

Gender-Budgeting – Pilotprojekt „Arbeitnehmerförderung“

Endbericht

„Pilotprojekt Gender Budgeting“
in der Tiroler Landesverwaltung

Dezember 2009

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation und Beauftragung	3
2. Theoretische und methodische Grundlagen und Arbeitskonzepte	6
2.1. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting – Definition	6
2.2. Strategie der Implementierung des Gender Budgeting – Methodische Annäherung	8
2.3. Zusammenfassung der Nutzenpotenziale	11
3. Analyse der ausgewählten Förderungen im Rahmen des Gender Budgeting Pilotprojektes	12
3.1. Auswahl der Förderungen für die Genderanalyse und Gender Budgeting Implementierung	12
3.2. Ziel und Inhalte der Genderanalyse (Staus-Quo-Analyse)	13
3.3. Überblick: Statistische Auswertung aller Subjektförderungen	15
3.4. Detailauswertung der einzelnen Förderungen	19
(1) Bildungsgeld Update	19
(2) Bildungsdarlehen	30
(3) Bildungsbeihilfe	34
(4) Lehrlingsförderung	37
4. Schlussfolgerungen (Genderimplikationen) und Empfehlungen	41
Anlagen	45

Erstellt von	Maria Moser-Simmill
Datum	November 2009
Durchführung	Moser-Simmill, Unternehmensberatung
Kontaktadresse	Hofweg 23, 4209 Engerwitzdorf Tel/Fax: +43 7235 67115 Mobil: +43 699 11977682 e-mail: office@moser-simmill.at

1. Ausgangssituation und Beauftragung

Pilotprojekt Gender Budgeting in der Tiroler Landesverwaltung

Mit der mit 1.1.2009 in Kraft tretenden Haushaltsrechtsreform ist Gender Budgeting erstmals im österreichischen Bundesverfassungsgesetz (Art.13. Abs. 2) verankert: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

Lt. Erlass 11 der Tiroler Landesregierung sollen „alle (neuen) Förderungen des Landes Tirol nachweislich auf ihre Genderrelevanz“ hin überprüft werden.

Mit der Durchführung eines Pilotprojektes zur Umsetzung des Gender Budgeting-Ansatzes soll dem gesetzlichen und politischen Auftrag Rechnung getragen und der Gender Budgeting-Ansatz in einem ausgewählten Ressort (Abteilung Arbeit und Wirtschaft/ArbeitnehmerInnenförderung) beispielhaft umgesetzt werden. Damit sollen Erfahrungen generiert und Grundlagen für die Implementierung von Gender Budgeting in der Tiroler Landesverwaltung geschaffen und erarbeitet werden.

Das Projekt wird von der **Arbeitsgruppe** „Pilotprojekt Gender Budgeting“ gesteuert, begleitet und mit externer Unterstützung umgesetzt.

Aufgaben und vereinbarte Arbeitsschritte des Pilotprojektes:

Im Bereich der ArbeitnehmerInnenförderung sollen folgende Fördermaßnahmen für eine erste Implementierung des Gender Budgeting-Ansatzes herangezogen werden:

- Bildungsgeld update
- Bildungsbeihilfe
- Bildungsdarlehen
- Lehrlingsförderung

Diese Förderungen sind Individualförderungen und sollen einer genaueren Analyse unterzogen werden.

Vereinbarte Arbeitsschritte (lt. Beauftragung)

<p>Arbeitsschritt 1</p> <p>Ziele und Inhalte</p> <p>Methode</p>	<p>Analyse der ausgewählten Förderungen (s.oben):</p> <p>Ziel der Analyse ist es, zum einen eine Sichtung der verfügbaren Unterlagen (nach Genderkriterien) und eine Bewertung der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den definierten Förderungen bzw. der Genderwirkungen vorzunehmen (Status-Quo-Genderanalyse). Zum anderen sollen Ansatzpunkte für eine Implementierung der Genderstrategie und deren Budgetimplikation definiert werden.</p> <p>Inhalte der Analyse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine Sichtung und Systematisierung der Richtlinien und Formulare der ausgewählten Förderungen ▪ Eine Auswertung vorhandener Förderstatistiken, -berichte (inkl. Budgetvolumen) und Evaluierungsergebnisse ▪ Die Einbeziehung von Gesprächsergebnissen mit den MitarbeiterInnen der Abteilung Arbeit und Wirtschaft <p>Methode:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwendung bzw. Adaptierung eines bereits erprobten Analyserasters (Analyse der Förderungen des Landes OÖ, s. Anlage) ▪ Gesprächstermine mit MitarbeiterInnen der Abteilung Wirtschaft und Arbeit (Datengenerierung und -interpretation) ▪ Statistische Auswertung
<p>Arbeitsschritt 2</p> <p>Methode</p>	<p>(Erst) Auswertung – Kurzbericht</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswertung der Status-Quo-Analyse (Richtlinien, Förderstatistiken/Berichte und Erfahrungswerte) und ▪ Zusammenfassung in schriftlicher Form ▪ Formulierung von Empfehlungen und Schlussfolgerungen für die weiteren Implementierungsschritte des Genderansatzes (Die Empfehlungen beziehen sich auf jene Voraussetzungen, die vorliegen müssen, um den Gender Budgeting-Ansatz implementieren zu können, wie z.B. Erhebung

Dokumentation	<p>bzw. Verfügbarkeit statistischer Daten nach Geschlecht, Formulierung von Gleichstellungsorientierten Output- und Wirkungszielen, Korrektur sowie Gestaltung des Förderprozedere.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zwischenbericht
Arbeitsschritt 3 Methoden/ Ergebnisse Dokumentation	Präsentation und Diskussion der Analyseergebnisse und Empfehlungen in der Arbeitsgruppe (2. Arbeitsgruppensitzung) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einschätzung und Bewertung der Ergebnisse ▪ Diskussion der Empfehlungen und offener Fragen ▪ Entscheidung über nachfolgende Schritte ▪ Protokoll und Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse (Überarbeitung Zwischenbericht)
Arbeitsschritt 4 Methode	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskussion der Empfehlungen und Formulierung von Genderzielen ▪ Erstellung von Empfehlungen an die politische Ebene <p>Auf Basis der Diskussionen zur Analyse werden in der Arbeitsgruppe konkrete Vorschläge und Schritte für die weitere Implementierung des Genderansatzes in den ausgewählten Förderungen festgelegt und ein allfälliger Korrekturbedarf formuliert und mit der politischen Ebene abgestimmt. Dieser Prozess erfolgt jeweils in enger Abstimmung mit der betroffenen Abteilung.</p>
Arbeitsschritt 5	Festlegung eines Zeitplanes für die Umsetzung in den ausgewählten Förderbereichen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach Abstimmung der Empfehlungen mit der politischen Ebene wird ein konkreter Zeitplan für die Umsetzung definiert. ▪ Transfers der Ergebnisse aus dem Pilotprojekt in andere Bereiche der Tiroler Landesverwaltung ▪ Ausarbeitung eines Leitfadens

Nachfolgender Bericht dokumentiert die Ergebnisse der Analyse zu den ausgewählten Förderungen aus Arbeitsschritt 1 und 2 und integriert die Diskussionen und Empfehlungen der 2. Sitzung der Arbeitsgruppe „Pilotprojekt Gender Budgeting“ am 3. September 09 (Arbeitsschritt 3 und 4).

2. Theoretische und methodische Grundlagen und Arbeitskonzepte

2.1. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting – Definition

Gender Mainstreaming wird als Querschnittsaufgabe definiert und soll eine geschlechtersensible Perspektive in alle politischen (und damit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen) Bereiche und Aktivitäten einbringen. Eine geschlechtersensible Perspektive einzunehmen bedeutet, Unterschiede und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männer auf allen Ebenen wahrzunehmen und zu benennen, Frauen und Männer gleichermaßen mit einzubeziehen und Strukturen, Prozesse und Rahmenbedingungen so zu verändern, dass Disparitäten zwischen den Geschlechtern abgebaut werden. Gender Mainstreaming erweitert somit die bisherige Gleichstellungspolitik. Neben die bestehende Säule der „Frauenförderung“ tritt nun eine neue konzeptionelle Sichtweise von Gleichstellung. Diese bedeutet, dass in den verschiedenen Politikfeldern „Ungleichheitsstrukturen“ identifiziert und abgebaut bzw. im Sinne von Gleichwertigkeit verändert werden. Dies bedeutet, dass sowohl Zielsetzung und Inhalte von politischen Maßnahmen und Programmen, sowie deren Umsetzung unter dem Gesichtspunkt und in ihrer Wirkung auf die Gleichstellung hin betrachtet werden. Diese Perspektive impliziert einen dynamischen und permanenten Prozess von Anpassung, Reformulierung/Veränderung, Umsetzung und Evaluierung politischer Programme und Aktivitäten. So gesehen impliziert Gender Mainstreaming einen starken Veränderungsansatz für alle Politikbereiche und -ebenen, im Sinne einer „Modernisierung“ von Organisationen.

Die EU sieht innerhalb ihres rechtlichen Auftrags zur Erhöhung der Chancengleichheit **Gender Budgeting als wichtige Strategie im Rahmen von Budgetprozessen die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.**

Gender Budgeting wird dabei definiert als „... (Re) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von budgetpolitischen Prozessen. Es bedeutet eine genderbasierte Beurteilung von Budgets, die Einbeziehung einer Genderperspektive auf allen Ebenen des Budgetprozesses und die Umgestaltung von Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung.“ (Council of Europe 2005, S.12)

Die Zielsetzung von Gender Budgets kann somit definiert werden als:

- Das Sichtbarmachen von Prioritätensetzungen der öffentlichen Ausgaben und Einnahmen im Hinblick auf die Geschlechterdimension (Geschlechtsspezifische Transparenz) und
- Den Abbau von geschlechtsspezifischen Disparitäten im gesamten Prozess der Budgeterstellung und –gestaltung.

Problemfelder in der Umsetzung des Gender Budgetings

Derzeit existieren zwar viele fundierte, wenn auch unterschiedliche theoretische und wissenschaftliche Konzepte und Arbeiten zum Gender Budgeting; ein einheitliches und standardisiertes Vorgehen in der Umsetzung des Gender Budgeting Ansatzes in die Praxis der Budgetgestaltungsprozesse auf den verschiedenen Ebenen der Verwaltung ist erst zu entwickeln.

In diesem Bemühen, die Gender Perspektive in Budgeterstellungprozesse auf Bund- und Landesebene zu implementieren, stoßen wir auf zahlreiche Schwierigkeiten und Herausforderungen. Diese sind vor allem:

- 1) Die Verknüpfung von Input (Ressourceneinsatz), Zielen und Output/Wirkungen von Budget-(investitionen) können aufgrund der traditionellen Budgetstruktur (Kameralistik vs. Doppik/Globalbudgets) oftmals nur schwer nachvollzogen werden.
- 2) Charakter und Zielsetzung von Budgetausgaben sind sehr unterschiedlich: Viele Budgetausgaben zielen auf die Verbesserung von Infrastrukturen ab und haben somit indirekte und mittelbare Effekte auf die Bevölkerung oder Teile der Bevölkerung bzw. weisen eine unterschiedlich nachvollziehbare Genderrelevanz auf. In welchem Umfang diese Ausgaben auf das Geschlechterverhältnis wirken ist oftmals schwer erkennbar oder nur zu vermuten.
- 3) In den wenigsten Fällen existieren Daten nach Genderkriterien (mit Ausnahme von Individualförderungen und Beschäftigtenstrukturdaten der Öffentlich-Bediensteten).
- 4) Budgetrelevante (politische) Zielvorgaben werden kaum geschlechterdifferenziert formuliert. (Die Konkretisierung und Operationalisierung von Gleichstellungszielen fehlen.)
- 5) Geeignete Verfahren (Richtlinien) und standardisierbare Methoden sind erst zu entwickeln; des Weiteren ist das erforderliche Gender-Know-How (als Querschnittskompetenz) in allen Bereichen und Abteilungen der Verwaltung vielfach erst zu implementieren bzw. dort wo vorhanden, auch gezielt anzuwenden.

2.2. Strategie der Implementierung des Gender Budgeting – Methodische Annäherung

Die Gender Mainstreaming Perspektive als Teil der Modernisierung des Verwaltungshandelns: Nachfolgend ausformulierte Strategie der Implementierung des Gender Budgeting-Ansatzes basiert auf einer Verknüpfung des Gender Mainstreaming-Ansatzes (als Veränderungs- und Modernisierungsstrategie) mit dem „**Neuen Verwaltungshandeln**“ als strategisch ausgerichtetes und wirkungsorientiertes Managementkonzept.

Ein wesentlicher Aspekt dieses neuen Management- und Steuerungskonzeptes ist die Orientierung des Handelns der Öffentlichen Hand an Wirkungszielen. Damit eine bestimmte Wirkung erreicht werden kann, erbringt die Verwaltung Leistungen und verursacht damit Kosten (Budgetausgaben). Die gewünschten Wirkungen bzw. Ziele sollen möglichst effizient erreicht werden; d.h. sie müssen explizit formuliert sein. Dies erfordert eine Klarheit darüber, welche Disparitäten (z.B. regionale, arbeitsmarkt-, bildungspolitische, soziale oder eben genderspezifische) ausgeglichen werden sollen und eine Klärung über Situation, Bedürfnisse und Struktur der jeweiligen Zielgruppen. Dazu müssen Maßnahmen definiert und die Leistungen koordiniert erbracht werden. Qualitätskriterien werden definiert und Indikatoren festgelegt, um den Grad und die Qualität der Zielerreichung messen, überprüfen und steuern zu können.

Anforderungen an die Implementierung des Genderansatzes in die Fördervergabe:

Die Fördervergabe an sich sind komplexe Prozesse, die von verschiedenen AkteurInnen auf unterschiedlichen Handlungs- und Verantwortungsebenen getragen werden. Förderungen beeinflussen bzw. verändern Rahmenbedingungen, Lebenssituationen und Handlungsmöglichkeiten von Individuen, je nach dem an welche Zielvorstellung der Einsatz von Fördermittel geknüpft ist. Oftmals werden durch die Ausrichtung und Förderpraxis Disparitäten „ungewollt“ und unbeabsichtigt fortgeschrieben.

Der Frauenanteil an der Bevölkerung beträgt mehr als 50%. Aber vor allem die Tatsache, dass Lebensbedingungen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sich unterschiedlich darstellen, sollte Anlass sein, die Förderungen unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und der „Gleichwertigkeit“ weiblicher und männlicher Lebensmuster und Ausrichtungen zu betrachten.

Die zentrale Frage dabei ist, wie die, durch Fördervergabe und –richtlinien gestellten Rahmenbedingungen zu gestalten sind, damit Frauen und Männern in ihren

Handlungs- und Zugangsmöglichkeiten gleichgestellt sind bzw. Ungleichheiten abgebaut werden. Eine Voraussetzung ist, dass bei der Fördervergabe die Gleichstellungsziele konkretisiert und deutlich gemacht sind. Zum anderen sind der gesamte Prozess der Förderplanung, -vergabe und des Fördercontrollings, sowie die Ergebnisse (Evaluierung) im Hinblick auf die Wirkung auf Männer und Frauen zu überprüfen. Die Konkretisierung von Gleichstellungszielen ebenso wie ein (gleichstellungsorientiertes) Prozedere der Förderabwicklung ist als Teil eines (Organisations-) Entwicklungsprozesses („change-Prozess“) zu sehen.

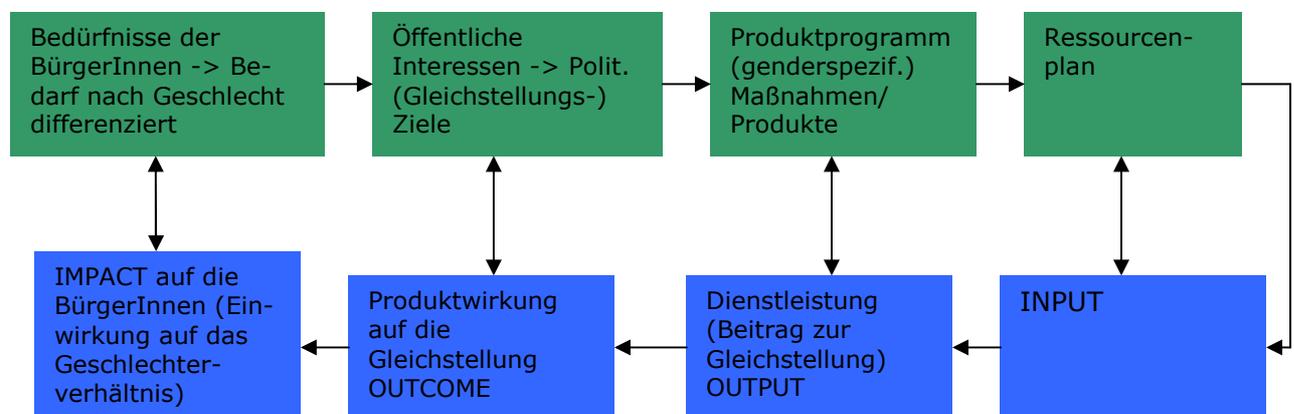
Die **Verknüpfung dieser beiden Ansätze (Wirkungsorientierung und Gender Mainstreaming)** soll anhand eines konkreten Beispiels verdeutlicht werden. Beispielsweise kann im Bereich Bildung folgendes Wirkungsziel formuliert werden: „Mädchen und Jungen sind am Ende ihrer Schulzeit in der Lage, eine Berufswahl gemäß ihren Interessen und Fähigkeiten zu treffen.“ Wie aus diversen Studien und vor allem aufgrund empirischer Daten bekannt ist, hat die Berufswahl viel mit Geschlechterstereotypen und Rollenklischees zu tun und orientiert sich nicht immer an den Potenzialen und Neigungen der jungen Menschen. Um dieses Ziel zu erreichen bzw. um die gleiche Wirkung (Output) zu erzielen, müssen Interessen und Bedürfnisse (geschlechtsspezifisch) differenziert wahrgenommen und (nach Geschlecht) diversifizierte und differenzierte Leistungen (=Input) angeboten werden. Dies spiegelt sich einerseits auf der Ebene des Budgets (Ressourcenplan) wieder, d.h. den **spezifischen Maßnahmen/Leistungen sind entsprechende Ausgaben zugeordnet (Gender Budgets)** und/oder in Form von **Qualitätsstandards** (inhaltliche Anforderungen) bei der Leistungsdefinition und –erbringung. Für obiges Beispiel würde dies bedeuten, dass Maßnahmen (für Mädchen und Buben) gesetzt werden (wie beispielsweise Girls’ Day/Boys’ Day), die dazu beitragen, das traditionelle und geschlechterstereotype Berufswahlverhalten zu verändern und/oder Maßnahmen gefördert oder angeboten werden (wie Berufswahlberatung durch externe Leistungsträger), die diese Unterschiede (Vorurteile, stereotype Vorstellungen) so aufgreifen und bearbeiten, dass Neigungen und Potenziale stärker in den Blickpunkt rücken (Qualitätsanforderungen in der Berufsberatung).

Die Implementierung der Gender Perspektive in die Planung von Förderungen (Programme, Maßnahmen, Budgets) bringt nicht nur mehr Chancengleichheit, sondern trägt auch zu einer Steigerung der Treffsicherheit und damit auch der Effizienz der Förderungsinstrumente bei, indem die Zielgenauigkeit, Akzeptanz und Wirksamkeit erhöht werden.

Die Gesetzgebung und das Verwaltungshandeln können somit bewusster und zielgerichteter auf den Bedarf der Gesellschaft ausgerichtet werden. Zielkonflikte bzw. divergierende Ergebnisse können vermieden werden (Kongruenz von Zielen aufgrund vertikaler und horizontaler Abstimmungsprozesse).

Die Konkretisierung von Gleichstellungszielen ebenso wie der Prozess der Leistungsplanung und -erbringung ist also mit dem Prozess der Einführung eines wirkungsorientierten Verwaltungshandelns eng zu verknüpfen.

Nachfolgend wird dieser Prozess beispielhaft und analog zum bestehenden Planungs- und Leistungserstellungsprozess des WOV („Wirkungsorientiertes Verwaltungshandeln“) vereinfacht grafisch dargestellt.¹



Obige Ausführungen und Überlegungen bilden die Grundlage für die nachfolgende methodische Herangehensweise an die Implementierung des Gender Budgeting Ansatzes in den ausgewählten Förderungen.

¹ s. www.land-oberoesterreich.gv.at

2.3. Zusammenfassung der Nutzenpotenziale

Im Wesentlichen lassen sich folgende Nutzenpotenziale, die mit der Implementierung und Einführung des Gender Budgeting-Ansatzes verbunden sind, zusammenfassen.

- Umsetzung von EU-Vorgaben, sowie der gesetzlichen Vorgaben in Ö (Haushaltsrechtsreform in der BVG 2009)
- Verknüpfung von Gleichstellung und Wirkungs- bzw. Zielorientierung des Modernen Verwaltungshandelns -> 2 Modernisierungsstrategien verstärken sich
- Wahrnehmung und Integration von Genderdisparitäten in die Planung und Ausrichtung von Politiken: Dies erlaubt eine bessere Steuerungsmöglichkeit und erhöht die Wirksamkeit und Effizienz des Mitteleinsatzes (negative, „un-gewollte“ gesellschaftliche Folgekosten können vermieden und ein „Mehrwert“ für Förderstellen kann geschaffen werden)
- Eine Implementierung des Gender Budgeting-Ansatzes (vor 2013) ermöglicht den Verwaltungseinheiten Know-How aufzubauen, Strukturen und Prozesse rechtzeitig anzupassen und entsprechend der eigenen Erfordernisse umzusetzen und somit auch eine bestimmte „Vorbildfunktion“ wahrzunehmen.
- Gleichstellungspolitik kann als „konkretes und professionelles Tun“ praktiziert und kommuniziert werden (und verliert den Charakter der „Alibifunktion“).

3. Analyse der ausgewählten Förderungen im Rahmen des Gender Budgeting Pilotprojektes

3.1. Auswahl der Förderungen für die Genderanalyse und Gender Budgeting Implementierung

In einem ersten Schritt soll anhand ausgewählter Förderungen im Bereich der Abteilung Arbeit und Wirtschaft (**ArbeitnehmerInnenförderung**) die Implementierung des Gender Budgeting-Ansatzes beispielhaft erprobt und erarbeitet werden. Diese Piloterfahrungen sollen Grundlagen für die Implementierung von Gender Budgeting in der Tiroler Landesverwaltung liefern.

Im Bereich der ArbeitnehmerInnenförderung werden folgende Fördermaßnahmen für Gender Budgeting herangezogen:

- Bildungsgeld update
- Bildungsbeihilfe
- Bildungsdarlehen
- Lehrlingsförderungszuschuss
- (Fahrtkostenbeihilfe
- Begabtenförderung)

Diese Förderungen sind **Individualförderungen** und weisen eine direkte und **unmittelbare Gender Relevanz** auf.

Kriterien für Gender Relevanz:

Die Implementierung einer Genderperspektive und die Erfassung im Budget setzen voraus, dass bestimmte Programme, Förderungen bzw. Budgetbereiche Gender Relevanz besitzen.

Generell umfasst eine Relevanzprüfung:

- die Feststellung der Art der Maßnahme,
- die Feststellung der Relevanz von Genderfragen (z.B. Ausmaß und Grad mittelbarer und unmittelbarer geschlechtsspezifischer Betroffenheit und Disparitäten).

Für die Relevanzprüfung werden u.a. der „EU-Leitfaden“², die 4-R-Methode, sowie Studien und Untersuchungen aus der Geschlechterforschung herangezogen.

² Europäische Kommission, GD V, 1998 (Leitfaden)

3.2. Ziel und Inhalte der Genderanalyse (Staus-Quo-Analyse)

Ziel der Analyse der ausgewählten Förderungen ist es, zum einen eine Sichtung der verfügbaren Unterlagen (nach Genderkriterien) und eine Bewertung der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den definierten Förderungen bzw. der Genderwirkungen vorzunehmen (Status-Quo-Genderanalyse). Zum anderen sollen Ansatzpunkte für eine Implementierung der Genderstrategie und deren Budgetimplikation definiert werden.

Inhalte der Analyse:

- Sichtung und Systematisierung der Richtlinien und Formulare der ausgewählten Förderungen und eine Bewertung der Genderdimension
- Auswertung vorhandener Förderstatistiken, -berichte (inkl. Budgetvolumen) und Evaluierungsberichte:

Die verfügbaren Förderstatistiken wurden v.a. nach folgenden Kriterien ausgewertet:

- Zielgruppenanalyse: Nutzung/Verteilung der Förderungen nach Geschlecht (Verhältnis Männer/Frauen und andere Strukturmerkmale)
 - Verteilung der Fördermittel nach Geschlecht
 - Analyse spezifischer (geförderter) Maßnahmen – lt. Richtlinie – für spezielle Zielgruppen
- Die Einbeziehung von Gesprächsergebnissen mit den MitarbeiterInnen der Abteilung Arbeit und Wirtschaft (Erfahrungen in der Förderabwicklung und Dateninterpretation)

Methode:

- Verwendung bzw. Adaptierung eines bereits erprobten Analyserasters (Analyse der Förderungen des Landes OÖ, s. Anlage)
- Gesprächstermin mit MitarbeiterInnen der Abteilung Wirtschaft und Arbeit (Datengenerierung und -interpretation)
- Statistische Auswertung der Förderstatistiken

Datengrundlage/ verwendete Unterlagen und Informationen für die Analyse

Für die Analyse (nach Genderkriterien) und die Datenauswertung werden nachfolgende Unterlagen und Datenquellen herangezogen:

(1) Programmleitbilder, Gesetze (AMFG 1991)

(2) Allgemeine Rahmenrichtlinie und spezielle Richtlinien:

- Rahmenrichtlinie NEU³
- Bildungsgeld update
- Bildungsdarlehen
- Bildungsbeihilfe
- Fahrtkostenbeihilfe
- Begabtenförderung
- Lehrlingsförderungszuschuss

(3) Förderstatistiken, Berichte und Evaluierungen:

Die vorhandenen und durch die Abteilung Arbeit und Wirtschaft (Frau Paolazzi) aufbereiteten und zur Verfügung gestellten statistischen Auswertungen und Daten zu obigen Förderungen sind sehr umfangreich, gut strukturiert und aussagekräftig und in vielen Merkmalsausprägungen nach Geschlecht differenziert. Im Folgenden werden die Förderstatistiken gesamt – bezogen auf alle Subjektförderungen - nach Geschlecht, Förderarten, -volumen und weiteren Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Alter, ausgewertet bzw. interpretiert. Eine Detailauswertung der statistischen Daten erfolgt für die Förderungen Bildungsgeld update, Bildungsdarlehen, Bildungsbeihilfe, sowie für die Lehrlingsförderung differenziert nach Geschlecht und soziodemografischen Strukturmerkmalen.

(4) Besprechung mit der Abteilung Arbeit und Wirtschaft (Frau Dr.in Bürgler, Frau Paolazzi) am 21. Juli 2009: Das Gespräch hatte den Zweck, offene Fragen zu den übermittelten Datensätzen zu klären, Erfahrungen in der Umsetzung der ausgewählten Förderungen zu besprechen und Ansatzpunkte für eine stärkere Genderimplementierung anzudiskutieren. Die Unterstützung von Seiten der Abteilung war sehr engagiert, zielführend und überaus hilfreich. Im Zuge des

³ Die Rahmenrichtlinie NEU für die ArbeitnehmerInnenförderung ist derzeit noch in Begutachtung und liegt nicht vor. Lt. Auskunft von Frau Dr.in Bürgler ist die Formulierung zur Gleichstellung von Männern und Frauen analog zur Rahmenrichtlinie der Wirtschaftsförderung des Landes Tirol.

Gespräch wurden Fragen und Themen erhoben, die im Zusammenhang mit der Datenanalyse aus Sicht von Frau Dr.in Bürgler von Interesse sind:

- Einschätzung der Effizienz der Förderungen in Bezug auf Gleichstellung
- Möglichkeiten der Integration des Themas in neue Förderschienen (z.B. spezielle Förderungen für Frauen, etc.)
- Wie können die Ergebnisse auf andere Förderungen umgelegt werden?

3.3. Überblick: Statistische Auswertung aller Subjektförderungen⁴

Nachfolgend sind alle Subjektförderungen zusammengefasst nach Förderart und Fördervolumen (jeweils nach Geschlecht), sowie nach Alter und Geschlecht ausgewertet dargestellt. In die Darstellung wurden nach „Status der Akten“ lediglich die „Zusagen“ miteinbezogen.

