haben. Dies wurde im Idealfall im Schritt 2: Beschreibung der Ausgangssituation (KundInnen und deren Lebenssituation) dargestellt.

Angenommen, (geschätzte) 20% der oberösterreichischen Frauen aller Alterstufen zwischen 19 und 50 Jahren haben einen Beratungsbedarf, so ließe sich aus der Analyse der Schluss ziehen, dass die Beratungsstellen Frauen nicht zur Genüge erreicht, v.a. jüngere Frauen scheinen sich nicht angesprochen zu fühlen oder nehmen aus anderen, noch nicht bekannten Gründen, das Angebot nicht wahr. Hier könnte ein Handlungsbedarf bestehen.

HILFSMITTEL

Mit folgender Tabelle lässt sich die (in diesem Fall sehr unterschiedliche) Inanspruchnahme der Leistungen durch Frauen und Männer übersichtlich darstellen. Dass die Verteilungsschlüssel zwischen Frauen und Männern recht unterschiedlich ausfallen können, zeigt das in dieser Tabelle ergänzend angeführte Vergleichsbeispiel.

*Tabelle 5: Verteilungsschlüssel, Durchschnittsausgaben und Gesamtausgaben nach Geschlecht und Ausgabenbereich anhand der Beispiele Beratungsstellen und Krankenanstalten*

Ausgabenbereich	Grundlage Verteilungsschlüssel	Gesamtausgaben in €	Durchschnittsausgaben	Verteilungsschlüssel in %		Verteilung/ Inzidenz der Ausgaben nach Geschlecht in €	
				Männer	Frauen	Männer	Frauen
X	Betreute in Beratungsstellen	1.090.804,78	Gesamtausgaben/ Betreute = 634,90 €	80,0	20,0	872.643,82	218.160,96
X	Belagstage	382.059.367,35	Gesamtausgaben/ Belagstage =153,16 €	44,4	55,6	169.634.359,10	212.425.008,25

Quelle: Gender Budget Analyse für Oberösterreich 2006, Berechnungen WIFO

HINWEIS: Eine Nutzenanalyse nach Alter und Geschlecht ist sinnvoll, um zu überprüfen, ob allfällige potentielle KundInnen nicht oder nicht adäquat erreicht worden sind.

Um das im vorangegangenen Beispiel veranschaulichte Nutzungsverhalten von Frauen und Männern zu erklären, sind die Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme der angebotenen Leistungen auf **geschlechtsspezifische Implikationen** hin zu untersuchen. Die geschlechtsspezifischen Aspekte ergeben sich aus der tendenziell gesellschaftlich unterschiedlichen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen (etwa hinsichtlich Betreuungspflichten) und des ebenso tendenziell unterschiedlichen Rollenverhaltens.

Die Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die Inanspruchnahme der Leistungen von Frauen und Männern nehmen, können – am Beispiel der Beratungsstellen – u. a. mittels folgender Kriterien erfasst werden:

- Verkehrstechnische Erreichbarkeit der Beratungsstellen
- Öffnungszeiten der Beratungsstellen
- Möglichkeit der Inanspruchnahme für Personen mit Kindern (Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten)
- etc.

Eine ausführliche Liste finden Sie bei Bedarf im Anhang → siehe Fragenkatalog.

Nachdem wir nun wissen, wie Frauen und Männer die angebotenen Leistungen nutzen, werden im nächsten Schritt die beabsichtigten oder nicht beabsichtigten Wirkungen analysiert.

## 4.2. Analyse der Wirkungen

- ▶ Ergebnis der Inanspruchnahme der Leistungen
- ▶ beabsichtigte und nicht beabsichtigte Wirkungen von Leistungen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern
- ▶ Bedarfserfüllung und Zufriedenheit der KundInnen

Mit diesem Analyseschritt sollen indirekte Effekte aus der Inanspruchnahme einer bestimmten öffentlichen Leistung für Frauen und Männer erfasst werden: Auswirkungen auf die LeistungsbezieherInnen selbst und auf andere Personen(-gruppen), die von individuellen oder gesamtwirtschaftlichen externen Effekten betroffen sein können. Weiters soll in diesem Bereich die Bedarfserfüllung bewertet werden: Sind die KundInnen bzw. die NutzerInnen mit dem Leistungsangebot zufrieden, entspricht es deren Bedürfnissen, gibt es Bedarf an mehr oder an anderen Leistungen?

### **ORIENTIERUNGSFRAGEN**

- Werden die inhaltlichen Zielsetzungen der Maßnahmen erreicht? Ist die Maßnahme erfolgreich?
- Führt die Maßnahme zu einer Veränderung der derzeitigen Geschlechterrollen und – normen?
- Ergeben sich Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen und Männern?
- Wird das Verhalten von Frauen und Männern hinsichtlich Arbeitsmarktbeteiligung, Inanspruchnahme von Bildungsangeboten oder Einkommenserzielung beeinflusst?
- Besteht Zufriedenheit über das Angebot der Maßnahmen, besteht Bedarf nach anderen/ mehr Leistungen bei Frauen und Männern?

→ **ANALYSIEREN SIE DAS ERGEBNIS DER INANSPRUCHNAHME DER LEISTUNGEN:**

Am Beispiel von Beratungsstellen sollen Ihnen folgende Kriterien für die Analyse der Wirkungen der Inanspruchnahme der Leistungen als Orientierungshilfe dienen:

**BEISPIEL**

Analysekriterien für eine erfolgreiche Beratung:

- Erfolgs- bzw. Rückfallquoten nach Alter, Geschlecht und sozialer/beruflicher Stellung (kurz- und langfristig) in %
- Übergang in die Erwerbstätigkeit nach erfolgreicher Beratung nach Alter und Geschlecht
- etc.

Die ausführliche Liste finden Sie bei Bedarf im Anhang → siehe Fragenkatalog.

In diesem Schritt wurde der Erfolg der Leistungen analysiert, zur näheren Betrachtung der Zufriedenheit der KundInnen können gesondert Erhebungen durchgeführt werden. Im nächsten Analyseschritt wird auf einen besonderen Bereich des Gender Budgeting eingegangen: die indirekten Effekte der Leistungen des Landes auf die unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern.

