

WIFO

TEL. (+43 1) 798 26 01-0
FAX (+43 1) 798 93 86

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

WIEN 3, ARSENAL, OBJEKT 20 • A-1103 WIEN, POSTFACH 91
P.O. BOX 91, A-1103 VIENNA – AUSTRIA • <http://www.wifo.ac.at>

Gender Budgeting im Bund – bisherige Erfahrungen und Zukunft

Städtische Kontrolleinrichtungen Wien, 10. Mai 2016

Margit Schratzenstaller

WIFO ■

Hintergrund und Kontext

- **Große und persistente Gleichstellungsdefizite (Verteilung bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit, Einkommens- und Karrierechancen, Bildung, Gesundheit)**
- **Beträchtliche Ineffizienzen im öffentlichen Sektor auf allen föderalen Ebenen**

- **Erhöhung von Effektivität und Effizienz der Budgetpolitik**
- **Erhöhung von Transparency und „accountability“**
- **Sensibilisierung für Genderaspekte**
- **Zielgruppen**
 - interessierte Öffentlichkeit (Wähler/innen)
 - Parlament
 - Bundesregierung
 - Bundesverwaltung

- **Verankerung in Bundesverfassung**
- **Verankerung in Bundeshaushaltsrecht**
- **Bundesfinanzgesetze**
- **Verordnung für Wirkungsfolgenabschätzung**

Zwei Säulen der Wirkungsorientierung (incl. GB)

- Wirkungsorientierung im laufenden Haushaltsprozess
Leitbild/Wirkungsziele/Maßnahmen/Kennzahlen und Meilensteine
=> vierjähriger Finanzrahmen (Frühjahr) – Strategiebericht
=> jährlicher Bundesvoranschlag (Herbst) – Budgetbericht,
Bundesfinanzgesetz
- Wirkungsfolgenabschätzung für Regelungsvorhaben des Bundes
(Gesetze, Verordnungen, sonstige rechtsetzende Maßnahmen von
erheblicher finanzieller Bedeutung)
=> Wirkungsdimensionen: finanzielle Auswirkungen –
Gesamtwirtschaft – Umwelt – Konsumentenschutz –
Verwaltungskosten für Bürger/innen – Auswirkungen in sozialer
Hinsicht – Kinder und Jugend – Gleichstellung Frauen und Männer

■ Zwei Säulen des Gender Budgeting

- GB als integraler Bestandteil der
Wirkungsorientierung im Budgetprozess
- effektive Gleichstellung als
Wirkungsdimension in der
Wirkungsfolgenabschätzung

■ Erste Säule: GB im Budgetprozess

- GB als integraler Bestandteil der Wirkungsorientierung
- Verpflichtung, für jede Untergliederung ein Gleichstellungsziel zu formulieren
- Verpflichtung, für jedes Gleichstellungsziel eine Maßnahme zu seiner Erreichung zu formulieren
- Entwicklung geeigneter Indikatoren

■ Zweite Säule: Wirkungsfolgenabschätzung – Dimension Gleichstellung

- Neuformulierung der Wirkungsdimension Gleichstellung in der Wirkungsfolgenabschätzung – Abschätzung der „effektiven“ Gleichstellungswirkung neuer Gesetze, Regulierungen, Verordnungen und anderer großer Projekte
- Wirkungsfolgenabschätzung bezüglich der Gleichstellung wird auf sechs Bereiche heruntergebrochen (Zahlungen an natürliche oder legale Personen; Bildung, Beschäftigung und Einkommen; unbezahlte Arbeit; öffentliche Abgaben; Entscheidungsprozesse und Entscheidungsgremien; Gesundheit)

- **Zum derzeitigen Stand sind nur einige Beobachtungen möglich, keine umfassende Einschätzung**
 - große Mehrheit neuer Gesetze, Projekte etc. wird einer Wirkungsfolgenabschätzung unterzogen
 - geringer Anteil der Wirkungsfolgenabschätzungen berücksichtigt Gender-Dimension (wegen Wesentlichkeitsschwellen)
 - definierte Gleichstellungsziele und –maßnahmen adressieren wichtige Politikbereiche (z.B. gender pay gap, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Bildung und Erwerbskarrieren, oder Frauen in Führungspositionen)