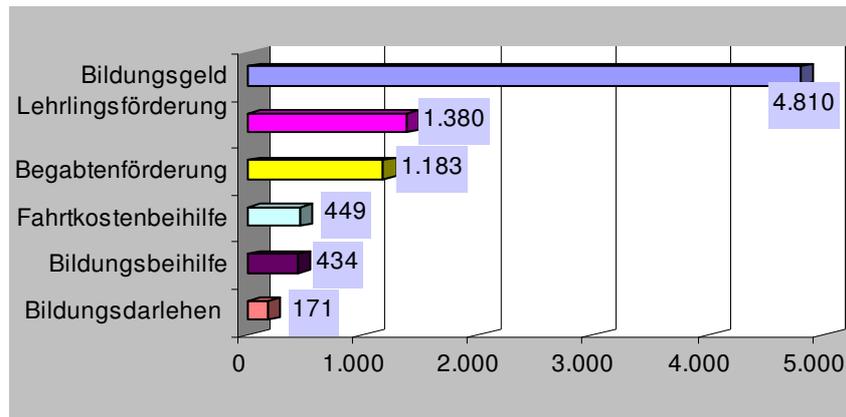
Das **Budgetvolumen** für die im Jahr 2008 zugesagten Förderungen beträgt:

€ 2.812.850,33.

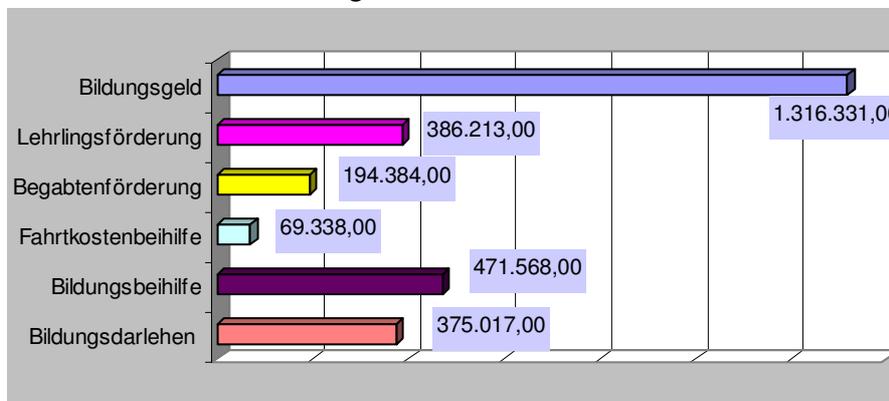
Von insgesamt **8.427 „genehmigten“ Förderanträgen** entfallen auf die einzelnen Förderungen 4.810 Anträge (= 57%) auf das Bildungsgeld; sowie knapp die Hälfte (47%) des Budgetvolumens. Die zweitgrößte Gruppe der AntragstellerInnen fällt auf die Lehrlingsförderung; das zweitgrößte Budgetvolumen wird für die Bildungsbeihilfe ausgegeben. Im Verhältnis zur Anzahl der genehmigten Anträge sind die Bildungsdarlehen am „budgetrelevantesten“, gefolgt von der Bildungsbeihilfe.

⁴ Die ausgewerteten Daten beziehen sich alle auf das Jahr 2008.

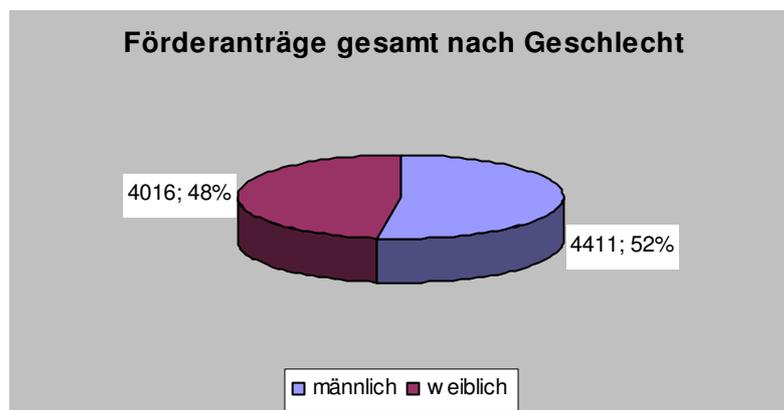
Anträge - Förderungen 2008

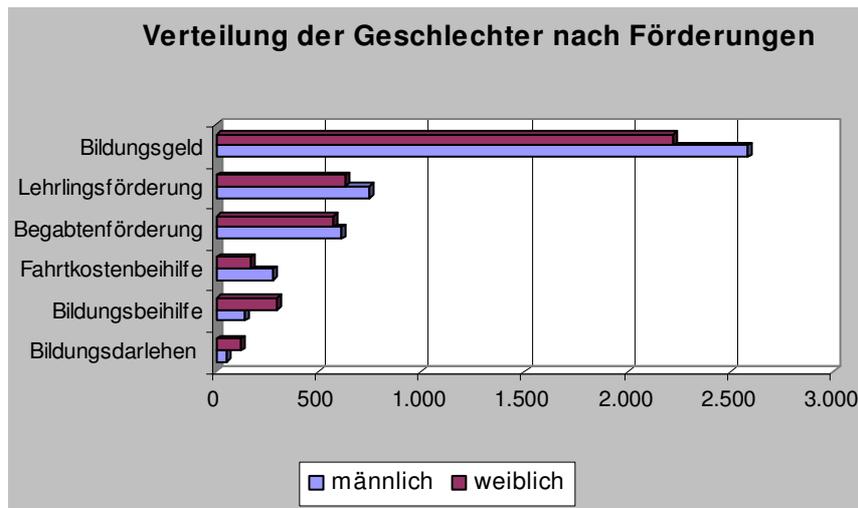
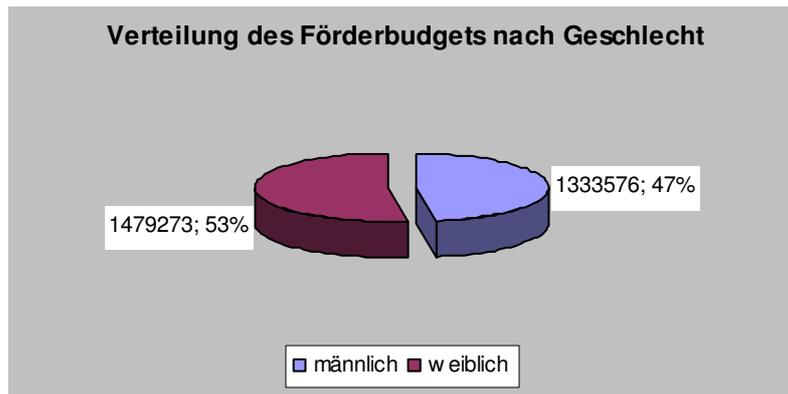


Förderausgaben nach Förderart 2008



Die **Verteilung der Geschlechter** auf die **gesamten Subjektförderungen** und **nach Budgetvolumen**, sowie auf die einzelnen Förderarten und nach Budgetvolumen ergibt folgendes Bild:





Förderarten	Förderanträge in %		Budgetvolumen in %	
	Männlich in %	Weiblich in %	Männlich in %	Weiblich in %
Bildungsgeld	53,7	46,3	55,5	44,5
Lehrlingsförderung	54,1	45,9	52,1	47,9
Begabtenförderung	51,6	48,4	48	52
Fahrtkostenbeihilfe	62,1	37,9	62,4	37,6
Bildungsbeihilfe	32,3	67,7	35,3	64,7
Bildungsdarlehen	30,4	69,6	26,3	73,7
Durchschnitt alle	52,3	47,7	47,4	52,6

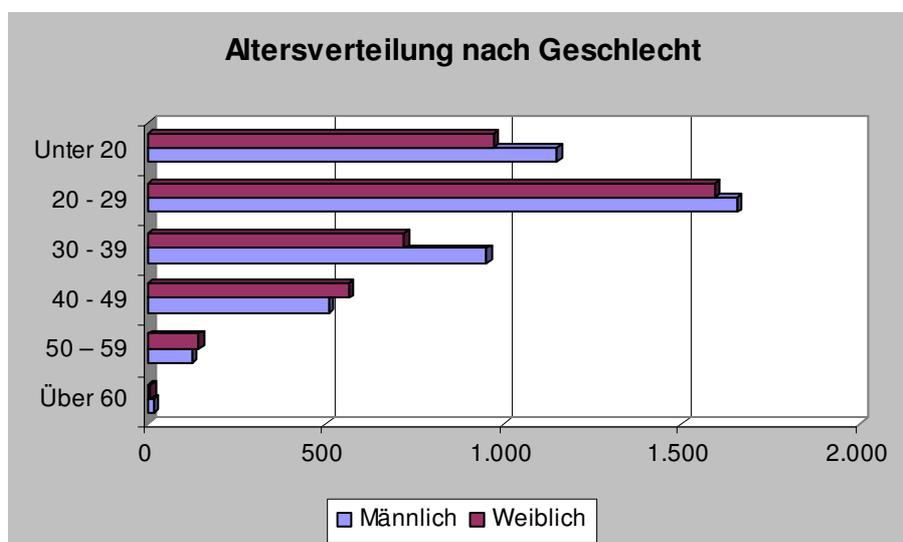
Dateninterpretation zu obiger Geschlechterverteilung:

- Die Geschlechterverteilung bei den Subjektförderungen kann als durchaus ausgewogen betrachtet werden; 52,3% der (zugesagten) Förderanträge werden von Männern, 47,7% von Frauen gestellt. Damit nutzen die Frauen die ArbeitnehmerInnenförderungen leicht überproportional verglichen mit dem Frauenanteil an den Erwerbstätigen.
- Betrachtet man die einzelnen Förderarten so lässt sich eine stärkere Differenzierung nach Geschlechter feststellen: Frauen nutzen in einem

geringeren Umfang das Bildungsgeld und die Lehrlingsförderung als die Männer, in einem stark geringeren Umfang die Fahrtkostenbeihilfe. Bildungsbeihilfe und Bildungsdarlehen werden hingegen stärker von Frauen in Anspruch genommen werden.

- Bei der Betrachtung des eingesetzten Fördervolumens fällt auf, dass die Mittel verhältnismäßig mehr von Frauen lukriert werden. Dies liegt in erster Linie darin begründet, dass die „budgetintensiveren“ Förderungen in einem höheren Maße von Frauen beantragt werden, wie Bildungsbeihilfe (mit 67,7% W) und Bildungsdarlehen (mit 69,6% W).
- Das Bildungsgeld update wird nicht nur leicht überproportional mehr von Männern in Anspruch genommen, auch die Fördersumme je Antrag fällt bei Männern durchschnittlich höher aus. Bei der Begabtenförderung verhält es sich umgekehrt - bezogen auf die Fördersumme je Förderantrag und Geschlecht.
- Wenn man die Geschlechterverteilung bei den Absagen betrachtet (ohne Grafik und Auswertung) und diese mit der Verteilung der genehmigten Förderungen nach Geschlecht vergleicht, so fällt auf, dass verhältnismäßig mehr Anträge auf Bildungsgeld, die von Frauen gestellt werden, abgelehnt werden bzw. umgekehrt mehr Anträge auf Bildungsdarlehen, die von Männer gestellt werden, nicht genehmigt werden. Die Gründe dafür müssten im Detail erhoben werden.

Die Verteilung der Geschlechter nach Altersgruppen – alle AntragstellerInnen



Wie obige Grafik zeigt, ist knapp zwei Drittel der FörderwerberInnen (bezogen auf alle Subjektförderungen) jünger als 30 Jahre (64,1% der Frauen und 63,7% der Männer). In der Gruppe der 30-39 Jährigen sind die männlichen AntragstellerInnen etwas stärker vertreten. Jedoch sind ca. 18% der Frauen und „nur“ 15% der Männer älter als 40 Jahre. Die stärkere Repräsentanz der Frauen unter den Älteren lässt sich möglicherweise auf verstärkte Bildungsaktivitäten nach der Familiengründungsphase bzw. verbunden mit dem Wiedereinstieg zurückführen. Diese Hypothese müsste im Detail und bezogen auf die einzelnen Förderarten genauer überprüft werden.

Wesentlich auffälliger als die Genderunterschiede nach der Altersverteilung ist der **starke „Alters-Gap“** bei der Inanspruchnahme der Förderungen. Ältere ArbeitnehmerInnen nehmen bezogen auf ihren Anteil an den Gesamtbeschäftigten Förderungen für Weiterbildungsaktivitäten in viel geringerem Umfang in Anspruch.

Um arbeitsmarkt- bzw. bildungspolitische Schlussfolgerungen ziehen zu können, müssten weitere Daten bzgl. Bildungsbeteiligung nach Alter und Qualifikationsniveau herangezogen werden.

Evident ist jedenfalls eine positive Korrelation zwischen „ungelernt/angelernt“, Alter und dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes. Die Frage stellt sich jedenfalls, ob es nicht aufgrund dieser Altersverteilung einen zielgruppenspezifischen Steuerungsbedarf bei einzelnen – zumindest den Bildungsförderungen – gibt.

3.4. Detailauswertung der einzelnen Förderungen

Die Detailauswertung fokussiert einerseits auf die Unterlagen (Richtlinienanalyse) und auf die Auswertung der statistischen Daten der Förderungen Bildungsgeld update, Bildungsdarlehen, Bildungsbeihilfe, sowie auf die Lehrlingsförderung im speziellen.

Für die Richtlinienanalyse wird beispielhaft das Bildungsgeld update herangezogen.

