

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

so!ution
Sozialforschung & Entwicklung



This project has received
European Regional
Development Funding
through the INTERREG IIIB
Community Initiative



Interreg III B

Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich

Kurzfassung

Christine Mayrhuber, Michaela Neumayr,
Margit Schratzenstaller (WIFO), Birgit Buchinger,
Ulrike Gschwandtner (Solution)

September 2006

Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich

Kurzfassung

**Christine Mayrhuber, Michaela Neumayr,
Margit Schratzenstaller (WIFO), Birgit Buchinger,
Ulrike Gschwandtner (Solution)**

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung
und Solution im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen
Landesregierung

Unter Mitarbeit von Hedwig Lutz (WIFO)

Konsulentinnen: Luise Gubitzer, Elisabeth Klatzer,
Gebriele Michalitsch

Begutachtung: Ewald Walterskirchen
Wissenschaftliche Assistenz: Dietmar Klose, Eva Latschka

September 2006

Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich – Kurzfassung Endbericht*

Christine Mayrhuber, Michaela Neumayr, Margit Schratzenstaller (WIFO),
Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner (Solution)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Konzeptionelle, methodische und normative Grundlagen	4
2.1 <i>Definition und allgemeine Zielsetzungen von Gender Budgeting</i>	4
2.2 <i>Gleichstellungsziele</i>	4
2.3 <i>Methodische Grundlagen</i>	8
2.3.1 <i>Untersuchungsaspekte und Analyseraster</i>	8
2.3.2 <i>Analysemethoden</i>	10
2.4 <i>Analysekriterien und -indikatoren</i>	10
2.4.1 <i>Grundlagen</i>	10
2.4.2 <i>Politikfeldübergreifende Analysekriterien und -indikatoren</i>	11
3. Wichtige Ergebnisse im Überblick	13
3.1 <i>Geschlechtsspezifische Effekte der Ausgaben in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport im Überblick</i>	13
3.1.1 <i>Tabellarische Übersichten über die geschlechtsspezifischen Effekte der Ausgaben in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport</i>	13
3.1.2 <i>Stilisierte Fakten bezüglich der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport</i>	19
3.2 <i>Beschäftigungs- und Einkommensanalyse: Beispiel Bildung</i>	29
3.2.1 <i>Beschäftigung</i>	29
3.2.2 <i>Erwerbseinkommen</i>	32
3.3 <i>Ausgabeninzidenzanalyse: Beispiel Gesundheit</i>	36
3.4 <i>Ausgaben für Bildung, Gesundheit und Sport und Wechselwirkungen zur Arbeit außerhalb von Markt und Staat</i>	40
3.4.1 <i>Wirkungsanalyse der Ausgaben des Landes Oberösterreich hinsichtlich des Ehrenamtes</i>	40
3.4.2 <i>Verbindungen zwischen den Ausgaben des Landes Oberösterreich und der Arbeit außerhalb von Markt und Staat</i>	43

* Beim vorliegenden Dokument handelt es sich um die Kurzfassung des Endberichtes zum Projekt "Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich" (Christine Mayrhuber, Michaela Neumayr, Margit Schratzenstaller, unter Mitarbeit von Hedwig Lutz (WIFO); Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner (Solution)), September 2006, 458 Seiten.

4. Gender-Budget-Analyse: Umsetzungsprozess und abgeleitete Standards	47
4.1 <i>Der Umsetzungsprozess</i>	47
4.2 <i>Standards für Gender-Budget-Analysen auf der Prozessebene</i>	47
4.2.1 <i>Standards für die Auftragsvergabe</i>	48
4.2.2 <i>Standards für die Projektdurchführung</i>	49
4.2.3 <i>Standards für das Binnenverhältnis im Forschungsteam</i>	52
5. Erarbeitung der Grundlagen für ein Maßnahmenbündel	53
5.1 <i>Zielkriterien und –indikatoren</i>	53
5.1.1 <i>Zielkriterien und –indikatoren bezüglich Entscheidungsfindung</i>	53
5.1.2 <i>Zielkriterien und –indikatoren in Bezug auf Arbeit und Einkommen</i>	54
5.1.3 <i>Zielkriterien und –indikatoren bezüglich des Outputs</i>	56
5.1.4 <i>Zielkriterien und –indikatoren bezüglich des Outcomes (Arbeit außerhalb von Markt- und Staatssektor)</i>	56
5.2 <i>Elemente eines Maßnahmenbündels</i>	57
5.2.1 <i>Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die politische Ebene</i>	57
5.2.2 <i>Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die rechtliche Ebene</i>	58
5.2.3 <i>Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die inhaltlich-fachspezifische Ebene</i>	58
5.2.4 <i>Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Budgeting in der oberösterreichischen Landesverwaltung</i>	59
6. Wirkungen von Budgetreduktionen	59
6.1 <i>Voraussetzungen und Rahmenbedingungen</i>	59
6.2 <i>Dynamisierung der entwickelten Wirkungsindikatoren</i>	60

1. Einleitung

Die vorliegende Kurzfassung gibt einen Überblick über die Grundlagen der Gender-Budget-Analyse in Österreich und fasst die wichtigsten Ergebnisse der Istanalyse zusammen. Zudem werden Standards zur Umsetzung von Gender Budgeting auf der Prozessebene sowie Elemente eines Maßnahmenbündels zur Institutionalisierung und Umsetzung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landeshaushalt skizziert. Abschließend folgen Überlegungen zu Ansatzpunkten einer Analyse von Ausgabenreduktionen. Die Kurzfassung soll damit auch eine Lesehilfe zur Langfassung der Studie bieten, insbesondere zur dort ausführlich dargestellten Istanalyse, wo die Ergebnisse für die einzelnen Ausgabenbereiche im Detail dokumentiert sind und nachvollzogen werden können.

Das Schwergewicht der Studie liegt auf der Istanalyse, das heißt auf der Untersuchung der Gender-Effekte, die mit den Ausgaben in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport im oberösterreichischen Landeshaushalt gemäß Rechnungsabschluss 2003 und Voranschlag 2004 verbunden sind. Aufgrund des Pilotcharakters der Studie und der bestehenden Restriktionen (Datenlücken, unterschiedliche Finanzierungsträger und Kompetenzen, Finanzierungsverflechtungen etc.) konnte nicht für jeden Ausgabenbereich eine gleiche Analysetiefe erreicht werden. Die Studie untersucht bewusst einen großen Anteil (mehr als ein Drittel der Gesamtausgaben; Kasten 1) des oberösterreichischen Landesbudgets. Ein solcher Zugang erlaubt es, ein zumindest grobes zusammenhängendes Bild kompletter Ausgabenbereiche zu erarbeiten. Zudem zeigt sich bei der Bearbeitung solcher umfassender Bereiche, die durch eine große Heterogenität bezüglich des Leistungs- und Wirkungsspektrums gekennzeichnet sind, wie vielfältig die geschlechtsspezifischen Effekte der dort getätigten Ausgaben sind. Es ist als ein Vorzug dieser Pilotstudie zu sehen, dass erstmals für Österreich komplexe Ausgabenbereiche einer umfassenden Analyse unterzogen wurden, selbst wenn gelegentlich auf eine gewisse Tiefe bei der Analyse verzichtet werden muss.

Kasten 1: Überblick über die Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport im oberösterreichischen Landesbudget

Die untersuchten Ausgabenpositionen in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport machen gemäß Rechnungsabschluss 2003 29,4%, gemäß Voranschlag 2004 35,9% der Gesamtausgaben des Landes Oberösterreich aus.

Die untersuchten Bildungsausgaben belaufen sich auf knapp 895 Mio. € 2003 (knapp 20% der Gesamtausgaben) und knapp 934 Mio. € 2004 (gut 24% der Gesamtausgaben). Im Bereich Bildung wurden 20 Ansätze einer Detailanalyse unterzogen.

Die untersuchten Gesundheitsausgaben erreichen knapp 399 Mio. € 2003 (ca. 9% der Gesamtausgaben) und knapp 421 Mio. € 2004 (11% der Gesamtausgaben). Die Detailanalyse im Bereich Gesundheit umfasst 12 Ansätze.

Die untersuchten Sportausgaben betragen knapp 26 Mio. € 2003 und gut 17 Mio. € 2004 (unter 1% der Gesamtausgaben). Es wurden 6 Ansätze in die Detailanalyse einbezogen.

2. Konzeptionelle, methodische und normative Grundlagen

2.1 Definition und allgemeine Zielsetzungen von Gender Budgeting

Gender Budgeting zielt auf die Verankerung der Geschlechterperspektive in allen Bereichen der Haushaltspolitik. Darüber hinaus sollen jene Teile der Ökonomie sichtbar gemacht werden, die in offiziellen Statistiken zu den Aktivitäten bzw. zur Wertschöpfung im Markt- und im Staatssektor sowie im bezahlten Bereich des Dritten Sektors (d.h. des Non-Profit-Sektors) nicht enthalten sind. Insbesondere die Zeitverwendung für Arbeit außerhalb des Markt- und Staatssektors (Care Economy, d.h. Versorgungs- und Reproduktionsarbeit, sowie ehrenamtliche und inoffizielle Arbeit) und die Wechselwirkungen zur Budgetpolitik stellen hierbei einen zentralen Ansatzpunkt dar.

2.2 Gleichstellungsziele

Ziel von Gender-Budget-Initiativen ist die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern, die zum einen in verschiedenen internationalen/supranationalen Vereinbarungen und Übereinkommen festgelegt und damit Bestandteil internationaler rechtlicher Regelungen ist, zum anderen in Österreich auf unterschiedlichen Ebenen rechtlich verankert ist. Für die Istanalyse und die Formulierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen sind konkrete Gleichstellungsziele als normatives Referenzsystem erforderlich, an dem der bestehende bzw. der gewünschte Zustand bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Politik, Gesellschaft/Soziales und Wirtschaft gemessen werden kann.

Grundsätzlich sind übergeordnete Gleichstellungsziele und spezifische Gleichstellungsziele, die in den einzelnen untersuchten Politikfeldern verfolgt werden, zu unterscheiden. Erstere

beziehen sich auf allgemeine Dimensionen der Gleichstellung von Männern und Frauen (Kasten 2).

Kasten 2: Allgemeine Gleichstellungsziele

- Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zu ökonomischer Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit.
- Eigenständige soziale Absicherung in allen Lebensphasen (insbesondere auch Phasen der Elternschaft, Kinderbetreuung und –erziehung, Bildung, Arbeitslosigkeit, Pflege, Krankheit, Alter) für Frauen und Männer.
- Autonomie über die eigene Zeitverwendung für Frauen und Männer.
- Selbstbestimmte Lebensgestaltung für Frauen und Männer.
- Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zur Entwicklung ihrer persönlichen Fähigkeiten und Potenziale.
- Gleiche Teilhabemöglichkeiten (ökonomische, gesellschaftliche und politische Partizipation) für Frauen und Männer.
- Gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern hinsichtlich politischer und ökonomischer Entscheidungen und Prozesse.
- Leben frei von jeder Form von Gewalt für Frauen und Männer.
- Gleicher Zugang zu öffentlichen Leistungen für Frauen und Männer.

Q: Klatzer (2005A und 2005C); WIFO.

(Auch) aus den genannten allgemeinen Gleichstellungszielen lassen sich darüber hinaus politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen ableiten (Kasten 3). Schließlich wurden für die Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport bereichsspezifische Gleichstellungsziele formuliert (Kasten 4).

Kasten 3: Politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen

- Gleicher Zugang zur und gleiche Möglichkeit der Berufsausübung (auch hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes der Erwerbstätigkeit) für Frauen und Männer.
- Gleiche Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Männer.
- Gleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer.
- Gleiche Verteilung von Führungspositionen zwischen Frauen und Männern.
- Gleicher Zugang zu beruflicher Weiterbildung für Frauen und Männer.
- Gleichwertige Arbeitsbedingungen in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie in männer- und frauendominierten Sektoren und Branchen.
- Gleiche Verteilung und Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit von Frauen und Männern.
- Gleiche Verteilung und Anerkennung unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern.
- Formalisierung inoffizieller Arbeit für Frauen und Männer.

Q: WIFO.

Kasten 4: Bereichsspezifische Gleichstellungsziele

Gleichstellungsziele im Bildungsbereich

Bildungsspezifische Gleichstellungsziele

- Gleichwertige Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mädchen und Buben bei der Gestaltung des Unterrichts sowie der Unterrichtsorganisation.
- Gleiche Förderung von Mädchen und Buben zur Entwicklung ihrer individuellen Fähigkeiten und Potentiale.
- Erweiterung des Verhaltens- und Interessenspektrums von Mädchen und Buben.
- Förderung der sozialen Kompetenz von Mädchen und Buben, ohne dabei stereotype Rollenbilder zu forcieren (Reflexion von Geschlechterrollen).
- Bedarfsgerechte Unterstützung von Mädchen und Buben bei der Entwicklung ihres Selbstbewusstseins und ihres Durchsetzungsvermögens im beruflichen, sozialen, politischen und privaten Bereich.
- Hilfestellung für Mädchen und Buben bei der Entwicklung ihrer individuellen Identität abseits von traditionellen Rollenbildern⁰⁰⁰.
- Schaffung von gleichen Zugangsbedingungen für Mädchen und Buben zu allen Bildungseinrichtungen und Abbau geschlechterstereotyper Bildungsentscheidungen.
- Ausbildung von Mädchen und Buben in nicht-traditionellen Berufsfeldern.
- Gleicher Zugang für Mädchen und Buben zu Bildungseinrichtungen unabhängig vom Einkommen der Eltern und regionalen Faktoren.
- Gleiche Zugangsbedingungen für Mädchen und Buben zu allen Berufsausbildungsmöglichkeiten.
- Ermöglichung von gleichen Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen (gleiche Bildungsrenditen) generell.
- Gleiche Zugangsbedingungen für Frauen und Männer zu Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Eigenständige soziale Absicherung von Mädchen/Frauen und Buben/Männern in allen Bildungsphasen.

Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen im Bildungsbereich

- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern bezüglich von Entscheidungen im Bildungswesen auf der politischen Ebene, in den Bildungseinrichtungen sowie in Forschung und Lehre.
- Gleiche Repräsentation von Frauen und Männern im Erziehungs- und Lehrberuf auf allen Ebenen.
- Gleiche Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Männer im Bildungsbereich.
Gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer im Bildungswesen auf allen Ebenen.
- Gleiche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer im Bildungsbereich.
- Gleichwertige und gleiche Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit von Frauen und Männern.
- Gleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer.
- Soziale Absicherung unbezahlter Arbeit für Frauen und Männer.
- Formalisierung inoffizieller Arbeit.

Gleichstellungsziele im Gesundheitsbereich

Gesundheitsspezifische Gleichstellungsziele

- Umfassende Versorgung von Mädchen/Frauen und Buben/Männer mit Gesundheitsleistungen.
- Gleicher Zugang zu den individuellen Bedürfnissen und dem individuellen Bedarf entsprechenden Gesundheitsleistungen für Frauen und Männer.
- Gleicher individueller Nutzen aus Gesundheitsleistungen – entsprechend den individuellen Bedürfnissen und dem individuellen Bedarf – von Frauen und Männern, insbesondere unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen und besonderer Bedürfnisse bzw. eines besonderen Bedarfs (z. B. Behinderung) sowie unterschiedlicher kultureller Hintergründe (MigrantInnen) und Lebensformen.

- Selbstbestimmung von Frauen im Bereich der Reproduktionstechnologien und freie Entscheidung über Kontrazeption, Schwangerschaft und Geburt.
- Berücksichtigung der psychosozialen und körperlichen Folgen von Gewalt jeder Art gegen Frauen und Mädchen, aber auch gegen Männer und Buben.

Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen im Gesundheitswesen

- Gleiche Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten im Gesundheitswesen für Frauen und Männer.
- Gleiche Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für im Gesundheitswesen beschäftigte Frauen und Männer.
- Gleiche Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen für Frauen und Männer.
- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern bezüglich von Entscheidungen im Gesundheitswesen auf der politischen Ebene, in den Versorgungssystemen, Verbänden, Organisationen, Lobbygruppen, Forschung und Lehre.
- Gleichwertige und gleiche Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit von Frauen und Männern.
- Sicherstellung der Möglichkeit der Inanspruchnahme öffentlicher gesundheitsbezogener Versorgung für Frauen und Männer.
- Gleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer.
- Soziale Absicherung unbezahlter Arbeit für Frauen und Männer.
- Formalisierung inoffizieller Arbeit.

Gleichstellungsziele im Sportbereich

Sportspezifische Gleichstellungsziele

- Erhöhung der Zeitverwendung für Sport insbesondere bei Mädchen/Frauen, aber auch Buben/Männern.
- Gleiche Möglichkeiten für Mädchen, Buben, Frauen und Männer, Sportarten kennen zu lernen und zu erproben.
- Forcierung und Öffnung von "untypischen" Sportarten für Mädchen, Buben, Frauen und Männer.
- Überwindung der Geschlechterreproduktion im Sport.
- Erhöhung der Anzahl ausgeübter Sportarten für Mädchen, Buben, Frauen und Männer.
- Spezielle Förderungen der Zugänge zu Sportarten und Sportstätten für Mädchen, Buben, Frauen und Männer unabhängig von ihrem Alter, der sozialen Herkunft, ihrem kulturellen Hintergrund und ihrer körperlichen Verfasstheit.
- Erhöhung des Anteils an sportaktiven Mädchen und Buben, Frauen und Männern.
- Gleiche Chancen und Möglichkeiten zu sozialer Vernetzung durch sportliche Aktivitäten für Mädchen und Buben, Frauen und Männer.

Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen im Sportbereich

- Gleiche Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu Sport als Einkommensquelle.
- Gleiche Zugangsmöglichkeit und gleicher Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten in den unterschiedlichen Sportorganisationen.
- Gleiche Einkommensmöglichkeiten von Frauen und Männern im Amateursport wie auch im Profisport.
- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern bezüglich von Entscheidungen im Sportbereich auf der politischen Ebene, in Verbänden und Organisationen, Lobbygruppen, Forschung und Lehre.
- Gleicher Anteil von Frauen und Männer an repräsentativen und repräsentierenden ehrenamtlichen Tätigkeiten im Sportbereich.
- Gleiche finanzielle, mediale und gesellschaftliche Anerkennung von Sportlerinnen und Sportlern.

Q: WIFO.

2.3 Methodische Grundlagen

2.3.1 Untersuchungsaspekte und Analyseraster

Für die Analyse des Istzustandes in den untersuchten Budgetbereichen wurde ein einheitliches Untersuchungsaster erarbeitet (Übersicht 1), das auf den Bewertungskriterien/Untersuchungsaspekten Input, Output und Outcome beruht.

Der Untersuchungsaspekt **Input** umfasst die Ressourcen, die für die Bereitstellung einer bestimmten öffentlichen Leistung verwendet werden (eingesetzte Budgetmittel sowie die damit verbundene Beschäftigung).

Der Untersuchungsaspekt **Output** stellt das direkte, unmittelbare Ergebnis einer Maßnahme bzw. der Bereitstellung einer bestimmten öffentlichen Leistung dar (Inanspruchnahme der Leistungen durch die unmittelbaren LeistungsbezieherInnen nach Geschlecht).

Der Untersuchungsaspekt **Outcome** umfasst die mittelbaren Effekte und Folgewirkungen öffentlicher Ausgaben: erstens den Nutzens (Benefit) aus den öffentlichen Leistungen für die LeistungsbezieherInnen selbst (internalisierter Nutzen) sowie individuelle sowie gesamtwirtschaftliche externe Effekte für mittelbar betroffene Individuen, gesellschaftliche Gruppen oder die Gesamtwirtschaft; zweitens Folge- und Wechselwirkungen speziell bezüglich Arbeit, die außerhalb der Sektoren Markt und Staat geleistet wird.

Das Analyseraster umfasst die folgenden Untersuchungsaspekte:

Bereichsspezifische Ausgangssituation

Sie beinhaltet Kompetenzen, Aufgaben und Zuständigkeiten des Landes Oberösterreich, bereichsspezifische politische Zielsetzungen und Gleichstellungsziele sowie die Identifikation systematischer/struktureller Unterschiede in den bereichsspezifischen Lebensbedingungen von Frauen und Männern.

Angebotene Leistungen

Die Beschreibung der angebotenen Leistungen umfasst deren Art, Ausmaß und Struktur, die Vergabemodalitäten und die Entscheidungsbefugnisse über die Mittelverwendung sowie die geschlechtsspezifischen Aspekte des Angebots.

Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen

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

Übersicht 1: Untersuchungsaspekte allgemein

<p>1. BEREICHSSPEZIFISCHE AUSGANGSSITUATION 1.1 Aufgabendefinition des Landes, Zuständigkeiten und Kompetenzen 1.2 Bereichsspezifische politische Ziele und Gleichstellungsziele 1.3 Strukturelle Unterschiede in den bereichsspezifischen Lebensbedingungen von Frauen und Männern</p>
<p>2. ANGEBOTENE LEISTUNGEN (Input und Output) 2.1 Eingesetzte Budgetmittel 2.2 Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der weiteren konkreten Mittelverwendung 2.3 Voraussetzungen für die Mittelgewährung und Vergabemodalitäten 2.4 Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen bereichsspezifischen Leistungen (geschlechtsspezifische Aspekte des Angebote)</p>
<p>3. BESCHÄFTIGUNGS- UND EINKOMMENSWIRKUNGEN (Input) 3.1. Direkte Beschäftigungs- und Einkommenseffekte im öffentlichen Dienst 3.2. Beschäftigungs- und Einkommenseffekte in öffentlich (mit-)finanzierten Einrichtungen/für öffentlich (mit-)finanzierte private AnbieterInnen 3.3. Beschäftigungs- und Einkommenseffekte in durch Investitionen und laufenden Sachaufwand geförderten Wirtschaftsbereichen</p>
<p>4. INANSPRUCHNAHME DER LEISTUNGEN (Output) Ausmaß und Struktur der Inanspruchnahme nach Geschlecht</p>
<p>5. ERGEBNIS DER INANSPRUCHNAHME DER LEISTUNGEN (bereichsspezifischer Outcome) 5.1 Ergebnis der Inanspruchnahme für LeistungsbezieherInnen Individuelle indirekte Effekte aus Leistungsbezug/Inanspruchnahme 5.2 Ergebnis der Inanspruchnahme für andere Personen(-gruppen) Individuelle externe Effekte für mittelbar Betroffene Gesamtwirtschaftliche externe Effekte 5.3 Bewertung der Bedarfserfüllung (aus Gleichstellungsperspektive) Zufriedenheit mit Leistungsangebot; Bedarf nach mehr/anderen Leistungen</p>
<p>6. INDIREKTE EFFEKTE DER LEISTUNGSERBRINGUNG (Outcome, Schwerpunkt Arbeit außerhalb von Markt- und Staatssektor) Erforderliche Leistungen, die mit den Ausgaben verbunden sind (vor- und nachgelagert), differenziert nach unbezahlter, ehrenamtlicher und inoffizieller Arbeit und den darin gegebenen "Beschäftigungsverhältnissen" und eingesetzten Arbeitsvolumina nach Männern und Frauen 6.1 Aspekte ehrenamtlicher Tätigkeit Motivation und Nutzenaspekte Ausmaß und Struktur 6.2 Unbezahlte Arbeit (Familienangehörige, Nachbarschaftshilfe) Motivation und Nutzenaspekte Ausmaß und Struktur 6.3 Inoffizielle Arbeit Motivation und Nutzenaspekte Ausmaß und Struktur</p>

Q: WIFO.

