

ThemenSchwerpunkt Gender Budgeting II

Auf Grund des großen Interesses am Thema Gender Budgeting, das sich unter anderem bei den RoundTables der GeM - Koordinationsstelle gezeigt hat, fand im Juni das ThemenForum „Gender Budgeting – Status quo, Chancen und Herausforderungen“ statt. Im folgenden InfoLetter wird aufbauend auf InfoLetter 9, in dem Gender Budgeting schon einmal thematisiert wurde, eine Zusammenfassung der Beiträge, die im Rahmen des Themenforums „Gender Budgeting – Status quo, Chancen und Herausforderungen“ präsentiert wurden, gegeben. Ziel des Themenforums war es, sich auf Basis von inhaltlichen Inputs mit FachexpertInnen zum Thema Gender Budgeting auszutauschen und Umsetzungsmöglichkeiten für arbeitsmarktpolitische Projekte auszuloten.

Im Mittelpunkt standen dabei folgenden Fragestellungen:

- Auf welchen theoretischen Grundlagen baut Gender Budgeting auf? Dazu informierte Sybille Pirklbauer (AK Wien) mit ihrem Referat über die theoretischen Grundlagen, Definitionen, Ansätze und Umsetzung von Gender Budgeting
- Wie stellt sich die derzeitige Situation bezüglich Gender Budgeting sowohl in Österreich als auch international dar? Elisabeth Klatzer (BKA) stellte in ihrem Referat ihr Fachwissen über die österreichische Situation im internationalen Vergleich zur Verfügung.
- Welche Möglichkeiten ergeben sich durch die Umsetzung von Gender Budgeting in Hinblick auf Chancengleichheit am Arbeitsmarkt? Michaela Neumayr stellte in ihrem Referat die Ergebnisse der Untersuchung ihrer Diplomarbeit „Geschlechtsspezifische Budgetanalyse – Analyse der Ausgaben des Arbeitsmarktservice Wien“ vor.

Wenn Sie Interesse an weiterführenden Informationen haben, finden Sie entsprechendes Material sowohl in der Linksammlung und der Internetdatenbank auf der GeM-Website www.gem.or.at sowie spezifisch auch in dem auf unserer Website neu eingerichteten Link „ThemenForen“.

Das GeM-Team

www.gem.or.at

ThemenForum: Gender Budgeting II

Zum Begriff „Gender Budgeting“

Der aus dem englischen kommende Begriff Gender Budgeting hat auch in Österreich verbreitet. Zunächst wurde von Expertinnen zwar der Begriff „Engendering Budgets“ favorisiert, da dieser die Dynamik und den Prozess erfasst, Gender in die Budgetpolitik zu integrieren. Die treffendste deutsche Übersetzung stellt der Begriff Geschlechtergerechte Budgetgestaltung dar. Es ist zu berücksichtigen, dass die allgemein übliche Verwendung des Begriffes „Budgets“ insofern irreführend ist, als die Arbeiten im Rahmen des Gender Budgeting zum Teil weit über das Budget und dessen Analyse im engeren Sinne hinausgehen und sich auch auf wirtschaftspolitische Konzepte, Institutionen und Prozesse sowie auf Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Umgestaltung öffentlicher Haushalte beziehen.

• Grundbegriffe des Gender Budgeting

Was ist Gender Budgeting?

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess. Es bedeutet eine gender-relevante Bewertung der Budgets durch Einbringung einer Gender Perspektive in alle Stadien der Budgeterstellung sowie die staatlichen Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Einnahmen- und Ausgabenstrukturen von Budgets haben geschlechtsspezifische Wirkungen: Budgetpolitik = Geschlechterpolitik

Gender Budgeting ist ein Ansatz, um die Prozesse und Ergebnisse der Ressourcenverteilung (Geld und Zeit) zwischen den Geschlechtern sichtbar zu machen und in Richtung Gleichstellung zu verändern.

Welche Ziele verfolgt Gender Budgeting?

