

Umfrage zu Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Frauenförderung

Umsetzungsstand von gleichstellungs- und
frauenpolitischen Agenden in den Städten
Endbericht

verfasst von

Karoline Mitterer

Anita Haindl

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	5
1	Ausgangslage und Projektziele	5
2	Inhalte und methodische Hinweise.....	5
II	Umsetzungsstand Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik.....	7
1	Maßnahmen Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming	8
2	Verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting.....	10
3	Gleichstellungscharta	10
4	Gründe für die Nicht-Umsetzung ausgewählter Maßnahmen.....	13
III	Vertiefende Betrachtung zu Frauenförderplänen, Gender Budgeting und Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte, etc.	15
1	Frauenförderpläne im Gemeinde- / Magistratsdienst	15
2	Gender Budgeting	18
3	Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte etc.....	20
IV	Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	24
V	Anhang	26

I Einleitung

1 Ausgangslage und Projektziele

Gleichstellungsagenden sowie Gender Mainstreaming nehmen in unserer gesellschaftlichen Diskussion einen steigenden Stellenwert ein. Immer mehr Städte und Gemeinden nehmen ihre Verantwortung wahr und verwirklichen eine Gleichstellungs- und/oder Frauenpolitik bzw. setzen Gender Mainstreaming um.

In den Jahren 2008 und 2011 wurden in Koordination des Österreichischen Städtebundes Umfragen zur Struktur der Frauenbüros in ausgewählten österreichischen Städten durchgeführt. Im Mittelpunkt der Befragung stand dabei einerseits ein Überblick über die Strukturen und Aufgaben der bestehenden Frauenreferate, Frauenbüros, Frauenbeauftragte usw., andererseits erfolgte eine nähere Betrachtung der personellen und finanziellen Ausstattung sowie die organisatorische Eingliederung in der Verwaltung.

Für 2013 war eine Fortführung dieser Umfrage vorgesehen. Dabei sollte die Befragung jedoch breiter angelegt werden und an alle Mitglieder des Österreichischen Städtebundes gerichtet sein. Zielsetzung hierbei war, ein aktuelles Bild zum Umsetzungsstand von Maßnahmen im Rahmen von frauen- und gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen sowie hinsichtlich Gender Mainstreaming zu erhalten.

Im Zuge dessen hat das KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung im Auftrag des Österreichischen Städtebundes eine Umfrage zu folgenden Themenschwerpunkten durchgeführt:

- Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik etc.
- Gleichstellungscharta und Gleichstellungsaktionspläne
- Frauenförderpläne/Maßnahmen der Frauenförderung
- Gender Budgeting
- Institutionelle Rahmenbedingungen und Ressourcenausstattung Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte, etc.

2 Inhalte und methodische Hinweise

Die Befragung wurde im Zeitraum Februar 2013 in Form einer Online-Befragung bei allen Städtebundmitgliedern durchgeführt.

Die Umfrage setzte sich aus zwei Teilen zusammen:

- Allgemeiner Teil zum Umsetzungsstand Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik: Der erste Teil gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Umsetzung zu Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming sowie zur Gleichstellungscharta.
- Spezieller Teil: In einem zweiten Teil wurden vertiefende Fragen zu den Themen Frauenförderpläne, Gender Budgeting und Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte etc. gestellt.

Insgesamt nahmen 32 Städte an der Umfrage teil, was einer Rücklaufquote von rund 13 Prozent entspricht. Insgesamt nahmen sämtliche Städte über 50.000 EW (Einwohnerinnen und Einwohner) teil, 16 Prozent der Städte zwischen 10.001 und 50.000 EW sowie 7,5 Prozent der Gemeinden bis 10.000 EW.

Tabelle 1: Teilnehmende Gemeinden nach EW-Klasse

EW-Klassen	Anzahl der Rückmeldungen	Anzahl ÖStB-Mitglieder	Rücklaufquote
bis 10.000 EW	13	173	7,5%
10.001 bis 50.000 EW	10	63	16%
über 50.000 EW	8	8	100%
unbekannte EW-Klasse	1		
Gesamt	32	244	13%

Anmerkung: EW = Einwohnerinnen und Einwohner

Quelle: KDZ – eigene Auswertung 2013.

II Umsetzungsstand Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik

In den österreichischen Städten werden bereits zahlreiche Maßnahmen im Rahmen von Gender Mainstreaming und/oder einer Gleichstellungspolitik umgesetzt. Nachfolgend werden diese beiden Begriffe kurz erläutert.

Gleichstellungspolitik

Im Rahmen der Gleichstellungspolitik geht es um die institutionelle Verankerung von Gleichstellung auf politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene. Als wichtigste Ziele werden die gleiche Verteilung von Ressourcen sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Gesellschaft angesehen.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bezeichnet die geschlechterpolitische Strategie zur Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming bezieht sich auf die (Re) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen sowie in allen Arbeitsbereichen einer Organisation. Gender Mainstreaming unterscheidet sich von expliziter Frauenpolitik dadurch, dass beide Geschlechter gleichermaßen in die Konzeptgestaltung einbezogen werden sollen. Eine Übersetzung in den deutschen Sprachraum erfolgt vor allem mit den Begriffen „geschlechtersensible Folgenabschätzung“, „gleichstellungsorientierte Politik“ oder „Gleichstellungspolitik“.

In Ergänzung bzw. Abgrenzung dazu ist auch das Thema Frauenförderung zu sehen. Dieses kann wie folgt definiert werden.

Frauenförderung

Frauenförderung bezeichnet die Entwicklung und das Angebot von besonderen Maßnahmen zur Förderung von Frauen. Die interne Frauenförderung arbeitet im Rahmen der Personalpolitik, die externe beschäftigt sich mit Frauenförderung in den politischen Handlungsfeldern.

Im Nachfolgenden werden die Ergebnisse der Befragung im allgemeinen Teil zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik etc. dargestellt.

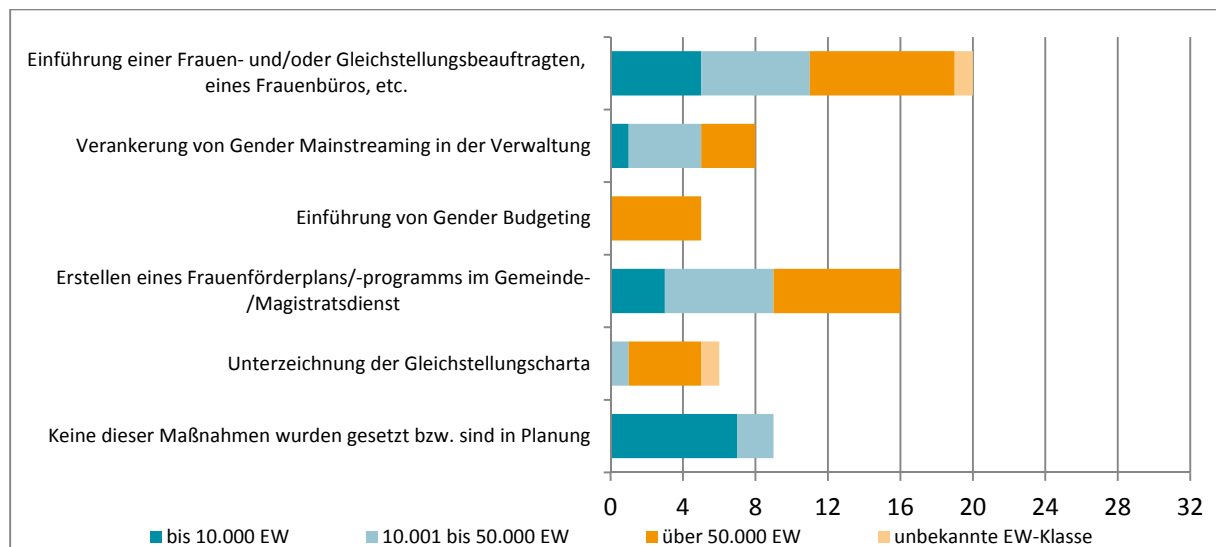
1 Maßnahmen Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming

In einer ersten Frage wurden einige grundlegende Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik / zu Gender Mainstreaming abgefragt. Hier zeigt sich, dass bereits in 20 der insgesamt 32 antwortenden Städte eine Institutionalisierung dieses Bereiches in Form einer Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragten oder eines Frauenbüros oder Ähnlichem erfolgt ist. Dies trifft auf sämtliche Städte über 50.000 EW sowie auf sechs der Städte zwischen 10.000 und 50.000 EW zu.