### 4.3. Analyse der indirekten Effekte der Leistungserbringung

#### ► Wirkungen der Leistungen auf unbezahlte und ehrenamtliche Arbeit

Bei den hier zu untersuchenden indirekten Effekten handelt es sich um erforderliche vor- und nachgelagerte Leistungen, die mit den Ausgaben verbunden sind, wie etwa die private (z.B. familiäre oder partnerschaftliche) Betreuung von pflegebedürftigen Personen. Dabei stehen strukturelle Wirkungen öffentlicher Leistungen auf die Arbeit außerhalb von Markt und Staat sowie die geschlechtsspezifische Verteilung von unbezahlter Arbeit und Zeit im Vordergrund.

Ein wichtiges Anliegen von Gender Budgeting ist es, die Wechselwirkungen zwischen der Ausgabentätigkeit der öffentlichen Hand und der unbezahlten, überwiegend innerfamiliären Arbeit sichtbar zu machen. Im Mittelpunkt steht die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Die Zusammenhänge zwischen bezahlter, vom Staat geförderter Arbeit und unbezahlter Arbeit können vielfältig sein und sind in der Regel kaum zu quantifizieren, sondern qualitativ zu untersuchen.

Es ist davon auszugehen, dass die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit, wie etwa im Gesundheitsbereich, vorwiegend von Frauen erbracht wird. Solange diese Aufgaben als unbezahlte Arbeit verrichtet werden, bleiben sie unsichtbar, d.h. sie scheinen im Budget nicht auf. Diese Arbeit betrifft das Budget erst dann, wenn die öffentliche Hand die entsprechenden Dienstleistungen bereitstellt oder Budgetveränderungen vornimmt. Das Landesbudget hat also durchaus Einfluss auf das Ausmaß unbezahlter Arbeit und deren Verteilung auf die Geschlechter.

#### **ORIENTIERUNGSFRAGE:**

- Welche Auswirkungen auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit von Frauen und Männern sind zu erwarten?

→ **ANALYSIEREN SIE DIE INDIREKTEN EFFEKTE DER LEISTUNGEN AUF DIE UNBEZAHLTE ARBEIT:**

Am Beispiel von Beratungsstellen sollen Ihnen folgende Kriterien für die Analyse der Wirkungen der Inanspruchnahme der Leistungen als Orientierungshilfe dienen:

- BEISPIEL**
- Ehrenamtlich Tätige an Beratungsstellen nach Geschlecht, Alter und beruflicher Qualifikation
  - Art und Ausmaß der ehrenamtlichen Tätigkeit nach Frauen und Männer differenziert
  - Art und Ausmaß von unbezahlter Tätigkeit (s. u.) nach Frauen und Männer differenziert

Offt ist es so, dass Angehörige in die Beratungs- bzw. Betreuungsleistungen mit einbezogen werden und unbezahlte Arbeit verrichten. Nach bisherigen Erfahrungen wird diese Arbeit überwiegend von weiblichen Familienangehörigen geleistet. Eine erfolgreiche Betreuung in öffentlichen Beratungsstellen, die auf diesen Aspekt Rücksicht nehmen, würde die Frauen in ihrer privaten und unbezahlten Betreuungsarbeit entlasten. Dieser Aspekt kann jedoch auf Grund fehlender Informationen selten quantifiziert werden. Es ist aber davon auszugehen, dass viele Budgetansätze z.B. im Gesundheits- und Sozialbereich wesentlichen Einfluss auf das Ausmaß unbezahlter Arbeit von Frauen und (seltener) von Männern haben.

Im nächsten Schritt werden die Wirkungen der Förderleistungen auf die Einkommens- und Beschäftigungssituation von Frauen und Männern untersucht.

#### 4.4. Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen

► Beschäftigungsverhältnisse, Einkommenseffekte, Strukturen des Arbeitsmarktes

Im Fokus stehen hier die Wirkungen auf die Beschäftigung und die Einkommen, die von der Erstellung einer bestimmten öffentlichen Leistung ausgehen: Direkte Beschäftigungs- und Einkommenseffekte im öffentlichen Dienst (BeamtInnen und öffentliche Angestellte), Beschäftigungs- und Einkommenseffekte in öffentlich (mit-)finanzierten Einrichtungen sowie Beschäftigungs- und Einkommenseffekte in Wirtschaftsbereichen, die von Ausgaben für Investitionen und laufenden Sachaufwand im betrachteten Budgetbereich profitieren.

##### **ORIENTIERUNGSFRAGEN**

- Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern aus, die im Zusammenhang mit untersuchten Leistungen in der öffentlichen Verwaltung bzw. in öffentlich finanzierten Institutionen tätig sind?
- Welche Beschäftigungsverhältnisse werden durch die Leistungen (Pflichtleistungen, Förderungen) geschaffen?
- Sind geschlechterspezifische Einkommenseffekte damit verbunden, wenn ja, welche? (Inwieweit beeinflussen diese Leistungen die Einkommenserzielung von Frauen und Männern und wirken damit auf die (tendenziell) bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern rück?)

→ **ANALYSIEREN SIE DIE BESCHÄFTIGUNGS- UND EINKOMMENSWIRKUNGEN:**

Am Beispiel der Beratungsstellen sollen Ihnen folgende Kriterien für die Analyse der Beschäftigungswirkungen und der Einkommenswirkungen als Orientierungshilfe dienen:

**BEISPIEL**

- Gesamtzahl Beschäftigte (Beratungsstellen) in Personen, Anteile Männer und Frauen in %
- Anteile Teilzeit und Vollzeit Männer und Frauen bzw. Teilzeitquoten in %
- Anteile Männer und Frauen in Vollzeitäquivalenten in %
- Anteile Frauen und Männer an gesamter Einkommenssumme (Honorarsumme,...) in %
- Durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen Frauen und Männer in €, auch nach Alter und Berufsgruppen
- etc.

Eine ausführliche Darstellung finden Sie im Anhang → siehe Fragenkatalog.