- Wirtschaftspolitische Ziele: eine möglichst große ökonomische Unabhängigkeit des Individuums.
- Genderziel: Frauen und Männer sollen im gleichen Ausmaß ökonomisch unabhängig sein.
- In Bezug unbezahlte Arbeit: die Gleichverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern
- Andere mögliche Ziele: Teilhabe an der Gesellschaft, freie Entscheidungen treffen, Autonomie über Zeitverwendung, persönliche Fähigkeiten entwickeln....

Welche Methoden verwendet Gender Budgeting?

Da Gender Budgeting ein sehr breites Themenfeld umfasst, ist die Methodenwahl immer von der jeweiligen Fragestellung abhängig. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig zu erwähnen, dass Gender Budgeting erst am Anfang der Entwicklung steht und somit einer ständigen Weiterentwicklung bedarf.

Gender Budgeting verfügt nicht über eine allumfassende Methode, sondern bedient sich eines breiten Methodenkansons. Folgende Methoden wurden vorgestellt:

- *Inzidenzanalyse (Gender Audit):* hier steht die „Lastenverteilung“ (Verteilung der Ausgaben und Einnahmen zwischen Männern und Frauen) im Mittelpunkt der Analyse.
- *Gender Impact Assessment:* kurz- und langfristige Auswirkungen hinsichtlich Ressourcenverteilung von (Geld und Zeit) inkl. unbezahlter Arbeit werden untersucht.
- *Zeitbudgetanalyse:* die Auswirkungen auf die Erbringung unbezahlter Arbeit und damit auch die Erhebung des Ausmaßes des informellen Sektors sind von Interesse.
- *Benchmarking:* Das Festlegen von geeigneten Zielindikatoren und Bewertungsmaßstäben dient der Messung von Fortschritten im Hinblick auf konkrete Zielsetzungen. Bei der Festlegung von quantitativen und qualitativen Zielen ist die Komplexität von Gender-Ungleichheiten und Auswirkungen von Politiken zu berücksichtigen.
- *Prozessanalyse:* die Öffnung des Budgetprozesses in Richtung erhöhter Transparenz und Partizipation, Formen der demokratischen Kontrolle sowie diverse Möglichkeiten der politischen Steuerung sind Gegenstand dieses Methodenansatzes.

Worauf ist bei Gender Budgeting zu achten?

- *Ziele:* eine klare Definition von Gleichstellung ist wichtig. Aus dieser können konkrete Ziele abgeleitet werden.
- *Rahmen abstecken:* die Problemstellungen, die durch Gender Budgeting betrachtet werden, müssen im Rahmen des betreffenden Budgets lösbar sein.
- *Ebene beachten und unterscheiden:*
Input: stellt dar, was „investiert“ wird, z.B. 2 Mio. Euro für eine Qualifizierungsmaßnahme;
Output: sind die unmittelbare Aktivitätsziele, z.B. 100 qualifizierte TeilnehmerInnen; davon 50 Frauen und 50 Männer,
Outcome: sind die mittelbaren Wirkungsziele z.B. TeilnehmerInnen finden zu 80% einen Job; Aufnahmequote Frauen 82%, Männer 78%
- *Vergleichbares vergleichen:* Vergleiche müssen z.B. die rechtlichen und faktischen Rahmenbedingungen, die oft höchst unterschiedlich sind, berücksichtigen.
- *Komplexität beachten:* nicht alles erklären wollen, sondern sich auf bestimmte konkrete Problemfelder konzentrieren.

Gender Budgeting: Work in Progress

Eine ständige Weiterentwicklung von Gender Budgeting ist nicht nur wünschenswert, sondern insofern notwendig und dringend, als nach wie vor viele Bereiche bestehen, in denen Gelder, Mittel und Ressourcen nicht nach gendergerechten Ansätzen verteilt werden.

