



Moser-Simmill

Büro für Gender Consulting
und Organisationsberatung

Gender-Budgeting – Pilotprojekt „Arbeitnehmerförderung“

Kurzfassung Bericht

„Pilotprojekt Gender Budgeting“
in der Tiroler Landesverwaltung

Dezember 2009

**Maria Moser-Simmill, Unternehmensberatung
Büro für Gender Consulting und Organisationsberatung**

1. Ausgangssituation, Zielsetzung und Nutzen von Gender Budgeting

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.

Pilotprojekt
Gender Budgeting
in der Tiroler
Landes-
verwaltung

Die Zielsetzung von Gender Budgets wird definiert als:

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

Zielsetzung von
Gender Budgeting

Nutzenpotenziale, die mit der Einführung des Gender Budgeting-Ansatzes verbunden sind:

- Umsetzung von EU-Vorgaben, sowie der gesetzlichen Vorgaben in Österreich (Haushaltsrechtsreform in der BVG 2009)
- Verknüpfung von Gleichstellung und Wirkungs- bzw. Zielorientierung des Modernen Verwaltungshandelns: Zwei 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, „ungewollte“ 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: Wahrnehmung einer „Vorbildfunktion“.
- Gleichstellungspolitik kann als „konkretes und professionelles Tun“ praktiziert und kommuniziert werden.

Nutzen-
potenziale von
Gender Budgeting

2. Pilotprojekt: Zielsetzung und ausgewählte Förderbereiche

Mit der Durchführung eines Pilotprojektes in der Tiroler Landesverwaltung 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 werden Erfahrungen generiert und Grundlagen für die Implementierung von Gender Budgeting in der Tiroler Landesverwaltung geschaffen.

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

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

Auswahl der Förderungen aus der Abteilung Arbeit und Wirtschaft: Arbeitnehmerförderung

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

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

Analyse der ausgewählten Förderungen

Ziel der Analyse war:

- Eine Sichtung der verfügbaren Unterlagen und Förderstatistiken nach Genderkriterien und eine Bewertung der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den definierten Förderungen bzw. der Genderwirkungen vorzunehmen (Status-Quo-Genderanalyse).
- Die Formulierung von Empfehlungen und Schlussfolgerungen für die weitere Implementierung des Genderansatzes:
- Die Empfehlungen beziehen sich auf jene Voraussetzungen, die vorliegen müssen, um den Gender Budgeting-Ansatz implementieren zu können, wie z.B. Erhebung bzw. Verfügbarkeit statistischer Daten nach Geschlecht, Formulierung von Gleichstellungs-orientierten Output- und Wirkungszielen, Korrektur sowie Gestaltung des Förderprozedere.

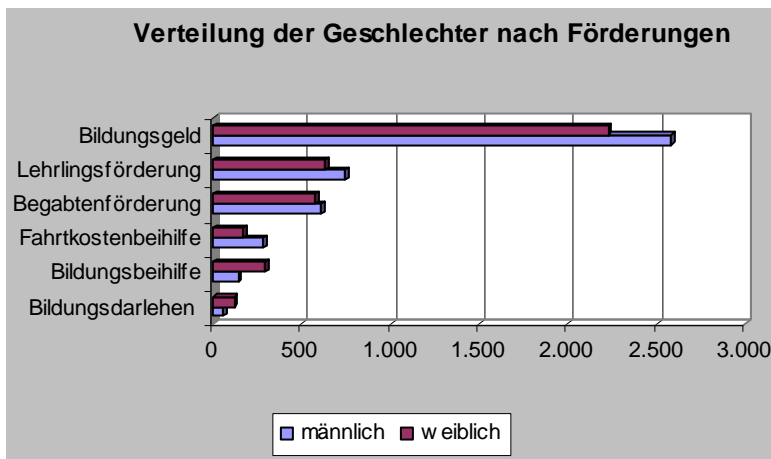
Genderanalyse der Förderungen

3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Zusammenfassende Ergebnisse der Gender Analyse - Positive Genderwirkungen:

- Die ArbeitnehmerInnenförderungen werden von Frauen und Männern insgesamt in einem ausgewogenen Ausmaß genutzt. Generell kann der (leicht) überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (verglichen mit dem Anteil an den Erwerbspersonen) an den FörderwerberInnen als positiver und „ausgleichender“ Gendereffekt gewertet werden.

Ergebnisse der Genderanalyse der Förderungen



- Positive Gendereffekte ergeben sich v.a. durch die Zielgruppendefinition und -differenzierung (und die explizite Aufnahme von, am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen in die Zielgruppenbeschreibung, wie WiedereinsteigerInnen). Die positiven Gendereffekte sind vor allem 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 aus (v.a. Bildungsbeihilfe, Bildungsdarlehen und Lehrlingsförderung). Diese Förderungen werden in einem überproportional starken Umfang von Frauen genutzt und haben somit eine wesentliche soziale und genderspezifische Lenkungsfunction (Abbau von Zugangsbarrieren zu Weiterbildung durch einen Ausgleich geschlechterspezifischer Einkommensunterschiede).
- Im Zuge der IST-Analyse der Förderstatistiken können einige, wesentliche Aussagen über Gendereffekte gemacht werden; **Detailaussagen über Genderwirkungen bezogen auf einzelne Zielgruppen**, etwa in welchem Umfang es gelingt, die Zielgruppe der WiedereinsteigerInnen oder „bildungsferne“ Gruppe zu erreichen, sind nicht möglich. Dazu ist es notwendig, bestimmte Zielgruppenerhebungen und Auswertungen (nach Geschlecht) durchzuführen.

