

**Gender**



**Mainstreaming**



**Vorarlberg**  
*unser Land*

Leitfaden



# Vorwort



Für die Regierungen von Vorarlberg und Liechtenstein hat die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in den letzten Jahren eine wichtige Bedeutung erlangt. Für Vorarlberg ist Gender Mainstreaming als **Querschnittsaufgabe und Leitziel** für alle Bereiche der Landespolitik seit 2002 verankert. Gender Mainstreaming ist die Strategie zur Umsetzung der gesamtgesellschaftlichen Verpflichtung, die Chancen von Frauen und Männern zu verbessern und Gleichstellung zu erreichen. Bezogen auf Verwaltungshandeln bedeutet das die Folgenabschätzung geschlechtsspezifischer Auswirkungen auf Frauen und Männer, von der Planung über die Durchführung bis zu den Ergebnissen unter Beachtung des Gleichstellungszieles. Die Umsetzung in einem Politikfeld oder Handlungsbereich erfolgt als Querschnittsthema und ist somit in alle Entscheidungsprozesse und alltäglichen Arbeitsabläufe integriert. Der Leitfaden soll deshalb in der täglichen Umsetzungsarbeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung Hilfestellung sein.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Greti Schmid'.

Landesrätin Dr. Greti Schmid



Seit dem Beschluss der Vorarlberger Landesregierung vom 4. Juni 2002, die Gender Mainstreaming Strategie als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Landespolitik als Leitziel zu verankern, wird intensiv an der Implementierung von Gender Mainstreaming gearbeitet. Ein ressortübergreifendes Begleitteam wurde eingerichtet, das den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in alle Bereiche der Landesverwaltung begleitet.

Seit dem Jahr 2002 wurden Maßnahmen zur Vermittlung von Genderkompetenz und zur Entwicklung von Instrumenten für Gender Mainstreaming in einzelnen Abteilungen gesetzt.

Im Zuge der Haushaltsrechtsreform wurde mit 1. Jänner 2009 Gender Budgeting in der Bundesverfassung verankert. Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben (Artikel 13 Absatz 3 B-VG). Diese Zielbestimmung wird auch für unsere Haushaltführung gelten.

Mit dem vorliegenden Leitfaden sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vorarlberger Landesverwaltung eine Unterstützung bekommen, um den politischen Auftrag der Implementierung von Gender Mainstreaming in das Verwaltungshandeln zu erfüllen. Ich lade alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, den vorliegenden Leitfaden als Unterstützung für diese wichtige Aufgabe anzuwenden.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Günther Eberle'.

Landesamtdirektor Dr. Günther Eberle



Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltungen in Liechtenstein und in Vorarlberg ein praktisches Werkzeug zur Implementierung von Gender Mainstreaming anzubieten, wurden die Stabsstelle für Chancengleichheit in Liechtenstein und das Frauenreferat in Vorarlberg beauftragt, einen Leitfaden „Gender Mainstreaming“ zu erstellen. Die Texte für den ersten Leitfadentwurf wurden vom Unternehmensberatungsbüro „bab“ verfasst. In einem Workshop mit Führungspersonen der Landesverwaltungen Vorarlberg und Liechtenstein wurde der Leitfaden auf seine Praktikabilität überprüft. Die Anregungen der Workshop-Teilnehmerinnen und Workshop-Teilnehmer haben wir aufgenommen und eingearbeitet. Wir bedanken uns bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops für ihre wertvollen Anregungen und Ergänzungen.

## Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops

lic. iur. Ursula Batliner-Oehry	FL/Vorsitzende des Lenkungsausschusses
Mag. Margit Brunner	Vlbg/Abteilung Personal
Dr. Martina Büchel-Germann	Vlbg/Leiterin Abteilung Europaangelegenheiten
Mag. Gabriela Dür	Vlbg/Leiterin Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung
Gabi Gonzales	FL/Personalfachfrau Personal und Organisation
Markus Kaufmann	FL/Leiter Büro für Zukunftsfragen
Martin Kessler	Vlbg/Leiter Sportreferat
Dr. Reinhold Köpfle	Vlbg/Leiter Verwaltungsentwicklung
Dr. Felix Näscher	FL/Leiter Wald, Natur und Landschaft
Stefan Näscher	FL/Sportkommission Dienststelle für Sport
Mag. Martin Winder	Vlbg/Abteilung Finanzangelegenheiten

Der NÖ Gender Mainstreaming Arbeitskreis hat uns Texte der Broschüre „Gendergerechtes Verwalten“ zur Verfügung gestellt. Wir bedanken uns herzlich für die Unterstützung.

Wir hoffen, dass der Leitfaden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen unterstützt, Gender Mainstreaming in die tägliche Verwaltungsarbeit zu integrieren. Für weitere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung.

### **Geschäftsführende Stelle Begleitteam Gender Mainstreaming**

Mag. Monika Lindermayr

Römerstraße 15, A-6901 Bregenz

**T:** 05574/511-24113 | **E:** frauen@vorarlberg.at | **I:** www.vorarlberg.at/frauen

# 6 Gender Mainstreaming

## Gender Mainstreaming (GM) betrifft jeden Fachbereich

### Gender

ist der englische Ausdruck für „soziales Geschlecht“ (im Gegensatz zum biologischen). Der Begriff bezeichnet die gesellschaftlichen Rollen, die von Frauen und Männern jeweils unterschiedlich übernommen und gelebt werden. Diese Geschlechterrollen können sich, weil sie erlernt und nicht angeboren sind, im Lauf der Zeit verändern. Sie sind innerhalb und zwischen den Kulturen unterschiedlich.

### Mainstreaming

heißt übersetzt „in den Hauptstrom bringen“ und soll dazu führen, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“ übernommen und zu einem Handlungsmuster wird. Mit diesem Begriff soll deutlich werden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern kein „Sonderthema“ sondern ein Thema in allen Bereichen ist. Es sind somit alle in ihren jeweiligen Arbeits- und Verantwortungsbereichen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig.

### Gender Mainstreaming

ist eine Strategie, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt, sodass deren Rechte und Bedürfnisse in allen Geschäfts-, Politik- und Lebensbereichen nachhaltig berücksichtigt werden. Gender Mainstreaming bedeutet, Tätigkeiten und Vorhaben immer auf die möglicherweise für Frauen und Männer unterschiedlichen Auswirkungen zu prüfen. Dazu müssen Frauen wie Männer gleichberechtigt an allen wesentlichen Entscheidungen beteiligt sein.

## Gender Mainstreaming in der Europäischen Union

Mit der Verankerung im Vertrag von Amsterdam (1997, Inkrafttreten 1999) wurde Gender Mainstreaming in das **Primärrecht der Europäischen Union** aufgenommen. Darin ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als eine der Aufgaben der Gemeinschaft festgelegt. Weiters heißt es darin, dass in allen gemeinschaftlich geregelten Bereichen (bspw. Handelspolitik, Forschung und technologische Entwicklung, wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt) die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden muss.

Mehr dazu unter: <http://ec.europa.eu/social>

## Gender Mainstreaming in Österreich

Österreich hat sich politisch und rechtlich dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen. Diese politische Verpflichtung beruht auf mehreren internationalen und europäischen Aktionsplänen und rechtlich auf dem Amsterdamer Vertrag. Die nationale Umsetzung erfolgte in Artikel 7 des Bundesverfassungsgesetzes. Darin heißt es u. a.:

**„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“**

Als eine Folge daraus wurde per Ministerratsbeschluss die Ministerienübergreifende Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming „IMAG Gender Mainstreaming“ eingerichtet.

Mit dem letzten Ministerratsbeschluss vom 5. März 2008 wurde die Anwendung der zwei Leitfäden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, welche im Auftrag der Frauenministerin erstellt wurden, im Rahmen der legislatischen Vorhaben und im Bereich der Budgeterstellung bekräftigt.

Mehr dazu unter: [www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)

## Gender Mainstreaming in der Vorarlberger Landesverwaltung

Gender Mainstreaming hat für die Vorarlberger Landesregierung in den letzten Jahren wichtige Bedeutung erlangt und ist laut Regierungsantrag vom 4. Juni 2002 als **Querschnittsaufgabe und Leitziel** für alle Bereiche der Landespolitik verankert.

Zur **praktischen Umsetzung** wurde ein **ressortübergreifendes Begleitteam Gender Mainstreaming** eingerichtet. Aufgabe dieses Teams ist es, Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Landesverwaltung zu begleiten. Diesem Begleitteam gehören der Landesamtsdirektor sowie Vertreterinnen und Vertreter der Abteilungen Regierungsdienste, Personal, Gesetzgebung, Europaangelegenheiten und Außenbeziehungen, Finanzen sowie Gesellschaft und Soziales an. Die Geschäftsführung dieses Teams liegt bei der Abteilung Gesellschaft und Soziales/Frauenreferat.

[www.intra.vlr.gv.at](http://www.intra.vlr.gv.at) Gender Mainstreaming

## Gender Mainstreaming betrifft jeden Fachbereich!

Der Europarat definierte 1998 Gender Mainstreaming folgendermaßen:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen, in allen Phasen und durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubeziehen.“

Das bedeutet: Jede und jeder Bedienstete in jeder Dienststelle muss sich überlegen, welche Auswirkungen die eigenen Handlungen auf die Geschlechter und ihr Zusammenspiel haben. Gender Mainstreaming stellt ein zusätzliches Kriterium im täglichen Verwaltungshandeln dar. Es ist daher mit anderen Querschnittsmaterien wie Budgetierung oder Nachhaltigkeit vergleichbar.



## **Wie verändert Gender Mainstreaming die Arbeit in den Dienststellen?**

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming resultiert nicht in zusätzlichen Projekten oder Aufgaben und bedeutet nicht automatisch höhere Kosten und Aufwand.

Das Einnehmen der Gender-Perspektive bei der Planung und Durchführung unserer Verwaltungsaufgaben kann aber helfen, die Qualität unserer Arbeit zu steigern und die Bedürfnisse unserer Zielgruppen besser zu erfüllen.

## **Wie wird Gender Mainstreaming umgesetzt?**

### **Instrumente und Methoden**

Für die Umsetzung stehen vielfältige Instrumente und Methoden zur Verfügung. Wir werden die Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission, im Besonderen die 4-R-Methode (Repräsentanz, Ressourcen, Realitäten, Rechte), mit der 4-Phasen-Methode aus dem Projektmanagement (Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluation) verknüpfen.

## Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission

So praktiziert beispielsweise die Europäische Kommission für ihre eigene Politik, d. h. für Legislativvorschläge, Strategiepapiere und Gemeinschaftsaktionen, eine analytische Gleichstellungsprüfung, die sich in drei grundlegenden Schritten vollzieht. Wir werden für unsere Gleichstellungsmatrix (Seite 14 und 15) Fragenraster insbesondere Schritt zwei herausnehmen.

Arbeitsschritte:	Anforderungen/Überlegungen:
<p><b>Arbeitsschritt 1</b> Prüfung und Feststellung der geschlechtsspezifischen Relevanz</p>	<p>Um diese geschlechtsspezifische Relevanz zu prüfen, werden nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten benötigt. Es müssen die richtigen Fragen gestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betrifft der Vorschlag eine oder mehrere Zielgruppen? Hat er Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils/von Teilen der Bevölkerung?</li> <li>• Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen (im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung, Werte und Normen)?</li> </ul>
	<p>Kann eine der beiden Fragen bejaht werden, so gibt es eine geschlechtsspezifische Komponente in diesem Bereich. In diesem Fall sollte eine Bewertung des möglichen, geschlechtsspezifischen Einflusses auf den Vorschlag durchgeführt werden.</p>
<p><b>Arbeitsschritt 2</b> Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkung der Maßnahme anhand von verschiedenen Kriterien 4-R-Methode</p>	<p>Zu den Kriterien gehören beispielsweise Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentation, Beteiligung (z. B. in Gremien, Entscheidungspositionen, Gehaltsgruppen, Verbänden etc.)</li> <li>• Ressourcen (wie Zeit, Raum, Geld, Information, Bildung, Mobilität etc.)</li> <li>• Realitäten, Normen und Werte, die die Geschlechterrollen beeinflussen (Rollenbilder). Frauen und Männer bevorzugen bestimmte Verhaltensweisen z. B. in Bezug auf Informationssuche, Netzwerkbildung, politisches Engagement etc.</li> <li>• Rechte sowie Zugang zu Rechten</li> </ul>
<p><b>Arbeitsschritt 3</b> Umsetzung des Bewertungsergebnisses; gleichstellungspolitische Ausrichtung der Maßnahme</p>	<p>Wie kann die geplante Maßnahme dazu beitragen, Ungleichheiten, zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern?</p>

## Die 4-Phasen-Methode

Die Anwendung erfolgt durch Überprüfung der vier Kriterien in den vier Phasen.

Die vier Phasen zur Implementierung von Gender Mainstreaming strukturieren die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in ein Aufgabenfeld und umfassen alle zentralen Elemente der Gender Mainstreaming Umsetzung. Wie ein roter Faden wird mit dieser Methode das Thema Gleichstellung in den regulären Planungs- und Arbeitsprozess integriert. Die Kernelemente sind dabei die vier Phasen eines generellen Planungs- und Umsetzungsprozesses:

<b>Analyse</b>	Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten im jeweiligen Bereich wahrzunehmen und zu analysieren.
<b>Ziele</b>	Im zweiten Schritt werden von der Analyse abgeleitete, möglichst konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.
<b>Umsetzung</b>	Im dritten Schritt werden die Vorhaben auf mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen hin überprüft und so gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen.
<b>Evaluierung</b>	Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele überprüft.

Die vier Schritte der Gender Mainstreaming Umsetzung sind kein abgeschlossener Prozess. Der Evaluierung folgt stets eine erneute Analyse.

## Gleichstellungsmatrix: 4-Phasen-Methode – kombiniert mit der 4-R-Methode in der Umsetzung

	Repräsentanz/Beteiligung	Ressourcen
<p><b>Phase 1: Analyse</b> Darstellung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern bzw. der Geschlechterrelevanz einer Maßnahme</p>	<p><b>Frage 1:</b> Wie viele Frauen/Männer sind betroffen? Wie viele Frauen/Männer entscheiden?</p>	<p><b>Frage 2:</b> Welche Auswirkungen hat die Maßnahme auf die Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Mobilität, Info, Wissen) von Frauen/Männern?</p>
<p><b>Phase 2: Ziele</b> Definition von Gleichstellungszielen, Planung entsprechender Strategien/Maßnahmen</p>	<p><b>Frage 5:</b> Welche Frauen-/Männerquote soll bei den Betroffenen (sofern beeinflussbar), bei den Beteiligten bzw. bei den Entscheidenden erreicht werden?</p>	<p><b>Frage 6:</b> Welches Ausmaß an Ressourcen sollen Frauen/Männer einbringen? Welche Ressourcen werden an Frauen/Männer verteilt?</p>
<p><b>Phase 3: Umsetzung</b> Maßnahmendurchführung mit dem Fokus auf geschlechtergerechte Gestaltung</p>	<p><b>Frage 9:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um den angestrebten Anteil an Frauen/Männern zu erreichen?</p>	<p><b>Frage 10:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen, aber auch um sicher zu stellen, dass Frauen und Männer Ressourcen im gleichen Ausmaß aufwenden müssen?</p>
<p><b>Phase 4: Evaluation</b> Überprüfung des Grades der Zielerreichung anhand ausgewählter GM-Indikatoren</p>	<p><b>Frage 13:</b> Wurde die angestrebte Frauen-/Männerquote erreicht?</p>	<p><b>Frage 14:</b> In welchem Ausmaß konnten geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Ressourceneinsatzes ausgeglichen werden?</p>

Realitäten – Normen/Werte	Rechte
<p><b>Frage 3:</b> Welche Rollenbilder, Verhaltensmuster und geschlechtsspezifische Unterschiede auf Grund von Normen/Werten sind wirksam?</p>	<p><b>Frage 4:</b> Haben Frauen/Männer die gleichen Chancen, ihre Rechte durchzusetzen oder werden Frauen/Männer durch die Maßnahme diskriminiert?</p>
<p><b>Frage 7:</b> Welche dieser Verhaltensmuster, Normen und Werte sollen berücksichtigt und ausgeglichen werden?</p>	<p><b>Frage 8:</b> Bis zu welchem Ausmaß können die Rechte von Frauen/Männern durch die Maßnahme gesichert bzw. Diskriminierung verhindert werden?</p>
<p><b>Frage 11:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um geschlechtsspezifische Verhaltensmuster auszugleichen?</p>	<p><b>Frage 12:</b> Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um gleiche Rechte sicherzustellen bzw. Diskriminierung zu verhindern?</p>
<p><b>Frage 15:</b> Konnten geschlechtsspezifische Verhaltensmuster berücksichtigt und ggf. ausgeglichen werden?</p>	<p><b>Frage 16:</b> Konnte der gleiche Zugang zur Durchsetzung der Rechte von Frauen/Männern sichergestellt werden?</p>

## **Gender Mainstreaming im Berichtswesen**

Einen Ansatzpunkt und wesentlichen Baustein für eine wirksame Umsetzung von Gender Mainstreaming bildet das gesamte Formular- und Berichtswesen. Gemeint sind damit zum einen Formularvorlagen für Projektanträge sowie Zwischen- und Endberichte, die durch die Auftragnehmenden bzw. Projektverantwortlichen zu erstellen sind. Zum anderen sind dies die verwaltungsinternen Instrumente für die Bewilligung, Bewertung oder Abnahme von Projekten sowie das verwaltungsinterne Reporting.

Diese Vorlagen bilden eine elementare Basis für die gesamte Ausrichtung und Steuerung der zu vergebenden und verwaltenden Fördermittel nach den vier Schritten.

In der Projektantrags- und Bewilligungsphase befinden wir uns demnach der 4-Schritte-Logik folgend im Bereich der Analyse und der Zieldefinition, aber auch schon in der Beschreibung der Umsetzung. Die Zwischenberichte und deren Bewertung werden in der Umsetzungsphase aber auch in der Evaluierung angesiedelt und die Abschlussberichte sowie die Schritte für die Beurteilung und Abnahme tangieren im Wesentlichen die Phase der Evaluierung.

## Projektabschlussbericht Vorarlberg – ein Beispiel

Es handelt sich hierbei um die Vorlage für die Erstellung des Projektabschlussberichtes.

Es gelten dieselben Kriterien wie für die obige Checkliste.

Aktuelle Version	Gender-Aspekte
<p><b>Ausgangssituation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wie stellte sich die Situation zu Beginn des Projekts dar (Problemstellung, Ist-Stand, Handlungsbedarf etc.)?</li> </ul>	<p>Siehe sämtliche Fragestellungen <b>Phase 1: Analyse</b> sowie<sup>1</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wie war die Datenlage zur Zielgruppe?</li> <li>Welche regionsspezifischen Besonderheiten ließen sich feststellen?</li> <li>Was waren die Ursachen für geschlechtsspezifische Ungleichheiten? Welche Einflussfaktoren gab es?</li> <li>Gab es Unterschiede in der Betroffenheit und in den Problemlagen von Frauen und Männern? Was waren die Ursachen dafür?</li> <li>Hatten Frauen und Männer spezifische Barrieren beim Zugang und bei der Teilnahme an (bestimmten) Maßnahmen?</li> </ul>
<p><b>Projektziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welche Ziele und Ergebnisse wurden beauftragt und im Projektauftrag festgelegt?</li> </ul>	<p>Siehe sämtliche Fragestellungen aus der <b>Phase 2: Ziele</b> sowie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gab es ein Leitziel Gleichstellung, das umfassend und qualitativ definiert, was Gleichstellung im Interventionsbereich des Projektes bedeutet?</li> <li>Welche operativen Gleichstellungsziele wurden für das Projekt in den Bereichen Teilhabe am Projekt, Nutzen und Wirkung festgelegt?</li> </ul>
<p><b>Projektorganisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Auftraggebende, Mitglieder im Lenkungsausschuss, Projektleiterin und Projektleiter, Projektmitarbeiterin und Projektmitarbeiter, externe Beteiligte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie war die Zusammensetzung des Lenkungsausschusses (sofern beeinflussbar) und Projektteams nach Geschlecht?</li> <li>Wie war die Besetzung der einzelnen Funktionen im Projektteam nach Geschlecht?</li> <li>Wie verteilte sich der Zeitaufwand auf die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter für die Umsetzung?</li> <li>Wenn kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Bereichen erzielt werden konnte, begründen Sie dies.</li> </ul>

<sup>1</sup> vgl.: GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern in: Die ToolBox Gender Mainstreaming, L&R Sozialforschung, Wien 2004. Link: [www.lrsocialresearch.at/files/Toolbox\\_Gesamt.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/Toolbox_Gesamt.pdf)

---

### Evaluierung

- **Projektverlauf:** z. B. Wie ist das Projekt verlaufen? Gab es Schwierigkeiten oder unvorhergesehene Ereignisse? Was lief gut, was lief schlecht? Erfahrungswerte?
- **Projektziele:** Wurden die Projektziele (Leistungen/Termine/Kosten) erreicht? Wenn nein, Gründe? War das Projekt in Summe erfolgreich?
- **Ergebnisse:** Welche konkreten Ergebnisse brachte das Projekt hervor (→ Beschreibung der Ergebnisse)?
- **Ausblick:** Wie werden die Projektergebnisse in weiterer Folge genutzt? Sind Folgeprojekte geplant? Wer ist für die weitere Umsetzung verantwortlich?

Siehe sämtliche Fragen zu Phase 3: Umsetzung, **Phase 4: Evaluierung** sowie:

- Wurden die Gleichstellungsziele erreicht?
  - Wenn nicht, was waren die Gründe dafür?
  - Wie wurde die Erreichung der Gleichstellungsziele überprüft?
  - Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen konnten durch das Projekt erzielt werden?
  - Wurden durch die geplanten Maßnahmen geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt reproduziert oder abgebaut?
  - Trugen die Maßnahmen in quantitativer und qualitativer Hinsicht ausreichend zu den vorgegebenen und den formulierten Gleichstellungszielen bei?
  - Welche Frauenfördermaßnahmen waren im Hinblick auf regionale Ungleichheitsstrukturen und die formulierten Gleichstellungsziele vorgesehen und welche wurden umgesetzt?
  - Welche Gründe waren ausschlaggebend, dass geplante Maßnahmen nicht wie geplant oder gar nicht umgesetzt wurden?
  - Wurden alle Daten geschlechtsdifferenziert erhoben, dokumentiert und ausgewertet?
  - Wurden qualitative Informationen erhoben und in der Bewertung berücksichtigt?
-



## Gender Budgeting – eine Methode von Gender Mainstreaming

Einnahmen- und Ausgabenstrukturen von Budgets haben geschlechtsspezifische Wirkungen:

**Budgetpolitik = Geschlechterpolitik**

Gemäß Artikel 13 Absatz 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes haben Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

**Gender Budgeting** ist die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Ebenen und Phasen des Haushaltsprozesses sowie eine die Gleichstellung von Frauen und Männern fördernde Umstrukturierung öffentlicher Einnahmen und Ausgaben.

### Wie wird Gender Budgeting umgesetzt?

Da Gender Budgeting eine fachbezogene Strategie ist, kommt den Ressorts eine Schlüsselrolle zu. Innerhalb der drei Phasen des Budgetkreislaufs (Budgeterstellung, Vollzug und Prüfung) werden **fünf Schritte** vorgeschlagen, um Gender Budgeting in die Routinen des Budgetkreislaufs zu überführen (vgl. „Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung“. Bundeskanzleramt für Frauen, Wien 2007; S. 33).

- 1. Schritt** Klassifizierung von Ausgabenposten
- 2. Schritt** Formulierung von Gleichstellungsindikatoren und Kennzahlen
- 3. Schritt** Ist-Analyse(n)
- 4. Schritt** Bewertung der Gleichstellungswirkungen
- 5. Schritt** Ableitung der Konsequenzen

## Gender Budgeting im Budgetkreislauf

Die Umsetzung wird im Leitfaden des BKA im Rahmen eines Budgetkreislaufs empfohlen.

Mehr dazu unter: [www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)



## Gender Budgeting in Vorarlberg

Das **Ziel von Gender Budgeting** ist die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in der Finanzpolitik. Durch Gender Budgeting soll aufgezeigt werden, welche Maßnahmen in der Landesverwaltung im Sinne von Gender Mainstreaming umgesetzt werden bzw. wurden. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Tatsache, dass Budgets in der Regel unterschiedliche Auswirkungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen haben. Die Beseitigung der unterschiedlichen Betroffenheiten von Frauen und Männern durch bestimmte Budgetzuteilungen ist sowohl eine Frage der Gerechtigkeit, als auch eine Frage der Effizienz und der Effektivität.

Zentraler Aspekt ist die Analyse, wem die Ausgaben zugute kommen. Es geht nicht um die Erhöhung des Gesamtbudgets, sondern darum, vorhandene Mittel gerechter zu verteilen. Die oben beschriebene **Gleichstellungsmatrix** kann als Hilfsmittel für die Analyse herangezogen werden.

Gender Budgeting umfasst Analysen von Landeseinnahmen und Landesausgaben im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männern.

Im Rahmen eines ersten Pilotprojektes haben drei Abteilungen versucht, ausgewählte Bereiche hinsichtlich der Genderwirkungen zu analysieren.

### Ablaufplan für Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung:

- Die Voranschlagsstellen werden auf Genderrelevanz geprüft.
- Gender Budgeting erfolgt auf der Ebene der Voranschlagsstellen und soll in der VBK umgesetzt werden.
- Die Koordinierung wird zentral von der Abteilung Finanzangelegenheiten vorgenommen.
- Beim Rechnungsabschluss wird der Umsetzungsstand von Gender Budgeting dokumentiert.
- Die Abteilung Finanzangelegenheiten legt jährlich einen Bericht dem Begleiteteam „Gender Mainstreaming“ vor.

#### Informationen zu Gender Budgeting:

Mag. Martin Winder

Abteilung Finanzangelegenheiten (IIIa) – DW 23810

## Gender Mainstreaming und New Public Management in der Vorarlberger Landesverwaltung

### Was ist New Public Management?

New Public Management (NPM) befasst sich mit der Modernisierung öffentlicher Einrichtungen und neuen Formen öffentlicher Verwaltungsführung. Charakteristisch für NPM ist der Wechsel der Steuerung von der Input- zur Outputorientierung.

Am 16. Jänner 2007 hat die Landesregierung die Überleitung des NPM-Pilotprojekts in den Regelbetrieb der Landesverwaltung unter der neuen Bezeichnung „V aufkurs“ beschlossen. Bei „V aufkurs“ handelt es sich um ein betriebswirtschaftliches Steuerungsmodell, mit dessen Hilfe die Unternehmenskultur der Vorarlberger Landesverwaltung in Richtung Wirkungs-, Leistungs-, Gesamtkosten- und Führungsorientierung positiv beeinflusst werden soll.

Vorarlberg wählt dazu einen pragmatischen Ansatz, der sich an den Gegebenheiten im Amt der Vorarlberger Landesregierung ausrichtet und so die Chancen einer tatsächlichen Umsetzung deutlich erhöht. Die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger bekennen sich zu einer Einführung konkreter Steuerungsmechanismen. Der Fokus liegt auf der Stärkung der Steuerung über Zielvorgaben mit Hilfe von Leistungsvereinbarungen und einem adäquaten Berichtswesen. Bereits eingeführte Instrumente werden adaptiert, die neuen Instrumente bauen auf Bestehendem auf. Das vorhandene Reformpotenzial wird gefördert und miteinander abgestimmt.

### Weshalb sind Gender Mainstreaming und New Public Management gemeinsam umzusetzen?

Die Einführung von NPM in die Vorarlberger Verwaltung bietet eine Chance, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting zusammen in das Regierungs- und Verwaltungshandeln zu integrieren. Beide Themen, NPM wie GM, sind Bestandteile der modernen Regierungstätigkeit. Zudem haben beide Themen tiefgreifende Veränderungsprozesse zur Folge, denen eine Top-down-Strategie zugrunde liegt.

**Begleitstruktur für die Implementierungsphase:**

- Um GM und NPM in das Verwaltungshandeln einzuführen, benötigt es eine Begleitstruktur. Die Funktionen dieser Begleitstruktur liegen vor allem im Bereich des Know-how und der Steuerung. Die Aufgabenbereiche dieser Begleitstruktur sind: **Planung und Entwicklung**, besonders im Rahmen von Implementierungsprozessen von GM und NPM.
- **Öffentlichkeitsarbeit und Aktivierung** durch Nutzung von Medien wie Intranet, Zeitschrift für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Broschüren etc. Information und Beratung.
- **Begleitung und Coaching**, um direkt vor Ort und situationsbedingt zu beraten. Eine Begleitstruktur trägt dazu bei, die Qualität der Umsetzung von GM und NPM zu sichern.

Vgl. S. 24 f. Vorarlberg geschlechtergerecht „aufkurs“, Praxisarbeit zum BWL-Lehrgang 2006/2007, Land Vorarlberg 2007

## Leitfaden Gender Mainstreaming und New Public Management

Mit dem nachfolgenden Leitfaden liefert das Land Vorarlberg eine praktikable Hilfestellung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in NPM-Prozessen.