(1) Bildungsgeld Update

Analyseebenen/ Analysefragen	Auswertung/Dokumentation
<p>Gesetze, Verordnungen, Programme/Richtlinie</p> <ul style="list-style-type: none"> Welche allgemeinen (oder spezif.) Gender Dimensionen sind erkennbar? 	<p>Rahmenrichtlinie NEU:</p> <p>Unter Schwerpunkte wird definiert: „die Gleichstellung von Männern und Frauen im betrieblichen Umfeld sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</p> <p>Die Förderung ist geregelt durch die „Richtlinie</p>

	<p>Bildungsgeld Update“ mit Beschluss der Tiroler Landesregierung von 2004 und 2007.</p> <p>Die Richtlinie weist in § 2 „Förderungswerber“ eine – zumindest implizite - Genderdimension auf, da in der Zielgruppendefinition (Förderung für Personen in Karenz und WiedereinsteigerInnen) eine Personengruppe angesprochen ist, die sich in erster Linie aus Frauen zusammensetzt. Durch den Fokus auf eine, aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Gruppe der „WiedereinsteigerInnen“, also Frauen (aber auch Männer) nach der Familienpause, werden gezielt Interventionen gesetzt, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten abbauen helfen.</p>
<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche strategisch - politischen Ziele werden auf Ressortebene formuliert? Was soll erreicht werden? ▪ Gibt es genderspezifische Ziele (Vorgaben, Teilziele)? ▪ Finden sich genderspezifische Wirkungsziele/ Lenkungsziele? (z.B. Beitrag der Förderung zu einer gleichen Verteilung von Ressourcen, Dienstleistungen, Einfluss zwischen Frauen und Männer) 	<p>Unter Bezugnahme auf das AMFG 1991 sollen „Maßnahmen zur Erhöhung der beruflichen Qualifikation von Arbeitnehmern“ gefördert werden. Durch die Förderung von Weiter- und Fortbildungskosten sollen Anreize zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen geschaffen werden.</p> <p>Ergänzend dazu wurden im Gespräch mit der Abteilung nachfolgende, weitere Ziele formuliert, die mit der Förderung verbunden sind, wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berufliche Höherqualifizierung und dadurch Senkung des Risikos der Arbeitslosigkeit und - Erreichung von bildungsfernen und bildungsbenachteiligten Bevölkerungsgruppen (Förderung als „Motivierung“) <p>Ziele, die auf genderspezifischen Unterschieden begründet sind, finden sich in der Zielgruppenformulierung; indem explizit Personengruppen (wie WiedereinsteigerInnen) mit Erwerbsunterbrechungen und dadurch bedingte Veralterung von Qualifikationen durch die Förderung angesprochen werden sollen.</p> <p>Somit sind genderspezifische Wirkungsziele (indirekt) definiert.</p> <p>Eine Beurteilung, inwieweit die Förderung auf die jeweiligen Zielgruppenpersonen (nach Geschlecht) wirkt, kann derzeit nicht vorgenommen werden, da der Status der FörderwerberInnen entsprechend der Zielgruppendefinition nicht erhoben bzw. ausgewertet ist.</p>
<p>Beschreibung der Zielgruppe:</p>	<p>Die Förderung richtet sich an nachfolgende Zielgruppen:</p>

- Werden Zielgruppen nach genderspezifischen Merkmalen formuliert?
- Wird bei der Beschreibung der Zielgruppe genderspezifischen Unterschieden (Lebens- und Arbeitsbedingungen, Bedürfnissen, Interessen, Einkommen, etc.) Rechnung getragen?

- „Arbeitnehmer in einem aufrechten Arbeitsverhältnis
- Arbeitslose, sofern sie sich nicht in einer Maßnahme des AMS befinden und/oder sie die Maßnahme, für die eine Förderung beantragt wurde, nicht vollständig vom AMS gefördert erhalten
- Personen in sich in Karenz oder Bildungskarenz befinden und die Bildungsmaßnahme nicht von einer anderen Seite gefördert erhalten
- WiedereinsteigerInnen, die (...) für den beruflichen Einstieg die Aneignung und/oder Auffrischung bestimmter Qualifikationen benötigen und
- Selbständige UnternehmerInnen, sofern deren Betrieb nicht mehr als 3 Mitarbeiter hat“

Mit obiger Zielgruppendifferenzierung und Fokussierung auf bestimmte Zielgruppen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen (wie bspw. WiedereinsteigerInnen) werden genderspezifischen Unterschieden Rechnung getragen.

Inhalte und Maßnahmen der Förderung:

- Wird bei den geförderten Maßnahmen/Inhalten genderspezifischen Unterschieden und Ausgangssituationen Rechnung getragen?
- Werden Maßnahmen gefördert, die explizit Disparitäten abbauen und zu mehr Gleichstellung führen?

Gefördert werden im Rahmen des Programms:

- Max. 25% der bezahlten Kurskosten bis zu einem Förderungshöchstbetrag von € 500,00 pro Person und Kalenderjahr
- Zusatzförderung für formale Bildungsabschlüsse

Die geförderten Bildungsmaßnahmen müssen von Tiroler Bildungsträgern angeboten und als förderbar anerkannt werden. (s. Angebot im Tiroler Bildungskatalog und Hinweis auf „update“-förderbar)

Ein Kurzcheck unter www.mein-update.at ergab, dass derzeit von einem Angebot an 6400 Kursen, 2571 förderbar sind.

In Ausnahmefällen können auch Bildungsmaßnahmen gefördert werden, die nicht im Tiroler Bildungskatalog angeboten werden. Die Entscheidung über eine Förderungsfähigkeit trifft der Arbeitnehmerförderungsbeirat.

Fördervoraussetzung:

- Wird bei den Förderungsvoraussetzungen sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zur Förderung

Alle förderbaren Maßnahmen haben einen starken Arbeitsmarktbezug (berufliche Weiterbildungen).

Die Update-Bildungsgeld Förderung ist subsidiär ausgerichtet.

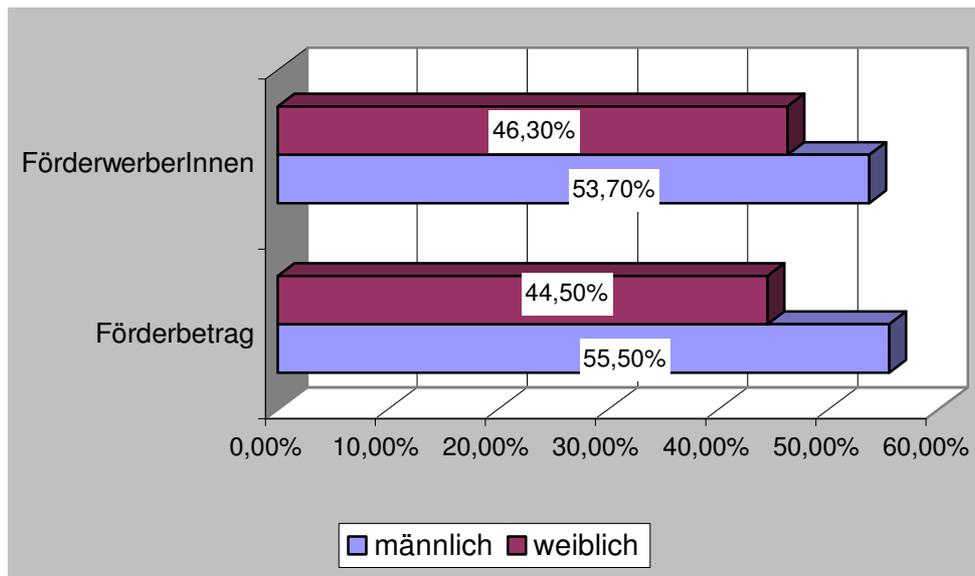
Der Zugang zur Förderung kann für beide Geschlechter als gleich angenommen werden. Die Information erfolgt vorrangig über die

<p>haben und von dieser profitieren?</p>	<p>Weiterbildungseinrichtungen bzw. Internet-basiert. Der Zugang (Geschlechterverteilung) zu den einzelnen Bildungsmaßnahmen nach Inhalten bzw. regional wird in nachfolgender statistischer Auswertung sichtbar.</p>
<p>Förderungsanträge/ Formulare</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden genderspezifische (personenbezogene) Daten erfasst? ▪ Welche sozialen Dimensionen /Kriterien werden nach Geschlecht erhoben? 	<p>In den Antragsformularen werden die (personenbezogenen) Daten der Antragstellerin/ des Antragstellers nach Geschlecht erhoben.</p> <p>Weiters werden Daten zur beantragten Bildungsmaßnahme erhoben, sowie Daten, die eine Fördervoraussetzung darstellen (wie sozialer und arbeitsmarktpolitischer Status).</p> <p>Alle diese Daten sind erfassbar und können mit dem Merkmal Geschlecht kombiniert ausgewertet werden.</p>
<p>Berichte/Daten/ Evaluierungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Daten/Analysen sind vorhanden? Liegen Evaluierungen, Förderungsberichte und –statistiken vor? ▪ Gibt es genderspezifische Auswertungen (FörderwerberInnen nach Geschlecht, etc.)? ▪ Welche Information, Daten existieren bzgl. des Geschlechterverhältnisses (Unterschiede nach Geschlecht)? ▪ Geben die Evaluierungen/ Berichte Auskunft über positive Effekte auf das Geschlechterverhältnis (Abbau von Disparitäten)? ▪ Werden positive, negative Effekte durch die Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männer 	<p>Statistische Auswertungen werden regelmäßig vorgenommen.</p> <p>Aus der ausgewerteten Förderungsstatistik (s. nachfolgend) lassen sich eine Reihe von Aussagen in Bezug auf die Verteilung der Geschlechter auf die Förderung, bzw. nach Alter, regionaler Herkunft, sowie nach Inhalt der geförderten Bildungsmaßnahme treffen.</p> <p>Eine im Jahr 2006 vom IBE durchgeführte Evaluierung des Bildungsgeldes „Update“ untersuchte das Bildungsgeld auf der Ebene Input, Output und Wirkung; auf diesen Ebenen wurden Indikatoren für die Zielerreichung des Bildungsgeldes definiert.</p> <p>Die Auswertung der FörderwerberInnen erfolgte nach Geschlecht und nach weiteren Merkmalen wie Alter, Region, Kursart, Kurskosten/Kurshöhe, etc. Eine Geschlechter-differenzierte Analyse der Zielgruppen nach diesen Strukturmerkmalen wurde nur punktuell vorgenommen. Genderspezifische Effekte oder Wirkungen wurden im Untersuchungsdesign nicht formuliert. (Der formulierte Wirkungsindikator bezogen auf die FörderwerberInnen war allgemein gehalten: „Veränderung der Bildungsbereitschaft“)</p> <p>Die zentralen genderrelevanten Aussagen aus der Evaluierung von 2006 waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Verteilung nach Geschlecht der „Update“-FörderwerberInnen (mit 54,56% männlich und 45,44% weiblich) entspricht etwa der Verteilung aller Erwerbstätigen: Ein Blick auf die aktuelle FörderwerberInnen-statistik (s.unten) zeigt, dass es zwischen 2006 und 2008 zu einem <i>Anstieg der weiblichen</i>

<p>evaluiert?</p>	<p><i>FörderwerberInnen</i> kam.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauen verdienen signifikant weniger als Männer (0,389) - Technische Kurse werden vermehrt von Männern besucht. Männer stufen technische Kurse auch als wichtiger ein als die weiblichen Befragten. - In den Jahren zw. 2006 und 2009 kam es - bezogen auf das, im Evaluierungsdesign formulierten Wirkungsziels „Entwicklung des Bildungsangebotes“, zu einer starken Zunahme der im Tiroler Bildungskatalog angebotenen Kurse (von 4624 Kursen im Jahr 2006 auf 6403 im Jahr 2009/10 – die Anzahl der förderbaren Bildungsangebote stieg von 2195 auf immerhin 2571 im laufenden Kursjahr) -> eine positive Wirkung im Hinblick auf Qualität und Umfang des Bildungsangebotes durch die Update-Förderung scheint somit gegeben.
<p>Dokumente/Quellen/ LINKS</p>	<p>Homepage des Landes Tirol (Förderungen, Formulare, Richtlinien)</p> <p>Statistische Daten (Abteilung Arbeit und Wirtschaft, Frau Paolazzi),</p> <p>www.mein-update.at</p> <p>Endpräsentation: „Evaluation des Bildungsgeldes ‚update‘ – Land Tirol“, IBE, 2006</p>

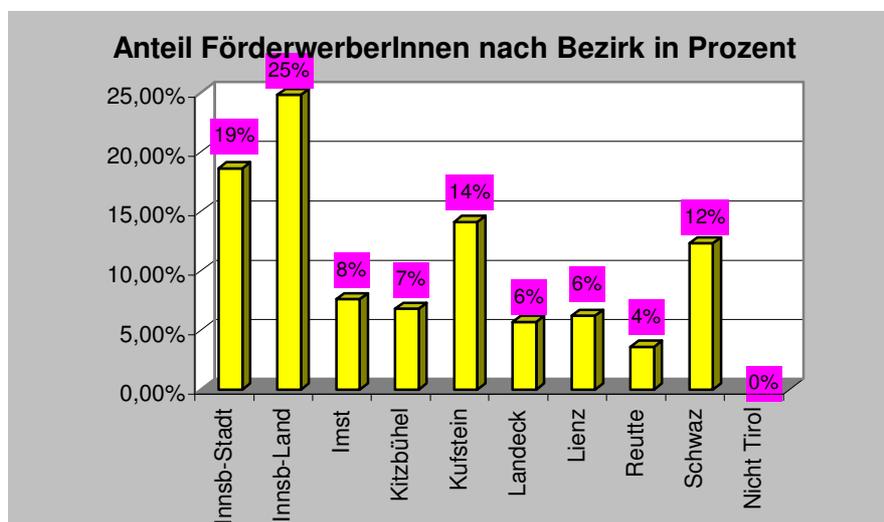
(Genderspezifische) Datenauswertung und Interpretation des Bildungsgeldes „Update“

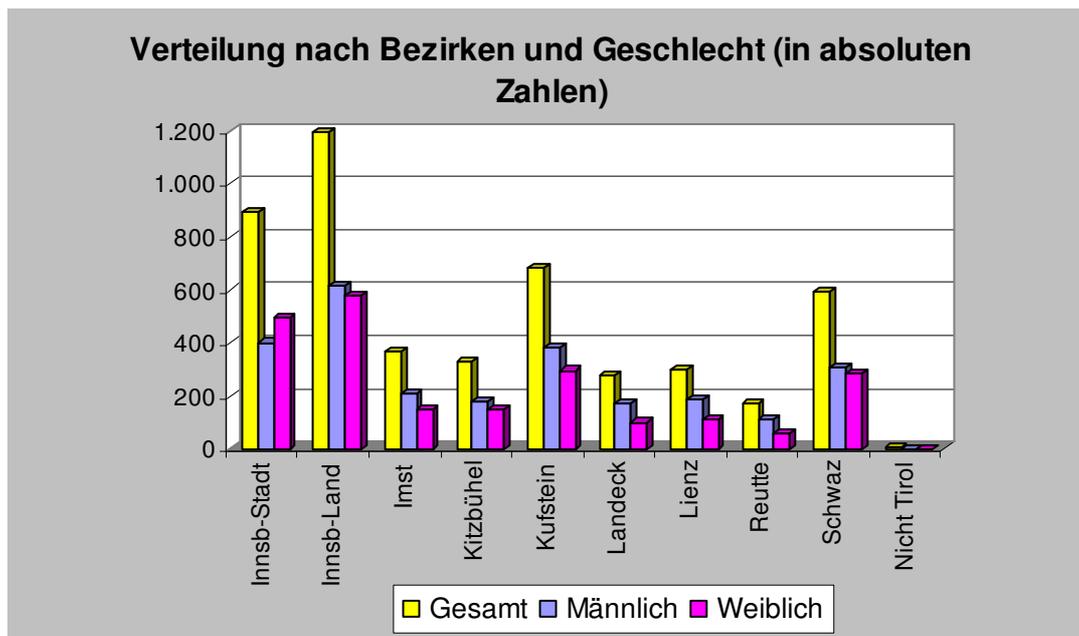
Verteilung der Geschlechter auf genehmigte Anträge (FörderwerberInnen) und Förderbetrag:



- 46,3% der Bildungsgeld-FörderwerberInnen sind weiblich und lukrieren 44,5% des Bildungsgeld-Förderbudgets.