**ZUSAMMENFASSUNG**

Nachfolgend haben wir für Sie zwei Tabellen als Hilfsmittel zur Verfügung gestellt, um einen Überblick über die geschlechtsspezifischen Effekte der Förderungen zu bekommen. Zum Vergleich ziehen wir Beispiele aus dem Bildungs- sowie aus dem Gesundheitsbereich mit unterschiedlichen Bewertungen der Inanspruchnahme aus der Oö. Gender Budgeting Studie heran:

In der ersten Tabelle finden Sie die Frauenanteile an Beschäftigung und Inanspruchnahme in %, in der zweiten Tabelle wird dies mit dem Schema ff – mm bewertet, um einen schnellen Überblick zu bekommen. Dabei steht

**ff** für einen Frauenanteil von 81% bis 100%,

**f** für einen Frauenanteil von 61% bis 80%,

**o** für ausgeglichene Frauen-/ Männeranteile von 40% bis 60%,

**m** für Männeranteile von 61% bis 80%,

**mm** für Männeranteile von 81% bis 100%,

**?** für ‚nicht bekannt‘ und

**keine** für ‚mit untersuchten Ausgaben sind keine geschlechtsspezifischen Wirkungen verbunden‘.

*Tabelle 6: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, anhand der Beispiele Volksbildungseinrichtungen, Beratungsstellen sowie Stammtisch Pflegende Angehörige (Frauenanteil in %)*

<b>Ausgabenbereich</b>	<b>Beschäftigung Frauenanteil in %</b>	<b>Einkommen Frauenanteil in %</b>	<b>Inanspruchnahme (NutzerInnen) Frauenanteil in %</b>	<b>unbezahlte Arbeit Frauenanteil in %</b>	<b>ehrenamtliche Arbeit Frauenanteil in %</b>
<b>Volksbildungs- einrichtungen</b>	Bibliotheken: 85,0 Erwachsenenbildung: 58,8	?	Bibliotheken: 78,0 Erwachsenenbildung: 64,8	keine	Bibliotheken: ? Erwachsenenbildung: 92,1
<b>Beratungsstellen</b>	BeraterInnen: 52,4 BeratungsärztInnen: 30,0	?	15,4	?	keine
<b>Stammtisch PflegerInne Angehörige</b>	StammtischleiterInnen: 97,0	Honorarsumme: 97,0	80,0-90,0	80,0-90,0	keine

Quelle: Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich 2006

?: nicht bekannt, **keine**: mit untersuchten Ausgaben sind keine geschlechtsspezifischen Wirkungen verbunden

Tabelle 7: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, nach Bewertungsschema **ff-mm**

<b>Ausgabenbereich</b>	<b>Beschäftigung Frauenanteil in %</b>	<b>Einkommen Frauenanteil in %</b>	<b>Inanspruchnahme (NutzerInnen) Frauenanteil in %</b>	<b>unbezahlte Arbeit Frauenanteil in %</b>	<b>ehrenamtliche Arbeit Frauenanteil in %</b>
<b>Volksbildungseinrichtungen</b>	Bibliotheken: <b>ff</b> Erwachsenenbildung: <b>o</b>	?	<b>f</b>	keine	Bibliotheken: ? Erwachsenenbildung: <b>ff</b>
<b>Beratungsstellen</b>	BeraterInnen: <b>o</b> BeratungsärztInnen: <b>m</b>	?	<b>mm</b>	?	keine
<b>Stammtisch PflegerInne Angehörige</b>	StammtischleiterInnen: <b>ff</b>	Honorarsumme: <b>ff</b>	<b>ff</b>	<b>ff</b>	keine

Quelle: ebd.

**ff**: Frauenanteil 81% bis 100%, **f**: Frauenanteil 61% bis 80%, **o**: Frauen-/ Männeranteil: 40% bis 60%, **m**: Männeranteil 61% bis 80%, **mm**: Männeranteil 81% bis 100%, **?**: nicht bekannt, **keine**: mit untersuchten Ausgaben sind keine geschlechtsspezifischen Wirkungen verbunden

**Die Analysearbeit ist nun abgeschlossen, die Daten sind ausgewertet, Datenlücken sind identifiziert. Die Ergebnisse werden gemeinsam mit Empfehlungen, die in den nächsten Schritten ausgearbeitet werden, an die Politik übermittelt.**

**Die Ergebnisse und Empfehlungen beziehen sich einerseits auf die Problembereiche, die mittels der Analyse identifiziert werden konnten, andererseits auf jene Bereiche, wo nicht genügend Datenmaterial zur Verfügung stand und daher weitere Erhebungen notwendig sind.**

**Im nächsten Schritt geht es nun darum, anhand der Analyseergebnisse die im Strategieprozess definierten allgemeinen politischen Gleichstellungsziele für den jeweiligen Fachbereich zu konkretisieren.**

## **PHASE 3: UMSETZUNG**

## 5 Entwicklung von Gleichstellungszielen und Indikatoren

### ► Anstreben gleichstellungspolitischer Verbesserungen auf strategischer/ politischer Ebene

Mit den Ergebnissen der Analyse lässt sich nun die Gender Relevanz noch einmal konkretisieren und empirisch hinterlegen. Nun gilt es, die bereits im Strategieprozess definierten allgemeinen Gleichstellungsziele in fachbereichsspezifischen Gleichstellungsziele zu konkretisieren und Zielindikatoren zu bestimmen, mit denen sich der Grad der Zielerreichung feststellen lässt.

In diesem Schritt wird der Zusammenhang zwischen den Zielen des Landes Oberösterreich, den Zielen der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung, den fachspezifischen Leitbildern und der Förderung der Gleichstellung herzustellen sein. Bei der Festlegung von gleichstellungspolitischen Zielen ist daher eine konkrete Abstimmung der Verwaltung mit der Politik erforderlich.

### ORIENTIERUNGSFRAGEN

- Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen durch die Leistungen zukünftig erreicht werden?
- Mit welchen Indikatoren quantitativer und qualitativer Art lässt sich die Zielerreichung messen?

Die in Folge angeführten Beispiele für allgemeine und politikfeldübergreifende Zielkriterien und Zielindikatoren bilden die Grundlage für die Erarbeitung von Empfehlungen zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit im öö. Landesbudget und sind die Basis für die Erarbeitung von bereichsspezifischen Zielkriterien und Zielindikatoren. Die Darstellung nimmt die in der Gender-Budget-Studie erarbeiteten geschlechtsspezifischen Disparitäten als Ausgangspunkt (vgl. WIFO et al. 2006, Kurzfassung, S. 53f). Es ist Aufgabe der Politik, diese Zielkriterien zu konkretisieren, um so die Richtung für die Weiterentwicklung der Budgetgestaltung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu bestimmen.