ThemenForum: Gender Budgeting II

• Gender Budgeting – Geschlechtsspezifische Analyse der Ausgaben des Arbeitsmarktservice Wien

Die Gender Budget Analyse der Diplomarbeit „Geschlechtsspezifische Budgetanalyse – Analyse der Ausgaben des Arbeitsmarktservice Wien“ geht der Frage nach, inwiefern die öffentlichen Ausgaben für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern oder aber zu verfestigen.

Ausgehend von den allgemeinen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen für die Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice können Kriterien abgeleitet werden, anhand derer die Analyse der IST-Situation erfolgt. Diese Kriterien sind in der Arbeit auf drei Ebenen angesiedelt:

- **Input-Ebene:** Welche geschlechtsspezifischen Beschäftigungs- und Einkommenseffekte werden durch die Erstellung einer bestimmten Leistung hervorgerufen?
- **Output-Ebene:** Zu welchen Anteilen nutzen Frauen und Männer bestimmte Maßnahmen und welcher Anteil der Ausgaben kommt ihnen zugute?
- **Outcome-Ebene:** Welche kurz- und langfristigen geschlechtsspezifischen Wirkungen haben die Maßnahmen?

Ergebnisse der Diplomarbeit für 2001

Input-Ebene: Erstellung von Maßnahmen

Die vom AMS Wien ausgehenden Beschäftigungseffekte für Frauen sind durchaus positiv zu beurteilen (67% der MitarbeiterInnen, 50% der Führungskräfte sind weiblich), allerdings müsste die Untersuchung um qualitative Kriterien (z.B. Teilzeitquoten, sozialrechtliches Verhältnis, Einsatzbereiche von Männern und Frauen) sowie um Einkommenskriterien (z.B. durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen nach Geschlecht) erweitert werden. Auch müsste untersucht werden, inwiefern die Beschäftigungssituation in den durch das AMS Wien beauftragten Fortbildungsträgern als Kriterium für die Vergabe von Bildungsmaßnahmen berücksichtigt wird.

Output-Ebene: Inanspruchnahme von Maßnahmen

Insgesamt sind etwa 47% der TeilnehmerInnen weiblich, obwohl Frauen nur einen Anteil von etwa 40% an den arbeitslos gemeldeten Personen ausmachen. Das bedeutet, dass Frauen vermehrt in Maßnahmen integriert sind und es auch gelingt, nicht arbeitslos vorgemerkte Frauen anzusprechen. Allerdings zeigt sich, dass die durchschnittlichen Ausgaben je Mann und Tag tendenziell höher sind als jene je Frau und Tag. Das mag auch daran liegen, dass Frauen eher „arbeitsmarktfremde“ Maßnahmen (Berufsorientierung) in Anspruch nehmen, da sie komplexere Lebenssituationen bewältigen müssen und öfter mit Vereinbarkeitsproblematiken konfrontiert sind. Diesbezüglich sind weitergehende Detailanalysen erforderlich.

Outcome-Ebene: Wirkung von Maßnahmen

Auf der Wirkungsebene wurden Evaluierungsberichte einzelner Qualifizierungsmaßnahmen zur Untersuchung herangezogen. Insgesamt setzt das AMS Wien Schritte in die richtige Richtung (Ausbildung in nicht traditionellen Berufsfeldern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie), allerdings bedarf es eines breiteren Angebotes solcher Maßnahmen. Es zeigt sich, dass formale Qualifizierung alleine nicht ausreicht, damit Frauen sich am Arbeitsmarkt behaupten können, sondern Aspekten nicht formaler Ausbildung (Verhandlungsführung, Reflexion der eigenen Rolle als Frau und Mann, Empowerment) mehr Wert (auch budgetär) beigemessen werden muss.

Vielfach wird mit den Maßnahmen eine pragmatische Chancengleichheitspolitik verfolgt, die darum bemüht ist, Benachteiligungen von Frauen zu beheben bzw. zu vermindern, strukturelle Probleme aber eher unberührt lässt und somit einem langfristigen Gleichstellungsziel widerspricht. Diesbezüglich muss aber auch berücksichtigt werden, dass das AMS nur innerhalb der sozial- und familienpolitischen Rahmenbedingungen agieren kann und kaum gesellschaftspolitischen Einfluss hat.