Verteilung nach Bezirken und Geschlecht – Dateninterpretation





Obige Grafiken zeigen die Verteilung der FörderwerberInnen nach Bezirk (alle gesamt) und nach Geschlecht differenziert.

- Vergleicht man die aktuelle Verteilung (2008) mit dem Anteil der FörderwerberInnen (Männer und Frauen) aus der Bildungsgeld „Update“ Evaluierung (2006)⁵, so zeigt sich ein durchaus ähnliches Bild: Veränderungen (prozentuelle Zuwächse) gab es lediglich in den Bezirken Kufstein, Lienz, Reutte und Schwaz; leichte Rückgänge an FörderwerberInnen in diesem Zeitraum in Innsbruck-Stadt, Imst und Kitzbühel.
- Ein Viertel aller AntragstellerInnen konzentriert sich auf den Bezirk Innsbruck-Land.
- Verglichen mit dem Anteil der Erwerbspersonen in den Bezirken, ist der Anteil an Bildungsgeld-BezieherInnen in Kufstein und Reutte unterdurchschnittlich, in Innsbruck-Stadt stark unterdurchschnittlich ausgeprägt (bezogen auf die Erwerbsstatistik aus dem Jahre 2001).

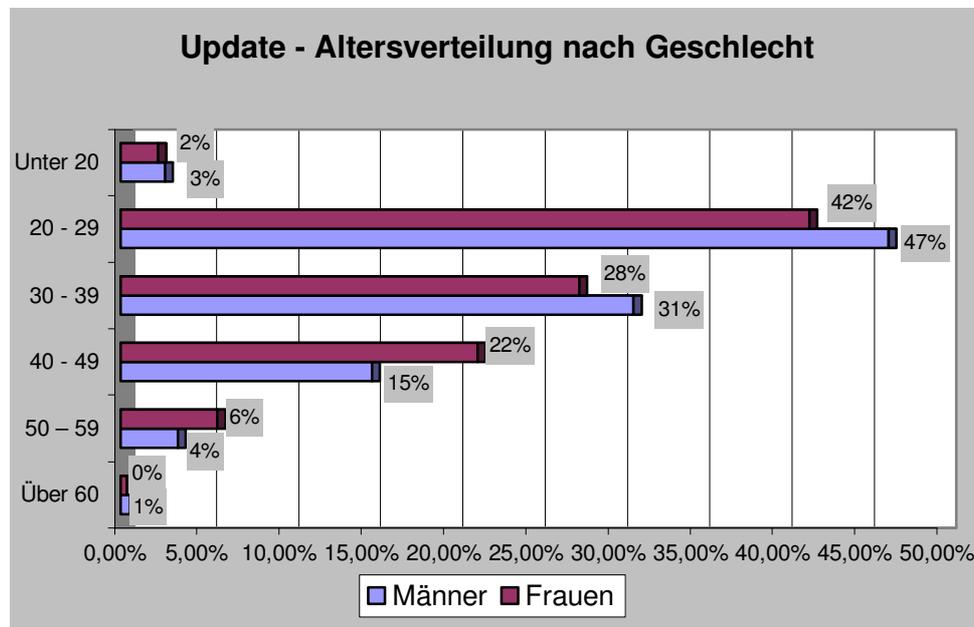
Die **Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Bezirke** weist ein differenziertes Bild auf:

- Männliche und weibliche FörderwerberInnen sind nicht „gleich verteilt“.
- In den Bezirken Innsbruck-Stadt und Innsbruck-Land, sowie in Schwaz nutzen durchschnittlich mehr Frauen die Bildungsförderung.

⁵ Endpräsentation: „Evaluation des Bildungsgeldes ‚update‘ – Land Tirol“, IBE, 2006

- In den Bezirken Imst und Kufstein liegt der Frauenteil unter dem Durchschnitt; in den Bezirken Landeck, Lienz und Reutte sind die weiblichen FörderwerberInnen gar nur mehr mit gut einem Drittel vertreten (siehe Grafik oben)

Verteilung der FörderwerberInnen nach Altersgruppen und Geschlecht



Dateninterpretation:

- Die Verteilung der BildungsgeldbezieherInnen nach Altersgruppen weicht von der Gesamtverteilung der Subjektförderungen (nach Alter) ab.
- Bildungsgeld-FörderwerberInnen konzentrieren sich hauptsächlich auf die Altersgruppe der 20-39 Jährigen: 70% der weiblichen und gar 78% der männlichen BildungsgeldbezieherInnen finden sich in dieser Altersgruppe.
- Wie bereits diskutiert, „bricht“ ab 40 die Weiterbildungsaktivität ab („*Alters-Gap*“ im Weiterbildungsverhalten) und dies bei älteren Männern in einem stärkeren Ausmaß als bei älteren Frauen. (28% der weiblichen BildungsgeldbezieherInnen sind 40 Jahre und älter, aber nur knapp 20% der männlichen.)
- *Geschlechtsspezifische Unterschiede* zeigen sich ebenfalls in der Altersgruppe der 20-39 Jährigen. Wie die Grafik zeigt, sind die Frauen in dieser Altersgruppe unterproportional (bezogen auf die Mann-Frau-Relation) vertreten.
- Dies lässt sich u.a. mit den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Mustern der Erwerbsverläufe begründen. Der Wiedereintritt in den Erwerbsprozess (nach einer zum Teil längeren „Familienpause“) fällt eher in die Altersphase ab 40. Im

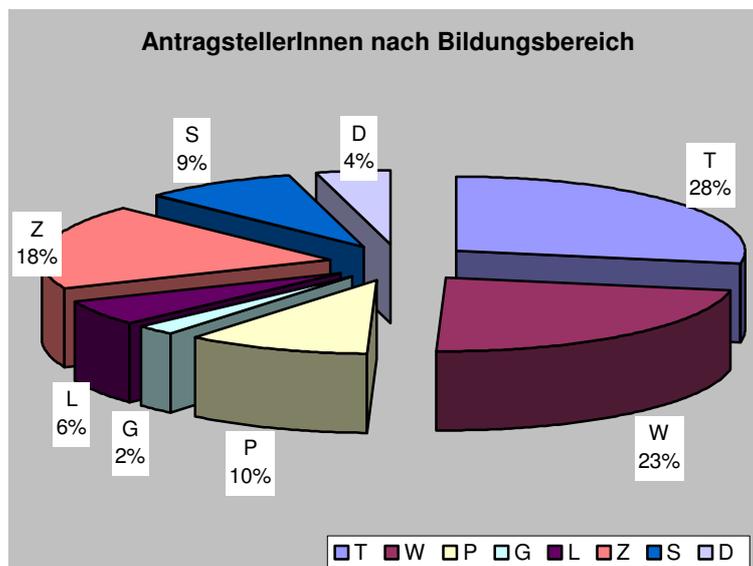
so genannten „Haupterwerbsalter“ partizipieren Männer stärker an Weiterbildungsmaßnahmen.

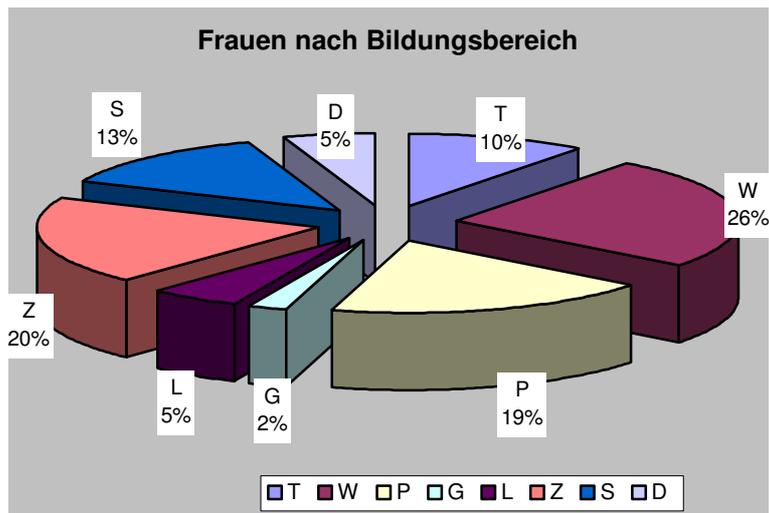
Geschlechtsspezifische Verteilung nach Weiterbildungsmaßnahme:

Die genehmigten Bildungsmaßnahmen werden in der Förderstatistik in folgende Bereiche gruppiert:

- T Technischer Bereich (EDV-Kurse, Staplerfahrer, Meisterkurse etc.)
- W Wirtschaftlicher Bereich (Unternehmertraining, Ausbildertraining, Buchhaltung etc.)
- P Pflege, Gesundheit, Pädagogik, Soziales
- G Gastronomie
- L Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfung
- Z Zugang zur Weiterbildung (Berufsmatura-, Studienberechtigungsprüfung, B-Matura etc.)
- S Sprachkurse
- D Deutschkurse

Insgesamt verteilen sich die FörderwerberInnen auf diese Bereiche wie folgt:





Dateninterpretationen:

- Mehr als die Hälfte der geförderten Bildungsmaßnahmen werden im *technischen und wirtschaftlichen Bereich* absolviert. Weitere knapp 40% der Weiterbildungsmaßnahmen verteilen sich auf die Bereiche „Zugangsprüfungen“ (Berufsreifeprüfung, B-Matura, etc.) mit 18%, sowie auf den Bereich Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe (10%) und auf Sprachkurse mit 9%.
- Betrachtet man die *Verteilung nach Geschlechter* (in obiger Grafik sind lediglich die Verteilung der Frauen auf die Maßnahmenbereiche angeführt) so fällt ein bekanntes Muster auf (das der *geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentierung*), das sich in den besuchten Bildungsmaßnahmen widerspiegelt: Frauen besuchen in viel geringerem Ausmaß (10%) technisch-orientierte Bildungsmaßnahmen (hingegen beziehen 42,6% der Männer Bildungsgeld für technische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen). Überproportional bzw. stark überproportional vertreten sind die Frauen bei den Pflege- und Gesundheitskursen, sowie in den Sprachkursen.
- Betrachtet man die statistische *Verteilung der Fördervolumina auf die Bildungsbereiche* (ohne Grafik), so fällt auf, dass die „budgetintensiveren“ bzw. teureren Maßnahmen in den Bereichen Pflege- und Gesundheitskurse, sowie bei den Zugangskursen für Prüfungen (Berufsreife, etc.) liegen.

Erste Genderimplikationen

- ⇒ Mit der Ausdifferenzierung der Zielgruppe (Einbeziehung von Personengruppen, wie WiedereinsteigerInnen, Karenzierte, etc. die

stärkere Probleme im Bereich der Arbeitsmarktintegration haben), wird geschlechtsspezifischen Unterschieden und Ausgangssituationen Rechnung tragen. Die Förderung hat für diese Personengruppen eine positive Wirkung.

- ⇒ Aufgrund der vorliegenden Daten können detaillierte Aussagen über Effekte der Förderung auf das Geschlechterverhältnis gemacht werden:
- ⇒ Generell kann der (leicht) überdurchschnittlich höhere Frauenanteil (verglichen mit dem Anteil an den Erwerbsspersonen) an den FörderwerberInnen als positiver und „ausgleichender“ Gendereffekt gewertet werden.
- ⇒ Nach Bezirken ist jedoch eine Ungleichverteilung von Männern und Frauen festzustellen: in stark ländlich strukturierten Regionen können Frauen viel weniger (als in städtischen Ballungszentren) an der Förderung partizipieren.
- ⇒ Genderunterschiede finden sich darüber hinaus im Bereich der Altersstruktur: Die Zielgruppenausrichtung auf WiedereinsteigerInnen dürfte hierbei einen sehr positiven Gendereffekt haben (überproportionaler Anteil der Frauen an den über 40Jährigen). Speziell zu untersuchen wäre, wie hoch der Anteil jener Frauen (und Männer) ist, die sich in Karenz befinden; also unter jener Zielgruppe, die familienbedingt den Erwerbsprozess unterbricht und die Förderung bzw. Weiterbildungsaktivitäten in dieser Phase für einen verbesserten Wiedereinstieg nutzen könnte, um so Dequalifizierungsprozesse bedingt durch eine länger andauernde Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zu vermeiden (-> Steuerungsmöglichkeit).
- ⇒ Die genderspezifische Verteilung nach Bildungsbereich spiegelt eher die Segmentierung am Arbeitsmarkt wider. So betrachtet haben die die Bildungsgeldförderungen einen „strukturkonservierenden“ Charakter und reproduzieren bestehende Disparitäten (horizontale Segmentierung) am Arbeitsmarkt.
- ⇒ Strukturelle Ungleichheiten können auf dieser Ebene der Förderung nicht verändert werden. Wenn es ein übergeordnetes Wirkungsziel dazu gibt, kann/müsste die Förderrichtlinie eine entsprechende

Ausgestaltung aufweisen, um diese Zieldimension zu unterstützen (beispielsweise durch Schaffung von Förderanreizen, PR, etc.) -> eine Zielabstimmung und die Zielkompatibilität mit anderen Ressorts/ Fachbereichen ist dabei entscheidend.

