
Gender Budgeting

**Ein Instrument zur Förderung von Gender
Mainstreaming in der ländlichen Entwicklung**

Dr.ⁱⁿ Vera Jauk
BM für Gesundheit und Frauen

St. Florian bei Linz, 6. November 2017

Was ist Gender Budgeting?

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess

Es umfasst

- eine geschlechtsbezogene Analyse der Haushalte
- die Integration einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses
- die Umverteilung von Einnahmen und Ausgaben in Richtung Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Quelle: Europarat 2005)

Gender Budgeting ist nicht:

- ein separater Budgetposten für Frauen
- eine Budgetverteilung 50:50 auf Frauen und Männer



Voraussetzungen für Gender Budgeting

- Verantwortung der Führungskräfte (Top-down-Strategie)
- Konkrete, verbindliche und messbare Gleichstellungsziele inkl. gender-spezifische Daten
- Festlegung von Strukturen und Prozessen
 - Regelung von Zuständigkeiten und Steuerungsfunktionen
 - Verbindliche Einführung von Verfahren und Methoden
- Aufbau von Gender Kompetenz



Regierungsbeschlüsse

2000: Interministerielle AG Gender Mainstreaming

2002: Arbeitsprogramm, Pilotprojekte

2004: Meta-Gleichstellungsziele für die Ressorts, u.a.

- Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen legislativen und budgetpolitischen Maßnahmen sowie im Förder- und Berichtswesen
- Gleiche Teilhabe von Frauen an Führungspositionen
- Erhöhung der Karenzzeiten männlicher Bediensteter
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache

2008: Arbeitshilfen GM in der Legistik, Gender Budgeting

2011: Nachhaltige Implementierung von GM

- Legistik, Daten, Förderungen/Auftragsvergabe ...



Rechtliche Grundlagen

○ Bundes - Verfassung

“Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ (Staatszielbestimmung, 2009)

○ Bundes - Haushaltsgesetz 2013



den Budgetunterlagen sind anzuschließen:

ein bis fünf Wirkungsziele, davon mindestens **ein Gleichstellungsziel**

ein bis fünf Maßnahmen, davon mindestens **eine Gleichstellungsmaßnahme**

sowie zur Messung des Erfolgs **Kennzahlen (Indikatoren)**

Gleichstellungsziele - Beispiele

- Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen (Indikator: Frauenanteil in Gremien, Aufsichtsräten ...)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Indikator: Kinderbetreuungsquoten, Telearbeitsplätze ...)
- Verstärkte Beteiligung von Frauen und Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt (Indikator: Beschäftigungsquote von Frauen)
- Gleicher Zugang von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung (Indikator: Teilnahme an Gesundenuntersuchungen ...)
- Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern höherer land- und forstwirtschaftlichen Schulen (Indikator: Zahl der SchülerInnen, Zahl der MaturantInnen)

Methode: das 4 Phasen Modell



Abwanderung junger Frauen aus ländl. Regionen

- **IST-Analyse**
 - starke weibliche Abwanderung in der Altersgruppe 20 - 29 Jahre
- **Ursachen und Einflussfaktoren**
 - Mangel an Arbeitsplätzen für Frauen, höheres Bildungsniveau, stärkere Mobilitätsbereitschaft für Ausbildungszwecke, traditionelle Geschlechterrollen ...
- **Auswirkungen**
 - Wirtschaftliche und demographische Schrumpfung, sinkende Geburtenrate, sinkende Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen
- **Ziele/Maßnahmen**
 - Ausweitung des Lehrstellen- und Ausbildungsangebotes für junge Frauen in atypischen Bereichen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessern, Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, Ausbau der Freizeitangebote für Frauen, verstärkte Einbindung in Entscheidungsgremien, gezielte Unterstützung von Frauen, die sich selbständig machen wollen



Rundschreiben und Erlässe

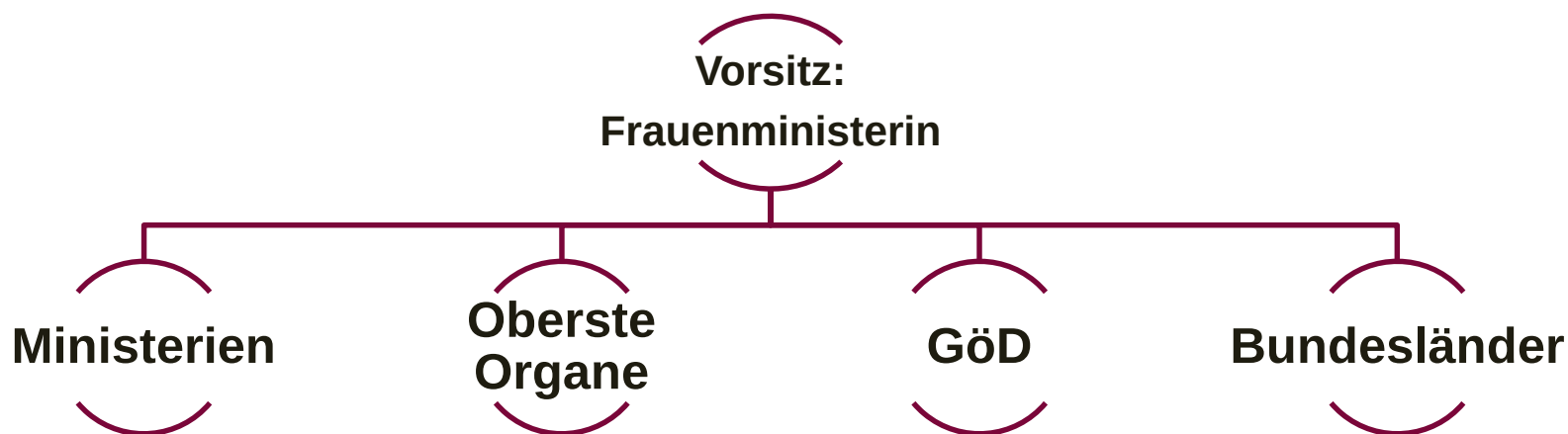
Gender Mainstreaming in der Auftragsvergabe

- bei der Direktvergabe von Liefer- und Dienstleistungsaufträgen, deren Leistungsfrist 6 Monate übersteigt, haben sich BieterInnen bereits bei der Auftragserteilung zur Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu verpflichten
 - Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg, Frauenförderung bei Qualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, strukturelle Maßnahmen
- ab 20 Beschäftigte im Unternehmen
- > € 1 Mio. Jahresumsatz des Unternehmens
- Schriftlicher Nachweis der Umsetzung
- Pönale: 1 Promille der Auftragssumme pro Tag, höchstens € 10.000



Rundschreiben: <https://www.bmbf.gv.at>

Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB)



Aufgaben:

Informationsaustausch, Kriterien und Instrumente für die Umsetzung von GM/GB;
Begleitung und Evaluierung von Projekten, Maßnahmen und Gesetzen

Kooperation der beteiligten Institutionen:

Wirkungscontrollingstelle des Bundes, Rechnungshof, Budgetdienst im Parlament

Aufbau von Gender Kompetenz

- Website der IMAG GMB (www.imag-gmb.at) mit Tool-Box GB und Letfäden
- Veranstaltungsreihe “Gleichstellung im Gespräch
- Vierteljährlicher Newsletter
- GM-Projektdatenbank (rund 250 Projekte)
- Jährlicher Gender Index
- Gender Budgeting Blog (<http://blog.imag-gendermainstreaming.at/index.php/de/home>)
- Workshops, Seminare und Beratungen
 - On-Demand-Workshops für die Ressorts
 - Module in der Aus- und Weiterbildung an der Verwaltungsakademie des Bundes



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr.ⁱⁿ Vera Jauk

BM für Gesundheit und Frauen

Abt. IV/1, Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

1010 Wien, Minoritenplatz 3

Tel.: +43 1 53120-2410

e-mail: vera.jauk@frauenministerium.gv.at

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