**BEISPIELE Bsp. Inanspruchnahme von Leistungen: Ziele und Indikatoren**

Ziel: Gleichstellung in der Inanspruchnahme der Leistungen nach Geschlecht

- Anzahl und Anteile von Frauen und Männern an LeistungsbezieherInnen in %

Ziel: Gleichstellung bezüglich des Zugangs des Leistungsangebotes nach Geschlecht

- Verkehrstechnische (öffentliche) Erreichbarkeit von Einrichtungen
- Regionale Verteilung von Einrichtungen
- Möglichkeit der Inanspruchnahme gleichgeschlechtlicher Betreuung und Beratung
- Öffnungszeiten von Einrichtungen in Abstimmung mit Zeitressourcen der KundInnen
- Spezifische Angebote (ausschließlich) für Frauen und (ausschließlich) für Männer

**Bsp. Unbezahlte Arbeit: Ziele und Indikatoren**

Ziel: Gleichverteilung unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern

- Gesamtvolumen unbezahlt geleisteter Arbeit in Stunden
- Anteile von Frauen und Männern am Gesamtvolumen in Stunden
- Anteile von Frauen und Männern am Gesamtvolumen in einzelnen Tätigkeitsbereichen in %

Ziel: Gleichstellung bezüglich der ehrenamtlichen Arbeit

- Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der ehrenamtlich Arbeitenden in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der ehrenamtlich Arbeitenden nach Bereichen in %
- Durchschnittlich ehrenamtlich geleistete Stundenzahl für Frauen und Männer
- Entschädigung für ehrenamtliche Arbeit pro Stunde in € für Frauen und Männer

Weitere Beispiele finden Sie im Fragenkatalog im Anhang.

## **6 Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für geschlechtergerechte Budgetgestaltung**

### ► Empfehlungen für Maßnahmen zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Budgetgestaltung

In diesem Schritt werden auf Basis der in Schritt 5 von Politik und Verwaltung gemeinsam konkretisierten Gleichstellungsziele Maßnahmen entwickelt, die zu einer transparenten und geschlechtergerechten Budgetgestaltung beitragen sollen (z.B. Veränderungen von angebotenen Leistungen, Einführung von Quoten, Budgetumschichtungen, gesetzliche Maßnahmen, geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen etc. ). Die Analyseergebnisse der Verwaltung dienen der Politik als dazu notwendige Entscheidungsgrundlage. An dieser Stelle ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass

- die Umsetzung von Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung integraler Bestandteil von Gender Budgeting ist,
- Gender Budgeting ohne diese Umsetzung unvollständig bleibt,
- für die Umsetzung ein Zusammenwirken von Verwaltung und Politik notwendig ist.

### **ORIENTIERUNGSFRAGEN**

- Welche budgetpolitischen Maßnahmen sind zur Erreichung der Gleichstellungsziele notwendig?
- Welche Ebene (politisch oder administrativ), welche Direktion/Abteilung und welche MitarbeiterInnen sind für die Umsetzung dieser Maßnahmen zuständig?
- In welchen Bereichen bedarf es welcher (internen oder externen) Unterstützung, um zu gewährleisten, dass die definierten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können?

In diesem Schritt geht es darum, Maßnahmen zu entwickeln, um den in der vorhergehenden Analyse identifizierten Problembereichen in der Praxis entgegen zu wirken. Die Maßnahmen müssen sowohl dort ansetzen, wo die für die Analyse notwendigen geschlechtsspezifischen Daten noch fehlen, als auch dort, wo in der Analyse der Inanspruchnahme (Schritt 4.1.) sowie der Wirkungen (Schritt 4.2-4.4) Ursachen des Ungleichgewichtes gefunden wurden. Oft sind die Ursachen gesellschaftlicher Natur, also in Wertevorstellungen und geschlechtsspezifischen Rollenbildern zu finden, die nicht so einfach darzustellen sind. Unter Umständen werden qualitative Befragungen der betroffenen KundInnen und/ oder von ExpertInnen notwendig sein, um Ursachen und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

Die Maßnahmenentwicklung kann je nach Bedarf auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen. Für unser Beispiel der Beratungsstellen könnten etwa folgende Maßnahmen in Frage kommen:

<b>BEISPIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- KundInnengerechte Werbemaßnahmen</li><li>- Öffnungszeiten und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die den Bedürfnissen der KundInnen entsprechen</li><li>- Zusätzliche Beratungsstellen</li><li>- Bessere Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel</li><li>- Aufträge für weitere Erhebungen und Sicherung der Datenlage etc.</li></ul>
-----------------	---

In der Oö. Gender Budget Analyse wird ein Maßnahmenbündel empfohlen, das auf die Institutionalisierung von Gender Budgeting bzw. dessen Umsetzung in der Landesverwaltung abzielt und dessen Elemente hier beispielhaft angeführt werden sollen. Eine ausführlichere Darstellung finden Sie im Fragenkatalog im Anhang.

**Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die politische und die rechtliche Ebene:**

- Kommunikation von Gender Budgeting als wesentliches Element der Gleichstellungspolitik an die Verwaltung
- Verbindliche Festlegung von politikübergreifenden Gleichstellungszielen

**Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die fachspezifische Ebene:**

z.B. Maßnahmen auf der Ebene der Datengrundlagen

- Erhebung geschlechterdisaggregierter Daten in den Fachabteilungen und in der Statistik
- Erhebung von Informationen über den tatsächlichen Bedarf von Kundinnen, v.a. auch hinsichtlich der Entlastung von unbezahlter Arbeit, etc.

z.B. Maßnahmen auf der Ebene der bereichsspezifischen Gleichstellungsziele

- Entwicklung bereichsspezifischer Gleichstellungsziele
- Rückkoppelung von Verwaltung und Politik
- Einbeziehung externer Expertise

## **PHASE 4: CONTROLLING**

## 7 Controlling, Evaluierung, Dokumentation

### ► Regelmäßige Erfolgskontrolle, Dokumentation und Publikation

Um die Zielerreichung festzustellen, bietet sich eine langfristige und regelmäßige Überprüfung des Umsetzungsstands der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an. Zu diesem Zwecke werden die in Schritt 5 definierten Indikatoren und Zielgrößen herangezogen. Um den verwaltungstechnischen Arbeitsaufwand gering zu halten, scheint die Integration dieser Indikatoren in (bestehende) Monitoring-Systeme sinnvoll.