Inanspruchnahme der Leistungen

Auf dieser Untersuchungsebene wird abgebildet, in welchem Ausmaß Frauen und Männer bzw. Mädchen und Buben öffentliche Leistungen in Anspruch nehmen (direkte Effekte).

Ergebnis der Inanspruchnahme der Leistungen (Outcomeanalyse: Nutzen)

Erfasst werden sollen indirekte Effekte aus der Inanspruchnahme einer bestimmten öffentlichen Leistung für Frauen und Männer: Auswirkungen auf die LeistungsbezieherInnen selbst und auf andere Personen(-gruppen), die von individuellen oder gesamtwirtschaftlichen externen Effekten betroffen sein können.

Indirekte Effekte der Leistungserbringung (Outcomeanalyse: Wirkungen auf unbezahlte Arbeit im Privathaushalt, ehrenamtliche und inoffizielle Arbeit)

Bei den hier zu untersuchenden indirekten Effekten der Leistungserbringung handelt es sich um vor- und nachgelagerte Leistungen, die mit den bereichsspezifischen öffentlichen Leistungen verbunden sind. Dabei stehen strukturelle Wirkungen öffentlicher Leistungen auf die Arbeit außerhalb von Markt und Staat (unbezahlte Arbeit im Privathaushalt, ehrenamtliche und inoffizielle Arbeit) sowie die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeit und Zeit im Vordergrund.

2.3.2 Analysemethoden

Es gibt keine bestimmte, auf sämtliche Budgetbereiche einheitlich anzuwendende Methode zur Durchführung von Gender-Budget-Analysen. Grundsätzlich finden in der vorliegenden Studie die folgenden Analysemethoden Anwendung:

- beschreibende Analyse der Situation von Frauen und Männern auf der Grundlage von vorhandenen Daten, die mit Hilfe von Analysekriterien und –indikatoren strukturiert werden;
- Inzidenzanalyse öffentlicher Ausgaben;
- Analyse von Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen öffentlicher Ausgaben;
- Wirkungsanalyse des Budgets hinsichtlich der Zeitverwendung von Frauen und Männern.

2.4 Analysekriterien und –indikatoren

2.4.1 Grundlagen

Die Erfassung und Bewertung der im Untersuchungsraaster angeführten Aspekte erfordert geschlechtsspezifische Analysekriterien und –indikatoren (Kasten 5). Die für eine Gender-Budget-Analyse benötigten Kriterien decken – analog zum Analyseraster – unterschiedliche Ebenen ab. Zur Konkretisierung der Analysekriterien sind spezifische Indikatoren erforderlich, die anhand von unterschiedlichen methodischen Ansätzen und Instrumenten mit konkreten Daten und Informationen angereichert werden.

Kasten 5: Arten von Analysekriterien und -indikatoren

Strukturkriterien und -indikatoren

Beschreibung der geschlechtsspezifischen Ausgangssituation im untersuchten Budgetbereich: Unterschiede der Lebensverhältnisse von Männern und Frauen in den einzelnen Budgetbereichen.

Inputkriterien und -indikatoren

Erfassung des Inputs, der zur Erstellung der öffentlichen Leistungen im analysierten Budgetbereich eingesetzt wird: Beschäftigung, Einkommen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Sektor und in öffentlich (mit-)finanzierten Einrichtungen bzw. bezüglich öffentlich (mit-)finanzierter privater AnbieterInnen sowie wie in den Wirtschaftsbereichen, die von den Ausgaben für Sachleistungen und Investitionen im untersuchten Ausgabenbereich profitieren; außerdem Höhe, Struktur und Entwicklung der Ausgaben im untersuchten Budgetbereich.

Outputkriterien und -indikatoren

Erfassung des Outputs der eingesetzten Ressourcen: Art, Ausmaß und Struktur sowie geschlechtsspezifisch relevante Aspekte des Angebotes, Ausmaß und die Struktur der Inanspruchnahme der angebotenen öffentlichen Leistungen durch Frauen/Mädchen und Männer/Buben.

Outcomekriterien und -indikatoren

Erfassung des Outcomes für die LeistungsbezieherInnen selbst sowie für andere Personengruppen: indirekte Effekte einschließlich des Bereichs der unbezahlten Arbeit im Privathaushalt sowie der ehrenamtlichen und inoffiziellen Arbeit.

Q: WIFO.

2.4.2 Politikfeldübergreifende Analysekriterien und -indikatoren

Analog zu den Gleichstellungszielen wurden allgemeine/politikfeldübergreifende sowie bereichsspezifische Kriterien und Indikatoren zur Durchführung der Istanalyse entwickelt. Im Rahmen der Langfassung wurden politikfeldübergreifende Analysekriterien und -indikatoren für die Bereiche Arbeit und Einkommen, eingesetzte Finanzmittel sowie Entscheidungsfindung erarbeitet; die Kurzfassung präsentiert im Folgenden jene, die für die Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenseffekte verwendet werden (Kasten 6): Erstens zur Erfassung der direkten Einkommens- und Beschäftigungseffekte im öffentlichen Dienst, in öffentlich (mit-)finanzierten Einrichtungen bzw. bezüglich öffentlich (mit-)finanzierter privater AnbieterInnen sowie in Wirtschaftsbereichen, die durch Investitionen und laufenden Sachaufwand gefördert werden, zweitens für die Untersuchung der unbezahlten, der ehrenamtlichen und der inoffiziellen Arbeit, die mit den einzelnen Ausgabenbereichen verknüpft ist.

Kasten 6: Analysekriterien in Bezug auf Arbeit und Einkommen und dazugehörige Indikatoren

Inputkriterium bezahlte Arbeit

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

Inputkriterium Einkommen

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

Outcomekriterium unbezahlte Arbeit im Privathaushalt

- Gesamtvolumen unbezahlt geleisteter Arbeit in Stunden
- Volumen unbezahlter Arbeit in einzelnen Tätigkeitsbereichen in Stunden und anteilmäßig in %
- Volumen unbezahlt geleisteter Arbeit in einzelnen Tätigkeitsbereichen im Vergleich zu bezahlt geleisteter Arbeit in diesen Tätigkeitsbereichen (z. B. Erziehung, Mahlzeiten-Zubereitung)
- Anteile Frauen und Männer am Gesamtvolumen insgesamt in Stunden
- Anteil Frauen und Männer am Gesamtvolumen in einzelnen Tätigkeitsbereichen in %
- Durchschnittliche gearbeitete Stundenzahl für Frauen und Männer insgesamt und in den einzelnen Tätigkeitsbereichen nach Familienstand, Alter und Anzahl der Kinder unter 15 Jahre, Berufstätigkeit etc.

Outcomekriterium ehrenamtliche Arbeit

- Gesamtzahl der ehrenamtlich Arbeitenden in Personen
- Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der ehrenamtlich Arbeitenden in %
- Gesamtvolumen ehrenamtlicher Arbeit in Stunden
- Anteil von Frauen und Männern am Gesamtvolumen in Stunden
- Durchschnittliche gearbeitete Stundenzahl für Frauen und Männer
- Entschädigung für ehrenamtliche Arbeit pro Stunde in €
- Gesamtvolumen Entschädigung ehrenamtliche Arbeit in €
- Anteile Frauen und Männer an Gesamtvolumen Entschädigung in %

Outcomekriterium inoffizielle Arbeit

- Anzahl inoffiziell Beschäftigter in Personen nach Bereichen
- Anteile Frauen und Männer an Zahl inoffiziell Beschäftigter nach Bereichen in %

Q: WIFO.

3. Wichtige Ergebnisse im Überblick

Die Istanalyse für die einzelnen Ausgabenbereiche der drei Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport orientiert sich an dem oben vorgestellten Analyseraster. Im Folgenden (Abschnitt 3.1) wird zunächst ein tabellarischer Überblick über die direkten und indirekten geschlechtsspezifische Effekte für die einzelnen Budgetansätze in den drei untersuchten Bereichen gegeben, der als "Lesehilfe" bzw. als "Roadmap" für die Orientierung innerhalb der Langfassung dienen soll (Übersichten 2 bis 7).¹

Die für die Istanalyse gewählte Herangehensweise – die Detailanalyse einzelner Ausgabenpositionen – impliziert, dass nicht gesamte Politikfelder bzw. Politikprogramme in der Gesamtschau untersucht werden. Um ein konsistentes Gesamtbild für die drei untersuchten Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport abzuleiten, werden daher die Ergebnisse der Detailanalyse zusammengeführt und in Form stilisierter Fakten dargestellt (Abschnitt 3.2).

Exemplarisch werden darüber hinaus die verdichteten Ergebnisse von drei Untersuchungszugängen im Überblick vorgestellt (Abschnitt 3.3): Die Beschäftigungs- und Einkommensanalyse für den Bereich Bildung, die Ausgabeninzidenzanalyse für den Bereiche Gesundheit sowie der Versuch, eine Verbindung zwischen öffentlichen Ausgaben und der außerhalb von Markt und Staat geleisteten Arbeit für alle drei Bereiche herzustellen.

3.1 Geschlechtsspezifische Effekte der Ausgaben in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport im Überblick

3.1.1 Tabellarische Übersichten über die geschlechtsspezifischen Effekte der Ausgaben in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport

Innerhalb jedes der drei betrachteten Ausgabenbereiche werden im Folgenden – soweit verfügbar – in einer ersten Übersicht für jeden analysierten Budgetansatz die Frauenanteile bezüglich Beschäftigung, Einkommen, Inanspruchnahme sowie unbezahlte und ehrenamtliche Arbeit in Prozent angegeben (Übersichten 2, 4 und 6).² Eine zweite Übersicht informiert jeweils darüber, ob die einzelnen Effekte eher Frauen oder Männer betreffen oder eher neutral sind (Übersichten 3, 5 und 7). Während in der jeweils ersten Übersicht für jeden Bereich nur auf konkret vorhandene Daten zurückgegriffen wird und damit eine Reihe von Lücken verbleiben, können solche Lücken in der jeweils zweiten Übersicht teilweise geschlossen werden, da auf allgemeine Überlegungen bzw. vorhandene Informationen aus anderen Ländern oder Gebietskörperschaften rekurriert wird.

¹ In der Langfassung werden die drei untersuchten Bereiche separat und hintereinander behandelt.

² Der Untersuchungsaspekt "Ergebnis der Inanspruchnahme der Leistungen" wird aufgrund der vielen Facetten, die der bereichsspezifische Outcome umfasst, und aufgrund der Tatsache, dass für die meisten Teilbereiche keine entsprechenden Daten verfügbar sind und somit der bereichsspezifische Outcome nicht systematisch erfassbar ist, nicht in die tabellarischen Übersichten einbezogen.

Übersicht 2: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, Bereich Bildung (1), 2003/2004 (Frauenanteile in %)

Ausgabenbereich	Beschäftigung (Frauenanteil in %)	Einkommen (Frauen- anteil in %)	Inanspruchnahme (NutzerInnen) (Frauenanteil in %)	unbezahlte Arbeit (Frauenanteil in %)	ehrenamtliche Arbeit (Frauenanteil in %)
Kindergärten	99,5	?	48,9	?	?
Horte	96,7	?	48,2	?	?
SchülerInnen- /Lehrlingsheime	?	?	?	?	keine
Studierendenheime	?	?	?	?	keine
Unterrichtsförderung	?	?	?	?	keine
Volksschule	88,7	87,5	48,5	?	?
Sonderschule	84,4	82,1	36	?	?
Hauptschule	68,5	63,9	47,6	?	?
Polytechnischer Lehrgang	50	46	38,6	?	?
Allgemeinb. höhere Schule	?	?	59,3	keine	keine
Berufsb. höhere Schule	?	?	54,9	keine	keine
Berufsschule	30,6	28	33,3	keine	keine
Fachhochschule	27,9 [23,3] ³⁾	?	32,6	keine	keine
Volksbildungseinrichtungen	Bibliotheken: 85 Erwachsenenbildung: 58,8	?	Bibliotheken: 78 Erwachsenenbildung: 64,8	keine	Bibliotheken: ? Erwachsenenbildung: 92,1
Pensionen	keine	57 ¹⁾	46,9 ²⁾	keine	keine
Versorgungsbezüge	keine	88 ¹⁾	46,9 ²⁾	keine	keine

Q: WIFO. – Keine: mit den Ausgaben in diesen Bereichen sind keine entsprechenden Wirkungen verbunden.; ? : Es liegen keine oder keine exakten Angaben vor. – ¹⁾ Anteile von Frauen an den bezogenen Leistungen. ²⁾ Anteile von Mädchen an allen SchülerInnen. – ³⁾ Anteil an allen Beschäftigten an Fachhochschulen, in Klammern Anteil an beschäftigten Lehrenden.

Übersicht 3: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, Bereich Bildung (2), 2003/2004

Ausgabenbereich	Beschäftigung	Einkommen	Inanspruchnahme (NutzerInnen)	unbezahlte Arbeit	ehrenamtliche Arbeit
Kindergärten	ff	?	o	f	?
Horste	ff	?	o	f	?
SchülerInnen- /Lehrlingsheime	?	?	?	?	keine
Studierendenheime	?	?	?	?	keine
Unterrichtsförderung	?	?	?	f	keine
Volksschule	ff	ff	o	f	?
Sonderschule	ff	ff	m	f	?
Hauptschule	f	f	o	f	?
Polytechnischer Lehrgang	o	o	m	f	?
Allgemeinb. höhere Schule	?	?	o	keine	keine
Berufsb. höhere Schule	?	?	o	keine	keine
Berufsschule	m	m	m	keine	keine
Fachhochschule	m (m) ³⁾	?	m	keine	keine
Volkshochschule	Bibliotheken: ff Erwachsenenbildung: o	?	m	keine	Bibliotheken: ff Erwachsenenbildung: ff
Pensionen	keine	o ¹⁾	o ²⁾	keine	keine
Versorgungsbezüge	keine	ff ¹⁾	o ²⁾	keine	keine

Q: WIFO. – Keine: mit den Ausgaben in diesen Bereichen sind keine entsprechenden Wirkungen verbunden; ff: Frauenanteil 81% bis 100%; f: Frauenanteil 61% bis 80%; mm: Männeranteil 81% bis 100%; m: Männeranteil 61% bis 80%; o: Frauen-/Männeranteil 40% bis 60%; ? : nicht bekannt. – ¹⁾ Anteile von Frauen an den bezogenen Leistungen. ²⁾ Anteile von Mädchen an allen SchülerInnen. – ³⁾ Anteil an allen Beschäftigten an Fachhochschulen, in Klammer Anteil an beschäftigten Lehrenden.

Übersicht 4: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, Bereich Gesundheit (1), 2003 (Frauenanteile in %)

Ausgabenbereich	Beschäftigung (Frauenanteil in %)	Einkommen (Frauenanteil in %)	Inanspruchnahme (NutzerInnen) (Frauenanteil in %) ¹⁾	unbezahlte Arbeit (Frauenanteil in %)	ehrenamtliche Arbeit (Frauenanteil in %)
Krankenanstalten	Hebammen: 100 Krankenpflegefachdienst: 87 med.-techn. Personal: 88 Pflege- und Sanitätshilfsdienste: 76 ÄrztInnen: 45,4	?	55,9	?	keine
Krankentransporte	6,9	?	53,9	?	39,6
Mutter-Kind-Zuschuss	?	?	95	?	keine
Ärztlicher Bereitschaftsdienst	?	?	?(51,1)	?	keine
Schutzimpfungen	?	?	?(48,7)	?	keine
Bekämpfung Alkohol-, Nikotin-, Drogenmissbr.	Alkoholberatung BeraterInnen: 52,4 Beraterinnen: 30 Suchtberatung BeraterInnen: 60,5 Beraterinnen: 0 BeratungsärztInnen: 0 IndikationsärztInnen: 25	?	Alkoholberatung: 15,4 Suchtberatung - Neuzugänge Beratung: 27,8 - Neuzugänge Substitution: 17,2 - Substituierte gesamt: 29,5	?	keine
Schulgesundheitsdienst	SchulberatungsärztInnen: 22,8 BewegungsberaterInnen: 86,4	?	?(48,8)	?	keine
Mutterschafts-, Säuglings- und Kleinkinderber.	MütterberatungsärztInnen: 18,3 Hebammen: 100	Honorarsumme (ÄrztInnen und Hebammen: 21 keine	Eltern: 100 Kinder: ? (48,9)	100	keine
Gesunde Gemeinde	keine	keine	66,7	?	66,7
Stammfisch Pflegende Angehörige	StammfischleiterInnen: 97	Honorarsumme: 97	80-90	80-90	keine

Q: WIFO. – Keine: mit den Ausgaben in diesen Bereichen sind keine entsprechenden Wirkungen verbunden.; ? : Es liegen keine oder keine exakten Angaben vor. – ¹⁾ In Klammern Anteile von Mädchen/Frauen an der Wohnbevölkerung, wenn NutzerInnenanteil nicht bekannt.

Übersicht 5: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, Bereich Gesundheit (2), 2003

Ausgabenbereich	Beschäftigung	Einkommen	Inanspruchnahme (NutzerInnen)	unbezahlte Arbeit	ehrenamtliche Arbeit
Krankenanstalten	Hebammen: ff Krankenpflegefachdienst: ff med.-techn. Personal: ff Pflege- und Sanitätshilfsdienste: f ÄrztInnen: o	?	o	?	keine
Krankentransporte	mm	?	o	?	m
Mütter-Kind-Zuschuss	?	?	ff	?	keine
Ärztlicher Bereitschaftsdienst	?	?	?(o)	?	keine
Schutzimpfungen	?	?	?(o)	?	keine
Bekämpfung Alkohol-, Nikotin-, Drogenmissbr.	Alkoholberatung BeraterInnen: o BeratungsärztInnen: m Suchtberatung BeraterInnen: f BeratungsärztInnen: mm	?	Alkoholberatung: mm Suchtberatung - Neuzugänge Beratung: m - Neuzugänge Substitution: mm - Substituierte gesamt: m	?	keine
Schulgesundheitsdienst	SchulberatungsärztInnen: m BewegungsberaterInnen: ff	?	?(o)	?	keine
Mutterschafts-, Säuglings- und Kleinkinderber.	MütterberatungsärztInnen: mm Hebammen: ff	Honorarsumme: m	Eltern: ff Kinder: ? (o)	ff	keine
Gesunde Gemeinde	keine	keine	f	?	f
Stammtisch Pflegende Angehörige	StammtschleiferInnen: ff	Honorarsumme: ff	ff	ff	keine

Q: WIFO. – Keine: mit den Ausgaben in diesen Bereichen sind keine entsprechenden Wirkungen verbunden; ff: Frauenanteil 81% bis 100%; f: Frauenanteil 61% bis 80%; mm: Männeranteil 81% bis 100%; m: Männeranteil 61% bis 80%; o: Frauen-/Männeranteil 40% bis 60%; ? : nicht bekannt (Angaben in Klammern beziehen sich auf Frauenanteil an Wohnbevölkerung, wenn NutzerInnenanteil nicht bekannt).

Übersicht 6: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, Bereich Sport (1), 2003/2004 (Frauenanteile in %)

Ausgabenbereich	Beschäftigung (Frauenanteil in %)	Einkommen (Frauenanteil in %)	Inanspruchnahme (NutzerInnen) (Frauenanteil in %)	unbezahlte Arbeit (Frauenanteil in %)	ehrenamtliche Arbeit (Frauenanteil in %)
Landessportorganisation (LSO)	LSO: keine Sportverbände/-vereine: ?	LSO: keine Sportverbände/-vereine: ?	BORG: 38 Sportvereine: ?	keine	LSO: 0 Sportverbände/-vereine: ?
Oberösterreichische Landessportschule	BeamtenInnen: 0 Bürokräfte: 100 Reinigungskräfte: 83,3 LandestrainerInnen: 25	?	BORG-SchülerInnen: 38 Heeressportzentrum: 10 weitere Sportorganisationen: ?	keine	keine
Ehrungen und Auszeichn.	keine	keine	?	keine	?
Sportstätten	?	?	?	?	keine
Sportförderung Dachverbände und öö. Fußballverband	46,2	?	?	?	?
Sonstige Sportförderung	?	?	?	?	?

Q: WIFO. – Keine: mit den Ausgaben in diesen Bereichen sind keine entsprechenden Wirkungen verbunden.; ?: Es liegen keine oder keine exakten Angaben vor.

Übersicht 7: Gesamtübersicht direkte und indirekte geschlechtsspezifische Effekte, Bereich Sport (2), 2003/2004

Ausgabenbereich	Beschäftigung	Einkommen	Inanspruchnahme (NutzerInnen)	unbezahlte Arbeit	ehrenamtliche Arbeit
Landessportorganisation (LSO)	LSO: keine Sportverbände/-vereine: ?	LSO: keine Sportverbände/-vereine: ?	BORG: m Sportvereine: ?	keine	LSO: mm Sportverbände/-vereine: m
Oberösterreichische Landessportschule	BeamtenInnen: mm Bürokräfte: ff Reinigungskräfte: ff LandestrainerInnen: m	?	BORG-SchülerInnen: m Heeressportzentrum: mm weitere Sportorganisationen: ?	keine	keine
Ehrungen und Auszeichn.	keine	keine	?	keine	m
Sportstätten	?	?	?	f	keine
Sportförderung Dachverbände und öö. Fußballverband	o	?	?	?	m
Sonstige Sportförderung	?	?	?	?	?

Q: WIFO. – Keine: mit den Ausgaben in diesen Bereichen sind keine entsprechenden Wirkungen verbunden; ff: Frauenanteil 81% bis 100%; f: Frauenanteil 61% bis 80%; mm: Männeranteil 81% bis 100%; m: Männeranteil 61% bis 80%; o: Frauen-/Männeranteil 40% bis 60%; ? : nicht bekannt.

