



STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10
A-1082 Wien

Tel.: 01 4000 82829 FAX: 01 4000 99 82810

E-Mail: post@stadtrechnungshof.wien.at

www.stadtrechnungshof.wien.at

DVR: 0000191

StRH III - 57-1/14

MA 57, Gender Budgeting in den Magistratsabteilungen
der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen,
KonsumentInnenschutz und Personal

Tätigkeitsbericht 2014

KURZFASSUNG

In der Stadt Wien wurde Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sowohl von der Politik als auch von der Verwaltungsspitze für den gesamten Magistrat vorgegeben und flächendeckend implementiert.

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog Gender Budgeting in den einzelnen Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal in den Budgetjahren 2011 bis 2013 einer vergleichenden Prüfung. Insgesamt gewann der Stadtrechnungshof Wien den Eindruck, dass die Umsetzung des Gender Budgeting Konzepts stetig weiterentwickelt und verbessert wurde.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Magistratsabteilung 57, als Koordinatorin für die Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal mit der Referatsleitung für Gender Budgeting abzuklären, ob genderspezifische Ziele, welche ausschließlich auf die bei der Stadt Wien beschäftigten Bediensteten bezogen sind, im Sinn des Gender Budgeting Konzepts der Stadt Wien als konform anzusehen sind.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Allgemeines	8
1.1 Entwicklung von Gender Budgeting	8
1.2 Begrifflichkeiten	9
2. Prüfungsumfang	9
3. Gender Budgeting auf Bundesebene.....	9
4. Gender Budgeting in der Stadt Wien	11
4.1 Entwicklung von Gender Budgeting in der Stadt Wien	11
4.2 Vorgehensweise bei Gender Budgeting in der Stadt Wien	12
4.3 Fragestellungen im Rahmen von Gender Budgeting	12
5. Budget - Gender Budgeting - Gender Mainstreaming	13
5.1 Allgemeines	13
5.2 Gegenüberstellung der Begrifflichkeiten	14
6. Gender Budget Analyse.....	15
7. Soll/Ist-Vergleich Gender Budgeting 2011	15
7.1 Wiener Wohnbevölkerung	16
7.2 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Wien	16
7.3 Genderspezifische Ziele und Maßnahmen	19
8. Soll/Ist-Vergleich Gender Budgeting 2012.....	33
8.1 Wiener Wohnbevölkerung	33
8.2 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Wien	33
8.3 Genderspezifische Ziele und Maßnahmen	36
9. Soll/Ist-Vergleich Gender Budgeting 2013.....	39
9.1 Wiener Wohnbevölkerung	39
9.2 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Wien	39
9.3 Genderspezifische Ziele und Maßnahmen	42
10. Resümee	45
11. Abschließende Empfehlung.....	45

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Bevölkerungsstand Wien 1. Jänner 2010	16
Tabelle 2: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Wien 2009.....	17
Tabelle 3: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich seit 2004.....	18
Tabelle 4: Registerarbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Wien seit 2004.....	18
Tabelle 5: Monatliches Medianeinkommen brutto von Frauen und Männern in Wien und Österreich	19
Tabelle 6: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 2	20
Tabelle 7: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 3	21
Tabelle 8: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 14	23
Tabelle 9: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 17	25
Tabelle 10: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 35	27
Tabelle 11: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 38	29
Tabelle 12: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 54	29
Tabelle 13: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 57	30
Tabelle 14: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 59	31
Tabelle 15: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 62	32

Tabelle 16: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 63	32
Tabelle 17: Bevölkerungsstand Wien 1. Jänner 2011	33
Tabelle 18: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Wien 2010	34
Tabelle 19: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2009 und 2010.....	35
Tabelle 20: Registerarbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Wien 2009 und 2010.....	35
Tabelle 21: Monatliches Medianeinkommen brutto von Frauen und Männern in Wien und Österreich	36
Tabelle 22: Bevölkerungsstand Wien 1. Jänner 2012	39
Tabelle 23: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Wien 2011.....	40
Tabelle 24: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2010 und 2011.....	41
Tabelle 25: Registerarbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Wien 2010 und 2011.....	41
Tabelle 26: Monatliches Medianeinkommen brutto von Frauen und Männern in Wien.....	42

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BV.....	Beschäftigungsverhältnisse
bzw.	beziehungsweise
ca.....	circa
d.h.	das heißt
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EN	Einkommensnachteil

etc.....	et cetera
EU	Europäische Union
EUR.....	Euro
EV.....	Einkommensvorteil
GB	Gender Budgeting
GGr.....	Geschäftsgruppe
GM.....	Gender Mainstreaming
inkl.	inklusive
lt.....	laut
m	männlich
MA	Magistratsabteilung
NGO	Non Governmental Organisation
RA	Rechnungsabschluss
rd.	rund
VA.....	Voranschlag
w.....	weiblich
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds
z.B.	zum Beispiel

GLOSSAR

Empowerment

Prozess, mit dem die Fähigkeiten von Menschen gestärkt und aktiviert werden, Herausforderungen zu bewältigen, Bedürfnisse zu stillen, Probleme zu lösen und sich die notwendigen Ressourcen zu verschaffen, um die Kontrolle über die Entscheidungen und Handlungen zu gewinnen, die ihre Gesundheit beeinflussen (Quelle: Fonds Gesundes Österreich).

Registerarbeitslosenquote

Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote wird der Bestand arbeitsloser Personen ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotenzial gesetzt. Das Arbeitskräftepotenzial wiederum ist die Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbstständig beschäftigten Personen lt. Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Quelle: Österreichische Nationalbank/Arbeitsmarktservice).

PRÜFUNGSERGEBNIS

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog Gender Budgeting in den einzelnen Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal in den Budgetjahren 2011 bis 2013 einer vergleichenden Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung der geprüften Stelle mit. Die von der geprüften Stelle abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

1. Allgemeines

1.1 Entwicklung von Gender Budgeting

Das Staatsbild hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Das betrifft sowohl die Wahrnehmung der grundlegenden Funktionen des Staates als auch die Organisations- und Steuerungsfunktionen öffentlicher Institutionen. Besonders im Zusammenhang mit den öffentlichen Haushalten in Bund und Ländern wird die Frage, wen in der Bevölkerung Haushaltsmaßnahmen mit welcher Wirkung und welchen künftigen Folgen treffen werden, von substantieller Bedeutung sein.

