

# Gender Budgeting



## Gender Budgeting in Wien

*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.*

Für die Umsetzung ist seit 1.10.2005 eine eigene Projektstelle für Gender Mainstreaming in der Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit zuständig.

Eng im Zusammenhang steht die Thematik „Gender Budgeting“ :

*Gender Budgeting ist die geschlechtergerechte Budgetpolitik oder Haushaltsführung und damit Teil des Gender Mainstreaming. Gender Budgeting umfasst Analysen von Staatseinnahmen und -ausgaben im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen, wobei nicht nur geschlechtsbezogene, sondern auch allgemeine Ausgaben, die nicht primär frauenspezifisch sind, 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?*

Wien ist die einzige Gebietskörperschaft, die sowohl Gender Mainstreaming als auch Gender Budgeting im gesamten Bereich des Magistrats anwendet.

### **1. Datengrundlagen für Wien zur Beantwortung der Gender Budgeting Fragestellungen:**

In der Studie „Gender Accounting“ ([www.wien.gv.at/statistik/pdf/genderstatistik.pdf](http://www.wien.gv.at/statistik/pdf/genderstatistik.pdf)) wurden verschiedene Wege untersucht, welche Daten zur Beantwortung der zentralen Fragen des Gender Budgeting herangezogen werden können. Aufbauend auf dieser Untersuchung wurden die für Wien zur Verfügung stehenden Datensets neu überarbeitet, bzw. ergänzt.

Daraus ergibt sich nun folgendes Bild:

*Frage 1: Wie erfolgt die Verteilung von Ausgaben/Einnahmen auf die Geschlechter?*

Hier können von den Gemeinden/Ländern primär die Ausgaben betrachtet werden, denn Einnahmen der Gemeinden/Länder setzen sich zu einem großen Teil aus einem im Finanzausgleich festgelegten Anteil an den Steuereinnahmen zusammen. Die Gestaltung der Steuern liegt jedoch weitgehend in Bundeskompetenz, damit kann auch nur durch Veränderung bundesgesetzlicher Bestimmungen mehr Geschlechtergerechtigkeit bei den Einnahmen erreicht werden. Hier sei nur als Beispiel die Auseinandersetzung zwischen den unterschiedlichen Einkommens- und Lohnsteuerkonzepten „Individual- versus Familienbesteuerung“ erwähnt, die je nach Wahl der Methode eminenten Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen haben.

*Frage 2: Wie wirkt die Haushaltspolitik kurz- und langfristig auf die Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern?*

Die kurzfristige Abbildung des status quo ist zumindest bei den Erwerbseinkommen relativ einfach darstellbar, da über die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HVSV) gekoppelt mit den Arbeitsmarktservice (AMS)-Daten auch eine regionale Verteilung seriös untersucht werden kann. Dies lässt aber lediglich eine Aussage über die Einkommensverteilung zu, nicht jedoch über die tatsächliche Ressourcenausstattung. Wie Einkommen in Haushalten verteilt werden, ist ein bislang noch relativ unerforschtes Gebiet, auch wenn es dazu

bestimmte methodische Ansätze gibt (z.B. Gary Becker und sein „shared goods“-Ansatz). Aber selbst diese Ansätze reichen nicht, um alle direkten und indirekten Effekte des Einsatzes öffentlicher Mittel nach Geschlechtern darzustellen. Derzeit sind hier lediglich Annäherungen möglich, etwa durch NutzerInnen-Analysen von öffentlichen Einrichtungen oder durch Analyse des Konsumverhaltens. Während es bereits einen unterschiedlichen Warenkorb für PensionistInnen gibt, wurde noch keiner nach Geschlechtern getrennt erstellt. Internationale Studien zeigen jedoch, dass Frauen zusätzliche Einkommen anders ausgeben als Männer. Eine weitere Annäherung bietet eine Untersuchung des WIFO zu „langfristigen Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich“, die zeigt, dass Sozialtransfers in Österreich – im Gegensatz zu Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen – einen starken Umverteilungseffekt haben und die Verteilung auf Haushaltsebene erheblich korrigieren<sup>1</sup>. Infrastrukturausgaben, insbesondere in den Öffentlichen Verkehr, aber auch in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen leisten ebenfalls nachweislich einen Beitrag zur besseren Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern.

*Frage 3: Wie sind die Wirkungen auf bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern?*

Hier gilt Ähnliches wie für die Frage 2. Bezahlte Arbeit, vor allem dort, wo sie sozialversicherungs- und steuerpflichtig erfolgt, kann anhand von Sozialversicherungsstatistiken und Lohn- und Einkommensstatistiken untersucht werden. Für den Bereich der unbezahlten Arbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflegearbeit, ehrenamtliche Arbeit) stammen die fundiertesten Daten aus einer Zeitbudgetstudie des Jahres 1992. Diese Daten gelten aufgrund der Erhebungsart (die Befragten führten über 24 Stunden ein detailliertes Tagebuch) nach wie vor als besonders valide. Eine aktuelle Erhebung dieser Aussagekraft hätte von einer Bundesstelle verordnet und finanziert werden müssen. Dies ist leider nicht erfolgt. Relativ aktuell sind lediglich Daten aus einem Mikrozensusprogramm des Jahres 2002, die allerdings auf subjektiven Einschätzungen der Befragten beruhen und daher neben dem Problem der kleinen Stichprobengröße Unschärfen aufgrund der Erhebungsform beinhalten. Eine weitere mögliche Datenquelle stellt hier ein Zusatzmodul zur Arbeitskräfteerhebung 2005 der Statistik Austria dar, in der Erwerbspersonen in Österreich zur Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit Erwerbstätigkeit befragt wurden.<sup>2</sup> Aber auch bei dieser Auswertung ist aufgrund der für Wien relativ kleinen Stichprobe und der Verzerrungseffekte durch die subjektive Einschätzung der Befragten deren Ergebnis für Wien nur bedingt aussagekräftig.

*Frage 4: Wie beeinflusst Haushaltspolitik die Geschlechterrollen?*

Haushaltspolitik ist nur ein Mittel zur Umsetzung bestimmter von der Politik formulierter Ziele. Ist ein Ziel jedoch explizit festgelegt, kann Haushaltspolitik in seiner gesamten Gestaltung zur Erreichung beitragen. Für die Gemeinden/Länder bedeutet dies aber vor allem die entsprechende Gestaltung der Ausgaben, s.o. Für die Wiener Stadtregerung ist Gleichstellung der Geschlechter bereits seit langem explizites Politikziel und zieht sich daher auch durch alle Gestaltungsbereiche. Als Beispiel seien hier nur der „Töchertag“, bei dem frühzeitig die geschlechterspezifisch traditionelle Berufswahl verändert werden soll, oder die explizite Verankerung des Ziels der Erhöhung des Frauenanteils bei Lehrenden und Studierenden in technischen Fachhochschulstudienrichtungen, bzw. die Erhöhung des Frauenanteils und damit der Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung genannt. Eine forcierte Beschäftigung von männlichen Kindergärtnern, um ebenfalls frühzeitigen Prägungen entgegenzuwirken, wäre als ein weiteres von vielen Beispielen anzuführen.

*Frage 5: Wie stellen sich die Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit (arbeitsmarktpolitische Effekte) dar?*

Wie bereits erwähnt ist hier die Datengrundlage relativ gut. Zudem ist die Förderung der Chancen für gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zentrales Ziel der Wiener Stadtregerung. Daher hat die Stadt Wien auch hier gesonderte Analysen beauftragt, die nachstehend dargestellt werden.

Zusätzlich zu den Grundfragen des Gender Budgeting muss jedoch für eine Operationalisierung im Haushaltsvollzug eine Bewertung der Ausgaben nach weiteren Kriterien erfolgen:

---

<sup>1</sup> Guger, Marterbauer: „Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich“, WIFO Monatsberichte, 9/2005.

<sup>2</sup> ST.AT: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005.

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?

Für die Antworten auf die Grundfragen sowie zur Einbeziehung der Zusatzkriterien erscheint als international übliche und damit vergleichbare Form eine Indikatorenbewertung sinnvoll. Daher wurde als erster Schritt ein Gender Mainstreaming Index für den bereits leichter darstellbaren Erwerbsarbeitsbereich eingeführt und neu berechnet.<sup>3</sup> An der Einbeziehung der zusätzlichen Kriterien in den Index wird aufgrund der noch auszubauenden Forschungs- und Analyseergebnisse derzeit gearbeitet.

## 2. Situation der Geschlechterverteilung im Erwerbsleben der Wiener Wohnbevölkerung:

Im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (waff) hat das Wirtschafts- und Arbeitsmarktforschungsinstitut „Synthesis“ auch für das Jahr 2005 eine Gesamtbetrachtung der Wohnbevölkerung in einem eigens entwickelten Indikator geliefert. Hier standen folgende für Gender Budgeting relevanten Fragen 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?
- Wie sieht der Unterschied der bei aktiver Erwerbsarbeit erzielbaren Einkommen aus?

Dieser Gesamtindikator „GM-Syndex“ soll die Entwicklung des Unterschiedes der Positionierung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt darstellen. Er besteht aus insgesamt 20 Basisindikatoren, die gleich gewichtet sind und jeweils einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen: Je größer ein Wert ist, umso größer sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Beobachtungszeitraum. Oder anders formuliert: Ein Wert von 100 bedeutet völlige Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, ein Wert von 0 völlige Gleichheit.

Folgende Basisindikatoren wurden für die einzelnen Gruppenindikatoren herangezogen:

Gruppenindikatoren:	Erwerbsbeteiligung	Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Einkommen
Bestehen aus den Basisindikatoren:	Beteiligung am Erwerbsleben	Volle Integration in den Arbeitsmarkt	Betroffenheit	Rechnerisches Jahresbeschäftigungseinkommen im oberen Segment
	Kürzer andauernde Episoden an Erwerbslosigkeit	Überwiegende Integration in den Arbeitsmarkt	Wiederholte Arbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres	Monatsverdienste (6 unterschiedliche Indikatoren, geteilt nach ArbeiterInnen/Angestellte und Alterskohorten)
	Teilhabe an der Elternkarenz	Länger andauernde Vollzeitbeschäftigung	Länger andauernde Arbeitslosigkeitsepisoden	
		Länger andauernde Teilzeitbeschäftigung	Mehr als die Hälfte des Jahres arbeitslos	

<sup>3</sup> Lehner, Prammer-Waldhör, Städtner, Wagner-Pinter: „Kennzahlen zum Gender Mainstreaming der Wohnbevölkerung Wiens 1996 bis 2005, Synthesis-Forschung im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds.“

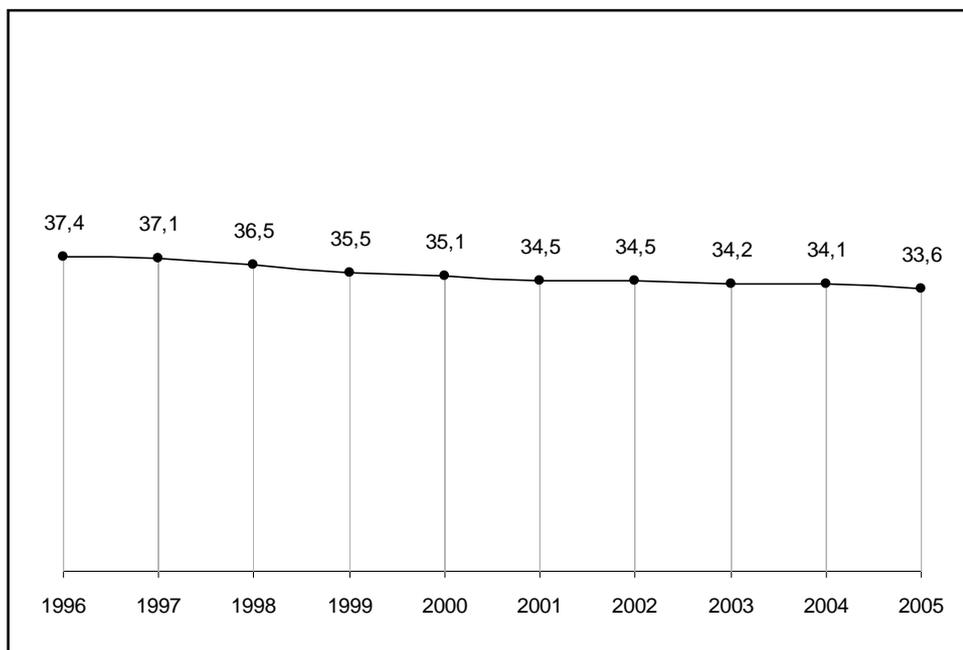
		Bruchloser Übergang von einem Beschäftigungs- verhältnis in ein nächstes		
		Vorübergehender Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt		

**Gruppenindikator 1 - Erwerbsbeteiligung:** Der Indikator sank 2005 auf 33,6 gegenüber 34,1 im Jahr 2004. Das bedeutet, die Chancen am Erwerbsleben teilzunehmen, haben sich für in Wien lebende Frauen stärker erhöht als für Männer, womit es zu einer Annäherung in diesem Bereich kommt. Hier hat sich der Subindikator „Teilhabe an der Elternkarenz“ am besten entwickelt, allerdings ist dieser Faktor noch immer jener, der am stärksten zur Ungleichheit der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern beiträgt.

Grafik 1

**Erwerbsbeteiligung: Frauen können sich besser positionieren**

Entwicklung des Unterschieds in den Erwerbschancen zwischen Frauen und Männern

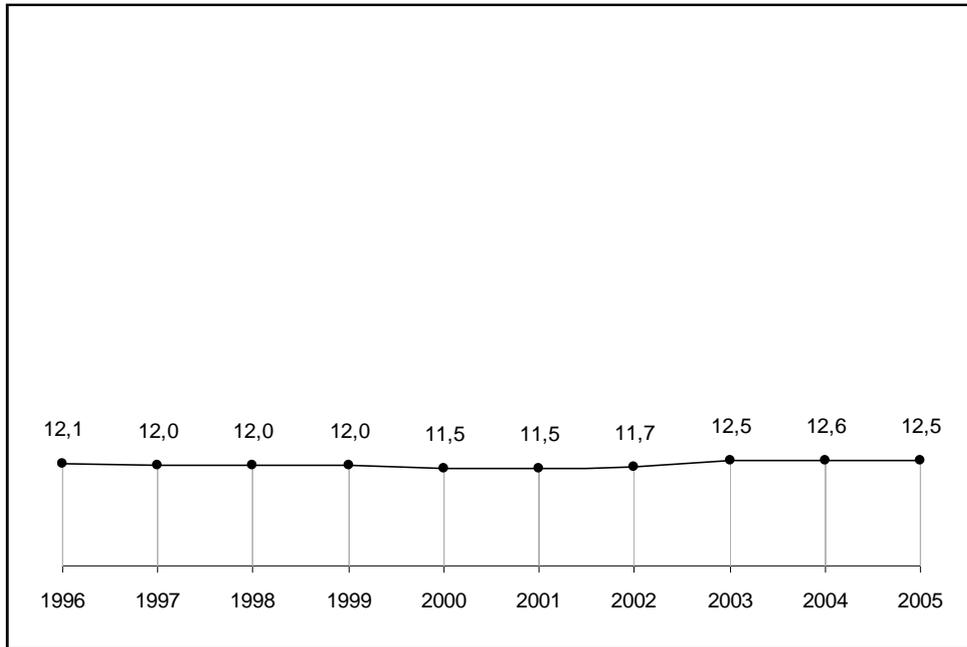


**Gruppenindikator 2 - Beschäftigung:** Bei der Beschäftigung hat sich der Indikator leicht verbessert, und das auf bereits sehr niedrigem Niveau. Das bedeutet, dass die Chance auf Beschäftigung für Männer und Frauen in Wien relativ gleich ist. Indikator: 12,5 im Jahr 2005, 12,6 im Jahr 2004. Allerdings war die Situation im Jahr 2000 und 2001 noch besser (Indikator 11,5). Hier korreliert die gesamtösterreichische Situation in der geringen Dynamik des Beschäftigungsaufbaus.

Grafik 2

**Beschäftigung von Frauen und Männern bereits sehr gerecht verteilt**

Entwicklung des Unterschieds in der Beschäftigung zwischen Frauen und Männern

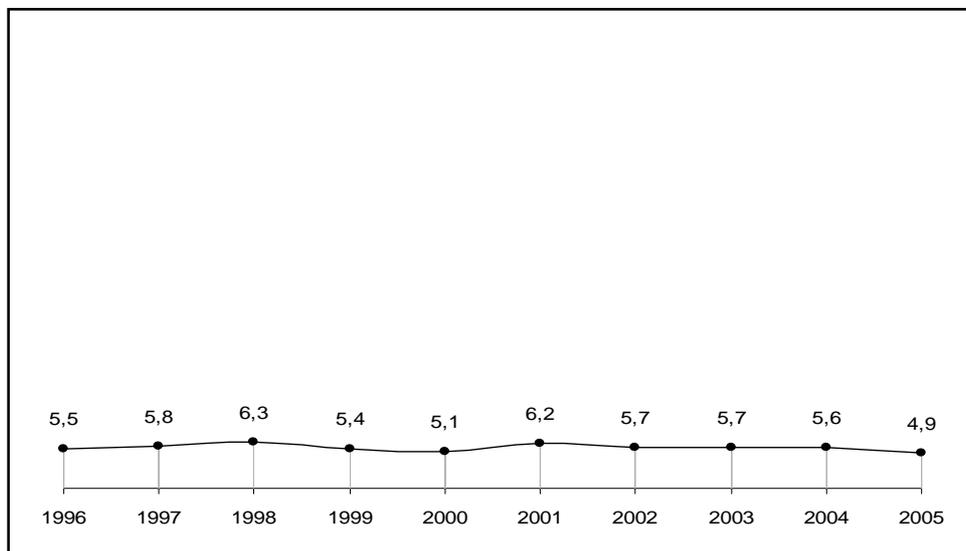


**Gruppenindikator 3 - Arbeitslosigkeit:** In diesem Bereich ist in Wien im Unterschied zu anderen Bundesländern und zum Bundesdurchschnitt die Situation für Männer und Frauen nahezu gleich. Der Indikatorwert liegt bei 4,9 im Jahr 2005, gegenüber 5,6 im Jahr 2004. Dies resultiert aus den in Wien im Vergleich zu anderen Bundesländern besseren Chancen für Frauen am Erwerbsleben teilzunehmen. Damit ist zwar die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in Wien bei Frauen im Vergleich zu anderen Bundesländern höher, dies ist aber nur die logische Folge einer höheren Erwerbsbeteiligung.

Grafik 3

**Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern**

Entwicklung des Unterschieds in der Arbeitslosigkeit zwischen Frauen und Männern

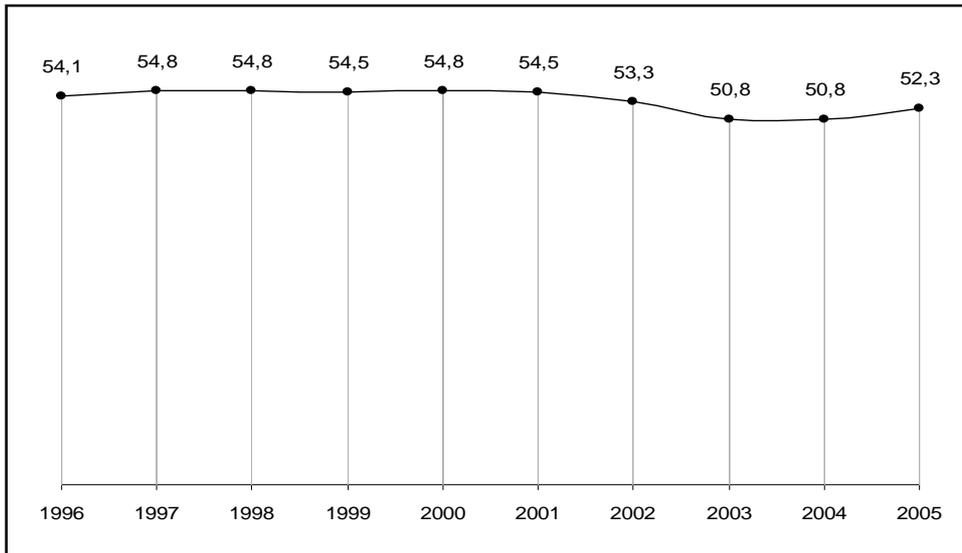


**Gruppenindikator 4 - Beschäftigungseinkommen:** Trotz annähernd gleicher Beteiligung am Erwerbsleben ist bei den Einkommen nach wie vor der höchste Ungleichheitsfaktor zu finden. Auch wenn dieser Unterschied in Wien kleiner ist als im Österreich-Schnitt, so beträgt hier doch der Indikatorwert 52,3. Zudem ist hier die einzige Verschlechterung zu verzeichnen: 2004 war dieser Wert bereits auf 50,8 gesunken. Dies steht in engem Zusammenhang damit, dass die höchste Dynamik bei der Beschäftigung in den „Neuen Erwerbsformen“ zu verzeichnen war, beziehungsweise dass in ganz Österreich nur die oberen Einkommen stiegen, während die kleinen gleich blieben oder sanken.

Grafik 4

**Schließt sich die Einkommensschere?**

Entwicklung des Unterschiedes im Einkommen von Frauen und Männern



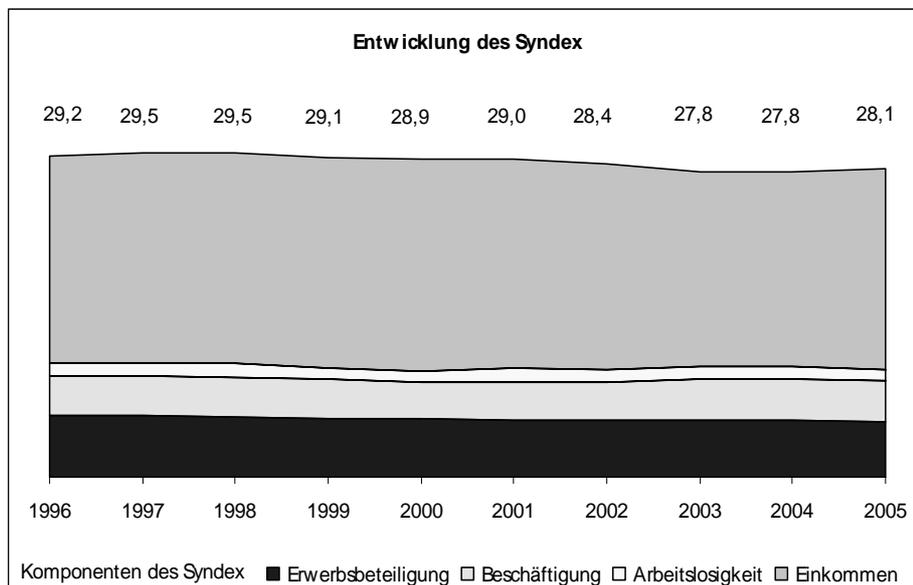
**Gesamtindex: Einkommensentwicklung verschlechtert Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben**

Daher ist auch der Gesamtindikator der Gleichstellung am Arbeitsmarkt leicht gestiegen. Konnte im Jahr 2004 noch ein Wert von 27,8 erreicht werden, so liegt er nun bei 28,1 im Jahr 2005.

Grafik 5

**Positionierung von Wienerinnen und Wienern am Arbeitsmarkt**

Entwicklung des Unterschiedes zwischen Frauen und Männern in einer Gesamtbewertung



Gesamtbewertung: Bedenkt man die Skalierung von 0 bis 100 ist ein Gender Mainstreaming Index von 28,1 sehr gut. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt liegt Wien jedenfalls besser, auch wenn im Unterschied zu 2004 noch kein Ergebnis für Gesamtösterreich vorliegt.

### 3. Situation der Geschlechterverteilung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wien:

In den von Statistik Austria veröffentlichten Befragungsergebnissen im Rahmen des Zusatzmoduls zur Arbeitskräfteerhebung 2005 lassen sich für Wien folgende Annahmen ableiten:

- Ungefähr 75.700 Personen im erwerbsfähigen Alter betreuen in Wien regelmäßig hilfsbedürftige Verwandte und Bekannte, das sind 6,7 % aller 15- bis 64-Jährigen.  
Fast zwei Drittel dieser betreuenden Personen sind Frauen.
- Kinder (unter 15 Jahren) werden in Wien von 318.600 Personen regelmäßig betreut – und zwar entweder eigene in der eigenen Wohnung oder eigene woanders lebende oder fremde Kinder. Der Frauenanteil liegt bei 55 %.

Insgesamt betreuen in Österreich 8,1 % der Personen im Erwerbsalter pflegebedürftige Angehörige oder Bekannte. In Wien liegt dieser Anteil bei 6,7 %. Detaillierte Aussagen sind aufgrund des kleinen Samples und damit der insgesamt kleinen Gruppe von Betreuenden nur für ganz Österreich möglich: Je älter die Personen werden, desto höher der Anteil der Betreuungsverpflichteten. Pflege ist zeitaufwendig – dies spiegelt sich im Ausmaß der Erwerbstätigkeit wider: Nur 7 % der Vollzeitbeschäftigten leisten regelmäßig Pflegearbeit, jedoch 10 % der Teilzeitbeschäftigten und 12 % der geringfügig Beschäftigten. Die berufliche Stellung spielt eine große Rolle: Unselbständige pflegen zu 7 %, Selbständige bzw. mithelfende Angehörige zu 11 % und unter Landwirten/innen und deren mithelfenden Angehörigen sind es 16 %. Bei allen Teilgruppen gibt es erhebliche Unterschiede nach dem Geschlecht.

Wer betreut? Kinderbetreuung decken vor allem Mütter und Betreuungseinrichtungen ab: 55,6 % der erwerbstätigen Wiener mit Betreuungsverpflichtungen geben an, dass während der normalen Arbeitszeit hauptsächlich ihre Partnerin die Betreuung übernimmt, 22,2 % nennen Betreuungseinrichtungen. Frauen sind bekanntlich stärker auf außerfamiliäre Betreuung angewiesen: Sie geben zu 33,8 % als hauptsächliche Betreuung Kinderbetreuungseinrichtungen, zu 21,4 % Verwandte, Freunde, Bekannte und zu 27,4 % den in der Wohnung lebenden Partner als Betreuungsperson an.

7,9 % der Personen mit betreuungspflichtigen Kindern würden gerne (mehr) arbeiten und die Betreuungszeit verringern, 6,2 % hätten es gerne umgekehrt. Die Wünsche der Frauen sind gegenläufig zu jenen der Männer.

Frage: „Möchten Sie gerne Ihr Berufsleben und Ihre Kinderbetreuungspflichten anders organisieren?“

Art der Veränderung	Wunsch nach Veränderung in % (ohne „weiß nicht“)		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Mehr Arbeitszeit – weniger Betreuungszeit	10,6	4,5	7,9
Weniger Arbeitszeit – mehr Betreuungszeit	5,4	7,1	6,2
Kein Änderungswunsch	72,8	83,4	77,5

Quelle: ST.AT: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005.

Noch einmal zu erwähnen ist hier, dass die Daten aus dieser Erhebung, die den Fokus auf Erwerbsarbeit legte, nichts über das Ausmaß unbezahlter Arbeit aussagen, sondern über die Effekte auf die Erwerbsarbeit der Befragten.

4. Berichte zu den Gender Budgeting Details aus den Geschäftsgruppen:

GGR 0

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MD-OS	Betriebliches Vorschlagswesen (BVW)	0260	<p>Ausgeschüttete Prämien:</p> <p>2005 2006</p> <p>Gestaffelt nach Höhe:</p> <p>bis 120 EUR 121-500 EUR 501-800 EUR 801-1300 EUR 1301-1900 EUR ab 1901 EUR</p> <p>Anteil der Prämierten an den Einreichenden des jeweiligen Geschlechts</p>	<p>14 % 29 %</p> <p>18 % 15 % 1 % 1 % 1 % 0 %</p> <p>29 %</p>	<p>86 % 71 %</p> <p>32 % 18 % 8 % 1 % 3 % 3 %</p> <p>21 %</p>	<p>Um das Potential an Wissen und Kreativität der Mitarbeiterinnen noch stärker als bisher ausschöpfen zu können, wurde für 2007 folgendes Gleichstellungsziel formuliert: „Erhöhung des Frauenanteils an den gesamten Einreichungen vor allem in den meist mit höheren Einsparungen und damit auch höheren Prämien verbundenen (technischen) Bereichen mit Hilfe gezielter Öffentlichkeitsarbeit (Intranet) und persönlichen (Informations-) Gesprächen.“</p>	<p>Diese Angaben ergeben sich vor dem Hintergrund zweier sehr großer Prämien (je &gt;10.000 E) an männliche Mitarbeiter des technischen Bereichs. Dort sind weibliche Mitarbeiterinnen derzeit strukturell und traditionell bedingt äußerst unterrepräsentiert.</p> <p>Diese Zahlen lassen darauf schließen, dass die Chance für Frauen prämiert zu werden, höher sind als die der Männer.</p>
MD-PR	Verwaltungsakademie und Personalentwicklung	0911	Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der MD-PR, GVA	51 %	49 %		

**Erläuterungen:**

Das BVW zählt seit vielen Jahren zu den Managementinstrumenten der Wiener Stadtverwaltung. Ziele sind, die Verwaltungsabläufe einfacher, wirtschaftlicher und kundenInnenfreundlicher zu gestalten und die Verwaltung den sich ständig ändernden Verhältnissen anzupassen. Wichtiges „Werkzeug“ ist dabei die Kreativität der MitarbeiterInnen. Als Motivationsfaktor, aber auch als Instrument zur Erzielung von Einsparungen, zur Qualitätssicherung bzw. –steigerung und zur laufenden Optimierung lebt das BVW vom Fachwissen, Ideenreichtum, von der Innovationsbereitschaft und der Erfahrung des täglichen Berufslebens aller MitarbeiterInnen.

Die Stadt Wien ist – soweit bekannt – im internationalen Vergleich derzeit die einzige öffentliche Verwaltung, die sich im Zuge des Betrieblichen Vorschlagswesens Gleichstellungsfragen widmet. So gehören seit Jahren nach Geschlechtern getrennte Statistiken zum Standard.

Auf Basis der Vergleichsdaten der letzten 3 Jahre kann aber auch für das Jahr 2006 angenommen werden, dass sich der TeilnehmerInnenanteil im Vergleich zu den Vorjahren nur geringfügig ändern wird. Tendenziell sinkt der Anteil von Frauen, die an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung teilnehmen, wobei angemerkt werden muss, dass insgesamt noch immer mehr Frauen als Männer Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen absolvieren.

Ergänzend ist noch anzuführen, dass die MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung Gender Mainstreaming und damit auch Grundlageninformationen zu Gender Budgeting seit mehreren Jahren in ihr Aus- und Weiterbildungsangebot aufgenommen hat. Neben einer eigenen ganztägigen Veranstaltung für Führungskräfte und Personalverantwortliche, die im Jahr 2007 auch für alle interessierten MitarbeiterInnen geöffnet wird, sind Informationen zu Gender Mainstreaming integrierter Teil der Managementlehrgänge und des Führungskräftenachwuchslehrgangs. Ebenso beinhaltet die Newcomer-Schulung schon seit mehreren Jahren in einem eigenen Modul, das von den Gleichbehandlungsbeauftragten gestaltet wird, den Gesichtspunkt der Gleichstellung.

Ab Herbst des Jahres 2006 wird erstmalig ein Workshop zum Thema „Gendergerechter Sprachgebrauch“ durchgeführt. Es ist geplant, diese Veranstaltung auch ins Jahresprogramm 2007 aufzunehmen. Zusätzlich bietet die MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung ein umfangreiches Veranstaltungsangebot ausschließlich für Frauen an, dessen Schwerpunkte speziell auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt sind. Die Zielsetzungen dieser Veranstaltungen liegen unter anderem in der Optimierung von Führungskompetenz, der Steigerung von kommunikativen Fähigkeiten sowie allgemein in der Stärkung der sozialen Kompetenzen. Eigene Schulungen für Kontaktfrauen, wie etwa die Grundschulung mit dem Schwerpunkt „Die Neuerungen des Gleichbehandlungsgesetzes“ unterstützen gerade diese Zielgruppe bei der Umsetzung von Frauenförderung und Gleichbehandlung in den Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien.

Mit dem Ziel, die Väterkarenz zu forcieren, bietet die Verwaltungsakademie einen Workshop für werdende Mütter und Väter an. In dieser Veranstaltung werden relevante dienstrechtliche Themen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes erörtert, wie Elternkarenz, Teilzeitmodelle oder Kinderbetreuungsgeld. Angebote für WiedereinsteigerInnen in den unterschiedlichen Phasen der Elternkarenz dienen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Herbst dieses Jahres findet im Rahmen der Newcomer-Schulung ein TrainerInnenforum statt, wobei zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung ein Vortrag über Gender Mainstreaming geplant ist. Dieser Ansatz soll im Jahr 2007 erweitert werden, mit dem Ziel, auch anderen magistratsinternen Vortragenden der MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung, Informationen über Gender Mainstreaming zukommen zu lassen.

Weiters ist für das Jahr 2007 geplant, dass in diversen Bildungsbereichen sukzessive eine Erweiterung durch spezifische Veranstaltungen, die den Gender Aspekt zum Schwerpunkt haben, stattfinden soll. So wird voraussichtlich für TeilnehmerInnen des Lehrgangs Personalentwicklung ein Follow-Up zum Thema Gleichbehandlung angeboten werden, wobei der Schwerpunkt dieser Veranstaltung auf geschlechterspezifischen Aspekten bei der Beurteilung von MitarbeiterInnen liegen wird.

Zusätzlich werden in mehreren Workshops und Seminaren - mit dem Schwerpunkt Diversität - Führungskräfte und MitarbeiterInnen der Stadt Wien für Gleichbehandlungsfragen sensibilisiert.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MD-AB	Internationale Hilfsprojekte	4293		63,77%	36,23%	Projektauswahl mit Zielrichtung auf frauenspezifische Projekte	

**Erläuterungen:**

Auch für die Jahre 2005 und 2006 gilt, dass grundsätzlich alle, mit Ausnahme der expliziten frauenspezifischen, internationalen Hilfsprojekte die gefördert wurden, Frauen und Männern in gleicher Weise zu Gute kamen und kommen. Gesundheitsprojekte, Schulprogramme, Malariaabwehr, Behindertenförderung, Hochwasser- und Erdbebenopferhilfe, Betreuung von Drogensüchtigen und Straßenkindern wurden für beide Geschlechter realisiert.

Auch bei der Projektauswahl kann eine Trennung nicht vorgenommen werden, da nicht vorhergesagt werden kann, ob Frauen oder Männer, Mädchen oder Buben verstärkt die geförderte Einrichtung in Anspruch nehmen werden.

Die im Frühjahr 2006 herausgegebene Einladung zur Einreichung von Projekten (call for proposals) wurde ausschließlich auf Projekte zur Förderung von Frauen in ländlichen Gebieten bestimmt. Für 2007 ist ebenfalls beabsichtigt, bei der Projektauswahl auf frauenspezifische Projekte zu setzen.

## GGR 1

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle	
				Frauen	Männer			
MA 17	Integrations- und Diversitätsangelegenheiten	4591	Inanspruchnahme von Maßnahmen im Zuge der Sprachoffensive	65 %	35 %	Gleichberechtigter Zugang zu Spracherwerbsangeboten	Schätzungen der Dienststelle auf Grund der bisherigen Erfahrungen bezüglich Vergabe von Gutscheinen für den Besuch eines Sprachkurses und Deutschkursen allgemein.	
			Inanspruchnahme von Maßnahmen im Zuge der Sprachoffensive "Mama lernt Deutsch"	100 %	0 %			
			Inanspruchnahme von Maßnahmen im Zuge der Sprachoffensive "Jugend"	60 %	40 %			
			Anteil der Subventionen, die reinen Fraueneinrichtungen zu Gute kommen	8 %	0 %	Abbau der frauen-spezifischen Benachteiligungen von Migrantinnen	Durch das gesonderte Ausweisen der Sprachoffensiven ist der Prozentanteil gegenüber dem Jahr 2006 vermindert. Budgetär ist jedoch kein Rückgang bei den Basisförderungen an Fraueneinrichtungen zu verzeichnen.	
			Anteil der Subventionen, die reinen Männereinrichtungen zu Gute kommen	0 %	0 %			
MA 35	Einwanderung Staatsbürgerschaft, Standesamt	0251	Versand bzw. Ausgabe von Willkommensmappen	50 %	50 %	Gleichberechtigter Zugang zu migrationsrelevanten Informationen	Versand bzw. Ausgabe ergeben 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 "Orientierungsgespräche für Frauen" ausgeglichen werden.
			Inanspruchnahme des KundInnenservice-zentrums (telefonische und persönliche KundInnenkontakte)	40 %	60 %			Periodische, stichprobenartige Erhebungen der Dienststelle. Höherer Anteil männlicher Kundenkontakte durch die Funktion als "Ankerfremde" bzw. Ehemänner, die Erkundigungen für ihre noch im Ausland befindliche Frau einholen.
			Einbürgerung	50 %	50 %			

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 38	Lebensmitteluntersuchungsanstalt	1301	Inanspruchnahme der Lebensmittel- und Ernährungsberatung:			Gleichberechtigter Zugang zu Informationen betreffend gesunde Ernährung	
			Anrufe bei der Hotline	72 %	28 %		Auswertung aus dem elektronisch erfassten Datenmaterial.
			davon Broschürenbestellungen	65 %	35%		Auswertung aus dem elektronisch erfassten Datenmaterial.
			bei Veranstaltungen	70 %	30 %		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 Hilfestellung.			Abbau von frauenspezifischen Benachteiligungen durch spezifische Frauenförderung	Der gesamte Ansatz der MA 57 ist im Sinne des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in höchstem Ausmaß relevant.
MA 59	Marktamt	8280	Bearbeitung von KundInnenbeschwerden im Lebensmittelbereich mit Probenabgabe durch die Parteien	67 %	33 %	Gleichberechtigter Zugang zu Informationen zu KonsumentInnenschutz und betreffend gesunde Ernährung	Sämtliche Angaben beruhen auf dienststelleninternen Aufzeichnungen aus Vorperioden.
			Inanspruchnahme der Hotline	67 %	33%		
			Versand von Informations-Broschüren zu den Themen "Wr.Märkte" und "Sichere Lebensmittel"	60 %	40 %		
			Inanspruchnahme von kostenlosen Pilzberatungen und -begutachtungen	40 %	60 %		
MA 60	Veterinäramt	1330	Auskünfte der Tierschutz-Helpline	60 %	40 %	Gleichberechtigter Zugang zu	Quelle: interne Datenbank
			Broschürenbestellungen	70 %	30 %	tierschutzrelevanten Informationen und Veranstaltungen	Quelle: interne Datenbank
TOW	Tierschutzombudsstelle Wien	0261	Teilnahme an Aktivitäten, Beratungsgesprächen, etc.	60 %	40 %		Angaben beruhen auf Schätzungen der Dienststelle im Beobachtungszeitraum.
MA 63	Gewerbewesen	0261	Begründung von Gewerben	31 %	69 %	Gleichberechtigter Zugang zur Begründung von Gewerbe	Quelle: Wirtschaftskammer Wien
			Bestellung von gewerberechtigten GeschäftsführerInnen	18 %	82 %		Quelle: Wirtschaftskammer Wien

## GGR 2

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 5		7822	Call <i>Fern Power Vienna 2007</i> des ZIT Zentrum für Innovation und Technologie - Anteil der Subventionen zugunsten von Frauen	100 %	0 %	Spezifischer Förderungswettbewerb zur Stärkung des Anteils von Forscherinnen als Projektleiterinnen oder -mitarbeiterinnen in betrieblichen F&E-Projekten	Richtlinie ZIT05 <i>plus</i>
			Inanspruchnahme des Bonus (Erhöhung der Förderquote) in <i>departure</i> -Förderprogrammen <i>classic</i> und <i>focus</i>	100 %	0 %	Stärkung des Anteils von Frauen als Projektleiterinnen oder -mitarbeiterinnen in unternehmerischen Projekten der Creative Industries	Richtlinie <i>departure creative industries 06plus</i> - geltend ab 1.7.2006
			Inanspruchnahme anderer Förderprogramme von WWFF, <i>departure</i> und ZIT	53 %	47 %	Das Ausmaß der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming-Aspekten in innovativen Wiener Unternehmen ist bei allen Förderprogrammen ein Bewertungsindikator	NutzerInnen des Fördercockpits (elektronische Antragstellung) im Beobachtungszeitraum 1.1.2005 - 30.6.2006
			Inanspruchnahme des Frauenservice des WWFF	100 %	0	Frauenspezifisches Beratungsangebot - Begleitung von Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in eine erfolgreiche Selbstständigkeit.	Anteil der Beratung Suchenden im Beobachtungszeitraum 1.1.2005 - 30.6.2006
		9000	Dotation Territorialer Beschäftigungspakt  Waff-Dotation	60 %	40 %	Neben der GesamtteilnehmerInnen-Zahl an allen einzelnen Maßnahmen des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds gibt es zusätzlich eine Vielzahl an frauenspezifischen Maßnahmen des waff. Zum Beispiel das Programm „Nova“ oder „Frech“. Der Gender Mainstreaming Ansatz gehörte bereits zur Gründungsphilosophie.	Zusätzlich zu den TeilnehmerInnen-Statistiken gibt es bereits seit 3 Jahren einen eigenen Gender Mainstreaming Indikator des waff, den „GEMINI“. Jede einzelne Maßnahme wird im Sinne der Gleichstellungsziele beurteilt. Diesen Einzelindikator findet man jährlich im Wirtschaftsplan und der Arbeitsprogrammplanung des waff, die im Kuratorium beschlossen werden. Für 2007 werden sie Anfang Dezember 2006 vorgelegt.
		7880	Arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme, wie die 25% Beteiligung Wiens am Lehrlingsauffangnetz im Rahmen des JASG	50 %	50 %	Bei Lehrlingsstiftungen sind Plätze explizit den Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen vorbehalten und bei allen Maßnahmen wird versucht, Mädchen zu motivieren, nicht traditionelle Lehrberufe zu wählen.	Evaluierung AMS Wien, Zielvorgaben AMS, Evaluierung waff, Sozialpartnervereinbarung mit der Stadt Wien im Rahmen des „Landesforum für Lehre und Berufsausbildung“.

MA 5	Statistisches Amt - Referat Statistik und Analyse	0210	Erhebung und Sonderauswertung sowie Publikation von Wien betreffenden Daten	50 %	50 %	Erhöhung der Transparenz von geschlechtsspezifischen Unterschieden: In allen Statistiken und Daten wird eine getrennte Betrachtung nach Geschlecht verlangt bzw. gesondert ausgewertet. Bei regionalen Sonderauswertungen im Auftrag des Referats von Ergebnissen der Statistik Austria sowie Eurostat werden Themen, die die Datenlücke zur Gender-Budgeting Bewertung schließen helfen, vorrangig behandelt und entsprechend publiziert.	Statistisches Jahrbuch, Statistische Mitteilungen, Sonderauswertungen und Eigenbeauftragungen
------	---	------	---	------	------	--	---

**Erläuterungen:**

Im Gegensatz zur eher vergangenheitsbezogenen Darstellung im VA 2006 konzentrieren sich die obigen Angaben auf das Jahr 2007, wengleich Annahmen und Schätzungen über die Inanspruchnahme auf Beobachtungszeiträume in der Vergangenheit basieren.

Die im VA 2006 auf den Seiten 265f unter 3.1.3 angeführten Erläuterungen sind hinsichtlich WWFF, departure und ZIT unverändert gültig. Die dort erwähnte Förderungsausschreibung des ZIT *Fem Power Vienna 2004* wird im Jahr 2007 mit voraussichtlich nur leichten Adaptierungen wiederholt, um eine nachhaltigere Wirkung dieser Förderungsmission zu erzielen.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 27	EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung	0108	EU-Förderungen	60 %	40 %	Die Implementierung des Gender Aspektes in allen Programmbereichen ist Voraussetzung für die Genehmigung eines EU-Förderprogrammes	OP-Wien Entwurf
	Fachhochschulförderung	7823	Fachhochschulförderung	38 %	62 %	Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere bei Studierenden und Lehrenden in den technischen Fachhochschullehrgängen	Gender Mainstreaming als Knock-Out-Kriterium in der Bewertung der Jury bei den Calls zur Fördervergabe

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 6	Rechnungsamt	9006	Gesamt-Bedienstetenanzahl	70 %	30 %	Chancengleichheit	VIPER
MA 6	Rechnungsamt	9006	EDV-Bereich, Programmierung und Systembedienung	45 %	55 %	Chancengleichheit	VIPER
MA 6	Rechnungsamt	9006	Teilzeitbeschäftigung	99,98 %	0,02 %	Chancengleichheit	VIPER
MA 6	Rechnungsamt	9006	Verwendung auf höherwertigen Dienstposten	69 %	31 %	Chancengleichheit	VIPER

MA 6	Rechnungsamt	9006	Führungskräfte-seminare zur Erweiterung des Fachwissens und Teambildung (beide Geschlechter, verschiedene Altersgruppen)	70 %	30 %	Chancengleichheit	Drei 3-tägige Seminare für jeweils 22 TeilnehmerInnen
MA 6	Rechnungsamt	9006	Seminar "Professioneller KundInnenkontakt am Telefon" zum besseren Umgang mit heiklen Gesprächssituationen für beide Geschlechter	70 %	30 %	Chancengleichheit	Je 1 Tag Seminar und 1 Tag training on the job für 2 Gruppen mit je 10 TeilnehmerInnen
MA 6	Rechnungsamt	9006	Bedienstetenschutz, Brandschutz	70 %	30 %	Chancengleichheit im Umgang mit technischem Gerät	Zusätzlich zu den Unterweisungen praktische Löschübungen für 100 MitarbeiterInnen jährlich
MA 6	SAP	9007	Gesamt-Bedienstetenanzahl	35 %	65 %	Chancengleichheit	VIPER
MA 6	SAP	9007	EDV-Bereich, Programmierung und Systembedienung	35 %	65 %	Chancengleichheit	VIPER
MA 6	SAP	9007	Verwendung auf höherwertigen Dienstposten	50 %	50 %	Chancengleichheit	VIPER

#### Erläuterungen:

Der NutzerInnenanteil in Prozent bezieht sich auf die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen, die von den in der Spalte Aspekt angeführten Begriffen betroffen sind.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 43	Städtische Friedhöfe	8170	Ausstattung und Instandhaltung der Friedhöfe	71 %	29 %	Erleichterte Inanspruchnahme der Service-Angebote der Städtischen Friedhöfe	Daten aus Aufzeichnungen der MA 43

#### Erläuterungen:

Im Zuge der Erarbeitung eines umfassenden Friedhofsstandards sind einige Punkte inkludiert, bei denen Bedeutung im Sinne von Gender Budgeting gegeben ist. Einer Befragung zu Folge sind 71% der FriedhofsbesucherInnen weiblich. Für die MA 43 ist der Umstand, dass 60% aller FriedhofsbesucherInnen älter als 60 Jahre sind, besonders wichtig. Für die KundInnen gilt es, ein entsprechendes Service-Angebot zur Verfügung zu stellen. Dieses umfasst:

- Sicherheit am Friedhof - Einrichtungen, Wege
- Wasserentnahmestellen, Mistboxen, Müllbehälter (Erreichbarkeit)
- Parkbänke
- Rollstühle
- Autobusverkehr am Zentralfriedhof

### GGR 3

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 10	Wiener Kindergärten	2400	Betrieb städtischer Kinderbetreuungseinrichtungen (Krippen, Kindergärten, Horte)			Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für MitarbeiterInnen; geschlechtssensible Pädagogik; Aufwertung des Berufsbildes	
		2401	Förderung des Betriebes von Kinderbetreuungseinrichtungen und Unterstützung der Eltern im Hinblick auf Ermäßigungen			Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; geschlechtssensible Pädagogik;	

**Erläuterungen:**

Sowohl der Betrieb der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen als auch die Unterstützung Privater - ausgedrückt in der Förderung privater Betreiber (Objektförderung) einerseits und in der Ermäßigung der Beiträge für Eltern (Subjektförderung) andererseits können als gender-budgeting-relevant eingestuft werden.

Im Betrieb (Ansatz 2400) ist einerseits anzumerken, dass die Abteilung eine wichtige Dienstgeberin für Frauen ist (von 6224 MitarbeiterInnen sind ca. 98% weiblich), im Sinne der gendersensiblen Pädagogik (ein essentieller Bestandteil des Konzepts „Kindergarten als Bildungseinrichtung“) aber zunehmend versucht wird, qualifiziertes männliches Personal aufzunehmen. Andererseits kommen die meisten Investitionen unmittelbar den überwiegend männlichen Beschäftigten des Bau- und Bauhilfsgewerbes zugute. Arbeitsmarktpolitisch relevant ist aber sicher auch die Tatsache, dass die hohe Betreuungsdichte (geringste Zahl von Schließtagen, lange tägliche Standardöffnungszeiten sowie Spezialangebote von zusätzlich erweiterten Öffnungszeiten) und die ständige Erweiterung des Angebots auch in qualitativer Hinsicht den Wiedereinstieg von Müttern und Vätern ins Berufsleben deutlich leichter macht als in anderen Bundesländern.

Im Rahmen eines Projektes im Gender-Budgeting-Pilotbezirk Meidling wird im Jahr 2007 ein Kindergarten besonders gendergerecht ausgestattet. Durch die bewusste Vermeidung rollenfixierender Gruppenraumgestaltung soll auch die soziologische Rollendeterminierung verringert werden. Eine besondere Herausforderung ist außerdem durch das multikulturelle Einzugsgebiet des Kindergartens gegeben.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 11	Amt für Jugend und Familie	0263 und 4350	Erarbeitung juristischer Grundlagen, z.B. das Wiener Tagesbetreuungsgesetz	83,4 %	16,6 %	Geschlechtssensible Pädagogik bei betreuten Kindern und Befähigung sowie Unterstützung der Erziehungsberechtigten	Die verschiedenen Möglichkeiten familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung (Teilzeit, Gleitzeitmodelle, ...) werden sehr unterschiedlich von Frauen und Männern angenommen. Allerdings hat das Angebot dieser Möglichkeiten in den Jahren 2005 und 2006 23 Frauen neue Beschäftigung geboten

**Erläuterungen:**

Die in der Tabelle angeführten Ansätze 0263 und 4350 sind nur zwei unter mehreren der MA 11. Wie relevant auch die legistische Arbeit der Abteilung ist, soll das folgende Beispiel verdeutlichen: Das Wiener Tagesbetreuungsgesetz (erarbeitet von den JuristInnen der MAGELF) bildet die Grundlage für das Berufsbild „Tagesmutter/-vater“. Auf dessen Basis haben derzeit 121 Frauen eine fixe Anstellung als Tagesmutter, zusätzlich sind 209 Frauen und ein Mann freiberuflich in diesem Beruf engagiert. Ergänzend wird bemerkt, dass die MA 11 immer bestrebt ist, dass die Sozialen Dienste und speziellen Serviceangebote von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden können. Auch im Bereich der Unterbringung von Minderjährigen im Rahmen der „Vollen Erziehung“ wird darauf geachtet, dass die Minderjährigen wenn möglich in koedukativen Gruppen untergebracht werden.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle	
				Frauen	Männer			
MA 13	Bildung und außerschulische Jugendbetreuung	2730	Büchereien - aktive NutzerInnen	63,7 %	36,3 %	Bereitstellung eines breiten Angebotes um Lesekompetenz und Lesebegeisterung vor allem auch bei Männern zu wecken	Im Jahr 2005 nutzten, wie schon in den Vorjahren, mehr Frauen als Männer das Angebot der städtischen Büchereien. Das Verhältnis bleibt dabei über die vergangenen 5 Jahre relativ konstant. Auch beim Personal spiegelt sich die gesellschaftliche Nutzung in etwa wider	
			Büchereien - Ausleihen	64,2 %	35,8 %			
			Büchereien - Personal	60,5 %	39,5 %			
		2290	Modeschule - SchülerInnen	97 %	3 %	Erhebung des bedarfsorientierten Angebotes		Daten des Schuljahres 2005/06
			Modeschule - Lehrende	78 %	22 %			
		3200	Musikschulen - SchülerInnen	63,3 %	36,7 %	Finanzielle und inhaltliche Analyse der von den unterschiedlichen Geschlechtern genutzten Angebote.		Die Daten beziehen sich auf das Schuljahr 2005/06. Während bei den Musikschulen das Geschlechterverhältnis bei Lehrenden und SchülerInnen annähernd gleich ist, ist die Kindersingschule auf Seiten der Lehrenden vollständig in Frauenhand. Nicht in die Analyse einbezogen ist die Frage nach den Instrumenten, an denen die Kinder und Jugendlichen ausgebildet werden - eine frühere Betrachtung in einem der Gender-Budgeting Pilotbezüge hat dabei eine (finanzielle) Bevorzugung der Buben ergeben, was in Zukunft anhand einer größeren Stichprobe zu überprüfen wäre
			Musikschulen - LehrerInnen	67,7 %	32,3 %			
			Kindersingschulen - SchülerInnen	69,3 %	30,7 %			
			Kindersingschulen - LehrerInnen	100 %	0%			
		3811	kulturelle Jugendbetreuung					Förderung von geschlechtsspezifischen Maßnahmen

#### Erläuterungen:

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 - siehe Tabelle.

Weiters kommt dem Thema Gender Budgeting auch im subventionierten Jugendbereich auf dem Ansatz 3811, Kulturelle Jugendbetreuung, große Bedeutung zu; so werden beispielsweise vom Verein Wiener Jugendzentren in mehreren Jugendzentren spezielle Mädchentage und Burschentage angeboten. Der Verein wienXtra gestaltet mit einer engagierten Mädchengruppe jährlich den „Görtskalender“ und veranstaltet 2006 erstmals eine Woche lang in Kooperation mit anderen Vereinen die „Mädchenaktionstage“; diese sind auch für 2007 wieder in Planung.

Im Bereich der Parkbetreuung sowie der aufsuchenden Kinder- und Jugendarbeit werden ebenfalls spezifische Mädchenprogramme angeboten.

Spezielle Beispiele der praktischen Umsetzung geschlechtsspezifischer Förderung von Mädchen:

„Mädchengarten“ in der Szene Wien (Balu & Du, „Parkbetreuung“ im 11. Bezirk) und Mädchenprojekt „Geheimer Garten“ auf einer separaten Grünfläche der Volksschule Reichsapfelgasse (Zeit!Raum, Aufsuchende Kinder- und Jugendarbeit im 15. Bezirk). Bei beiden Projekten wurde im Rahmen der Mehrfachnutzung ein geschützter Freiraum für Mädchen geschaffen. „Mädchenkäfig“ (Back Bone, Mobile Jugendarbeit im 20. Bezirk) - einzelne Aktionstage in unterschiedlichen Parks, wo 1 Stunde lang der Käfig ausschließlich für Mädchen geöffnet ist.

Mädchenbetreuung am Bennoplatz (Wiener Familienbund, „Parkbetreuung“ im 8. Bezirk)

Mädchennachmittag im Einsiedlerpark bzw. Einsiedlerbad (IFEP, „Parkbetreuung“ im 5. Bezirk) – Nutzung der Räumlichkeiten im Einsiedlerbad im Rahmen der Mehrfachnutzung.

Weitere Angebote für Mädchen sind Mädchenclubs, Mädchengruppen, Mädchenabende, Mädchenpartys, "Girls-only" im Turnsaal, Mädchen-Tanz-Gruppen (z.B. Hip-Hop, Modern-Dance), Selbstverteidigungskurse (u.a. in Kooperation mit einer Beamtin des Kriminalpolizeilichen Beratungsdienstes), Selbstbehauptungskurse, Ballspielturniere (z.B. Volleyball)

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
MA 44	Bäder	8350	Flächendeckendes Bäderangebot in Wien			Gleichbehandlung	

**Erläuterungen:**

MA 44, Ansatz 8350:

Die Wiener Bäder sind grundsätzlich für alle Wienerinnen und Wiener da, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunftsland, Einkommen und dergleichen. Daher gibt es derzeit auch keine Aufzeichnungen über die Frauenquote bei unseren Besuchern. Allerdings existieren in der MA 44 - Bäder durchaus Angebote, die primär für weiblichen Badegäste entwickelt bzw. auch vermehrt von diesen genutzt werden: Das Höpflerbad bietet beispielsweise einen geschlechtsspezifischen Spielplatz und im Simmeringerbad gibt es jede Woche das Angebot Frauenschwimmen. In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Eltern-Kind-Bereiche adaptiert, welche hauptsächlich von Müttern und Kindern genutzt werden. In vielen Hallenbädern gibt es die Einrichtung der Familiensauna zusätzlich zum gemischten und nach Geschlechtern getrennten Saunabetrieb. Die Einrichtung Familienbad wird ebenfalls eher von Müttern, als von Vätern mit ihren Kindern genutzt. Alleine die Bevölkerungsstruktur mit einem höheren Frauenanteil legt die Vermutung nahe, dass zu den Badegästen der MA 44 generell und daher auch die Saisongäste mehrheitlich dem weiblichen Geschlecht angehören. Da bei Frauen zusätzlich von einer höheren Lebenserwartung und einem verstärkten Gesundheitsbewusstsein auszugehen ist, erscheint der Schluss zulässig, dass die Angebote Seniorenschwimmen sowie Aqua-Rhythmik und Pool-Gymnastik ebenfalls mehrheitlich von Frauen besucht werden.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
MA 51	Sportamt	2020, 2620, 2630, 2660, 2690	Vielfältiges Sportangebot in Wien			Gleichbehandlung	

**Erläuterungen:**

MA 51, Ansätze 2020, 2620, 2630, 2660 und 2690:

Die MA 51 unterstützt Vereine in ihrer Tätigkeit und bei der Errichtung und Erhaltung von Sportanlagen, unabhängig vom geschlechterspezifischen Anteil der Sportausübenden und FunktionärInnen. Derzeit gibt es auch keine Aufzeichnungen über konkrete Frauenquoten. 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 2006 eine Rekordteilnehmerinnenzahl von über 12.000 Frauen beteiligte, sondern u.a. auch der Mädchenfußballtag, der auf Grund der großen Anzahl der Teilnehmerinnen 2006 an 2 Tagen stattfindet. Weiters unterstützt die Sportstadt Wien das Frauenfußballleistungszentrum, das wegen des großen Zuspruches vom Wiener Fußballverband von der kleinen Sportanlage in Simmering in das Franz Horr Stadion verlegt wurde und fördert Vereine, die sich auf die Mädchen- und Frauensportarten spezialisiert haben. Bei der Aktion Frau und Sport werden für nicht berufstätige Frauen insgesamt 130 Sportkurse auf 28 Sportanlagen angeboten. Das Kursangebot beinhaltet 22 verschiedene Sportarten wie z.B. Schwimmen, Tennis, Volleyball, Yoga, Gymnastik, Pilates u.v.m. Bei Bedarf wird auch eine Kinderbetreuung bereitgestellt.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 53	Presse- und Informationsdienst	0150	wien.at Club (Teil des Medien-Fullservice) - Teilnahme an Clubaktionen	58 %	42 %	Zielgruppengerechte Angebote und Informationen	Der wien.at Club ist eine Fun- und Infotainment Plattform der seine Angebote auf das Wissen über die Bedürfnisse der einzelnen Clubmitglieder aufbaut (Datenquelle: CRM-Tool für Zielgruppenanalyse). Näheres siehe Erläuterungen

**Erläuterungen:**

Seit nunmehr fünf Jahren hat der Club wien.at einen fixen Platz in der Freizeitgestaltung eines Teiles der Wiener Bevölkerung. Seit 1. Jänner 2006 ist ein CRM-Tool (Customer Relationship Management) im Einsatz, das eine genaue Zielgruppenanalyse zulässt. So sind mittlerweile 36.215 WienerInnen Mitglieder im Club wien.at (Stand Juni 2006). Davon sind 58% Frauen und 42% Männer.

Der Club ist eine Fun- und Infotainment Plattform der seine Angebote auf das Wissen über die Bedürfnisse der einzelnen Clubmitglieder aufbaut. So werden gezielt Clubaktionen angeboten, die einerseits den Bedürfnissen der Mitglieder entsprechen (Hard Facts aus dem CRM Tool) und andererseits die Erfahrungswerte der MitarbeiterInnen vor Ort (Soft Facts) berücksichtigen.

So können als aktuelle Beispiel für Angebote an junge Frauen mit Kindern die Clubaktionen Forscherexpress, Mini Kraxeln, Shaggy Dog und Schiff Ahoi genannt werden. Für ältere kulturinteressierte Clubmitglieder (aus unseren Erfahrungswerten vorrangig Frauen) die Aktionen Don Giovanni, Dreigroschenoper und Feuerwerk Operette.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 55	Bürgerdienst	0159 und 0263	Bearbeitung von Anliegen der Bevölkerung	52 %	48 %	Gleichbehandlung	Von allen an den Bürgerdienst heran getragenen Anliegen werden nur jene in eine Statistik aufgenommen, die einer längeren Bearbeitungszeit bedürfen. Jene, die im Zuge der Einbringung sofort geklärt werden können, werden nicht nach Geschlecht ausgewertet

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 56	Schulverwaltung	2000, 2050, 2101, 2102, 2201 und 2202	allgemeinbildende Pflichtschulen - SchülerInnen	47 %	53 %	In allen Unterrichtsformen ist gendersensible Pädagogik fixer Bestandteil des Unterrichts und der Fortbildung der PädagogInnen, um das Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern" entsprechend umzusetzen	
			berufsbildende Pflichtschulen - SchülerInnen	38 %	62 %		

## GGR 4

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 7	Studienförderung	2820	Stipendienvergabe	69 %	31 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
MA 7	Wissenschaft	2891	Publikationsförderung	44 %	56 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
			Vorlesungen	43 %	57 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
MA 7	Bildende Kunst	3120	Ankauf	49 %	51 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
			Kunst im Öffentlichen Raum	40 %	60 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
			Projektförderungen	37 %	63 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
MA 7	Musik	3220	Gesamter Ansatz	3 %	97 %	Prozentsatz erhöhen	Hauptsubventionsnehmer sind Symphoniker und Konzerthaus, die vorwiegend männlich besetzt sind
MA 7	Festwochen	3250	Leistungsanteil	25 %	75 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
			ProtagonistInnen	14 %	86 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
MA 7	Literatur	3300	Stipendien, Preise	60 %	40 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
			Druckkostenbeiträge	38 %	62 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
GGr 4	Museen	3400	Ausstellungsbudget	38 %	62 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
			Kunstankäufe	80 %	20 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
MA 7	Bezirksmuseen	3600	Leitung der ARGE ist weiblich	100 %	0 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
MA 7	Denkmalpflege	3621	Vergabe durch Frauen	100 %	0 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
MA 7	Film	3710	Filmfonds Herstellungsförderung, Regie	30 %	70 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
			Filmförderung	41 %	59 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
MA 7	KFB	3813	Blasmusikfestival	30 %	70 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
			Lebendige Weihnacht	70 %	30 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
			KomponistInnenförderung	24 %	76 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
			VT Bezirke Leitung	100 %	0 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
			Neue Medien	29 %	71 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
MA 7	sonstige kulturelle Maßnahmen	3819	Seniorarchäologie	65 %	35 %	Prozentsatz halten	Frauenbericht 2005
			Interkulturelle Maßnahmen	14 %	86 %	Prozentsatz erhöhen	Frauenbericht 2005
MA 8	Stadt- und Landesarchiv	2830	Werkverträge	60 %	40 %	Prozentsatz halten	Abschluss Werkverträge

### Erläuterungen:

Ziel der Arbeit der Geschäftsgruppe Kultur und Wissenschaft ist sowohl im Bereich der eigenen Aktivitäten als auch bei der Förderpolitik die Chancengleichheit für Frauen in allen Bereichen zu ermöglichen. Klarerweise hat die Umsetzung dieses Zieles viel mit der Verteilung der diesbezüglichen Ressourcen zu tun. Deshalb publiziert die Geschäftsgruppe seit 2001 einen eigenen Frauenkulturbericht, worin insbesondere die Verteilung der Subventionen nach dem Gender-Aspekt aufgeschlüsselt wird. Hierin zeigt sich, dass die Stadt Wien bei der Bestellung von Fachjurs, bei Kunstankäufen und Verleihungen von Preisen deutliche Akzente für Künstlerinnen setzt, dass bildende Kunst, Literatur, Tanz, Film und freies Theater zukunftsorientierte Sparten für Frauen sind. Es zeigt sich allerdings auch, dass weiterhin eine Sensibilisierung aller EntscheidungsträgerInnen bezüglich einer ausgewogenen Kulturarbeit und damit einer gerechten Verteilung der Subventionen notwendig ist.

## GGR 5

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
	Gesundenuntersuchungen	5001	Gesundheitsvorsorge	49,78 %	50,22 %	Gleichberechtigter Zugang zu den Gesundheits- und Sozialleistungen der Stadt Wien	Statistik Gesundheitsvorsorge
	SubstitutionspatientInnen	5001	Therapeutische Maßnahme	29,65 %	70,35 %	Gleichberechtigter Zugang zu den Gesundheits- und Sozialleistungen der Stadt Wien	Substitutionsstatistik
	Sozialhilfe bar/unbar	4110	Unterstützung	50,15 %	49,85 %	Gleichberechtigter Zugang Sozialleistungen der Stadt Wien	SOKO-Datenbank
	Mietbeihilfe	4110	Unterstützung	78,68 %	21,32 %	Gleichberechtigter Zugang Sozialleistungen der Stadt Wien	SOKO-Datenbank
	Dauerleistungen	4110	Unterstützung	53,16 %	46,84 %	Gleichberechtigter Zugang zu den Gesundheits- und Sozialleistungen der Stadt Wien	SOKO-Datenbank
	Pflegegeld	4170	Unterstützung	56,29 %	43,71 %	Gleichberechtigter Zugang Sozialleistungen der Stadt Wien	SOKO-Datenbank
	Fawos	4110	Unterstützung	51,55 %	48,45 %		SOKO-Datenbank

### Erläuterungen:

Bei zwei Einrichtungen kann auf Grund von bestehenden Vereinbarungen eine konkrete geschlechterspezifische Zuordnung von Geldmitteln erfolgen: Dies betrifft einerseits das „Frauengesundheitszentrum F.E.M.“, welches im SMZ-Süd und in der Krankenanstalt Rudolfstiftung, Department Semmelweis-Frauenklinik, angesiedelt ist. Hierfür werden seitens des KAV Budgetmittel in der Höhe von rund 460.000,- Euro jährlich zur Verfügung gestellt. Seit einigen Jahren existiert auch das Männergesundheitszentrum M.E.N. im SMZ-Süd, wofür Budgetmittel von rund 90.000,- Euro pro Jahr aufgewendet werden. In der letzten Novelle zum Wiener Sozialhilfegesetz wurde durch die Änderung der Bezeichnung „Haupt- und Mitunterstützter“ in Unterstützte im Familienverband“ mit gleichen Betrag eine defacto Gleichstellung aller Anspruchsberechtigten hergestellt. Weiters wurde eine Analyse der Verteilung der Pflagetage auf weibliche und männliche Patienten für den Zeitraum 2004 bis 2006 vorgenommen. Dies ergibt für den gesamten KAV – getrennt nach stationärem, ambulantem und pflegerischem Bereich – folgendes Ergebnis:

#### KAV – Pflagetage – prozentmäßige Verteilung

Bereich	Geschlecht	Jahr 2004	Jahr 2005	Jahr 2006
Krankenanstalten-Stationär	Männlich	44,7 %	44,6 %	44,8 %
	Weiblich	55,3 %	55,4 %	55,2 %
Krankenanstalten - Ambulant	Männlich		45,1 %	45,5 %
	Weiblich		54,9 %	54,5 %
Geriatrizentren	Männlich	26,2 %	26,4 %	26,7 %
	Weiblich	73,8 %	73,6 %	73,3 %

Im Beobachtungszeitraum zeigt diese Auswertung eine nahezu gleich bleibende Verteilung der Pflagetage auf männliche und weibliche Patienten.

Für den Bereich der Geriatrizentren ergibt sich ein Verhältnis von fast 3:1 zu Gunsten der weiblichen Patienten. Dies liegt u.a. daran, dass Frauen eine höhere Lebenserwartung haben.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 70	Rettungs- und Krankenbeförderungsdienst der Stadt Wien	5300	Einsätze	54 %	46 %	keine	Statistik MA 70
			Beschäftigte	12 %	88 %	Forcierung der Frauenförderung	Personalstand MA 70 Leistungsvertrag 2007

#### Erläuterungen:

Das Produkt „Einsatz“ kommt den Menschen, die in Wien die Notrufnummer 144 betätigen zu Gute. Diese Zahl ist – Geschlechter betreffend – nicht steuerbar und stellt sich im Jahr 2005 und im 1. Halbjahr 2006 wie folgt dar:

Frauen: 54 % aller Einsätze

Männer: 46 % aller Einsätze

Die Personalstruktur der MA 70 zeigt bei 683 beschäftigten Personen

12 % weibliche und

88 % männliche Personen.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 68	Feuerwehr- und Katastrophenschutz	1620	Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung	50 %	50 %		Erfahrungswerte der Dienststelle

#### Erläuterungen:

Der gesamte Einsatz des Budgets 2007 ist für den Schutz der Bevölkerung relevant; für den effizienten Vollzug der Hilfeleistungen z.B. Brandbekämpfung, Rettung von Menschen und Tieren aus Zwangslagen, Sofortmaßnahmen bei Bau- und anderen technischen Gebrechen sowie bei Strahlenunfällen, Brandsicherheitswachdienst nach dem Wiener Veranstaltungsgesetz, KundInnenservice (Notpässe, Beratung) werden alle auf Ansatz 1620 vorgesehenen Mittel - von Ausbildungsseminaren bis zur Investition (Bau- und Fahrzeugsektor, Sonderanlagen) – ohne geschlechterspezifischer Unterscheidung für die Sicherheit der Wiener Bevölkerung verwendet.

Darüber hinaus hat sich die MA 68 im Kontrakt 2007 zu einer Forcierung der Frauenförderung verpflichtet.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
Fonds Soziales Wien	Ambulante und semistationäre Dienste	4001	Besuchsdienst/ Stunden	83 %	17 %		
			Heimhilfe DGKP in Tageszentren/ Stunden	81 %	19 %		
			Reinigungsdienst/ Stunden	77 %	23 %		
			Tageszentrum f. Senioren/ Verpflegungstage	75 %	25 %		
			Essen auf Rädern/ Zustellungen	74 %	26 %		
			CASE Management/Zeit für Hausbesuch	73 %	27 %		
			Heimhilfe SpringerInnen/ Stunden	71 %	29 %		
			HKP Langzeit DGKP FSW	69 %	31 %		
			Sozialarbeit (im GSZ)/Anzahl d. KlientInnen	69 %	31 %		

		Pflegehilfen/ Stunden	69 %	31 %		
		HKP medizinisch – FSW/Stunden	66 %	34 %		
		HKP Langzeit DGKP – Vereine/Stunden	63 %	37 %		
		HKP medizinisch – Vereine/Stunden	62 %	38 %		
		Heimhilfe – Individuelle Betreuung/Stunden	62 %	38 %		
		Anleitung Heimhilfe – Individuelle Betreuung/Stunden	59 %	41 %		
		Wäschedienst/ Zustellungen	52 %	48 %		
	Stationäre Dienste	Pflegegeldstufe 0/Plätze	38 %	62 %		
		Pflegegeldstufe 1/Plätze	66 %	34 %		
		Pflegegeldstufe 2/Plätze	67 %	33 %		
		Pflegegeldstufe 3/Plätze	78 %	22 %		
		Pflegegeldstufe 4/Plätze	82 %	18 %		
		Pflegegeldstufe 5/Plätze	80 %	20 %		
		Pflegegeldstufe 6/Plätze	69 %	31 %		
		Pflegegeldstufe 7/Plätze	83 %	17 %		
	Behinderten- arbeit	Bildung, Beratung und Assistenz/ KlientInnen	44 %	56 %		Datenquelle: Datenbank LGK, 12.07.2006.
		Beschäftigung und Tagesstruktur/ KlientInnen	43 %	57 %		Daten: FördernehmerInnen im April 2006.
		Mobilität und Transportdienste/ KlientInnen				Leistungen der Abteilung Mobilität und Transportdienste sind sehr heterogen. Das trifft auch auf die Klientel und die personenbezogene Datenerfassung zu. Daher konnte für die Prognose ausschließlich die Altersstruktur herangezogen werden. Künftig können Geschlechteranteile differenziert dargestellt werden, eine entsprechende Datenbank ist derzeit im Aufbau.
	Fachbereich betreutes Wohnen	Dauerwohnplätze 1/ FördernehmerInnen	32 %	68 %	Berücksichtigung geschlechts- spezifischer Wohnbedürfnisse  Gilt für alle Wohnangebote gleichermaßen.	Zusammenfassung Dauerwohnplätze und spezielle Dauerwohnplätze für SeniorInnen. WHL Datenbank (Prognoserechnung 2007)
		Übergangswoh- nungen/ FördernehmerInnen	26 %	74 %		WHL Datenbank (Prognoserechnung 2007)
		Wohnplätze- Zielgruppen/ FördernehmerInnen	27 %	73 %		WHL Datenbank (Prognoserechnung 2007)

			Betreutes Wohnen in Wohnungen/ FördernehmerInnen	40 %	60 %		WHL Datenbank (Prognoserechnung 2007)
			NächtigerInnen- betten/ Plätze	10 %	90 %		FB Angebotsstruktur & WHL Datenbank
			Teilbetreutes Wohnen/ FördernehmerInnen	47 %	53 %		LGK Datenbank (Monatsdurchschnitt 2006)
			Vollbetreutes Wohnen/ FördernehmerInnen	42 %	58 %		LGK Datenbank (Monatsdurchschnitt 2006)
			Grundversorgung/ FördernehmerInnen	25 %	75 %		GVS Datenbank (Monatsschnitt 2006)

**Erläuterungen:**

Das Wiener Frauengesundheitsprogramm bietet darüber hinaus eine Vielzahl frauenspezifischer Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Vorsorge, sowohl als eigenes Projekt aber auch als Teil des medizinischen Regelbetriebes.

## GGR 6

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnenanteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 18	Stadtentwicklung und Stadtplanung	0266, 0311	Gender Mainstreaming in der Stadtplanung	52 %	48 %	Alle Handlungsfelder der Stadtplanung schon bei der Entwicklung der Maßnahmen verpflichtend auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin orientieren	STEP 05 (Kapitel 2.4.)
MA 19	Architektur und Stadtgestaltung	0266, 0311	sh. MA 18				
MA 21A	Stadtteilplanung und Flächen-nutzung Innen-West	0266, 0311	sh. MA 18				
MA 21B	Stadtteilplanung und Flächen-nutzung Süd-Nordost	0266, 0311	sh. MA 18				
MA 28	Straßenverwaltung und Straßenbau	6101, 6102, 6103, 6104, 6121	Chancengleichheit in der Mobilität, Nutzungsanspruch an den öffentlichen Raum	52 %	48 %	Attraktive Gestaltung des Straßenraumes für alle VerkehrsteilnehmerInnen (Gehsteigbreiten, Rampenanlagen, Beleuchtung etc.)	Masterplan Verkehr Wien 2003 (Kapitel 17.3)
MA 29	Brückenbau und Grundbau	0266, 6122	sh. MA 28				
MA 33	Öffentliche Beleuchtung	8160	sh. MA 28				
MA 46	Verkehrsorganisation und technische Verkehrsangelegenheiten	0266, 6400	sh. MA 28				

### Erläuterungen:

Die Geschäftsgruppe lässt sich in zwei große Bereiche mit Gender-Relevanz einteilen, nämlich einerseits die Verkehrsabteilungen und andererseits die Stadtplanungsabteilungen. Beide Bereiche haben gemeinsam, dass sie bereits seit vielen Jahren großen Wert auf die durchgehende Berücksichtigung von Gender Mainstreaming Aspekten legen. Diese werden sowohl in zahlreichen für die gesamte Stadt relevanten Grundlagenarbeiten (z.B. Stadtentwicklungsplan Wien 2005, Masterplan Verkehr Wien 2003) als auch in konkreten Projekten standardmäßig berücksichtigt. Die Abteilungen arbeiten auf Grund ihrer Aufgaben für die gesamte Wiener Bevölkerung (52 % Frauen, 48 % Männer, Quelle: Statistik Austria), nahezu alle Maßnahmen kommen daher sowohl den weiblichen als auch der männlichen Bewohnern zu Gute, wobei auch sehr viele Altersgruppen angesprochen werden.

Im Bereich der Stadtplanungsabteilungen wurden sämtliche in den letzten Jahren erstellte Grundlagenplanungen (STEP 05, MPV 03, Strategieplan; siehe <http://www.wien.gv.at/stadtentwicklung>) unter der expliziten Vorgabe der Gender Mainstreaming Aspekte erstellt. Auf diese aufbauend wurden und werden die weiteren Bearbeitungen und Studien erstellt und die Aspekte in die weiteren Planungsschritte integriert. Die in den vergangenen Jahren entwickelten Instrumente zur Einbeziehung unterschiedlicher Ansprüche in Planungsprozesse (z.B. Lokale Agenda 21, Gürtelbeirat) weitergeführt werden. Die seit Jahren bewährte Berücksichtigung von Gender Aspekten im Bereich der Durchführung von Wettbewerben (Berücksichtigung eines festgelegten Frauenanteils bei TeilnehmerInnen und Jury) wird fortgesetzt.

Aufbauend auf den generellen Zielsetzungen der Stadtplanung werden seitens der Verkehrsabteilungen die GM-Aspekte im öffentlichen Raum umgesetzt, wobei hier explizit auf die dezentralisierten Mittel der MA 28, 33 und 46 für das Haupt- und Nebenstraßennetz hingewiesen wird.

Im Zuge des europaweit einzigartigen Pilotprozesses im 6. Bezirk zur Berücksichtigung von GM-Aspekten im öffentlichen Raum (unter Einbeziehung der Magistratsabteilungen 19, 21A, 28, 29, 33, 46 und 59) wurde ein Methodenkoffer für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verwaltungsalltag erstellt und findet in den Abteilungen bereits Anwendung. Die zahlreichen in den vergangenen Jahren begonnenen Schwerpunkte zur Attraktivierung des öffentlichen Raums für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen (unter anderen: Erhöhung des Sicherheitsgefühls durch mehr Licht, Neugestaltung von Plätzen, Tätigkeit des Radwegekoordinators und der FußgängerInnenbeauftragten in der MA 46, Schutzwegeaktion, Verbesserung von Fußwegverbindungen z.B. durch Brücken, Stege, Stiegen- und Rampenanlagen) werden in den kommenden Jahren weitergeführt. Hier soll insbesondere durch die bereits sehr frühzeitige Einbeziehung von GM-Kriterien in die Planung eine Verbesserung für möglichst viele Benutzergruppen erreicht werden.

In beiden Bereichen werden die bisher erarbeiteten Instrumente, gemeinsam mit der Projektleiterin für Gender Mainstreaming und der MD-BD, Leitstelle Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen, mit Leitprojekten in den Kontrakten der nächsten Jahre zur generellen Umsetzung weiterentwickelt. Als Beispiel können hier die Projekte „Intergeneratives Grätzl“ und Planung U1-Süd (MA 18), Nordwestbahnhof (MA 21A), Bombardier-Gründe (MA 21B) oder der Aktionsplan FußgängerInnen (MA 29) genannt werden. Begleitend werden die MitarbeiterInnen mit entsprechenden Schulungen in Hinblick auf Gender Mainstreaming informiert und sensibilisiert.

## GGR 7

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 45	Schutzwasserbau	6391	Aus- und Weiterbildung der Bediensteten	18 %	82 %		

### Erläuterungen:

In der MA 45 werden 2007 spezielle Seminare, Schulungen, Workshops zur Frauenförderung angeboten. Weiters soll der Anteil an weiblichen Bediensteten erhöht werden.

Betreuung des Erlebnis Biotops Aquarena am Liesingbach. Für Schulklassen, Hortgruppen und Familien werden spannende Workshops über die Wasserwelt und ihre Bewohnervielfalt angeboten.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 42	2., Rudolf Bednar Park	8150		52,1 %	47,9 %	Nutzungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen und Geschlechter	Benutzerstruktur lt. Befragung zur Parkbetreuung (2004)
	10., Grundacker West	8150		52,1 %	47,9 %	Nutzungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen und Geschlechter	Benutzerstruktur lt. Befragung zur Parkbetreuung (2004).

### Erläuterungen:

Im Jahr 2007 werden erneut gendersensible Maßnahmen bei der Gestaltung, insbesondere bei den in der Tabelle angeführten Parkanlagen gesetzt. Bei der Gesamtplanung und Herstellung (rd. 5 - 8 % der Gesamtkosten) werden die Ergebnisse einer gezielte Befragung der BenutzerInnen berücksichtigt. Ziel ist eine Steigerung der Frequenz der Parkbenutzung durch Mädchen. Mädchenspezifische Spiele (z.B. Volleyball) werden verstärkt angeboten. Durch ein Maßnahmenbündel, wie Optimierung der Beleuchtung, Entfernung von Sichtschutz (z.B. Sträuchern, regelmäßiger Rückschnitt) soll das subjektive Sicherheitsempfinden erhöht werden.

Betreuung der Wasserspielplätze auf der Donauinsel und beim Liesingbach.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 31	Wasserwerke	8500	Aus- und Weiterbildung	54%	44 %		Personalbüro MA 31

### Erläuterungen:

MA 31: Zusätzlich zur Zuordenbarkeit der Aus- und Weiterbildung wird bei den Wasserwerken 2007 die Auswechslung der Bleileitungen abgeschlossen sein. Dies kommt besonders Schwangeren, aber auch Eltern mit Kleinkindern zu Gute. In der Wasserschule der MA 31 lernen Kinder von 6 bis 14 Jahren alles über das Lebensmittel Wasser.

MA 30: Die Themenstation „Kids Town – Stadt der Kinder“ wird weitergeführt.

MA 48: Es wird auch 2007 versucht Umweltbildungsmaßnahmen für Kinder bezüglich Müllvermeidung und -trennung durch den Einsatz von PädagogInnen spielerisch zu vermitteln

MA 49: Erreichung der Gendergerechtigkeit durch die Weiterführung und den Ausbau der Waldpädagogik mit den Wiener Waldschulen sowie Nationalparkhaus und Nationalcamp.

MA 22: Laufende Ergänzung und Aktualisierung des EULE-Programms für Kindergärten und Volksschulen zu Umweltthemen.

Bei den oben angeführten Aktivitäten steht hauptsächlich eine Unterstützung der Erziehungsarbeit im Vordergrund. Bei diesen Veranstaltungen kann durch Mitwirkung von pädagogisch geschultem Personal eine Unterstützung und Erleichterung bei der überwiegend von Frauen durchgeführten Erziehung erreicht werden und damit ein Beitrag zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet werden.

## GGR 8

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen-Anteil in Prozent		Geschlechterspezifische Ziele	Anmerkung/Quelle
				Frauen	Männer		
MA 50	Förderung des Wohnbaues	4810	Wohnbeihilfe	62 %	38 %		EDV-Auswertung
	Wohnbauförderung Neubau	4820	Wohnbeihilfe				
	Förderung der Wohnhaus-sanierung	4830	Wohnbeihilfe				
		4820	Eigenmittel-ersatzdarlehen	56 %	44 %		EDV-Auswertung
		Kein Ansatz	Soziale Wohnungsvergabe	22 %	44,6 %	AlleinerzieherInnen: 19,4 % Rest auf 100 % sind Paare mit und ohne Kinder: 14 %	EDV-Auswertung
		Kein Ansatz	Vergabe geförderter Wohnungen	54,5 %	45,5 %		Inkludiert Anmeldungen für Planungsprojekte, Besichtigungen und Zusagen bei der Wohnservice Wien GmbH

### Erläuterungen:

Die Wohnbau- und Sanierungsförderung kommt in einem sehr hohen Ausmaß Frauen zugute, v.a. weil diese bei SeniorInnenhaushalten (59 %) und AlleinerzieherInnenhaushalten (87,7 %) überproportional vertreten sind. Der Anteil der AlleinerzieherInnenhaushalte beträgt in Wien 6,1 %, im geförderten Wohnbau dagegen 11 %. 91 % aller AlleinerzieherInnenhaushalte leben daher in Wohnungen der Kategorie A (gegenüber 89 % aller Haushalte).

Die Sanierungsförderung, die auch auf Barrierefreiheit im Altbau abzielt, kommt überdurchschnittlich SeniorInnenhaushalten zugute (37,7 % in privaten Altmietwohnungen gegenüber 30 % aller Haushalte) und hier insbesondere Frauen (59 % aller Haushalte in der Altersgruppe 60+).

Quellen: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2005  
Wohnversorgung in Wien 2005/2006

Im Zuge der Beurteilung aller geförderten Wohnbauvorhaben durch den Grundstücksbeirat kommt einer frauen- und familiengerechten Planung besondere Bedeutung zu (nutzungsneutrale Wohnräume, Vermeidung von Angsträumen, themenspezifische Projekte wie Mehrgenerationenwohnen oder Wohnen + Arbeiten, usw.).