Die regelmäßige Dokumentation und Veröffentlichung unterstreicht die Bedeutung der Maßnahmen. Auch hier ist darauf zu achten, dass Gender Budgeting Thema in bereits existierenden Berichten und Publikationen wird, um so einen zusätzlichen Aufwand minimal zu halten.

### ORIENTIERUNGSFRAGEN

- Welche der budgetpolitischen Maßnahmen wurden umgesetzt, welche nicht? Warum wurden diese nicht umgesetzt?
- Wurden die gleichstellungspolitischen Ziele erreicht? Wenn nein, warum nicht?

### ZUSAMMENFASSUNG

An dieser Stelle haben Sie die vier Phasen der Gender Budget Analyse: Vorbereitung, Analyse, Umsetzung und Controlling anhand der sieben vorgestellten Schritte an einem oder mehreren Projekten durchgeführt. Diese GBA-Projekte sollen Folgeprojekten als *good practice* in der Durchführung dienen.

Gender Budgeting ist als komplexer Prozess an der Schnittstelle von Politik und Verwaltung anzusehen, der bei der Definition von Gleichstellungszielen beginnt, über die Analyse Evidenzen bringt und in die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in der Budgetgestaltung mündet. Der GBA-Leitfaden soll diese Schritte erleichtern.

## Literatur

Beigewum, Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (Hg.)(2002), Frauen macht Budgets, Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive, Wien

Bergmann, Nadja/Luise Gubitzer/Elisabeth Klatzer/Eva Klawatsch-Treitl/Michaela Neumayr (2004), Gender Budgeting, Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung, Wien

Implementierungshilfe für Gender Mainstreaming im Förderungswesen ausgewählter Ressorts des Landes Oö. (2007), Endbericht, erstellt von Maria Moser-Simmill und Dietmar Bauer, Gender Alp! WP 7 Oberösterreich, Linz

Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich (2006), erstellt von Christine Mayrhuber, Michaela Neumayr, Margit Schratzenstaller (WIFO), Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner (Solution), Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung und Solution im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, Wien/Salzburg

Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich, Kurzfassung (2006), erstellt von Christine Mayrhuber, Michaela Neumayr, Margit Schratzenstaller (WIFO), Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner (Solution), Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung und Solution im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, Wien/Salzburg

Gender Budgeting 2004 (2004), Wege zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen, hrsg. vom Magistrat Wien / MA 57, Wien

Gender Budgeting-Leitfaden (2007), erstellt von Luise Gubitzer, Elisabeth Klatzer und Michaela Neumayr. Entwurf, forthcoming.

Gender Mainstreaming im Land Oberösterreich (2003), Eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming der Oö. Landesregierung, Linz

Implementierungshilfe für Gender Mainstreaming in den Förderungen des Landes Oberösterreich, Leitfaden (2007), erstellt von Maria Moser-Simmill und Dietmar Bauer, Gender Alp! WP 7 Oberösterreich, Linz

Lichtenecker, Ruperta/Gudrun Salmhofer (Hginnen.) (2006), Gender Budgeting, Theorie und Praxis im internationalen Vergleich, Innsbruck

**Anhang**

**Checkliste für die Auswahl GBA-relevanter Fachbereiche oder Leistungen:**

Fachbereich	
Förderleistung – Zweck (Titel)	
Fördersumme	
Anteil an Gesamtfördervolumen des Bereichs in %	
Bewertung Budget Relevanz (hoch/ niedrig)	
KundInnen (natürliche und/ oder juristische Personen)	
Bewertung Gender Relevanz (hoch/ niedrig) - LeistungsempfängerIn (direkte Betroffenheit) - NutznießerIn (indirekte Betroffenheit)	
Prioritätensetzung in Übereinstimmung mit Leitbildern und Wirkungszielen (hoch/niedrig)	

## Katalog Orientierungsfragen und Analysekriterien, nach Schritten 1-7

Hinweise zum GEBRAUCH des Katalogs:

Bei den hier angeführten Fragen und Analysekriterien handelt es sich um eine Zusammenfassung der in den einzelnen Kapiteln des GBA-Leitfadens erläuterten Schritte der Gender Budget Analyse. Die Fragen und Kriterien beziehen sich vorwiegend auf das im Leitfaden verwendete Praxisbeispiel von öffentlichen Beratungsstellen, sie sind aber für andere Bereiche verallgemeinerbar.

Bei den Fragen und Kriterien handelt es sich um EMPFEHLUNGEN, die ihnen einen Ein- und Überblick verschaffen sollen. Es ist keinesfalls notwendig, sämtliche angeführten Fragen zu beantworten. Je nach Zielsetzung Ihrer Analyse werden Sie Ihre eigenen Schwerpunkte setzen!

Hinweise zum WORDING:

Unter **KundInnen** werden alle jene natürlichen und/oder juristischen Personen verstanden, die finanzielle Leistungen des Landes Oberösterreich in Anspruch nehmen.

Als **Zielgruppe** werden alle natürlichen Personen benannt, die von einer Leistung des Landes Oberösterreich direkt oder indirekt profitieren (NutznießerInnen).

### 7 SCHRITTE DER GBA ORIENTIERUNGSFRAGEN, ANALYSEKRITERIEN, GLEICHSTELLUNGSZIELE

PHASE 1	VORBEREITUNG
Schritt 1	<b>Orientierungsfragen: Bewertung der Gender Relevanz</b>
<b>Auswahl der GBA-Bereiche nach Gender- und Budget Relevanz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sind die LeistungsempfängerInnen (wenn KundInnen = natürliche Personen) nach Geschlecht identifizierbar, sind Frauen und Männer betroffen?</li> <li>- Sind die NutznießerInnen (wenn KundInnen = juristische Personen) nach Geschlecht identifizierbar, sind Frauen und Männer betroffen?</li> <li>- Sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen, sind unterschiedliche Auswirkungen der Leistungen auf Frauen und Männer zu erwarten?</li> </ul> <p>Zur Bewertung der <b>Budget Relevanz</b> siehe Checkliste S. 51.</p>

Schritt 2

**Darstellung der fachbereichsspezifischen Ausgangssituation**

**Orientierungsfragen: Darstellung der bereichsspezifischen Ausgangssituation**

- Wie sehen die Zuständigkeiten, die Kompetenzen im Land/ in der Direktion/Fachabteilung für die zu untersuchenden Leistungen aus?
- Welche Ziele verfolgen der Fachbereich bzw. die angebotenen Leistungen? (Wirkungsziele, politische Ziele, Gleichstellungsziele)
- Welche KundInnen sollen erreicht werden?
- Sind Informationen zur Lebenssituation und zu (geschlechts-) spezifischen Interessen und Bedürfnisse der KundInnen bekannt?

**Orientierungsfragen: Darstellung der Zielgruppen / KundInnen**

- Wer soll potenziell von der Leistung erfasst werden?
- Was wissen wir über die potenziellen Zielgruppen / KundInnen?
- Was wissen wir über mögliche (geschlechterspezifische) Unterschiede in den Zielgruppen / KundInnen?
- Wie ist die Förderleistung in das gesellschaftliche System eingebettet?

**Beispiele für Gleichstellungsziele bzgl. Arbeit und Einkommen**

- Gleiche Beschäftigungs-, Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern
- Gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer
- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern bezüglich Entscheidungen im Gesundheitswesen auf der politischen Ebene, in den Versorgungssystemen, Verbänden, Organisationen, Lobbygruppen, Forschung und Lehre
- Gleiche Verteilung unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer
- Formalisierung unbezahlter Arbeit

**Beispiele für Gleichstellungsziele bzgl. Gesundheitsbereich**

- Umfassende Versorgung von Mädchen/ Frauen und Buben/Männer mit Gesundheitsleistungen
- Gleicher Zugang zu den individuellen Bedürfnissen und dem individuellen Bedarf entsprechenden Gesundheitsleistungen für Frauen und Männer

Fortsetzung  
Schritt 2

**Darstellung der fachbereichs-spezifischen Ausgangssituation**

- Sicherstellung der Möglichkeit der Inanspruchnahme öffentlicher gesundheitsbezogener Versorgung für Frauen und Männer
- Gleicher individueller Nutzen aus Gesundheitsleistungen insbesondere unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen und besonderer Bedürfnisse sowie unterschiedlicher kultureller Hintergründe (MigrantInnen) und Lebensformen

Schritt 3

**Darstellung der angebotenen Leistungen**

**Orientierungsfragen: Darstellung der angebotene Leistungen**

- Wie sehen Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen bereichsspezifischen Leistungen aus?
- Wofür werden die Budgetmittel konkret eingesetzt?
- Wie hoch sind die eingesetzten Budgetmittel (Sach-, Personalaufwand, Beiträge etc.)?
- Gibt es bereits geschlechtsspezifische Aspekte der Angebote?
- Wer ist - neben der jeweiligen bewirtschaftenden Stelle - für das Budget der Leistung/ der Maßnahme verantwortlich (andere Institutionen, etc.)?

**Beispiele für Analyse Kriterien: Art, Ausmaß und Struktur der Leistungen**

- Budget je Beratungsstelle
- Anzahl und regionale Verteilung der Beratungsstellen
- durchschnittliche Anzahl von EinwohnerInnen pro Beratungsstelle insgesamt und regional in Personen (Versorgungsdichte)
- durchschnittliche Anzahl von beratungsbedürftigen Personen pro Beratungsstelle insgesamt und regional (Versorgungsdichte)
- EinwohnerInnen im Verhältnis zur Anzahl der BeraterInnen insgesamt und regional (Versorgungsdichte)
- durchschnittliche Anzahl von beratungsbedürftigen Personen pro BeraterIn insgesamt und regional (Versorgungsdichte)
- Angebot der Beratungsstellen (Information, Aufklärung, Zusammenarbeit mit Schulen oder anderen Organisationen, Angehörigenbetreuung, Angebote für Personen mit Migrationshintergrund)
- Vernetzung der Beratungsstellen mit anderen Einrichtungen

Fortsetzung

Schritt 3

**Darstellung der  
angebotenen  
Leistungen**

**Beispiele für Analysekriterien: Geschlechterspezifische Aspekte der Leistungen**

- Ist eine gleichgeschlechtliche Beratung (weibliche Beraterinnen für Frauen bzw. männliche Berater für Männer) in allen Regionen möglich?
- Entsprechen die Öffnungszeiten den Bedürfnissen der KundInnen, wird Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt?
- Wie sieht die Anbindung an Verkehrsmittel aus, sind die Beratungsstellen gut erreichbar?

**PHASE 2**

**ANALYSE**

Schritt 4.1

**Analyse der  
Inanspruchnahme  
der Leistungen**

**Orientierungsfragen: Analyse der Inanspruchnahme von Leistungen**

- Welche Leistungen nehmen Frauen und Männer in welchem Ausmaß in Anspruch?
- Wie verteilen sich die Ausgaben für die Leistungen auf Frauen und Männer?
- Nehmen Frauen und Männer bestimmte Leistungen unterschiedlich in Anspruch, wenn ja: warum? (unterschiedliche Arbeitsteilung, Rollen, etc.)
- Entsprechen die Leistungen den (möglichen) unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern?
- Werden geschlechtsspezifische Leistungen angeboten?