Seit den 1990er-Jahren gab es daher in zahlreichen Ländern weltweit die Bestrebung, ein neues Verständnis zu schaffen. Praktisch zeitgleich mit dem Bedeutungszuwachs des Public Management und von Governance Konzepten entwickelte sich unter Gender Budgeting ein Ansatz, der wesentliche Kriterien wie z.B. Good Governance, Wirkungssteuerung, Transparenz, Qualität und Effektivität öffentlicher Leistungen sowie die Rechenschaftspflicht mit der Gleichstellungsdimension verknüpft und im Bereich der Budgetpolitik seine Anwendung findet. Damit steht ein strategischer Ansatz bereit, der Public Management und Governance mit neuen und erweiterten Qualitätsmaßstäben erfüllen soll. Als Vorreiterin bzw. Vorreiter gelten sowohl der Bund als auch die Stadt Wien, die in ihren Bemühungen in der Umsetzung schon sehr weit fortgeschritten sind. Die österreichische Bundesregierung hat mit dem Bundeshaushaltsgesetz 2013 wieder mehr Dynamik in das Thema Gender Budgeting gebracht.

1.2 Begrifflichkeiten

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 in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen Beteiligte einzubringen.

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrument von Gender Mainstreaming. Es zielt darauf ab, die Budgetpolitik um die Geschlechterperspektive zu erweitern. Das bedeutet, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden systematisch in den Prozess der Budgeterstellung einbezogen. Zentrales Anliegen ist es, die Haushaltsmittel unter sozialen Gesichtspunkten gerecht zwischen den Geschlechtern aufzuteilen. Das bedeutet eine Erweiterung des traditionellen Budgetprozesses, nicht die Erstellung separater Budgets.

2. Prüfungsumfang

Im Rahmen der Einschau des Stadtrechnungshofes Wien wurde eine vergleichende Prüfung zwischen den einzelnen Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal für die Budgetvoranschläge und Rechnungsabschlüsse des Zeitraumes 2011 bis 2013 durchgeführt. Dabei wurden die im Internet veröffentlichten Unterlagen der Stadt Wien (Voranschlag bzw. Rechnungsabschluss) verglichen und darüber hinaus Einzelgespräche mit den betroffenen Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal und der Magistratsabteilung 5 geführt.

Die Magistratsabteilung 60 und die Wiener Tierschutzombudsstelle wurden in der Einschau nicht berücksichtigt, da diese im gegenständlichen Prüfungszeitraum in die Geschäftsgruppe Umwelt wechselten.

3. Gender Budgeting auf Bundesebene

Zu Gender Budgeting bekannte sich die österreichische Bundesregierung mit dem Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004, der die Umsetzungsbasis für die Bundesverwal-

tung darstellte und als Metaziel die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen der Ministerien definierte.

Seit dem Jahr 2005 müssen die einzelnen Bundesministerien in den sogenannten ressortspezifischen Erläuterungen Genderaspekte des Bundes in einem gesonderten Kapitel anführen. Damit sollen die jeweiligen Ressorts mindestens ein Beispiel für eine Gender Budgeting bedingte Maßnahme anführen, deren Effekte und Auswirkungen sohin geschlechterspezifisch thematisiert werden. Das Ergebnis war bisher eine Sammlung von Programmbeschreibungen und allenfalls Ankündigungen von Gender Maßnahmen, oft aber ohne einen direkten Bezug zum jeweiligen Bundesbudget.

Konkrete Folge des Beschlusses war die Gründung einer interministeriellen Arbeitsgruppe zu Gender Budgeting, deren Mitglieder die sogenannten Budgetistinnen bzw. Budgetisten sowie die Gender Mainstreaming-Beauftragten aller Ressorts waren.

Im Dezember 2007 wurde im österreichischen Parlament einstimmig eine grundlegende Haushaltsreform des Bundes beschlossen. Das neue Haushaltsrecht sah die Einführung einer wirkungsorientierten Haushaltsführung ab dem Jahr 2013 vor. Damit sollten die angestrebten Wirkungen und die dafür erforderlichen Leistungen von Politik und Verwaltung in das Budget integriert werden. Eine wirkungsorientierte Haushaltsführung ("Performance Budgeting") sollte damit den Bürgerinnen bzw. Bürgern transparent zeigen, welche Ergebnisse der Einsatz des Steuergeldes bringt. Ein wesentlicher Aspekt der Wirkungsorientierung war die Berücksichtigung des Zieles der Gleichstellung der Geschlechter.

Der erste Schritt der Haushaltsrechtsreform des Bundes trat mit 1. Jänner 2009 in Kraft und verankerte in der österreichischen Bundesverfassung die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Haushaltsführung als Staatsziel.

Mit dem Inkrafttreten der zweiten Etappe der Bundeshaushaltsrechtsreform ab dem 1. Jänner 2013 trat folgende weitere Verfassungsbestimmung in Kraft: "Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere

auch unter Berücksichtigung des Zieles der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten."

Auf Grundlage der österreichischen Bundesverfassung sind die näheren Bestimmungen durch Bundesgesetz zu treffen. In diesem sind die Maßnahmen für eine wirkungsvolle Verwaltung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Zieles der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu regeln. In der Folge wurde das Bundeshaushaltsgesetz 2013 erlassen, das eben dieses Ziel der tatsächlichen Gleichstellung beinhaltet.

4. Gender Budgeting in der Stadt Wien

4.1 Entwicklung von Gender Budgeting in der Stadt Wien

Die Stadt Wien ist eine Gebietskörperschaft, in der Gender Mainstreaming und Gender Budgeting schon Jahre vor dem Inkrafttreten der Verfassungsbestimmung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Haushaltsführung sowohl von der Politik als auch von der Verwaltungsspitze für den gesamten Magistrat der Stadt Wien vorgegeben und flächendeckend implementiert wurden.

Neben den in der Stadt Wien traditionell nachhaltigen Ansätzen im Bereich der Frauenförderung wurde bereits im Jahr 2005 in der Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit eine eigene Projektstelle (seit 2011 Dezernat) für Gender Mainstreaming installiert und Gender Budgeting in der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien in der Finanzverwaltung verankert.

Auf nationaler Ebene wurde Gender Budgeting - wie bereits erwähnt - im Rahmen der Haushaltsreform 2007 verpflichtend für Bund, Länder und Gemeinden gesetzlich verankert. Die vollständige Integration von Gender Budgeting in Wien in den regulären Budgetkreislauf erfolgte mit dem im Herbst des Jahres 2005 fertiggestellten Voranschlag für das Jahr 2006. Eine erlassmäßige Regelung der genauen Durchführung von Gender Budgeting wurde von der Stadt Wien nicht getroffen.

4.2 Vorgehensweise bei Gender Budgeting in der Stadt Wien

Bei der Erstellung des Gender Budgeting Kapitels für den Voranschlag und den Rechnungsabschluss werden alle Budgetansätze auf ihre Genderrelevanz geprüft. Das heißt, es wird analysiert, in welcher Weise sich die jeweiligen Ausgaben auf die Nutzerinnen- bzw. Nutzergruppen auswirken und ob unterschiedliche Effekte aufgrund der angebotenen Produkte und Dienstleistungen auf die Geschlechter feststellbar sind. Die Prüfung der Budgetansätze auf Genderrelevanz erfolgt in der Stadt Wien (idealerweise gemeinsam mit den verantwortlichen Fachreferentinnen bzw. Fachreferenten) durch die Budgetreferentinnen bzw. Budgetreferenten der Magistratsabteilungen. Wird in einem Budgetansatz Genderrelevanz festgestellt, sind in weiterer Folge von den Budgetreferentinnen bzw. Budgetreferenten für jeden einzelnen Budgetansatz genderspezifische Ziele zur Reduktion von geschlechterspezifischen Unterschieden, Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sowie Indikatoren zur Messung der Zielerreichung anzugeben.

4.3 Fragestellungen im Rahmen von Gender Budgeting

4.3.1 Gender Budgeting konzentriert sich dabei insbesondere auf folgende Fragen:

- Wie erfolgt die Verteilung von Ausgaben und 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 Erwerbstätigkeit (arbeitsmarktpolitische Effekte) dar?

Zentral stellt sich die Frage, inwieweit gleichstellungspolitische Instrumente dazu beitragen, die bestehenden Missverhältnisse zu beheben, d.h. welches gleichgeschlechtliche politische Potenzial steckt in der jeweiligen Strategie.

4.3.2 Zur Beantwortung dieser Fragen ist notwendig, die Lebenssituation von Frauen und Männern mittels geeigneter Indikatoren abzubilden. Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass wesentliche Indikatoren nicht durch landesgesetzliche, sondern vielmehr durch bundesgesetzliche Bestimmungen bzw. durch Rechtsnormen der EU de-

terminiert werden. Ein Einwirken auf diese Indikatoren im Sinn der Geschlechtergerechtigkeit ist durch die Stadt Wien daher nur eingeschränkt möglich.

5. Budget - Gender Budgeting - Gender Mainstreaming

Wie im Folgenden dargestellt, gibt es verschiedene Definitionen von Gender Budgeting. Alle enthalten zumindest Zielformulierungen, die offen und unpräzise sein können, weil sie allgemein das Fördern von Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern einfordern und dazu führen, dass alle Arten von einschlägigen Maßnahmen mit mehr oder weniger Potenzial zur Erreichung einer faktischen Chancengleichheit unter Gender Mainstreaming subsumiert werden.

5.1 Allgemeines

5.1.1 Gender Budgeting ist die Anwendung des Gender Mainstreaming im öffentlichen Budgetprozess. Damit ist das Budget Resultat politischer Entscheidungen darüber, inwieweit öffentliche Einnahmen sowie Ausgaben Auswirkungen oder einen Nutzen auf Frauen und Männer haben und um welche es sich dabei handelt. Budgets bilden sohin die sozialen und wirtschaftlichen Prioritäten eines Staates bzw. Bundeslandes ebenso wie der Geschlechterverhältnisse zueinander ab.

Der Europarat hat im Jahr 2004 folgende Definition von Gender Budgeting vorgenommen: "Gender Budgeting ist die Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in allen Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu finden."

5.1.2 Das Budget eines Bundeslandes oder einer Gemeinde sollte aus einer Geschlechterperspektive strukturiert analysiert werden. Das "Budgeting" (übersetzt mit: Haushaltsplanung) erfolgt aber nicht über ein separates Budget für Frauen, sondern ist eine Erweiterung der traditionellen Budgeterstellung um die sogenannte "Genderperspektive". Die geschlechterspezifischen Aspekte öffentlichen Haushaltens und die Effekte der Mittelverteilung auf die Geschlechter sind sichtbar zu machen und das Budget

sollte gleichstellungsorientiert restrukturiert werden, um als Werkzeug Veränderungen tatsächlich zu schaffen.

5.2 Gegenüberstellung der Begrifflichkeiten

Um die Komplexität und Zusammenhänge vom Budget, Gender Budgeting und Gender Mainstreaming darzustellen, werden diese Begrifflichkeiten wie folgt beschrieben:

5.2.1 Wenn man das Wort Budget im Zusammenhang mit dem Gender Budgeting etwas weiter fasst, dann führen die Tätigkeiten des Gender Budgeting Konzepts weiter als zu einer Analyse des Budgets, denn sie können sich auch auf "wirtschaftspolitische Konzepte, Institutionen und Prozesse sowie die Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Umgestaltung öffentlicher Haushalte" beziehen. Ein Budget stellt prinzipiell eine Gegenüberstellung von Einnahmen und Ausgaben dar.

Darüber hinaus würden Maßnahmen oder politische Programme im Rahmen einer sogenannten Gender Budget Analyse untersucht werden, sowie die überjährigen Budgets bzw. Etatplanungen, sowie deren Auswirkungen und Wirkungseffekte auf die sogenannten Geschlechterdifferenzen.

5.2.2 Mehrmals angemerkt wird in der Literatur die Bedeutung des ressortübergreifenden Ansatzes im Gender Budgeting. Dadurch wurde es als probates Mittel aufgefasst, Gender Mainstreaming in allen Bereichen durchzusetzen. Durch das Bestehen des ressortübergreifenden Ansatzes könnte das Gender Mainstreaming über das Gender Budgeting spezifiziert und kontrolliert werden.

5.2.3 Neben dem Begriff Gender Budgeting finden sich in der wissenschaftlichen Literatur bzw. im Sprachgebrauch weitere Bezeichnungen wie Engendering Budgets, Gender Responsive Budgeting, Gender Sensitive Budgeting, Gender Perspective Budgeting, Women's Budget und einige mehr, die sich zwar in ihrer Konzeption geringfügig unterscheiden, grundsätzlich aber synonym verwendet werden.

6. Gender Budget Analyse

Ausgangspunkt von Gender Budgeting ist eine möglichst umfassende Analyse des Budgets mit besonderem Augenmerk auf Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Politikbereichen, Gender Budget Analyse genannt.

Dass eine zuerst partielle im Gegensatz zu einer umfassenden Einführung von Gender Budgeting nicht notwendigerweise schlecht ist, findet ihre Bestätigung in der Literatur. Die Dienststellen sollten dabei nur jene Bereiche des Haushalts auswählen, in denen valide Daten existieren. Der diesbezügliche Vorteil wäre, dass dabei Erfolge für die Verwaltung relativ schnell sichtbar werden. Werden hingegen nur Teilbereiche des Budgets partiell untersucht, handelt es sich eindeutig nicht um die Umsetzung des Gender Budgeting Konzepts. Bei einer singulären Analyse des Einkommenssteuersystems kann beispielsweise nicht vom Gender Budgeting gesprochen werden, hingegen bei einer Analyse ganzer Sektoren oder Bundes-, Landes- oder Gemeinderessorts schon. Umso genereller der Untersuchungsbereich ist, desto besser können Verflechtungen bzw. Gesamtwirkungen berücksichtigt werden.

Erster Schritt bei der Einführung von Gender Budgeting wäre eine ausführliche Analyse. Danach sollten politische Maßnahmen folgen, die das Ziel haben, Geschlechterungleichheiten zu verringern bzw. zu vermeiden. Bei diesen Maßnahmen geht es allerdings nicht um eine direkte Ressourcenverteilung. Vielmehr bedeutet dies stets eine politische Kontextualisierung von Einnahmen und Ausgaben. Gender Budgeting bringt nicht automatisch die Erhöhung bzw. eine Kürzung von Budgetmitteln mit sich, sondern vielmehr eine Verschiebung in der Prioritätensetzung im Haushaltsplan. Was zählt, ist die Ausrichtung an den Bedürfnissen der Geschlechter.

7. Soll/Ist-Vergleich Gender Budgeting 2011

Zur Festlegung von genderspezifischen Zielen und Maßnahmen beim Gender Budgeting ist eine Analyse von statistischen Grunddaten im Hinblick auf geschlechterspezifische Merkmale unumgänglich.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen statistischen Daten vom Stadtrechnungshof Wien dargestellt. Es wurden hierbei die in den jeweiligen Voranschlägen und Rechnungsabschlüssen beinhalteten Daten herangezogen. Die jeweiligen Erläuterungen wurden auszugsweise zitiert.

7.1 Wiener Wohnbevölkerung

In Wien lebten am 1. Jänner 2010 insgesamt 1.698.822 Menschen. Im Vergleich zum Vorjahr war das ein Plus von rd. 0,7 %, wobei die Zahl der Männer beinahe im selben Ausmaß gestiegen war wie jene der Frauen. Etwa mehr als die Hälfte (rd. 52,2 %) der Wiener Wohnbevölkerung sind Frauen. Die Zahl der Männer übertraf in der Alterskategorie von 0 - 19 Jahren sowie in jener von 42 - 49 Jahren die Zahl der Frauen. In allen restlichen Altersgruppen gab es einen Frauenüberschuss. In der Bevölkerungsgruppe der über 60-Jährigen machten Frauen rd. 59 % der Personen dieser Alterskategorie aus.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 1: Bevölkerungsstand Wien 1. Jänner 2010

Bevölkerung in Wien zum 01.01.2010			
	Insgesamt	Frauen	Männer
Insgesamt	1.698.822	885.955	812.867

Quelle: Statistik Austria - Statistik des Bevölkerungsstandes, VA 2011 Stadt Wien

7.2 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Wien

7.2.1 Im Jahr 2009 gab es insgesamt 957.425 versicherte Beschäftigungsverhältnisse, davon entfielen rd. 49,1 % der versicherten Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen und rd. 50,9 % auf Männer. Der Frauenanteil an allen versicherten Beschäftigungsverhältnissen war damit seit 1995 um rd. 8,2 % (+1.390) gestiegen. Der Anteil der Unselbstständigen an allen Beschäftigungsverhältnissen lag bei rd. 90,8 %. Im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der versicherten Beschäftigungsverhältnisse um rd. 0,4 % (-3.455) zurück, wobei die Zahl der selbstständigen Beschäftigungsverhältnisse, vor allem bei den Frauen mit rd. 7,8 % (+2.244), zugenommen hatte. Die Zahl der geringfügig Be-

schäftigten hatte im Vergleich zum Vorjahr um rd. 3 % (+1.789) zugenommen, wobei Männer mit rd. 5,1 % (+1.258) ein stärkeres Plus zu verzeichnen hatten. Deutlich zurückgegangen war hingegen die Zahl der freien und geringfügig freien Dienstverträge mit einem Minus von rd. 5,2 % (-771) bei den Frauen und rd. 7,2 % (-837) bei den Männern. Die Zahl der Kindergeldbezieherinnen hatte im Vergleich zum Vorjahr um rd. 3,4 % (-762) abgenommen, die Zahl der Kindergeldbezieher - ausgehend von einem niedrigen Niveau - um mehr als rd. 10 % (+129) zugenommen.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 2: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Wien 2009

