

Implementierung des Gender Budgeting in Wien

Die Stadt Wien hat eine lange und nachhaltige Tradition in Frauenförderung und Gleichbehandlung. Auf Wiener Landesebene gibt es schon seit Jahren ein klares politisches Bekenntnis zur querschnittsorientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik. Dieses politische Bekenntnis spiegelt sich in der Verwaltung insofern wider, als bereits in der Geschäftseinteilung für den Magistrat per 1. Jänner 2000 „Gender Mainstreaming“ verankert wurde.

Neben diesbezüglichen nachhaltigen Ansätzen (z.B. Einrichtung der Leitstelle für frauen- und alltagsgerechtes Planen und Bauen, der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Erstellung des Stadtentwicklungs- aber auch Verkehrsmasterplanes uvm.) wurde bereits im Herbst 2004 auch ein Gender Mainstreaming-Verantwortlicher in der Magistratsdirektion eingesetzt. Für die Umsetzungsphase wurde mit 1. 10. 2005 eine Projektleiterin für Gender Mainstreaming in der Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation eingesetzt.

Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen Beteiligten einzubringen.

Eng im Zusammenhang steht die Thematik „Gender Budgeting“, die ebenfalls forciert angegangen wurde.

Gender Budgeting ist die geschlechtergerechte Budgetpolitik oder Haushaltsführung und damit Teil des Gender Mainstreaming. Gender Budgeting umfasst Analysen von Staatseinnahmen und Staatsausgaben im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen, wobei nicht nur geschlechtsbezogene, sondern auch allgemeine Ausgaben, die nicht primär frauenspezifisch sind (z.B. Gesundheit, Bildung, Verkehr, Wirtschaft), betroffen sind.

Gender Budgeting konzentriert sich insbesondere auf folgende Fragen:

- *Wie erfolgt die Verteilung von Ausgaben/Einnahmen auf die Geschlechter?*
- *Wie wirkt die Haushaltspolitik kurz- und langfristig auf die Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern?*
- *Wie sind die Wirkungen auf bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern?*
- *Wie beeinflusst Haushaltspolitik die Geschlechterrollen?*
- *Wie stellen sich die Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit (arbeitsmarktpolitische Effekte) dar?*

1. Wiener Weg zum Gender Budgeting

Im Rahmen der Wiener Enquete „Gender Budgeting – Wege zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen“ am 15. Dezember 2004 zeigte sich allerdings, dass es völlig unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen – und nicht „ein wahres Modell des Gender Budgeting“ gibt.

Daher entschloss sich die Wiener Landesregierung im Jänner 2005 bei einer Klausur zu einem Ausbau des Gender Mainstreaming um Gender Budgeting. Dazu wurde eine Mitarbeiterin der Finanzverwaltung gemeinsam mit den BudgetkordinatorInnen der einzelnen Geschäftsgruppen zu Gender-Budgeting-Beauftragten bestellt.

Seit März 2005 haben diese FinanzexpertenInnen gemeinsam mit der Gender Mainstreaming Steuerungsgruppe einen Umsetzungsplan für die schrittweise Implementierung des Gender Budgeting in enger Abstimmung mit Gender Mainstreaming erarbeitet. Damit hat die Stadt Wien bereits die erste „bench-mark“ gesetzt. Denn wie bei einer Fachtagung des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (BMGF) zu „Gender Budgeting“ am 25. April 2005 ersichtlich war sind alle Projekte des Bundes und der Bundesländer derzeit im Erhebungsstadium bzw. beschränkt auf Teilbereiche der Budgets.

- Im BMGF wird derzeit das Drogenbudget analysiert – ein Ergebnis liegt nicht vor
- In Oberösterreich hat eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstitutes (WIFO) über das Gesundheits-, Bildungs- und Sportressort begonnen – Ergebnisse liegen derzeit noch nicht vor
- Salzburg nimmt an dem EU-Projekt „Gender Alp“ teil – dort wird die Umsetzung in Raumplanung und Regionalentwicklung untersucht

Im Gegensatz dazu konnte die Wiener Verwaltung schon auf erste Ergebnisse von Grundlagenforschung, Studien und Analysen aufbauen. So konnte eine Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der Statistik und der Frauenabteilung der Stadt Wien zu „Gender Accounting“ abgeschlossen werden und als Grundlage dienen. Im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (waff) wurde der Wiener Arbeitsmarkt nach Gender Mainstreaming Kriterien untersucht. Auch hier liegt das Ergebnis vor und die dabei verwendete Methode wurde auch von der für Gender Mainstreaming verantwortlichen Direktorin der EU-Kommission, Luisella Pavan-Woolfe, bei der Bundesenquete zu Gender Budgeting als besonders innovativ und vorbildlich bezeichnet.

Mit Anfang Juli 2005 ist nun auch „Gender Budgeting“ in der Geschäftseinteilung des Magistrats verankert, und der MA 5 – Finanzwirtschaft, Haushaltswesen und Statistik zugewiesen.

2. Erste Ergebnisse des Gender Budgeting-Prozesses

2.1. Statistik und Daten

In der Studie „Gender Accounting“ wurden verschiedene Wege untersucht, welche Daten zu welchen Interpretationen herangezogen werden könnten. Dabei wurde sehr deutlich, dass für die Beantwortung der im Wege des Gender Budgeting gestellten Fragen nur teilweise aussagekräftige Grunddaten zur Verfügung stehen.

Am besten abbildbar sind derzeit die Auswirkungen auf die Verteilung und Effekte von Erwerbsarbeit, da über die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HVSV) gekoppelt mit den Arbeitsmarktservice (AMS)-Daten auch eine regionale Verteilung seriös untersucht werden kann. Schwieriger wird schon die Frage nach den Effekten von Ausgaben und Einnahmen, da z.B. wesentliche Einnahmenseite der Stadt Wien aus dem Finanzausgleich resultieren, dessen Verteilungsfaktoren nur bedingt wenn überhaupt regional beeinflussbar sind.

Sehr viel konkreter lässt sich die Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern abbilden, zumindest dort, wo es auf Gemeinde- bzw. Landesebene gestaltbar ist. Bei der Wirkung auf bezahlte und unbezahlte Arbeit zeigt sich die größte Datenlücke: Während sich Einkommen über Erwerbsstatistiken (HVSV) und Steueraufkommen zumindest annähernd nach Geschlechtern aufbereiten lässt, so stammen die fundiertesten Untersuchungen zur unbezahlten Arbeit und Hausarbeit aus der Zeitbudgetstudie des Jahres 1992 (dort lassen sich die Ergebnisse auch für Wien verwenden), die „neuesten“ Untersuchungen aus Mikrozensus-Erhebungen des Jahres 2002, die zwei Unschärfen aufweisen –, einerseits die mangelnde Aktualität, andererseits die kleine Stichprobengröße.

Die derzeit zur Verfügung stehenden Gender-Budgeting relevanten Datensets sind auf Ebene des Zentralhaushaltes der Gemeinde Wien als bloß rudimentär vorhanden zu bezeichnen. Dies darf jedoch nicht weiter verwundern, war Gender-Budgeting bisher doch kein bewusstes und Budget-affines Thema. Auf Ebene der Bezirksbudgets zeigt sich das gleiche Phänomen in viel stärkerer Ausprägung, weil in diesem Bereich relativ gesehen der größte Anteil der Budgetmittel in allgemeine Infrastrukturvorhaben fließt.

Im Gender Budgeting Pilotbezirk, Meidling, wurde der Weg einer zielorientierten Budgetgestaltung mit Analyseansätzen gewählt. Es erfolgte eine Sonderauswertung aller für die Bezirksebene verfügbaren Daten zur Lebenssituation von Frauen und Männern, eine Erhebung erster Grundlagendaten und einer geschlechtsspezifischen NutzerInnenanalyse

aller durch den Bezirk steuerbaren Angelegenheiten gemeinsam mit allen für den Bezirk tätigen Fachdienststellen (MA 10, MA 56, MA 28, MA 33, MA 46, MA 42, MA 12, MA 34, MA 54, MA 43, MA 48, MA 13, MA 7, MA 53).

Aufgrund dieser Analysen und den ersten Ergebnissen aus dem Magistrat und dem „Gender Budgeting–Pilotbezirk“ Meidling, hat sich die Arbeitsgruppe zu Gender Budgeting zur Entwicklung einer Indikatoren-Berechnung entschlossen, die Budgetposten nach folgenden Kriterien bewerten wird:

Ausgangskriterien:

1. Ist in einem bestimmten Bereich überhaupt Gender Relevanz von Einnahmen und Ausgaben gegeben, d.h. können durch Zahlungsströme unterschiedliche Auswirkungen auf Geschlechter ausgelöst, bzw. damit verändert werden?
2. Ist der Grenznutzen positiv, d.h. kann eine Veränderung von Budgetmitteln tatsächlich zu einer Veränderung der Verteilung von Chancen und Möglichkeiten bzw. Nutzung von Einrichtungen etc. führen?
3. Sind ausreichend Beurteilungskriterien und Daten vorhanden, und ist eine statistische Zusatzerhebung – unter Berücksichtigung des damit möglichen Nutzens – überhaupt wirtschaftlich zweckmäßig?

Dann sollen im nächsten Schritt die Betrachtung der oben angeführten Gender Budgeting-Beurteilungskriterien sowie Zielkataloge erfolgen.

Möglicherweise stellt sich dabei auch heraus, dass (nur) ein Teil der Haushaltsposten als Gender Budgeting-relevant bezeichnet werden kann. Die Frage welche Veränderungen auch in Richtung mehr soziale Verteilungsgerechtigkeit erreicht werden können, muss anschließend in einem politischen Bewertungsprozess geklärt werden.

2.2. Prozess der Indikatorenentwicklung

Um aussagekräftige Indikatoren zu entwickeln, die dann als Entscheidungsgrundlage für die politischen Entscheidungsträger dienen können, müssen all jene Informationen einfließen, die in den Fachabteilungen zusammenlaufen. Daher hat sich auch die Arbeitsgruppe zu Gender Budgeting auf einen Master Plan verständigt, der die Einbeziehung des Controllings und des Kontraktwesens vorsieht. Diesbezügliche Leitfäden sollen in enger Anlehnung an bereits bestehende Instrumente des New Public Management insbesondere zur unmittelbaren Gender-Budgeting-relevanten Datengewinnung aus SAP erarbeitet werden. Darüber hinaus wurden schon Vorvereinbarungen über die Aufnahme der Thematik in die einschlägigen Schulungen der Verwaltungsakademie getroffen.

Aber auch hier muss nicht bei der Stunde Null angefangen werden. In einem Fonds der Stadt Wien – dem waff wird bereits laufend ein Gender Mainstreaming Prozess durchgeführt und alle Programme mit den daraus entstandenen Indikatoren jährlich bewertet.

2.2.1 Beispiel Gender Mainstreaming -Indikator (GMI) des waff

Der GMI des waff basiert auf Einschätzungen der Planungsverantwortlichen zur Wichtigkeit und zum erwarteten Erfüllungsgrad gender-relevanter Inhalte. Diese Fragen zur jeweiligen Leistung gliedern sich in drei „Batterien“, nämlich in arbeitsmarktpolitische, in jene, die primär auf Qualifizierung bezogen sind, und in die, die auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen.

Um den GMI zu einem Index zu machen, der zwischen - 100 und +100 schwankt, wurden folgende Operationen vorgenommen: Im Bereich der Wichtigkeit wurde eine Gewichtung gesetzt (1, 4, 9, 16) und beim Erfüllungsgrad die Reihe -4, -2, 2, 4. Nach Multiplikation ergeben sich Werte zwischen -64 und +64. Um zur oben erwähnten Normierung zu kom-

men, war die durchgängige Multiplikation mit 100/64 erforderlich. Der Durchschnitt über alle 15 Fragen bedeutet nun, ganzzahlig gerundet, den Gesamt-GMI der Leistung.

In den vom Kuratorium des waff jährlich beschlossenen Planungsdokumenten sind die Einzelleistungen mit diesem Indikator bereits seit 2003 beurteilt.

2.2.2. Beispiel GM-Syndex zu „Kennzahlen zum Gender Mainstreaming der Wiener Wohnbevölkerung“

Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich und auf Wiener Ebene im Auftrag des waff hat das Wirtschafts- und Arbeitsmarktforschungsinstitut „Synthesis“ eine Gesamtbetrachtung der Wohnbevölkerung in einem eigens entwickelten Indikator geliefert. Dabei standen folgende Fragestellungen im Vordergrund:

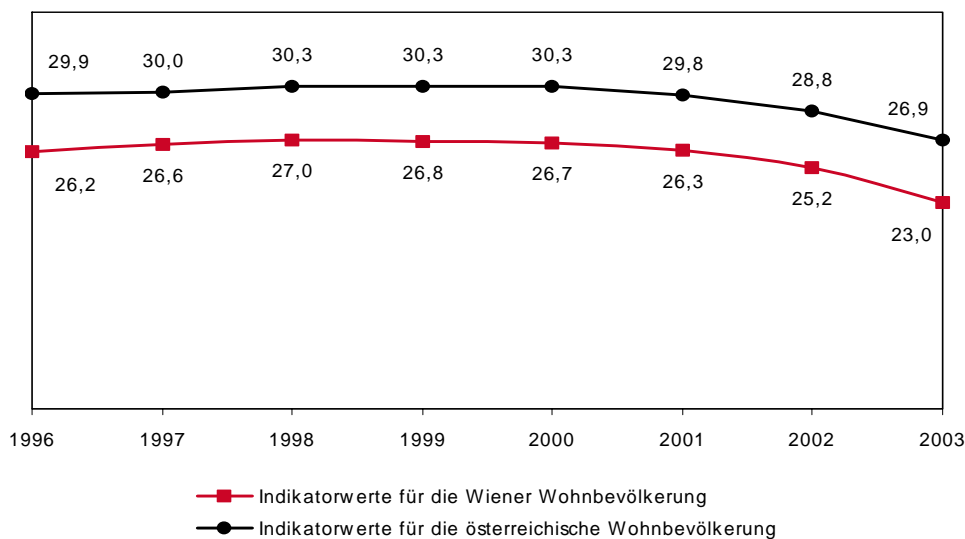
- Wie sehr unterscheiden sich die Chancen von Frauen und Männern, am Erwerbsleben teilzunehmen?
- Unterscheidet sich die Positionierung im Beschäftigungssystem?
- Sind Frauen und Männer gleichermaßen von den mit Arbeitslosigkeit verbundenen Risiken betroffen?
- Besteht ein Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern?

Der Gesamtindikator „GM-Syndex“ soll die Entwicklung des Unterschiedes der Positionierung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt darstellen. Er besteht aus vier Gruppenindikatoren, die sich in weitere Indikatoren untergliedern.

Gesamtindikator: GM-Syndex

Gruppenindikatoren:	Erwerbschancen	Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Einkommen
Bestehen aus den Basisindikatoren:	Beteiligung am Erwerbsleben	Integrationsgrad	Betroffenheit	Jahresbeschäftigungseinkommen
	Kürzer andauernde Episoden an Erwerbslosigkeit	Beschäftigungsstabilität	Dauer der Arbeitslosigkeit	Monatsverdienste
	Teilhabe an der Elternkarenz	Wiederbeschäftigungschancen		

Gesamtindex, Vergleich Österreich-Wien:



Eine Fortsetzung dieser Studie zur Bewertung der Folgejahre ist geplant und wird ebenfalls eine Grundlage des Wiener Gender Budgeting-Indikators bilden.

2.2.3. Übersetzung in den Magistrat, bzw. Budgeterstellung

Wie anhand dieser beiden konkreten Beispiele ersichtlich ist, müssen in einen aussagekräftigen Indikator zwei Betrachtungsebenen einfließen. Einerseits die interne Bewertung durch die Durchführenden, die im Idealfall gekoppelt ist an die Formulierung von Zielen. Andererseits müssen konkrete Betrachtungsfelder abgesteckt werden, die eine Evaluierung zulassen. Dabei sollte aber nicht außer Acht gelassen werden, dass der Beitrag der Budget- und Finanzpolitik zur Veränderung gewachsener gesellschaftlicher Disparitäten sicher nicht in kurzer Frist messbar ist. Das Abstecken sinnvoller Evaluierungshorizonte wird daher ebenfalls ein Kriterium sein. Ziel ist jedenfalls die Integration des Gender Budgeting Ansatzes in die Verwaltungs-, Budgetierungs- und Budgetvollzugspraxis.

3. Beispiele aus den Geschäftsgruppen:

Im Zuge der Erstellung dieses Voranschlags hat jede/r Budgetverantwortliche eine erste Sichtung der Budgetansätze nach den Gender-Budgeting Fragestellungen durchgeführt. Dieses sehr ambitionierte Projekt hat vielfältige Ergebnisse gebracht, die sehr hilfreich für die weitere Entwicklung des Indikators und der entsprechenden Leitfäden sein werden. Dafür sei an dieser Stelle nochmals herzlicher Dank ausgesprochen.

Zunächst soll ein Überblick gegeben werden, um die Dimensionen des Gender Budgeting zu verdeutlichen.

3.1. Berichte aus den Geschäftsgruppen:

3.1.1. Geschäftsgruppe 0: Magistratsdirektion

Hier wurden beispielhaft die Budgetansätze 0620, Ehrungen und Auszeichnungen, 4293, Internationale Hilfsmaßnahmen, 0911, Verwaltungsakademie sowie der Bereich des „Betrieblichen Vorschlagswesens“ der Stadt Wien untersucht.

Dabei zeigte sich bereits deutlich, wie der oben angesprochene Indikator in all seinen Dimensionen – und insbesondere eine gewisse Grundlagenforschung – benötigt wird. So schwankte der budgetäre Anteil an reinen frauenspezifischen Maßnahmen an allen Hilfsmaßnahmen in den letzten Jahren zwischen 10 % und 30 %. Da aber die Nutzung bzw. „das Nutzen“ aller anderen Hilfsmaßnahmen derzeit nicht geschlechtsspezifisch betrachtet wird, wird hier zu allererst die Frage nach der Sinnhaftigkeit und Steuerbarkeit dieser Ausgaben anhand von NutzerInnen-Analysen zu stellen sein.

Die Budgetmittel für das Betriebliche Vorschlagswesen sind auf dem Ansatz 0260, Sammelansatz Magistratsdirektion veranschlagt. In der Praxis zeigt sich, dass derzeit die ausgeschüttete Prämiensumme bei Männern wesentlich höher ist als bei Frauen (13 % zu 87 %). Doch auch hier gilt es, Ursache mit Wirkung nicht zu verwechseln. Da viele hochprämierte Verbesserungsvorschläge nach wie vor aus dem technischen Bereich kommen, und hier trotz vieler frauenfördernder Ansätze in der Vergangenheit bis dato nach wie vor mehr Männer als Frauen tätig sind, ist dies vermutlich nur Abbild der gesellschaftlichen Realität.

Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung in der Verwaltungsakademie haben hingegen nach wie vor mehr Frauen als Männer an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Hier verringerte sich der Unterschied jedoch in den letzten Jahren. Damit kamen wiederum mehr Budgetmittel Frauen als Männern zugute. Aussagekräftiger sind hier jedoch Partizipationsraten nach Inhalt, nach Häufigkeit, nach Aufstiegsrelevanz. Details dazu werden in den Frauenförderplänen nach W-GBG magistratsintern dokumentiert.

Ergänzend ist noch anzuführen, dass die Verwaltungsakademie Gender Mainstreaming und damit auch Grundlageninformationen zu Gender Budgeting seit mehreren Jahren in ihr Informations- und Schulungsangebot aufgenommen hat. Neben einer eigenen ganztägigen Veranstaltung für Führungskräfte und Personalverantwortliche sind Informationen zu Gender Mainstreaming selbstverständlicher Teil der Managementlehrgänge und des Nachwuchsführungskräftelehrgangs und werden ab 2006 auch in die verschiedenen Fachausbildungen (z.B. Controllinglehrgang) integriert.

3.1.2. Geschäftsgruppe 1: Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal

Erste Analysen führten zu den nachstehenden Budgetansätzen, die überhaupt und prinzipiell eine gender-Steuerung als möglich erscheinen lassen bzw. zulassen. Damit verbunden wurde eine erste allgemeine Bewertung vorgenommen:

GENDER BUDGETING / GGR 1

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	Anteil in %		Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer	
MA 17	Integrations- und Diversitätsangelegenheiten	4591	Inanspruchnahme von Maßnahmen im Zuge der Sprachoffensive	65 %	35 %	Quelle: Wiener Integrationsfonds + Schätzung der Dienststelle für das Jahr 2004
			Anteil der Subventionen, die reinen Fraueneinrichtungen zu Gute kommen	32 %		Förderungen aus dem Integrationsbudget 2004 gesamt EUR 1.199.273,--, davon EUR 383.920,-- für Fraueneinrichtungen. Quelle: Wiener Integrationsfonds
			Anteil der Subventionen, die reinen Männereinrichtungen zu Gute kommen		0 %	
MA 20	Fremdenrechtliche Angelegenheiten	0251	Versand von Willkommensmappen	50 %	50 %	Der Versand ergibt sich aus den positiv erledigten Erstanträgen, der %-Anteil beruht auf Schätzungen der Dienststelle. Geschlechterspez. Auswertung im Zuge des NAG 2006 vorgesehen.
			Teilnahme an Orientierungsgesprächen	50 %	50 %	TeilnehmerInnen ergeben sich aus den positiv erledigten Erstanträgen, die ursprüngl. Tendenz (ca. 55 % Männer und 45 % Frauen) konnte mit dem Angebot spezieller "Frauenorientierungsgespräche" ausgeglichen werden.
			Inanspruchnahme des KundInnenservicezentrums (telefonische und persönliche KundInnenkontakte)	40 %	60 %	Periodische, stichprobenartige Erhebungen der Dienststelle.

MA 38	Lebensmittelunter- suchungsanstalt	1301	Inanspruchnahme der Lebensmittel- und Ernährungsberatung:			
			Anrufe bei der Hotline	70 %	30 %	Auswertung aus dem elektronisch erfassten Datenmaterial
			davon Broschürenbestellungen	65 %	35 %	Auswertung aus dem elektronisch erfassten Datenmaterial
			bei Veranstaltungen	75 %	25 %	Schätzung der Dienststelle
MA 57	Frauenförderung	4692	Ermöglichung gleicher Lebenschancen für Frauen und Männer, Abbau struktureller Defizite und Förderung von gesellschaftspolitischen Veränderungen durch Grundlagenarbeit, Abwicklung von gezielten Projekten in Kooperation mit anderen Einrichtungen sowie problem- und zielgruppenspezifische Beratungs- und Serviceleistungen und gezielte Hilfeleistung.			Der gesamte Ansatz der MA 57 ist im Sinne des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in höchstem Ausmaß relevant.
TOW	Tierschutzombudsstelle Wien	0261	Teilnahme an Aktivitäten, Beratungsgesprächen, etc.	60 %	40 %	Angaben beruhen auf Schätzungen der Dienststelle im Beobachtungszeitraum 1-8/2005
MA 63	Gewerbewesen	0261	Begründung von Gewerberecht	30 %	70 %	Quelle: Wirtschaftskammer Wien
			Bestellung von gewerberechtl. GeschäftsführerInnen	21 %	79 %	Quelle: Wirtschaftskammer Wien

3.1.3. Geschäftsgruppe 2: Finanzen, Wirtschaftspolitik und Wiener Stadtwerke

Gerade in Bereichen der direkten Wirtschafts- und Technologieförderungen (Wiener Wirtschaftsförderungsfonds – WWFF, Zentrum für Innovation und Technologie GmbH – ZIT) sowie der Arbeitsmarktförderung (waff) ist Gender Mainstreaming ein expliziter Politikansatz und wird z.B. bei der Fördermittelvergabe bzw. der -verwendung bereits berücksichtigt. Aber auch in der Fachhochschulförderung, sowie in der Vergabe von Wirtschafts- und Arbeitsmarktstudien gilt der Geschlechtergerechtigkeit besonderes Augenmerk. Als Beispiele seien hier angeführt:

WWFF/ZIT (7822):

Call FemPower 2004: Der erste Call zur Förderung von Frauen in der betrieblichen Forschung wurde am 24. Juni 2004 geschlossen. Die 27 eingereichten Projekte wurden von einer internationalen Jury geprüft und bewertet. Nun liegt das erfreuliche Ergebnis vor: Neun exzellente Projekte wurden gefördert und die Zielsetzungen des Calls klar erreicht, denn acht der geförderten Forschungsprojekte werden von einer Frau geleitet und der Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Projekten beträgt fast 80 %. Erfreulich ist insbesondere, dass auch Unternehmen in denen Frauen bislang nur eine geringe Rolle spielten, die Chance ergriffen haben, Frauen die Verantwortung für die Durchführung von F&E-Projekten zu übertragen. Es wurden aus allen Technologiebereichen die besten Forschungs- und Entwicklungs-

projekte von Wiener Unternehmen gesucht, die entweder von qualifizierten Frauen geleitet oder maßgeblich von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bearbeitet werden. Ziel dieses Calls ist eine Anhebung des Frauenanteils in der betrieblichen Forschung, der derzeit in Österreich bei 9 % und damit deutlich unter dem EU-Durchschnitt liegt.

Die eingereichten Projekte mussten folgende Kriterien erfüllen:

- in Wien durchgeführt
- bedeutender Anteil des Unternehmens an den geplanten F&E-Tätigkeiten
- Produkt- und Verfahrensinnovationen als Ziel
- klare ökonomische Verwertungsorientierung

wesentliche Beteiligung von Frauen im Sinne der Ausschreibung. Diese ist gegeben wenn:

- das Projekt von einer qualifizierten Frau geleitet wird, oder
- ein wesentlicher Anteil der F&E- Arbeit von Frauen geleistet wird, oder

eine neue wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Durchführung des Projektes aufgenommen wird.

Der Call ist mit einem Budget von 2 Mio. Euro dotiert, einzelne Projekte können bis zu einer Höhe von 500.000 Euro gefördert werden. Neben den Forschungszuschüssen zur Umsetzung der ausgewählten Projekte werden für die drei besten Projekte Preisgelder in der Höhe von 15.000 Euro für den ersten, 10.000 Euro für den zweiten und 5.000 Euro für den dritten Platz an die antragstellenden Unternehmen vergeben. Mehr Informationen sind unter <http://www.zit.co.at> zu finden.

Frauenservice des WWFF: Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in eine erfolgreiche Selbstständigkeit. Das Angebot reicht von der ausführlichen Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Daneben bietet diese Servicestelle auch kompetente Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten an.

Die Beratung der potenziellen Gründerinnen wird in drei Phasen unterteilt:

- Die Vorgründungsphase: erstreckt sich von der Idee bis zur konkreten Gründung
- Die Gründungsphase: hier geht es um die Umsetzung des Unternehmenskonzepts
- Die Nachgründungsphase: Phase der Erfolgsfeststellung bzw. der Planung weiterführender Maßnahmen

Das Leistungsangebot erstreckt sich über:

- Eingehende Erstberatung
- Hilfe bei der Erstellung von Unternehmenskonzepten und Strategien
- Information und Beratung über eventuelle Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten
- Vermittlung von kostengünstigen Start-up Büros
- Workshops zur ständigen Weiterbildung von Gründerinnen und Jungunternehmerinnen
- Gründerinnen-Plattform im Internet
- Vermittlung von Mentorschaften
- Startpaket: Die Gründerinnen können komplett eingerichtete Büros in den Start-up Center Wien 15 und Wien 21 zu besonders günstigen Konditionen anmieten, zusätzliche Informationen sind unter <http://www.wwff.gv.at> zu finden.

Wiener Fachhochschulförderung (MA 27, Ansatz 7823)

Seit 2000 fördert die Stadt Wien zusätzlich zur Förderung des zuständigen Bundes die Wiener Fachhochschulen. In der ersten Periode von 2000 bis 2004 wurde in der Subventionsvereinbarung explizit Frauenförderung und Gender Mainstreaming festgelegt. Seit Anfang 2005 wurde diese Wiener Förderung auf ein „Call-System“ umgestellt. Es können Projekte zu bestimmten Themen eingereicht werden, die dann von einer Jury, die aus ExpertInnen aus den Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsbereich besteht, beurteilt werden. Dabei ist Gender Mainstreaming ein explizites Knock-Out- Bewertungskriterium, für das auch immer ein eigenes Jurymitglied als ExpertIn eingeladen wird. Insgesamt stehen für die Periode 2005 bis 2009 15 Millionen Euro für Projekte zur Verfügung, zwei thematische Calls, nämlich „Chancengleichheit“ und „Automotive & Logistik“ sind bereits abgeschlossen, zwei weitere Ausschreibungen, „Internationalisierung“ und „Forschung und Entwicklung“ sind im Laufen.

Arbeitsmarkt/waff: (Ansatz 9000) Alle Programme werden mit dem GM-Index des waff bewertet (siehe oben)

- 60 % der TeilnehmerInnen sind Frauen
- Frauenspezifische Programme sind Gründungsinstrument des waff
- Evaluierung durch Synthesis zeigt eine Verbesserung der Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt bei der Wiener Wohnbevölkerung (s.o.)

In diesem Bereich hat der Gedanke des Gender-Mainstreamings aber auch des Gender-Budgetings bereits nachhaltig zu einer Sensibilisierung und zielgerichtetem Handeln geführt.

Wiener Stadtwerke Holding AG/WienHolding GmbH

- Erstmals sind Frauen in den Vorstandsetagen vertreten
- Gerade der öffentliche Verkehr, die Dichte und Verfügbarkeit hat besonders positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ihm gilt daher besonderes Augenmerk. (Siehe dazu auch Bezirksprojekte, bzw. GGR Stadtentwicklung und Verkehr)

MA 5, Finanzwirtschaft, Haushaltswesen und Statistik

- Gender-Budgeting in Geschäftseinteilung verankert, Referat Statistik und Analyse wurde beauftragt zu weiterem Ausbau des Gender Accounting (Ansätze 0210 und 0262)

3.1.4. Geschäftsgruppe 3: Bildung, Jugend, Information und Sport

MA 10, Wiener Kindergärten (bisher MA 11A):

Sowohl die Führung der städtischen Kindertagesheime, als auch die Förderung Privater (und zwar hinsichtlich privater Kinderbetreuungseinrichtungen als auch in puncto Subjektförderung) sind als Gender-Budgeting-relevante Bereiche einzustufen. Die laufende Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes ist jedenfalls arbeitsmarktpolitisch relevant.

Eine erste Analyse vorhandener Daten zeigt, dass aufgrund der Struktur die Ausgaben für Personal hauptsächlich Frauen zugute kommen (Frauenquote 98 %). Die Ausgaben für Infrastruktur der Kindertagesheime (KTH) kommen als Lohnbestandteil (Bau- + Bauhilfsgewerbe) eher Männern zugute, Aufwendungen für den Betrieb sorgen jedoch mit dafür, dass Frauen einer eigenen Erwerbstätigkeit nachgehen können. Ohne auf zusätzliche Befragungen zurückgreifen zu können ist anzumerken, dass das versuchsweise Angebot, die Öffnungszeiten zu erweitern (dies wird derzeit in 5 der städtischen KTH umgesetzt), nicht mit den Erwartungen und immer wieder publizierten Forderungen korreliert. Dieses Angebot besteht seit September 2002 in KTHs im 3., 6., 10., 15. und 22. Bezirk. Zu Beginn (2002) haben insgesamt 25 Kinder das Angebot genutzt, aktuell (2005) sind es bis zu 30 Kinder, die unregelmäßig bis spätestens 19 Uhr von den Wiener Kindergärten betreut werden. Und das bei einer Gesamtzahl von rund 34.000 Kindern, die städtische Kinderbetreuungseinrichtungen besuchen. Je zusätzlicher Betreuungsstunde wurden dafür Wien-weit (also für diese 5 KTH-Gruppen) 225,- EUR aufgewendet.

2. Förderungen (auf Tausend gerundet)

- a. Objektförderung (Kindergärten, Tagesmütter, Kindergruppen)
- b. Subjektförderung (Ermäßigungen der Elternbeiträge analog städt. KTH)

	RA 2001	RA 2002	RA 2003	RA 2004
a. Objektförderung	40.284.000,00	40.649.000,00	45.707.000,00	48.801.000,00
b. Subjektförderung	6.469.000,00	7.187.000,00	14.340.000,00	17.902.000,00

Objektförderung dient der Steigerung des Versorgungsgrades und Angebots, erleichtert somit Frauen den Wiedereinstieg in die eigenständige Berufstätigkeit.

Subjektförderung soll ermöglichen, auch private Betreuungsangebote annehmen zu können, womit Erwerbstätigkeit ebenfalls unterstützt wird. Dieses Angebot erlebte 2002 auf 2003 eine sprunghafte Steigerung, da einerseits mit Beginn des Schuljahres 2002/03 die Tarife - und damit auch die Ermäßigungen - angepasst wurden, aber auch die Zahl derjenigen, die um Förderung ansuchten, von rund 60.000 auf 100.000 stieg, was allgemein auf die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage von Familien, aber auch auf die größere Bekanntheit des Förderangebots zurückgeführt wird.

MA 11, Amt für Jugend und Familie:

Der Beschluss des Wiener Tagesbetreuungsgesetzes, Gesetz betreffend der Regelung der Betreuung von Tageskindern (in Kraft getreten am 1.10.2001), bildet die Grundlage für das Berufsbild von Tagesmüttern/-vätern, und somit die Möglichkeit im Falle von Arbeitslosigkeit eine qualifizierte Ausbildung und weiterfolgend eine Anstellung zu erhalten. Parallel dazu wurden Kinderbetreuungsplätze geschaffen, wodurch wiederum ein wesentlicher Beitrag zum Rollenbild der "Vereinbarkeit von Frauen und Beruf" geleistet wurde.

Im Bereich der MA 11 wurde in der jüngeren Vergangenheit in einigen Organisationseinheiten die Gleitzeit eingeführt. Die Möglichkeit der flexibleren Arbeitszeiteinteilung und auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung bieten Unterstützung und Erleichterung bei der Betreuung und Versorgung von Kindern bzw. der Familie.

Auch im Bereich der Sozialen Dienste und speziellen Serviceangebote für Familien der MA 11 wird Verwaltungshandeln bewusst zunehmend darauf ausgerichtet, beide Elternteile im Hinblick auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von allgemeinen Auskünften bis hin zu speziellen, intensiven Hilfestellungen und Beratungsangeboten anzusprechen.

MA 13, Bildung und außerschulische Jugendbetreuung:

An kommunalen Dienstleistungen werden in dieser Abteilung vor allem die Angebote der Büchereien und der Privatschulen der Stadt Wien, namentlich der Musikschulen und der Modeschule aufgrund einer Analyse der Nutzung als Gender-Budgeting-relevant eingestuft.

Büchereien (Ansatz 2730)	2001	2002	2003	2004
Anteil weibl. NutzerInnen	62,7 %	63,1 %	62,8 %	63,2 %
Anteil Ausleihen durch Frauen	64,5 %	64,5 %	64,2 %	63,7 %

Quelle: MA 13-Büchereien Wien, Monatsstatistik, Stand 15.6.2005

Modeschule (Ansatz 2290)

An der Modeschule wurden im Schuljahr 2003/04 179 Schülerinnen (i.e. rund 95 %) und 9 Schüler unterrichtet, im Schuljahr 2004/05 sind es 166 Schülerinnen (rund 96 %) und 7 Schüler.

Musiklehranstalten (Ansatz 3200)

In den Musikschulen der Stadt Wien (inklusive Konservatorium und Kindersingschule) waren im Schuljahr 2003/04 5.742 Schülerinnen und 3.305 Schüler (d.h. 63,5 % weiblich) eingeschrieben, im Schuljahr 2004/05 sind es 5.879 Schülerinnen und 3.323 Schüler (entsprechend 63,9 % weiblich). Die Musikschulen in den Gender-Budgeting-Pilotbezirken verfügen zudem über eine detaillierte Aufstellung, in der zu sehen ist, wer welche Instrumente spielt.