**Beispiele für Analysekriterien: Inanspruchnahme der Leistungen**

- Personen, die Beratungsstellen aufgesucht haben, nach Alter, Geschlecht und beruflicher/sozialer Stellung
- Betreute in den Beratungsstellen nach Alter, Geschlecht und beruflicher/sozialer Stellung
- Betreute Angehörige nach Geschlecht und Alter
- Betreute im Verhältnis zur Anzahl der beratungsbedürftigen Personen in % (Betreuungsquote)
- Motivation der Inanspruchnahme nach Alter, Geschlecht und sozialer/beruflicher Stellung
- Inanspruchnahme nach Art der Leistungen, Alter und Geschlecht

Fortsetzung

Schritt 4.1

**Analyse der Inanspruchnahme der Leistungen**

**Beispiele für Analysekriterien: Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die Inanspruchnahme der Leistungen von Frauen und Männern nehmen**

- Verkehrstechnische Erreichbarkeit der Beratungsstellen
- Öffnungszeiten der Beratungsstellen
- Voraussetzungen der Inanspruchnahme (etwa Anonymität, Terminvereinbarung)
- Möglichkeit der Inanspruchnahme für Personen mit Kindern (Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten)
- Verhältnis männliche – weibliche BeraterInnen insgesamt in %
- Regionales Verhältnis männliche – weibliche BeraterInnen in %
- Möglichkeit der Inanspruchnahme gleichgeschlechtlicher Betreuung (Frauen beraten Frauen, Männer beraten Männer)
- Geschlechtsspezifische Angebote der Beratungsstellen für Frauen/Mädchen und Männer/Buben
- Bewerbung der Maßnahme
- Miteinbeziehung möglicher unterschiedlicher Verhaltensmuster nach Geschlecht

Schritt 4.2

**Analyse der Wirkungen**

**Orientierungsfragen: Analyse der Wirkungen**

- Werden die inhaltlichen Zielsetzungen der Maßnahmen erreicht? Ist die Maßnahme erfolgreich?
- Führt die Maßnahme zu einer Veränderung der derzeitigen Geschlechterrollen und –normen?
- Ergeben sich Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen und Männern? → siehe 4.3
- Wird das Verhalten von Frauen und Männern hinsichtlich Arbeitsmarkteteiligung, Inanspruchnahme von Bildungsangeboten oder Einkommenserzielung beeinflusst? → siehe 4.4
- Besteht Zufriedenheit über das Angebot der Maßnahmen, besteht Bedarf nach anderen/ mehr Leistungen bei Frauen und Männern?

**Beispiele für Analysekriterien: Erfolgreiche Beratung, ökonomische und soziale Situation, gesamtwirtschaftliche Effekte**

- Erfolgs- und Rückfallquoten nach Alter, Geschlecht und sozialer/beruflicher Stellung (kurz- und langfristig) in %

Fortsetzung Schritt 4.2	
<b>Analyse der Wirkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rückfallquoten nach Alter, Geschlecht und sozialer/beruflicher Stellung im Vergleich zu anderen Bundesländern mit unterschiedlichen Beratungssystemen</li><li>- Übergang in die Erwerbstätigkeit nach erfolgreicher Betreuung nach Alter und Geschlecht</li><li>- Erwerbs- und Arbeitslosenquoten vor und nach Betreuung nach Alter und Geschlecht in %</li><li>- Scheidungsraten von betreuten Personen im Vergleich zu nicht betreuten Personen nach Alter und Geschlecht</li><li>- Familienstand von betreuten Personen im Vergleich zu nicht betreuten Personen nach Alter und Geschlecht</li><li>- Vermiedene Produktivitätseinbußen in Unternehmen</li><li>- Vermiedene Kosten für die Systeme der sozialen Sicherung</li></ul>
Schritt 4.3	
<b>Analyse der Indirekten Effekte</b> (unbezahlte Arbeit)	<p><b>Orientierungsfragen: Analyse von indirekten Effekten der Leistungen auf unbezahlte Arbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Welche Auswirkungen auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit von Frauen und Männern sind zu erwarten?</li></ul> <p><b>Beispiele für Analyse Kriterien: Unbezahlte Arbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ehrenamtlich Tätige an Beratungsstellen nach Geschlecht, Alter und beruflicher Qualifikation</li><li>- Art und Ausmaß der ehrenamtlichen Tätigkeit nach Frauen und Männer differenziert</li><li>- Angehörige von betreuten Personen nach Geschlecht, Alter und beruflicher/sozialer Stellung</li></ul>
Schritt 4.4	
<b>Analyse der Einkommens- und Beschäftigungswirkung</b>	<p><b>Orientierungsfragen: Analyse der Einkommens- und Beschäftigungswirkung von Leistungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern aus, die im Zusammenhang mit untersuchten Leistungen in der öffentlichen Verwaltung bzw. in öffentlich finanzierten Institutionen tätig sind?</li><li>- Welche Beschäftigungsverhältnisse werden durch die Leistungen (Pflichtleistungen, Förderungen) geschaffen?</li></ul>

Fortsetzung  
Schritt 4.4

- Sind geschlechterspezifische Einkommenseffekte damit verbunden, wenn ja, welche?

**Analyse der Einkommens- und Beschäftigungswirkung**

**Beispiele für Analysekriterien: Beschäftigungswirkung**

- Gesamtzahl Beschäftigte (Beratungsstellen) in Personen, Anteile Männer und Frauen in %
- Anteile Teilzeit u. Vollzeit Männer u. Frauen bzw. Teilzeitquoten in %
- Anteile Männer und Frauen in Vollzeitäquivalenten in %
- Überstundenvolumen insgesamt in Stunden, Anteile von Frauen und Männern in %
- Durchschnittliche Überstunden Frauen und Männer nach Alter
- Gesamtzahl Beschäftigte nach sozialrechtlichem Verhältnis, Anteile Frauen und Männer in %
- Gesamtzahl geringfügig Beschäftigte in Personen, Anteile Frauen und Männer in %
- Ganzjährig und unterjährig beschäftigte Frauen und Männer (Beschäftigungsstabilität)
- Durchschnittliche Beschäftigungsdauer Frauen und Männer in Jahren (Beschäftigungsstabilität)
- Gesamtzahl Beschäftigte, die Tätigkeit haupt- bzw. nebenberuflich ausüben, Anteile Frauen und Männern in %
- Anteile Frauen und Männer an Führungspositionen in % (auch im Vergleich zu Anteilen an Gesamtzahl Beschäftigter in %)
- Verteilung von hierarchischen Positionen auf Frauen und Männer