Versicherte Beschäftigungsverhältnisse (BV) von Frauen und Männern in Wien 2009						
	2009 insgesamt	2008/09 in %	2009 Frauen	2008/09 in %	2009 Männer	2008/09 in %
Versicherte BV insgesamt	957.425	-0,4	469.749	+0,3	487.676	-1,0
Unselbstständige BV zusammen	869.364	-0,7	438.572	-0,2	430.792	-1,3
Unselbstständige Beschäftigte (Standardbeschäftigte)	782.694	-0,8	388.626	-0,2	394.068	-1,5
Aktive BV	758.812	-0,8	367.044	+0,0	391.768	-1,5
Inaktive BV (Kinderbetreuungsgeld - Bezieherinnen bzw. Bezieher)	22.908	-2,7	21.582	-3,4	1.326	+10,8
Inaktive BV (Präsenzdienst)	974	-5,2			974	-5,2
Neue unselbstständige Beschäftigungsformen zusammen	86.670	+0,2	49.946	-0,5	36.724	+1,2
Geringfügig Beschäftigte	61.837	+3,0	35.966	+1,5	25.871	+5,1
Freie und geringfügig freie Dienstverträge	24.833	-6,1	13.980	-5,2	10.853	-7,2
Freie Dienstverträge	11.333	-4,9	5.733	-3,5	5.600	-6,4
Geringfügig freie Dienstverträge	13.500	-7,0	8.247	-6,4	5.253	-8,0
Selbstständige Beschäftigungsverhältnisse zusammen	88.061	+3,4	31.177	+7,8	56.884	+1,2
Erwerbstätige nach Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz	82.084	+3,6	28.640	+8,3	53.444	+1,2
Freie Berufe	4.671	+2,4	2.054	+3,7	2.617	+1,4
Erwerbstätige nach Bauern-Sozialversicherungsgesetz	1.306	-1,2	483	-3,0	823	-0,1

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, VA 2011 Stadt Wien

7.2.2 Teilzeit ist weiblich, dies zeigt die folgende Tabelle 3 sehr deutlich, wenn auch in Wien weniger ausgeprägt als in Restösterreich. Die Teilzeitquote der Frauen betrug im Jahr 2009 in Wien rd. 37,3 %, im gesamten Bundesgebiet dagegen rd. 42,9 %. Die Teilzeitquote stieg in Wien und Österreich bei Männern stärker als bei Frauen, wobei von einem niedrigen Niveau ausgegangen wurde.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 3: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich seit 2004

Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich seit 2004 in %				
	Wien		Österreich	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2004	30,5	8,7	37,8	4,8
2005	33,2	9,8	39,3	6,1
2006	33,8	10,6	40,2	6,5
2007	34,6	11,0	41,2	7,2
2008	35,2	12,3	41,5	8,1
2009	37,3	13,3	42,9	8,7

Quelle: Statistik Austria - Arbeitskräfteerhebung 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 und 2009, VA 2011 Stadt Wien

7.2.3 Im Jahr 2009 waren in Wien insgesamt 28.621 Frauen und insgesamt 44.431 Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von rd. 6,9 % (Frauen) bzw. rd. 10,1 % (Männer). Im Vergleich zum Jahr 2008 war die Arbeitslosigkeit bei den Männern mit rd. 12,2 % (+4.830) stärker gestiegen als bei den Frauen mit rd. 6,5 % (+1.735).

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 4: Registerarbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Wien seit 2004

Registerarbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Wien seit 2004 in %						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Insgesamt	9,8	9,7	9,3	8,5	7,8	8,5
Frauen	8,1	8,1	7,6	7,0	6,5	6,9
Männer	11,4	11,3	10,8	9,9	9,0	10,1

Quelle: Arbeitsmarktservice Wien, VA 2011 Stadt Wien

7.2.4 Männliche Angestellte verdienen im Jahr 2009 in Wien um rd. 45,1 % mehr als ihre Kolleginnen, bei den Arbeiterinnen bzw. Arbeitern lag der Einkommensvorteil der Männer bei insgesamt rd. 46,6 %. Anders formuliert: Weibliche Angestellte verdienen um rd. 31,1 % weniger als männliche Angestellte, Arbeiterinnen um rd. 31,8 % weniger als Arbeiter. In Österreich betrug 2009 der Einkommensvorteil der männlichen Angestellten rd. 69,2 %, der Arbeiter rd. 63,4 % bzw. der Einkommensnachteil der weiblichen Angestellten rd. 40,9 %, der Einkommensnachteil der Arbeiterinnen rd. 38,8 %. Diese Zahlen berücksichtigen nicht die unterschiedliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten, also ob Voll- oder Teilzeit gearbeitet wurde. Der Einkommensnachteil der Frauen aufgrund von Teilzeitarbeit hatte seinen Grund auch darin, dass diese in höherem Ausmaß unbezahlter Arbeit (Haus- und Familienarbeit) nachgehen als Männer.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 5: Monatliches Medianeinkommen brutto von Frauen und Männern in Wien und Österreich

Monatliches Medianeinkommen (brutto) von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2008 und 2009									
		Angestellte				Arbeiterinnen bzw. Arbeiter			
		Frauen	Männer	EN Frauen	EV Männer	Frauen	Männer	EN Frauen	EV Männer
		in EUR		in %		in EUR		in %	
Wien	2008	2.247,00	3.256,00	-31,0	44,9	1.377,00	2.039,00	-32,5	48,1
	2009	2.333,00	3.385,00	-31,1	45,1	1.408,00	2.064,00	-31,8	46,6
	2008/09 in %	3,8	4,0	0,3	0,4	2,3	1,2	-2,2	-3,1
Österreich	2008	1.952,00	3.345,00	-41,6	71,4	1.376,00	2.249,00	-38,8	63,4
	2009	2.012,00	3.405,00	-40,9	69,2	1.394,00	2.278,00	-38,8	63,4
	2008/09 in %	3,1	1,8	-1,7	-3,0	1,3	1,3	0,0	0,0

(Median: Einkommen, das 50 % der Bezieherinnen bzw. Bezieher unter- bzw. überschreiten)

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, VA 2011 Stadt Wien

7.3 Genderspezifische Ziele und Maßnahmen

In den betrachteten Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal wurden im Budgetjahr 2011 genderspezifische Ziele und Maßnahmen auf Basis dieser Grundindikatoren gesetzt. Welche genderspezifischen Ziele und Maßnahmen von den betrachteten Magistratsabteilungen gesetzt wurden, ist anhand einer Gegenüberstellung des Voranschlages und des Rechnungsabschlusses 2011 ersichtlich.

7.3.1 Die von der Magistratsabteilung 2 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 6: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 2

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 2	0990	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die bei der Stadt Wien beschäftigten Bediensteten	Betriebskindergarten TownTown, Wien 3, Erdbergerstraße 139	Verkürzung der Wegzeiten	70/30
Rechnungsabschluss 2011					
MA 2	0990	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die bei der Stadt Wien beschäftigten Bediensteten	Betriebskindergarten TownTown, Wien 3, Erdbergerstraße 139	Verkürzung der Wegzeiten	70/30

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

Anzumerken war, dass die Formulierung eines genderspezifischen Zieles bezogen auf "die bei der Stadt Wien beschäftigten Bediensteten" nach herrschender Lehre kein eigentliches Ziel im Sinn des Gender Budgeting darstellt. Nach herrschender Lehre wären genderspezifische Ziele so festzulegen, dass sie nicht auf ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Wien abstellen, sondern auf die gesamte Wiener Bevölkerung anwendbar wären.

7.3.2 Die von der Magistratsabteilung 3 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 7: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 3

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 3	0261	Sicherstellung der Möglichkeit individueller präventivdienstlicher Beratung durch Arbeitspsychologinnen bzw. Arbeitspsychologen	Arbeitspsychologische Beratungsangebote bei genderrelevanten Anfragen	Anzahl der geführten Beratungsgespräche	Wird ab 2011 in den psychologischen Beratungsstellen erhoben
		Genderrelevante Informationsangebote im Bereich der beruflichen Gesundheitsförderung	Infoseite auf der Homepage der Magistratsabteilung 3 "Geschlechtersensible betriebliche Gesundheitsförderung und geschlechtersensibler Gesundheitsschutz"	Anzahl der Zugriffe auf die jeweiligen Intranetseiten	Nicht aufschlüsselbar
		Genderrelevante Informationsangebote im Bereich der beruflichen Gesundheitsförderung	Aktuelle Gesundheitstipps für Frauen im Intranet (z.B. Wechseljahre, Osteoporose)	Anzahl der Zugriffe auf die jeweiligen Intranetseiten	Nicht aufschlüsselbar; überwiegend "w" kann angenommen werden
			Gesundheitscoaching für Frauen 50 plus	Anzahl der Teilnehmerinnen	100/0
			Gesundheitscoaching für Männer 50 plus	Anzahl der Teilnehmer	0/100
			Risikofaktor Fehlhaltung und Stress - Einführung in die Stressbewältigung	Anzahl der Teilnehmerinnen	100/0
			Stark im Job durch gesunde Ernährung für Frauen 50 plus	Anzahl der Teilnehmerinnen	100/0
			Männergesundheit Urologie	Anzahl der Teilnehmer	0/100
		Genderrelevante präventivdienstliche Beratungsangebote durch Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte	Mutterschutz - Evaluierung am Arbeitsplatz	Anzahl der Teilnehmerinnen	100/0

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Rechnungsabschluss 2011					
MA 3	0261	Sicherstellung der Möglichkeit individueller präventivdienstlicher Beratung durch Arbeitspsychologinnen bzw. Arbeitspsychologen	Arbeitspsychologische Beratungsangebote bei genderrelevanten Anfragen	Anzahl der geführten Beratungsgespräche	75/25
		Genderrelevante Informationsangebote im Bereich der beruflichen Gesundheitsförderung	Infoseite auf der Homepage der Magistratsabteilung 3 "Geschlechtersensible betriebliche Gesundheitsförderung und geschlechtersensibler Gesundheitsschutz" Aktuelle Gesundheitstipps für Frauen im Intranet (z.B. Wechseljahre, Osteoporose)	Anzahl der Zugriffe auf die jeweiligen Intranetseiten (nicht aufschlüsselbar)	
		Genderrelevante Workshops, Vorträge und Seminare im Bereich der beruflichen Gesundheitsförderung	Gesundheitscoaching für Frauen 50 plus Gesundheitscoaching für Männer 50 plus Stark im Job durch gesunde Ernährung für Frauen 50 plus Männergesundheit Urologie Gesunde Bewegung im (Arbeits-)Alltag	Anzahl der Teilnehmerinnen Anzahl der Teilnehmer Anzahl der Teilnehmerinnen Anzahl der Teilnehmer Anzahl der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer	100/0 0/100 100/0 0/100 60/40
		Genderrelevante Workshops, Vorträge und Seminare im Bereich der beruflichen Gesundheitsförderung	Osteoporose - Vorbeugung für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter 50 plus Mutterschutz - Evaluation am Arbeitsplatz Vorsorge, 50 plus für Frauen Vorsorge, 50 plus für Männer	Anzahl der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer Anzahl der Teilnehmerinnen Anzahl der Teilnehmerinnen Anzahl der Teilnehmer	60/40 100/0 100/0 0/100

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

Ebenso wie zuvor bei dem von der Magistratsabteilung 2 festgelegten Ziel war auch bei der Magistratsabteilung 3 festzustellen, dass solche Ziele festgelegt wurden, die sich nicht auf die gesamte Wiener Bevölkerung bezogen.

7.3.3 Die von der Magistratsabteilung 14 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 8: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 14

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 14	0161 0162				
Rechnungsabschluss 2011					
MA 14	0161 0162	Mehr Informationen über die Bedürfnisse, Interessen, Perspektiven und Probleme der bei der Magistratsabteilung 14 beschäftigten Frauen zu bekommen, um Maßnahmen für die Frauenförderung innerhalb der Magistratsabteilung 14 erarbeiten zu können. Weiters soll die Vernetzung der Frauen in der Magistratsabteilung 14 gefördert werden	Weiterentwicklung und Nutzung der Plattform ADFrau der Magistratsabteilung 14	Bei den durchgeführten Veranstaltungen (mit insgesamt 60 Teilnehmerinnen bei ADFrau-Treffen und 20 Teilnehmerinnen an Führungen und Technikerinnentreffen) wurde das Problembewusstsein für genderspezifische Problemstellungen erhöht und Gender Mainstreaming erhöhte Aufmerksamkeit entgegengebracht	20/80
			Im Rahmen von zwei ADFrau-Treffen im Jahr konnten sich alle Frauen in der Magistratsabteilung 14 über Frauengesundheit und über frauenspezifische Maßnahmen in Wien informieren	Die Teilnahme und Durchführung von magistratsübergreifenden Maßnahmen lieferte einen wertvollen Beitrag zur stärkeren Vernetzung von Frauen. Diese Vernetzung bildet die Grundlage um das Rollenbild von Frauen, vor allem in technischen Bereichen, zu verändern	