Ein Frauenförderplan bzw. -programm befindet sich in insgesamt 16 der befragten Städte. Dies trifft auf sieben Städte über 50.000 EW, sechs Städte zwischen 10.000 und 50.000 EW sowie nur drei Städte unter 10.000 EW zu.

Schon deutlich weniger häufig erfolgen eine Verankerung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung (acht Städte), die Unterzeichnung der Gleichstellungscharta (sechs Städte) sowie die Einführung von Gender Budgeting (fünf Städte). In insgesamt neun der befragten Städte wurden keine der bisher genannten Maßnahmen umgesetzt.

Abbildung 1: Frage A: Welche Maßnahmen wurden von Ihnen bereits gesetzt, um die Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming etc. voranzutreiben: – Teil 1

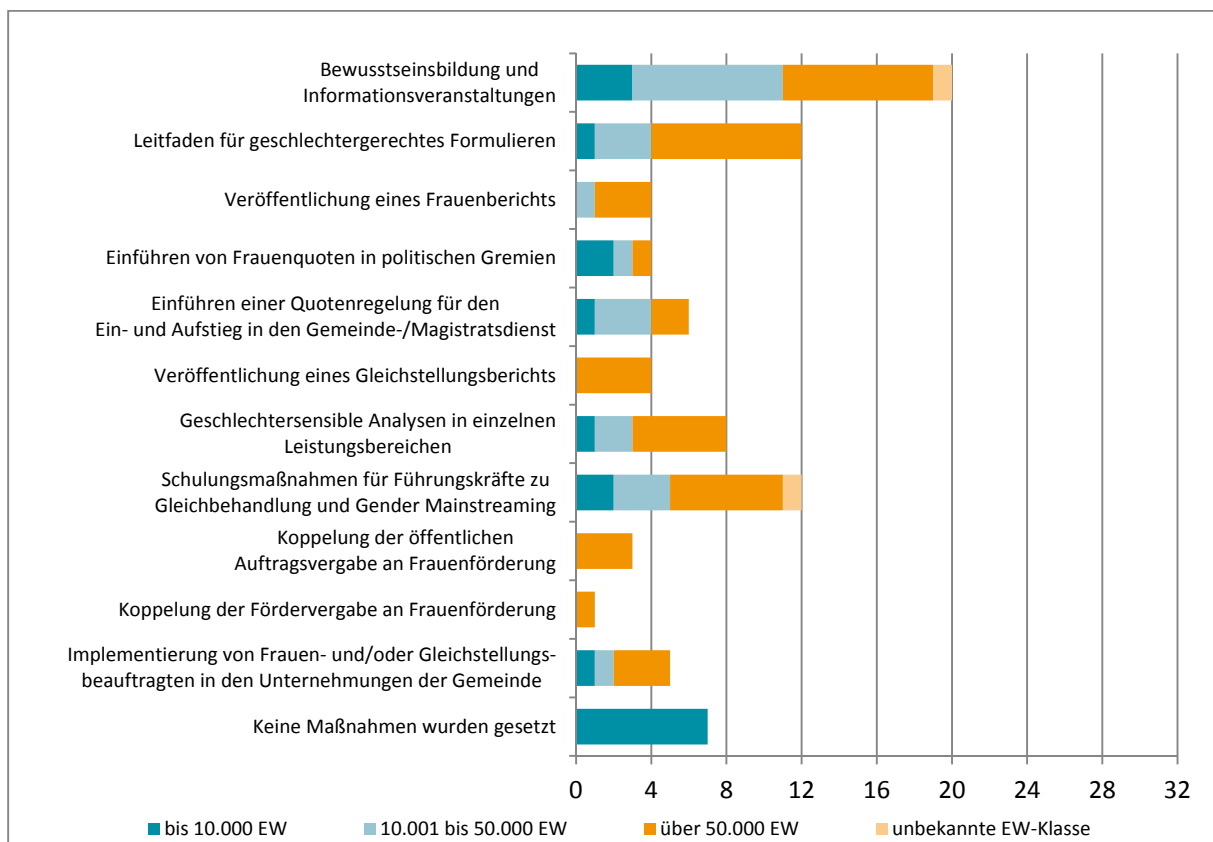


Anmerkung: Umfasst sowohl Umsetzung, Pilotphase sowie konkrete Planung

Betrachtet man weitere Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming, zeigt sich ein insgesamt geringer Umsetzungsstand. Grundsätzlich ist erkennbar, dass mit der Größe einer Stadt auch die Gender- und Gleichstellungsmaßnahmen zunehmen.

Am eindeutig häufigsten umgesetzt – mit 20 Nennungen – wird dabei eine Bewusstseinsbildung bzw. das Abhalten von Informationsveranstaltungen. Ebenfalls vergleichsweise häufig – mit je zwölf Nennungen – finden sich auch Leitfäden für geschlechtergerechtes Formulieren sowie Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte zu Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming. Nur mehr acht Nennungen gibt es bei geschlechtersensiblen Analysen in einzelnen Leistungsbereichen. Weniger Nennungen finden sich bei Einführung einer Quotenregelung für den Ein- und Aufstieg in den Gemeinde-/Magistratsdienst (sechs Nennungen), der Implementierung von Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragten in den Unternehmungen der Gemeinde (fünf Nennungen), der Veröffentlichung von Frauen- oder Gleichstellungsberichten bzw. Einführung von Frauenquoten in politischen Gremien (je vier Nennungen), der Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an die Frauenförderung (drei Nennungen) sowie die Koppelung der Fördervergabe an Frauenförderung (eine Nennung). Weitere sieben Städte haben gar keine der hier genannten Maßnahmen umgesetzt.

Abbildung 2: Frage B: Welche weiteren Maßnahmen wurden im Rahmen der Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming etc. gesetzt: – Teil 2

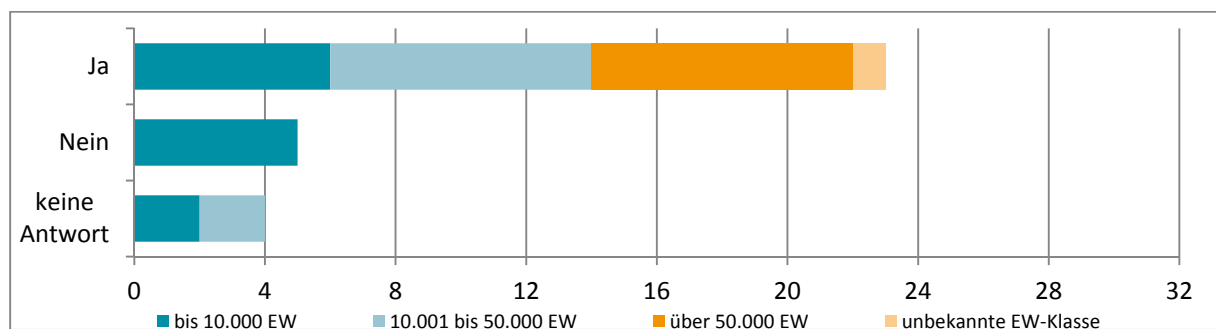


Anmerkung: Umfasst sowohl Umsetzung, Pilotphase sowie konkrete Planung

2 Verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting

In Artikel 12 Absatz 3 B-VG befindet sich eine verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting. Bei der Befragung gaben insgesamt 23 der 32 antwortenden Städte an, dass Ihnen diese Verfassungsbestimmung bekannt ist. Fünf kleinere Städte kennen diese Bestimmung nicht. Damit zeigt sich, dass diese Bestimmung insbesondere in den mittleren und größeren Städten zur Kenntnis genommen wurde.

Abbildung 3: Frage C: Ist Ihnen die verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting bekannt?



Anmerkung: Artikel 12 Absatz 3 B-VG: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

3 Gleichstellungscharta

Die Gleichstellungscharta sowie der daraus resultierende Gleichstellungsaktionsplan stand im Mittelpunkt der nächsten Fragestellungen.

Gleichstellungscharta

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung. Die Gleichstellungscharta wurde in Österreich bereits von mehreren Städten und Gemeinden unterzeichnet. Mit Unterzeichnung bekennen sich die Städte und Gemeinden formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern und verpflichten sich zur Umsetzung der Charta. Wichtigste Maßnahme stellt dabei der Gleichstellungsaktionsplan dar.