Phase	Zielsetzung	Zielerreichung
<b>Phase 1:</b> Kompetenzvermittlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Abteilungen sind die Strategien GM und NPM bekannt.</li> <li>• Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Abteilungen verfügen über Genderkompetenz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur Verfügung stellen von Informationsmaterialien, Arbeitshilfen zum Thema GM und NPM.</li> <li>• Beratung der Abteilungen von Personen mit Kompetenzen in NPM und GM.</li> </ul>
<b>Phase 2:</b> Analyse der Ausgangslage in den Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Abteilung besteht eine geschlechtsspezifische Abbildung des Ist-Zustandes der bisherigen Leistungen und Produkte.</li> <li>• Die Frage nach Ursachen, Einflussfaktoren und Auswirkungen der identifizierten, geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind beantwortet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darstellen und Auswerten der Daten, die der Abteilung für ihre Themenbereiche zur Verfügung stehen.</li> <li>• Anwenden der 4-R-Methode</li> </ul>
<b>Phase 3:</b> Leistungsvereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Leistungsvereinbarung jeder Organisationseinheit ist die Geschlechterperspektive systematisch integriert.</li> <li>• Konkrete Chancengleichheitsziele sind formuliert.</li> <li>• Indikatoren für die Überprüfung sind formuliert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die einzelnen Leistungsziele werden anhand eines GM-Leitfadens betrachtet.</li> <li>• Einbindung der Chancengleichheitsziele in den „V aufkurs“-Controllingkreislauf.</li> <li>• Angebot von Coaching</li> </ul>

<p><b>Phase 4:</b> Berichtswesen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In das bestehende Berichtswesen wird das Gleichstellungscontrolling verankert.</li> <li>• Die Ampelberichte, Halbjahresberichte und Jahresberichte sind um den Bereich Gleichstellung erweitert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancengleichheitsziele sind im Berichtswesen von „V aufkurs“ integriert.</li> </ul>
<p><b>Phase 5:</b> Wirkungsanalyse</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Wirkungen der Maßnahmen und Leistungen sind bekannt und auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Wirkungsanalyse-Programm (WaP) ist um den Bereich Gender erweitert. Aufnahme der Chancengleichheitsziele in den standardisierten Fragenkatalog.</li> <li>• Sensibilisierung durch internen Diskussionsprozess.</li> </ul>

# 24 Glossar

<b>Gender:</b>	Das „soziale“, weil anerzogene Geschlecht
<b>Gendersensibel:</b>	Wahrnehmen unterschiedlicher Zugänge, Bedürfnisse und Prioritäten
<b>Gendergerecht:</b>	Berücksichtigung von Unterschieden
<b>Gender Mainstreaming:</b>	Besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen. (Definition des Europarates, Straßburg 1998)
<b>Mainstreaming:</b>	Etwas, das bisher als Nebenfluss bzw. am Rande des Hauptstromes dahinfließt, in den Hauptstrom aufzunehmen.
<b>Gender-Perspektive:</b>	Frauen und Männer finden <ul style="list-style-type: none"><li>• in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vor.</li><li>• entwickeln aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisation unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse.</li><li>• sind von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen.</li></ul>
<b>Gender Budgeting:</b>	Gender Budgeting bedeutet, eine geschlechtergerechte Sichtweise in die Budgetpolitik einzubeziehen. Es beinhaltet eine systematische und ganzheitliche Analyse von budgetären Entscheidungen im Hinblick auf die Wirkung von Ausgaben oder Einnahmen auf Frauen und Männer.



- Gleichstellung:** Zieldefinition für eine Situation, in der alle Mitglieder einer Gesellschaft ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und entfalten können, ohne durch „geschlechterspezifische Rollenmuster“ eingeschränkt zu werden. Unterschiedliche Verhaltensweisen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.
- Chancengleichheit:** Frauen und Männer finden die gleichen Chancen vor, im wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben nach freier Entscheidung mitzuwirken.
- Querschnittsmaterie:** Themen (z. B. Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, Nachhaltigkeit etc.), die alle Bereiche der Gesellschaft betreffen

# 26 Literatur- und Linkliste

- Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Brüssel 1998  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender_de.pdf)
- Nadja Bergmann, Irene Pimminger  
PraxisHandbuch Gender Mainstreaming, 2004  
[www.vorarlberg.at/frauen](http://www.vorarlberg.at/frauen)
- Interministerielle Arbeitsgruppe  
Gender Mainstreaming (IMA GM)  
[www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)
- Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren  
[www.vorarlberg.at/frauen](http://www.vorarlberg.at/frauen) Gender Mainstreaming
- Frey, Regina/ Köhnen Manfred (2007):  
»Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung«.  
Bundekanzleramt für Frauen, Wien
- [www.vorarlberg.at/frauen](http://www.vorarlberg.at/frauen) Gender Mainstreaming/Arbeitshilfen



