



Gleichstellung Frauen und Männer, Gender Budgeting

Der Gleichstellungsaspekt ist die einzige wirkungsorientierte Zielsetzung, die auf jeder Ebene und im gesamten Kreislauf der Wirkungsorientierung zu berücksichtigen ist. Die Wirkungsorientierung soll sich dabei als wichtiges Bindeglied zwischen Budget und Gleichstellung erweisen.

Im BVA-E 2017 wurden insgesamt 35 Gleichstellungsziele angeführt. Vier Untergliederungen, UG 23-Pensionen – Beamtinnen und Beamte (die Gleichstellung wird jedoch bei den Maßnahmen angesprochen), UG 46-Finanzmarktstabilität, UG 51-Kassenverwaltung und UG 58-Finanzierungen, Währungstauschverträge legen zumeist durchaus begründet kein Gleichstellungsziel fest. Sieben Gleichstellungsziele sind verwaltungsintern ausgerichtet, wie beispielsweise die Ziele von VfGH und VwGH mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern (mit Telearbeitsplätzen als Indikator) oder in der UG 14-Militärische Angelegenheiten und Sport, wo sich das Bundesheer als attraktiver Dienstgeber positionieren möchte (Indikator betrifft den Anteil der Soldatinnen im ÖBH; freiwillige Meldungen von Männern und Frauen für Kaderanwärterausbildung). Auch in der UG 10-Bundeskanzleramt spricht eines der beiden Gleichstellungsziele nur unmittelbar die Zielgruppe der MitarbeiterInnen des BKA an, obwohl sein Kompetenzbereich auch allgemein die Personalangelegenheiten von öffentlich Bediensteten umfasst.

Der überwiegende Teil der Gleichstellungsziele (rd. 80 %) ist jedoch auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtet. Die Wirkungsziele umfassen den gesamten breiten Bereich der Gleichstellung und beinhalten insbesondere die bessere Verteilung der Erwerbsarbeit, die Verringerung des Gender Pay Gaps, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Geschlechtergerechtigkeit in der Bildung aber auch spezifische Einzelschwerpunkte, wie die Lebenssituation weiblicher Insassen im Straf- und Maßnahmenvollzug, Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung oder die Erhöhung des Anteils der Frauen mit Anspruch auf Eigenpension.

Das Regierungsprogramm sieht vor, dass die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle die zentrale Koordinierung der Gleichstellung vornehmen soll. Im Bericht zur Evaluierung der Wirkungsorientierung 2015 wurden die Gleichstellungsziele zusammengeführt und den Clustern Arbeitsmarkt und Bildung, Schutz vor Gewalt, Familie und Beruf, Rechte und Rechtssicherheit, Gesundheit, Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung, Entscheidungspositionen und -prozesse bzw. Infrastruktur und Umwelt zugeordnet.

Eine solche nachträgliche Clusterung verbessert zwar die Informationsgrundlage etwas, kann jedoch eine vorher festgelegte Strategie mit entsprechenden Schwerpunkten und einem Zusammenwirken der verschiedenen Ressorts bei der Umsetzung dieser Querschnittsmaterie keinesfalls ersetzen. In den Budgetunterlagen oder im Strategiebericht sind die Gleichstellungsziele nicht zusammenfassend dargestellt und in keine konkrete Strategie eingebettet, obwohl alle Ressorts Gleichstellungsaspekte berücksichtigen müssen. Zur besseren Übersicht hat der Budgetdienst zum BVA-E 2017 eine Gleichstellungsziel-Landkarte zusammengestellt, die sämtliche Gleichstellungsziele und die dazugehörigen Maßnahmen und Indikatoren beinhaltet und alle Änderungen zum Vorjahr (neu, entfallen, umformuliert mit inhaltlichem Aspekt, geringfügig umformuliert) markiert.¹ Anhand der Indikatoren ist auch ersichtlich, inwieweit die Zielzustände, die sich die Regierung für die letzten Jahre vorgenommen hat, tatsächlich erreicht wurden.

Die Wirkungsorientierung soll als Bindeglied zwischen Budget und Gleichstellung fungieren. Gender Budgeting als Analyse- und Steuerungsinstrument, das Mittelallokationen zu Gleichstellungszielen in Bezug bringt, ist im BVA-E 2017 nur in Einzelfällen verankert. Nur wenige Wirkungsziele zielen direkt auf die Verbindung zum Budget ab, wie in der UG 22-Pensionsversicherung, die die Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben, erreichen will, oder in der UG 16-Öffentliche Abgaben, die durch das Abgabensystem die gleichmäßige Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern unterstützen möchte. Der Großteil der Gleichstellungsziele, Maßnahmen und Indikatoren bleibt ohne direkten Bezug und spricht die grundsätzliche Ungleichstellung bei beiden Geschlechtern an.

¹ Link: [BD - Gleichstellungsziel-Landkarte BVA-E 2017](#)

Zwei Untergliederungen (UG 16-Öffentliche Abgaben, UG 24-Gesundheit und Frauen) sprechen den Gender Pay Gap als einen zentralen Indikator für die Gleichstellung an. Die Zielwerte des Indikators in beiden Untergliederungen sind unterschiedlich formuliert, die UG 16 stellt auf das Bruttolohnstunden bzw. Bruttojahreseinkommen und die UG 24 Brutto-Stundenverdienste ab. Österreich liegt 2014 laut Statistik Austria (Stand: 4. November 2016, Bruttostundenverdienste) bei 22,2 % und damit deutlich über dem EU 28-Durchschnitt von 16,7 %. Der Gender Pay Gap in Österreich reduzierte sich von 25,5 % im Jahr 2006 auf 22,2 % im Jahr 2014.

Laut Statistik Austria zählt Österreich im europäischen Vergleich zu den Ländern, die eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen aufweisen. Nur in sieben Mitgliedstaaten (Finnland, UK, Estland, Niederlande, Deutschland, Dänemark und Schweden) war die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen höher als in Österreich. Im Jahresdurchschnitt 2015 lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen in der EU-28 bei 60,4% (Männer 70,8%). Im Rahmen der Wirkungsorientierung strebt die UG 20-Arbeit für 2018 für die Beschäftigungsquote von Frauen von 15 bis 64 Jahren einen Zielzustand von $\geq 64,5\%$ (Istzustand 2015: 63,8 %) und von 25- bis 44-Jährigen von $\geq 76\%$ (Istzustand 2015: 76,2 %) an. Allerdings liegt dem eine andere Berechnungsmethode² zugrunde und daher sind die Werte mit jenen der Statistik Austria nicht unmittelbar vergleichbar.

Die Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Wirkungsorientierung im Haushaltskreislauf kann die nötigen Voraussetzungen schaffen, um die Gleichstellung weiter voranzutreiben und Gender Budgeting als wirksames Instrument einzusetzen, es müsste dazu aber von den Zielen und Maßnahmen her inhaltlich wesentlich besser koordiniert werden.

² Verhältnis von beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger registrierten, unselbständig und selbständig beschäftigten Frauen zwischen 15 und 64 bzw. 25 und 44 Jahren zur weiblichen Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe