



Gender Budgeting –auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Ressourcenverteilung

Diese Zusammenstellung gibt einen kurzen Überblick über Gender Budgeting generell (S.1-2), zeigt die [spezifischen Fragestellungen für die Umsetzung an der Uni Graz](#) im Rahmen der Planung und Budgetierung und beim Budgetvollzug (S.3-4) sowie ein [Prüfschema zur Einschätzung der Geschlechterrelevanz \(S.5\)](#). Zielgruppe sind Personen, die mit der Planung und Budgetierung befasst sind und dabei Entscheidungen über Ressourcenverteilungen treffen.

1. Allgemeine Begriffsklärung, Definition – Was bedeutet Gender Budgeting?

"Gender Budgeting besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von budgetpolitischen Prozessen. Es bedeutet eine genderbasierte Beurteilung von Budgets, die Einbeziehung einer Gender Perspektive auf allen Ebenen des Budgetprozesses und die Umgestaltung von Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung." (Definition des Europarats 2005)

Gender Budgeting ist ein neuer gleichstellungspolitischer Ansatz, der die Budgetpolitik um die Geschlechterperspektive erweitern soll. Im Mittelpunkt stehen die Analysen der Ressourcenverteilung sowie der dahinterliegenden Prozesse. Diese sind ergänzend zu bestehenden Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen zu sehen.

Österreich hat Gender Budgeting seit Mai 2009 in der Bundesverfassung verankert und sich mit der Haushaltsrechtsreform gesetzlich verpflichtet, ab 2013 in allen öffentlichen Budgets **Gender Budgeting als einen wesentlichen Aspekt der Wirkungsorientierung** umzusetzen. Dies soll von einer bisher ausgabenorientierten Planung hin zu einer ergebnis- und wirkungsorientierten Steuerung führen. Gender Budgeting fördert die Gleichstellung, aber auch die Transparenz, Partizipation und Wirksamkeit von Budgetpolitik insgesamt.

Die Zentrale Fragestellung lautet: „Welche Auswirkung haben budgetpolitische Entscheidungen und Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter? Werden Geschlechterungleichheiten reduziert, vergrößert oder bleiben sie unverändert?“ Um diese durchaus komplexe Frage zu beantworten ist es hilfreich, folgende Aspekte und Fragen im Rahmen von Gender Budgeting Analysen sowie auch generell im Rahmen der Umsetzung von Wirkungsorientierung zu bearbeiten.

Zielorientierung /Wirkungsorientierung

- Welche (Wirkungs-)Ziele sollen erreicht werden? Welche Gleichstellungsziele? (z.B. aus ZLV)
- Wo/wie wird in der Budgetplanung ein Bezug zu diesen Zielen hergestellt? Mit welchen Leistungen sollen die Ziele erreicht werden?
- Mit welchen Indikatoren kann die Zielerreichung überprüft werden?

Transparenz des Prozesses und Partizipationsmöglichkeiten

- Wer ist für die Budgetplanung zuständig? Wie werden Entscheidungen getroffen?
- Wer ist eingebunden? Wer kann sich wie beteiligen bzw. eingebunden werden?
- Wie ist der Informationsfluss gestaltet?

Gleichstellungsorientierung

- Welche Gleichstellungsziele sollen erreicht werden? (EP, ZLV, andere) Was kann zu einer Verbesserung des Geschlechterverhältnisses beigetragen werden?

- Wer profitiert *direkt* von den Ausgaben und Ressourcen der Universität (z.B. Gehaltszahlungen an die MitarbeiterInnen, NutzerInnen von Großgeräten)
- Wer profitiert *indirekt* von den Ausgaben und Ressourcen der Universität (Studierende als NutzerInnen, bestimmte Bevölkerungsgruppen als Zielgruppe von Forschungsarbeiten)
- Wie kann der Ressourceneinsatz geschlechtergerecht erfolgen?

Hauptfragen in Gender Budgeting Analysen

Neben der Ziel- und Wirkungsorientierung sowie einer verstärkten Transparenz der Prozesse stehen bei Gender Budgeting Analysen vor allem die **EmpfängerInnen und NutzerInnen der Ressourcen** im Vordergrund. Dabei sollen sowohl **direkte wie auch indirekte Wirkungen** betrachtet werden. Dafür werden sogenannte Inzidenzanalysen (Nutzenanalysen) erstellt. Dabei kann einerseits betrachtet werden, an wen die Zahlungen gehen, andererseits aber auch, wer die Angebote nutzt bzw. mit einem noch weiteren Blick, wem die Angebote auch mittel- und langfristig nutzen (gesellschaftlicher Auftrag).

Für die Identifizierung von relevanten Budgetbereichen, die genaueren Analysen im Rahmen von Gender Budgeting unterzogen werden sollen, ist es notwendig folgende Hauptfragen zu beantworten (v.a. 1. Budgetrelevanz und 2. Genderrelevanz). Die Fragen 3.-6. sind zur Einschätzung der Wirkungsorientierung, Transparenz und Gleichstellungsorientierung notwendig - diese werden dann im Folgenden im Detail erläutert.

1. Wie hoch ist die Budgetrelevanz der zu planenden/geplanten Ausgaben?

es sollten vorrangig wesentliche Ausgaben untersucht werden

2. Wie hoch ist die Geschlechterrelevanz der einzelnen Ausgaben?

Klassifizierung der Ausgabenposten

(→ Schema „Prüfung der Geschlechterrelevanz“ S.5)

A.) Gleichstellungsbezogen

z.B. geschlechterspezifische Förderungsmaßnahmen mit direktem Gleichstellungsziel, Maßnahmen zur Vereinbarkeit

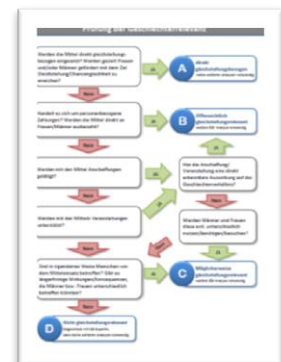
B.) Offensichtlich gleichstellungsrelevant

z.B. Personenbezogene Zahlungen/Förderungen, Ausgaben für Geschlechterforschung und Gender Studies

C.) Möglicherweise gleichstellungsrelevant

z.B. Institutionenbezogene Zahlungen, Aufwendungen für Material, Räume, Geräte; mögliche NutzerInnen bzw. Nutzen berücksichtigen

D.) Nicht gleichstellungsrelevant



3. Welche (Gleichstellungs-)Ziele sind mit den Ausgaben verbunden?

4. Was bewirkt die geplante Budgetmittelverwendung: Werden genderspezifische Ungleichverteilungen verstärkt, verringert oder bleiben sie unverändert?

5. Sind die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten bei der Planung und Budgetierung klar?

6. Wie sind die Entscheidungsprozesse und der Informationsfluss dazu geregelt/dargestellt?

Dabei sollte immer wieder bedacht werden, dass es nicht nur um Frauenförderung geht, sondern um Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.

2. Ansätze für Gender Budgeting im Rahmen der Planung und Budgetierung

2.1. Ausgabenseite

Personalkostenplanung

Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern innerhalb des Wissenschaftszweigs aus? Wie ist der Gender Pay Gap in den einzelnen Beschäftigungskategorien? Welchen Anteil daran haben flexible Lohnbestandteile? Welche neuen Beschäftigungsverhältnisse werden geplant? Welche geschlechtsspezifischen Einkommenseffekte sind zu erwarten?

Die „NutzerInnen/Studierenden“-Perspektive ist hier eher auf Universitätsebene sinnvoll bzw. nur tw. auf Fakultätsebene (wenn mehrere WZ) möglich. Für ein internes Benchmarking können z.B. Kosten pro Stud. sinnvoll sein und in Relation zu den Geschlechterverhältnissen gesetzt werden.

Lehrkostenplanung

Hier kann eine Inzidenzanalyse (Nutzenanalyse) offensichtlich aus zwei Perspektiven ansetzen:

- Wer bekommt das Geld ausbezahlt? Z.B. Lehrkosten nach Geschlecht der Lehrenden aufgeschlüsselt darstellen, wer lehrt wieviel? Wer erhält wieviel Geld dafür? (Hauptfokus Externe Lehrende)
- Wer nutzt das generelle Lehrangebot? Z.B. Geschlechterverhältnis der Studierenden (-> auf Uniebene bzw. Fakultätsebene kann hier auch wieder eine Berechnung für Durchschnittsstudent/in sinnvoll sein) bzw. Kosten pro Kopf für einzelne WZ/Studienrichtungen für Benchmarking mit anderen WZ/Studienrichtungen/Unischnitt.

Sonstige Kosten im Bereich Lehre (z.B. Betreuung Diplom-/Masterarbeiten/Dissertationen) – auf Budgetrelevanz prüfen und dann bei Bedarf Analysen, wer erhält welche Leistungen abgegolten?

Studentische MitarbeiterInnen: Auch hier sind mehrere Perspektiven möglich, wer wird angestellt und wer erhält Unterstützung durch die TutorInnen (Lehrende und Studierende).