**Beispiele für Analysekriterien: Einkommenswirkung**

- Anteile Frauen und Männer an gesamter Einkommenssumme (Honorarsumme,...) in %
- Anteile Frauen und Männer an gesamter Einkommenssumme (Honorarsumme,...) in % im Vergleich zu Anteilen Frauen und Männer an Gesamtzahl Beschäftigte (bzw. Vollzeitäquivalente) in %
- Durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen Frauen und Männer in €, auch nach Alter und Berufsgruppen
- Honorar pro Stunde für bestimmte Leistungen für Frauen und Männer in €

PHASE 3	UMSETZUNG
Schritt 5 <b>Entwicklung von Gleichstellungszielen und Indikatoren</b>	<p data-bbox="467 376 1374 443"><b>Orientierungsfragen für die Entwicklung von Gleichstellungszielen und Indikatoren</b></p> <ul data-bbox="467 465 1385 622" style="list-style-type: none"><li>- Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen durch die Leistungen zukünftig erreicht werden?</li><li>- Mit welchen Indikatoren quantitativer und qualitativer Art lässt sich die Zielerreichung messen?</li></ul> <p data-bbox="467 689 1102 719"><b>Bsp. Entscheidungsfindung, Ziele und Indikatoren</b></p> <p data-bbox="467 786 1342 815"><b>Ziel: Ausgeglichene Frauenrepräsentanz auf der Verwaltungsebene</b></p> <ul data-bbox="467 837 1310 1122" style="list-style-type: none"><li>- Anteile Frauen und Männer in den Direktionen/Abteilungen der Landesverwaltung in %</li><li>- Anteile Frauen und Männer an Führungspositionen in den Direktionen/Abteilungen der Landesverwaltung in %</li><li>- Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen in % zu ihren Anteilen an den Gesamtbeschäftigten in %</li></ul> <p data-bbox="467 1189 1214 1256"><b>Ziel: Erhöhung der Frauenrepräsentanz in den geförderten Einrichtungen</b></p> <ul data-bbox="467 1279 1334 1514" style="list-style-type: none"><li>- Anteile Frauen und Männer (an Führungspositionen) in den durch Landesmittel geförderten Einrichtungen und Institutionen in %</li><li>- Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern (an Führungspositionen) in % zu ihren Anteilen an den Gesamtbeschäftigten in % in den durch Landesmittel geförderten Einrichtungen</li></ul> <p data-bbox="467 1581 1358 1648"><b>Ziel: Erhöhung der Gender Kompetenz auf der politischen Ebene und auf der Verwaltungsebene</b></p> <ul data-bbox="467 1671 1318 1727" style="list-style-type: none"><li>- Teilnahme an fachspezifischen Gender-Seminaren und Gender-Trainings</li></ul>

Fortsetzung

Schritt 5

**Entwicklung von Gleichstellungszielen und Indikatoren**

**Bsp. Arbeit und Einkommen, Ziele und Indikatoren**

**Ziel: Gleichstellung in Bezug auf Einkommen**

- Anteile Frauen und Männer an gesamter Einkommenssumme (Honorarsumme, ...) in %
- Anteile Frauen und Männer an gesamter Einkommenssumme (Honorarsumme, ...) in % im Verhältnis zu Anteilen Frauen und Männer an Gesamtzahl der Beschäftigten (bzw. Vollzeitäquivalenten)
- Verhältnis Frauen- und Männereinkommen innerhalb der gleichen Alters- und Berufsgruppen
- Durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen für Frauen und Männer in €, nach Alter und Berufsgruppen
- Verhältnis Honorar pro Stunde für bestimmte Leistungen für Frauen und Männer

Schritt 6

**Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für geschlechtergerechte Budgetgestaltung**

**Orientierungsfragen für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung**

- Welche budgetpolitischen Maßnahmen sind zur Erreichung der Gleichstellungsziele notwendig?
- Welche Ebene (politisch oder administrativ), welche Direktion/Abteilung und welche MitarbeiterInnen sind für die Umsetzung dieser Maßnahmen zuständig?
- In welchen Bereichen bedarf es welcher (internen oder externen) Unterstützung, um zu gewährleisten, dass die definierten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können?

**Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die politische und die rechtliche Ebene:**

- Kommunikation von Gender Budgeting als wesentliches Element der Gleichstellungspolitik an die Verwaltung
- Reformulierung der Gleichstellungszeile vor dem Hintergrund der Analyseergebnisse
- Verbindliche Festlegung von politikübergreifenden Gleichstellungszielen
- Planung und Zur-Verfügung-Stellung von Ressourcen
- Verknüpfung mit dem Prozess der wirkungsorientierten Verwaltung

Fortsetzung

Schritt 6

**Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für geschlechtergerechte Budgetgestaltung**

**Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die fachspezifische Ebene:**

**Maßnahmen auf der Ebene der Datengrundlagen**

- Erhebung geschlechterdisaggregierter Daten in den Fachabteilungen und in der Statistik
- Erhebung von Daten, die vor allem den Bereich der bezahlten und unbezahlten Arbeit abdecken
- Erhebung von Informationen über den tatsächlichen Bedarf von KundInnen, v.a. auch bzgl. der Entlastung von unbezahlter Arbeit
- Auswertung der Daten

**Maßnahmen auf der Ebene der bereichsspezifischen Gleichstellungsziele**

- Entwicklung bereichsspezifischer Gleichstellungsziele
- Rückkoppelung von Verwaltung und Politik
- Einbeziehung externer Expertise

**Maßnahmen auf der Ebene der bereichsspezifischen Analyse- und Zielkriterien**

- Entwicklung bereichsspezifischer Analyse-kriterien und -indikatoren
- Entwicklung bereichsspezifischer Zielkriterien und -indikatoren

**Maßnahmen zur Vertiefung der Gender und Gender Budgeting-Kompetenz**

- Durchführung von Schulungsmaßnahmen

**PHASE 4 CONTROLLING**

Schritt 7

**Controlling, Evaluierung, Dokumentation**

**Orientierungsfragen für Controlling**

- Welche der budgetpolitischen Maßnahmen wurden umgesetzt, welche nicht? Warum wurden diese nicht umgesetzt?
- Wurden die gleichstellungspolitischen Ziele erreicht? Wenn nein, warum nicht?