3.1.2 Stilisierte Fakten bezüglich der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport

3.1.2.1 Stilisierte Fakten bezüglich der Gleichstellung im Bereich Bildung

3.1.2.1.1 Bereichsspezifische Ausgangssituation

Die Bildungsunterschiede – gemessen an der höchsten abgeschlossenen Ausbildung – zwischen oberösterreichischen Männern und Frauen sind etwas höher als im österreichischen Durchschnitt. Eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation zeigt sich in den Anteilen von Männern und Frauen an der oberösterreichischen Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung. Frauen sind bei den AbsolventInnen "männertypischer" Studiengänge (Ingenieurwissenschaften, Bodenkultur, Montanistik, Theologie) relativ gering vertreten. Der Frauenanteil an FachhochschulabsolventInnen insgesamt ist relativ niedrig (vor allem im Studiengang Technik); dagegen stellen Frauen den überwiegenden Anteil der AbsolventInnen von Akademien und Kollegs. Männer sind in den berufsbildenden höheren Schulen sowie den Lehrberufen eher in den technischen Berufszweigen, Frauen eher in den Büro- und kaufmännischen Berufen vertreten.

Mit Ausnahme der AHS und BHS als höchster abgeschlossener Ausbildung nimmt die Erwerbsbeteiligung sowohl bei Frauen wie bei Männern mit zunehmendem Bildungsstand tendenziell zu. Die Erwerbsquoten der Männer sind auf allen Bildungsebenen höher als jene der Frauen; die Geschlechterdifferenz in den Erwerbsquoten verringert sich aber mit zunehmender Ausbildung kontinuierlich.

42% der oberösterreichischen Erwerbspersonen sind Frauen, 58% Männer (2001). Die Erwerbsquote der 15- bis unter 60-jährigen Frauen in Oberösterreich lag 2001 bei 65,4%, jene der Männer bei 85,9%. Mit Ausnahme der Bundesländer Wien und Niederösterreich waren in allen übrigen Bundesländern die Erwerbsquoten der Frauen geringer. Die Erwerbsquoten der Männer sind in allen Altersstufen höher als jene der Frauen, wobei die Diskrepanzen mit zunehmendem Alter stetig steigen. Bei den 25-Jährigen erreicht die Frauenerwerbsquote ihren Höchststand; sie geht nach dem 25. Lebensjahr leicht zurück und erreicht bei der Altersgruppe der 35-Jährigen ein Tief, um anschließend wieder anzusteigen. Der Zuwachs der weiblichen Erwerbsquote geht mit einer stetigen Zunahme von Teilzeitbeschäftigung einher. 2001 lag die Teilzeitquote der Frauen bei 34%, der Männer bei 2%. Im Bundesländervergleich weist Oberösterreich die dritthöchste Teilzeitquote bei Frauen auf. Teilzeittätigkeiten werden in Oberösterreich (ebenso wie in Gesamtösterreich) vor allem von Frauen mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen ausgeübt.

3.1.2.1.2 Beschäftigung und Erwerbseinkommen im Bildungsbereich

Bezüglich Beschäftigung und Einkommen ist im Bereich Bildung eines der augenfälligsten Ergebnisse die geschlechtsspezifische Segregation der im Bildungssektor Beschäftigten. Der Frauenanteil sinkt deutlich mit dem Alter der betreuten bzw. unterrichteten

Kinder/Jugendlichen. Frauen sind außerdem in beinahe allen Bereichen gemessen an ihren prozentualen Anteilen an allen Beschäftigten in Leitungspositionen teilweise deutlich unterrepräsentiert. Auch wenn die Einkommensdifferenziale zwischen den verschiedenen Schultypen – in denen Frauen und Männer unterschiedlich stark vertreten sind – gering sind, so verdienen doch in allen Schultypen und Altersgruppen Männer im Durchschnitt mehr als Frauen. Bei pragmatisierten Beschäftigten verstärkt sich die geschlechtsspezifische Differenz (Ausnahme sind die Berufsschulen) mit zunehmendem Alter.

3.1.2.1.3 Angebotene Leistungen, Nutzung nach Geschlecht und Ergebnis der Inanspruchnahme

Kindergärten und Horte

Die Betreuung von Kindern in Oberösterreich außerhalb der Familie erfolgt größtenteils in Kindergärten und Horten, zu einem geringeren Ausmaß auch in Krippen. Neben der Unterbringung in diesen institutionellen Betreuungseinrichtungen wird eine geringe Anzahl von Kindern in nicht-institutionellen Betreuungsformen (vor allem Tageseltern) versorgt. Die Betreuungsformen Krippen, Kindergärten und Altersgemischte Einrichtungen sind größtenteils substitutiv und werden hauptsächlich von Kindern zwischen 0 und 5 Jahren genutzt, ab dem 6. Lebensjahr ist der Großteil der betreuten Kinder in Horten untergebracht.

Knapp drei Viertel der oberösterreichischen Kindergärten haben ganztägig (6 Stunden und länger) geöffnet; allerdings sind gut ein Viertel der Ganztageskindergärten über Mittag geschlossen. Damit hat knapp die Hälfte aller Kindergärten ganztägig ohne Mittagunterbrechung geöffnet. Fast alle oberösterreichischen Kindergärten haben an 5 Tagen pro Woche geöffnet. Über die Hälfte der Betriebe hat durchschnittlich zwischen 6 und 9 Stunden, knapp 10% der Betriebe durchschnittlich zwischen 9 bis 12 Stunden geöffnet. Über die Hälfte der oberösterreichischen Horte hat ganztägig (davon beinahe alle ohne Mittagspause) geöffnet. Insgesamt bieten knapp zwei Drittel aller Gemeinden Oberösterreichs durchgehende Kinderbetreuung für Kinder von 3 bis 5 Jahren an; in über einem Drittel der oberösterreichischen Gemeinden ist für jüngere sowie ältere Kinder überhaupt keine Möglichkeit der Unterbringung gegeben. In knapp einem Sechstel der Gemeinden können Kinder ab dem 3. Lebensjahr ganztägig in Kindergärten und Horten betreut werden.

Im Arbeitsjahr 2003/04 besuchten in Oberösterreich 60,1% aller 3-Jährigen, 91,1% der 4-Jährigen und 98% der 5-jährigen einen Kindergarten. Die Betreuungsquote für die 3- bis 5-Jährigen insgesamt beläuft sich auf 83,4%. Knapp 90% der Kindergartenkinder besuchten einen Kindergarten mit Ganztagsbetrieb; allerdings wurden nur 69% aller Kinder auch tatsächlich ganztags in einem Kindergarten betreut. 30% der Kinder waren nur vormittags in Betreuung und etwas mehr als 1% der Kinder war ausschließlich am Nachmittag im Kindergarten. Die Versorgungsquote mit Hortplätzen für schulpflichtige Kinder im Alter von 6 bis 13 Jahren beträgt 6,6%. Mädchen zwischen 5 und 13 Jahren werden geringfügig weniger in Horten betreut als Buben.

Knapp 60% der in Kindergärten untergebrachten Kinder hatten eine berufstätige Mutter; davon waren ein Drittel in Vollzeit und zwei Drittel in Teilzeit beschäftigt. 9,1% der Kinder hatten eine alleinerziehende Mutter, wovon knapp 80% berufstätig waren. 0,3% der Kinder hatten einen alleinerziehenden Vater. In Horten haben aufgrund des im Durchschnitt höheren Alters der betreuten Kinder weitaus mehr eine berufstätige Mutter, nämlich 84,5% aller Kinder, wovon etwa ein Drittel teilzeitbeschäftigt waren. Ein Drittel der berufstätigen Mütter sind alleinerziehend. Einen alleinerziehenden Vater haben 1,7% der Hortkinder. Von den Hortkindern haben nur 13,5% eine nicht berufstätige Mutter. Die Betreuungsangebote der Kindergärten sowie der Horte sind also eine erhebliche Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit vor allem von Frauen mit Kindern; insbesondere dann, wenn es sich um alleinerziehende Mütter handelt.

Die Auslastung der oberösterreichischen Kindergärten lag 2003/04 durchschnittlich bei 88,1%. Vor dem Hintergrund einer Versorgungsquote von 94,4% und einer gesamten Betreuungsquote von etwa 80% ergibt sich notwendigerweise eine Unterauslastung der vorhandenen Kindergartenplätze bzw. der gesamten Betreuungsplätze, die für Kinder in der Altersgruppe von 3 bis 5 Jahren zur Verfügung stehen. Allerdings kann aus diesen Auslastungsquoten lediglich auf ein rein quantitatives Überangebot an Kinderbetreuungsplätzen geschlossen werden; darüber hinaus wären die regionale Verteilung und die Bedarfsgerechtigkeit sowie konkrete Ausgestaltung des Angebotes zu berücksichtigen. Die Identifikation der Ursachen der bestehenden Unterauslastung kann jedoch nur im Rahmen einer Bedarfserhebung erfolgen.¹

Schulen

Die Anteile der Mädchen und Buben, die einen bestimmten Schultyp besuchen, weisen bereits im Volksschulalter geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Buben sind weit überdurchschnittlich in Sonderschulen vertreten. Anteilsmäßig besuchen weniger Mädchen als Buben eine Hauptschule, während ein höherer Anteil der Mädchen auf das Gymnasium gehen. Auch in der AHS-Unterstufe sind Mädchen stärker vertreten. Beim Besuch des Polytechnischen Lehrganges als neunte Schulstufe zeigt sich ebenfalls eine starke geschlechtsspezifische Divergenz; der Anteil der Buben liegt bei gut 60%. Dies kann einerseits daran liegen, dass Buben ein breiteres Angebot an Lehrberufen vorfinden, die als typisch männlich bezeichnet werden und die auch entsprechende Einkommensmöglichkeiten bieten. Andererseits besuchen Buben häufiger die Hauptschule, die eher in eine Lehre mündet als der Besuch der AHS-Unterstufe. Berufsschulen werden zu zwei Dritteln von Buben, zu einem Drittel von Mädchen in Anspruch genommen. Die allgemeinbildenden und berufsbildenden höheren Schulen werden in einem etwas höheren Ausmaß von Mädchen als von Jungen besucht.

¹ Eine solche Bedarfserhebung ist als Vollerhebung im Laufe des Jahres 2005 in Oberösterreich durchgeführt worden; die Ergebnisse sind jedoch zum Zeitpunkt der Fertigstellung der vorliegenden Studie noch nicht verfügbar.

Insgesamt nutzen Mädchen die Angebote des Allgemeinen Pflichtschulwesens in einem etwas geringeren Anteil als Buben, Mädchen und junge Frauen besuchen demnach häufiger Gymnasien sowie alle mittleren und höheren Schulen. Das wichtigste Ergebnis aus dem Besuch von Schulen für die SchülerInnen und Schüler stellen die sich daraus ergebenden weiteren Bildungs- und Berufschancen dar. Beispielsweise ist der Anteil der Kinder aus Hauptschulen, die eine Matura erlangen, wesentlich geringer als jener Kinder, die eine AHS-Unterstufe besuchen. Da ein größerer Anteil der Mädchen als der Buben eine AHS-Unterstufe besucht, verfügt somit später auch ein höherer Anteil der Mädchen über einen Maturaabschluss.

Fachhochschulen

Oberösterreich hat sich bei der inhaltlichen Ausrichtung der Fachhochschulen auf den Bereich Technik und Ingenieurwissenschaften spezialisiert; fast 70% der Studiengänge sind diesem Bereich zuzuordnen, die übrigen Studiengänge verteilen sich gleich auf die Bereiche Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften. Damit richten sich – dem traditionellen geschlechtsspezifischen Studienwahlverhalten entsprechend – die Angebote der oberösterreichischen Fachhochschulen vorwiegend an Männer. Entsprechend liegt der Männeranteil an den oberösterreichischen Fachhochschulen bei über zwei Drittel und ist damit etwas höher als der österreichische Durchschnitt. Eine Aufschlüsselung nach Fachbereichen und Geschlecht zeigt traditionelle Segregationsmuster, die sich später auf dem Arbeitsmarkt fortsetzen: Der Frauenanteil im Fachbereich Technik/Ingenieurwissenschaften (Standort Wels) beträgt 11%, der Frauenanteil im Fachbereich Sozialmanagement/Sozialarbeit (Standort Linz) liegt bei 63%. Etwas ausgeglichener ist der Fachbereich Wirtschaft/Management (Standort Steyr) mit rund 42% weiblichen Studierenden. Der Fachbereich Technik/Ingenieurwissenschaften (Standort Hagenberg) ist ebenfalls eher männerdominiert, nur knapp ein Drittel der Studierenden sind Frauen. Die Aufschlüsselung der Studierenden nach einzelnen Fachhochschulstudiengängen zeigt, dass die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen in den Studiengängen Sensorik- und Mikrosysteme, Metall- und Verarbeitungstechnik, Mechatronik/Wirtschaft, Industrielle Informatik sowie Mobile Computing besonders gravierend sind. Für Männer am wenigsten attraktiv erscheinen die Studiengänge Prozessmanagement Gesundheit, Soziale Dienstleistungen für Menschen mit Betreuungsbedarf und Sozialmanagement.

Bibliotheken und Erwachsenenbildung

Knapp 80% aller oberösterreichischen BibliotheksbesucherInnen sind weiblich. Der Anteil der Frauen, die Bibliotheken nutzen, ist fast doppelt so hoch wie jener der Männer, aber auch die Nutzungshäufigkeit von Frauen ist höher. Kinder sind die intensivsten NutzerInnen der Bibliotheken: Ein knappes Viertel aller Buben und 45% aller Mädchen im Volksschulalter sowie mehr als die Hälfte aller Mädchen und 44% aller Buben im Hauptschulalter nehmen eine öffentliche Bibliothek in Anspruch. Während bei den Männern die Nutzungsanteile von

Bibliotheken ab 15 Jahren mit zunehmendem Alter stetig abnehmen, ist bei Frauen in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen wieder ein Anstieg der Nutzung zu erkennen. Auswertungen nach familienspezifischen Merkmalen zeigen auch, dass ein Fünftel aller BibliotheksnutzerInnen Mütter, aber nur 6% Väter sind. Frauen bzw. Mädchen entleihen häufiger Bücher als Männer bzw. Buben, während technische Medien (CD-Spiele, Videos, Tonträger sowie Internet) häufiger von Männern bzw. Buben genutzt werden.

Alle (öffentlich geförderten und nicht-geförderten) Veranstaltungen der Erwachsenenbildung werden zu etwa zwei Drittel von Frauen in Anspruch genommen. Berufsbildende Veranstaltungen werden zu annähernd gleichen Anteilen von Frauen und Männern besucht, allgemeinbildende Veranstaltungen hingegen zu knapp drei Viertel, sonstige Veranstaltungen (Theateraufführungen, Konzerte, Galeriebesuche und Ausstellungen) zu etwa zwei Drittel von Frauen. Veranstaltungen zum Themenbereich Ernährung und Körper sowie zu Musik und Gesang werden weit überwiegend von Frauen, berufsbildende Veranstaltungen zum Themenbereich Technik dagegen primär von Männern besucht.

3.1.2.1.4 Arbeit außerhalb von Markt und Staat

Unbezahlte Arbeit

In Oberösterreich werden 83% der unbezahlten Familienarbeit von Frauen erbracht. Oberösterreichische Frauen arbeiten durchschnittlich 30 Stunden pro Woche unbezahlt für ihre Familien, Männer wenden wöchentlich durchschnittlich 6,5 Stunden für unbezahlte Familienarbeit auf. Im Vergleich zur gleichgeschlechtlichen österreichischen Bevölkerung arbeiten oberösterreichische Frauen etwa um 2 Stunden pro Woche mehr, oberösterreichische Männer hingegen um 0,7 Stunden weniger. Mehr als drei Viertel der unbezahlten Kinderbetreuung (4,7 Mio. Stunden von insgesamt 6,1 Mio. Stunden pro Woche) wird von Frauen verrichtet; der Anteil der unbezahlten Arbeit für Kinderbetreuung an der gesamten unbezahlten Familienarbeit beläuft sich auf gut 30%. Durchschnittlich wenden oberösterreichische Frauen 8,6 Stunden pro Woche und oberösterreichische Männer 2,6 Stunden pro Woche (ca. 30% des Volumens der Frauen und damit anteilmäßig mehr als bei der gesamten unbezahlten Familienarbeit) für die Betreuung von Kindern auf.

Der Anteil der Frauen an den Karenzgeld- bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen beträgt 97,3% (2005) und ist damit leicht zurückgegangen. Der Männeranteil ist in Oberösterreich etwas geringer als im Bundesdurchschnitt (2005 3,1%), seit 2003 hat sich die Differenz jedoch leicht verringert.

Ehrenamtliche Arbeit

Ehrenamtliche Arbeit spielt im Bildungsbereich hauptsächlich in den Bibliotheken sowie in der Erwachsenenbildung eine Rolle. Ein großer Teil der Arbeit in den Bibliotheken wird ehrenamtlich und zu einem überwiegenden Anteil von Frauen erbracht. Gut 10% der in den

Einrichtungen der Erwachsenenbildung tätigen TrainerInnen sind ehrenamtlich tätig; auch hier ist der Frauenanteil deutlich höher als der Männeranteil.

3.1.2.2 Stilisierte Fakten bezüglich der Gleichstellung im Bereich Gesundheit

3.1.2.2.1 Bereichsspezifische Ausgangssituation

Männer haben mit 48,9% einen etwas geringeren Anteil an der oberösterreichischen Gesamtbevölkerung als Frauen; Frauen stellen in den Altersgruppen ab 55 Jahren die Mehrheit.

In den letzten Jahren ist das Durchschnittsalter der Mütter von Lebendgeborenen angestiegen. Der Anteil von sehr jungen Müttern (zwischen 15 bis unter 20 Jahren) ist in den letzten Jahren zurückgegangen. Auch ist ein deutlicher Rückgang der gesamten Zahl der Lebendgeborenen festzustellen.

Die fernere Lebenserwartung ist für Frauen höher als für Männer; sie hat in den letzten Jahren für beide Geschlechter zugenommen, allerdings stärker bei den Männern als bei den Frauen, so dass sich die fernere Lebenserwartung von Frauen und Männern etwas angeglichen hat. Eine Betrachtung der Gestorbenen in Oberösterreich nach Todesursachen und Geschlecht zeigt als besondere Auffälligkeit eine höhere Zahl von an Verletzungen und Vergiftungen sowie Selbstmorden gestorbenen Männern im Vergleich zu den Frauen. Die Säuglingssterblichkeit ist bei beiden Geschlechtern langfristig rückläufig; sie ist insgesamt höher bei den Buben als bei den Mädchen.

Disparitäten zwischen den Geschlechtern zeigen sich für Oberösterreich bezüglich verschiedener Risikofaktoren. Während 1991 die Frauenanteile bei den sehr stark Übergewichtigen höher waren als bei den Männern, sind 1999 kaum mehr Unterschiede festzustellen. Bei den Übergewichtigen liegen die Männeranteile deutlich über, bei den Untergewichtigen deutlich unter den Frauenanteilen. Starkes Untergewicht weisen anteilmäßig mehr Frauen als Männer auf, wobei die Betroffenheit der Männer eine relativ stärkere Dynamik aufweist. Der Anteil der Frauen und Männer, die sich durch Beruf und Pflegefälle in der Familie belastet fühlen, ist in Oberösterreich (gegen den bundesweiten Trend) zurückgegangen und liegt unter dem Bundesdurchschnitt. Männer sind stärker als Frauen von Belastungen durch schwere körperliche Arbeit, starken Zeitdruck und Konfliktsituationen am Arbeitsplatz, aber etwas weniger durch Beruf und Pflegefälle in der Familie und deutlich geringer durch Haushalt, Kinder und Beruf belastet. Haushalt, Kinder und Beruf belasten in Oberösterreich anteilmäßig etwas mehr Frauen als in Österreich, während es bei den Männern etwas weniger sind. Der Anteil der Männer an allen Vorsorgeuntersuchungen ist langfristig steigend und hat inzwischen beinahe die Hälfte erreicht. Dementsprechend nähern sich die Vorsorgeuntersuchungsquoten von Männern und Frauen (Anteil der Männer und Frauen, die Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen, an allen Männern und Frauen) langfristig an.

Etwa ein Fünftel der oberösterreichischen Frauen und knapp ein Drittel der oberösterreichischen Männer haben schon einmal irgendeine illegalisierte Droge konsumiert. Die Anteile der Männer mit Drogenerfahrungen sind bezüglich sämtlicher illegalisierter Drogen höher als diejenigen der Frauen. Das Ausmaß der Drogenabhängigkeit bzw. der Drogenmissbrauch ist bei Männern insgesamt höher als bei Frauen. Alkoholdiagnosen werden wesentlich häufiger bei Männern als bei Frauen gestellt; allerdings nimmt die Betroffenheit der Frauen langfristig zu. Die potenziell alkoholassoziierte Sterblichkeit ist für Frauen und für Männer in Österreich wie für Oberösterreich (wo sie generell geringer ist als im Bundesdurchschnitt) in den letzten Jahren zurückgegangen; die möglicherweise in Verbindung mit Alkoholabusus stehende Mortalität ist bei Männern aller Altersgruppen wesentlich höher als bei Frauen. Bei Medikamentenmissbrauch und -abhängigkeit sowie -vergiftungen sind dagegen Frauen deutlich stärker vertreten als Männer.

Der Anteil der rauchenden Frauen ist stärker gestiegen als jener der Männer, sodass zwar nach wie vor der Anteil der rauchenden weiblichen Bevölkerung niedriger ist als derjenige der männlichen Bevölkerung, aber der Abstand zwischen Männern und Frauen gesunken ist. Männer rauchen im Durchschnitt mehr als Frauen. Nikotinmissbrauch und -abhängigkeit sowie diverse körperliche Folgen durch Tabakmissbrauch sind bei oberösterreichischen Männern deutlich stärker ausgeprägt als bei oberösterreichischen Frauen. Essstörungsdiagnosen werden in Oberösterreich weitaus überwiegend bei Frauen gestellt, wenn auch bei Männern eine steigende Betroffenheit festzustellen ist.

3.1.2.2.2 Beschäftigung und Erwerbseinkommen im Gesundheitsbereich

Die Beschäftigung im Gesundheitsbereich weist eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation auf.

In den Fondskrankenanstalten sind die Hebammen ausschließlich weiblich, der Frauenanteil im Krankenpflegefachdienst sowie beim medizinisch-technischen Personal beläuft sich auf jeweils fast 90%. Diese beiden Berufsgruppen decken zusammen fast zwei Drittel der gesamten erfassten Beschäftigten an den oberösterreichischen Krankenanstalten ab. Relativ am größten ist der Männeranteil bei den Pflege- und Sanitätshilfsdiensten, mit knapp einem Viertel der gesamten Beschäftigten in dieser Berufsgruppe. Die geschlechtsspezifische Struktur der ÄrztInnen, die in den oberösterreichischen Krankenanstalten tätig sind, ist nicht bekannt.

Die im Bereich Krankentransporte Beschäftigten sind zum weitaus überwiegenden Anteil männlich. Dagegen werden die Stammtische für Pflegenden Angehörige fast ausschließlich von Frauen geleitet. Die Männeranteile an den in der Alkohol- und Drogenberatung, im Schulgesundheitsdienst sowie an den Mütterberatungsstellen eingesetzten ÄrztInnen übersteigen teilweise deutlich die Frauenanteile. Die an den Mütterberatungsstellen tätigen Hebammen, deren Honorare deutlich geringer sind als jene der überwiegend männlichen MütterberatungsärztInnen, sind ausschließlich weiblich.

3.1.2.2.3 Angebotene Leistungen, Nutzung nach Geschlecht und Ergebnis der Inanspruchnahme

54% der PatientInnen an den oberösterreichischen Fondskrankenanstalten sind weiblich; auf sie entfallen 56% der Belagstage. Die Anteile von Frauen und Männern an allen stationär behandelten Personen in Oberösterreich differieren je nach Altersgruppen teilweise deutlich. Überdurchschnittlich vertreten sind Frauen in den Altersgruppen 15 bis 44 Jahre sowie ab 65 Jahren. Ersteres ist unter anderem mit Krankenhausaufenthalten aufgrund von Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett, letzteres mit dem höheren und zunehmenden Anteil von Frauen an der gesamten älteren Bevölkerung zu erklären.

Auch Krankentransporte werden in leicht überdurchschnittlichem Ausmaß von Frauen in Anspruch genommen. Weit überdurchschnittlich ist der Anteil der Frauen bezüglich der Inanspruchnahme der Angebote im Rahmen des Netzwerks Gesunde Gemeinde (etwa zwei Drittel) sowie der Stammtische für Pflegendе Angehörige (etwa 80 bis 90%). Der Mutter-Kind-Zuschuss wird zu 95% an Frauen ausgezahlt. Die Mütterberatungsstellen werden so gut wie ausschließlich nur von Müttern besucht.

Die oberösterreichischen Alkohol- und Drogenberatungsstellen werden – entsprechend ihrer höheren Betroffenheit – hauptsächlich von Männern in Anspruch genommen. Auffällig ist allerdings, dass Frauen vom Angebot der Alkoholberatungsstellen – gemessen an ihrem geschätzten Anteil an den Alkoholgefährdeten und –abhängigen – weniger erreicht werden als Männer. Dagegen sind keine Ungleichgewichte bei der Drogenberatung sowie eine Überrepräsentanz der Frauen bei der Substitutionsbehandlung zu beobachten.

3.1.2.2.4 Arbeit außerhalb von Markt und Staat

Unbezahlte Arbeit

Daten zur unbezahlten Arbeit sind für Oberösterreich nur für Betreuungstätigkeiten insgesamt vorhanden; für den Zeitaufwand für die Pflege kranker Personen zuhause liegen keine Daten vor. Das Krankenanstaltenwesen dürfte den Bereich der unbezahlten Arbeit berühren, da bis zu einem gewissen Ausmaß Spitalsaufenthalte – zumindest wenn die dort erbrachte Leistung über reine Behandlungen hinausgeht und das "Gesundpflegen" betrifft – und Krankenpflege zuhause substitutiv sind. Da allgemein der größere Anteil der unbezahlten Arbeit von Frauen übernommen wird, dürfte auch die häusliche Krankenpflege in überdurchschnittlichem Ausmaß den Frauen zufallen; somit dürften sie durch die in Krankenanstalten erbrachte Krankenpflege überdurchschnittlich entlastet werden. Im Alkohol- und Drogenbereich dürfte unbezahlte Arbeit angesichts der alters- und geschlechtsspezifischen Struktur der Betreuten primär auf Frauen entfallen.

Ehrenamtliche Arbeit

Im Bereich des Gesundheitswesens sind deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich des ehrenamtlichen Engagements zu beobachten. Bei den Krankentransporten

liegt der Anteil der Männer bei über 60%, bei den Aktivitäten im Rahmen des Netzwerkes Gesunde Gemeinde sind dagegen Frauen mit etwa zwei Drittel stärker vertreten.

3.1.2.3 Stilisierte Fakten bezüglich der Gleichstellung im Bereich Sport

3.1.2.3.1 Bereichsspezifische Ausgangssituation

Zur spezifischen oberösterreichischen Situation im Sportbereich liegen nur wenige Daten vor; daher wird im Folgenden auf nach Geschlecht ausgewertete Daten für Österreich zurückgegriffen.

Frauen haben im österreichischen Durchschnitt ein deutlich geringeres Freizeitbudget als Männer, von dem sie auch verhältnismäßig weniger für Sport und Bewegung im Freien verwenden als Männer. Die größten Unterschiede zwischen dem Frauen- und Männeranteil an den ausgeübten Sportarten gibt es im Fußball; ungleich viel mehr Männer als Frauen spielen Fußball. Einen höheren Frauenanteil haben dagegen Gymnastik, Fitness und Aerobic. Relativ mehr Männer als Frauen betreiben Sport. Über den Lebenszyklus bzw. die Altersgruppen hinweg üben die 6- bis 18-Jährigen am häufigsten Sport aus. Die Sportbeteiligung nimmt sowohl bei Frauen als auch bei Männern ab der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen wieder ab. Die unterschiedliche Sportbeteiligung der Frauen und Männer unterscheidet sich bereits in der Jugend. Die Unterschiede nehmen mit steigendem Alter enorm zu. Der Inaktivitätsgrad liegt bei Frauen mit 19,2% höher als bei Männern (13%). Mit steigendem Bildungsniveau nimmt auch der Anteil der sportlich Inaktiven ab. Wie im Rahmen der Istanalyse des Bildungsbereichs festgestellt wurde, gleicht sich der Bildungsrückstand der Frauen allmählich an. Durch die positive Wechselbeziehung zwischen Bildung und Sport könnte sich der Sport-Inaktivitätsgrad der Frauen langfristig reduzieren. Daraus kann aber keine - quasi automatische - Angleichung des Sportverhaltens der Frauen an jenes der Männer erwartet werden, da der Bildungsgrad nur eine Komponente der Sportausübung darstellt.

Die organisatorische Infrastruktur im Sport beruht zu einem wichtigen Teil auf den Vereinsstrukturen. Vereinstätigkeit insgesamt ist für knapp 41% der Männer und 26% der Frauen in Österreich ein fixer Bestandteil ihres Lebens. Von allen österreichischen EinwohnerInnen über 6 Jahren sind 22,2% der Männer und 11,2% der Frauen in Sportvereinen aktiv.

3.1.2.3.2 Entscheidungsstrukturen auf der Verwaltungsebene im Sportbereich

Wegen der spezifischen, vom Bildungs- und Gesundheitsbereich abweichenden Organisation des Sportbereiches sind die Entscheidungsstrukturen auf der Verwaltungsebene im Sportbereiche von besonderem Interesse. Die Organisationsstruktur beinhaltet nicht nur die Landessportdirektion (als Teil der Abteilung Bildung, Jugend, und Sport im Amt der oberösterreichischen Landesregierung), sondern auch die Landessportorganisation (LSO), die aus den gemeinnützigen Sportverbänden und -vereinen besteht. Unter den 18 Mitgliedern des obersten Organs der LSO befinden sich derzeit keine Frauen. In der (ehrenamtlichen)

Organisationsstruktur des Fußballverbands ist ein Frauenreferat eingerichtet, eine solche Einrichtung fehlt in den drei Dachverbänden.

Die Sportsubventionen werden zum überwiegenden Teil nicht von Einzelpersonen, sondern von Gemeinden und Vereinen beantragt und in Anspruch genommen. Letztendlich kommen sie zwar den Sportausübenden zugute, die Entscheidung über die Mittelbeantragung und -verwendung erfolgt jedoch durch die Gemeinde- und Vereinsorgane. Sowohl auf Gemeindeebene als auch auf Verbands- und Vereinsebene weicht die Partizipation der Frauen (nach unten) von dem Anteil ab, den sie in der Bevölkerung bzw. in den oberösterreichischen Sportvereinen einnehmen. Die Verantwortlichkeit für Sportangelegenheiten auf der Gemeindeebene obliegt dem/der BürgermeisterIn; der Frauenanteil unter den oberösterreichischen BürgermeisterInnen liegt bei 2,5% (2005). Der größere Anteil der Frauen an den EinwohnerInnen in Oberösterreich spiegelt sich somit nicht in der Zusammensetzung der politischen Vertretung auf Gemeindeebene wider.

3.1.2.3.3 Beschäftigung und Erwerbseinkommen im Sportbereich

Die Mitglieder der Organe der LSO erfüllen ihre Aufgaben ehrenamtlich; in diesem Bereich gibt es somit keine Beschäftigungs- und Einkommenseffekte. In der oberösterreichischen Landessportschule ist eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation festzustellen: Die dort tätigen Beamten sind ausschließlich Männer, die LandestrainerInnen sind zu drei Vierteln männlich. Reinigungskräfte sind dagegen zum weit überwiegenden Anteil, Bürokräfte ausschließlich Frauen. Die direkten Beschäftigungseffekte der Sportförderung über die Dachverbände und den Fußballverband sind gering. Insgesamt sind hier 28 Personen beschäftigt, davon beinahe die Hälfte Frauen. Allerdings unterscheiden sich die Art und das Ausmaß der Tätigkeiten: Ausschließlich Männer haben die Leitungsfunktionen inne und ausschließlich Frauen arbeiten Teilzeit. Diese unterschiedliche Positionierung ist sicherlich mit Einkommensunterschieden verbunden.

3.1.2.3.4 Angebotene Leistungen, Nutzung nach Geschlecht und Ergebnis der Inanspruchnahme

Die Mittel der Landessportorganisation an das BORG für Leistungssport kamen im Schuljahr 2004/05 insgesamt zu knapp zwei Drittel Schülern, zu gut einem Drittel Schülerinnen zugute. Sowohl bei den Mädchen als auch bei den Buben nahm knapp ein Fünftel einen Heimplatz in Anspruch. Der Frauenanteil an den an der BORG Trainierenden des Heeressportzentrums liegt bei etwa 10%. Vom BORG und dem Heeressportzentrum nutzen mehr Sportler als Sportlerinnen die vom Land finanzierten Sportanlagen der Landessportschule. Unter der Annahme einer ähnlichen Sportlerinnenanzahl in den übrigen Verbänden, die ebenfalls Infrastruktur nutzten, ist davon auszugehen, dass mehr Sportler als Sportlerinnen von der Landessportschule betreut werden.

Ein Outcome der Förderung der Sportverbände und -vereine ist die Frauenrepräsentanz. Schätzungsweise sind 20% bis 30% der oberösterreichischen Frauen bzw. 30% bzw. 46% der

oberösterreichischen Männer Mitglied in einem Sportverein. Beim oberösterreichischen Fußballverband, der als einziger Sportverband direkte Landesmittel erhält, sind zwischen 1% bis 1,7% der aktiven SpielerInnen Frauen.

3.1.2.3.5 Arbeit außerhalb von Markt und Staat

Ehrenamtliche Arbeit

Die (ausschließlich männlichen) Mitglieder der Organe der LSO arbeiten ehrenamtlich. Insgesamt sind in Österreich wesentlich mehr Männer als Frauen ehrenamtlich im Sportbereich engagiert; im Vergleich der einzelnen Bereiche, in denen sich Menschen ehrenamtlich engagieren, ist im Sportbereich der Unterschied im Beteiligungsgrad von Männern und Frauen am höchsten. Neben den Sekretariaten der Dachverbände mit bezahlten MitarbeiterInnen beruht die Arbeit der Dachverbandsorgane zu einem großen Teil auf ehrenamtlicher Tätigkeit. An der Spitze (Präsident, Vize, Finanz) der Verbände findet sich eine Vizpräsidentin, unter den 41 Schriftleitungen und Beiräten sind 5 Frauen. Derzeit sind fast 96% der in den verschiedenen Organen der Dachverbände Tätigen männlich. Der Frauenanteil bei den Mitgliedsvereinen in den drei Dachverbänden liegt zwischen 35% und 40%. Jeder österreichische Sportverein verfügt im Schnitt über 18 ehrenamtliche MitarbeiterInnen, von ihnen sind nur gut ein Viertel Frauen. Von den ehrenamtlichen Männern sind 46% im Vorstand tätig und 44% als sonstige Mitarbeiter. Bei den ehrenamtlichen Frauen hingegen sind knapp 40% im Vorstand und 60% als sonstige Mitarbeiterinnen aktiv. In Oberösterreich kommen auf 1.000 Frauen, die in einem Sportverein Mitglied sind, zwischen 29 und 44 Vorstandsfrauen, bei den sportaktiven Männer sind es zwischen 59 und 88 Vorstandsmänner. 1.000 Oberösterreichern stehen 9 Frauen mit einer ehrenamtlichen Mitarbeit im Vorstand eines Sportvereins gegenüber, bei den Männern sind es 27 Vorstandsmänner auf 1.000 Einwohner.

3.2 Beschäftigungs- und Einkommensanalyse: Beispiel Bildung

Öffentliche Ausgaben haben direkt und indirekt Auswirkungen auf Ausmaß und Qualität der Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Im Folgenden werden das Ausmaß und die geschlechtsspezifische Verteilung der Beschäftigungs- und Einkommenschancen beispielhaft am Budgetbereich Bildung illustriert, in dem 92% der zu analysierenden Ausgaben Personalaufwendungen darstellen.

Dabei finden sowohl Beschäftigungsverhältnisse mit dem Land als Arbeitgeberin (LandeslehrerInnen, LandesbeamtInnen) als auch Arbeitsplätze in Einrichtungen Berücksichtigung, die vom Land (mit-)finanziert werden (z. B. Fachhochschulen und Kindergärten).

3.2.1 Beschäftigung

Insgesamt sind mehr als 29.200 Personen in den durch das Land Oberösterreich (teil-)finanzierten Einrichtungen des Bildungssystems beschäftigt, wenn sowohl die haupt- als auch

die nebenberuflichen Beschäftigten betrachtet werden (Übersicht 8). Rund 14.300 Beschäftigte sind LandeslehrerInnen, davon drei Viertel Frauen und ein Viertel Männer. In öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen sind insgesamt rund 14.900 Personen beschäftigt, der Anteil der Frauen ist mit gut 72% fast identisch mit jenen bei den öffentlich Bediensteten. Dabei muss beachtet werden, dass nicht für alle Ausgabenbereiche die Beschäftigtenzahl ermittelt werden konnte.

Übersicht 8: Ausmaß der Beschäftigungswirkungen im Abteilungsbereich Bildung nach Geschlecht

Aufgabenbereich	Art der Beschäftigungswirkungen	Anzahl der beschäftigten Personen absolut		Anteile der Beschäftigten nach Geschlecht in %	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Kindergärten ¹⁾	in öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen	24	4.718	0,5	99,5
Horte ¹⁾	in öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen	31	911	3,3	96,7
Heime	in öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
Volksschule ²⁾	im öffentlichen Dienst	646	5.061	11,3	88,7
Sonderschule ²⁾	im öffentlichen Dienst	108	583	15,6	84,4
Hauptschule ²⁾	im öffentlichen Dienst	2.073	4.504	31,5	68,5
Polytechnischer Lehrgang ²⁾	im öffentlichen Dienst	198	198	50,0	50,0
Berufsschule ²⁾	im öffentlichen Dienst	624	275	69,4	30,6
Fachhochschule ³⁾	in öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen	676 ³⁾ 43 ⁴⁾	206 ³⁾ 72 ⁴⁾	76,6 ³⁾ 37,4 ⁴⁾	23,3 ³⁾ 62,6 ⁴⁾
Bibliotheken ⁵⁾	in öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen	n.v.	n.v.	15	85
Einrichtungen der Erwachsenenbildung ⁶⁾	in öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen	3.384	4.834	41,2	58,8
Abteilungsbereich Bildung gesamt	im öffentlichen Dienst	3.649	10.621	25,6	74,4
	in öffentlich mitfinanzierten Einrichtungen⁷⁾	4.158	10.741	27,9	72,1
	gesamt⁷⁾	7.807	21.362	26,8	73,2

Q: WIFO-Berechnungen. – 1) Arbeitsjahr 2003/04. – 2) Durchschnittsdaten des Kalenderjahres 2004. – 3) Haupt- und nebenberuflich Beschäftigte. – 4) Verwaltung. 5) Bibliothekenbefragung 2001. – 6) Kalenderjahre 2003, Haupt- und nebenberufliche TrainerInnen. – 7) Ohne Beschäftigte in öffentlich geförderten Bibliotheken.

Über alle Ausgabenbereiche hinweg finden im Bildungsbereich überwiegend Frauen eine Beschäftigung (ca. 73%). Dabei zeichnet sich eine in Übersicht 8 gut sichtbare Tendenz ab: Mit zunehmendem Alter der Zielgruppen von Bildungseinrichtungen sinkt der Anteil der dort beschäftigten Frauen. Während in Kindergärten 99,5% aller Beschäftigten weiblich sind, in Horten 96,7% und in Volksschulen 88,7%, liegt der Frauenanteil in Hauptschulen nur mehr bei 68,5%, in Berufsschulen bei 30,6% und in Fachhochschulen (Lehrende) bei 23,32%. Anteilsmäßig mehr Frauen arbeiten dem gegenüber wieder in der Erwachsenenbildung

(59%). Die Angaben für Bibliotheken mit einem Frauenanteil von 85% an den Beschäftigten sind schwer zu interpretieren, weil darin auch ehrenamtlich Tätige enthalten sind.

In quantitativer Hinsicht haben für Frauen Arbeitsplätze in Volksschulen die größte Bedeutung (5.061), gefolgt von Kindergärten (4.718) und Hauptschulen (5.504), für Männer insbesondere Arbeitsplätze in Hauptschulen (2.073). Zwar bieten auch die Einrichtungen der Erwachsenenbildung eine hohe Zahl an Arbeitsplätzen für Frauen (4.718) und Männer (3.466); diese sind jedoch überwiegend als Zusatzbeschäftigungen konzipiert: Lediglich 389 Frauen (gut 8% aller weiblichen Beschäftigten) und 350 Männer (10% aller männlichen Beschäftigten) fanden darin eine hauptberufliche Tätigkeit. Ähnliches gilt – wenn auch in wesentlich weniger starker Ausprägung – für Fachhochschulen. Vom Lehrpersonal, 676 Männern und 206 Frauen, sind insgesamt knapp 30% hauptberuflich beschäftigt, die übrigen arbeiten nebenberuflich auf Honorarbasis. Anders als im Erwachsenenbildungsbereich gilt jedoch für die Fachhochschulen, dass ein wesentlich höherer Anteil der Frauen (ca. 44% aller weiblichen Lehrenden) hauptberuflich tätig ist als bei den Männern – nur ein Viertel der männlichen Lehrenden an den Fachhochschulen sind dort hauptberuflich tätig. Eine mögliche Ursache hierfür könnte sein, dass – im Unterschied zum Erwachsenenbildungsbereich – nebenberuflich Lehrende an den Fachhochschulen häufig Personen sind, die im Hauptberuf einer regulären Vollzeitbeschäftigung nachgehen und Frauen aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht noch nebenher eine nebenberufliche Lehrtätigkeit an einer Fachhochschule übernehmen können. Darauf deutet auch der im Vergleich zu den hauptberuflich Lehrenden um fast die Hälfte geringere Anteil der Frauen an den nebenberuflich Lehrenden hin (18,5% gegenüber 35%).

Ein weiterer relevanter Aspekt ist Ausmaß und die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern. Als Indikatoren dafür bieten sich die Anteile der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an, die hierarchische Verteilung von Frauen und Männern sowie die horizontale Verteilung auf unterschiedliche Berufs- und Tätigkeitsfelder. Die Analyse muss sich auf die beiden ersten Untersuchungsbereiche konzentrieren, weil – mit Ausnahme der Kindergärten und Horte, in denen aber kaum Männer tätig sind – keine Informationen über die horizontale Verteilung von Positionen vorliegen.

Es zeigt sich für den gesamten Bildungsbereich eine im Vergleich zu Oberösterreich insgesamt überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen – bei Frauen wie bei Männern. Dennoch reproduzieren sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsbereich insofern, als Teilzeitbeschäftigungen auch hier für Frauen ungleich bedeutender sind als für Männer. Die Teilzeitquote von Frauen in Kindergärten und Horten betrug 49% respektive 45%. Auch verfügten 42% der Lehrerinnen und 16% der Lehrer an Allgemeinbildenden Pflichtschulen über keine volle Lehrverpflichtung, sowie 32% der Frauen und 13% der Männer, die an Berufsschulen tätig waren. Im Vergleich dazu betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in Oberösterreich 2001 34% (Frauen) respektive 2% (Männer).

Frauen sind in beinahe allen Bereichen in den Leitungsfunktionen gemessen an ihren prozentualen Anteilen an allen Beschäftigten zum Teil deutlich unterrepräsentiert (Übersicht 9). Einzige Ausnahmen bilden Kindergärten und Horte, in denen beinahe ausschließlich Frauen beschäftigt sind und wo dies auch mit einem entsprechenden Frauenanteil an den Leitungen korrespondiert. Ansonsten sind Frauen noch am wenigsten in Leitungsfunktionen von Berufsschulen bzw. Fachhochschulen unterrepräsentiert: Sie stellen 30,6 der LeiterInnen an Berufsschulen im Vergleich zu 26% in Leitungspositionen bzw. 12% der Studiengangsleitungen im Vergleich zu 23,3% des Lehrpersonals. Die größte Diskrepanz ist in Hauptschulen (17% Direktorinnen, 69% Lehrerinnen) und im Polytechnischen Lehrgang (13% Direktorinnen, 50% Lehrerinnen) festzustellen. Die Informationen zur Leitung von Berufsschulen sind mit den sonstigen Bildungsbereichen nicht unmittelbar vergleichbar, weil darin auch die Stellvertretungen enthalten sind. Diese dürften für den vergleichsweise hohen Frauenanteil mitverantwortlich sein. Um den Ursachen für die geringe Vertretung von Frauen in Führungspositionen nachzugehen, bedarf es weitergehender Untersuchungen. Sie können sowohl darin zu finden sein, dass sich weniger Frauen um die entsprechenden Funktionen bemühen, als auch darin, dass Stellenbesetzungen seltener zugunsten weiblicher Bewerbungen ausfallen.