- ⇒ Angeregt wird eine jährliche Auswertung der Förderungsstatistik nach Geschlecht und verschiedenen Merkmalskombinationen (soziale und berufliche Positionierung, Art der Maßnahmen, etc.) und v.a. nach „Zielgruppenverteilung“, um hier Gendereffekte besser bewerten und entsprechend steuern zu können.
- ⇒ Wichtig erscheint auch, dass generell in Evaluierungsdesigns eine stärkere Genderdifferenzierung bei den Untersuchungsfragen vorgenommen wird. Z.B. berufliche und soziale Stellung der FörderwerberInnen, Informationsquelle über die Update-Förderung, Verbesserung der beruflichen Stellung durch Weiterbildung, Beweggründe für Kursbesuch und Zufriedenheit. Wenn hierzu Informationen und Daten nach Geschlecht vorliegen, können geschlechtsspezifische Unterschiede und Bedürfnisse innerhalb der Zielgruppe wesentlich besser erfasst und beurteilt werden und bei Bedarf mit entsprechenden Maßnahmen gesteuert werden.

(2) Bildungsdarlehen

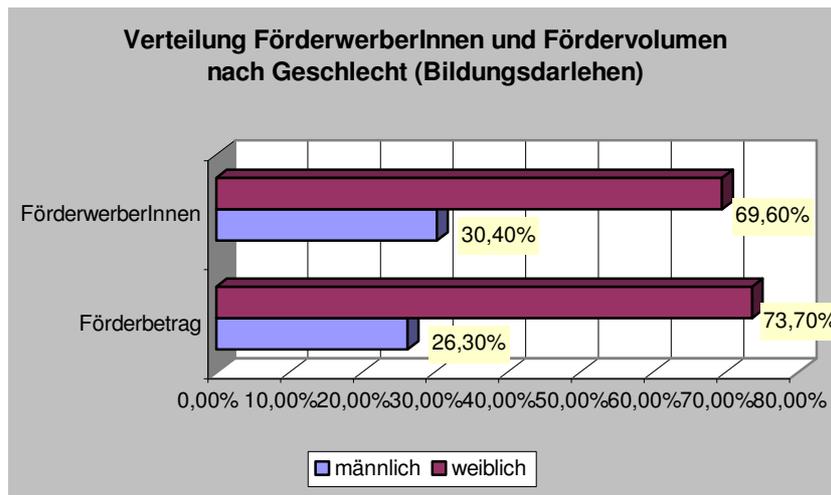
Zusammenfassende Bewertung der Richtlinienanalyse

<p>Gesetze, Verordnungen, Programme, Ausrichtung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung der Gender Dimension 	<p>In der „Richtlinie Bildungsdarlehen“ vom 20.3.07 wird Bezug nehmend auf das AMFG als Ziel der Förderung formuliert: „Vergabe von Bildungsdarlehen zur erleichterten Finanzierung von reinen Ausbildungskosten“</p> <p>Es existieren keine expliziten Genderdimensionen in der Richtliniengestaltung; implizit wirkt die Richtlinie aufgrund der Zielgruppendifferenzierung (WiedereinsteigerInnen) gleichstellungspositiv.</p> <p>Zielgruppen sind Arbeitnehmer mit einem aufrechten Dienstverhältnis oder Arbeitnehmer,</p>
--	---

	<p>die zum Zwecke der beruflichen Qualifikationsverbesserung ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst haben oder karenziert sind, sowie WiedereinstiegerInnen.</p> <p>Das Bildungsdarlehen versteht sich komplementär zum Bildungsgeld.</p>
<p>Ziele und Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorhandensein von genderspezifischen Ziel- und Wirkungskriterien ▪ Vorhandensein von Maßnahmen, die Gender Disparitäten abbauen 	<p>Das Bildungsdarlehen fokussiert klar auf die Verbesserung des Qualifikationsniveaus (Höherqualifizierung zur Verbesserung der Positionierung am Arbeitsmarkt).</p> <p>Das Darlehen zur Finanzierung von Kurskosten (inkl. Arbeitsbehelfe, Fahrtkosten, etc.) wird einkommensabhängig gewährt und hat somit neben der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung eine hohe soziale und genderspezifische Lenkungsfunction (aufgrund der Einkommensdisparitäten und des höheren Anteils von Frauen mit niedrigeren Einkommen).</p> <p>Mit der Ausdifferenzierung der Zielgruppe hat die Förderung eine auf den Abbau von Arbeitsmarktbarrieren gerichtete positive geschlechtsspezifische Wirkung.</p>
<p>Evaluierung/Berichte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorhandensein (Auswertung) von Daten über Gender Spezifika ▪ Beitrag der geförderten Maßnahmen zur Verringerung von Gender Disparitäten 	<p>Aufgrund der vorliegenden Daten können einige detaillierte Aussagen über positive Effekte der Förderung auf das Geschlechterverhältnis gemacht werden (s.unten: genderspezifische Auswertung der Förderstatistik)</p>

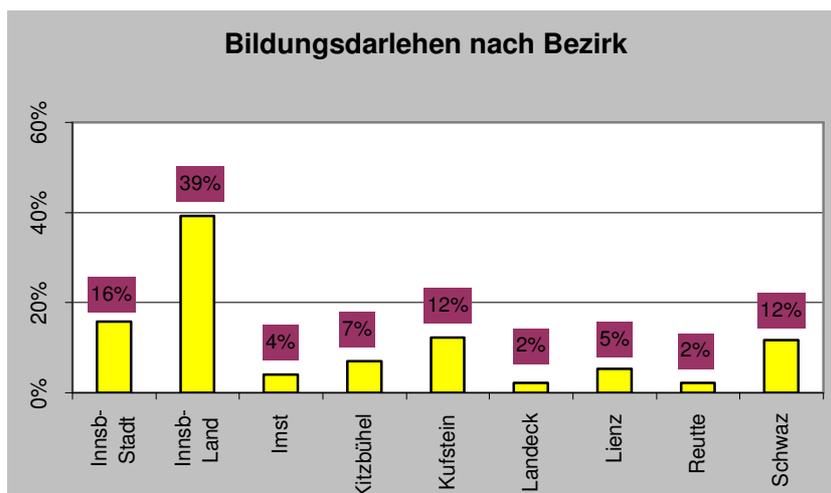
(Genderspezifische) Datenauswertung und Interpretation zum Bildungsdarlehen

Verteilung der Geschlechter auf genehmigte Anträge (FörderwerberInnen) und Förderbetrag/Darlehen



- Von insgesamt 171 „Zusagen“ entfallen 119 (= 69,6%) auf weibliche AntragstellerInnen; sowie 73,7% des gesamten Fördervolumens.

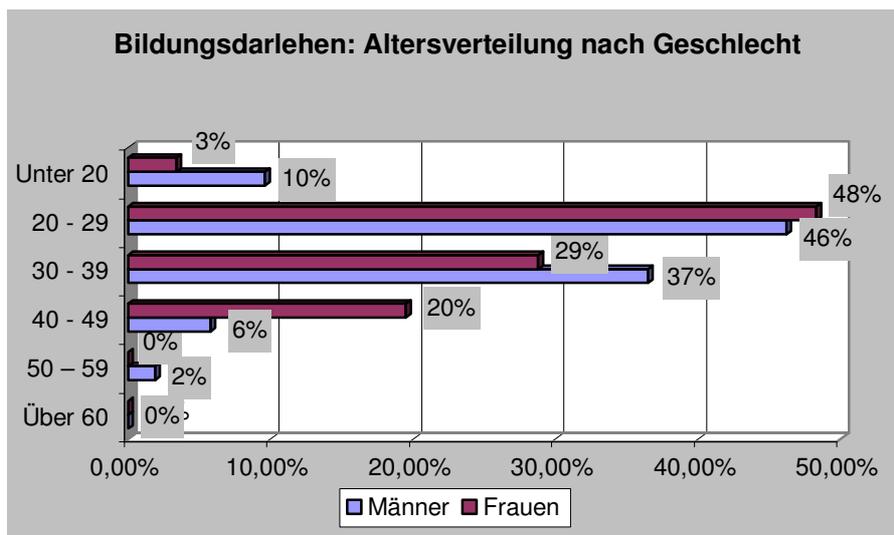
Verteilung nach Bezirken (Männer und Frauen gesamt)



Dateninterpretation

- 45% der AntragstellerInnen insgesamt konzentrieren sich auf Innsbruck-Stadt und Innsbruck-Land.
- Die regionale Verteilung aller AntragstellerInnen unterstützt die Bildungsbeteiligung in städtisch-wirtschaftlichen Ballungszentren und ist stark unterproportional (verglichen mit der Verteilung der Gesamtbeschäftigten) in ländlichen Regionen.

Altersverteilung nach Geschlecht



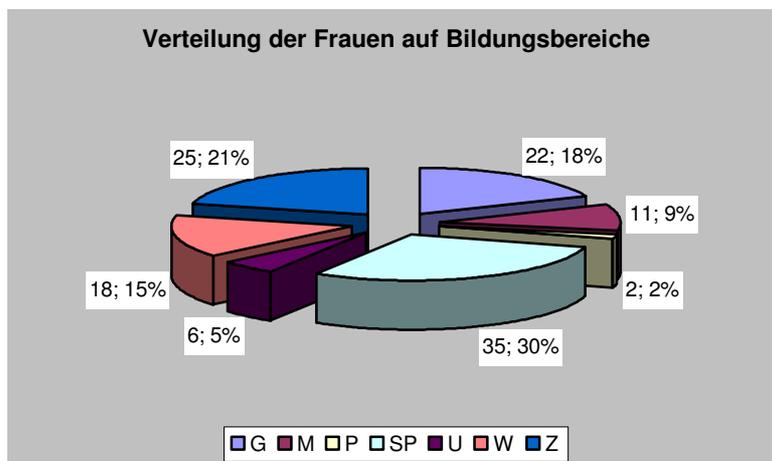
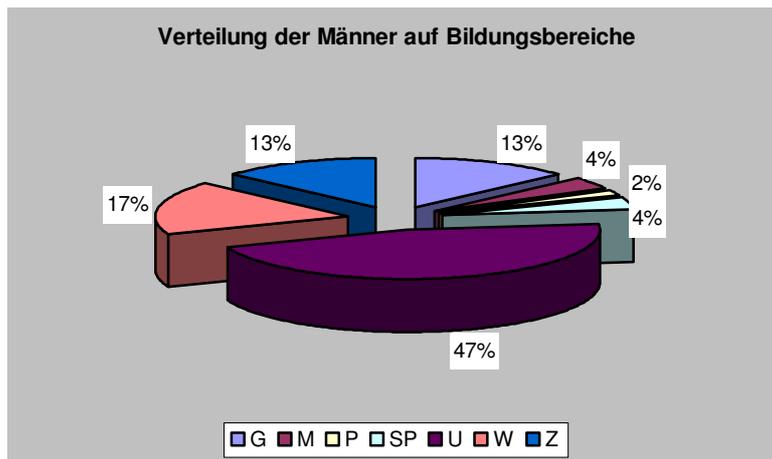
Dateninterpretation

- Die Altersverteilung der AntragstellerInnen beim Bildungsdarlehen weist eine ähnliche Struktur auf, wie schon beim Bildungsgeld festgestellt. Die HauptnutznießerInnen (knapp 80%) konzentrieren sich auf die Altersgruppe der 20-40 Jährigen.
- Bezüglich der Genderverteilung fällt vor allem auf, dass die weiblichen DarlehensbezieherInnen in der Altersgruppe der 20-30 Jährigen (knapp 50%) und auch bei den über 40Jährigen sehr stark vertreten sind.

Verteilung nach Weiterbildungsmaßnahmen:

Die Zuordnung der Weiterbildungsmaßnahmen, für die Bildungsdarlehen beantragt wird, erfolgt nach folgender Systematik:

- G Gesundheit (Wellness-, Gesundheitstrainer, Kosmetikausbildung etc.)
- M Masseure (Heil-, mediz. Masseur)
- P Pflege
- SP Sozial u. Pädagogik (Sozial-, Familienpädagog., Lebens- u. Sozialberater, Mediation etc.)
- U Unternehmertraining, Meisterkurse
- W Wirtschaftlicher Bereich (EDV-Kurse, Werbe-Design, CNC etc.)
- Z Zugang zur Weiterbildung (Berufsunreife-, Studienberechtigungsprüfung, Abendschulen etc.)



Dateninterpretation

- Vergleicht man die Verteilung der Geschlechter bei den FörderwerberInnen um das Bildungsdarlehen, so ergibt sich ein bekanntes Bild: Frauen nutzen in stärkerem Ausmaß das Darlehen für Ausbildungen im Bereich Gesundheit, Masseur und v.a. im Bereich Pädagogik und Sozialberufe, sowie für Prüfungsvorbereitung und -ablegung (Berufsreife-, Studienberechtigungsprüfung, Abendschule).
- Knappe 50% der männlichen BildungsdarlehenbezieherInnen nutzen diese Förderung für Unternehmertrainings (Management-Skills) und Meisterkurse.

Erste Genderimplikationen

⇒ Das Bildungsdarlehen hat einen starken sozialen und geschlechtsspezifisch ausgleichenden Effekt im Bereich der Höherqualifizierung bzw. im Bereich der Bildungspartizipation von sozial (und einkommensmäßig-) benachteiligten Personengruppen.

- ⇒ Die Nutzung insgesamt ist jedoch eher niedrig (kein Massenprogramm) und die Bezirksverteilung (regionaler Wirkungsgrad) gleicht regionale Disparitäten nicht aus.
- ⇒ Die Altersverteilung weist auf einen starken „karriereunterstützenden“ Effekt bei den 20-30 jährigen Frauen hin. Auch dürfte dieses Programm sehr gut geeignet sein, dem Wunsch/Bedarf nach Höher- oder (Neu-) Qualifizierung (berufliche Neuausrichtung) in der Gruppe der weiblichen AntragstellerInnen ab 40 (WiedereinsteigerInnen) entgegenzukommen.
- ⇒ Die Genderverteilung bei den Bildungsmaßnahmen, für die das Darlehen genutzt wird, weist neben dem bekannten Bild (des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes) auch darauf hin, dass Männer das Darlehen stärker nutzen für die Verbesserung ihrer (fachlichen) Karriereposition (Meisterkurse und Managementtrainings). Die Verteilung der weiblichen DarlehensbezieherInnen auf bestimmte inhaltliche Bereiche hat stärker den Charakter der beruflichen Neuorientierung und Höherqualifizierung.