Weiters kommt dem Thema Gender-Budgeting auch im subventionierten Jugendbereich auf dem Ansatz 3811, Kulturelle Jugendbetreuung, große Bedeutung zu; so werden beispielsweise beim Verein Wiener Jugendzentren Mädchentage, Mädchensporttage und eigene Vernetzungsplattformen für Mädchen eingeplant, beim Verein wienXtra ein „Görlskalender“ sowie ein Mädchenfest berücksichtigt und im Bereich der Parkbetreuung sowie der aufsuchenden Jugendarbeit werden ebenfalls spezifische Mädchenprogramme angeboten.

MA 51, Sportamt

Das Sportamt der Stadt Wien unterstützt Vereine in ihrer Tätigkeit und bei der Errichtung und Erhaltung von Sportanlagen, unabhängig vom geschlechterspezifischen Anteil der Sportausübenden und FunktionärInnen. Derzeit gibt es daher auch keine Aufzeichnungen über die konkrete Frauenquote in diesem Bereich.

Die Sportstadt Wien hat aber in den letzten Jahren verstärkt Veranstaltungen und Initiativen unterstützt, die Frauen und Mädchen den Sport sowie die Freude am Sport im besonderen Ausmaß näher bringen. Hierzu zählt nicht nur der Österreichische Frauenlauf, an dem sich 2005 eine Rekordteilnehmerinnenzahl von über 10.000 Frauen beteiligte, sondern u.a. auch der Mädchenfußballtag. Weiters unterstützt die Sportstadt Wien das Frauenfußballeistungszentrum in Simmering und fördert Vereine, die sich auf die Mädchen- und Frauensportarten spezialisiert haben.

MA 56, Städtische Schulverwaltung

In den allgemeinbildenden Pflichtschulen wurden im Schuljahr 2003/04 insgesamt 89.360 Kinder unterrichtet, davon 47.555 Mädchen (also 53,2 %) und 41.805 Buben, im Schuljahr 2004/05 gibt es 47.001 Schülerinnen (rund 53 %) und 41.663 Schüler. An den berufsbildenden Pflichtschulen wurden im Schuljahr 2003/04 insgesamt 17.911 Jugendliche unterrichtet, davon waren 6.751 Schülerinnen (37,7 %), für das Schuljahr 2004/05 liegen aufgrund des in manchen Berufsschulen praktizierten Kurssystems noch keine endgültigen Zahlen vor. Das unterrichtende Personal (= LandeslehrerInnen) ist übrigens in dieser Darstellung nicht erfasst, weshalb auch keine Beschäftigungszahlen, -quoten o.ä. hier angeführt werden.

3.1.5. Geschäftsgruppe 4: Kultur und Wissenschaft

Diese Geschäftsgruppe gibt einen eigenen Frauenkulturbericht heraus. In diesem sind sowohl Partizipation als auch Verteilung der Förderbudgets nach Geschlechtern dargestellt. Hier daher nur Auszüge.

1. Theaterbudget (Ansatz: 3240,3813 und 3819; MA 7): Der Anteil an geförderten Häusern und Projekten unter weiblicher Leitung beläuft sich 2004 auf 49,53 %. Bei den Freien Gruppen ist die Verteilung exakt 50/50, und auch in der Theaterjury wird Halbe/Halbe erreicht.
 2. Film/Video (Ansatz: 3710, 3813; MA 7): Frauenanteil 55,2 %
 3. Kompositionsaufträge (Ansatz 3819; MA 7): Frauenanteil 15,2 %
- Usw.
4. Hochschuljubiläumsstiftung (MA 8): Geförderte Projekte waren zu 27 % von Frauen, allerdings zu 30 % Anteil an der Fördersumme
 5. Stipendien und Förderpreise für hoch begabte junge WissenschaftlerInnen (Ansatz: 2891, 2820; MA 7): 94,6 % der Fördersumme für Frauen

Anhand des letzten Prozentsatzes ergibt sich für den hier interessierenden Schwerpunkt des Gender-Budgetings eine Fülle von Fragestellungen, die es näher zu beleuchten gilt: Warum erhalten Wissenschaftlerinnen einen so großen Anteil an Förderungen; sind Rückschlüsse auf soziale Verhältnisse etc. möglich, usw.? Jedenfalls sind Beurteilungsgrundlagen in Form von Gender Accounting, bzw. NutzerInnen-Analysen vorhanden.

Viele weitere Details finden sich im Frauenkulturbericht, der im Internet unter der Adresse <http://www.wien.gv.at/ma07/> veröffentlicht ist, bzw. bei der MA 7 angefordert werden kann.

3.1.6. Geschäftsgruppe 5: Gesundheit und Soziales

Gesundheit:

Die Einrichtung einer Frauengesundheitsbeauftragten, sowie ein eigenes Frauengesundheitsprogramm hat wesentlich dazu beigetragen, geschlechterspezifische Unterschiede in diesem Bereich aufzuzeigen und zu bearbeiten. Es gilt dabei vor allem frauenspezifische Erkrankungen und deren Konsequenzen aufzuzeigen und zu enttabuisieren, den frauenspezifischen Aspekt von Erkrankungen bei Diagnose und Behandlung darzustellen und die Karrieren von Frauen in Gesundheitsberufen zu fördern.

Die MA 15, Gesundheitswesen, wiederum bemüht sich in allen Bereichen geschlechterspezifische Daten zur Verfügung zu stellen. Dies stellt eine wichtige Grundlage in Aufbau und Entwicklung von Projekten und Maßnahmen dar. Allerdings sind nur wenig Größen tatsächlich auf Gemeindeebene steuerbar.

Daher nur beispielhaft:

1. Die Beteiligung von Frauen an Gesundenuntersuchungen hat sich in den letzten Jahren von 47 % 2002 auf 52 % 2003 erhöht. Frauen haben erfahrungsgemäß ein besseres Gesundheits- und Körperbewußtsein. Sie suchen eher Ärzte auf, nehmen an Vorsorgeuntersuchungen teil und pflegen ein verantwortungsvolleres Risikomanagement. Von Seiten der MA 15 wird daher auch betriebliche Gesundheitsförderung angeboten um beide Geschlechter vor Ort zu erreichen
2. Da in Wien mehr Burschen als Mädchen geboren werden, ist natürlich auch deren Anteil an den Gratisimpfungen leicht höher, derzeit sind jedoch Nutzungshintergründe nicht verfügbar.

Soziales:

Bei der sogenannten Vollsozialhilfe ist tendenziell der Anteil der Männer höher als der der Frauen, während bei den Richtsatzergänzungen – insbesondere im Erwerbsalter – mehr Frauen zu finden sind. Dies entspricht der Tatsache, dass durch den Abbau existenzsichernder Erwerbsarbeitsverhältnisse Vollerwerbstätigkeit und lebensunterhaltssichernde Löhne für Frauen schwer zu finden und kaum mit den realen Alltagsanforderungen wie Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sind. Allerdings ist in Wien durch ausgezeichnete Versorgung mit bedarfsgerechten Kinderbetreuungsplätzen die Zahl der vollwerbstätigen Frauen bundesweit am höchsten.

Im Fonds Soziales Wien ist ein eigenes Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Projekt in Planung. Eine erste Dokumentation liegt vor:

Der Fonds Soziales Wien organisiert und koordiniert klientInnenbezogene Leistungen in folgenden Bereichen:

1. Pflege
2. Behindertenarbeit
3. Sucht & Drogen
4. Wohnen

In allen vier Bereichen liegen KlientInnen-, Leistungs- und Finanzdaten vor. Die Dokumentation und Darstellung klientInnenbezogener Daten erfolgt nach Geschlechtern differenziert. Damit ist es möglich, die Quote der HilfeempfängerInnen gemessen an der Wiener Gesamtbevölkerung darzustellen.

Überall dort, wo die Leistungsdokumentation personenbezogen erfolgt (dies ist bislang noch nicht in allen Bereichen der Fall), ist es somit auch möglich, eine Inanspruchnahme von Leistungsangeboten differenziert nach Geschlecht darzustellen.

In Kenntnis der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedürfnislage wurde in den besonders männlich dominierten Bereichen vermehrt in spezialisierte Frauenangebote investiert. So wird das Angebot an Wohnplätzen für Frauen in der Wohnungslosenhilfe auf 170 Plätze erweitert. Darüber hinaus konnte auch im Rahmen der psychischen Betreuung eine eigene Frauenspezifische Beratungsstelle in diesem Jahr eröffnet werden.

Die nach Geschlechtern differenzierte Aufbereitung der Daten zur Inanspruchnahme von Leistungsangeboten erlaubt in weiterer Folge die Darstellung einer Entwicklung der Inanspruchnahme dieser Leistungsangebote, ebenfalls differenziert nach Geschlecht (Quote der Inanspruchnahme einer Leistung nach Geschlecht). Somit ist es möglich, Bedarfs- und Versorgungsprognosen nicht für die Gesamtbevölkerung, sondern auch nach Frauen und Männern zu erstellen.

Die nachstehende Tabelle listet für die zuvor genannten Bereiche, in denen klientInnenbezogene Leistungen organisiert und koordiniert werden auf, in welchem Ausmaß die Dokumentation und Planung der zu erbringenden Leistungen nach Geschlecht bereits realisiert sind.

Aufgabenbereich	Anzahl KlientInnen 2004 (gerundet)	Dokumentation und Darstellung der KlientInnen differenziert nach Geschlecht erfolgt bereits	Dokumentation der Inanspruchnahme von Leistungsangeboten differenziert nach Geschlecht erfolgt bereits	Bedarfs- und Versorgungsprognose (inkl. Finanzbedarf) differenziert nach Geschlecht erfolgt bereits
Pflege ambulant (Dienste ohne FSW Leistungen)	22.900	x	x	x
Pflege ambulant (FSW Leistung medizinische Hauskrankenpflege)	4.400	x	x	x
Pflege ambulant (FSW Leistungen durch SozialarbeiterInnen)	6.100	x	x	x
Pflege (Geriatrische Tageszentren)	1.600	x	x	x
Pflege stationär (Städtische und private Pflegeheime)	9.200	x	x	x

Behindertenarbeit (Wohnen, Mobilität, Arbeit, Sonstiges)	6.900			
Sucht & Drogen (ambulant und stationär)	3.500*	x		
Wohnen (wohnversorgte Personen)	3.800	x	x	x

* Wert 2003

3.1.7: Geschäftsgruppe 6: Stadtentwicklung und Verkehr

Wenn man diese Geschäftsgruppe in zwei große Felder einteilt, nämlich einerseits die Stadtentwicklungsabteilungen und andererseits die Verkehrsabteilungen lassen sich folgende Aussagen treffen.

Stadtentwicklung:

Hier ist Gender Mainstreaming bereits seit vielen Jahren berücksichtigt und in den Produkten als Grundlage für darauf aufbauenden Entwicklungen berücksichtigt. Der Strategieplan der Masterplan Verkehr und insbesondere der Stadtentwicklungsplan 2005 - STEP 05 (alles zu finden unter <http://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/>) sind unter der Vorgabe der Gender Mainstreaming Aspekte erstellt. Um die unterschiedlichen Lebenssituationen und damit verbunden auch die unterschiedlichen Ansprüche von Beginn an in alle Entscheidungsprozesse und Projektplanungen mit einzubeziehen

werden seitens der Stadtentwicklung auch vermehrt Beteiligungsverfahren unter bewusster Integration vor allem weiblicher VertreterInnen initiiert (lokale agenda 21, Zielgebiet Gürtel usw.).

Im Sinne von Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten wurden seitens der Wiener Stadtentwicklungsabteilungen in den letzten Jahren in Zusammenarbeit mit der MA 57, Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten und mit der Leitstelle für frauen- und alltagsgerechtes Planen und Bauen unterschiedliche Aktivitäten für Magistratsbedienstete, Bezirks- und GemeindepolitikerInnen, PlanerInnen, StudentInnen und alle anderen BürgerInnen veranstaltet („Gender City“, „Gender in the City“, „Mädchen planen ihre Stadt“, ...)

In Zusammenarbeit mit der Leitstelle für frauen- und alltagsgerechtes Planen und Bauen wurden Karten mit den Qualitäten und Defiziten für den FußgängerInnenverkehr allen Bezirken als Informationsgrundlage zur Verfügung gestellt sowie ein Handbuch für geschlechtssensible Verkehrsplanung erarbeitet.

Weiters wurde in den letzten Jahren die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in folgenden Bereichen der Stadtentwicklung zum Standard: Durchführung von Wettbewerben (Berücksichtigung eines festgelegten Frauenanteiles bei TeilnehmerInnen und Jury), Ausarbeitung von Studien und Forschungsarbeiten.

Verkehrsabteilungen

Aufbauend auf den generellen Zielsetzungen der Stadtplanung (insbesondere Strategieplan, Masterplan Verkehr und STEP 05) werden seitens der Verkehrsabteilungen die GM-Aspekte im öffentlichen Raum umgesetzt wobei hier explizit auf die dezentralisierten (d.h. nicht in der Geschäftsgruppe budgetierten) Mittel der MA 28, 33 und 46 für das Haupt- und Nebenstraßennetz hingewiesen wird.

Insbesondere soll hier auf den Gender-Mainstreaming-Pilotprozess im 6. Bezirk, der mit 6 Magistratsabteilungen aus dem Ressort (MA 19, MA 21 A, MA 28, MA 29, MA 33, MA 46) und der MA 59, Marktamt, unter der Federführung der Leitstelle für alltags- und frauengerechtes Planen und Bauen abgewickelt wird, verwiesen werden. Dieser stellt europaweit im Verkehrsbereich auf städtischer Ebene die breiteste Anwendung von Gender-Mainstreaming im öffentlichen Raum dar. Mit der aktiven Unterstützung der Bezirksvorstehung wurden und werden zahlreiche Verbesserungen für den FußgängerInnenverkehr umgesetzt. Gleichzeitig wird ein „Methodenkoffer“ für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming im Verwaltungsalltag erprobt. Erfahrungen aus diesem Prozess im 6. Bezirk werden gemeinsam mit den Erfahrungen aus dem Gender-Budgeting-Pilotbezirk Meidling derzeit in der Projektstelle der Magistratsdirektion ausgewertet und stellen Informationsgrundlagen zur Entwicklung des Wiener Gender Budgeting Indikators dar.

Ein weiterer Schwerpunkt mit Gender-Aspekt wird seitens der MA 33, Öffentliche Beleuchtung, unter dem Titel "sehen und gesehen werden" wahrgenommen. Frauen werden - neben Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen - häufiger als Männer Opfer von Kriminaldelikten. Ihnen gilt die spezielle Aufmerksamkeit der MA 33, die sich bemüht, den persönlichen Schutz und das Sicherheitsgefühl durch die Verminderung von Angsträumen durch verstärkte nächtliche Beleuchtung zu erhöhen und damit auch Chancengleichheit in der Mobilität zu erreichen. Zusätzlich erarbeitete die MA 33 mit der MA 46 einen Maßnahmenplan für problematische Schutzwege aus.

Im Jahr 2004 wurde zusätzlich zum Radwegekoordinator eine FußgängerInnenbeauftragte in der MA 46, Verkehrsorganisation und technische Verkehrsangelegenheiten, installiert.

MA 29 – Brückenbau, „Aktionsplan FußgängerInnen“ (link: <http://www.wien.gv.at/ma29/>) Von März 2005 bis Dezember 2006 nimmt die MA 29 eine Evaluierung und Verbesserung aller Fußgängerverbindungen (Brücken, Stege, Stiegenanlagen) nach den Kriterien:

- Attraktivität, d.h. ansprechende Gestaltung und gute Anbindung an das umliegende Wegenetze

- Sicherheit im Sinne von rutschfesten Gehbelägen, gut erreichbaren Handläufen für alle NutzerInnen (u.a. auch Kinder), ebenso wie das Subjektive Sicherheitsempfinden und ausreichende Beleuchtung
- Zeitgemäß, d.h. bei Neubauten die Kriterien für Gender Mainstreaming bereits von Beginn der Planung an zu berücksichtigen. Entwickelt wurde eine Checkliste, damit die Anliegen aller Benutzergruppe bereits von Beginn an einfließen.

3.1.8. Geschäftsgruppe 7: Umwelt

Die zu dieser Geschäftsgruppe zählenden Abteilungen sind nur auf den ersten Blick wenig Gender Mainstreaming /Gender Budgeting relevant. Sieht man jedoch genauer hin, können auch hier beispielhafte Investitionen gezeigt werden.

MA 30- Wien-Kanal:

Hier wurde beginnend mit 2005 von der MA 30, Wien-Kanal, und MA 48, Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark, je eine Themenstation in „Kids Town – Stadt der Kinder errichtet, und durch pädagogisches Personal betreut.

MA 31, Wasserwerke:

Durch die Auswechslung von Bleileitungen und zusätzliche Qualitätssicherungs- und Prüfmaßnahmen kann weit über die gesetzlichen Erfordernisse hinaus die Qualität des Trinkwasser gesichert werden, dies kommt insbesondere Schwangeren, als auch Eltern von Kleinkindern zugute.

MA 42, Stadtgartenamt:

Rund 60 % aller Beratungsleistungen entfallen auf Frauen. 5-8 % der Gesamtplanungs- und Herstellungskosten sind für ausschließlich gendersensible Maßnahmen veranschlagt Der Schwerpunkt orientiert sich an der Gruppe der Kinder und Jugendlichen, da in dieser Altersgruppe besonders hoher Bedarf an Bewegung besteht. Studien haben gezeigt, dass Mädchen in öffentlichen Parkanlagen im Alter von 9-13 Jahren deutlich schwächer vertreten sind als Burschen. Auch in der Gruppe der 14-18jährigen sind die Burschen häufiger vertreten. Dem wird durch Umplanungen und -bauten entgegengewirkt: Ballspielbereiche, die so beschaffen sind, dass Mädchen unbehelligt (mit)spielen können, anstatt der von Burschen besetzten Fußballkäfigen, werden geschaffen. Auch Mädchen-spezifischeren Spielen (z.B. Volleyball) soll mehr Raum eingeräumt werden. Abgerundet wird dieses Maßnahmenbündel durch Optimierung der öffentlichen Beleuchtung und eine bessere Erschließung der Freizeitareale. Die Entfernung von Sichtbarrieren (z.B. Sträucher, Dikicht) soll zusätzlich das Sicherheitsempfinden erhöhen.

MA 48, Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark:

Eine Nutzungsanalyse von Altstoffsammelinseln in Wien ergab, dass diese mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen werden. (zw. 63 und 69 %). Umweltbildungsmaßnahmen für Kinder und die Themenstation Kids Town tragen sicherlich zur Erleichterung der Haus- und Erziehungsarbeit bei. Die Besucherfrequenz der Problemstoffsammelstellen wird seit Mitte des Jahres 2005 nach Geschlechtern getrennt erhoben, es wird jedoch angenommen, dass auch hier der Frauenanteil höher ist.

MA 49- Forstamt und Landwirtschaftsbetrieb:

Gendergerechtigkeit ist explizites Gesamtbewirtschaftungsziel. Beispielhaft sind hier etwa die „Wiener Waldschulen“ angeführt.

MA 45-Wasserbau:

Errichtung eines Wasserspielplatzes auf der Donauinsel, weitere sind in Planung.

Wiener Umwelthanwaltschaft:
Anti-Atom-Homepage für Kinder

MA 22- Umweltschutz:
EULE-Programm für Kindergärten und Volksschulen

Zu den fünf zuletzt angeführten Bereichen bzw. Vorhaben ist zu bemerken, dass diese in Zusammenhang mit der Eingangs aufgeworfenen Fragestellung zu sehen sind, ob oder wie sich Gender-Budgeting auf bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern auswirkt. Im Vordergrund steht in diesem Zusammenhang daher vorerst die Unterstützung bzw. Erleichterung der überwiegend Frauen und Mütter bei der – idR unentgeltlichen – Erziehungsarbeit von Kindern.

3.1. 9. Geschäftsgruppe 8: Wohnen, Wohnbau und Stadterneuerung

1. In der Wohnbauförderung kann bei der Subjektförderung geschlechtsspezifisch ausgewertet werden. So haben etwa in den Jahren 2002-2004 immer mehr Frauen als Männer 55/45 % Eigenmittlersatzdarlehen gewährt bekommen. Auch bei der Wohnbeihilfe gibt es mehr weibliche als männliche EmpfängerInnen (62/38 %).

2. Bei der Objektförderung ist eine detaillierte Auswertung nach Gender Kriterien bei der Anzahl der Besichtigungen, der Anzahl der Zusagen, bei den Wohnungen, bei den Planungen und InteressentInnen möglich und wird sicher in die geplante Indikatorenerstellung einfließen.

3. Bei der sozialen Wohnungsvergabe gab es 20,9 % Zuweisungen an Frauen, 46,4 % an Männer, 19,1 % an Alleinerzieherinnen, der Rest verteilte sich auf Paare mit und ohne Kinder.

4. Bei der gesamten Wohnungsversorgungen gibt es detaillierte Auswertungen nach Besitzverhältnissen, nach Ausstattungskategorien, nach Wohnungsgrößen, nach Baualter, etc.

Besonders ausgewiesen ist dabei jeweils der Anteil an Alleinerzieherinnen. Auch in der Umfrage „Leben in Wien“ steht eine Fülle von Daten über Wohnstatus und Veränderungen geschlechtsspezifisch zur Verfügung, die ebenfalls Grundlage für weitere Betrachtungen in Hinblick auf den Wiener Gender-Budgeting-Indikator sein wird.

4. Ausblick:

Gemeinsam mit der Gender Mainstreaming-Stelle in der Magistratsdirektion werden aufbauend auf diese ersten Untersuchungen auch im nächsten Budgeterstellungsprozess Indikatoren entwickelt. Im Rechnungsabschluss sollen dann explizite Veränderungen dargestellt werden. Mit dem Prozess des Wiener Gender Budgeting Indikators ist damit Wien wieder einmal unter den führenden Stadtverwaltungen innerhalb der EU.