Übersicht 9: Anteile der Beschäftigten sowie der Personen in Leitungspositionen nach Geschlecht in %

Aufgabenbereich	Anteile an Beschäftigten in %		Anteile an Leitungspositionen in %		Differenz Frauen in Prozentpunkten ⁶⁾
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Kindergärten	0,5	99,5	0,3 ¹⁾	99,7 ¹⁾	+0,2
Horte	3,3	96,7	2,5 ¹⁾	97,5 ¹⁾	+0,8
Heime	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.V.
Volksschule	11,3	88,7	38 ²⁾	62 ²⁾	-26,7
Sonderschule	15,6	84,4	55 ²⁾	45 ²⁾	-39,4
Hauptschule	31,5	68,5	83 ²⁾	17 ²⁾	-51,5
Polytechnischer Lehrgang	50,0	50	87 ²⁾	13 ²⁾	-37
Berufsschule	69,4	30,6	74 ³⁾	26 ³⁾	-4,6
Fachhochschule	76,6 ⁵⁾	23,3 ⁵⁾	88 ⁴⁾	12 ⁴⁾	-11,3
Bibliotheken	15,0	85	n.v.	n.v.	n.V.
Volksbildungseinrichtungen	37,5	62,5	n.v.	n.v.	n.V.

Q: WIFO-Berechnungen. – 1) LeiterInnen von Kindergärten und Horten. – 2) DirektorInnen. – 3) DirektorInnen inklusive StellvertreterInnen. – 4) LeiterInnen von Fachhochschulstudiengängen. – 5) Haupt- und nebenberufliche Lehrende. – 6) Differenz zwischen Frauenanteil an Beschäftigten und Frauenanteil in Leitungspositionen in Prozentpunkten (-: Unterrepräsentanz, +: Überrepräsentanz von Frauen).

3.2.2 Erwerbseinkommen

Eines der Haupterfordernisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft die gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Informationen zur Höhe der Arbeitsentgelte zeigen vor diesem Hintergrund nicht nur geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb eines be-

stimmten Tätigkeitsbereichs auf, sondern ermöglichen auch einen Vergleich der Einkommensniveaus zwischen verschiedenen Arbeitsgebieten.

In Übersicht 10 sind für die in Vollzeit beschäftigten LandeslehrerInnen an Allgemeinbildenden Pflichtschulen und an Berufsschulen die durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen für das Jahr 2004, ohne Überstundenaufwand, ausgewiesen. Sie sind für Pragmatisierte und Vertragsbedienstete sowie nach Altersgruppen getrennt angeführt. Dadurch werden Verzerrungen aufgrund geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Altersstruktur sowie im arbeitsrechtlichen Status auszuschließen versucht. Da nur wenige Personen jünger als 25 Jahre bzw. älter als 54 Jahre alt sind, konzentriert sich das Augenmerk auf die Altersgruppe zwischen 25 und 55 Jahren.

Übersicht 10: Durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der in Vollzeit beschäftigten oberösterreichischen LandeslehrerInnen nach Schultyp, Geschlecht, sozialrechtlichem Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in €, 2004

	Volksschule		Sonderschule		Hauptschule		Polytechnikum		Berufsschule	
Pragmatisierte Lehrende	weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	männlich in €
45 bis 54	41.219	45.971	40.376	45.392	42.358	45.206	42.826	45.666	43.750	44.972
35 bis 44	33.415	35.265	34.202	35.277	35.499	37.025	34.994	36.017	32.313	37.647
25 bis 34	29.809	31.379	28.718	29.457	28.902	29.151	33.463	k.A.	k.A.	50.841
	Volksschule		Sonderschule		Hauptschule		Polytechnikum		Berufsschule	
Vertragsbed. Lehrende	weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €	weiblich in €	Männlich in €
45 bis 54	31.135	32.549	31.078	28.187	29.312	31.999	k.A.	30.694	36.458	35.082
35 bis 44	26.703	27.238	26.993	27.958	27.557	30.325	27.458	29.410	32.070	34.427
25 bis 34	25.027	26.899	23.213	26.991	25.692	27.531	24.665	27.678	31.373	31.975

Q: WIFO-Berechnungen.

Durchgängig für alle Schultypen und Altersgruppen zeigt sich der Einkommensvorsprung Pragmatisierter gegenüber Vertragsbediensteten. Daher lohnt ein Blick auf den Anteil der Pragmatisierten am gesamten Lehrpersonal. Dabei ergibt sich für die einzelnen Schultypen ein divergierendes Bild. Am geringsten ist der Pragmatisierungsgrad in Berufsschulen und im Polytechnischen Lehrgang: In Berufsschulen sind nur 39% der lehrenden Frauen und 50% der lehrenden Männer pragmatisiert, im Polytechnikum 55% der Frauen und 44% der Männer. Vom Lehrpersonal an Sonderschulen stehen bereits 66% (Frauen) bzw. 64% (Männer) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, an Volksschulen 71% (Frauen) bzw. 67% (Männer). Am vergleichsweise höchsten ist der Pragmatisierungsgrad allerdings in Hauptschulen mit 79% der Frauen und 82% der Männer. In beinahe allen Schultypen sind daher anteilmäßig mehr Frauen als Männer pragmatisiert.

Insbesondere für Männer wird jedoch noch ein weiterer Unterschied zwischen Vertragsbediensteten und Beamten deutlich: Teilzeitbeschäftigungen konzentrieren sich nämlich in jedem Schultyp wesentlich stärker auf Vertragsbedienstete. Während unabhängig von der Schulform weniger als 10% der pragmatisierten Männer keine volle Lehrverpflichtung aufweisen, trifft dies auf 21% (Polytechnikum) bis 62% (Volksschule) der Vertragsbediensteten zu.

Auch weibliche Vertragsbedienstete sind in den meisten Schulformen häufiger teilzeitbeschäftigt als ihre pragmatisierten Kolleginnen, allerdings ist der Unterschied bei weitem nicht so groß wie bei Männern.

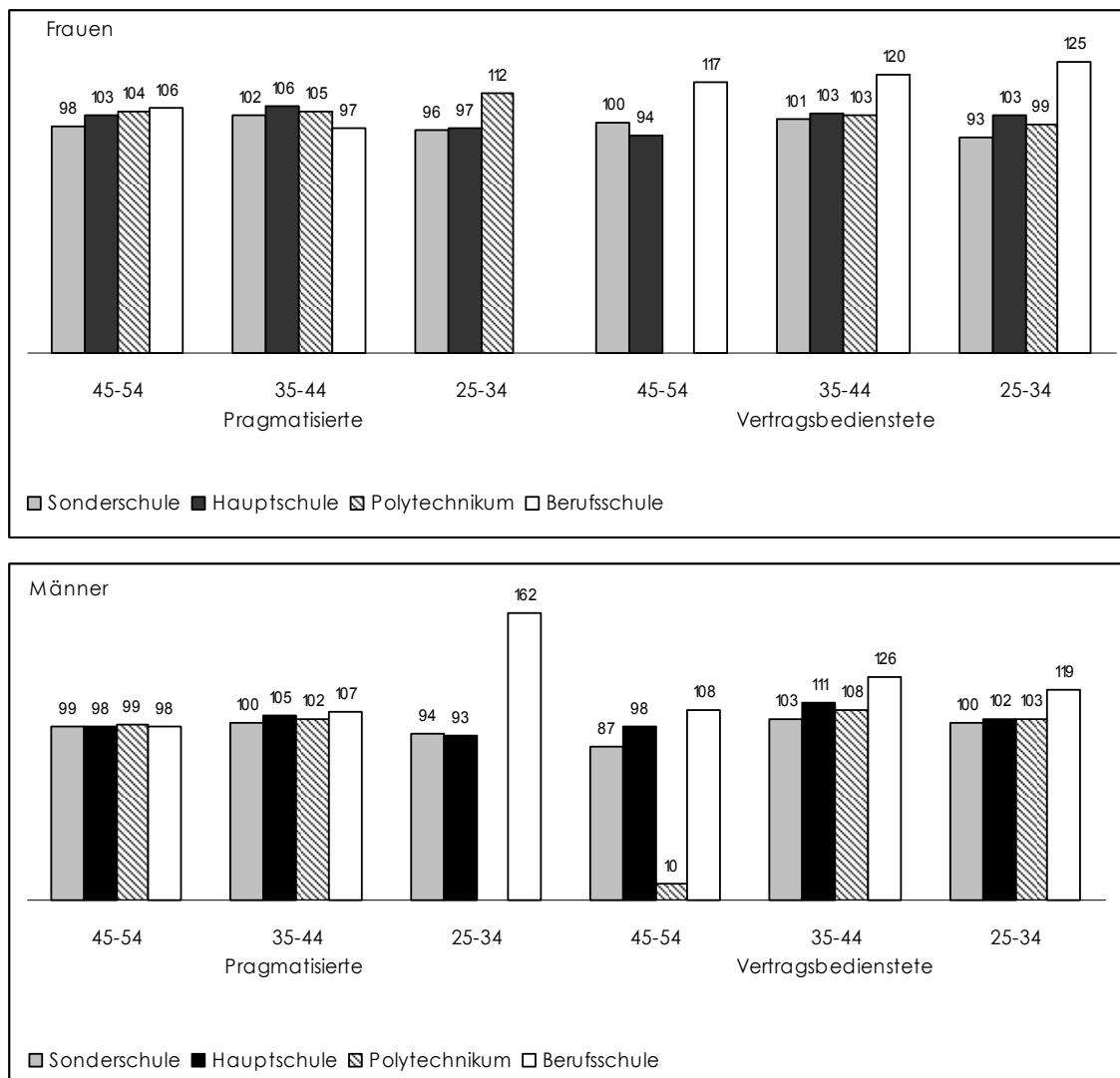
Im Gegensatz zum Einkommensunterschied zwischen Vertragsbediensteten und BeamtInnen sind die Differentiale zwischen den verschiedenen Schultypen meist gering, wenn geschlechtsspezifisch innerhalb einzelner Altersgruppen verglichen wird (Abbildung 1). Dies widerspricht der Erwartung, dass die Verdienste mit zunehmendem Alter der unterrichteten Kinder steigen. Nur bei den vertragsbediensteten BerufsschullehrerInnen sind die Einkommen deutlich höher als für VertragslehrerInnen anderer Schulformen. In beinahe allen Schultypen und Altersgruppen verdienen Männer aber durchschnittlich mehr als Frauen. Bei Pragmatisierten verstärkt sich die geschlechtsspezifische Differenz – mit Ausnahme der Berufsschulen – mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Nach Schultyp sind die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede für Volksschulen und Sonderschulen zu verzeichnen. Beispielsweise verdienen Volksschullehrer zwischen 25 und 35 Jahren durchschnittlich um 1.570 € pro Jahr mehr als ihre Kolleginnen, 45- bis 54-jährige Volksschullehrer um 4.750 € mehr. Ein Teil der Einkommensunterschiede kann dadurch erklärt werden, dass Lehrer häufiger Direktorenpositionen innehaben als Lehrerinnen. Es ist auch anzunehmen, dass sich in den geringeren Einkommen von Frauen frühere Berufsunterbrechungen aufgrund der Übernahme von Familienpflichten widerspiegeln. Nicht zuletzt könnten unterschiedliche Einstufungen aufgrund der unterrichteten Lehrfächer oder Zusatzentgelte wegen der Ausübung bestimmter Positionen eine Rolle spielen. Welche quantitative Bedeutung den einzelnen Komponenten für die festgestellten Unterschiede zukommt, lässt sich allerdings nicht feststellen.

Unter dem Lehrpersonal unter 35 Jahren ist der Anteil der Pragmatisierten noch äußerst gering. Umso auffälliger sind vor diesem Hintergrund die ausgeprägten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede bei Vertragsbediensteten dieser Altersgruppe (mit Ausnahme der Berufsschulen); Sonderschullehrer verdienen durchschnittlich um 16%, Lehrer am Polytechnikum durchschnittlich um 12% mehr als ihre Kolleginnen (Abbildung 2). Hier dürften strukturelle Aspekte eine Rolle spielen (wie durchschnittlich geringere Seniorität der Frauen), die aus den Daten nicht ersichtlich sind und einer weiteren Untersuchung bedürfen. Gleiches gilt für die wenigen Männer und Frauen ab 45 Jahren, die als Vertragsbedienstete tätig sind; auch hier dürfte die spezifische Zusammensetzung dieser Gruppe die Ergebnisse wesentlich beeinflussen.

Zusammenfassend wird in Übersicht 11 für jene Ausgabenbereiche, für welche die entsprechenden Daten vorhanden sind, der Anteil der Frauen an den Beschäftigten dem Frauenanteil an den Leitungspositionen sowie dem Anteil der Frauen am Gesamteinkommen gegenüber gestellt. Anhand der Kategorisierung wird nochmals deutlich sichtbar, wie der Anteil der Frauen mit zunehmendem Alter der betreuten und unterrichteten Kinder stetig abnimmt. Ein ähnlicher Verlauf abnehmender Frauenanteile zeigt sich bezüglich der Leitungspositionen, wobei sie hier mit zunehmendem Alter der Kinder noch rascher zurückgehen. Geringer als ihr

Anteil an den Beschäftigten ist durchwegs der Anteil der Frauen am Gesamteinkommen (ohne Überstunden²). So erhalten Frauen, die knapp 69% des Lehrpersonals an Hauptschulen ausmachen, 64% der Gesamtentgelte in diesem Schultyp.

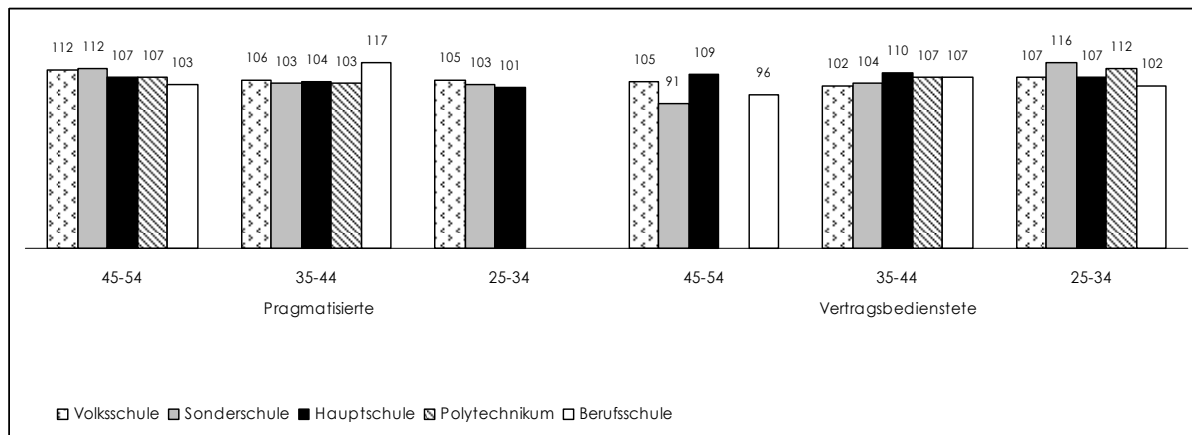
Abbildung 1: Unterschiede in den durchschnittlichen Bruttojahresverdiensten der vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (ohne Überstunden) nach Schultyp
Basis: Volksschule =100



Q: WIFO-Berechnungen.

² Da Männer in jedem Schultyp und in jeder Altersgruppe durchschnittlich mehr Überstunden leisten als Frauen, würde sich bei Berücksichtigung der Überstundenzahlungen die Relation etwas mehr zugunsten der Männer verschieben.

Abbildung 2: Durchschnittliche Männerverdienste in % der Frauenverdienste Bruttojahresverdienste der vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (ohne Überstunden)



Q: WIFO-Berechnungen.

Übersicht 11: Frauenanteile an Beschäftigung, Leitungspositionen und Gesamteinkommen in % und in Kategorien¹⁾

Aufgabenbereich	Frauenanteil an Beschäftigten		Frauenanteil an Personen in Leitungspositionen		Frauenanteil am Gesamteinkommen	
	%	Kategorie	%	Kategorie	%	Kategorie
Kindergärten	99,5	ff	99,7	ff	n.v.	n.v.
Horte	96,7	ff	97,5	ff	n.v.	n.v.
Volksschule	88,7	ff	62	f	87	ff
Sonderschule	84,4	ff	45	o	82	ff
Hauptschule	68,5	f	17	mm	64	f
Polytechnikum	50,0	o	13	mm	46	o
Berufsschulen	31,6	m	26 ³⁾	m	28	m
Fachhochschulen	27,9 (23,3) ²⁾	m (m)	12	mm	n.v.	n.v.

Q: WIFO. – 1) Kategorien stehen für Frauenanteil: ff: 80% bis 100%; f: 60% bis 79%; o: 41% bis 59%; m: 21-40%, mm: 0-20%. – 2) Anteil an allen Beschäftigten in Fachhochschulen, in Klammer Anteil an beschäftigten Lehrenden. – 3) DirektorInnen inklusive StellvertreterInnen.

3.3 Ausgabeninzidenzanalyse: Beispiel Gesundheit

Der Output und der Outcome öffentlicher Ausgaben ergeben die in einem umfassenden Sinne verstandene Ausgabeninzidenz. Dabei geht es darum, wer staatliche Transferzahlungen erhält und von den staatlichen Dienstleistungen profitiert und wem die bereitgestellten öffentlichen Güter direkt oder indirekt nutzen. Im Rahmen der vorliegenden Analyse wird lediglich eine Ausgabeninzidenzanalyse vorgenommen, die sich auf die Ebene der Leistungsbeziehenden (direkte Inanspruchnahme der Leistungen) beschränkt. Anhand von Verteilungsschlüsseln werden die Ausgaben Männern und Frauen zugerechnet. Eine solche Ausgabeninzidenzanalyse beantwortet die Frage, in welchem Ausmaß öffentliche Ausgaben direkt für Frauen und Männer verausgabt werden.

Für die Bereiche, für die keine NutzerInnen Daten vorliegen, werden alternative Verteilungsschlüssel verwendet, um eine erste Näherung für die geschlechtsspezifische Ausgabeninzidenz zu erreichen. Da in den meisten betrachteten Ausgabenbereichen die Mittel aus dem oberösterreichischen Landesbudget nur einen Teil der insgesamt getätigten Gesamtausgaben ausmachen, bezieht sich die im Folgenden ermittelte geschlechtsspezifische Ausgabeninzidenz nur auf die Ausgaben des Landes Oberösterreich.

Übersicht 12 gibt die Grundlage für die Ermittlung der Verteilungsschlüssel, die Durchschnittsausgaben, die geschlechtsspezifischen Verteilungsschlüssel sowie die auf Frauen und Männer jeweils entfallenden Gesamtausgaben für jeden untersuchten Ausgabenbereich an.

Für die Ausgabenbereiche, für die NutzerInnenzahlen vorliegen, werden die Durchschnittsausgaben pro NutzerIn ermittelt, indem die Gesamtausgaben auf die Anzahl der NutzerInnen aufgeteilt wurden. Auch die angelegten Verteilungsschlüssel basieren auf der geschlechtsspezifischen Struktur der NutzerInnen. Solche NutzerInnen Daten sind allerdings nicht für alle Bereiche verfügbar. Daher werden die Ausgaben für den ärztlichen Bereitschaftsdienst ebenso wie für die Gesunde Gemeinde auf die komplette Wohnbevölkerung umgelegt; die Anteile von Frauen und Männern an den Gesamtausgaben entsprechen damit ihren Anteilen an der gesamten oberösterreichischen Bevölkerung. Auch die Ausgaben für Schutzimpfungen werden, da Informationen zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Geimpften fehlen, entsprechend des Anteils von Mädchen und Buben an der gesamten Wohnbevölkerung im Alter von Null bis 15 Jahren aufgeteilt. Bei den Ausgaben für den Schulgesundheitsdienst wird angenommen, dass er vorwiegend den Schulkindern zwischen 6 und 14 Jahren zugute kommt. Bezüglich der Ausgaben für die Mutterschafts-, Säuglings- und Kleinkinderfürsorge wird für die Errechnung der Durchschnittsausgaben von der Anzahl der Mütter von Lebendgeborenen ausgegangen. Der Verteilungsschlüssel wird aus den Anteilen von Buben und Mädchen an den Neugeborenen abgeleitet, da die Zusammensetzung der in den Beratungsstellen betreuten Neugeborenen nach Geschlechtern nicht bekannt ist. Die Gesamtausgaben für den Mutter-Kind-Zuschuss werden gemäß des Anteils von Frauen und Männern an den Antragstellenden aufgeteilt. Die Ausgaben für die Bekämpfung des Alkohol-, Nikotin- und Drogenmissbrauchs werden – ausgehend von der Struktur der NutzerInnen nach Geschlecht – näherungsweise im Verhältnis 80% Männer : 20% Frauen zugerechnet³. Abweichend von dieser personenbezogenen Vorgangsweise werden die Ausgaben im Bereich der Krankenanstalten, auf die der weitaus überwiegende Anteil der gesundheitsbezogenen Ausgaben entfällt, auf der Grundlage von Leistungseinheiten – konkret Belagstagen in den Krankenanstalten – zugerechnet.

³ Dieser Verteilungsschlüssel spiegelt in etwa – als grobe Annäherung – die geschlechtsspezifische Struktur der Zugänge zu den Alkohol- und Drogenberatungsstellen insgesamt wider.