Positive Gendereffekte durch:

Zielgruppendifferenzierung

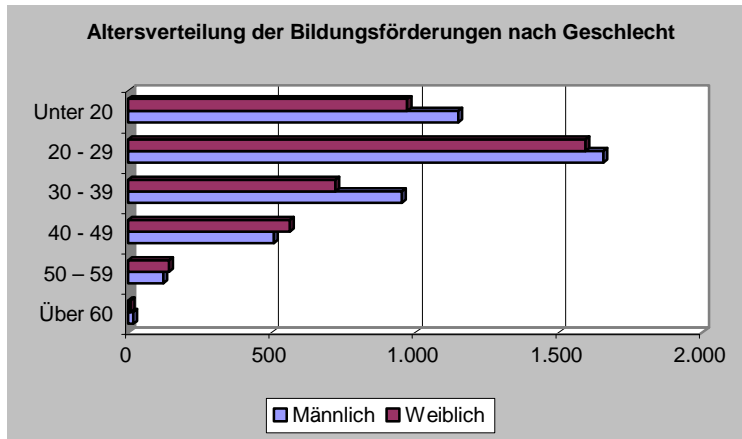
und

Einkommensabhängigkeit der Förderungen

Genderunterschiede und Verbesserungspotenziale

Genderdisparitäten in der Nutzung bzw. in der Wirkung der Förderungen

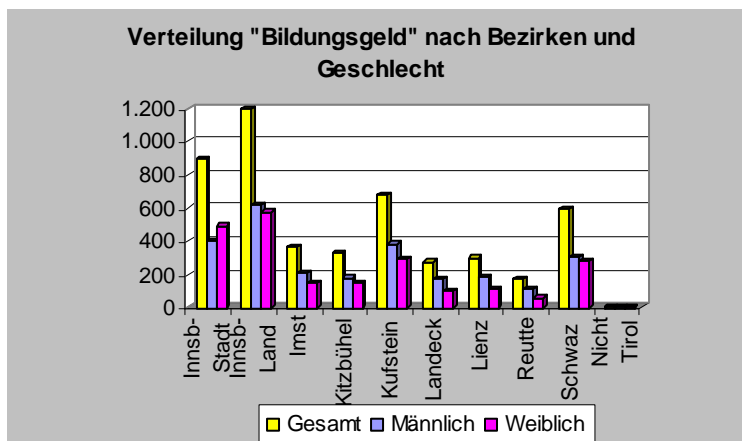
- Genderunterschiede finden sich im Bereich der Altersstruktur der FörderwerberInnen:



Genderunterschiede in der Altersstruktur

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 positiven Gendereffekt. Im „Haupterwerbsalter“, vor allem in der Altersgruppe der 30-39Jährigen partizipieren Männer überdurchschnittlich stärker an den Bildungsförderungen.

- 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:



Benachteiligung von Frauen in ländlichen und Randregionen

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 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 und/oder zielgruppenspezifische PR- und Beratungsaktivitäten.
- 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, Mobilitätsunterstützung für „bildungsferne“ Regionen, etc.).

Der Abbau von strukturellen Genderungleichheiten erfordert ein Ressort-übergreifendes Handeln

4. Empfehlungen

- ⇒ Konkretisierung der Gleichstellungsziele in der Rahmenrichtlinie, etwa durch Ausdifferenzierung der Formulierung „Förderung der Gleichstellung von Frauen im beruflichen Umfeld“ (In den Förderrichtlinien sind zwar die Zielgruppen ausdifferenziert; Gleichstellungsziele fehlen bzw. sind nur sehr allgemein formuliert.)
- ⇒ Angeregt wird eine jährliche Auswertung der Förderungsstatistik nach „Zielgruppenverteilung“ (Arbeitsmarkt-Status) und nach Geschlecht, um hier Gender Effekte besser erfassen, bewerten und steuern zu können.
- ⇒ Festlegung von zielgruppenspezifische (Gender-)Zielen und Indikatoren: Eine Beurteilung der, mit der Förderung verbundenen Gendereffekte, setzt auch voraus, entsprechende Ziele und Indikatoren festzulegen, um die Wirkung bzw. die Ziel-

Empfehlungen
zur Rahmenrichtlinie:
Ausdifferenzierung von Genderzielen

Datenerfassung und –auswertung nach Genderkriterien und Zielgruppen

erreichung messen zu können (z.B. gewünschter Anteil von WiedereinsteigerInnen oder Frauen in einer bestimmten Altersgruppen, etc. s. nachfolgend).

- ⇒ Gezielte Maßnahmen zur Verstärkung der Bildungsbeteiligung und Nutzung der Bildungsförderung der älteren Beschäftigten (Frauen und Männer).
- ⇒ Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten und Bildungsbeteiligung in der Zielgruppe der Frauen während der Familienphase (d.h. vor dem Wiedereinstieg), um Dequalifizierungsprozesse zu vermeiden und Einstiegs- und Karrierechancen zu verbessern) durch gezielte Programme und Maßnahmen, wie beispielsweise: Bessere Förderung für diese Gruppe, gezielte Bildungs- und Beratungsangebote in Kooperation mit WB-Einrichtungen und Unternehmen, etc.
- ⇒ Strukturelle Ungleichheiten können auf dieser Ebene der Arbeitnehmerförderung nicht verändert bzw. nur marginal beeinflusst werden.
- ⇒ Sinnvoll und empfehlenswert erscheint eine ressortübergreifende Strategie, die eine Zielabstimmung und Zielkompatibilität mit den betroffenen Ressorts/Bereichen beinhaltet.

Empfehlungen
zur Alterstruktur

Maßnahmen
für Frauen
während der
„Familien-
phase“

Empfehlung –
Abbau regio-
naler und an-
derer Disparitä-
ten (wie „tradi-
tionelle Berufs-
wahl“)