Sachmittel und Investitionen

Klärung der Geschlechterrelevanz und Budgetrelevanz, Verknüpfung mit (Gleichstellungs-)zielen, erwartete Wirkungen auf das Geschlechterverhältnis.

Wie ist das Vorgehen/der Prozess bzgl. der Zuteilung? Wie werden Entscheidungen bezüglich der einzelnen Zuordnungen getroffen? Wie läuft der Informationsfluss ab?

Wer nutzt bzw. wem nutzen diese Ressourcen? Beispielsweise kann bei Planung/Anschaffung von Großgeräten, Laboreinrichtungen oder Verbrauchsstoffen gefragt werden: Wer nutzt diese in welchem Ausmaß? Wie ist die Nutzung geregelt? Wem ist die Ressource prinzipiell zugänglich? Wer hat Bedarf gemeldet? Wie wird mit verschiedenen/konkurrierenden Bedarfen umgegangen?

2.2 Einnahmenseite/Mittelzufluss

Da beim Gender Budgeting ein umfassender ganzheitlicher Blick auf das Budget gerichtet werden soll, wird auch versucht die Einnahmenseite zu berücksichtigen. Dabei geht es einerseits darum Transparenz zu schaffen, andererseits darum für die Wirkungsorientierung und Geschlechterrelevanz zu sensibilisieren.

Hierzu werden noch weitere Analysebeispiel und Fragestellungen erarbeitet.

3. Budgetvollzug

Dieselben Grundsätze gelten auch für die Umsetzung der Planung sowie die unterjährige Budgetfreigabe.

Hierzu werden noch weitere Analysebeispiel und Fragestellungen erarbeitet.

Kontakt für weitere Fragen:

Mag. Kirstin Eckstein, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, DW 5724

Mag. Gertraud Krasser, Abteilung für Controlling und Ressourcenplanung, DW 1887

Literatur/weitere Informationen/Quellen für Leitfaden und grundsätzliche Fragestellungen zu Gender Budgeting:

Gubitzer, Luise; Klatzer, Elisabeth; Neumayr, Michaela (2008): Gender Budgeting – Anleitung und Beispiele zur Umsetzung in öffentlichen Institutionen. Online verfügbar unter: http://egbn.eu/pdf/GB_german.pdf

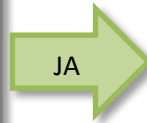
Frey, Regina; Köhnen, Manfred (2011): Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung. 2. Auflage, herausgegeben von der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich Online verfügbar unter: http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/7/9/8/CH0561/CMS1301925612977/arbeitshilfe_gender_budgeting.pdf

Institute for the equality of women and men (2010): Manual for the implementation of gender budgeting. Online verfügbar unter: http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Manual%20gender%20budgeting_tcm337-120670.pdf

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgteing: <http://www.imag-gendermainstreaming.at/>

Prüfung der Geschlechterrelevanz

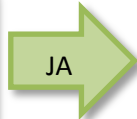
Werden die Mittel direkt gleichstellungsbezogen eingesetzt? Werden gezielt Frauen und/oder Männer gefördert mit dem Ziel Gleichstellung/Chancengleichheit zu erreichen?



A **direkt gleichstellungsbezogen**
keine weiteren Analysen notwendig



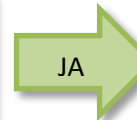
Handelt es sich um personenbezogene Zahlungen? Werden die Mittel direkt an Frauen/Männer ausbezahlt?



B **Offensichtlich gleichstellungsrelevant**
weitere GB- Analyse notwendig



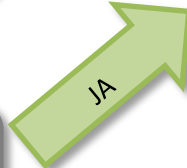
Werden mit den Mitteln Anschaffungen getätigt?



Gibt es eine direkt erkennbare Auswirkung auf das Geschlechterverhältnis bzw. auf die Arbeitsbedingungen oder Karrierechancen von Frauen und Männern?



Werden mit den Mitteln Veranstaltungen unterstützt?



Werden Männer und Frauen diese evtl. unterschiedlich nutzen/benötigen/besuchen?



Sind in irgendeiner Weise Menschen von dem Mitteleinsatz betroffen? Gibt es längerfristige Wirkungen/Konsequenzen, die Männer bzw. Frauen unterschiedlich betreffen könnten?



C **Möglicherweise gleichstellungsrelevant**
weitere GB-Analyse notwendig



D **Nicht gleichstellungsrelevant**
Gegencheck mit GB-ExpertInnen, dann keine weiteren Analysen notwendig