Übersicht 12: Verteilungsschlüssel, Durchschnittsausgaben und Gesamtausgaben nach Geschlecht und Ausgabenbereich, 2003

Ausgabenbereich	Grundlage Verteilungsschlüssel	Gesamtausgaben in €	Durchschnittsausgaben	Verteilungsschlüssel in %		Verteilung/Inzidenz der Ausgaben nach Geschlecht in €	
				Männer/ Buben	Frauen/ Mädchen	Männer/ Buben	Frauen/ Mädchen
Krankenanstalten	Belagstage	382.059.367,35	Gesamtausgaben/Belagstage 153,16 €	44,4	55,6	169.634.359,10	212.425.008,25
Krankentransporte	Transportierte	10.194.974,41	Gesamtausgaben/Transportierte = 24,06 €	46,1	53,9	4.699.883,20	5.495.091,21
Mutter-Kind-Zuschuss	Antragstellende	1.752.875,00	Fixbeitrag erste Rate = 185 €	5	95	87.643,75	1.665.231,25
Ärztlicher Bereitschaftsdienst	Wohnbevölkerung	1.509.700,00	Gesamtausgaben/Wohnbevölkerung = 1,09 €	48,9	51,1	738.243,30	771.456,70
Schutzimpfungen	Wohnbevölkerung 0 bis 15 Jahre	1.357.083,28	Gesamtausgaben/Impfungen = 8 €	51,3	48,7	696.183,72	660.899,56
Bekämpfung Alkohol-, Nikotin-, Drogenmissbr.	Betreute in Beratungsstellen	1.090.804,78	Gesamtausgaben/Betreute = 634,90 € ¹⁾	80	20	872.643,82	218.160,96
Schulgesundheitsdienst	Wohnbevölkerung 6 bis 14 Jahre	593.462,84	Gesamtausgaben/Wohnbevölkerung 6 bis 14 Jahre = 3,74 €	51,2	48,8	303.852,97	289.609,87
Mutterschafts-, Säuglings- und Kleinkinderber.	Lebendgeborene	188.873,32	Gesamtausgaben/Lebendgeborene = 14 €	51,1	48,9	96.514,27	92.359,05
Gesunde Gemeinde (incl. Stammtisch Pf. Angehörige)	Wohnbevölkerung	175.019,75	Gesamtausgaben/Wohnbevölkerung = 0,13 €	48,9	51,1	85.584,66	89.435,09
Summe	-	398.922.160,73	-	44,4	55,6	177.214.908,79	221.707.251,94

Q: WIFO-Berechnungen. ¹⁾ Alkoholberatungsstellen: insgesamt Betreute; Suchtberatungsstellen: Neuzugänge und Substituierte insgesamt.

Die vorgenommene Ausgabeninzidenzanalyse führt zu dem Ergebnis, dass in den analysierten Gesundheitsbereichen 55,6% der gesamten Ausgaben direkt auf Frauen/Mädchen und 44,4% direkt auf Männer/Buben entfallen. Kontrastiert mit einem Frauenanteil von 51,1% und einem Männeranteil von 48,9% an der gesamten oberösterreichischen Bevölkerung kann also der Schluss gezogen werden, dass für Frauen ein überdurchschnittlicher Anteil der oberösterreichischen Gesundheitsausgaben aufgewendet wird. Dieser Befund bedarf jedoch einiger Ergänzungen. Zu beachten ist erstens, dass diesem Vorgehen die implizite Annahme einheitlicher Durchschnittsausgaben für die einzelnen Bereiche zugrunde liegt. Diese Annahme ist für die Bereiche, die ein heterogenes Leistungsangebot aufweisen, zu hinterfragen. So unterscheiden sich im Krankenanstaltenbereich die Durchschnittsausgaben pro Belagstag nach Diagnose und angewandeter Behandlung. Auch im Bereich Alkohol- und Drogenberatung differieren die Durchschnittsausgaben pro betreute Person je nach der in Anspruch genommenen Leistung (z. B. Alkoholberatung oder Substitutionsbehandlung).

Weiters wird unterstellt, dass die NutzerInnen die angebotenen Leistungen mit identischer Intensität in Anspruch nehmen. Dies trifft sicherlich für den Mutter-Kind-Zuschuss zu, der ein für alle AntragstellerInnen einheitlicher Fixbetrag ist; ebenso sind die Leistungen im Rahmen der Schutzimpfungen sowie des Schulgesundheitsdienstes für alle LeistungsbezieherInnen identisch. Nicht gelten dürfte diese Annahme bei der Mutterschafts-, Säuglings- und Kleinkinderberatung, dem ärztlichen Bereitschaftsdienst, der Alkohol- und Drogenberatung und den Angeboten des Netzwerks Gesunde Gemeinde, deren Nutzungsintensität möglicherweise zwischen den Geschlechtern bzw. den NutzerInnen allgemein differiert.

Auch ist zu beachten, dass diese Zuordnung der Gesamtausgaben zu Frauen und Männern ausschließlich nach dem Ausmaß des direkten Leistungsbezugs erfolgt. Dies ist insbesondere für all jene Ausgabenbereiche problematisch, die im Zusammenhang mit Mutterschaft stehen, also v. a. die reproduktionsbezogenen Behandlungen in den Krankenanstalten. Diese Leistungen müssten eigentlich hälftig auf Männer und Frauen aufgeteilt werden; die Ausgabeninzidenzanalyse ergäbe dann einen insgesamt geringeren Frauenanteil an den gesamten gesundheitsbezogenen Ausgaben. Auch in anderen Bereichen ist dieser Aspekt zu beachten. Allerdings kann das Ausmaß, in dem Männer (Frauen) Leistungen verursachen, die von Frauen (Männern) in Anspruch genommen werden, nicht quantifiziert werden.

Schließlich werden indirekte Effekte, die mit den einzelnen Gesundheitsbereichen und den dort getätigten öffentlichen Ausgaben zusammenhängen, komplett ausgeblendet. Die Tatsache, dass ein überproportionaler Anteil der Gesundheitsausgaben auf Frauen entfällt, bedeutet noch nicht, dass diese insgesamt überdurchschnittlich davon profitieren. Denn die NutznießerInnen der Ausgaben in den einzelnen Ausgabenbereichen sind nicht nur LeistungsbezieherInnen, sondern auch weitere Personen(-gruppen), die im Rahmen von Zweitrundeneffekten von den öffentlichen Ausgaben betroffen sind. Beispiele wären Ausgaben im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt. Auch kann die Wirkungsrichtung der einzelnen direkten und indirekten Effekte für Frauen bzw. Männer unterschiedlich sein. Dies stellt angesichts der grundsätzlichen Zielsetzung von Gender-Budget-Analysen, die

neben den direkten Ausgabeneffekten insbesondere auch nachgelagerte Effekte und Bereiche außerhalb des "offiziellen" Markt- und Staatssektors sichtbar machen wollen, das größte Defizit von Ausgabeninzidenzanalysen dar. Die Ergebnisse der hier vorgenommenen Analyse sollten daher zusammen mit den Resultaten zum Outcome, die im Rahmen der Behandlung der einzelnen Ausgabenbereiche erarbeitet worden sind, betrachtet werden, um zu einer umfassenden Einschätzung der Gesamtinzidenz der Gesundheitsausgaben zu gelangen.

3.4 Ausgaben für Bildung, Gesundheit und Sport und Wechselwirkungen zur Arbeit außerhalb von Markt und Staat

Ein wichtiges Anliegen von Gender-Budget-Analysen ist es, Querverbindungen und Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Politikfeldern, in denen die öffentliche Hand unter anderem in Form ihrer Ausgabentätigkeit Einfluss nimmt, und der Arbeit außerhalb von Markt und Staat (unbezahlte, ehrenamtliche und inoffizielle Arbeit) sichtbar zu machen. Interdependenzen zwischen öffentlichen Ausgaben und der unbezahlten, ehrenamtlichen und inoffiziellen Arbeit können vielfältig sein und sind in der Regel nicht zu quantifizieren. Zudem besteht kein unmittelbarer linearer Zusammenhang zwischen öffentlichen Ausgaben einerseits und dieser außerhalb des offiziellen Beschäftigungssektors angesiedelten Arbeit andererseits. Die existierenden Zusammenhänge und Wechselwirkungen können daher nur benannt und qualitativ aufgezeigt werden.

Die Datenlage hinsichtlich der außerhalb von Markt und Staat geleisteten Arbeit ist insgesamt lückenhaft. Zum Volumen und zur geschlechtsspezifischen Verteilung inoffizieller Arbeit liegen überhaupt keine Daten vor. Größtenteils mangelhaft ist die Datengrundlage bezüglich der unbezahlten Arbeit (Care Economy), die mit den untersuchten Ausgabenbereichen in Verbindung steht. Auch bezüglich der ehrenamtlichen Arbeit sind nur für einige Bereiche Informationen über das Ausmaß sowie die geschlechtsspezifische Struktur des ehrenamtlichen Engagements verfügbar. Damit können insgesamt häufig nur qualitative Vermutungen bezüglich der Relevanz einzelner Ausgabenbereiche für die Arbeit außerhalb des Staats- und Marktsektors angestellt werden. Dies ist insofern zu bedauern, als ein wesentliches Anliegen von Gender-Budget-Analysen die Sichtbarmachung gerade auch der Arbeit außerhalb des offiziellen und entlohnten Arbeitsmarktes und ihrer Verteilung zwischen den Geschlechtern ist.

3.4.1 Wirkungsanalyse der Ausgaben des Landes Oberösterreich hinsichtlich des Ehrenamtes

Im Rahmen der Outcomeanalyse in den einzelnen betrachteten Budgetbereichen wurde das Ehrenamt im Bereich der Erwachsenenbildung (Bildung), Krankentransporte und Netzwerk Gesunde Gemeinde (Gesundheit) sowie der Sportförderung der Dachverbände (Sport) etwas eingehender analysiert, da hier konkrete und nach Geschlechtern disaggregierte Daten verfügbar sind.

3.4.1.1 Ausmaß der ehrenamtlichen Tätigkeit

Ehrenamtliches Engagement ist in vielen der untersuchten Ausgabenbereiche anzutreffen. Bei der Erwachsenenbildung, den Krankentransporten und dem Netzwerk Gesunde Gemeinde sowie den Sportvereinen und -verbänden, für die konkrete Zahlen vorliegen, hängt die Leistungserstellung wesentlich (wenn nicht sogar ausschließlich) vom (Arbeits-)Input der ehrenamtlich tätigen Frauen und Männer ab. Der Wegfall des Ehrenamtes würde in diesen Bereichen zumindest kurzfristig das Ausmaß der Leistungserstellung erheblich beeinträchtigen oder aufgrund des erforderlichen Ersatzes der Ehrenamtlichen durch regulär entlohnte Arbeitskräfte verteuern. Übersicht 13 gibt einen Überblick über das Ausmaß der Beschäftigtenzahlen und der Ehrenamtlichen in den drei Untersuchungsbereichen.

Das Netzwerk Gesunde Gemeinde wird ausschließlich vom Ehrenamt getragen. Auch für die Krankentransporte spielt das Ehrenamt eine große Rolle: Einem/einer Beschäftigten stehen ca. 24 ehrenamtlich Tätige gegenüber. Bei der Sportförderung beträgt die Relation 1 : 8,8, in der Erwachsenenbildung (ohne Bibliotheken, für die keine absoluten Zahlen der Ehrenamtlichen vorliegen) 1 : 0,2.

Da angenommen werden kann, dass die gesellschaftliche Reputation mit der Höhe der "verwalteten" Mittel zunimmt, werden zunächst die gesamten Budgetmittel ins Verhältnis zur Gesamtzahl der in diesen Bereichen tätigen Personen (Beschäftigte und Ehrenamtliche) gesetzt. Dieses Verhältnis ist am höchsten für die Sportförderung (5.940 €/Kopf 2003 und 2004), gefolgt von den Krankentransporten mit 1.400 €/Kopf 2003 (1.370 €/Kopf 2004). Am unteren Ende steht der Bereich Erwachsenenbildung mit 360 € (220 €) pro Kopf 2003 (2004). Darüber hinaus spielt auch die absolute Summe, die für einen bestimmten Ausgabenbereich zur Verfügung gestellt wird, eine Rolle – je höher diese ist, desto umfangreicher und "sichtbarer" wird der betreffende Bereich sein. Sie ist am höchsten im Bereich Krankentransporte, am wenigsten wird insgesamt für das Netzwerk Gesunde Gemeinden ausgegeben.

Übersicht 13: Quantitative Bedeutung des Ehrenamtes

	RA 2003	VA 2004	Arbeitende gesamt		Ehrenamt je Besch.	Ausgaben/ Beschäftigte+ Ehrenamtliche in €	
			Beschäftigte	Ehrenamtliche		RA 2003 (€)	VA 2004 (€)
	(Mio. €)	(Mio. €)					
Erwachsenenbildung ¹⁾	3,336 ¹⁾	2,030 ¹⁾	8.218²⁾	1.035²⁾	0,2	360	220
Krankentransporte	10,195	9,919	291	6.965	22,5	1.400	1.370
Netzwerk Gesunde Gemeinde	0,175	0,351	0	354	-	500	1.000
Sportförderung ²⁾	1,628	1,628	28	246	8,8	5.940	5.940

Q: WIFO. - ¹⁾ Incl. öffentliche Bibliotheken. ²⁾ Ohne öffentliche Bibliotheken. - ³⁾ Über Dachverbände und oberösterreichischen Fußballverband.

3.4.1.2 Geschlechterverhältnis im Ehrenamt

Die Summe der Ehrenamtlichen in den ausgewählten Bereichen ergibt ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis, wobei interessant ist, dass der Anteil der Frauen an allen Ehrenamtlichen mit ca. 45% geringer ist als bei den Beschäftigten (57%) (Übersicht 14). Den höchsten Frauenanteil an den Ehrenamtlichen hat die Erwachsenenbildung (wo der Männeranteil bei den Beschäftigten wesentlich höher ist). Am niedrigsten ist der Anteil der Frauen an den ehrenamtlich Engagierten im Bereich der Sportförderung; er ist erheblich geringer als der Frauenanteil bei den Beschäftigten. Das Gegenteil gilt für den Bereich der Krankentransporte.

Übersicht 14: Geschlechterverhältnis im Ehrenamt in den ausgewählten Bereichen

	Beschäftigte			Ehrenamtliche		
	Frauen	Männer	weiblich %	Frauen	Männer	weiblich %
Erwachsenenbildung	4.832	3.386	58,8	953	82	92,1
Krankentransporte	20	271	6,9	2.688	4.277	38,6
Netzwerk Gesunde Gemeinde	0	0	-	237	117	66,7
Sportförderung ¹⁾	13	15	46,4	11	235	4,5
insgesamt	4.865	3.672	57,0	3.889	4.711	45,2

Q: WIFO.

3.4.1.3 Funktionen des Ehrenamtes

Das Ehrenamt hat individuelle ebenso wie gesamtgesellschaftliche Funktionen. Mit dem Ehrenamt in den genannten Bereichen werden Aufgaben wahrgenommen oder (Dienst-)Leistungen angeboten, die zwar im öffentlichen Interesse stehen, von der öffentlichen Hand aber nicht in vollem Umfang angeboten werden.

Es kann angenommen werden, dass der hohe Frauenanteil im Ehrenamt der Erwachsenenbildung mit ihrer Rolle als Erziehende in Verbindung steht: Ausbau und Forderung von Wissen und Können in Kursen wird von Frauen als wichtig eingeschätzt und durch ehrenamtliche Tätigkeit gefördert. Mit den Krankentransporten sind dagegen viele Aufgaben verbunden, die tendenziell Männern zugeschrieben werden: Das Bedienen und Warten von Rettungszeugen sowie der erforderlichen technisch-medizinischen Geräte ebenso wie mitunter nicht ungefährliche Rettungseinsätze. Darüber hinaus kann – auf der Grundlage der betrachteten Bereiche – die Hypothese formuliert werden, dass der Männeranteil bei den Ehrenamtlichen umso höher ist, je direkter (und damit "sichtbarer") der Zusammenhang zwischen Ehrenamt und den Effekten auf die NutzerInnen ist (Krankentransporte, Förderung von Sportvereinen). So handelt es sich bei Krankentransporten – anders als bei der Erwachsenenbildung – um nachfrageorientierte Angebote: Krankentransporte werden nur auf Anfrage durchgeführt. Die Bedeutung der Dienstleistung für den/die NutzerIn wie für die Gesellschaft insgesamt ist deutlich erkennbar und wird mit individueller und gesellschaftlicher Anerkennung belohnt.

Auch ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich des Sports ist generell mit hoher sozialer und gesellschaftlicher Anerkennung verbunden. So forciert der Bekanntheitsgrad einzelner Persönlichkeiten die Wahrscheinlichkeit, ehrenamtlich tätig werden zu können (Wahlen zu den Verbandsorganen). Zudem werden SportfunktionärInnen in ihrer Funktion in den Mittelpunkt der (medialen) Aufmerksamkeit gerückt. Daraus kann viel direkter ein persönlicher Nutzen gezogen werden, der ein Grund dafür sein kann, dass das Engagement der Männer im Sport (ähnlich wie im Bereich der Krankentransporte) höher ist als jenes der Frauen.

Schließlich besteht auch ein gewisser Zusammenhang zwischen der geschlechtsspezifischen NutzerInnen- und Ehrenamtlichenstruktur; lediglich im Bereich der Krankentransporte sind die Frauen überproportional bei den NutzerInnen, die Männer dagegen überproportional bei den ehrenamtliche Tätigen vertreten.

3.4.2 *Verbindungen zwischen den Ausgaben des Landes Oberösterreich und der Arbeit außerhalb von Markt und Staat*

In Übersicht 15 wird (auf der Grundlage der Ergebnisse der Istanalyse) überblicksartig dargestellt, ob die analysierten Ausgabenbereiche im Zusammenhang mit unbezahlter und ehrenamtlicher Arbeit stehen und wie sich diese – zumindest größenordnungsmäßig – auf Frauen und Männer verteilt. Diese Übersicht kann keine Informationen über die quantitative Bedeutung unbezahlter und ehrenamtlicher Arbeit innerhalb der einzelnen Ausgabenbereiche geben. Sie stellt lediglich die Ausgabenbereiche heraus, in denen diese Arbeit eine Rolle spielt, und gibt Hinweise darauf, ob sie hauptsächlich von Frauen oder von Männern erbracht wird. Durch diese Zuordnung wird versucht, den Konnex zwischen öffentlichen Ausgaben einerseits und dem gesamten Bereich der unbezahlten und ehrenamtlichen Arbeit andererseits herzustellen.

Für die einzelnen Bereiche wäre darüber hinaus zu untersuchen, ob zwischen öffentlichen Ausgaben auf der einen und unbezahlter/ehrenamtlicher Arbeit auf der anderen Seite ein positiver oder negativer Zusammenhang besteht: In welche Richtung also eine Variation öffentlicher Ausgaben auf das Ausmaß – und ggf. die geschlechtsspezifische Struktur – dieser Arbeit außerhalb von Markt und Staat Einfluss nimmt.

In einigen Bereichen – vor allem im Bereich des Ehrenamts – kann dabei auf vorhandene Daten zu Bedeutung und geschlechtsspezifischer Struktur ehrenamtlichen Engagements zurückgegriffen werden. Hinsichtlich der unbezahlten Arbeit kann sich diese Zuordnung dagegen häufig nur auf Hypothesen stützen: Diese gehen von den bekannten Daten über die geschlechtsspezifische Verteilung von Betreuungs- und Pflegearbeit aus, die zeigen, dass diese Arbeit generell zum Großteil von Frauen geleistet wird, die aber hinsichtlich der konkret geleisteten Arbeit (z. B. Hausaufgabenbetreuung, häusliche Krankenpflege, Begleitung von Kindern zur Schule oder zum Sport) zumeist nicht spezifisch genug sind, um für die betrachteten Ausgabenbereiche konkrete und quantitative Aussagen machen zu können. Daher wird ausgehend von dem Befund, dass der größte Anteil der unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeit generell auf Frauen entfällt, angenommen, dass die von den einzelnen Ausgaben-

bereichen tangierten konkreten Betreuungs- und Pflegeaufgaben (z. B. Transport und Begleitung von Kindern zur Schule oder zu Sportstätten) ebenfalls primär den Frauen obliegen. Nur für wenige Bereiche (z. B. Kindergärten und Horte) liegen konkrete Informationen darüber vor, in welchem Ausmaß sie die damit verbundene unbezahlte Arbeit berühren.

Unbezahlte Arbeit in Form von Betreuungsarbeit spielt in den Bereichen Bildung und Sport eine Rolle, ebenso wie im Bereich Gesundheit. Die gesundheitsbezogenen Ausgabenbereiche berühren darüber hinaus die unbezahlte Pflegearbeit. Die vorhandenen Informationen für die einzelnen Ausgabenbereiche bzw. die verfügbaren allgemeinen Daten lassen den Schluss zu, dass diese Arbeit primär von Frauen erbracht wird. Etwas differenzierter ist das Bild bezüglich der ehrenamtlichen Arbeit, die ebenfalls in allen drei Bereichen relevant ist. Wiederum auf der Grundlage verfügbarer konkreter Informationen oder ausgehend vom vorhandenen Wissen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung allgemein kann festgestellt werden, dass das Ehrenamt im Bereich Bildung frauendominiert ist. Im Bereich Gesundheit engagieren sich sowohl Frauen als auch Männer, während im Sportbereich primär Männer ehrenamtlich tätig sind.

Auf dieser Grundlage kann eine alternative Gliederungssystematik für öffentliche Ausgaben entwickelt werden – nämlich danach, ob sie mit unbezahlter bzw. ehrenamtlicher Arbeit in Zusammenhang stehen und ob diese frauen- oder männerdominiert ist. Übersicht 16 führt für die Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport die gesamten Ausgaben auf, die mit unbezahlter oder ehrenamtlicher Arbeit zusammenhängen. Dabei wird danach differenziert, ob diese Arbeit primär von Frauen oder von Männern erbracht wird.

Diese Ausgabengliederung soll verdeutlichen, dass ein beträchtlicher Anteil der untersuchten Ausgaben in Bereichen getätigt wird, in denen unbezahlte oder ehrenamtliche Arbeit relevant ist. Insgesamt betreffen 78,6% der Ausgaben in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport Bereiche, die mit unbezahlter Arbeit verbunden sind, 42,9% der gesamten analysierten Ausgaben entfallen auf Bereiche, in denen ehrenamtliche Arbeit eine Rolle spielt. Am größten ist der mit unbezahlter Arbeit verbundene Ausgabenanteil im Bereich Gesundheit, während der mit ehrenamtlicher Arbeit in Verbindung stehende Ausgabenanteil im Bereich Bildung am höchsten ist.

Übersicht 15: Analyisierte Ausgabenbereiche des oberösterreichischen Landesbudgets und Verbindungen zur Arbeit außerhalb von Markt und Staat nach Frauen und Männern¹⁾, 2003

	unbezahlte Arbeit	ehrenamtliche Arbeit
Bildung		
Kindergärten und Horte	f	keine
SchülerInnen-, Lehrlings- und StudentInnenheime	?	keine
Allgemeinbildende Pflichtschulen	f	f
Berufsschulen	keine	keine
Pensionsbezüge der an allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen tätig gewesenen LandeslehrerInnen	keine	keine
Allgemeinbildende und berufsbildende höhere Schulen	keine	keine
Fachhochschulen	keine	keine
Erwachsenenbildung	keine	ff
Gesundheit		
Krankenanstalten	f	keine
Krankentransporte	f	m
Netzwerk Gesunde Gemeinde	keine	f
Stammtisch Pflegende Angehörige	ff	keine
Mutter-Kind-Zuschuss	f	keine
Ärztlicher Funk- und Bereitschaftsdienst	f	keine
Schutzimpfungen	f	keine
Bekämpfung Alkohol-, Nikotin-, Drogenmissbrauch	ff/f	keine
Schulgesundheitsdienst	keine	keine
Mutterschafts-, Säuglings- und Kleinkinderfürsorge	ff	keine
Sport		
Landessportorganisation	keine	m
Oberösterreichische Landessportschule	keine	keine
Ehrungen und Auszeichnungen	keine	m
Errichtung, Ausgestaltung und Erhaltung von Sportstätten	f	keine
Sportförderung über Dachverbände und Oberösterreichischen Fußballverband	?	m
Sonstige Sportförderung	?	?

Q: WIFO. - 1) ff: Frauenanteil 81% bis 100%; f: Frauenanteil 61% bis 80%; mm: Männeranteil 81% bis 100%; m: Männeranteil 61% bis 80%; ?: nicht bekannt, ob Verbindungen bestehen.

Übersicht 16: Ausgaben für Bildung, Gesundheit und Sport nach ihrer Relevanz für Arbeit außerhalb von Markt und Staat nach Geschlecht, 2003

	unbezahlte Arbeit						ehrenamtliche Arbeit									
	m		f		ff		gesamt		m		f		ff		gesamt	
	absolut €	%	absolut €	%	absolut €	%	absolut €	%	absolut €	%	absolut €	%	absolut €	%	absolut €	%
Bildung¹⁾	0	0,0	620.229.430	69,3	0	0,0	620.229.430	69,3	0	0,0	549.203.250	61,4	3.335.673	0,4	552.538.923	61,8
Gesundheit¹⁾	0	0,0	398.755.725	100,0	0	0,0	398.755.725	100,0	10.194.974	2,6	166.436	0,0	0	0,0	10.361.411	2,6
Sport¹⁾	0	0,0	17.655.886	68,0	0	0,0	17.655.886	68,0	2.722.915	10,5	0	0,0	0	0,0	2.722.915	10,5
Gesamt²⁾	0	0,0	1.036.641.041	78,6	0	0,0	1.036.641.041	78,6	12.917.889	1,0	549.369.686	41,6	3.335.673	0,3	565.623.250	42,9

Q: WIFO. - 1) Prozentanteile bezogen auf Gesamtausgaben im jeweiligen Bereich. 2) Prozentanteile bezogen auf Gesamtausgaben Bildung, Gesundheit und Sport.

4. Gender-Budget-Analyse: Umsetzungsprozess und abgeleitete Standards

4.1 Der Umsetzungsprozess

Bereits bei der Ausschreibung der Gender-Budget-Analyse für das Land Oberösterreich im Herbst 2004 wurde die Prozessbegleitung in einem eigenen Punkt hervorgehoben, da in einem Pilotprojekt auch die Prozessebene gesondert erhoben und ausgewertet werden sollte. Der Umsetzungsprozess der Gender-Budget-Analyse im Land Oberösterreich wurde demnach auf verschiedenen Ebenen analysiert: auf der Ebene der Strukturen (Unter welchen Bedingungen werden Budgets erstellt? Wie genau entstehen Budgets? Wo gibt es Spielräume?), auf der Ebene der AkteurInnen (Wer ist bei der Erstellung von Budgets in welcher Rolle eingebunden?) und auf der Ebene der Inhalte (Welches Wissen über Gleichstellung und Gender-Budget-Analysen existiert? Welche Grundlagen wurden verschriftlicht?) analysiert. Allfälligen Stolpersteinen und Widerständen sowie den konkreten Erfahrungen bei der Umsetzung auf Ebene der Verwaltung und Politik wurde in diesem Zusammenhang besonderes Augenmerk beigemessen.

Es kamen im Rahmen der Prozessbegleitung unterschiedliche Methoden zur Anwendung. Neben drei Workshops mit VertreterInnen der von der Gender-Budget-Analyse betroffenen Abteilungen Gesundheit, Bildung und Sport wurden qualitative Interviews mit VertreterInnen der im Landtag vertretenen Parteien durchgeführt, um deren Wahrnehmung der Gender-Budget-Analyse und der Ergebnisse zu erheben. Insgesamt wurde der Rückkoppelung des Projektes sowie der einzelnen Projektschritte und –ergebnisse an die AuftraggeberInnen großes Augenmerk beigemessen. Das gesamte Forschungsteam traf sich in regelmäßigen Abständen zum Austausch und zur Diskussion, darüber hinaus wurden ebenfalls mehrere Treffen mit den wissenschaftlichen Konsulentinnen des Projektes durchgeführt. Sämtliche Prozessschritte wurden schriftlich dokumentiert und flossen in die Auswertung des Gesamtprojektes ein.¹

4.2 Standards für Gender-Budget-Analysen auf der Prozessebene

Auf Basis der Analyse und Bewertung des Umsetzungsprozesses wurden zum Abschluss des gesamten Forschungsprozesses Standards – sowohl für die Ebene der AuftraggeberInnen als auch für jene der Forschungsteams – entwickelt, die einerseits zur Weiterentwicklung der diesbezüglichen Diskussionen dienen, die andererseits jedoch als wichtige Hilfestellungen bei künftigen Gender-Budget-Projekten fungieren können. Im Folgenden werden diese Standards vorgestellt.

¹ Die Beschreibung des Umsetzungsprozesses der Gender-Budget-Analyse sowie die diesbezüglichen Reflexionen und Bewertungen können in der Langfassung der Studie nachgelesen werden.

4.2.1 Standards für die Auftragsvergabe

- *Klare politische Willensbildung und Commitment*

Wie die Erfahrung bei fast allen Projekten, die sich mit Gender Mainstreaming oder Gleichstellung befassen, zeigt, ist für eine optimale Umsetzung dieser Projekte eine klare politische Willensbildung unabdingbar. Im Rahmen des gegenständlichen Projektes wurde dieser politische Wille – neben verschiedenen gesetzlichen Rahmenregelungen zur Beförderung der Gleichstellung der Geschlechter – mit dem Regierungsübereinkommen und dem darin enthaltenen Beschluss, dieses Forschungsprojekt durchführen zu wollen, niedergelegt. Für künftige politische Beschlussfassungen wäre es überlegenswert, diese auf möglichst breiter Basis herzustellen.

- *Klärung der Rahmenbedingungen für die Durchführung des Projektvorhabens auf Seiten der AuftraggeberInnen*

Bei der Erstellung der Ausschreibungsunterlagen für Gender-Budget-Analysen sind Klärungen verschiedener Rahmenbedingungen wesentlich, um einen optimalen Projektstart, aber auch eine optimale Projektdurchführung seitens der AuftraggeberInnen zu gewährleisten.

- *Einbindung in/Aufbau auf vorhandenen Gender-Mainstreaming-Prozess*

Sollte es bereits Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming geben, ist es dienlich, die Gender-Budget-Analyse von Seiten der AuftraggeberInnen als Teil der Umsetzung der Gesamtstrategie des Gender Mainstreaming zu definieren und dafür strukturelle und personelle Vorsorgen zu treffen.

- *Einbindung in/Aufbau auf vorhandenen Reformprozess*

Für den Fall, dass in der betreffenden Organisation Reformprozesse (etwa Verwaltungsreform, Organisationsentwicklungsprozesse) durchgeführt werden, ist bereits bei der Entwicklung der Ausschreibung der Gender-Budget-Analyse zu klären, inwieweit und wie dieses Projekt in die laufenden Prozesse integriert werden kann bzw. die Ergebnisse genutzt werden können. Auch dafür sind strukturelle und personelle Vorsorgen zu treffen.

- *Klärung und Bereitstellung von notwendigen Ressourcen*

Gender-Budget-Analysen sind zeitaufwändig, sowohl für die AuftraggeberInnen (Projektleitung, Arbeit in der Steuergruppe, notwendige Unterstützung durch die betroffenen Untersuchungseinheiten) als auch für die Forschungsteams. Die notwendigen finanziellen, zeitlichen und personellen Mittel sind vorweg zu planen und für die Phase der Durchführung zur Verfügung zu stellen. Dies ist eine Grundbedingung für optimal verlaufende Prozesse und entsprechende Ergebnisse und verdeutlicht das Commitment der AuftraggeberInnen bezüglich dieses Vorhabens. Hinzuweisen ist, dass der Klärung und Zur-Verfügung-Stellung von

notwendigen Ressourcen weiters in der Umsetzungs- und Evaluierungsphase von Gender-Budget-Analysen eine wesentliche Bedeutung zukommt.

- *Klärung der Verfügbarkeit geschlechterdisaggregierter Daten*

Für die Formulierung der Ausschreibung von Gender-Budget-Analysen ist es sinnvoll zu recherchieren, welche Datengrundlagen in der eigenen Einrichtung vorhanden sind bzw. welche weiteren Daten notwendig wären. Für den Fall allfälliger Datenlücken sind zeitliche und finanzielle Vorsorgen für die Projektdurchführung zu treffen. Eine Hilfe bei der Auswahl der Budgetbereiche stellen die in Teil I der Langfassung der Studie entwickelten Kriterien für die Auswahl der Budgetbereiche dar.

- *Herstellung eines Bewusstseins über die Wichtigkeit politischer Gleichstellungsziele*

Bereits vor Auftragsvergabe sollte seitens der AuftraggeberInnen ein Diskussions- und Klärungsprozess bezüglich der Wichtigkeit politischer Gleichstellungsziele, deren Implikationen und inhaltliche Ausrichtung hinsichtlich der konkreten Gender-Budget-Analyse erfolgen.

- *Klärung der Projektziele bezüglich der konkreten Beauftragung einer Gender-Budget-Analyse*

Für die Ausschreibung einer Gender-Budget-Analyse ist weiters zu klären, ob das Projektvorhaben alle drei Phasen einer solchen Analyse (Analyse – Umgestaltung der Budgetpolitiken – Controlling/Monitoring) umfassen soll oder sich in einem ersten Schritt auf eine Istanalyse beschränkt. Weiters ist die Ausschreibung einer Prozessbegleitung, wie dies im Rahmen des Pilotprojektes der Fall war, zu empfehlen.

4.2.2 Standards für die Projektdurchführung

- *Klärung der Projektstruktur*

Die Einrichtung einer Steuergruppe, in der alle für die Gender-Budget-Analyse relevanten Entscheidungs- und Wissenskompetenzen vertreten sind, die Klärung von Rollen und Funktionen (auf Seiten der AuftraggeberInnen und der AuftragnehmerInnen), die Klärung der Arbeitsweisen, die Klärung der gegenseitigen Informations- und Kommunikationsprozesse etc. sind als Standards für die Projektdurchführung zu definieren.

- *Definition von politischen Gleichstellungszielen*

Die Definition von politischen Gleichstellungszielen für Gender-Budget-Analysen ist als weiterer wichtiger Standard zu definieren. Die Diskussion zu und Erarbeitung von Gleichstellungszielen – allgemeiner und fachbereichsspezifischer Art – sollte mit Projektbeginn starten. Die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von

Gleichstellung, das alle beteiligten AkteurInnen teilen können, ist hierzu wesentlich. Dieser Prozess sollte laufend fortgeführt werden, da jeder Erhebungs- und Auswertungsschritt neue Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Konkretisierung bzw. Reformulierung verschiedener Gleichstellungsziele bzw. Gleichstellungsperspektiven eröffnet.

- *Gemeinsame Zieldefinition für das Forschungsprojekt*

Zu Projektbeginn fungiert eine gemeinsam von AuftraggeberInnen und Forschungsteam vorgenommene Definition von Zielen und Nicht-Zielen des Forschungsprojektes als wichtige Arbeitsgrundlage (auf Basis der Ausschreibung und unter Einbeziehung der Rahmenbedingungen).

- *Aktive Einbeziehung der verantwortlichen Einheiten*

Für die bestmögliche Durchführung der Gender-Budget-Analyse ist es wesentlich, die zu untersuchenden Einheiten (etwa Abteilungen) frühzeitig zu informieren (über das Projekt, die Anforderungen, die anfallende Arbeit, die Ziele, geplanten Sensibilisierungsmaßnahmen) sowie allfällige Unterstützungsleistungen zu bieten (etwa zusätzliche Personalressourcen). Eine Einbeziehung des benötigten ExpertInnenwissens für den gesamten Forschungsprozess ist dadurch möglich.

Eine Gender-Budget-Analyse kann nur in guter Zusammenarbeit mit den AkteurInnen des Landes optimal durchgeführt werden. Wie die Erfahrungen aus dem gegenständlichen Projekt zeigen, ist der Bedarf nach Information und Partizipation von Seiten der beteiligten Abteilungen sehr groß. Für künftige Projekte sollten Verfahren und Vorgehensweisen entwickelt werden, wie die MitarbeiterInnen bereits frühzeitig über die Projektinhalte informiert und aktiv in das Projekt einbezogen werden könnten.

- *Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses und Wissens über inhaltliche und strukturelle Dimensionen des Projektes aller AkteurInnen*

Von Beginn der Forschungsarbeit an sollten zu folgenden Aspekten gemeinsam zwischen AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen Diskussionen und Reflexionen stattfinden:

- Budgeterstellung und Budgetverwaltung (Budgetebenen sind nicht Verwaltungsebene, unterliegen unterschiedlichen Logiken)
- Komplexität des Wissens allgemein (etwa ExpertInnenwissen auf Verwaltungsebene, auf Budgetebene und auf inhaltlicher Ebene, Prozesswissen, Wissen über Organisationskultur)
- Komplexität des Wissens auf Abteilungsebene (Datenwissen ist nicht in einer Person/an einer Stelle gebündelt)
- Möglichkeiten und Grenzen der Einrichtungen bei Budgetfragen (etwa bei Landesbudgets zweckgebundene Mittel, föderale Strukturen)

- Erfahrungen mit und Bedeutung der Arbeit externer ExpertInnen für Organisationen

- *Gender-Kompetenz*

Gender-Kompetenz² bei allen beteiligten AkteurInnen (VertreterInnen der Politik, der Steuergruppe, der Verwaltung sowie des Forschungsteams) ist als grundlegender Standard für die Durchführung von Gender-Budget-Analysen zu definieren. Sollte diese Kompetenz nicht bei allen AkteurInnen vorhanden sein, sind gender-sensibilisierende Maßnahmen durchzuführen (etwa zu Rollenbildern, aber auch zur Bedeutung der Frage bezahlte/unbezahlte Arbeit bzw. des Teiles der Ökonomie, der außerhalb von Markt und Staat angesiedelt und in konventionellen ökonomischen bzw. Budgetanalysen nicht erfasst werden kann, im Rahmen von Gender-Budget-Analysen).

- *Vermittlung von Wissen zu Gender-Budget-Analysen*

Aufbauend auf die Sensibilisierung für Gender-Fragen ist die Vermittlung von Hintergrund und Definitionen sowie von praxisorientiertem Wissen zu Gender Budgeting an alle AkteurInnen ein wichtiger Standard für die Projektdurchführung. Besonderer Wert sollte hierbei auf die Vermittlung dessen gelegt werden, was Gender Budgeting mit spezifischen Inhalten der untersuchten Einheiten zu tun hat (etwa Verbindungen zwischen konkreten Ausgabenpositionen und unbezahlter/ehrenamtlicher Arbeit).

- *Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit zur Herstellung von Transparenz*

Gender-Budget-Analysen können als Maßnahme zur Erhöhung von Transparenz im Allgemeinen und zur Verbreiterung des Wissens über Budgets im Besonderen genutzt werden. Um dies zu erreichen, kommt der Öffentlichkeitsarbeit – nach innen und außen – große Bedeutung zu.

- *Prozesscharakter als zentraler Bestandteil*

Wesentlich ist, dass alle beteiligten AkteurInnen ein Bewusstsein darüber entwickeln, dass Gender-Budget-Analysen einen Prozess darstellen, der laufende Rückkoppelungsschleifen zwischen allen beteiligten AkteurInnen notwendig macht. Vor diesem Hintergrund ist die zeitliche Dimensionierung ebenso wesentlich wie das Verständnis davon, dass diese Projekte ein Lernfeld für alle Beteiligten darstellen und daher größtmögliche Offenheit erfordern.

² Das biologische Geschlecht ("Sex") bezeichnet den biologischen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Körpern. Das soziale Geschlecht ("Gender") bezeichnet die gesellschaftlichen Geschlechterrollen – die Vorstellungen und Erwartungen darüber, wie Frauen und Männer sind beziehungsweise sein sollen. Weibliche und männliche Rollen ändern sich im Lauf der Zeit und sind sowohl innerhalb als auch zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich. Unter Gender-Kompetenz wird Wissen über, Erkennen von sowie ein reflektierter und kritischer Umgang mit Fragen der Geschlechterverhältnisse und deren Veränderbarkeit verstanden.

4.2.3 Standards für das Binnenverhältnis im Forschungsteam

- *Klare Verbindlichkeiten und Aufgabenbereiche*

Wie bei allen Forschungs-, Beratungs- oder Entwicklungsprojekten ist es auch bei Gender-Budget-Analysen notwendig, im Forschungsteam klare Verbindlichkeiten zu regeln und Aufgabenbereiche zu definieren. Allerdings ist dies bei Pilotprojekten und bei Projekten, die eine so komplexe Struktur wie das vorliegende Projekt haben, besonders wichtig: Auch vor dem Hintergrund, dass die Prozessanalyse ein wesentlicher Teil des Gesamtprojektes ist und alle Projektschritte (inklusive möglicher Fehler) ausgewertet werden, sind überprüfbare und nachvollziehbare Projektstrukturen von großer Bedeutung.

- *Klare gemeinsame Zieldefinition*

Auch innerhalb der Forschungsteams bedarf es einer gemeinsamen Zieldefinition, die am Ende des Projektes zu evaluieren ist.

- *Zusammenarbeit des Forschungsteams bei allen Schritten*

Die Entscheidung, dass alle Forscherinnen über alle Schritte informiert wurden bzw. an ihnen beteiligt waren, wird künftig ein wichtiger Standard für Gender-Budget-Analysen sein. Die Zusammenarbeit ist auf der methodischen und der inhaltlichen Ebene (interdisziplinäre Zusammenarbeit) ebenso wichtig wie auf der der Prozessebene (Einbettung von Forschung und Forschungsergebnissen in politische und verwaltungstechnische Prozesse).

- *Herstellung von gemeinsamen Begrifflichkeit notwendig*

In interdisziplinär zusammengesetzten Forschungsteams erweist sich die notwendige "Übersetzungsarbeit" als wichtiger Faktor, dem großes Augenmerk geschenkt werden sollte. Dies bedeutet, dass auftretende Irritationen, Missverständnisse oder nicht nachvollziehbare Begriffsverwendungen nicht als störend, sondern als wichtige Erkenntnisquelle gewertet werden sollten. Diese dadurch mögliche Korrekturfunktion unterstützt den Forschungsprozess wesentlich, da alles, was ein Teammitglied nicht versteht oder nicht nachvollziehen kann, potenziell auch von den AuftraggeberInnen (bzw. den AkteurInnen auf Landesebene) nicht verstanden oder nachvollzogen werden kann. Dies betrifft nicht nur wirtschafts- oder sozialwissenschaftliche Begriffe und Inhalte, sondern auch das Verständnis der Bedeutung von Chancengleichheit, Gleichstellung oder Gleichbehandlung.

- *Einbeziehung weiterer externer ExpertInnen zur breiten Diskussion der Ergebnisse (etwa KonsulentInnen)*

Einhellig ist das Forschungsteam der Meinung, dass auch bei der Durchführung künftiger Gender-Budget-Projekte externe ExpertInnen beigezogen werden sollten. Mit ihrer

Unterstützung ist es möglich, im Rahmen eines laufenden Projektes einen Perspektivenwechsel (Innenperspektive/Außenperspektive) vorzunehmen. Dies ist vor allem bei Arbeiten mit großen Datenmengen oder komplexen Strukturen wichtig. Darüber hinaus stellt eine Gender-Budget-Analyse eine Querschnittsmaterie dar, die neben Budgetwissen, Fachwissen, Gender-Wissen, Verwaltungs- und Organisationskulturwissen auch Prozess- und Reflexionswissen von den Forschungsteams verlangt, das durch die Beziehung externer KonsulentInnen ergänzt und unterstützt werden kann.

5. Erarbeitung der Grundlagen für ein Maßnahmenbündel

Zunächst werden allgemeine sowie politikfeldübergreifende Zielkriterien und –indikatoren präsentiert, die die Grundlage für die Erarbeitung von Vorschlägen zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit im oberösterreichischen Landeshaushalt sowie den Ausgangspunkt für die Formulierung bereichsspezifischer Zielkriterien und –indikatoren bilden. Das anschließend erarbeitete Maßnahmenbündel fokussiert auf die Institutionalisierung von Gender Budgeting bzw. dessen Umsetzung in der Landesverwaltung.

5.1 Zielkriterien und –indikatoren

Die im Folgenden erarbeiteten Zielkriterien und –indikatoren gehen von den Gleichstellungszielen und den ermittelten geschlechtsspezifischen Disparitäten aus. Es ist Aufgabe der Politik, diese Zielkriterien und –indikatoren zu konkretisieren und zu quantifizieren bzw. zu definieren, in welche Richtung sich diese Zielindikatoren entwickeln sollen und welche konkreten Ausprägungen anzustreben sind. Die bestehenden rechtlichen Verpflichtungen zur Schaffung von Gleichstellung bedeuten für die Politik im Prinzip nur einen begrenzten Spielraum: Diese Verpflichtungen sehen die Erhöhung der Frauenrepräsentanz in Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern bezüglich Einkommen sowie bezahlter und unbezahlter Arbeit und Einkommen vor.

Die entwickelten Zielkriterien und –indikatoren orientieren sich an den Wirkungsebenen, die im Rahmen der Istanalyse betrachtet worden sind. Es werden somit Zielkriterien und –indikatoren für die Erfassung des Inputs, von Beschäftigung und Einkommen, des Outputs sowie des Outcomes (hinsichtlich Arbeit außerhalb von Markt und Staat) entwickelt. Hinzu kommen Zielkriterien und –indikatoren, die sich auf die Entscheidungsfindung beziehen. Dazu zählen auch Indikatoren im Zusammenhang mit der Gender-Kompetenz und des Gender-Wissens der an Gender-Budget-Initiativen bzw. an Budgetprozessen Beteiligten aus Politik und Verwaltung. Zielkriterien für die bereichsspezifischen Outcomes, d.h. das Ergebnis der Inanspruchnahme, können im Rahmen dieser Studie nicht erarbeitet werden.

5.1.1 Zielkriterien und –indikatoren bezüglich Entscheidungsfindung

Aus der zum Teil deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen (gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung, an der geschlechtsspezifischen Struktur der Erwerbstätigen insgesamt sowie an

der Zusammensetzung der MitarbeiterInnen in den analysierten Abteilungen nach Geschlecht) in der oberösterreichischen Landesverwaltung und in den (mit-)finanzierten Institutionen ergibt sich das Zielkriterium Erhöhung der Frauenrepräsentanz in Politik und Verwaltung sowie in den geförderten Institutionen und Einrichtungen, das ergänzt wird um das Zielkriterium der Gender-Kompetenz der in budgetpolitische Entscheidungen involvierten EntscheidungsträgerInnen aus Politik und Verwaltung (Kasten 7).

Kasten 7: Ziel ausgeglichene Frauenrepräsentanz

Zielkriterien Erhöhung der Frauenrepräsentanz und dazugehörige Zielindikatoren

Zielkriterium ausgeglichene Frauenrepräsentanz in der Entscheidungsfindung auf der politischen Ebene (Land Oberösterreich)

- Anteile Frauen und Männer an den Sitzen im Landtag in %
- Verhältnis Anteile Frauen und Männer an den Sitzen im Landtag in % zu Anteilen von Frauen und Männern an Gesamtbevölkerung in %
- Anteile Frauen und Männer in den Ressorts der Landesregierung in %
- Verhältnis Anteile Frauen und Männer in den Ressorts der Landesregierung in % zu Anteilen von Frauen und Männern an Gesamtbevölkerung in %
- Verhältnis Anteile Frauen und Männer in den Ressorts der Landesregierung in % im Verhältnis zu Anteilen von Frauen und Männern an den Mandataren

Zielkriterium ausgeglichene Frauenrepräsentanz auf der Verwaltungsebene

- Anteile Frauen und Männer in den Abteilungen der Landesverwaltung in %
- Anteile Frauen und Männer an Führungspositionen in den Abteilungen der Landesverwaltung in %
- Anteile Frauen und Männer an den hierarchischen Positionen der Abteilungen der Landesverwaltung in %
- Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen in % zu ihren Anteilen an den Gesamtbeschäftigten in % in den Abteilungen der Landesverwaltung

Zielkriterium Erhöhung der Frauenrepräsentanz in den geförderten Einrichtungen

- Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen in den durch Landesausgaben geförderten Einrichtungen und Institutionen in %
- Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen in % zu ihren Anteilen an den Gesamtbeschäftigten in % in den durch Landesausgaben geförderten Einrichtungen und Institutionen

Zielkriterium Erhöhung der Gender-Kompetenz auf der politischen Ebene

- Teilnahme an fachspezifischen Gender-Seminaren und Gender-Trainings

Zielkriterium Erhöhung der Gender-Kompetenz auf der Verwaltungsebene

- Teilnahme an fachspezifischen Gender-Seminaren und Gender-Trainings

5.1.2 Zielkriterien und -indikatoren in Bezug auf Arbeit und Einkommen

In den Bereichen Bildung und Gesundheit manifestiert sich eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes. Auch sind vor allem im Bildungsbereich teilweise merkliche Einkommensdifferenziale zugunsten der Männer zu beobachten, die auf unterschiedliche Ursachen (höhere Repräsentanz der Männer in leitenden Positionen, Zeiten der Berufsunterbrechung bei Frauen, geschlechtsspezifische

Arbeitsmarktsegregation, etc.) zurückzuführen sind. Schließlich sind zwischen den Geschlechtern Unterschiede bezüglich des Ausmaßes der Beschäftigung (Vollzeit- versus Teilzeitquoten, Überstunden) festzustellen. Aus Gleichstellungsperspektive ergibt sich daraus das Ziel der Gleichstellung in Bezug auf Erwerbsarbeit und Einkommen (Kasten 8).

Die Landesverwaltung selbst hat auf die geschlechtsspezifischen Strukturen dieser (auch) durch Ausgaben des Landes induzierten Beschäftigungsverhältnisse keinen oder nur geringen Einfluss. Dennoch wird das Zielkriterium der Erhöhung der Gleichstellung in Bezug auf bezahlte Arbeit und Einkommen hier vorgeschlagen und mit Zielindikatoren angereichert, um eine Grundlage für die Erarbeitung von Maßnahmen zur Erhöhung der Gleichstellung in diesem Bereich zu schaffen, die ergriffen werden müssten, wenn die Politik hier auf eine Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern abzielt. Ein weiterer Grund für die Integration dieses Zielkriteriums ist, dass im Rahmen der vorliegenden Pilotstudie Grundlagen erarbeitet werden, die auch für andere Politikbereiche – innerhalb derer das Land ggf. mehr Einfluss auf die Einkommens- und Beschäftigungsstrukturen hat – relevant sind und dort umgesetzt werden können.

Kasten 8: Ziel Gleichstellung bezüglich Erwerbsarbeit und Einkommen

Zielkriterien in Bezug auf Erwerbsarbeit und Einkommen und dazugehörige Zielindikatoren

Zielkriterium in Bezug auf Erwerbsarbeit

- Anteile Männer und Frauen an Gesamtzahl der Beschäftigten in %
- Anteile Teilzeit und Vollzeit Männer und Frauen bzw. Teilzeitquoten in %
- Anteile Männer und Frauen in Vollzeitäquivalenten in %
- Anteile von Männern und Frauen am gesamten Überstundenvolumen in Stunden in %
- Verhältnis durchschnittliche Überstunden Männer und Frauen nach Alter
- Anteile Männer und Frauen nach sozialrechtlichem Verhältnis in %
- Anteile Männer und Frauen an Gesamtzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in %
- Verhältnis durchschnittliche Beschäftigungsdauer Frauen und Männer in Jahren
- Anteile haupt- und nebenberuflich Beschäftigte nach Frauen und Männern in %
- Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen in %
- Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen in % im Verhältnis zu ihren Anteilen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in %
- Verteilung von hierarchischen Positionen auf Frauen und Männer
- Qualifikationsstruktur Männer und Frauen

Zielkriterium Gleichstellung in Bezug auf Einkommen

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

5.1.3 Zielkriterien und –indikatoren bezüglich des Outputs

Zielkriterien und –indikatoren bezüglich des Outputs hängen mit den bereichsspezifischen Bedingungen und hier von den Lebensbedingungen der Frauen und Männer sowie dem daraus resultierenden nach Geschlechtern differierenden unterschiedlichen Bedarf zusammen. Outputbezogene Zielkriterien und –indikatoren beziehen sich einmal auf die Inanspruchnahme der bereitgestellten Leistungen nach Geschlecht, zum anderen auf geschlechtsspezifische Aspekte des Angebotes. Bereichsübergreifend von Bedeutung sind darüber hinaus gewisse geschlechtsspezifische Aspekte des Angebotes, die für alle öffentlich bereitgestellten Leistungen von Bedeutung sind (z.B. Öffnungszeiten, spezielle Angebote für Frauen und Männer). Daraus lässt sich als ein weiteres Zielkriterium Gleichstellung bezüglich der Inanspruchnahme der Leistungen festhalten (Kasten 9).

Kasten 9: Ziel gleiche Zugangschancen zu öffentlichen Leistungen

Zielkriterien Gleichstellung bezüglich der Inanspruchnahme der Leistungen und dazugehörige Zielindikatoren

Zielkriterium Gleichstellung bezüglich der Inanspruchnahme nach Geschlecht

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

Zielkriterium Gleichstellung bezüglich der geschlechtsspezifischen Aspekte des Angebots

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

5.1.4 Zielkriterien und –indikatoren bezüglich des Outcomes (Arbeit außerhalb von Markt- und Staatssektor)

Unbezahlte Arbeit wird primär von Frauen erledigt. Der Zusammenhang zu den Ausgaben aus dem Landesbudget besteht darin, dass zwischen der privaten Erledigung der betreffenden Aufgaben in Form von unbezahlter Arbeit (z.B. Kinderbetreuung, Krankenpflege) und deren Übernahme bzw. Unterstützung durch die öffentliche Hand, die entsprechende öffentliche Dienstleistungen bereit stellt, ein substitutives Verhältnis besteht. Solange diese Aufgaben als unbezahlte Arbeit – und hauptsächlich von Frauen – verrichtet werden, bleiben sie "unsichtbar" bzw. werden aus den Budgets ausgeblendet. Diese Arbeit betrifft das Budget erst dann, wenn die öffentliche Hand die entsprechenden Dienstleistungen bereit stellt bzw. fördert oder allgemein Ausgabenvariationen vornimmt. Das Landesbudget hat also durchaus einen Einfluss auf das Ausmaß der unbezahlten Arbeit und deren Verteilung zwischen den Geschlechtern.

Generell kann aus den Beobachtungen für einzelne Ausgabenbereiche, für die ehrenamtliches Engagement von tragender Bedeutung ist, der Schluss gezogen werden, dass ehrenamtliche Arbeit von Frauen eher in den weniger "sichtbaren" (und möglicherweise

mit geringerem gesellschaftlichen Ansehen verbundenen) Bereichen übernommen wird, während Männer eher in den "öffentlichkeitswirksamen" und prestigeträchtigen Bereichen vertreten sind. Ausgehend von diesen Befunden lässt sich als Zielkriterium die Gleichstellung bezüglich der Arbeit außerhalb von Markt und Staat ableiten (Kasten 10). Auch in diesem Bereich hat das Landesbudget gewisse Einflussmöglichkeiten, etwa in Form von Ehrungen und Auszeichnungen zur Aufwertung des Ehrenamtes.

Kasten 10: Ziel Gleichstellung bezüglich der Arbeit außerhalb von Markt und Staat

Zielkriterien Gleichstellung bezüglich der Arbeit außerhalb von Markt und Staat und dazugehörige Zielindikatoren

Zielkriterium Gleichstellung bezüglich der unbezahlten Arbeit

- Gesamtvolumen unbezahlt geleisteter Arbeit in Stunden
- Volumen unbezahlter Arbeit in einzelnen Tätigkeitsbereichen in Stunden und anteilmäßig in %
- Volumen unbezahlt geleisteter Arbeit in einzelnen Tätigkeitsbereichen im Vergleich zu bezahlt geleisteter Arbeit in diesen Tätigkeitsbereichen (z. B. Erziehung, Mahlzeiten-Zubereitung)
- Anteile von Frauen und Männern am Gesamtvolumen insgesamt in Stunden
- Anteile von Frauen und Männern am Gesamtvolumen in einzelnen Tätigkeitsbereichen in %
- Durchschnittliche gearbeitete Stundenzahl für Frauen und Männer insgesamt und in den einzelnen Tätigkeitsbereichen nach Familienstand, Alter und Anzahl der Kinder unter 15 Jahre, Berufstätigkeit etc.

Zielkriterium Gleichstellung bezüglich der ehrenamtlichen Arbeit

- Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der ehrenamtlich Arbeitenden in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der ehrenamtlich Arbeiten nach Bereichen in %
- Anteile von Frauen und Männern am Gesamtvolumen ehrenamtlicher Arbeit in Stunden
- Durchschnittliche ehrenamtlich geleistete Stundenzahl für Frauen und Männer
- Entschädigung für ehrenamtliche Arbeit pro Stunde in € für Frauen und Männer
- Anteile von Frauen und Männern an Gesamtvolumen Entschädigung in %
- Eingesetzte Budgetmittel pro ehrenamtlich Beschäftigtem in € (auch im Vergleich einzelner Ausgabenbereiche) und jeweils Frauen- und Männeranteile

5.2 Elemente eines Maßnahmenbündels

5.2.1 Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die politische Ebene

- Kommunikation von Gender Budgeting als wesentliches Element von Gleichstellungspolitik an die Verwaltung
- Reformulierung der Gleichstellungsziele vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Istanalyse
- Verbindliche Festlegung von politikübergreifenden Gleichstellungszielen
- Planung und Zur-Verfügung-Stellung von Ressourcen

- Erteilung eines klaren Auftrages zur Umsetzung von Gender Budgeting durch die Politik an die Verwaltung
- Verbindliche Festlegung von Mindeststandards für Gender Budgeting (z.B. zu untersuchende gender-relevante Wirkungen)

5.2.2 Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die rechtliche Ebene

- Verankerung von Gender Budgeting in der oberösterreichischen Landesverfassung (Berücksichtigung als ein Aspekt der Gesetzesfolgenabschätzung gemäß oberösterreichischer Landesverfassung)
- Verknüpfung mit dem Prozess der Einführung der wirkungsorientierten Verwaltung in der Landesverwaltung Österreich: Verknüpfung mit wirkungsorientierter Gesetzgebung, Umgang mit Zielkonflikten als ein Qualitätskriterium

5.2.3 Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gender Budgeting im oberösterreichischen Landesbudget – die inhaltlich-fachspezifische Ebene

Maßnahmen auf Ebene der Datengrundlagen

- Erhebung geschlechterdisaggregierter Daten in den Fachabteilungen sowie in den nachgelagerten Einheiten
- Erhebung geschlechterdisaggregierter Daten in der Abteilung Statistik
- Erhebung von Daten, die vor allem den Bereich der bezahlten und unbezahlten Arbeit abdecken
- Erhebung von Informationen über den tatsächlichen Bedarf von Frauen und Männern bezüglich der Entlastung von unbezahlter Arbeit (durch Erhebungen etc.)³
- Auswertung dieser Daten

Maßnahmen auf Ebene der bereichsspezifischen Gleichstellungsziele

- Entwicklung bereichsspezifischer Gleichstellungsziele (aufbauend auf den in dieser Studie erarbeiteten Gleichstellungszielen)
- Rückkoppelung mit der Politik
- Einbeziehung externer Expertise

Maßnahmen auf Ebene der bereichsspezifische Analysekrterien und –indikatoren

- Entwicklung bereichsspezifischer Analysekrterien und –indikatoren (aufbauend auf den in dieser Studie erarbeiteten Analysekrterien und –indikatoren)

³ Entsprechend beispielsweise der aktuell in Oberösterreich durchgeführten Bedarfserhebung bezüglich der Kinderbetreuungseinrichtungen.

- Rückkoppelung mit der Politik
- Einbeziehung externer Expertise

Maßnahmen auf Ebene der bereichsspezifischen Zielkriterien und –indikatoren

- Entwicklung bereichsspezifischer Zielkriterien und –indikatoren (aufbauend auf den in dieser Studie erarbeiteten Analyse Kriterien und –indikatoren)
- Rückkoppelung mit der Politik
- Einbeziehung externer Expertise

Maßnahmen zur Verbreiterung der Gender- und Gender-Budgeting-Kompetenz

- Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen
- Vertiefende Vermittlung von Gender- und Gender-Budget-Analyse-Wissen
- Bearbeitung fachbereichsspezifischer Inhalte und Fragestellungen vor dem Hintergrund einer Gender-Perspektive

5.2.4 Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Budgeting in der oberösterreichischen Landesverwaltung

Zur Umsetzung von Gender Budgeting in der oberösterreichischen Landesverwaltung ist in einem weiteren Schritt die Erarbeitung von praktikablen, zeit- und ressourcenschonenden Handreichungen erforderlich. Auch hierbei ist die Einbeziehung externer Expertise sinnvoll, wobei Interdisziplinarität sicher zu stellen ist. Dabei sind folgende Handreichungen erforderlich:

- Leitfäden zur Auswahl von zu untersuchenden Bereichen
- Leitfäden, die erläutern, welche Analyseschritte bezüglich der einzelnen zu untersuchenden Ausgaben- bzw. Einnahmenpositionen zu unternehmen sind und welches methodische Instrumentarium für das Erfassen bestimmter Effekte geeignet und sinnvoll sind
- Checklisten/Fragenkataloge, mit deren Hilfe die Analyse von einzelnen Budgetpositionen durchgeführt wird
- Schulungen zur Anwendung der Handreichungen

6. Wirkungen von Budgetreduktionen

6.1 Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

Eine notwendige Vorbedingung der Analyse von Budgetreduktionen unabhängig von den konkreten Untersuchungsbereichen stellt die Festlegung der Zielsetzung der Ausgabenveränderungen dar. Erst wenn geklärt ist, was mit der Analyse von Ausgabenreduktionen oder -erhöhungen aus Gender-Perspektive erreicht werden soll, und

an welcher Stelle im Budgetprozess dieses Instrument zum Einsatz kommt - der Möglichkeitsraum liegt zwischen ex-post-Verteilungsanalysen und ex-ante-Folgenabschätzungen -, können die konkreten Analyseschritte festgelegt werden.

Insgesamt ist der Handlungsspielraum des oberösterreichischen Landesbudgets in Richtung Budgetkürzungen durch den großen Anteil der Pflichtausgaben stark eingeschränkt. In den Untersuchungsbereichen Bildung, Gesundheit und Sport sind 93,9% der Mittel durch Pflichtausgaben gebunden, die restlichen 6,1% sind Ermessensausgaben.

Die Analyse entlang der Voranschlagsgruppen des Landesbudgets berücksichtigt nur teilweise die komplexe Finanzierungsstruktur einzelner Projekte (beispielsweise die Fondskrankenanstalten). Damit sind in einer dynamischen Budgetanalyse nicht nur die Veränderungen einzelner Budgetausgabenbereiche relevant, sondern auch Verschiebungen in der administrativen Darstellung der Ausgaben- und Finanzierungsstruktur.

Die Stelle im Budgetierungsprozess, an der die Analyse der Ausgabenreduktion aus Gender-Perspektive durchgeführt wird, nimmt ebenfalls eine zentrale Rolle ein. Sollen im Nachhinein Ausgabenveränderungen auf die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer hin untersucht werden, unterscheiden sich die anzuwendenden Wirkungsindikatoren von jenen, die für eine Folgenabschätzung geplanter Budgetreduktionen geeignet sind.

6.2 Dynamisierung der entwickelten Wirkungsindikatoren

In der Istanalyse wurden sechs grundlegende Wirkungsebenen entwickelt, die auf die Analyse aller Budgetbereiche anwendbar sind. Die Analyseindikatoren zielen einerseits auf die systematische Erfassung des Leistungsangebotes sowie der direkten und indirekten NutzerInnenstruktur und andererseits auf die Ergebnisse der Inanspruchnahme und indirekte Effekte der Leistungserbringung ab. Diese Indikatoren der unterschiedlichen Wirkungsbereiche sind in der dynamischen Budgetanalyse von zentraler Bedeutung. Hierbei geht es um Veränderungen, die durch Ausgabenkürzungen induziert werden. Im ersten Schritt geht es um die Ermittlung von Veränderungen in den Ausprägungen der Indikatoren über die Zeit. Im zweiten Schritt müssen festgestellte Veränderungen auf ihre Ursache hin analysiert werden.

Ein besonders sensibler Bereich budgetinduzierter Veränderungen sind die über Outcomekriterien gemessenen indirekten Effekte der Leistungserbringung, also die Auswirkungen auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit und der ehrenamtlichen Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die Verbindung von Budgetveränderungen mit diesem nachgelagerten Wirkungsbereich sollte in der dynamischen Gender-Budget-Analyse eine zentrale Stellung einnehmen.

Budgetreduktionen zeigen Wirkungen auf folgenden Ebenen:

1. Entscheidungsfindung über Art und Ausmaß der Budgetreduktionen:
2. Auswirkungen von Budgetreduktionen auf Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen Leistungen (Input und Output)
3. Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen (Input) von Budgetreduktionen
4. Veränderungen in der Inanspruchnahme der Leistungen (Output) durch Budgetreduktionen
5. Ergebnis der Inanspruchnahme der Leistungen (bereichsspezifischer Outcome)
6. Indirekte Effekte von Leistungskürzungen bezogen auf Arbeit außerhalb von Markt und Staat

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Analyse von Budgetreduktionen aus der Gender-Perspektive kontextabhängig ist, sodass die Quantifizierung der Budgetreduktionen in den drei Budgetbereichen Gesundheit, Bildung und Sport nur mit konkreten Kürzungsvorschlägen über die Art und das Ausmaß geplanter oder vergangener Ausgabenreduktionen machbar ist. Die gender-spezifischen Auswirkungen von Budgetreduktionen können nicht in einem hypothetischen Rahmen analysiert werden.



GenderAlp!

Raumentwicklung für Frauen und Männer

Facts & Figures

- EU-Programm:** Interreg IIB Alpine Space
- Projektlaufzeit:** 2005 -2007
- Finanzierung:** € 2,3 Mio. - 50% ERDF Fonds, 50% PartnerInnenstädte und -regionen
- PartnerInnen:** 12 PartnerInnenstädte und -regionen aus **Österreich, Italien, Deutschland, Frankreich** und **Slowenien** + 12 Städte und Regionen mit Observerstatus
- Ziele:**
- Bewusstsein schaffen in den Bereichen geschlechtergerechter Raumplanung (**Gender Planning**) und **Gender Budgeting** zur Umsetzung von **Gender Mainstreaming**
 - **konkrete Werkzeuge** für EntscheidungsträgerInnen in Verwaltung und Politik erarbeiten
 - **Netzwerk der Verwaltungen** zum Austausch von Erfahrungen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming aufbauen
 - Wissensdatenbank zu **Qualitätsmanagement** in Raumplanung und öffentlichen Haushalten unter Berücksichtigung der Gender Mainstreaming Strategie erarbeiten
 - **Erfahrungsaustausch** und **Gute-Praxis-Beispielen** über Gender Mainstreaming, Gender Planning und Gender Budgeting zwischen den PartnerInnen
 - Kommunikation der Ergebnisse der regionalen **Projekte** innerhalb des Projektrahmens
- Zielgruppen:** EntscheidungsträgerInnen und ExpertInnen aus Verwaltung und Politik auf **lokaler, regionaler, nationaler** und **transnationaler** (EU und Alpiner Raum) Ebene
- Leadpartner:** Land Salzburg
Leadpartner-Konsortium: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit- Raumplanung - Wirtschaft, Tourismus, Energie
- Kontakt:** Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit
Michael-Pacher-Strasse 28, 5020 Salzburg, Österreich
Tel: +43/662/8042-4040
e-mail:genderalp@salzburg.gv.at

www.genderalp.com oder www.genderalp.at

© 2006, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 25,00 € • Kostenloser Download:

[http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=27104,](http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=27104)