Gleichstellungsaktionsplan

Nach Unterzeichnung der Europäischen Gleichstellungscharta ist ein Gleichstellungsaktionsplan zu erstellen. Dieser soll zur Umsetzung der Gleichstellungscharta dienen, indem die vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen dargelegt werden. In der Gleichstellungscharta werden konkrete Maßnahmenpakete genannt, welche im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans umgesetzt werden sollen (z.B. Förderung von Frauen zur verstärkten politischen Teilhabe, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Rolle als Arbeitgeber oder Dienstleistungserbringer, etc.).

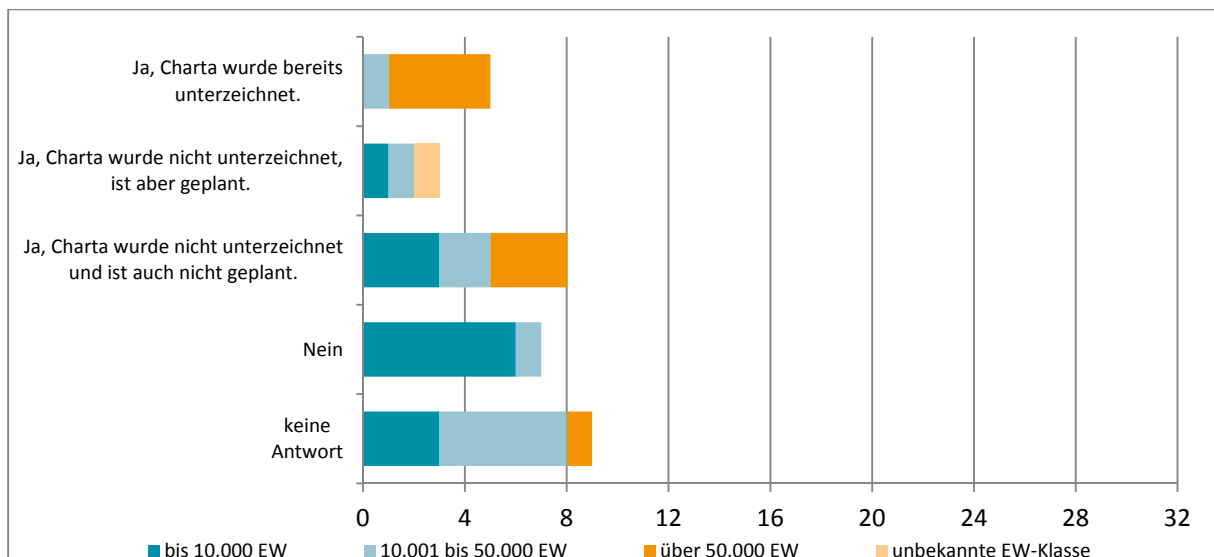
Bekanntheitsgrad

Fünf der insgesamt 32 an der Befragung teilnehmenden Städte gaben an, die Gleichstellungscharta unterzeichnet zu haben, in weiteren drei Städten ist eine Unterzeichnung geplant. In drei der bereits unterzeichneten Städte wurde auch bereits ein Gleichstellungsaktionsplan erstellt.

In weiteren acht Städten ist die Gleichstellungscharta zwar bekannt, wird aber bewusst nicht unterzeichnet. Als Gründe hierfür werden insbesondere mangelnde Ressourcen oder mangelndes Wissen genannt.

In etwa der Hälfte der Städte ist die Charta nicht bekannt bzw. wurde dazu keine Angabe gemacht.

Abbildung 4: Frage D1: Ist Ihnen die Gleichstellungscharta bekannt?

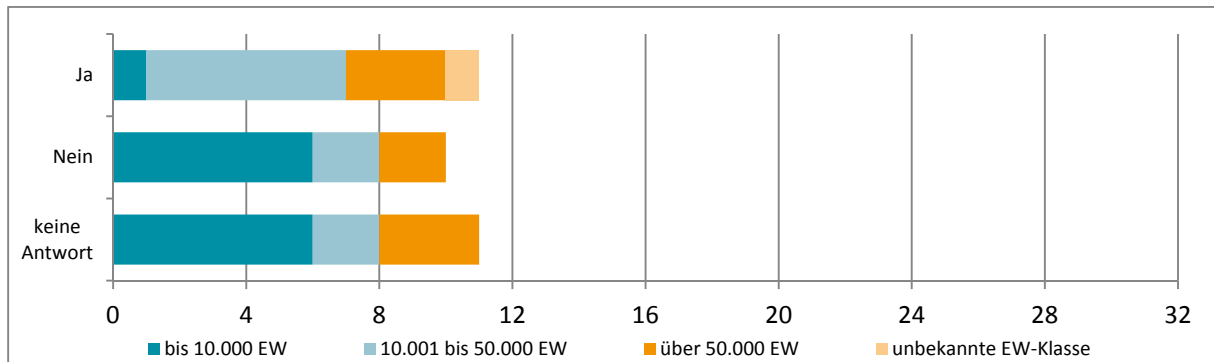


Anmerkung: Gleichstellungscharta = Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Interesse für Workshop-Reihe

Hinsichtlich der Frage, inwieweit die jeweilige Stadt Interesse hat, an einer vom Österreichischen Städtebund finanzierten Workshop-Reihe teilzunehmen, um einen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten, besteht in elf Städten ein Interesse. Dies trifft insbesondere auf mittlere Städte zu. Zehn Städte geben an, kein Interesse daran zu haben, weitere elf Städte geben hierzu keine Antwort.

Abbildung 5: Frage E: Besteht in Ihrer Gemeinde / Stadt Interesse, an einer vom Österreichischen Städtebund finanzierten Workshop-Reihe teilzunehmen, um einen Gleichstellungsaktionsplan, zu dem die Unterzeichnung der Gleichstellungscharta verpflichtet, für Ihre Gemeinde / Stadt zu erarbeiten?



Maßnahmen gemäß Gleichstellungsaktionsplan

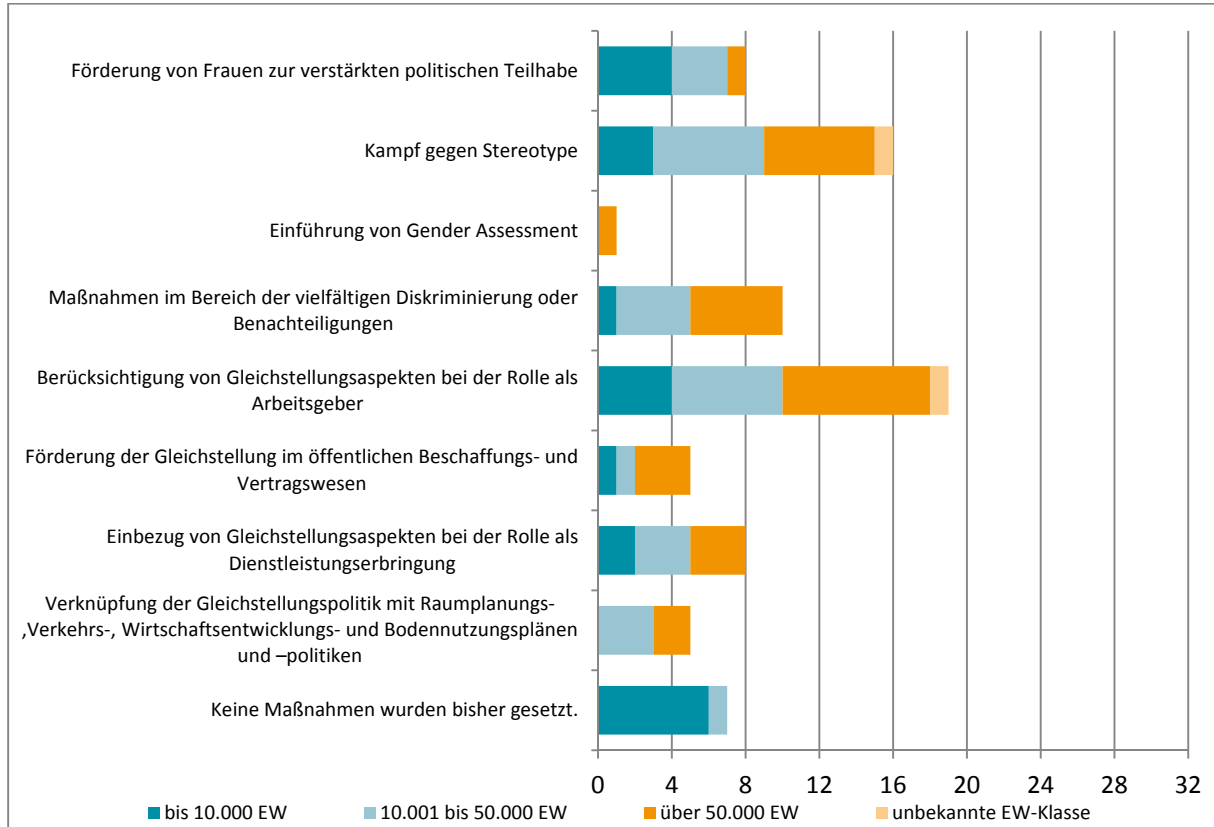
Bezüglich der Maßnahmen, welche im Rahmen eines Gleichstellungsaktionsplanes umgesetzt werden sollen, zeigt sich, dass viele der Maßnahmen bereits implementiert sind, auch wenn diese nicht im Rahmen eines Gleichstellungsaktionsplanes formuliert werden. So gaben 19 Städte an, dass Gleichstellungsaspekte bei der Rolle als Arbeitgeber Berücksichtigung finden. In weiteren 15 Städten erfolgen Maßnahmen im Kampf gegen Stereotype.