• Gender Budgeting – Erfahrungen auf internationaler Ebene

Ausgehend von ersten Ansätzen in Australien Mitte der 80er Jahre und den Beschlüssen der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 hat sich weltweit eine reiche Praxis des Gender Budgeting entwickelt. Gender Budgeting Initiativen sind mittlerweile in zahlreichen Ländern auf allen Kontinenten zu finden. AkteurInnen sind vor allem NGOs, WissenschaftlerInnen, Regierungen und Gewerkschaften. Auch internationale Organisationen (UNDP, UNIFEM, Commonwealth, die Weltbank und ansatzweise auch die OECD) zeigen Engagement bei der Verbreitung und Weiterentwicklung der Konzepte. Die internationale Erfahrung zeigt, dass jene Initiativen am erfolgreichsten sind, die sowohl innerhalb der Regierung verankert sind als auch Inputs von Seiten der Zivilgesellschaft und Wissenschaft berücksichtigen.

Internationale Beispiele zur Umsetzung von Gender Budgeting

- In der Schweiz wurde bereits 1996 eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen mit dem Titel "An den Frauen sparen?" erstellt.
- In Berlin wurde für die laufende Legislaturperiode (2001-2006) die Umsetzung von Gender Budgeting in die Wege geleitet.
- In Großbritannien engagiert sich seit 1989 die Women's Budget Group (WBG) - ein Think Tank von Akademikerinnen und Politikexpertinnen von Universitäten, Gewerkschaften und NGOs im Bereich Gender und Wirtschaftspolitik - für Gender Budgets.

(vgl. auch: Bergman Nadja et al: Gender Budgeting, Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien 2004, URL: www.beigewum.at)

Leider nichts Neues:

Frau sein - bildungsferne Herkunft als Karrierehemmnisse

Der Einfluss des Geschlechts auf Gehalt und Führungsverantwortung ist höher als jener der Persönlichkeit - dies wurde von Wissenschaftlerinnen schon oft untersucht. Doch nun haben Wissenschaftler der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien anhand einer Untersuchung von Persönlichkeitsmerkmalen, Herkunft, Karriereaspirationen und Laufbahnverläufen von rund 1.000 WU-AbsolventInnen verschiedenster Generationen dies untersucht: Frauen verdienen im Verlauf von zehn Jahren über 71.000 Euro weniger als Männer, auch wenn sie sich in nichts anderem unterscheiden als im Geschlecht (also etwa bei gleichen Persönlichkeitsmerkmalen, Motivation, etc.). "Die Benachteiligung von Frauen ist somit eklatant", wie es in einer FWF-Aussendung heißt.

Insgesamt zeigt sich, dass die zwei wichtigsten „Merkmale“ für eine Karriere das Geschlecht und die Herkunft aus einer akademischen Familie sind. Bei Frauen zusätzlich: kinderlos zu sein. (www.format.at, www.diestandard.at)

Gleichbehandlungsgesetz:

Gleichbehandlungskommission seit April komplett

Das neue Gleichbehandlungsgesetz ist am 1. Juli 2004 in Kraft getreten. Seit dem 1. April 2005 ist die Gleichbehandlungskommission komplett, so dass es jetzt auch wirksam durchgesetzt werden kann.

Das Gleichbehandlungsgesetz, das sich bisher ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bezogen hat, wurde - gemäß den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU - auf weitere Diskriminierungen ausgeweitet. Auch Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung kann nun geahndet werden. Auch wurde der ursprünglich erfasste Bereich ausgedehnt: Das Gesetz gilt nicht mehr nur für die Arbeitswelt, sondern auch für "sonstige Bereiche".

