

Bericht zu „Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung“

(erstellt von der Abteilung Finanzangelegenheiten (IIIa) in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gesellschaft, Soziales und Integration (IVa, Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung)

1. Einleitung zu „Gender Budgeting“

1.1 Gender Budgeting – Erklärung

Gender Budgeting ist das haushaltspolitische Instrument von Gender Mainstreaming, das der Planung, Steuerung und Evaluierung des Haushaltes im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter dient. Bei Gender Budgeting wird der Landeshaushalt aus einer Geschlechterperspektive betrachtet, um Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf budgetpolitische Maßnahmen zu erkennen und zu beseitigen. Das Ziel ist eine gerechte Verteilung eingesetzter Mittel der öffentlichen Hand zwischen den Geschlechtern.

1.2 Gender Budgeting – Die gesetzliche Grundlage

Seit dem 1. Jänner 2009 ist Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverfassung verankert: Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die „tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ (Art. 13 Abs. 3 B-VG). Bund, Länder und Gemeinden sind somit verpflichtet, Gender Budgeting umzusetzen. Auf EU-Ebene ist Gender Mainstreaming ein zentraler Pfeiler europäischer Gleichstellungspolitik und Teil des Primärrechts (Art. 2 und 3 EU-Vertrag). Es beinhaltet die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Budgeting als Konkretisierung von Gender Mainstreaming in der Budgetpolitik.

1.3 Gender Budgeting – Nutzen

Die Ziele einer Gleichstellungspolitik sind unter anderem ein gleichberechtigter Zugang für Frauen und Männer zu öffentlichen Leistungen und zur sozialen Sicherung, gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeiten, eigenständige Existenzsicherung für Frauen und Männer, sowie selbstbestimmte Lebensgestaltung und ein Leben frei von jeder Form der Gewalt.

Die wesentlichen Strategien, um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen, sind Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Gender Budgeting ist dabei ein Instrument, mit Hilfe dessen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern besser verwirklicht werden kann. Durch die Veröffentlichung und Diskussion von Ergebnissen des Gender Budgeting innerhalb der Verwaltung wird einerseits die Basis für verbesserte Informationen geschaffen und andererseits die Bewusstseinsbildung für genderrelevante Fragen und Themen unterstützt. Durch die Information über genderspezifische Wirkungen des Mitteleinsatzes wird eine erweiterte Entscheidungsgrundlage für Politiker/innen geschaffen. Durch den Fokus auf die Wirkungsorientierung werden Budgetplanung, Budgetvollzug und Budgetkontrolle weiterentwickelt.

2. Eckdaten zur Lebenssituation von Frauen und Männern in Vorarlberg

Um die Gleichstellung in Vorarlberg abzubilden wurden im Jahr 2008 die Vorarlberger Gleichstellungsindikatoren entwickelt. Diese Indikatoren sollen Auskunft geben, wie es um die Gleichstellung in Vorarlberg bestellt ist und sind Grundlage für wirksame Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellung. Einschränkend muss festgehalten werden, dass wesentliche Indikatoren nicht nur durch landesgesetzliche, sondern vielmehr durch bundesgesetzliche Bestimmungen bzw. auch durch Rechtsnormen der Europäischen Union bestimmt sind.

30 Gleichstellungsindikatoren:

	Frauenanteil in %						
	2000	2006/07	2010/11	2014/15	2016/17	2017/18	
AUSBILDUNG							
BILDUNGSNIVEAU							
1	Höchste abgeschlossene Schulbildung: Pflichtschule	60,7	59,6	58,2	59,0	56,9	58,1
2	Höchste abgeschlossene Schulbildung: Höhere Schule	49,1	51,5	57,6	52,8	55,4	58,1
SCHUL- UND BERUFSWAHL							
3	Lehrberuf FriseurIn	93,7	96,9	92,3	93,2	89,2	89,7
4	Lehrberuf TischlerIn	4,5	9,6	8,3	17,3	17,3	10,8
5	Technische und gewerbliche höhere Schulen	15,5	27,7	32,9	31,7	29,4	29,0
6	Wirtschaftsberufliche höhere Schulen	99,7	100,0	99,8	100,0	99,8	99,7
ERWERBSARBEIT							
ERWERBSTÄTIGE GESAMT							
7	Erwerbstätige	41,5	43,8	44,8	46,2	46,1	45,8
STELLUNG IM BERUF							
8	Unselbstständig Erwerbstätige	42,2	45,6	47,0	47,8	47,6	47,2
9	Selbstständig Erwerbstätige	25,2	26,6	24,2	31,4	31,1	33,2
10	Mithelfende Familienangehörige ^{*)}	75,8	71,4	53,9 ^{*)}			
ARBEITSZEIT							
10	Arbeitsvolumen ^{**)}				36,6	36,5	36,9
11	Vollzeitbeschäftigte	30,6	30,3	30,0	31,1	31,3	31,2
12	Teilzeitbeschäftigte	87,1	87,3	85,6	84,9	82,5	82,8
13	Geringfügig Beschäftigte	-	74,5	71,3	70,2	69,1	68,4
14	Arbeitslose	52,0	49,5	48,8	47,0	47,1	45,9

^{*)} Die Zahl der Mithelfenden Familienangehörigen ist inzwischen so gering, dass es seit 2012 keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Mikrozensus-Daten für Vorarlberg gibt.

^{**)} Der neue Indikator 10 gibt Auskunft über den Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen (den tatsächlich pro Jahr geleisteten Erwerbs-Arbeitsstunden).

		Frauenanteil in %					
		2000	2006/07	2010/11	2014/15	2016/17	2017/18
LANDESBEDIENSTETE							
15	Leitungsfunktionen in der Landesverwaltung	4,1 ^{*)}	7,1	9,9	12,6	12,9	14,4
16	ExpertInnen in der Landesverwaltung	24,7 ^{*)}	25,8	31,9	45,9	47,1	46,6
17	SachbearbeiterInnen in der Landesverwaltung	30,0 ^{*)}	34,0	41,9	41,9	45,7	46,8
18	Bedienstete der Krankenanstalten (Verwendungsgruppe A/a) (Höchste Gehaltsklasse) ^{**)}	-	32,7	36,2	31,0	30,2	
19	SchulleiterInnen an allgemeinbildenden Pflichtschulen	15,5	35,7	48,7	50,0	53,0	53,4
POLITISCHE PARTIZIPATION							
20	Landtagsabgeordnete	30,5	38,9	36,1	36,1	36,1	30,6
21	Mitglieder der Landesregierung	14,3	14,3	28,6	28,6	28,6	28,6
22	GemeinderätInnen	13,1	20,2	20,7	23,6	23,6	23,6
23	BürgermeisterInnen	1,0	3,1	3,1	7,3	7,3	7,3
HAUSARBEIT UND KINDERBETREUUNG							
24	Personen in Elternkarenz	99,6	98,9	98,1	98,0	98,2	97,7
25	BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld	-	98,5	97,7	97,1	96,4	97,0
26	Alleinerziehende	85,3	85,7	85,1	86,2	82,6	85,0
		Zeitaufwand pro Tag (2008/09) ^{***)} in Stunden : Minuten					
				Frauen		Männer	
				4:39		2:15	
		Einkommensnachteil der Frauen in %					
		2000	2006/07	2010/11	2014/15	2016/17	2017/18
ÖKONOMISCHE SITUATION							
28	Jahreseinkommen unselbstständig Erwerbstätiger	-	51,9	52,5	51,0	50,0	50,7
29	Jahreseinkommen ganztätig Vollzeitbeschäftigter	39,7 ^{*)}	33,8	31,8	27,7	26,8	23,6
SOZIALE SICHERHEIT							
30	Jahreseinkommen der PensionistInnen	-	50,0	48,5	46,7	47,3	47,5

*) Diese Indikatoren stammen aus dem Jahr 2002, da sich die Personalstatistik aus früheren Jahren mit der gegenwärtigen nicht vergleichen lässt.

**) Seit Juli 2013 erfolgt die statistische Erfassung der MitarbeiterInnen nicht mehr nach Verwendungsgruppen, sondern nach Gehaltsklassen. Die Indikatoren ab 2012/13 sind daher mit jenen davor nicht vergleichbar.

***) Keine aktuelleren Zahlen vorhanden

3. Einführung von Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung

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. Zentraler Aspekt ist die Analyse, wem die Ausgaben zugutekommen. Es geht nicht um die Erhöhung des Gesamtbudgets, sondern darum, vorhandene Mittel gerechter zu verteilen.

Im Rahmen eines ersten Pilotprojektes (Mai 2008 bis Juni 2009) wurden drei Verwaltungsbereiche (EU-Programm, Sportbereich, Zukunftsbüro) herangezogen, ausgewählte Bereiche hinsichtlich der Genderwirkungen zu analysieren. Auf Grund der im Pilotprojekt gemachten Erfahrungen wurde vom Begleitteam beschlossen, Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung im Zuge eines „Learning by doing“ – Prozesses zu entwickeln.

Als Ergebnis des Pilotprojektes und der in weiterer Folge gemachten Erfahrungen wurde der Ablaufprozess von Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung folgendermaßen festgelegt:

- Voranschlagsstellen werden laufend auf Genderrelevanz geprüft.
- Gender Budgeting erfolgt auf der Ebene der Voranschlagsstellen und wird seit dem Budget 2016 in der VBK.net (Voranschlag/Buchhaltung/Kostenrechnung) umgesetzt.
- In einem ersten Schritt wird die Situation bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern beschrieben und Ziele und Maßnahmen erörtert.
- Die Koordinierung wird von der Abteilung Finanzangelegenheiten vorgenommen.
- Die Abteilung Finanzangelegenheiten erstellt jährlich einen Bericht zu Gender Budgeting in Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung.

Für das Budgetjahr 2019 wird das siebte Mal ein Bericht zu Gender Budgeting erstellt. Erstmals wurde für den Voranschlag 2016 Gender Budgeting in die neu aufgesetzte VBK (Voranschlag/Buchhaltung/Kostenrechnung) integriert. Die von den Abteilungen zur Verfügung gestellten und gesammelten Daten wurden bei der Abteilung Finanzangelegenheiten (IIIa) in einem Bericht, der in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gesellschaft, Soziales und Integration (IVa), Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung erstellt wurde, zusammengefasst. Insbesondere das Aufbereiten statistischer Daten sowie das Erheben von Istzuständen bieten die Grundlage für die Anstellung weiterer Überlegungen hinsichtlich Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Chancengleichheit in den Abteilungen. Dabei gehen wir davon aus, dass der Beitrag der Budgetierung zur Veränderung gewachsener gesellschaftlicher Unterschiede nicht unmittelbar gemessen werden kann. Viel wichtiger in diesem Zusammenhang ist der damit einhergehende Bewusstseinsbildungsprozess.

Durch „Gender Budgeting“ soll erreicht werden, dass sich die Verwaltung und die Politik mit der Gleichstellung von Frauen und Männern auseinandersetzen. Mit Hilfe dieses Instruments soll den Abteilungen die Möglichkeit gegeben werden, Routineabläufe zu hinterfragen, neu zu bewerten und eventuell auch neu aufzusetzen.

Bereits nach zweimaliger, standardisierter Abfrage der Umsetzungsaktivitäten von Gender Budgeting in den Abteilungen zeigte sich, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender

Budgeting oft als Routineablauf betrachtet wird. Nur wenig neue und qualitativ verwertbare Ergebnisse wurden geliefert. Im Sinne der Ursprungsidee, nämlich einer kontinuierlichen Weiterentwicklung von Gender Budgeting im Rahmen eines „Learning by doing“ – Prozesses, wurde in einem nächsten Schritt, mit Hilfe einer externen Stelle, der Prozess „Gender Budgeting“ weiterentwickelt. In Zusammenarbeit mit dieser externen Stelle wurden erstmals im Herbst 2014 durch Heranziehung von drei Abteilungen in Detailgesprächen die Genderwirkungen im Hinblick auf die Leistungs- und Wirkungsziele der Abteilungen überprüft. Im Rahmen dieser Gespräche zeigte sich, dass viele „Gender-Maßnahmen“ in den Abteilungen bereits umgesetzt werden, ohne dass es den Beteiligten bewusst ist (z. B. in den Bereichen Familie und Jugend). Diese Vorgehensweise bewährt sich, da sich dadurch jährlich wechselnde Abteilungen mit dem Thema Chancengleichheit befassen und ihre internen Abläufe kritisch beleuchten.

Zusätzlich wurde 2018 begonnen, mit ausgewählten Abteilungen (Soziales und Gesundheit sowie Wissenschaft und Weiterbildung) konkrete Zielvereinbarungen für Gender Budgeting zu erstellen.

4. Das Landesbudget aus Gender-Perspektive

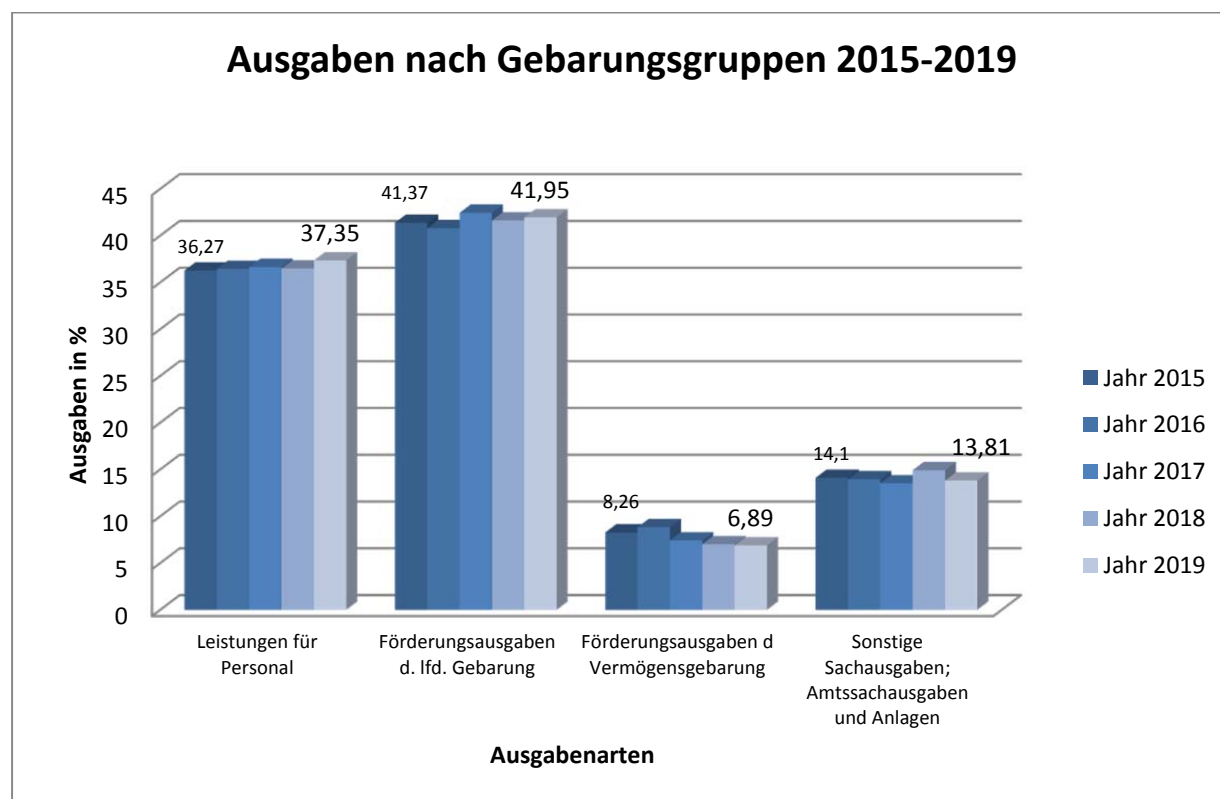
4.1 Das Landesbudget – Aufbau

Ein Budget bildet die voraussichtlichen Ausgaben und Einnahmen des Landes in einem Haushaltsjahr ab. Das Budget ist unterteilt in zehn Budgetgruppen, die wiederum auf Ansätze und eine Vielzahl von Untervoranschlägen (z. B. Berufsschulen, Landesforstgarten,...) aufgeteilt sind. Innerhalb dieses Systems (VBK) gibt es über 7.000 einzelne Voranschlagsstellen.

4.2 Das Landesbudget 2019

Insgesamt sind für das Jahr 2019 Ausgaben in Höhe von rund 1,9 Mrd. Euro vorgesehen, die sich folgendermaßen auf die verschiedenen Gebarungsgruppen verteilen.

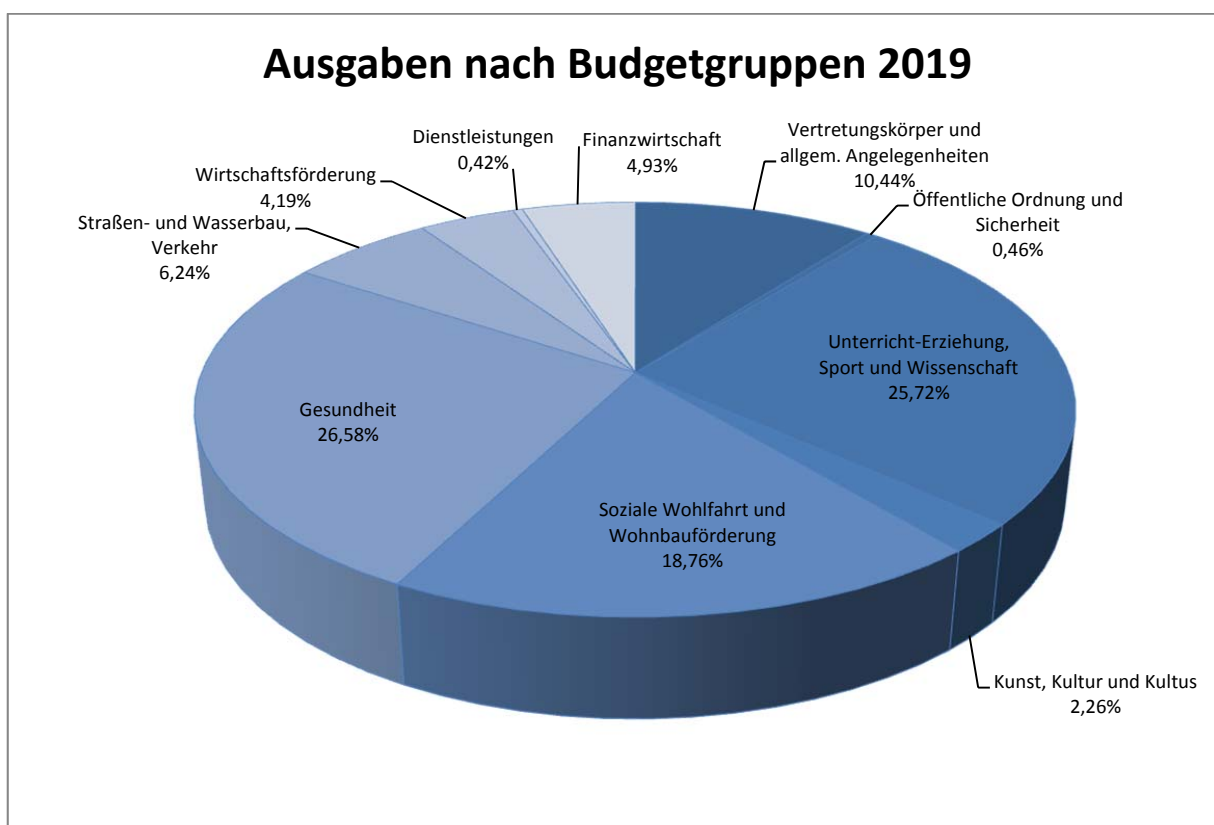
- Leistungen für Personal rund 37,35 % des Gesamtbudgets
- Förderungsausgaben in der laufenden Gebarung rund 41,95 % des Gesamtbudgets
- Förderungsausgaben in der Vermögensgebarung rund 6,89 % des Gesamtbudgets
- Sonstige Sachausgaben, Amtssachausgaben u. Anlagen rund 13,81 % des Gesamtbudgets



Es zeigt sich, dass die Personalausgaben zusammen mit den Förderungsausgaben die beiden Hauptausgabenbereiche darstellen, beide Bereiche mit leichten Wachstumsraten.

Aufgeteilt auf die zehn Budgetgruppen ergibt sich bei den Ausgaben für 2019 folgendes Bild:

- Vertretungskörper und Allgemeine Angelegenheiten 10,44 % des Budgets
- Öffentliche Ordnung und Sicherheit 0,46 % des Budgets
- Unterricht, Erziehung, Sport und Wissenschaft 25,72 % des Budgets
- Kunst, Kultur und Kultus 2,26 % des Budgets
- Soziale Wohlfahrt und Wohnbauförderung 18,76 % des Budgets
- Gesundheit 26,58 % des Budgets
- Straßen- und Wasserbau, Verkehr 6,24 % des Budgets
- Wirtschaftsförderung 4,19 % des Budgets
- Dienstleistungen 0,42 % des Budgets
- Finanzwirtschaft 4,93 % des Budgets



Anhand dieser Budgetgruppen zeigt sich, dass die wesentlichen Ausgabenbereiche Gesundheit (26,58%) und Unterricht, Erziehung, Sport und Wissenschaft (25,72%), beide mit steigender Tendenz, sowie die Soziale Wohlfahrt, inkl. Wohnbauförderung (18,76%) darstellen.

5. Zusammenschau und Auswertung

5.1 Zusammenschau über die Rückmeldungen zu Gender Budgeting

- Durch die verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting bekommt dessen Implementierung einen wichtigen Stellenwert.
- Die Umsetzung wird durch die laufende Berichterstattung über die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting an ein hochrangig besetztes Begleitteam gewährleistet.
- Seit dem Frühjahr 2013 führten zwei anerkannte Genderexpertinnen mit VertreterInnen ausgewählter Bereiche der Landesverwaltung Einzelgespräche um die Genderrelevanz der einzelnen Bereiche herauszuarbeiten. Diese Gespräche stellten die Basis für die Erstellung der Berichte für die Budgets 2014 - 2018 dar.
- Seit dem Frühjahr 2018 führen der Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung (Abteilung Gesellschaft, Soziales und Integration) zusammen mit der Finanzabteilung Gespräche mit ausgewählten Abteilungen um konkrete Zielvereinbarungen für Gender Budgeting zu erarbeiten.
- 17 Abteilungen, Fachbereiche und Amtsstellen wurden aufgefordert genderrelevante Maßnahmen aus deren Wirkungsbereichen in die VBK.net (Voranschlag-Buchhaltung-Kostenrechnung) einzutragen. Von großer Bedeutung für den Bericht sind die Rückmeldungen aus den Bereichen Personal und den Förderbereichen.
- Grundsätzlich gilt, dass „Gender Mainstreaming“ bzw. „Gender Budgeting“ die gesellschaftliche Entwicklung beeinflusst und Wirkungen erzeugt. Mit Zahlen und Summen kann dies nicht dargestellt werden, denn eine Maßnahme (z.B. zusätzliche Kinderbetreuung) wirkt interdependent und kann weder in der Gesamtsumme noch anteilmäßig einem einzigen Ziel zugeordnet werden. Gender ist eine Querschnittmaterie.
- Einige Abteilungen versuchen, die Höhe der für „Gendermaßnahmen“ im Budget veranschlagten Mittel anzugeben. Wie schwierig dies ist, zeigt sich daran, dass manche Abteilungen die Summe der Voranschlagsstelle angaben, andere versuchten, den „Gender-Anteil“ herauszurechnen, wiederum andere gaben den für Frauenförderung geschätzten Anteil an.
- Bei Betrachtung des Landesbudgets zeigt sich, dass wesentliche genderrelevante Bereiche der Personalbereich (rund 37,5% der budgetierten Ausgaben sind Personalausgaben) und die Förderungsbereiche, wie z. B. Jugend und Familie, die Wirtschaftsförderung oder der Sport sind.
- Es werden insbesondere statistische Daten bzw. Istzustände erhoben. Anhand derer sollen innerhalb der Abteilungen weitergehende Überlegungen angestellt werden. Der Beitrag der Budgetierung zur Veränderung gewachsener gesellschaftlicher Unterschiede kann vor dem Hintergrund der Erfahrungen der ersten Umsetzungsphase nicht gemessen werden. Wesentlich in diesem Zusammenhang ist der Bewusstseinsbildungsprozess.

5.2 Positive Effekte von Gender Budgeting

Folgende positive Effekte der Umsetzung von Gender Budgeting können genannt werden:

- Geschlechterspezifische Nutzen-Analysen werden oft durchgeführt.
- Es wurde ein durchgehender Denkprozess in Gang gesetzt.
- Es gibt eine höhere Akzeptanz von bereits bestehenden Gender Mainstreaming Initiativen und Projekten.
- Aufbau von Genderkompetenz bei den Akteurinnen und Akteuren.
- Zusatznutzen für interne Steuerung wird erkannt.

5.3 Folgerungen

- Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden verbreitet angeboten. Zudem wurde 2018 erstmals ein Gender-Lehrgang im Rahmen der Verwaltungsakademie angeboten.
- Kommunikation von Gender Budgeting als wesentliches Element von Gleichstellungspolitik.
- Das Aufzeigen von Best Practice-Beispielen veranschaulicht und unterstützt den Prozess Gender Mainstreaming.
- Prüfen weiterer Bereiche auf Genderrelevanz und Identifizieren von Datenlücken. Erhebung von Daten in den Abteilungen und Auswertung dieser Daten.
- Formulierung von Gleichstellungszielen vor dem Hintergrund der Ergebnisse und der Ist-Analyse und das Festlegen von Gleichstellungszielen für die einzelnen Bereiche.
- Die Verknüpfung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting mit dem Prozess der wirkungsorientierten Verwaltung soll verstärkt werden.

5.4 Ergebnisse der Einzelgespräche mit den Gender-Expertinnen

Die Gender-Expertinnen stellten fest, dass im Land Vorarlberg wesentliche formale Voraussetzungen vorhanden sind, um Gleichstellung zu fördern. Neben gesetzlichen Regelungen sind die Gleichstellungsziele und -indikatoren sowie der Regionale Aktionsplan zur Gleichstellung ebenso zu nennen wie der kontinuierlich fortgeschriebene Frauen- bzw. Gleichstellungsbericht Vorarlbergs und der Gender Budgeting-Bericht.

Es zeigt sich in der Praxis, dass es trotz der entwickelten Gleichstellungsstrukturen österreichweit kaum konkrete Vorgaben zur Umsetzung von Gender Budgeting gibt und daher Gleichstellungsorientierung nicht systematisch Teil des alltäglichen Verwaltungshandelns ist. Zur Unterstützung der Verwaltung wurden Gender-Expertinnen herangezogen, um Gender Budgeting durch vertiefte Gespräche mit ausgewählten Abteilungen/Fachbereichen im Rahmen eines „Learning by doing“ – Prozesses weiterzuentwickeln.

Nach Analyse der bisherigen Ergebnisse scheint eine Bündelung der verschiedenen Gleichstellungsstrategien mit der wirkungsorientierten Verwaltungsführung sinnvoll. Dem Kompetenzaufbau zu Gender Mainstreaming, der Wirkungsorientierung sowie Gender Budgeting soll weiterhin großes Augenmerk beigemessen werden.

Folgende Ansatzpunkte zur Integration und Verankerung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen wurden identifiziert: Dokumente der Vorarlberger Landesregierung und ihrer Verwaltung (z. B. Leitbild, Leistungsvereinbarungen (z.B. im Rahmen von Gleichstellungswirkungszielen), Strategieplanungsinstrumenten (z.B. Forschungsstrategie, Gesundheitsförderungsstrategie,..), Förderrichtlinien, -zusagen, -konzepten sowie -strukturen (z.B. Erwachsenenbildungseinrichtungen).

Auf den ersten Blick bieten Förderungen oft wenige Steuerungsmöglichkeiten. Bei genauer Betrachtungsweise ergaben sich aber vielfältige Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Gleichstellungsfrage. Viele bereits positiv umgesetzte Maßnahmen wurden während der Diskussionen gefunden, allerdings wurden diese nicht explizit als solche erkannt beziehungsweise bekannt gemacht.

Oft sind es traditionelle Rollenbilder, die hinterfragt werden müssen (Frauen am Herd, Mann als Versorger, typische Männer-/Frauenberufe und Interessen,...). Auf die Frage, was öffentliche Gelder bewirken, ergaben sich interessante Feststellungen. Beispielsweise wird die kurz ausgerichtete Basisbildung (30 Std.) eher von Frauen, die lang ausgerichtete (100 Std.) hingegen eher von männlichen Jugendlichen (early school leavers) in Anspruch genommen. Etwaige Ursachen, Verbesserungsmöglichkeiten, Handlungsalternativen wurden daraufhin diskutiert.

In vielen Bereichen wurde Gender Mainstreaming als integrativer Bestandteil bei Projekten und Maßnahmen erkannt (z.B. familienfreundliche Betriebe, Elternbildung, das neue „Spielraumgesetz“).

Die Gleichstellungsfrage ist eine Querschnittsaufgabe. Die notwendige Vernetzung mit anderen Bereichen (z. B. Gesundheit und Sanitäres, z.B. Familie und Jugendhilfe,...) wurde offensichtlich.

5.5 Rückmeldungen einiger ausgewählter Abteilungen

Nachfolgend werden exemplarisch einige Beispiele von Rückmeldungen aus den Abteilungen dargestellt. Die Rückmeldungen aus den Abteilungen waren sehr unterschiedlich. Der Homogenität und Vergleichbarkeit der Rückmeldungen wird künftig starkes Augenmerk zukommen. Die Abteilungen erhielten als Grundlage eine Tabelle mit einigen Beispielen für Gender Budgeting, die folgendermaßen aufgebaut ist:

1. Angabe Bewirtschafter, Abteilung
2. Angabe Budgetansatz/Voranschlagsstelle/Budgetpost
3. Bezeichnung der Voranschlagsstelle
4. Situation und daraus entstehende Fragen
5. Ziele/Maßnahmen
6. Geplante Ausgaben

Bewirtschafter/Abteilung: 0100 Abt. Regierungsdienste**Vorschlagstelle: 1-012009-4030-009 Ehrenzeichen**Situation und daraus entstehende Fragen:

Es gibt Landesauszeichnungen und Sportehrenzeichen. Die Verteilung der Auszeichnungen auf Frauen und Männer ist derzeit ungleich.

	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl Landesauszeichnungen	45	27	31	37	34	20	24
Anteil Frauen	13%	23%	29%	19%	15%	15%	25%
Anzahl Sportehrenzeichen	8	9	9	19	4	0	12
Anteil Frauen	25%	56%	22%	16%	0%	0%	25%

Maßnahmen/Ziele:

Es sollen die Vorschlagenden dazu aktiviert werden, verstärkt Frauen für Ehrungen zu nominieren.

Geplante Ausgaben: € 3.500

Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal**Vorschlagstelle: 1-020000-5000-000 Geldbezüge der Beamten**

2017 waren 31,3 % der Bediensteten mit weniger als 40 Wochenstunden angestellt. Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung auf Frauen und Männer ist sehr ungleich:

	2013	2014	2015	2016	2017
Teilzeitquote bei Frauen	49,5%	48,8%	49,6%	49,1%	50,1 %
Teilzeitquote bei Männern	9,3%	10,5%	10,0%	10,9%	12,1 %

2013 wurde eine Befragung aller Teilzeitbeschäftigten durchgeführt, inwieweit sie eine Veränderung im Anstellungsausmaß kurz-, mittel- und langfristig anstreben. Die Auswertung ergab, dass trotz der großen Zufriedenheit mit und in ihren Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen viele eine Veränderung im Anstellungsausmaß anstreben.

Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigten hängt unter anderem damit zusammen, dass die Quote der Mitarbeitenden, die nach einer Elternkarenz im Landesdienst (meistens in Teilzeit) verblieben sind, stetig zugenommen hat – im Jahr 2017 betrug die Quote 96%! Die Verteilung der Teilzeitarbeit auf die Geschlechter zeigt aber nach wie vor ein stark traditionelles Rollenbild. Im Rahmen von Personalplanungsgesprächen und Stellungsbesetzungsprozessen werden Veränderungswünsche im Hinblick auf die Beschäftigungsausmaße von Mitarbeitenden laufend erhoben und nach Möglichkeit berücksichtigt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst

rasch eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes zu ermöglichen.

Das Thema Teilzeitanstellung ist auch Bestandteil des Rahmenplans für Chancengleichheit und Frauenförderung 2016-21. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden in den kommenden Jahren jeweils in die Budgets eingepflegt.

Eine zentrale Zielsetzung der Personalpolitik besteht darin, innerhalb der verschiedenen Qualifikationsgruppen ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter sicher zu stellen. Die Anstrengungen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass innerhalb der Sachbearbeitung und bei den Expertinnen und Experten ein annähernd ausgewogenes Verhältnis erreicht werden konnte. Im Bereich der Führung sind wir davon jedoch noch weit entfernt, wobei aufgrund der bevorstehenden Pensionierungswelle (in den nächsten 15 Jahren werden über 40% der Landesbediensteten – vornehmlich Männer, wie aus der beigefügten Statistik ersichtlich ist – die Pension antreten) entsprechende Veränderungen zu erwarten sind.

Jahr
Mehrere Werte

Qualifikationsgruppen nach Geschlecht (innerhalb BRP)		2002		2013		2014		2015		2016		2017	
Führung	Frauen	7	4,1%	19	11,2%	22	12,6%	25	14,2%	23	12,9%	25	14,4%
	Männer	163	95,9%	150	88,8%	153	87,4%	151	85,8%	155	87,1%	149	85,6%
	Gesamtwert	170	100,0%	169	100,0%	175	100,0%	176	100,0%	178	100,0%	174	100,0%
Expert(-innen)	Frauen	62	24,6%	136	42,5%	158	45,9%	163	46,2%	170	47,1%	171	46,6%
	Männer	190	75,4%	184	57,5%	186	54,1%	190	53,8%	191	52,9%	196	53,4%
	Gesamtwert	252	100,0%	320	100,0%	344	100,0%	353	100,0%	361	100,0%	367	100,0%
Sachbearbeiter/-inn..	Frauen	173	30,1%	246	41,0%	254	41,9%	267	42,9%	295	45,7%	308	46,8%
	Männer	402	69,9%	354	59,0%	352	58,1%	355	57,1%	351	54,3%	350	53,2%
	Gesamtwert	575	100,0%	600	100,0%	606	100,0%	622	100,0%	646	100,0%	658	100,0%
Ausführende Funktionen	Frauen	413	59,4%	384	63,4%	385	63,2%	384	62,7%	379	62,4%	390	62,7%
	Männer	282	40,6%	222	36,6%	224	36,8%	228	37,3%	228	37,6%	232	37,3%
	Gesamtwert	695	100,0%	606	100,0%	609	100,0%	612	100,0%	607	100,0%	622	100,0%
Gesamtsumme		1.692	100,0%	1.695	100,0%	1.734	100,0%	1.763	100,0%	1.792	100,0%	1.821	100,0%
Frauen		655	38,7%	785	46,3%	819	47,2%	839	47,6%	867	48,4%	894	49,1%
Männer		1.037	61,3%	910	53,7%	915	52,8%	924	52,4%	925	51,6%	927	50,9%

Die Prozentangaben informieren über den Anteil der Frauen bzw. Männer in der angegebenen Qualifikationsgruppe.

Insgesamt waren per 31.12.2017 894 Frauen (49,1 %) und 927 Männer (50,9 %) in der Landesverwaltung innerhalb des Beschäftigungsrahmenplanes beschäftigt.

Der Frauenanteil ist somit im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 % gestiegen.

Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal

Voranschlagstelle: 1-02000-5650-000 Überstundenvergütungen der Beamten

Rund 84% der für die Überstunden von pragmatisierten Bediensteten, Angestellten, Angestellten in handwerklicher Verwendung und Waldaufseherinnen bzw. Waldaufsehern vorgesehenen Mittel werden an Männer ausbezahlt, wobei der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Landesbediensteten 50 % beträgt.

Überstunden werden überwiegend von Vollzeitbeschäftigten erbracht. 50,1% der Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Deshalb wird seitens der Abteilung PrsP in Zeiten eines höheren Arbeitsanfalles Frauen punktuell die befristete Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes angeboten, um einen adäquaten Ausgleich zu schaffen. In den Personalplanungsgesprächen wird seitens der Abteilung PrsP anhand der Zeitkontenauswertung auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht.

Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal**Voranschlagstelle: 1-020000-5901-000 Aus- und Fortbildung des Personals**

Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern war im Jahr 2017 bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen recht ausgeglichen:

	Ausgaben		Bildungstage		Teilnehmende		Landesbedienstete	
Frauen	294.180,20	49%	2.099	53%	837	51%	1.014	51%
Männer	302.120,90	51%	1.867	47%	806	49%	993	49%
Gesamt	596.301,10	100%	3.966	100%	1.643	100%	2.007	100%

Werden die Kosten für die Führungskräfte ausgeblendet, da in diesem Bereich der Frauenanteil (ca. 14%) gravierend unter dem Geschlechtsverhältnis der Landesbediensteten liegt, entfallen ca. 55 % der eingesetzten Mittel auf Frauen und ca. 45 % auf Männer.

Das Weiterbildungsprogramm wird trotz verschiedener Maßnahmen von Karenzierten weiterhin kaum angenommen. Die Befragungen im Jahr 2015 und 2016 lieferten zwar einige Hinweise, allerdings konnte bis dato zum Thema Kinderbetreuung während der Kurszeiten keine befriedigende Lösung gefunden werden. Im Jahr 2018 gesetzten Maßnahmen zeigen erste zaghafte Erfolge.

Weiterhin werden die karenzierten Bediensteten in den Schreiben vor Antritt des Mutterschutzes und zum Karenzantritt auf die Möglichkeit zur Weiterbildung hingewiesen. Karenzierte können beantragen, dass sie Informationen zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an ihre private E-Mail-Adresse erhalten. Zudem haben sie zwischenzeitlich Zugang zum Intranet des Landes Vorarlberg, um sich über das Angebot informieren zu können.

Maßnahmen, die darüber hinaus auch 2019 weitergeführt werden:

- Das Bildungsprogramm wird regelmäßig im Hinblick auf Qualität und Umsetzbarkeit in den beruflichen Alltag evaluiert. Dabei wird auf ein breitgefächertes Angebot geachtet, welches beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen soll.
- Bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten wird zukünftig noch stärker auf eine entsprechende Ausgewogenheit geachtet.
- Im Oktober 2018 startete ein neuer Durchgang des Mentoring-Programms – wieder durchgeführt als Cross-Mentoring. Ziel des Mentoring-Programms ist weiterhin auch die Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen.
- Im Zusammenhang mit Weiterbildungsbesuchen werden Geschlecht, Qualifikationsgruppe, Zeit und Kosten erfasst und in der Jahresstatistik ausgewertet.

Bewirtschafter/Abteilung: 0500 Abt. Europaangelegenheiten u. Außenbeziehungen
Vorschlagstelle: 1-029009-7298-005 Mittel zur Kofinanzierung von EU-Programmen

Situation und daraus entstehende Fragen:

Aus dieser Vorschlagstelle werden zum einen Begleitmaßnahmen der Programme zu deren Verwaltung (z. B. Öffentlichkeitsarbeit), zum anderen Projekte des Interreg V-Programms Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein finanziert.

Bei EU-Förderungen ist u.a. sicherzustellen, dass in der Programmumsetzung, aber auch in der Begleitung und Bewertung der Programme die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Nichtdiskriminierung berücksichtigt werden.

Maßnahmen/Ziele:

In der Programmverwaltung fließt der Gleichstellungsaspekt ein, indem die diesbezüglichen Aufgaben von Frauen und Männern wahrgenommen bzw. die dafür zur Verfügung stehenden Mittel für Frauen- und Männerarbeitsplätze ausgegeben werden. In die Öffentlichkeitsarbeit fließen Gleichstellungsaspekte ein, indem auch von Frauen umgesetzte Projekte dargestellt werden. In die Projektvorfinanzierung fließen Gleichstellungsaspekte ein, indem diese bei der Projektauswahl berücksichtigt werden.

Geplante Ausgaben: € 95.000

Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung
Vorschlagstelle: 1-272005-7670-061 Förderung von Volksbildungsheimen

Situation und daraus entstehende Fragen:

Aus dieser VSt. werden die Bildungsprogramme der Bildungshäuser Arbogast, Batschuns und Bezau gefördert. Im Jahr 2017 nahmen 12.029 Frauen und 7.531 Männer an den Bildungsangeboten der Bildungshäuser teil; der Anteil Frauen/Männer bei den pädagogischen Mitarbeitenden belief sich in VZÄ auf 9,46 Frauen und 2,9 Männer.

Maßnahmen/Ziele:

Die Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Teilnehmenden kann durch den Landesbeitrag nur bedingt beeinflusst werden. Die Bildungshäuser bieten teilweise spezielle Kurse für Frauen und Männer an. Das Jugend- und Bildungshaus St. Arbogast konnte 2017 im Vergleich zum Vorjahr wesentlich mehr Männer für das Bildungsangebot ansprechen (+1.949 Männer). Dies resultiert vorwiegend aus der Veranstaltung „Tage der Utopie“, welche nur im 2-Jahres-Rhythmus stattfindet.

Im Herbst 2016 wurde die Broschüre „Geschlechter- und diversitätsgerechte Erwachsenenbildung im Land Vorarlberg“, welche im Wesentlichen das Resultat eines gemeinsamen Workshops mit den Einrichtungen der Vorarlberger Erwachsenenbildung ist und die dort erarbeiteten Ergebnisse zusammenfasst, veröffentlicht. Die Mitarbeitenden der Erwachsenenbildungseinrichtungen erhalten dadurch eine Orientierungshilfe etwa bei der Entwicklung von Bildungsangeboten, aber auch in der Personalorganisation (Führungskräfte, Mitarbeitende und Referierende). Ein regelmäßiger Austausch zum Thema findet in den Sitzungen der ARGE EB statt.

Geplante Ausgaben: € 214.200

Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung
Voranschlagstelle: 1-279005-7670-064 Förderung sonstiger Maßnahmen privater Vereinigungen zur Erwachsenenbildung

Situation und daraus entstehende Fragen:

Förderschwerpunkt Gender Mainstreaming und Diversity: In Absprache mit dem Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung wird von der Fachabteilung Wissenschaft und Weiterbildung ein Förderschwerpunkt im Bereich Gender Mainstreaming und Diversity für das Budgetjahr 2019 vorgesehen. Damit sollen speziell konzipierte Weiterbildungsangebote für Zielgruppen, die kaum bis gar nicht an der Erwachsenenbildung teilnehmen, mit einem gesonderten Förderbeitrag unterstützt werden.

Maßnahmen/Ziele:

Die Bildungseinrichtungen der ARGE Erwachsenenbildung wurden im Auftrag der Fachabteilung Wissenschaft und Weiterbildung ersucht, spezielle Angebote im Bereich Gender Mainstreaming und Diversity zu entwickeln, die dann gesondert zu finanzieren sind.

Geplante Ausgaben: € 10.000

Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung
Voranschlagstelle: 1-282005-7690-004 Förderung von Studenten

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Landesstipendium für die Förderung von Studierenden kann sozial bedürftigen und begabten Vorarlberger Studierenden für ihre Erstausbildung an Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten gewährt werden. Die Förderung pro Studienjahr beträgt bis zu EUR 2.000,-. Im Jahr 2017 haben 77 Vorarlberger Studierende eine Unterstützung erhalten, davon 54 Frauen (70 %) und 23 Männer (30 %).

Maßnahmen/Ziele:

Damit Frauen nach der Familienpause die Möglichkeit zu einem Studium haben, wurde vor einigen Jahren die Altersgrenze für das Stipendium von 35 auf 45 Jahre angehoben. Die Anzahl der Stipendien und der Anteil der Frauen bzw. Männer hängen von den Ansuchen ab und können generell nicht beeinflusst werden, durch die Anhebung der Altersgrenze profitieren aber deutlich mehr Frauen vom Landesstipendium. Wie im Jahr 2017 haben auch in den Jahren zuvor deutlich mehr Frauen als Männer ein Stipendium erhalten. Die Anhebung der Altersgrenze ist ein wichtiger Beitrag zu Lebenslangem Lernen (LLL) von Frauen. Die Auswertungen (Anteil Frauen/Männer) erscheinen auf Grundlage des Kulturförderungsgesetzes im jährlichen Kulturbericht.

Geplante Ausgaben: € 120.000

Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung
Voranschlagstelle: 1-320009-7270-001 Fortbildung für Musikschullehrer

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Fortbildungsprogramm für Musikschullehrende wird seit Jahren von der Servicestelle des Vorarlberger Musikschulwerkes in Zusammenarbeit mit den Landesfachgruppenleitenden zusammengestellt. Die jährliche Evaluierung des Vorarlberger Musikschulwerkes zeigt eine hohe Fortbildungsbereitschaft. Im Programm werden seit vielen Jahren auch spezielle Angebote für Lehrpersonen von Mangelinstrumenten, Menschen mit Beeinträchtigung, etc. angeboten. Das Programm richtet sich gleichermaßen an Frauen und Männer, die aktuellste Evaluierung vom

Schuljahr 2016/17 zeigt, dass an den Musikschulen 49 % Lehrerinnen und 51 % Lehrer unterrichten.

Maßnahmen/Ziele:

Für das Fortbildungsprogramm im kommenden Jahr sowie für die Folgejahre wird weiterhin aktiv bei der Servicestelle angeregt, Kursangebote aufzunehmen, welche Aspekte von Gender und Diversität berücksichtigen.

Geplante Ausgaben: € 27.000

Bewirtschafter/Abteilung: 2600 Kulturabteilung

Vorschlagstelle: 1-369005-7670-074 Beiträge zu landeskundlichen Projekten

Situation und daraus entstehende Fragen:

Der jährliche Kulturbericht gibt einen Überblick über die gesamten Förderzahlungen im gesamten Kulturbereich (jährlich ca. 23 Mio. Euro). Auswertungen über die Förderzahlungen sind vielfältig möglich. Zudem gibt es Kunstkommissionen, die über die Verteilung der Fördermittel empfehlen (jährlich ca. 600-700 Förderfälle).

Maßnahmen:

Der Kulturbericht umfasst eine genderbezogene Darstellung, die eine positive Entwicklung dokumentiert.

Bei der Gestaltung der Deckblätter des Kulturberichtes wurde in den letzten Jahren bewusst nur auf Frauen zurückgegriffen.

Bei der für die Periode 2019-21 anstehenden Neubesetzung der Kommissionen und Beiräte, die in der Mittelverteilung eine Bewertungs- und Empfehlungsrolle einnehmen, wird ein ausgewogenes Verhältnis (derzeit 20 Frauen und 22 Männer) angestrebt. Ziel ist es eine 50%-ige Frauenquote zu erreichen.

Bewirtschafter/Abteilung: 2600 Kulturabteilung

Vorschlagstelle: 1-360004-7355-005 Beiträge zum Betrieb und Projekten von Heimat- und Fachmuseen

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Frauenmuseum in Hittisau setzt viele Akzente zum Thema „Frau in der Gesellschaft“. Zu Beginn war die Gemeinde alleiniger Träger des Museums. Das Land war als Projektfinanzier beteiligt.

Maßnahmen:

Seit 2018 ist das Land direkt im Verein Frauenmuseum beteiligt, was die Finanzierungsstruktur des Museums verbessert und die Bedeutung des Frauenmuseums zusätzlich unterstreicht.

Bewirtschafter/Abteilung: 2600 Kulturabteilung

Vorschlagstelle: 1-371005-7690032: Förderung von künstlerischen Filmprojekten

Situation und daraus entstehende Fragen:

Der Vorarlberger Kulturpreis wird jährlich in unterschiedlichen Sparten vergeben.

Maßnahmen:

Im Juryverfahren, für das die Kulturabteilung verantwortlich zeichnet wird auf eine ausgewogene Verteilung zwischen nominierten Frauen und Männern bewusst geachtet. In diesem Jahr gibt es fünf Nominierte, davon drei Frauen.

Bewirtschafter/Abteilung: 3200 Vermögensverwaltung
Voranschlagstelle: 1-914003-0802-002 Beteiligungen an inländischen
Aktiengesellschaften

Situation und daraus entstehende Fragen:

Frauenquote in Aufsichts- und Beiräten bei den Beteiligungsgesellschaften des Landes: Der Anteil an Frauen bei den direkten Gesellschaften des Landes, die vom Land nominiert werden, konnte auf 34,43% (vergangenes Jahr: 33,88%) erhöht werden.

Ziele/Maßnahmen:

Laufende Evaluierung des Verhältnisses von Frauen und Männern in Aufsichtsräten und Beiräten, die vom Land nominiert werden. Der Anteil an Frauen bei den direkten Gesellschaften des Landes Vorarlberg soll (gemäß Landtagsbeschluss) 25 % betragen.

Bewirtschafter/Abteilung: 3400 Wohnbauförderung
Voranschlagstelle: 1-482204-7680-021 Wohnbeihilfen (WFG)

Situation und daraus entstehende Fragen:

Wer sich "das Wohnen" trotz Einkommen nicht leisten kann, kann Wohnbeihilfemittel beanspruchen. Warum sind Wohnbeihilfebezieher zu einem größeren Teil Frauen?

Maßnahmen/Ziele:

Die Zugangskriterien zu Wohnbeihilfe gelten für Männer und Frauen gleichermaßen. Da Frauen eine höhere Lebenserwartung haben und oft auch als Alleinerzieherinnen weniger verdienen, kommen sie verstärkt in den Genuss von Wohnbeihilfe. Vorgelagert sollten die Einkommen adäquat angepasst werden.

Geplante Ausgaben: € 31.000.000

Bewirtschafter/Abteilung: 4107 IVa - Jugend und Familie
Voranschlagstelle: 1-249104-7270-008 Aus- und Weiterbildung des
Betreuungspersonals

Situation und daraus entstehende Fragen:

Kinder versuchen, die große, weite Welt zu ordnen. Auf der Suche nach der eigenen Identität brauchen sie Kriterien, um sich selbst zu definieren. Im Unterschied zu Jugendlichen und Erwachsenen kennen Kleinkinder allerdings noch keine Geschlechterrollen. Durch die zunehmende Fremdbetreuung von Kleinkindern steht die dortige Pädagogik vor großen Herausforderungen.

Maßnahmen/Ziele:

In den elementarpädagogischen Fachtagungen (für Kleinkinderbetreuung) werden u. a. folgende Fragestellungen mit dem Betreuungspersonal behandelt:

Was bewirkt es bei Kindern, wenn keine klassische Rollenverteilung vorgelebt wird? Wird eine Geschlechterideologie durch eine andere ersetzt und so in eine andere Richtung ausgegrenzt?

Wann wird das Verständnis gesellschaftlich bedingter Rollenbilder entwickelt?

2018 findet eine Elementarpädagogische Fachtagung für Kleinkindbetreuung statt, ebenso ist für 2019 eine elementarpädagogische Fachtagung geplant.

Geplante Ausgaben: € 426.800 (Gesamtausgaben für diese VST)

Bewirtschafter/Abteilung: 4107 IVa - Jugend und Familie**Vorschlagstelle: 1-259005-7670-070 Förderung der Bildungsarbeit in der außerschulischen Jugendberufshilfe**Situation und daraus entstehende Fragen:

Bei Amazone stehen Mädchen im Mittelpunkt. Ziel der Arbeit ist Mädchen und junge Frauen durch spezifische Bildungs- und Beratungsangebote bei der Gestaltung ihres Lebens zu unterstützen und Hilfestellungen anzubieten. Das Angebot richtet sich an Mädchen und junge Frauen von 10 bis 18 Jahren.

Dabei geht es um die Auseinandersetzung und Beschäftigung mit prägenden Einflüssen, mit gegenwärtigen Haltungen und aktueller Selbsteinschätzung, um die Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstvertrauens, um das Erkennen und den Zugang zu den Fähigkeiten und Stärken, um die Akzeptanz ihrer Einzigartigkeit und Besonderheit und um die Reflexion schon vorhandener Ressourcen und Fähigkeiten sowie das Erweitern eigener Kompetenzen

Maßnahmen/Ziele:

Projekt artGIRLSculture 2019: Das Projekt verfolgt das Ziel der Sichtbarmachung von kultureller Identität, individueller Lebenswelten und Fluchterfahrung in kreativer und künstlerischer Ausdrucksform. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet artGIRLSculture mit Kunst, Kultur, Biographiearbeit und Kulturpädagogik. Der bewußtseinsbildende Moment zum Thema gesellschaftlicher Gleichstellung entsteht in der Biographiearbeit. Die angeleitete Reflexion eröffnet den Mädchen und jungen Frauen ein Bewußtsein für erfahrene Benachteiligung. Aufbauend auf die Erfahrungen der Projektumsetzungen 2016, 2017 und 2018, soll artGIRLSculture 2019 mit Mädchen im öffentlichen Raum umgesetzt werden.

Geplante Ausgaben: € 5.000

Bewirtschafter/Abteilung: 4107 IVa - Jugend und Familie**Vorschlagstelle: 1-469005-7670-169 Förderung von Familienorganisationen**Situation und daraus entstehende Fragen:

Genderkompetenz im Kontext von Familie heißt, die Rolle von Geschlecht in ihrer Bedeutung für die Aufrechterhaltung familialen Lebens und bestehender gesellschaftlicher Verhältnisse zu begreifen. Familie kann die Chancengleichheit behindern, denn oft finden sich Frauen und Männer in den traditionellen Rollen wieder, sobald Kinder da sind. Kinder verinnerlichen Rollenvorbilder und Geschlechterstereotypen durch Bindung und Nachahmung. Mütter und Väter sollten daher gleichermaßen einen entscheidenden Anteil an der Förderung ihrer Kinder haben. Den Vätern kommt eine wichtige Funktion bei der Ausbildung des Selbstwertgefühls ihrer Kinder zu. Eine Voraussetzung der Teilnahme von Vätern an der Erziehung ist ihr Interesse an der Entwicklung und Förderung ihrer Kinder und die Motivation, bei der Erziehung ihrer Kinder aktiv zu werden. Oft sind es organisatorische Probleme durch die berufliche Eingebundenheit und auch mangelndes Vertrauen von Müttern in die Erziehungsfähigkeit der Väter, die eine gleichberechtigte Einbindung von Vätern in die Erziehung verhindern.

Maßnahmen/Ziele:

Projekt „Vater sein!“ Der Vorarlberger Familienverband besteht seit 1954 und ist mit rund 7.000 Mitgliedsfamilien und mehr als 400 ehrenamtliche Mitarbeiter/innen die größte Interessensvertretung für Familien in Vorarlberg. Das Projekt „Vater sein!“ besteht aus einem großen Netzwerk an Partnern, die sich gemeinsam für ein aktives und bewusstes Vatersein in

Vorarlberg einsetzen. Väter sind für die Entwicklung ihrer Kinder ebenso wichtig wie Mütter. Daher will der Familienverband mit Angeboten dafür sorgen, dass Väter mit ihren Kindern Zeit verbringen. Das Projekt soll einen Beitrag zur Identitätsfindung von Männern in ihrer Vaterrolle leisten, die Väterbeteiligung in der Kindererziehung erhöhen und die Bedeutung des Vaters für die Kindesentwicklung in das allgemeine Bewusstsein bringen.

2018 finden dazu u.a. folgende Veranstaltungen statt: Vorträge für Väter; Burgenland: Vater&Sohn Camp; Zielen und Treffen mit Dätta; Kirchenerlebnis mal anders; 14plus Outdoorabenteuer; Vater-Tag im Kindergarten; Derzeit läuft außerdem der Ausbau der Kooperation mit Betrieben (z.B. Aktion mit der Baufirma Oberhauser & Schedler Bau GmbH, "Größte Sandburg Vorarlbergs"). Für 2019 ist die Weiterführung des Projektes "Vater sein!" mit neuen Veranstaltungen beabsichtigt.

Geplante Ausgaben: € 70.000 (Gesamtförderung für Familienorganisationen)

Bewirtschafter/Abteilung: 4108 IVa - Frauen

Voranschlagstelle: 1-459505-7690-060 Förderungsmaßnahmen des Frauenreferates

Situation und daraus entstehende Fragen:

Maßnahmen/Ziele:

gender:impulstage: Diese geben spannende Einblicke in die aktuelle Genderforschung der Jugendarbeit zu bestimmten Themen und setzen diese in Bezug zur Arbeit mit Mädchen und Jungen. Teilnehmende haben die Möglichkeit, mit Fachpersonen in Austausch zu treten, eigene Erfahrungen zu reflektieren und jugendgerechte Methoden auszuloten.

Die gender:impulstage sollen Interesse am Thema wecken, der Vernetzung und dem Austausch dienen und die Wichtigkeit der geschlechtssensiblen Jugendarbeit thematisieren.

Geplante Ausgaben: € 9.300

Politiklehrgang für Frauen „Fit für die Politik“: Das Referat für Frauen und Gleichstellung Vorarlberg und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann in Liechtenstein führen gemeinsam diesen Lehrgang durch. Der Politiklehrgang soll Frauen ermutigen, ihre Anliegen und ihre Potenziale in politischen Gremien und in der Öffentlichkeit einzubringen. Folgende Module werden durchgeführt: Selbstmanagement; Rhetoriktraining; Politisches Grundwissen; Alltag im Gemeinderat; Konfliktmanagement; Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit.

Geplante Ausgaben: € 15.000

Gleichstellungsmonitoring/Indikatoren: Die Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg hat sich in den letzten Jahren in vielen Bereichen verbessert. Dennoch sind in manchen Bereichen gravierende Benachteiligungen für Frauen und Männer sichtbar. Frauen sind vorrangig für die gesellschaftlich notwendigen, aber unbezahlten Arbeiten zuständig – Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen. Aber auch Männer sind in manchen Lebens- und Arbeitsbereichen benachteiligt. Für eine gleichstellungsorientierte Politik ist das Wissen notwendig, was es an Ungleichheiten gibt, wie groß diese sind und welche Ursachen sie haben. Je genauer die Kenntnis der Ist-Situation, desto eher ist es möglich, gezielte Maßnahmen zu setzen, die der Gleichstellung förderlich sind.

Jährlich werden die Gleichstellungsindikatoren aktualisiert, die Auskunft geben, wie es um die Chancengleichheit bzw. Ungleichheit von Frauen und Männern in Vorarlberg bestellt ist. Sie zeigen Veränderungen und Entwicklungen sowie Handlungsbedarfe auf.

Geplante Ausgaben: € 3.000

Informationen von A-Z: Das digitalisierte Informationssystem „Informationen von A-Z“ wird jährlich überarbeitet und aktualisiert. Dieses Informationspaket behandelt Lebensbereiche und Themen, die für Frauen und Mädchen relevant sind. Es ist ein übersichtliches Nachschlagewerk mit alphabetisch gereihten Stichwörtern, Kontaktadressen sowie umfangreichen Informations- und Serviceangeboten. Die Online-Version erleichtert den Zugang für alle Interessierten sowie die laufende Aktualisierung der Informationen.

Geplante Ausgaben: € 5.000

Regionaler Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg 2019-2023: Mit dem Regionalen Aktionsplan soll die Strategie der Gleichstellung definiert und verstärkt Maßnahmen gesetzt werden, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg zu erreichen.

Auf der Basis der 30 Gleichstellungsindikatoren, haben Expertinnen und Experten aus Sozialpartnerschaft und Vorarlberger Organisationen und Institutionen 125 konkrete Maßnahmen für folgende Handlungsfelder erarbeitet: Ausbildung; Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Situation; Politische und wirtschaftliche Partizipation; Hausarbeit und Kinderbetreuung. Im Bereich der Ausbildung bestehen die maßgeblichen Ziele darin, Rollenklischees aufzubrechen und das Berufswahlspektrum und die Bildungswege zu erweitern. Um Chancengleichheit im Berufsleben zu erreichen, gilt es, Frauen den Weg in die Erwerbsarbeit zu erleichtern, den Frauenanteil in Führungspositionen und bei Unternehmensgründungen zu erhöhen, Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zu reduzieren, aber auch die soziale Absicherung zu verbessern. Ein weiteres Ziel besteht darin, Frauen verstärkt für die Politik zu motivieren, damit sie ihre Interessen besser vertreten und gesellschaftliche Entscheidungen mitbestimmen können. Der vierte wichtige Punkt betrifft die Familienarbeit und Kinderbetreuung. Hier geht es um die partnerschaftliche Aufteilung der Carearbeit sowie das Aufbrechen von Rollenstereotypen. Zu all diesen Handlungsbereichen definiert der Aktionsplan eine Reihe konkreter Maßnahmen.