(3) Bildungsbeihilfe

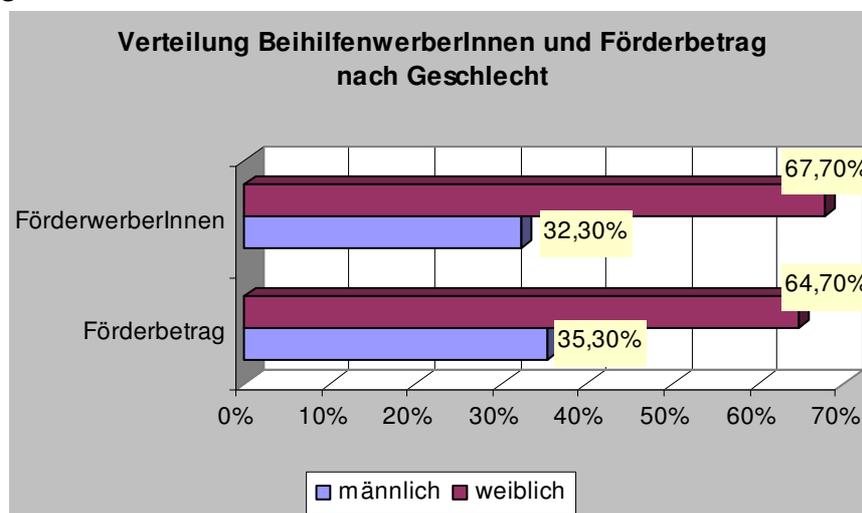
Zusammenfassende Bewertung der Richtlinienanalyse

<p>Gesetze, Verordnungen, Programme, Ausrichtung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung der Gender Dimension 	<p>In der „Richtlinie Bildungsbeihilfe“ vom 11.07.2006 wird Bezug nehmend auf das AMFG als Ziel der Förderung formuliert: Die Erhöhung der beruflichen Qualifikation von Arbeitnehmern durch Zuschüsse zur Abdeckung von Lebensunterhaltungskosten für die Dauer einer beruflichen Bildungsmaßnahme, um ein während und wegen dieser Ausbildung reduziertes Einkommen auszugleichen.</p> <p>Es existieren keine expliziten Genderdimensionen in der Richtliniengestaltung; implizit wirkt die Richtlinie aufgrund der Zielgruppendifferenzierung (WiedereinsteigerInnen) gleichstellungspositiv.</p> <p>Zielgruppen sind „Arbeitnehmer mit einem aufrechten Dienstverhältnis oder Arbeitnehmer, die zum Zwecke der beruflichen Qualifikationsverbesserung ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst haben oder kareziert sind“, sowie</p>
--	---

	<p>WiedereinstiegerInnen.</p> <p>Die Bildungsbeihilfe ist klar auf den Ausgleich von Einkommensausfällen durch Weiterbildung gerichtet.</p>
<p>Ziele und Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorhandensein von genderspezifischen Ziel- und Wirkungskriterien ▪ Vorhandensein von Maßnahmen, die Gender Disparitäten abbauen 	<p>Die Bildungsbeihilfe ist Einkommenskompensierend gedacht und soll Barrieren für Höherqualifizierung zur Verbesserung der Positionierung am Arbeitsmarkt aufgrund von „Nichtleistbarkeit“ der Bildung ausgleichen.</p> <p>Die Bildungsbeihilfe hat somit neben der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung eine hohe soziale und genderspezifische Lenkungsfunktion (aufgrund der Einkommensdisparitäten und des höheren Anteils von Frauen mit niedrigeren Einkommen).</p> <p>Mit der Ausdifferenzierung der Zielgruppe hat die Förderung eine auf den Abbau von Arbeitsmarktbarrieren gerichtete positive geschlechtsspezifische Wirkung.</p>
<p>Evaluierung/Berichte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorhandensein (Auswertung) von Daten über Gender Spezifika ▪ Beitrag der geförderten Maßnahmen zur Verringerung von Gender Disparitäten 	<p>Aufgrund der vorliegenden Daten können einige detaillierte Aussagen über positive Effekte der Förderung auf das Geschlechterverhältnis gemacht werden (s.unten: genderspezifische Auswertung der Förderstatistik)</p>

(Genderspezifische) Datenauswertung und Interpretation zur Bildungsbeihilfe

Verteilung der Geschlechter auf genehmigte Anträge (FörderwerberInnen) und Förderbetrag/Beihilfe

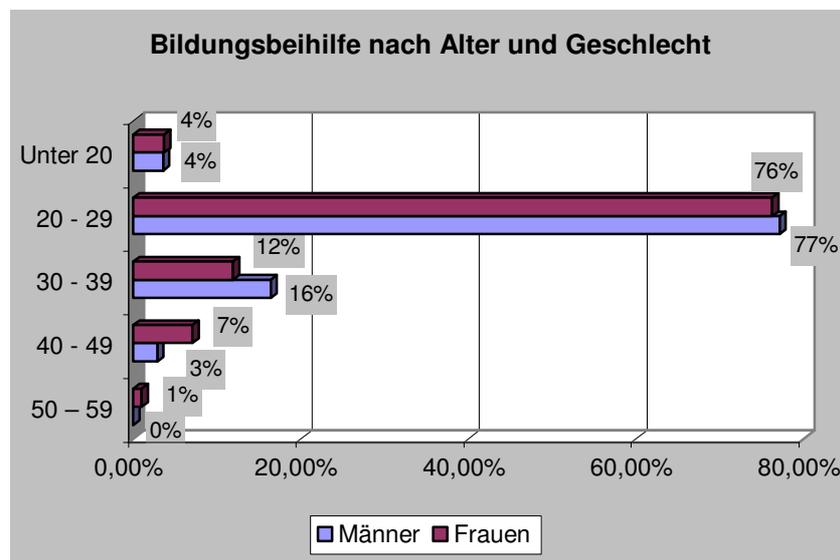


- Von insgesamt 434 genehmigten Anträgen auf Bildungsbeihilfe entfallen 294 (= 67,7%) auf weibliche AntragstellerInnen; sowie 64,7% des gesamten Fördervolumens.

Verteilung nach Bezirken (ohne Grafik)

- Auch bei der Bildungsbeihilfe konzentrieren sich fast 50% der AntragstellerInnen insgesamt auf Innsbruck-Stadt und Innsbruck-Land.
- Ähnlich wie beim Bildungsdarlehen unterstützt diese Förderung stärker die Bildungsbeteiligung in städtisch-wirtschaftlichen Ballungszentren.

Altersverteilung nach Geschlecht



- Die Altersverteilung der AntragstellerInnen bei der Bildungsbeihilfe weist eine eklatant andere Struktur auf (verglichen mit allen anderen Subjektförderungen).
- Die HauptnutznießerInnen konzentrieren sich auf die Altersgruppe der 20-30 Jährigen (76% der Frauen und 77% der Männer).
- Dies deutet darauf hin, dass die Beihilfe sehr stark auf eine Einkommenskompensation (Einkommensausfälle durch Weiterbildung/Höherqualifizierung) zu Beginn der Erwerbsphase abzielt und von einer jüngeren Personengruppe (ohne gravierende Genderunterschiede) zur Verbesserung der Arbeitsmarkt-/Karriereposition genutzt wird.

Verteilung nach Weiterbildungsmaßnahmen (ohne Grafik):

- Die Verteilung der AntragstellerInnen auf die einzelnen Bildungsbereiche weist eine starke Konzentration auf jene Berufsbereiche auf, in denen eine berufsbegleitende Ausbildung oder Höherqualifizierung oftmals mit erheblichem zeitlichen Aufwand verbunden ist (z.B. Pflege, Optiker-Kolleg) bzw. der Besuch der Bildungsmaßnahme eine zumindest tw. Karenzierung /Reduzierung von Arbeitsstunden erfordert.
- So konzentrieren sich mehr als 70% der weiblichen BeihilfenbezieherInnen (und 55% der männlichen) auf den Bereich Pflege; mehr als 8% der weiblichen und 9% der männlichen BeihilfenbezieherInnen absolvieren Kurse für die Prüfungsvorbereitung und -ablegung (Berufsreife-, Studienberechtigungsprüfung, Abendschule).

Erste Genderimplikationen

- ⇒ Die Bildungsbeihilfe hat (ähnlich wie das Bildungsdarlehen) starke soziale und geschlechtsspezifisch ausgleichende, sowie „Karriereunterstützende“ Effekte im Bereich der Bildungspartizipation von sozial benachteiligten Personengruppen und zu Beginn des Erwerbsprozesses (niedrigere Einkommen).
- ⇒ Die Bildungsbeihilfe wirkt der Einkommensbenachteiligung (Gender Pay Gap) der Frauen entgegen (=>positiver Gendereffekt!)
- ⇒ Die Altersverteilung weist auf einen starken „karriereunterstützenden“ Effekt bei den 20-30 jährigen Frauen hin. Auch dürfte die Beihilfe aufgrund der Existenz absichernden Wirkung gut geeignet sein, die Höher- oder (Neu-)Qualifizierung (berufliche Neuausrichtung) der Gruppe der weiblichen AntragstellerInnen ab 40 zu unterstützen.

(4) Lehrlingsförderung

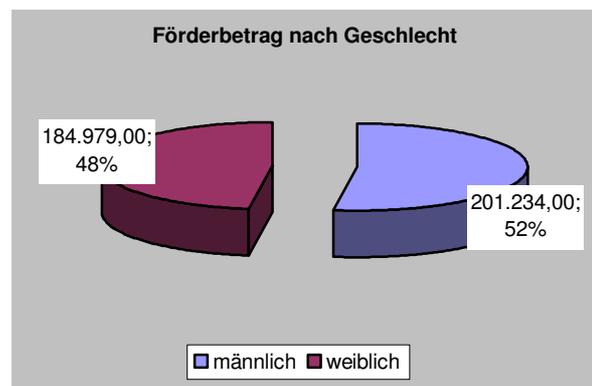
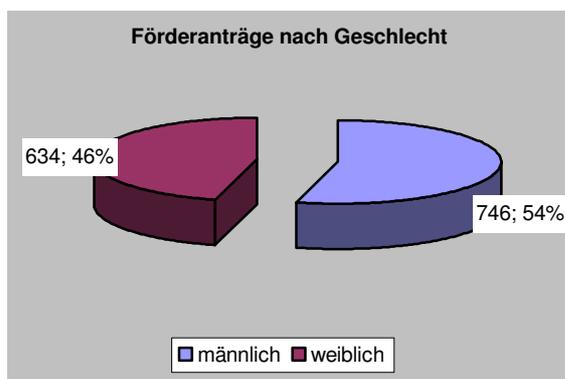
Zusammenfassende Bewertung der Richtlinienanalyse

Gesetze, Verordnungen, Programme, Ausrichtung <ul style="list-style-type: none">▪ Verankerung der Gender Dimension	In der „Richtlinie Lehrlingsförderungszuschluss“ vom 28.9.2004 wird Bezug nehmend auf das AMFG als Ziel der Förderung formuliert: „Die Erhöhung der beruflichen Qualifikation von Arbeitnehmern und der Ausgleich von Einkommenseinbußen während der
---	--

	<p>Berufsausbildung“.</p> <p>Mit dem Lehrlingsförderungszuschuss soll erreicht werden, dass Lehrlinge aus Familien, für die die Ausbildung ihres Kindes in einem Lehrberuf eine schwere finanzielle Belastung darstellt, durch Zuschüsse/Ausgleich für eingeschränkte Verdienstmöglichkeiten bzw. für Kosten der Ausbildung, unterstützt werden.</p> <p>Zielgruppen sind alle Lehrlinge mit einem nachgewiesenen Lehrverhältnis.</p> <p>Die Förderung ist einkommensabhängig (Einkommen des Lehrlings und der Eltern/Unterhaltspflichtigen).</p>
<p>Ziele und Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorhandensein von genderspezifischen Ziel- und Wirkungskriterien ▪ Vorhandensein von Maßnahmen, die Gender Disparitäten abbauen 	<p>Die Lehrlingsförderung wird einkommensabhängig gewährt und hat somit neben der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung (Unterstützung der Berufsausbildung) eine hohe soziale Lenkungs- und Steuerungsfunktion (Unterstützung einkommensschwächerer Familien).</p>
<p>Evaluierung/Berichte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorhandensein (Auswertung) von Daten über Gender Spezifika ▪ Beitrag der geförderten Maßnahmen zur Verringerung von Gender Disparitäten 	<p>Aufgrund der vorliegenden Daten können einige Aussagen über Gendereffekte der Förderung gemacht werden (s.unten: genderspezifische Auswertung der Förderstatistik)</p>

(Genderspezifische) Datenauswertung und Interpretation zur Lehrlingsförderung

Verteilung der Geschlechter auf genehmigte Förderungen (FörderwerberInnen) und Förderbetrag



- Von den insgesamt 1.380 genehmigten Anträgen auf Lehrlingsförderung entfallen 46% der Förderungen (48% des Fördervolumens) auf Mädchen/Frauen und 54% der Förderungen (52% des Fördervolumens) auf Burschen/Männer.
- Lt. Tiroler Lehrlingsstatistik (2006, WK Tirol) beträgt der Mädchenanteil an den Lehrlingen 35% und der Anteil der Burschen 65%.

Verteilung nach Bezirken (ohne Grafik)

- Die Verteilung der FörderwerberInnen für die Lehrlingsförderung nach Bezirken weist im Vergleich zur Tiroler Lehrlingsstatistik nach Bezirken (2006, WK Tirol) einige Abweichung auf: Diese könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Zuordnung der Lehrlinge in der Tiroler Lehrlingsstatistik nach Betriebsort/ Ausbildungsbetrieb erfolgt und die Zuordnung der FörderwerberInnen nach Wohnort.

Verteilung nach Lehrberufen und Geschlecht:

Die 10 häufigsten Lehrberufe bei 746 Männern:

Tischler	72	9,7%
KFZ-Techniker	59	7,9%
Einzelhandelskaufmann	47	6,3%
Koch	40	5,4%
Zimmerer	36	4,8%
Elektroinstallationstechniker	32	4,3%
Maschinenbautechniker	31	4,2%
Maler und Anstreicher	28	3,8%
Maurer	25	3,4%
Metalltechniker, -bearbeitungstech.	24	3,2%

Die 10 häufigsten Lehrberufe bei 634 Frauen:

Einzelhandelskauffrau	158	24,9%
Friseurin u. Perückenmacherin	74	11,7%
Bürokauffrau	44	6,9%
Restaurantfachfrau	23	3,9%
Floristin	22	3,5%
Konditorin	20	3,2%
Pharmazeut.-kaufmänn. Assist.	19	3,0%

Hotel- u. Gastgewerbeassist.	14	2,2%
Köchin	12	1,9%
Kosmetik und Fußpflege	9	1,4%

Dateninterpretation

- Die Verteilung der (10 häufigsten) Lehrberufe nach Geschlecht spiegelt die bekannte geschlechtsspezifische Berufswahl von Mädchen und Burschen wider. Die Genderverteilung der Lehrberufe bei den FörderwerberInnen ist im Wesentlichen auch identisch mit der Verteilung der Lehrlinge lt. Tiroler Lehrlingsstatistik (2006).
- Auffallend ist, dass 43,5% der Mädchen sich auf lediglich 3 Lehrberufe konzentrieren; bei den Burschen sind es knapp 24% der Antragsteller, die sich auf die 3 häufigsten Lehrberufe konzentrieren.

Erste Genderimplikationen

- ⇒ In Bezug auf die Verteilung (Anträge und Budgetvolumen) hat die Lehrlingsförderung eine starke positive Wirkung auf weibliche Lehrlinge. Vergleichen mit der Lehrlingsverteilung nach Geschlecht insgesamt, nutzen Mädchen/Frauen (bzw. deren Familien) die Lehrlingsförderung überproportional. Dies ist ein Hinweis darauf, dass diese Förderung die Berufsausbildung bei Mädchen aus sozial benachteiligten Familien jedenfalls positiv unterstützt (Positiver Gendereffekt!)
- ⇒ Keinen Einfluss hat die Lehrlingsförderung jedoch auf die geschlechtsspezifische Berufswahl. In diesem Punkt wirkt der Lehrlingsförderungszuschuss „strukturkonservierend“ und reproduziert bekannte Gender Disparitäten im Bereich der Berufswahl.

4. Schlussfolgerungen (Genderimplikationen) und Empfehlungen

Zusammenfassender Befund der Gender Status-Quo-Analyse

- ⇒ Die **ArbeitnehmerInnenförderungen werden von Frauen und Männern insgesamt in einem ausgewogenen Ausmaß** genutzt. Generell kann der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (verglichen mit dem Anteil an den Erwerbspersonen) an den FörderwerberInnen als sehr positiver und „ausgleichender“ Gendereffekt gewertet werden.
- ⇒ **Positive Gendereffekte** ergeben sich v.a. durch die **Zielgruppendefinition** und –differenzierung (und die explizite Aufnahme von, am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen wie WiedereinsteigerInnen, in die Zielgruppenbeschreibung). Die positiven Gendereffekte sind v.a. in der Altersgruppe der über 40jährigen Frauen evident und zeigen sich in der höheren Nutzung der Bildungsförderung für Neuorientierung, Aus- und Weiterbildung nach einem beruflichen Wiedereinstieg und für die Karriereunterstützung.
- ⇒ **Explizit gleichstellungspositiv wirkt sich die Einkommensabhängigkeit der Förderungen** (v.a. Bildungsbeihilfe, Bildungsdarlehen und Lehrlingsförderung) **aus**. Diese Förderungen werden in einem überproportional starken Umfang von Frauen genutzt und haben somit eine wesentliche soziale und genderspezifische Lenkungsfunktion (Abbau von Zugangsbarrieren zu Weiterbildung durch einen Ausgleich geschlechterspezifischer Einkommensunterschiede).

Verbesserungspotenziale und Empfehlungen

- ⇒ In den Richtlinien (Rahmenrichtlinie und Förderrichtlinien) sind zwar die Zielgruppen ausdifferenziert; Gleichstellungsziele fehlen bzw. sind nur sehr allgemein formuliert

Empfehlung - Rahmenrichtlinie

- ⇒ Konkretisierung der Gleichstellungsziele in der Rahmenrichtlinie, etwa durch Ausdifferenzierung der Formulierung „Förderung der Gleichstellung von Frauen im beruflichen Umfeld“

Genderdisparitäten in der Nutzung bzw. in der Wirkung der Förderungen:

- ⇒ Genderunterschiede finden sich im Bereich der **Altersstruktur der FörderwerberInnen**: Generell ist bei beiden Geschlechtern ein starker „Alters-Gap“ zu beobachten; d.h. die Bildungsförderung bzw. die Weiterbildungsaktivitäten brechen ab der Altersgruppe der über 40 Jährigen ab. Wobei der Frauenanteil an den über 40Jährigen zum Teil wesentlich höher ist als der Männeranteil in dieser Altersgruppe. Die Zielgruppenausrichtung auf WiedereinsteigerInnen hat hierbei einen sehr positiven Gendereffekt. Im „Haupterwerbssalter“, vor allem in der Altersgruppe der 30-40Jährigen partizipieren Männer überdurchschnittlich stärker an den Bildungsförderungen.

Empfehlungen zur Altersstruktur:

- ⇒ Gezielte Maßnahmen zur Verstärkung der Bildungsbeteiligung und Nutzung der Bildungsförderung der älteren Beschäftigten (Frauen und Männer)
 - ⇒ Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten und Bildungs-beteiligung in der Zielgruppe der Frauen während der Familienphase (d.h. bereits vor dem Wiedereinstieg, um Dequalifizierungsprozesse zu vermeiden und Einstiegs- und Karrierechancen zu verbessern) durch gezielte Programme und Maßnahmen, wie beispielsweise: Zielgruppen-differenzierung und bessere Förderung für diese Gruppe, gezielte Bildungs- und Beratungsangebote in Kooperation mit WB-Einrichtungen und Unternehmen, etc.
-
- ⇒ Im Bereich der **strukturellen Disparitäten (wie Berufswahl, Auswahl der inhaltlichen Bildungsaktivitäten, regionale Benachteiligung)** schreiben die Förderungen geschlechtsspezifische Benachteiligungen fort.
 - ⇒ Nach Bezirken ist eine beträchtliche Ungleichverteilung von Männern und Frauen festzustellen: in ländlich strukturierten Regionen können Frauen viel weniger (als in städtischen Ballungszentren) an der Förderung partizipieren und sind verglichen mit den Männern zum Teil stark unterproportional vertreten.
 - ⇒ Die genderspezifische Verteilung nach Bildungsbereich spiegelt ebenfalls die Segmentierung am Arbeitsmarkt (in „Frauenberufe“/ „Männerberufe“) wider. So betrachtet haben die Bildungsgeldförderungen einen

„strukturkonservierenden“ Charakter und reproduzieren bestehende Disparitäten am Arbeitsmarkt.

- ⇒ Zum **Abbau von (genderspezifischen) strukturellen Disparitäten** ist eine „Ressort- bzw. Abteilungsübergreifende“ Herangehensweise empfehlenswert: Bei Vorhandensein eines übergeordneten Wirkungsziel (beispielsweise: Abbau von regionalen Benachteiligungen mit einem Schwerpunkt „Besondere Berücksichtigung der Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Arbeitsplätzen und Bildungsaktivitäten“ im Rahmen der Regional-, Bildungs- und Wirtschaftsförderung) könnten die Arbeitnehmer-Förderrichtlinien eine entsprechende Ausgestaltung aufweisen, um diese Zieldimension zu unterstützen. Dies könnte z.B. sein: Schaffung von Förderanreizen, wie eine höhere Förderung bei der Wahl von nicht-traditionellen Berufen, eine zielgruppenspezifische PR- und Beratungsaktivität, etc.
- ⇒ Ergänzend könnten, in Abstimmung mit den Bildungsanbietern, Maßnahmen und Angebote initiiert werden, die es Frauen in ländlichen Regionen ermöglichen, sich an Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen. (z.B. Steuerung über Bildungsanbieter, Investive Förderungen von regionalen Angeboten für bestimmte Zielgruppen abhängig machen, organisatorische Rahmenbedingungen für Bildungsangebote und/oder Mobilitätsunterstützung für „bildungsferne“ Regionen schaffen, etc.).

Empfehlung – Regionale und andere Disparitäten

- ⇒ Strukturelle Ungleichheiten können auf dieser Ebene der Förderung nicht verändert bzw. nur marginal beeinflusst werden.
 - ⇒ Sinnvoll und empfehlenswert erscheint eine ressort-übergreifende Strategie, die eine Zielabstimmung und Zielkompatibilität mit den betroffenen Ressorts/Bereichen beinhaltet.
-
- ⇒ Aussagen über Gendereffekte konnten im Zuge der IST-Analyse der Förderstatistiken zwar gemacht werden; **Detailaussagen über Genderwirkungen bezogen auf einzelne Zielgruppen**, etwa in welchem Umfang es gelingt, die Zielgruppe der WiedereinsteigerInnen zu erreichen oder „bildungsferne“ Gruppe, sind nicht möglich. Dazu ist es notwendig

bestimmte Zielgruppenerhebungen und Auswertungen (nach Geschlecht) durchzuführen.

Empfehlung – Zielgruppenerhebung und Genderziele

- ⇒ Angeregt wird eine jährliche Auswertung der Förderungsstatistik nach „Zielgruppenverteilung“ (arbeitsrechtlicher Status) und nach Geschlecht, um hier Gender Effekte besser bewerten und entsprechend steuern zu können.
- ⇒ Eine Beurteilung der mit der Förderung verbundenen Gendereffekte setzt auch voraus, entsprechende zielgruppenspezifische (Gender-) Ziele festzulegen, um die Wirkung bzw. die Zielerreichung messen zu können.

Anlage: Analyseraster

„Implementierungshilfe Gender Mainstreaming im Förderungswesen“

Analyseraster

Analyseebenen	Kriterien und Analysefragen
Gesetze, Verordnungen, Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche allgemeinen (oder spezifischen) Gender Dimensionen sind erkennbar?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche strategisch-politischen Ziele werden auf Ressortebene formuliert? Was soll erreicht werden? ▪ Gibt es genderspezifische Ziele (Vorgaben, Teilziele)? ▪ Finden sich genderspezifische Wirkungsziele /Lenkungsziele (Beitrag der Förderung zu einer gleichen Verteilung von Ressourcen, Dienstleistungen, Einfluss zwischen Frauen und Männer)?
Richtlinien	<p>Beschreibung der Zielgruppe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden Zielgruppen nach genderspezifischen Merkmalen formuliert? ▪ Wird bei der Beschreibung der Zielgruppe genderspezifischen Unterschieden (Lebens- und Arbeitsbedingungen, Bedürfnissen, Interessen, Einkommen, etc.) Rechnung getragen? <p>Inhalte und Maßnahmen der Förderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wird bei den geförderten Maßnahmen/Inhalten genderspezifischen Unterschieden und Ausgangssituationen Rechnung getragen? ▪ Werden Maßnahmen gefördert, die explizit Disparitäten abbauen und zu mehr Gleichstellung führen? <p>Förderungsvoraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wird bei den Fördervoraussetzungen sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zur Förderung haben und von dieser profitieren?
Förderungsanträge/Formulare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden genderspezifische (personenbezogene) Daten erfasst? ▪ Welche sozialen Dimensionen/Kriterien werden

	nach Geschlecht ausgewiesen und erhoben?
Berichte/Daten/ Evaluierungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Daten/Analysen sind vorhanden? Liegen Evaluierungen, Förderungsberichte und Statistiken vor? ▪ Gibt es genderspezifische Auswertungen (FörderungswerberInnen nach Geschlecht, etc.)? ▪ Welche Information, Daten existieren bzgl. des Geschlechterverhältnisses (Unterschiede nach Geschlecht)? ▪ Geben die Evaluierungen und Berichte Auskunft über positive Effekte, Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis (Abbau von Disparitäten)? ▪ Werden positive, negative Effekte durch die Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männer evaluiert?
Dokumente/Quellen/ LINKS	

Bewertungsschema

Gesetze, Verordnungen, Programme	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verankerung der Gender Dimension in Gesetzen, Verordnungen, Programmen und Richtlinien
Ziele und Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorhandensein von genderspezifischen Ziel- und Wirkungskriterien ➤ Vorhandensein von Maßnahmen, die Gender Disparitäten abbauen
Evaluierung/Berichte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorhandensein (Auswertung) von Daten, Informationen über Gender Spezifika der Zielgruppe bzw. über das Geschlechterverhältnis ➤ Beitrag der geförderten Maßnahmen zur Verringerung von Gender Disparitäten: (positive/negative) Effekte der Förderung auf das Geschlechterverhältnis

ANLAGE:

Ableitung allgemeiner Kriterien

Zusammenfassung wichtiger Kriterien und Schritte für die Implementierung des Gender Mainstreaming – Ansatzes (inkl. Budgetplanung und Mittelverwendung) am Beispiel von Förderungen.⁶

Förderungen beeinflussen bzw. verändern Rahmenbedingungen, Lebenssituationen und Handlungsmöglichkeiten von Individuen, je nachdem an welche Zielvorstellung der Einsatz von Förderungsmitteln geknüpft ist.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Förderungsvergabe und in Richtlinien bedeutet: „Die Rahmenbedingungen zu so gestalten, dass Frauen und Männer in ihren Handlungs- und Zugangsmöglichkeiten gleichgestellt sind bzw. Ungleichheiten abgebaut werden.“

Folgende Voraussetzung und Kriterien sind dabei zu berücksichtigen:

- Identifizierung von geschlechtsspezifischen Merkmalen und Besonderheiten (in den Lebens- und Arbeitsbedingungen) der Zielgruppen und Begünstigten der Förderungen
- Konkretisierung der Gleichstellungsziele bei der Fördervergabe (Richtlinien, Förderprogramme)
- Entwicklung von spezifischen Maßnahmen, die diese Ziele unterstützen (Förderrichtlinie)
- Mittelplanung und –verwendung (Budgetcontrolling)
- Auswertung der Daten zur Inanspruchnahme der Förderungen nach Geschlecht (Monitoring und Erstellung von Förderstatistiken inkl. Budgetverwendung)
- Überprüfung der Wirkung der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männer. Dies betrifft den gesamten Prozess der Förderungsplanung, -vergabe, des Förderungscontrollings, sowie deren Ergebnisse (Evaluierung).

⁶ S.dazu: Leitfaden „Implementierungshilfe für Gender Mainstreaming in den Förderungen des Landes OÖ“, Gender Alp! 2007