- **Starke rechtliche Verankerung und breiter politischer Konsens**
- **GB als integrales Element einer groß angelegten Haushaltsrechtsreform**
- **Umfassender Ansatz von GB**

-
- Koordination von GB und GM
 - Koordination zwischen Ministerien
 - Koordination mit langfristigen Strategien (national, EU)
 - Gender- und Datenexpertise in der öffentlichen Verwaltung
 - Einbeziehung der Männer
 - Intersektionalität
 - Bindende Qualitätsstandards
 - Datensituation

-
- Übergeordnete Strategie und explizite übergeordnete Gleichstellungsziele
 - Koordination mit Gender Mainstreaming
 - Partizipation von Stakeholdern
 - Koordination mit nachgeordneten föderalen Ebenen

- Messung der Zielerreichung und Indikatorenfindung
- Beeinflussbarkeit gleichstellungspolitisch relevanter Entwicklungen
- Quantifizierung des Einflusses von konkreten Maßnahmen auf der Ebene der einzelnen UG bzw. Ressorts auf die vorgegebenen gleichstellungspolitischen Ziele
- Zurechnung von positiven oder negativen Entwicklungen von Indikatoren zu konkreten Maßnahmen bzw. Untergliederungen/Ressorts?
- Stellung der Gleichstellungsziele/ Wirkungsdimension Gleichstellung zu anderen Zielen/ Wirkungsdimensionen

- Verwendung der Ergebnisse (Steuerung: Budgetplanung/-allokation, Information, Präsentation...)?
- Kennzahlen
 - Auswahl (ansteuerungsfähig, valide, reliabel, zeitnahe verfügbar, verständlich, eindeutige und breit akzeptierte normative Interpretation, international vergleichbar...)
 - Verwendungszweck (intern – extern)
 - Zielgrößen (Ambitioniertheit)
- Kulturwandel erforderlich
 - Politik (Prioritätensetzung, Transparenz der Entscheidungen)
 - Abgeordnete
 - Verwaltung (Change-Prozess betrifft 130.000 Mitarbeiter/innen!)
 - Öffentlichkeit

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (1)

■ UG 1 Präsidentschaftskanzlei

Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern

■ UG 2 Bundesgesetzgebung

Förderung der Public Awareness (= Schaffung einer möglichst breiten Öffentlichkeit) für die Bedeutung der Partizipation in einer Demokratie unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie

■ UG 3 Verfassungsgerichtshof

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (2)

■ UG 4 Verwaltungsgerichtshof

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern .

■ UG 5 Volksanwaltschaft

Die Volksanwaltschaft hat grundsätzlich keine Steuerungsmöglichkeit der Beschwerdegründe und der beschwerdeführenden Menschen. Dessen ungeachtet bemüht sich die Volksanwaltschaft insbesondere in Fällen, denen eine übergeordnete Bedeutung zukommt – also über den Einzelfall hinausgehende Wirkung besitzen - , eine Annäherung an eine ausgewogene gendergemäße Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern zu erreichen.

■ UG 6 Rechnungshof

Erhöhung des Informationsstandes über die Verteilungswirkung öffentlicher Mittel im Bezug auf Frauen und Männer.

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (3)

- **UG 10 Bundeskanzleramt**

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist ein fester Bestandteil der Organisationskultur des Bundeskanzleramtes.

- **UG 11 Inneres**

Verbesserter Schutz vor Gewalt, insbesondere gegen Frauen und Minderjährige.

- **UG 12 Äußeres**

Wie schon in den vorhergehenden Jahren ist das Genderziel in Übereinstimmung mit dem BKA als Querschnittsziel in allen Wirkungszielen enthalten.

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (4)

- **UG 13 Justiz**

-

- **UG 14 Militärische Angelegenheiten und Sport**

Positionierung des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport und des ÖBH als attraktive Dienstgeber für Frauen und Männer sowie Gewährleistung einer aufgabenorientierten, effektiven und effizienten Ausbildung für alle Soldatinnen, Soldaten und Zivilbediensteten.

- **UG 15 Finanzverwaltung**

-

Gleichstellungsziele BFRG 2016(5)

■ UG 16 Öffentliche Abgaben

Bessere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt.

■ UG 20 Arbeit

Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden nach Erwerbsunterbrechung verstärkt am Erwerbsleben beteiligt.
Zielzustand: Verringerung der Ungleichheit im Bereich Erwerbstätigkeit.

■ UG 21 Soziales und Konsumentenschutz

Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung auf Einstellung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Gleichstellungsziele BFRG 2016(6)

■ UG 22 Pensionsversicherung

Erhöhung des Anteils an Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben.

■ UG 23 Pensionen – Beamtinnen und Beamte

-

■ UG 24 Gesundheit

Sicherstellung der Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit im Einklang mit den Rahmengesundheitszielen und der Gesundheitsförderungsstrategie mit speziellem genderspezifischen Fokus.

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (7)

■ UG 25 Familien und Jugend

Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

■ UG 30 Bildung und Frauen

Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen

■ UG 31 Wissenschaft und Forschung

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs.

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (8)

■ UG 32 Kunst und Kultur

Nachhaltige Verankerung von zeitgenössischer Kunst in der Gesellschaft sowie Gewährleistung stabiler Rahmenbedingungen für Kunstschaffende: Durchführung eines Mentoringprogramms für Künstlerinnen; Verankerung des Genderschwerpunktes in der Musikförderung.

■ UG 33 Wirtschaft (Forschung)

Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation.

■ UG 34 Verkehr, Innovation und Technologie (Forschung)

Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen.

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (9)

■ UG 40 Wirtschaft

Förderung von Frauen in Unternehmen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils in staatsnahen Betrieben (in Aufsichtsratspositionen) und Stärkung ihrer Führungskompetenz.

■ UG 41 Verkehr, Innovation und Technologie

Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen.

■ UG 42 Land-, Forst- und Wasserwirtschaft

Nachhaltige Entwicklung eines vitalen ländlichen Raumes mit gleichen Entwicklungschancen für Frauen und Männer.

Gleichstellungsziele BFRG 2016 (10)

■ UG 43 Umwelt

Erhaltung und Verbesserung der Umweltqualität und der biologischen Vielfalt, der Lebensqualität für Frauen und Männer sowie Schutz vor ionisierender Strahlung.

■ UG 44 Finanzausgleich

Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots in den Ländern.

■ UG 45 Bundesvermögen

Anhebung des Frauenanteils in Aufsichtsräten von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist.

Was fehlt?

- Übergeordnete Gleichstellungsziele nicht systematisch, nicht vollständig, gelegentlich nur implizit genannt
- Konkrete Zielvorgaben fehlen (Verringerung Gender Pay Gap, Erhöhung Väterbeteiligung, Umverteilung der unbezahlten Arbeit, Senkung Teilzeitquoten Frauen, ...)
- Kein systematisches Gender Mainstreaming in den einzelnen Politikbereichen
 - Keine systematische Benennung der wichtigsten Gleichstellungsdefizite
 - Nur teilweise genderspezifische Maßnahmen (auch in Bereichen mit großen Defiziten – z.B. Forschung und Innovation)

Was fehlt?

- Systematische Beurteilung der Gendereffekte konkreter Maßnahmen bei Wirkungsfolgenabschätzung, aber
 - Großer Zeitdruck erlaubt u.U. nur oberflächliche Beurteilung (z.B. Abgabenänderungsgesetz)
 - Nachträglich werden zusätzliche Maßnahmen gesetzt, die nicht evaluiert werden (z.B. Handwerkerbonus)
- Die Männer! Z.B.:
 - Vereinbarkeit fokussiert primär auf Frauen
 - Väterbeteiligung zwar erwünscht, aber Maßnahmen?
 - Spezifische Männerprobleme fehlen (Aktionsplan Männergesundheit?)

- **Einrichtung GM-Beirat (Beteiligung an Evaluierung!)**
- **Einrichtung Gleichstellungscontrolling-Stelle**
- **Spezielle Zuständigkeit für GM im Budgetdienst**
- **Prüfung der Umsetzung von GM durch RH**
- **Analoge institutionelle Vorkehrungen auf Länder- und Gemeindeebene**