Geplante Kosten: € 4.000

Bewirtschafter/Abteilung: 4300 Sportreferat

Voranschlagstelle: 1-269004-7280-001 Bewegungsinitiative -Vorarlberg bewegt-

Situation und daraus entstehende Fragen:

Mit den Aktionen, die im Rahmen der Landesinitiative Vorarlberg >>bewegt durchgeführt werden, werden Männer & Frauen gleichermaßen angesprochen. Bei den Bewegungsserien „Bewegungstreffs“ und "Bewegt in den Tag" nehmen wesentlich mehr Frauen als Männer teil. Die Ausbildungen im Bereich „Bewegte Kindheit“ (Kindergartenpädagoginnen, VS-Pädagoginnen) werden überwiegend von Frauen besucht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass überwiegend Frauen den Beruf der Kindergartenpädagogin oder der VS-Lehrerin wählen und in weiterer Folge das angebotene Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen.

Bewirtschafter/Abteilung: 4300 Sportreferat**Vorschlagstelle: 1-269005-7670-116 Förderung des Jugend- und Nachwuchssportes****Situation und daraus entstehende Fragen:**

in dieser Vorschlagstelle sind mehrere Positionen zusammengefasst:

Einzelspitzensportförderung: Die NachwuchssportlerInnen werden durch ein Gremium (Sportreferat und Olympiazentrum Vorarlberg) in die einzelnen Kader aufgenommen. Es wird ausschließlich das Potenzial zu internationalen Spitzenleistungen in den jeweiligen Sportarten herangezogen.

In Wintersportarten sind von den geförderten Spitzensportlerinnen und Sportlern etwas mehr als die Hälfte Frauen, in Sommersportarten ca. ein Drittel.

Veranstaltungsförderung: Die überwiegende Anzahl der geförderten Veranstaltungen bestehen aus Damen- und Herrenbewerben.

Übungsleiterentschädigung: Bei der Entschädigung handelt es sich um einen Pauschalbetrag in Höhe von € 2,18/Übungsstunde, den der Sportverein für den Einsatz von ausgebildeten Übungsleiterinnen und Übungsleitern erhält. In Summe rechnen Vereine Trainingsstunden von ca. 1.000 Übungsleiterinnen und 2.000 Übungsleitern ab.

Projektförderung: Projekte einzelner Verbände zur Nachwuchsentwicklung erhalten unter bestimmten Voraussetzungen eine Projektförderung. Viele Projekte sprechen Mädchen und Burschen gleichermaßen an. Einige Projekte forcieren gezielt Aktionen für Mädchen und Frauen, wie z.B. jenes des Fußballverbandes "Mädchen an den Ball", das das Land mit 37.500 € unterstützt.

Bewirtschafter/Abteilung: 4400 Sanitätsangelegenheiten**Vorschlagstelle: 1-512004-7670-001 Mittel f.Gesundheitsförderung,Prävention und public health****Situation und daraus entstehende Fragen:**

aks gesundheit GmbH: Das Land Vorarlberg vergütet der "aks Gesundheit GmbH" aus dem Bereich Gesundheitsförderung/Prävention die Aufwände für Organisation, Dokumentation und Evaluation vorsorgemedizinischer Programme (z.B. Klein- und Schulkinderimpfungen, Kindergarten- und Schuluntersuchungen), für settingorientierte Gesundheitsförderungsprogramme etc., weiters auch die Aufwände für die wissenschaftliche Tätigkeiten (Führung des Krebsregisters, gesundheitsstatistische Auswertungen). Gender Mainstreaming wird in vielen Projekten und Programmen berücksichtigt.

Maßnahmen/Ziele:

Ein neues Projekt mit Arbeitstitel „Willkommensmappe für werdende Eltern“ ist derzeit in Entwicklung und die Ausrollung/Umsetzung für 2019 geplant: Ziel ist es, möglichst allen werdenden Eltern in Vorarlberg die wichtigsten Informationen, die Eltern zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes benötigen, in einfacher und verständlicher Art und Weise zur Verfügung zu stellen. Dies soll Eltern unterstützen, ihr Kind die ersten Wochen und Monate gut begleiten zu können und dabei auf das Allerwichtigste für sich selbst und das Kind zu achten. Ein eigenes Kapitel ist dabei den Vätern gewidmet. Auch wird die Bedeutung der Väterrolle in vielen Beschreibungen und Illustrationen bewusst hervorgehoben.

Geplante Ausgaben (für alle aks Programme): € 560.050

Bewirtschafter/Abteilung: 4400 Sanitätsangelegenheiten**Vorschlagstelle: 1-519004-7670-111 Aktionen zur Hebung der Volksgesundheit**Situation und daraus entstehende Fragen:

fonds gesunde betriebe vorarlberg: Der "fonds gesunde betriebe vorarlberg" wurde 2015 von der Vorarlberger Landesregierung und der Vorarlberger Gebietskrankenkasse gegründet. Weitere Mitglieder sind die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter und die Sozialversicherungsanstalt der Bauern. Ziel ist es, Betriebe sowie Einrichtungen mit Öffentlichkeitscharakter, die ihren Sitz in Vorarlberg haben, bei der Durchführung von „Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten“ finanziell und fachlich zu unterstützen.

Maßnahmen/Ziele:

Künftig wird bei Projekteinreichungen Gender Mainstreaming in folgenden Punkten beschrieben: Ausgangssituation (Darstellung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder Geschlechterrelevanz des Themas); Zielgruppe (Geschlecht, Alter, soziokultureller Hintergrund); Zielsetzung (Definition von Gleichstellungszielen, Planung entsprechender Maßnahmen; Maßnahmenplanung (Maßnahmen berücksichtigen frauen- und männerspezifische Zugänge); Bei den Kriterien und Indikatoren zur Bewertung von Projekten werden Projekte unter anderem nach dem Kriterium "Ganzheitliches Gesundheitsverständnis unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming" bewertet.

Geplante Ausgaben: € 72.000

Bewirtschafter/Abteilung: 4400 Sanitätsangelegenheiten**Vorschlagstelle: 1-542004-7690-022 Beiträge zum Besuch von Krankenpflegeschulen/ Fachhochschulen**Situation und daraus entstehende Fragen:

AbsolventInnen der Schule für Sozialbetreuungsberufe Altenarbeit und Familienarbeit: Die gesetzliche Grundlage der Schule ist die Vereinbarung gem. Art. 15a B-VG zwischen Bund und Ländern vom Juni 2005, wobei in dieser Vereinbarung Gender Mainstreaming bereits berücksichtigt wurde. Fach-Sozialbetreuer/innen erfassen die spezifische Lebenssituation älterer oder behinderter bzw. benachteiligter Menschen ganzheitlich und entsprechen den individuellen Bedürfnissen durch gezielte Maßnahmen. Sie leisten dadurch einen Beitrag zur Erhöhung und/oder Erhaltung ihrer Lebensqualität, unterstützen die Gestaltung eines für sie lebenswerten sozialen Umfeldes und leisten damit einen Beitrag zu einem Leben in Würde.

Bei den AbsolventInnen der Familienarbeit überwiegen nach wie vor die Frauen, bei der Altenarbeit war in den Jahren 2014 bis 2017 ein deutlicher Anstieg von AbsolventInnen bei Frauen und Männern zu beobachten, der aber insbesondere bei den Männern ab 2017 wieder abnahm (Frauen 2016: 47 Absolventinnen; Männer 2016: 13 Absolventen; Frauen 2018: 39 Absolventinnen; Männer 2018: 6 Absolventen).

Zumeist haben AbsolventInnen bereits bei Schulschluss eine Arbeitsstelle. AbsolventInnen der Ausbildung Familienarbeit gehen manchmal in die Pflege, kehren aber oft in die Familienarbeit zurück, und bleiben somit dem Berufszweig erhalten.

Maßnahmen/Ziele:

Es wird jährlich eine neue Klasse eröffnet, seit dem Jahr 2012/2013 eine Zusatzklasse im Bereich Altenarbeit. Unverändert ist der Pflegeberuf und der Beruf des Diplom- und Fachsozialbetreuers für Familienhilfe und Altenpflege weiblich dominiert. Bei der Aufnahme in die Schule für Sozialbetreuungsberufe Bregenz wird darauf geachtet, die Klassen gemischt geschlechtlich zu gestalten, wobei dies durch die nach wie vor geringe Anzahl an männlichen Aufnahmewerbern limitiert ist. Es wird gezielt Werbung gemacht, um mehr Männer für diesen Beruf zu begeistern (-neue Facebook-Seite, Teilnahme am "Boys Day").

Geplante Ausgaben: € 162.200