Schon deutlich seltener (zwischen acht und zehn Nennungen) finden sich Maßnahmen hinsichtlich Förderung von Frauen zur verstärkten politischen Teilhabe, Maßnahmen im Bereich der vielfältigen Diskriminierungen oder Benachteiligungen oder Einbezug von Gleichstellungsaspekten bei der Rolle als Dienstleistungserbringer.

Die geringste Anzahl an Nennungen besteht bei der Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesen, bei der Verknüpfung der Gleichstellungspolitik mit Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklung- und Botennutzungsplänen und -politiken sowie bei der Einführung von Gender Assessments.

In nur sieben Städten werden keine der hier genannten Maßnahmen umgesetzt.

Abbildung 6: Frage F: Welche Maßnahmen, welche im Rahmen eines Gleichstellungsaktionsplanes angesprochen werden, werden bereits umgesetzt bzw. befinden sich in konkreter Pilot- oder Planungsphase?



4 Gründe für die Nicht-Umsetzung ausgewählter Maßnahmen

Bei ausgewählten Aufgabenbereichen wurden die Gründe für die Nicht-Umsetzung einzelner Maßnahmen abgefragt.

Insgesamt gaben 27 der 32 antwortenden Städte an, Gender Budgeting nicht umzusetzen. Dies entspricht einem Anteil von rund 84 Prozent. Die wichtigsten Gründe für die Nicht-Umsetzung¹ waren hierbei die geringe Priorität von Gender Budgeting (12 Nennungen) sowie die mangelnden zeitlichen und finanziellen Ressourcen (14 Nennungen). Mangelnde Fachkenntnisse zur Umsetzung stellten in fünf Städten ein Hindernis dar.

Im Bereich der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, Frauenbüros etc. gaben zwölf der antwortenden Städte an, diese nicht umzusetzen. Dies entspricht einem Anteil von knapp 38 Prozent. Die wichtigsten Gründe für die Nicht-Umsetzung lagen hier in den mangelnden zeitlichen und finanziellen Ressourcen (sechs Nennungen) sowie in der geringen Priorität (vier Nennungen).

¹ Mehrfachnennungen waren möglich!

Frauenförderpläne werden in 16 der antwortenden Städte nicht umgesetzt, was einem Anteil von 50 Prozent entspricht. Die eindeutig häufigste Nennung bei den Gründen für die Nicht-Umsetzung besteht bei den mangelnden zeitlichen und finanziellen Ressourcen (neun Nennungen). Deutlich weniger bedeutende Gründe sind der geringe Bekanntheitsgrad der Frauenförderpläne sowie die geringe Priorität (je drei Nennungen) und die mangelnden Fachkenntnisse zur Umsetzung (vier Nennungen).

III Vertiefende Betrachtung zu Frauenförderplänen, Gender Budgeting und Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte, etc.

Im Rahmen der Befragung erfolgte eine Schwerpunktbefragung zu den Themen Frauenförderpläne, Gender Budgeting und Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte, etc. Da diese Maßnahmen nicht von allen Städten umgesetzt werden, betrifft diese Auswertung eine deutlich geringere Anzahl an Städten.

1 Frauenförderpläne im Gemeinde- / Magistratsdienst

Frauenförderplan

Wichtige Maßnahme im Rahmen der Frauenförderung in der öffentlichen Verwaltung ist die Erstellung eines Frauenförderungsplans. Dabei handelt es sich um ein Instrument der Personalpolitik, um Maßnahmen zur Förderung von Frauen umzusetzen. Zu nennen ist hier beispielsweise die Frauenförderung beim Ein- und Aufstieg, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die spezielle Förderung von Frauen bei der Aus- und Weiterbildung.

Insgesamt haben 16 der 32 an der Befragung teilnehmenden Städte angegeben, Frauenförderpläne umzusetzen. In der nachfolgenden Übersicht sind die Ergebnisse der einzelnen Städte dargestellt.

In Salzburg und Wien gibt es bereits seit den 90er Jahren einen Frauenförderplan, in neun Städten entstanden diese zwischen 2000 und 2005, in einer Stadt im Jahr 2010. In drei der Städte befindet sich ein Frauenförderplan in Planung.

Hinsichtlich einzelner Maßnahmen zeigt sich folgendes Bild:

- Quotenregelung für den Ein- und Aufstieg in den Gemeinde-/Magistratsdienst: Diese existiert in drei Städten und befindet sich in einer Stadt in Planung.
- Frauenförderung beim Ein-/Aufstieg: In acht der 13 Städte werden hier Maßnahmen gesetzt. Am häufigsten genannt werden hierbei die ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung und Personal- und Gleichbehandlungsberichte (je sieben Nennungen).
- Frauenförderung in der Aus- und Weiterbildung: Elf der 16 Städte setzen hier bereits Maßnahmen, in einer Stadt sind konkrete Maßnahmen geplant. Besonders häufig erfolgt hierbei ein Weiterbildungsangebot für Teilzeitkräfte sowie frauenspezifische Seminare (je acht Nennungen) und Weiterbildungsangebote in der Karenz (sechs Nennungen).
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Dieser Bereich wird in 14 der Städte umgesetzt und ist in einer Stadt in Planung. Durchwegs genannt werden flexible Dienstzeiten (13 Nennungen), häufig genannt werden auch die Förderung der Väterkarenz (neun Nennungen) sowie ein Papa-Monat und Teilzeit in Führungspositionen (je acht Nennungen).

Tabelle 2: Befragungsergebnisse Frauenförderplan – Teil 1

		Gibt es eine Quoten- Seit wann besteht ein Regelung für den Ein- Frauenförder-plan für und Aufstieg in den den Gemeinde-/ Magistratsdienst?		Gibt es eine oder mehrere Formen der Frauenförderung beim Ein-/Aufstieg?		Werden Frauen und Mädchen in der Aus- und Weiterbildung besonders gefördert		Werden spezielle Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt?	
	k.A.	k.A.	nein	ja	nein	ja	k.A.	k.A.	ja
Bludenz	k.A.	k.A.	nein	ja	ja	ja	k.A.	k.A.	ja
Dornbirn	geplant	nein	ja	(ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung, Netzwerke für Frauen, GirlsDay)	(Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, Weiterbildung auch in der Karenz)	(flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Förderung der Väterkarenz, Modelle für Telearbeit, Förderung von Wiedereinsteigerinnen, Teilzeit in Führungspositionen, Betriebskinderergärten, Modelle zur Pflegefreistellung bei zu pflegenden Angehörigen)			
Engerwitzdorf	2003	nein	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Graz	02.02.2001	k.A.	ja	(ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung, GirlsDay, gendersensible Einkommensberichte, Personal- und Gleichbehandlungsberichte)	(gezielte Information für Frauen/ Mädchen, Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, frauenspezifische Seminare)	(flexible Dienstzeiten, Förderung der Väterkarenz, Modelle für Telearbeit, Teilzeit in Führungspositionen, Betriebskinderergärten, Modelle zur Pflegefreistellung bei zu pflegenden Angehörigen)			
Innsbruck	2004	ist geplant	ja	(ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung, GirlsDay, Personal- und Gleichbehandlungsberichte)	ja	ja	ja	ja	(flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Teilzeit in Führungspositionen)
Kapfenberg	01.07.2004	nein	nein		ja	(Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, Weiterbildung auch in der Karenz, frauenspezifische Seminare)	ja	ja	(flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Förderung der Väterkarenz, Förderung von Wiedereinsteigerinnen)
Korneuburg	31.03.2004	ja - seit 31.3.2004	ja	(Personal- und Gleichbehandlungsberichte)	ja	(gezielte Information für Frauen/ Mädchen, Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, frauenspezifische Seminare)	ja	ja	(flexible Dienstzeiten)

Tabelle 3: Befragungsergebnisse Frauenförderplan – Teil 2

	Seit wann besteht ein Frauenförderplan für den Gemeindevorstand/Magistratsdienst?	Gibt es eine Quotenregelung für den Ein- und Aufstieg in den Gemeindevorstand/Magistratsdienst?	Gibt es eine oder mehrere Formen der Frauenförderung beim Ein-/Aufstieg?	Werden Frauen und Mädchen in der Aus- und Weiterbildung besonders gefördert?	Werden spezielle Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt?
Linz	2000	ja - seit 2007 (Quote Einstieg - bei gleicher Qualifikation unterrepräsentiertes Geschlecht bevorzugt)	ja (ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung, Netzwerke für Frauen, GirlsDay, Personal- und Gleichbehandlungsberichte, Lehrgang Leadership & Management für Frauen; Lehrgang für weibliche Nachwuchs-Führungskräfte ("Potenzialträgerinnen"))	ja (gezielte Information für Frauen/ Mädchen, Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, Weiterbildung auch in der Karenz, frauenspezifische Seminare, Seminarangebote für Netzwerk-Mitglieder)	ja (flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Förderung der Väterkarenz, Modelle für Telearbeit, Förderung von Wiedereinsteigerinnen, Teilzeit in Führungspositionen, Modelle zur Pflegefreistellung bei zu pflegenden Angehörigen, Flexibilisierung Gleitzeit-Modell in Planung)
Pasching	2005	nein	nein	ja (Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, Weiterbildung auch in der Karenz, frauenspezifische Seminare)	ja (flexible Dienstzeiten, Modelle für Telearbeit, Förderung von Wiedereinsteigerinnen, Teilzeit in Führungspositionen, Betriebskindergärten)
Salzburg	1992	nein	ja (ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung, Mentoring-Projekte, GirlsDay)	k.A.	ja (flexible Dienstzeiten, Förderung der Väterkarenz, Förderung von WiedereinsteigerInnen)
Steyr	01.04.2010	nein	ja (GirlsDay, Personal- und Gleichbehandlungsberichte)	ja (Weiterbildung auch in der Karenz, frauenspezifische Seminare)	ja (flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Förderung der Väterkarenz, Teilzeit in Führungspositionen)
St. Pölten	2002	nein	nein	nein	ja (flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Förderung der Väterkarenz, Teilzeit in Führungspositionen)
Tulln	geplant	nein	nein	nein	ja (flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Förderung der Väterkarenz, Modelle für Telearbeit, Förderung von WiedereinsteigerInnen, Teilzeit in Führungspositionen, Betriebskindergärten, Modelle zur Pflegefreistellung bei zu pflegenden Angehörigen)
Vösendorf	geplant	k.A.	k.A.	ist geplant	ist geplant
Wels	2004	nein	ja (ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung, Mentoring-Projekte, GirlsDay, Personal- und Gleichbehandlungsberichte)	ja (Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, Weiterbildung auch in der Karenz, frauenspezifische Seminare)	ja (flexible Dienstzeiten)
Wien	1997	ja - seit 1996 (50% Quote)	ja (ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung, Netzwerke für Frauen, Mentoring-Projekte, GirlsDay, gendersensible Einkommensberichte, Personal- und Gleichbehandlungsberichte)	ja (gezielte Information für Frauen/ Mädchen, Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, frauenspezifische Seminare, Karriereplanungsseminare)	ja (flexible Dienstzeiten, Papa-Monat, Förderung der Väterkarenz, Modelle für Telearbeit, Förderung von WiedereinsteigerInnen, Betriebskindergärten, Modelle zur Pflegefreistellung bei zu pflegenden Angehörigen)

2 Gender Budgeting

Gender Budgeting

Für eine gerechte Verteilung von finanziellen und materiellen Ressourcen des Staates auf verschiedene Gesellschaftsgruppen ist es notwendig, spezifische Budgetanalysen durchzuführen und die Gender Perspektive bereits in der Budgeterstellung zu integrieren. Gender Budgeting untersucht die Verteilung der Ressourcen auf Männer und Frauen und berücksichtigt genderrelevante Aspekte im gesamten Budgetprozess. Gender Budgeting ist eine geschlechtergerechte Budgetpolitik, die um den Aspekt der Geschlechterperspektive erweitert ist und Gender – das soziale Geschlecht – in das Budget integriert.

Nur fünf der insgesamt 32 an der Befragung teilnehmenden Städte setzen derzeit Gender Budgeting um.

Gender Budgeting wird in Wien und in Teilbereichen in Graz seit 2005 umgesetzt. Danach folgten Linz im Jahr 2007, Innsbruck 2009, Salzburg 2011 sowie ein weiteres Pilotprojekt 2012 in Graz.

Mit Ausnahme von Innsbruck werden in den Städten neben geschlechtersensiblen Daten auch Zusammenhänge zu anderen sozialen Merkmalen wie Bildung, Migration, Alter, Behinderung etc. hergestellt.

Die Gender-Budgeting-Analysen sind nur in Wien und Linz Teil der Voranschläge und Rechnungsabschlüsse.

Die Einbindung in den Haushaltsprozess erfolgt in sehr unterschiedlichem Ausmaß. So besteht nur in Wien und Graz ein flächendeckender Ansatz. In der Regel stellt Gender Budgeting einen Prozess dar, welcher parallel zum Haushaltsprozess läuft.

Auch bei den Teilbereichen, welche im Rahmen von Gender Budgeting analysiert werden, gibt es große Unterschiede. Geschlechtersensible Analysen gibt es in vier Städten, wobei hier der Kinderbetreuungsbereich am häufigsten genannt wird. In drei Städten werden die Subventionen an Vereine näher betrachtet. Weiters erfolgt in drei Städten eine NutzerInnenanalyse (Schwerpunkt liegt hierbei meist bei Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Kultureinrichtungen, Sporteinrichtungen).

Tabelle 4: Befragungsergebnisse Gender Budgeting

Werden neben geschlechter-sensiblen Daten auch Zusammenhänge zu anderen sozialen Merkmalen wie Bildung, Migration, Alter, Behinderung, Religion etc. hergestellt?		Sind Gender Budgeting-Analysen integraler Bestandteil der Haushaltspläne und -abschlüsse?	Wie weit ist Gender Budgeting (GB) in den Haushaltsprozess eingebunden?	Welche Teilbereiche werden im Rahmen von Gender Budgeting analysiert?
Innsbruck	2009 nein	nein	GB ist ein Prozess, welcher parallel zum Haushaltsprozess läuft	Analyse der Entscheidungsstrukturen Geschlechtersensible Analysen (Kinderbetreuungsbereich) Subventionen an Vereine
Wien	2005 ja (bei ausgewählten Themen bzw. im Gender Budgeting Pilotbezug durchgängig)	ja	GB wird flächendeckend - sofern eine Genderrelevanz besteht - angewendet GB ist ein Prozess, welcher parallel zum Haushaltsprozess läuft	Geschlechtersensible Analysen (Kinderbetreuungsbereich, Verkehrsbereich, Gesundheit, Forschung, Freiraumplanung, Wohnbau, Kunst- und Kultur, Stadtplanung, Arbeitsmarktförderung, außerschulische Jugendbetreuung) Subventionen an Vereine Förderungen NutzerInnenanalysen (Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Kultureinrichtungen, Gesundheit, Parks, Spielplätze, Mindestsicherung, Wohnen, Verkehr)
Salzburg	2011 ja	nein	GB wird (vorerst) in nur wenigen Aufgabenbereichen umgesetzt	Geschlechtersensible Analysen (Stadtbibliothek, Planung) Förderungen
Linz	2007 ja (im Zuge der Analyse der Genderrelevanz von Produkten wurden Interessensübereinstimmungen bzw. -konflikte mit anderen Gruppen (z.B. Ältere, Einkommensschwache, Behinderte) erfragt)	nein	GB wird flächendeckend - sofern eine Genderrelevanz besteht - angewendet GB ist ein Prozess, welcher parallel zum Haushaltsprozess läuft GB-Berichte sind Teil des Voranschlags / Rechnungsabschlusses	Analyse der Entscheidungsstrukturen Geschlechtersensible Personalanalysen Förderungen NutzerInnenanalysen (Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Sporteinrichtungen, Kultureinrichtungen)
Graz	in einigen Bereichen seit 2005 Pilotprojekt wurde im März 2012 gestartet	nein	GB ist ein Prozess, welcher parallel zum Haushaltsprozess läuft	Geschlechtersensible Personalanalysen Geschlechtersensible Analysen (Kinderbetreuungsbereich, Pflegebereich, Verkehrsbereich, Sport- und Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche, Karriereverläufe im Magistrat, Personalstatistik, Einkommensberichte, Stadtbibliotheken, etc.) Subventionen an Vereine NutzerInnenanalysen (Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Sporteinrichtungen, Kultureinrichtungen)