Das Gleichbehandlungsgesetz, das seit 2004 von einem Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft begleitet wird, gilt für "privatrechtliche Verträge", also für die Privatwirtschaft. (Wiener Zeitung" Nr. 063 vom 01.04.2005 Seite: 3 Ressort: Thema)

Antidiskriminierung am Arbeitsplatz

Die neuen Verbote des neuen Gleichbehandlungsgesetzes stellen völlig neue Anforderungen an Unternehmen und BelegschaftsvertreterInnen. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen stellen BetriebsrätInnen vor neue Herausforderungen. ÖGB und AK haben in der Broschüre "Antidiskriminierung am Arbeitsplatz - Ein Ratgeber zum Erkennen und Bekämpfen von Diskriminierung im Betrieb" wichtige Informationen zu diesem Thema zusammengefasst wie etwa eine Checkliste, worauf die BetriebsrätInnen achten soll, wenn sich ein Diskriminierungsopfer an sie wendet und eine Punktation einer Betriebsvereinbarung. Mit der vorliegenden Broschüre soll BetriebsrätInnen in diesem wichtigen Bereich eine Hilfestellung gegeben werden.

Bestellung bei der AK oder dem ÖGB (www.diestandard.at).

Zur Situation von Frauen im Burgenland

Am 27. April wurde das letzte Produkt des EQUAL-Projekts ‚frauenförderung + gender mainstreaming im burgenland‘ präsentiert: Die von der Burgenländischen Forschungsgesellschaft in Zusammenarbeit mit dem Statistikreferat des Landes Burgenland erarbeitete Broschüre „frauenbasisdaten. Zur Situation von Frauen und Männern im Burgenland“.

In der Broschüre ‚frauenbasisdaten. Zur Situation von Frauen und Männern im Burgenland‘ wurde umfangreiches Datenmaterial zu den Themen Erwerbsquote von Frauen, demographische Entwicklung, Bildung, Arbeitsmarkt, Einkommen, Gesundheit und politisches Leben gesammelt, analysiert und – auch für Nicht-StatistikerInnen – aufbereitet. Die dargestellten Entwicklungen sind jeweils immer im Vergleich zu burgenländischen Männern beziehungsweise zu ÖsterreicherInnen dargestellt.

Die Broschüre kann kostenlos bei der Burgenländischen Forschungsgesellschaft angefordert werden: 02682-66886. (www.forschungsgesellschaft.at)

Persönlichkeiten: Hedwig Dohm

Hedwig Dohm ist eine der klügsten und witzigsten Frauenrechtlerinnen der letzten 100 Jahre. Ihre Forderungen zur Frauenemanzipation sind zum Teil noch heute nicht verwirklicht. Verblüffend hellsichtig und humorvoll sind ihre ideologiekritischen Analysen von Werken zeitgenössischer patriarchalischer Denker, wundervoll respektlos entlarvt sie deren dümmliche Machtansprüche und Unterdrückungstheorien.

Hedwig Dohm war eine sehr moderne Denkerin. Sie sah, dass der sogenannte weibliche Sozialcharakter auf erziehungsbedingte Einflüsse zurückzuführen und nicht biologischen Ursprungs ist. Sie forderte gleiche Bildung und Ausbildung für beide Geschlechter und kämpfte für Frauenstudium und Frauenstimmrecht. Hausarbeit und Kindererziehung könnten von Institutionen übernommen werden, um auch der Frau die Möglichkeit zu geben, ihrem Beruf nachzugehen.

(<http://www.fembio.org/frauen/hedwig-dohm.shtml>)

In eigener Sache:

Gender Training: Wir informieren über Angebote

Die GeM-Koordinationsstelle führt eine Datenbank mit AnbieterInnen von Gender Trainings. Wenn Sie an Gender Training und Weiterbildungen interessiert sind, wenden Sie sich bitte an uns (Tel: 01/595 40 40-16 oder office@gem.or.at).

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Kontaktadresse:

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien - Tel. 01/595 40 40-16

Fax: 01/595 40 40-9 - Email: office@gem.or.at

Homepage: www.gem.or.at

Impressum:

L&R Sozialforschung - Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien