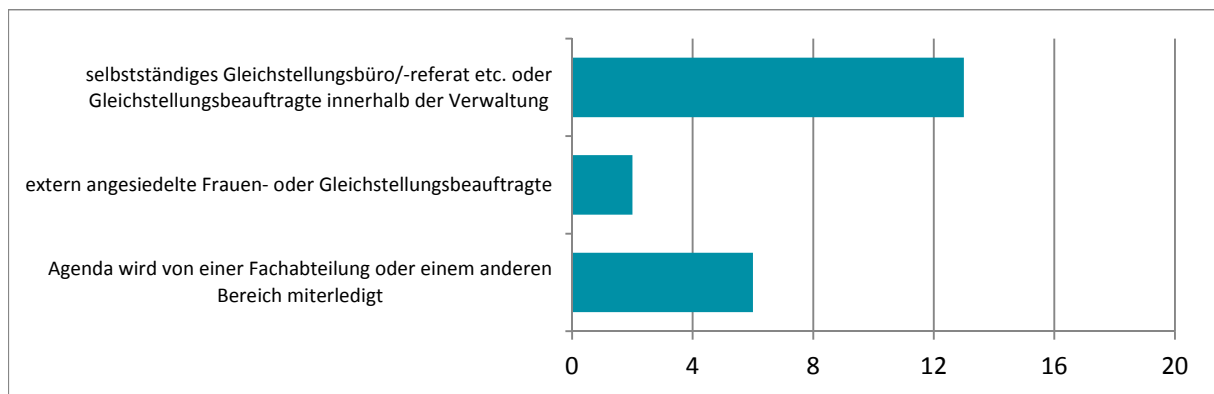
3 Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte etc.

Mit insgesamt 20 Städten befinden sich in den insgesamt 32 befragten Städten vergleichsweise viele Städte mit Frauenbüros, Gleichstellungsbeauftragte etc.

Institutionelle Verankerung und Ressortzuständigkeit

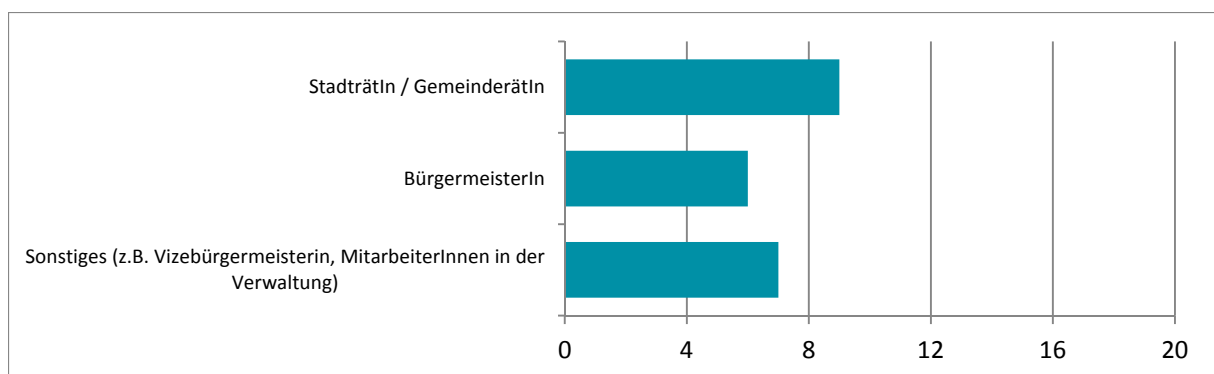
Bei einem Großteil der Städte² erfolgt die institutionelle Verankerung in Form eines selbständigen Gleichstellungsbüros/-referats oder einer Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltung. Bei sechs Städten wird die Agenda von einer Fachabteilung oder einem anderen Bereich miterledigt. In zwei Städten ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte extern angesiedelt.

Abbildung 7: In welcher Form erfolgt eine institutionelle Verankerung von Gleichstellungsagenden?



In den meisten Fällen (9 Nennungen) gibt es eine Ressortzuständigkeit einer Stadträtin/Gemeinderätin bzw. eines Stadtrates/Gemeinderates. Die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister sind in sechs Städten zuständig. In den weiteren sieben Städten ist die Ressortzuständigkeit an anderer Stelle angesiedelt.

Abbildung 8: Welche Ressortzuständigkeit besteht bei den Frauenbüros/-beauftragten, etc.?

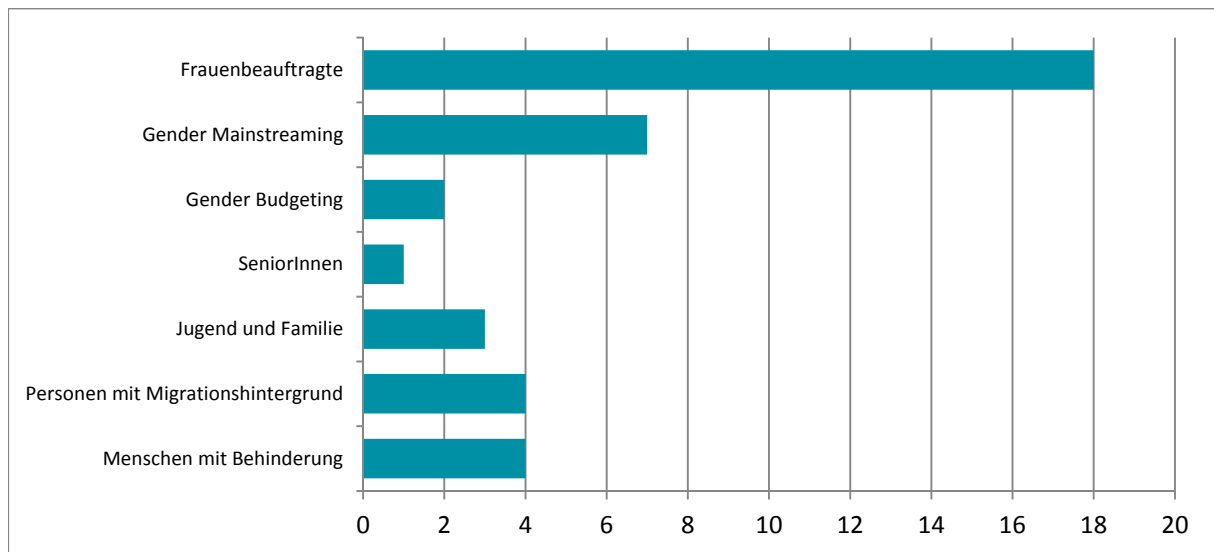


² Die Detailergebnisse nach einzelnen Städten ist dem Anhang zu entnehmen.

Aufgabenbereiche

In beinahe sämtlichen Städten wurde die Funktion als Frauenbeauftragte als wesentlicher Aufgabenbereich, welcher den Frauenbüros/-beauftragten etc. übertragen ist, genannt. In sieben Städten zählt auch der Aufgabenbereich Gender Mainstreaming dazu, in vier Städten auch der Bereich Personen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderung. Alle anderen Aufgabenbereiche wurden seltener genannt.

Abbildung 9: Welche Aufgabenbereiche sind den Frauenbüros/-beauftragten etc. übertragen?



Personelle Ressourcen

Die personellen Ressourcen unterscheiden sich je nach Stadt deutlich. In Relation zur Einwohnerzahl schwankt die Anzahl jener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche ausschließlich für den Frauenbereich tätig sind, zwischen 1,1 und 3,4 VZÄ³ pro 100 Tsd. EW.⁴

³ VZÄ = Vollzeitäquivalente. So werden Teilzeitkräfte in Vollzeitkräfte umgerechnet. Ein Beispiel: 2 Halbzzeitkräfte mit je 20 Wochenstunden ergeben gemeinsam 1 VZÄ.

⁴ Es darf hier jedoch darauf hingewiesen werden, dass diese Werte Interpretationsspielräume offen lassen. So kann es auch sein, dass eine Person, welche hier fälschlicherweise voll angegeben wurde, nur teilweise im Themenbereich Frauenförderung, Gleichstellungspolitik und/oder Gender Mainstreaming tätig ist. Die Datenqualität ist daher sehr von der Abgrenzungspraxis der ausfüllenden Städte abhängig.

Tabelle 5: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausschließlich für den Frauenbereich tätig?

	Vollzeit 2010	Teilzeit 2010	Vollzeit 2011	Teilzeit 2011	Vollzeit 2012	Teilzeit 2012	EW per 1.1.2012	VZÄ pro 100.000 EW
Bregenz						1 (b)	28.007	1,785
Tulln	1 (a)						15.198	
Steyr		1 (b)		1 (b)		1 (b)	38.248	1,307
Dornbirn		1 (b)		1 (b)		1 (b)	45.978	1,087
Villach	1 (b)	1 (b)	1 (b)	1 (b)	1 (b)	1 (b)	59.585	2,517
St. Pölten	1 (a)		1 (a)		1 (a)	1 (a)	52.048	3,362
	20 (a)		18 (a)		15 (a)			
	14 (b)	3 (a)	14 (b)	3 (a)	12 (b)	4 (a)		
	3 (c)	1 (b)	4 (c)	3 (b)	5 (c)	4 (b)		
Wien	2 (d)	3 (c)	2 (d)	3 (c)	1 (d)	2 (c)	1.731.236	2,283
		1 (c)				1 (c)		
Salzburg	1 (a)	1 (d)	2 (a)	1 (c)	1 (a)	1 (d)	148.521	1,347
Wels	1 (b)	1 (c)	1 (b)	1 (c)	1 (b)	1 (c)	58.717	1,916
	1 (a)	1 (b)	1 (a)	1 (b)	1 (a)	1 (b)		
Linz	1 (b)	1 (c)	1 (b)	1 (c)	1 (b)	1 (c)	191.107	1,897
					1 (a)			
	1 (b)		1 (a)		1 (b)			
Graz	1 (c)	2 (b)	2 (c)	2 (b)	2 (c)	1 (b)	265.318	1,696

Finanzielle Ressourcen

Sehr deutliche Unterschiede finden sich auch in der Mittelausstattung, welche den Frauenbüros, Frauenbeauftragten etc. für laufende Projekte und Subventionen zur Verfügung stehen. Dabei ist darauf zu verweisen, dass nur vier Städte diesen Bereich vollständig ausgefüllt haben. In diesen vier Städten (Villach, Wien, Linz und Graz) stehen für laufende Projekte und Subventionen zwischen 0,5 und 4,0 Euro pro Kopf zur Verfügung. Den höchsten Wert verzeichnet hierbei Wien mit 4,0 Euro pro Kopf, gefolgt von Graz mit 2,7 Euro pro Kopf und Linz mit 1,5 Euro pro Kopf. In Villach bewegen sich diese Mittel bei 0,5 Euro pro Kopf.

Die vergleichsweise hohen Ausgaben in der Stadt Wien erklären sich einerseits durch ein hohes Maß an Basissubventionen – dies sind Jahresförderungen für den Basisbetrieb von z.B. Frauenvereinen. Andererseits finden sich hier auch sehr hohe Werte bei den laufenden Projekten – also Förderungen von wiederkehrenden Projekten. Dafür zeigen sich in der Stadt Wien vergleichsweise wenig einmalige Subventionen – also Ausgaben für einmalige Projekte/Aktionen. Bei der Stadt Wien ist auf die Doppelfunktion als Stadt und Land hinzuweisen.

In der Stadt Graz zeigt sich ein vergleichsweise hoher Wert bei den Basissubventionen. Auch bei den einmaligen Subventionen weist die Stadt Graz bei jenen Städten, welche hier Angaben gemacht haben, den höchsten Pro-Kopf-Wert aus.

In der Stadt Linz zeigen sich vergleichsweise hohe Werte bei den laufenden Projekten und bei einmaligen Subventionen.

Ausgaben für laufende Projekte wurden für das Jahr 2012 auch in den Städten Villach und Wels extra ausgewiesen, welche sich auf rund 0,5 Euro pro Kopf belaufen.

Hinsichtlich der Entwicklung der hier betrachteten Budgets, welches den Frauenbüros/-beauftragten etc. zur Verfügung steht, zeigen sich sehr unterschiedliche Zunahmen zwischen 14 Prozent (Wien) und 111 Prozent (Linz) im Zeitraum 2008 bis 2012. Villach verzeichnete einen Rückgang (-46 Prozent).

Tabelle 6: Wie hoch ist das Budget, welches den Frauenbüros etc. zur Verfügung gestellt wird?

Summe Projekte und Subventionen (in Euro)							
	2008	2009	2010	2011	2012	pro Kopf 2012	2008 und 2012
Bregenz	3.600	7.400				0,5 (2009)	
Villach	54.500	52.500	58.800	29.700	29.500	0,5	-46%
Wien	5.979.000	6.101.000	7.040.000	6.858.000	6.840.000 (VA)	4,0	14%
Linz	106.171	110.233	193.962	218.175	277.311	1,5	161%
Graz	509.904	586.400	1.127.828	638.357	708.800 (VA)	2,7	39%

Laufende Projekte (in Euro)							
	2008	2009	2010	2011	2012	pro Kopf 2012	Veränderung 2008 und 2012
Bregenz	3.600	7.400					
Villach	54.500	52.500	58.800	29.700	29.500	0,5	-46%
Wien	4.176.000	4.261.000	5.156.000	4.945.000	4.690.000 (VA)	2,7	12%
Wels				23.513	30.000 (VA)	0,5	
Linz	100.271	102.223	165.830	188.458	230.601	1,2	130%
Graz	25.044	29.100	421.728	30.657	41.000 (VA)	0,2	64%

Basissubventionen (in Euro)							
	2008	2009	2010	2011	2012	pro Kopf 2012	Veränderung 2008 und 2012
Wien	1.678.000	1.715.000	1.757.000	1.788.000	2.046.000 (VA)	1,2	22%
Graz	452.060	524.500	637.900	575.600	596.000 (VA)	2,2	32%

Einmalige Subventionen (in Euro)							
	2008	2009	2010	2011	2012	pro Kopf 2012	Veränderung 2008 und 2012
Wien	125.000	125.000	127.000	125.000	104.000 (VA)	0,1	-17%
Linz	5.900	8.010	28.132	29.717	46.710	0,2	692%
Graz	32.800	32.800	68.200	32.100	71.800 (VA)	0,3	119%

IV Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

In Summe können folgende Erkenntnisse und Schlussfolgerungen gezogen werden:

Insgesamt geringer Umsetzungsstand

Viele Maßnahmen mit frauen- oder gleichstellungspolitischer Relevanz sowie Bedeutung im Zuge von Gender Mainstreaming werden nur von vergleichsweise wenigen Städten umgesetzt. Dies deutet insgesamt auf eine geringe Priorität dieses Themenbereiches hin.

Umsetzungsstand steigt mit der Gemeindegröße

Der Umsetzungsstand in den Städten über 50.000 EW ist am weitesten vorangeschritten, da sich hier die umfangreichsten Programme und die meisten umgesetzten Maßnahmen finden.

Vergleichsweise häufige Implementierung von Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragten, eines Frauenbüros etc.

In beinahe zwei Drittel der an der Befragung teilnehmenden Städte ist bereits eine Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik / Gender Mainstreaming in der Form einer Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragten, eines Frauenbüros etc. erfolgt.

Bewusstseinsbildung und Informationsveranstaltungen werden häufig umgesetzt

Ebenfalls bei rund zwei Drittel der teilnehmenden Städte erfolgen eine Bewusstseinsbildung oder Informationsveranstaltungen zum Thema.

Geringer Bekanntheitsgrad der Gleichstellungscharta

Die Gleichstellungscharta ist nur rund der Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Städte bekannt. Einem Viertel der Befragten ist die Charta zwar bekannt, diese wurde jedoch insbesondere aus Ressourcengründen nicht unterzeichnet.

Auch ohne Gleichstellungsaktionsplan werden Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt

Obwohl es nur in drei Städten einen Gleichstellungsaktionsplan nach den Vorgaben der Gleichstellungscharta gibt, setzen mehrere Städte diverse Gleichstellungsmaßnahmen um. Am häufigsten wird hierbei die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Rolle als Arbeitgeber genannt, welche bei rund 60 Prozent der befragten Städte umgesetzt wird. Auch der Kampf gegen Stereotype ist eine wesentliche Maßnahme, welche von knapp der Hälfte der Städte umgesetzt wird.

Mangelnde Ressourcen und geringe Priorität sind wichtigste Gründe für Nicht-Umsetzung

Hinsichtlich der Umsetzung von Gender Budgeting, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten etc. sowie Frauenförderpläne wurden mangelnde zeitliche und finanzielle Ressourcen sowie die geringe Priorität der Maßnahmen als Hauptgründe für die Nicht-Umsetzung genannt.

Trotz verfassungsrechtlicher Verankerung von Gender Budgeting besteht geringer Umsetzungsgrad

Bei über 70 Prozent der an der Befragung teilnehmenden Städte ist die verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting bekannt. Die Umsetzung von Gender Budgeting erfolgt hingegen nur bei knapp 16 Prozent der Städte.

Keine einheitliche Umsetzung von Gender Budgeting

Die Umsetzung von Gender Budgeting erfolgt in den Städten in verschiedenem Ausmaß. So werden sehr unterschiedliche Teilbereiche im Rahmen von Gender Budgeting analysiert.

Frauenförderpläne umfassen unterschiedliche Maßnahmen

In den Frauenförderungsplänen der Städte werden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Besonders häufig genannt werden flexible Dienstzeiten, die Förderung der Väterkarenz sowie Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte sowie frauenspezifische Seminare.

Gleichstellungsagenden werden in hohem Ausmaß als selbständige Einheit verankert

Ein Großteil der Städte, welche Gleichstellungsagenden institutionell verankern, tun dies in Form eines selbständigen Gleichstellungsbüros/-referates oder einer selbständigen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung.

Frauenbeauftragte ist wichtigster institutionalisierter Aufgabenbereich

Der einzig weitgehend durchgängige Aufgabenbereich bei den Frauenbüros/-beauftragten ist die Funktion als Frauenbeauftragte. Weitaus seltener wird der Aufgabenbereich Gender Mainstreaming, Personen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderung genannt.

Unterschiedliche Entwicklung der finanziellen Ausstattung

Das Gesamtbudget für frauen- und gleichstellungspolitische Zielsetzungen sowie Gender Mainstreaming entwickelte sich im Zeitraum 2008 bis 2012 in den Städten in sehr unterschiedlichem Ausmaß.

Schwierige Vergleichbarkeit der personellen und budgetären Ausstattung der Frauenbüros/-beauftragten

Ein Vergleich der personellen und budgetären Ausstattung der einzelnen Städte gestaltet sich als schwierig. Grundsätzlich zeigen sich sehr deutliche Unterschiede zwischen den Städten. Inwiefern dies auf Abgrenzungsschwierigkeiten zurückzuführen ist oder ob tatsächlich Aussagen zu einer unterschiedlichen Priorität des Aufgabenbereiches getätigt werden können, kann hier jedoch nicht geklärt werden.

V Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frage A: Welche Maßnahmen wurden von Ihnen bereits gesetzt, um die Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming etc. voranzutreiben: – Teil 1	8
Abbildung 2: Frage B: Welche weiteren Maßnahmen wurden im Rahmen der Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming etc. gesetzt: – Teil 2	9
Abbildung 3: Frage C: Ist Ihnen die verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting bekannt?	10
Abbildung 4: Frage D1: Ist Ihnen die Gleichstellungscharta bekannt?	11
Abbildung 5: Frage E: Besteht in Ihrer Gemeinde / Stadt Interesse, an einer vom Österreichischen Städtebund finanzierten Workshop-Reihe teilzunehmen, um einen Gleichstellungsaktionsplan, zu dem die Unterzeichnung der Gleichstellungscharta verpflichtet, für Ihre Gemeinde / Stadt zu erarbeiten?	12
Abbildung 6: Frage F: Welche Maßnahmen, welche im Rahmen eines Gleichstellungsaktionsplanes angesprochen werden, werden bereits umgesetzt bzw. befinden sich in konkreter Pilot- oder Planungsphase?	13
Abbildung 7: In welcher Form erfolgt eine institutionelle Verankerung von Gleichstellungsagenden?	20
Abbildung 8: Welche Ressortzuständigkeit besteht bei den Frauenbüros/-beauftragten, etc.?	20
Abbildung 9: Welche Aufgabenbereiche sind den Frauenbüros/-beauftragten etc. übertragen?	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnehmende Gemeinden nach EW-Klasse	6
Tabelle 2: Befragungsergebnisse Frauenförderplan – Teil 1	16
Tabelle 3: Befragungsergebnisse Frauenförderplan – Teil 2	17
Tabelle 4: Befragungsergebnisse Gender Budgeting	19
Tabelle 5: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausschließlich für den Frauenbereich tätig?	22
Tabelle 6: Wie hoch ist das Budget, welches den Frauenbüros etc. zur Verfügung gestellt wird?	23

Befragungsergebnisse Frauenbüros/Gleichstellungsbeauftragte

	In welcher Form erfolgt eine institutionelle Verankerung von Gleichstellungsagenden	Welche Ressortzuständigkeit besteht bei den Frauenbüros/-beauftragten, etc. ?	Welche Aufgabenbereiche sind den Frauenbüros/-beauftragten etc. übertragen?
Pasching	Agenda wird von einer Fachabteilung oder einem anderen Bereich miterledigt	BürgermeisterIn	Frauenbeauftragte
Judenburg	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	k.A.	Frauenbeauftragte
Neudau Oberaich	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	StadträtIn / GemeinderätIn	Jugend und Familie Frauenbeauftragte Menschen mit Behinderung
Engerwitzdorf	Agenda wird von einer Fachabteilung oder einem anderen Bereich miterledigt	MitarbeiterIn der Verwaltung	Frauenbeauftragte
Bregenz	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	BürgermeisterIn	Frauenbeauftragte Gender Mainstreaming SeniorInnen Personen mit Migrationshintergrund Menschen mit Behinderung
Tulln	Agenda wird von einer Fachabteilung oder einem anderen Bereich miterledigt	Fachabteilung	Frauenbeauftragte Jugend und Familie
Steyr	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	StadträtIn / GemeinderätIn	Frauenbeauftragte
Krems	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	StadträtIn / GemeinderätIn	Frauenbeauftragte Menschen mit Behinderung
Kapfenberg	Kontaktperson gem. Landesgleichbehandlungsgesetz	BürgermeisterIn	Frauenbeauftragte Gender Mainstreaming
Dornbirn	Agenda wird von einer Fachabteilung oder einem anderen Bereich miterledigt	MitarbeiterIn	Frauenbeauftragte Gender Mainstreaming
Villach	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung eigene Frauenbeauftragte	StadträtIn / GemeinderätIn	Frauenbeauftragte Personen mit Migrationshintergrund
Innsbruck	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung Agenda wird von einer Fachabteilung oder einem anderen Bereich miterledigt	VizebürgermeisterIn	
St. Pölten	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	BürgermeisterIn	Frauenbeauftragte Personen mit Migrationshintergrund Menschen mit Behinderung
Wien	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	StadträtIn / GemeinderätIn	Frauenbeauftragte
Salzburg	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	BürgermeisterIn	Frauenbeauftragte Gender Mainstreaming Gender Budgeting
Wels	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung	StadträtIn / GemeinderätIn	Frauenbeauftragte Gender Mainstreaming Personen mit Migrationshintergrund Gleichbehandlung intern
Linz	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung extern angesiedelte Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte	StadträtIn / GemeinderätIn	Frauenbeauftragte Gender Mainstreaming
Graz	selbstständiges Gleichstellungsbüro/- referat etc. oder Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung extern angesiedelte Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (Graz hat eine unabhängige Frauenbeauftragte (extern), das Referat Frauen & Gleichstellung ist für die Gleichstellungsagenden im Haus Graz (Magistrat und Beteiligungen) zuständig, die Gleichbehandlungsbeauftragte (lt. Landesgleichbehandlungsgesetz) für Einzelfälle)	StadträtIn / GemeinderätIn bzw. neue BürgermeisterstellvertreterIn und MagistratsdirektorIn	Frauenbeauftragte Gender Mainstreaming Gender Budgeting



KDZ
Zentrum für Verwaltungsforschung

Guglgasse 13 · A-1110 Wien
T: +43 1 892 34 92-0 · F: -20
institut@kdz.or.at · www.kdz.or.at