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Rechnungsabschluss 2011					
			Teilnahme an "Come-Together" Technikerinnentreffen Spezialführung: "Wieviel Frau steckt in der Technik?" im Technischen Museum Wien ADFrau Spezial zum Thema "Frauen in Führungspositionen"	Die Kommunikation mit und die Sichtbarmachung von weiblichen Führungskräften trägt entscheidend zur nachhaltigen Veränderung von Rollenbildern bei	
		Erhöhung des Frauenanteils an den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Magistratsabteilung 14 durch Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt	Ausbildung von weiblichen EDV-Lehrlingen mit dem Ziel der späteren Aufnahme	Ein neuer weiblicher Lehrling im 2. Lehrjahr, zwei weibliche Lehrlinge im 4. Lehrjahr (drei von zwölf Lehrlingen sind weiblich), Erhöhung des Frauenanteils in der Magistratsabteilung 14 - Steigerung der absoluten Anzahl von Frauen in Führungspositionen (elf von 48)	20/80

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

Anzumerken war, dass die Magistratsabteilung 14 im Voranschlag für das Budgetjahr 2011 noch keine genderspezifischen Ziele bzw. Maßnahmen festgelegt hatte, im Rechnungsabschluss für das Budgetjahr 2011 sich dann sowohl Ziele als auch Maßnahmen fanden.

Dabei wurden Ziele genannt, die sich auf die bei der Magistratsabteilung 14 beschäftigten Frauen bezogen.

7.3.4 Die von der Magistratsabteilung 17 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 9: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 17

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 17	4591	Ziel ist, genderspezifisch bedingte ungleiche Ausgangschancen zu beseitigen und Frauen gezielt zu unterstützen Spezieller Fokus: Inanspruchnahme der Maßnahmen im Zuge der Sprachoffensive Subventionen, die reinen Fraueneinrichtungen zugutekommen	-Förderung von Sprachkursen (inkl. Kinderbetreuung) - teilweise speziell für Frauen -Projekt Mama lernt Deutsch (um bildungsungewohnte Frauen zu empowern) -Förderung von Migrantinnenvereinen	Inanspruchnahme der angebotenen Maßnahmen	70/30 100/0 100/0
		Zielgruppenspezifische Spracherwerbs- und Orientierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Berufsorientierung für neu Zugewanderte; Erweiterung der Möglichkeit die Anzahl der Inanspruchnahme der Angebote von StartWien von Frauen und Männern bei neu Zugewanderten in einer Datenbank zu dokumentieren und die Nutzung der Angebote nach relevanten Faktoren auszuwerten	-Anbieten von Gutscheinen bzw. Bildungspässen - soll vor allem im Verhältnis der Zuwanderung in Anspruch genommen werden -StartWien: Durchführung von Startcoaching, Anbieten von Modulen (inkl. waff-Beratung) - Datenbanklösung für genauere Auswertungen erweitern	Mit Startcoaching gleichberechtigt neu Zugewanderte erreichen. Rücklauf der ausgegebenen Gutscheine in ähnlichem Verhältnis	60/40 (Ausgegebene Gutscheine an alle neu Zugewanderten)
Rechnungsabschluss 2011					
MA 17	4591	Ziel ist, genderspezifisch bedingte ungleiche Ausgangschancen zu beseitigen und Frauen gezielt zu unterstützen Spezieller Fokus: Inanspruchnahme der Maßnahmen im Zuge der Sprachoffensive Subventionen, die reinen Fraueneinrichtungen zugutekommen	Förderung von Sprachkursen (inkl. Kinderbetreuung) - teilweise speziell für Frauen Projekt Mama lernt Deutsch (um bildungsungewohnte Frauen zu empowern)	Inanspruchnahme der angebotenen Maßnahmen (hochgerechnet, da Jahresberichte der geförderten Institutionen erst mit 31. März fällig sind)	70/30 100/0

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Rechnungsabschluss 2011					
			Förderung von Migrantinnenvereinen		100/0
		Zielgruppenspezifische Spracherwerbs- und Orientierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Berufsorientierung für neu Zugewanderte	StartWien: Durchführung von Startcoaching, Anbieten von Modulen, Ausgabe von Bildungspässen inkl. Gutscheinen - soll gleichberechtigt in Anspruch genommen werden	Durchgeführte Startcoaching Rücklauf Gutscheine	56,30/43,70 58,20/41,80
		Schaffung der Möglichkeit, die Anzahl der Inanspruchnahme der Angebote StartWien von Frauen/Männern bei Neuen in einer Datenbank zu dokumentieren und die Nutzung der Angebote nach relevanten Faktoren auszuwerten	Erweiterung der Datenbank, um auch EU-Bürgerinnen bzw. Bürger auswerten zu können		
Erläuterung: Ziel ist, genderspezifisch bedingte ungleiche Ausgangschancen zu beseitigen und Frauen gezielt zu unterstützen; Maßnahmen zu Ermöglichung von bzw. Befähigung zu gleichberechtigter Teilhabe am sozialen, kulturellen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben. Ziel ist es bestehende Ungleichgewichte (Frauen mit Migrationshintergrund häufiger nicht erwerbstätig, ein Teil mit wenig formaler Schulbildung, teilweise geringe Mobilität und geringere Deutschkenntnisse als Männer und - wenn nicht erwerbstätig - keine finanzielle Fördermöglichkeiten durch Arbeitsmarktservice, Arbeiterkammer) durch spezielle Frauenangebote auszugleichen. Auch traditionelle Rollenbilder sollen durch Empowerment von Migrantinnen aufgebrochen werden					

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

7.3.5 Die von der Magistratsabteilung 35 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können folgender Tabelle entnommen werden:

Tabelle 10: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 35

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 35	0251	Gleichberechtigter Zugang zu migrations-spezifischen Informationen	Ausgabe von Willkommensmappen	Ausgegeben wird die Willkommensmappe an Kundinnen bzw. Kunden über 25 Jahre, die erstmalig eine Niederlassungsbewilligung erhalten. Erhalten mehrere Familienmitglieder gleichzeitig eine Niederlassungsbewilligung, wird pro Familie nur ein Exemplar ausgegeben. Die geschlechterspezifische Verteilung der Willkommensmappe leitet sich somit aus der Anzahl der positiv erledigten Erstanträge ab	Die Geschlechterrelation der neu Zugewanderten entsprechend
			Ausgabe von Willkommensstadtplänen für Jugendliche	Neu zugewanderte Jugendliche zwischen 14 und 25 Jahren erhalten, bei der Abholung des Aufenthaltstitels, einen Willkommensstadtplan. Darin geben insgesamt 450 Adressen einen Überblick über alle für Jugendliche wichtigen Stellen	Die Geschlechterrelation der neu Zugewanderten entsprechend
			Abonnement des Magazins "Welt und Stadt"	Alle Kundinnen bzw. Kunden der Magistratsabteilung 35, die einen Erstaufenthaltstitel bekommen, erhalten automatisch ein Abonnement der Zeitschrift "Welt und Stadt"	Die Geschlechterrelation der neu Zugewanderten entsprechend
	0261	Gleichberechtigter Zugang zu migrations-spezifischen Informationen	Persönliches oder telefonisches Beratungsangebot des Kundinnen- und Kundenservicezentrums	Geschlechtsspezifische Statistiken geben Aufschluss über die Inanspruchnahme des persönlichen oder telefonischen Informationsangebots des Kundinnen- bzw. Kundenservicezentrums durch deren Kundinnen bzw. Kunden	Die Geschlechterrelation der neu Zugewanderten entsprechend
			Informationsveranstaltungen bzw. Schulungen im Bereich des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes sowie des Staatsbürgerschaftsgesetzes im Rahmen der Initiative "KommZuRecht"	Mittels geschlechtsspezifischer Erhebungen der Anzahl der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer während der Veranstaltungen wird die Erreichung dieses Zieles überprüft	Die Geschlechterrelation der neu Zugewanderten entsprechend

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Rechnungsabschluss 2011					
MA 35	0251	Gleichberechtigter Zugang zu migrationspezifischen Informationen	Ausgabe von Willkommensmappen	2011 wurden auf Anfrage Willkommensmappen (Restbestände) an verschiedenen NGO's versandt. Ein Rückschluss auf eine geschlechterspezifische Endnutzung kann aus diesem Grund nicht gezogen werden	50/50
			Ausgabe von Willkommensstadtplänen für Jugendliche	Die geschlechterspezifische Verteilung leitet sich aus der Anzahl der positiv erledigten Erstanträge ab. Laut Schätzungen zu je 50 % an Interessierte beiderlei Geschlechts	50/50
			Abonnement des Magazins "Welt und Stadt"	Alle Kundinnen bzw. Kunden der Magistratsabteilung 35, die einen Aufenthaltstitel bekommen, erhalten automatisch das Abonnement. Die geschlechterspezifische Verteilung der Abonnentinnen bzw. Abonnenten ergibt sich zum Großteil aus den positiv erledigten Erstanträgen im Bereich der Einwanderung. Im Jahr 2011 waren insgesamt 10.328 Abos aktiv. Hievon waren rd. 64,5 % Frauen, 33,5 % Männer, 0,3 % Familien Abos, 1,7 % Firmenabos	64,50/33,50
			Teilnahme an Info-Veranstaltungen	Geschlechterspezifische Erhebung der Anzahl der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer. 2011 mit 37 Informationsveranstaltungen mit insgesamt 1.176 Personen. Davon waren 789 weiblich, 387 männlich	67/33
	0261	Gleichberechtigter Zugang zu migrationspezifischen Informationen	Inanspruchnahme des Beratungsangebots des Kundinnen- bzw. Kundenservicezentrums	2011 keine Führung geschlechtsspezifischer Statistik. Einschätzung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter	50/50

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

7.3.6 Die von der Magistratsabteilung 38 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 11: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 38

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 38	1301	Erhöhung der Sensibilität von Männern im Bereich der Lebensmittelqualität, Darstellung der Inanspruchnahme des Wiener Lebensmittelservices	Hotline Broschüren Bestellungen, Kooperation mit Radio Arabella	Anrufe Hotline	60/40
				Anzahl der Broschüren Bestellungen	65/35
				Anzahl der Hörerinnen bzw. Hörer	80/20
Rechnungsabschluss 2011					
MA 38	1301	Erhöhung der Sensibilität von Männern im Bereich der Lebensmittelqualität	Hotline, Broschüren Versand	Anzahl der Anrufe	65/35
				Anzahl der Broschüren Bestellungen	67/33

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

7.3.7 Die von der Magistratsabteilung 54 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 12: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 54

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 54	8200	Berücksichtigung von Genderaspekten bei Vergaben	Projekt: Produkt- und Lieferantinnen bzw. Lieferantinneninformationen aufgrund der Fachkenntnis der Abteilung um Genderaspekte erweitern	Bereitstellung der Informationen im "Virtuellen Markt"	
Rechnungsabschluss 2011					
MA 54	8200	Erkennen von Genderaspekten bei Dienstleistungen und Lieferungen Pilotprojekt "Frauenförderung in der Vergabe"	Erhebung geeigneter Projekte; Sensibilisierung der internen Kundinnen bzw. Kunden; ca. 35 Vergaben bereits durchgeführt	Sensibilisierung der Lieferantinnen bzw. Lieferanten	

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

7.3.8 Die von der Magistratsabteilung 57 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 13: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 57

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 57	4692	Die Frauenabteilung setzt sich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ein - eine Gesellschaft, die Frauen und Männer in Wien gleiche Lebens- und Arbeitschancen bietet. Der gesamte Ansatz der Magistratsabteilung 57 ist im Sinn des GM und GB im höchsten Ausmaß relevant	Um nach wie vor bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, werden zu verschiedenen Lebensbereichen themenbezogene Projekte, Maßnahmen und Serviceangebote von der Magistratsabteilung 57 entwickelt oder durchgeführt		
Rechnungsabschluss 2011					
MA 57	4692	Die Frauenabteilung setzt sich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ein - eine Gesellschaft, die Frauen und Männer in Wien gleiche Lebens- und Arbeitschancen bietet Der gesamte Ansatz der Magistratsabteilung 57 ist im Sinn des GM und GB im höchsten Ausmaß relevant	Um nach wie vor bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, werden zu verschiedenen Lebensbereichen themenbezogene Projekte, Maßnahmen und Serviceangebote von der Magistratsabteilung 57 entwickelt oder durchgeführt		
Erläuterungen: Die budgetären Mittel der Magistratsabteilung 57 wurden einerseits für Grundlagenarbeit verwendet, um mittels Forschungsprojekten, Situationsberichten, Befragungen, Bedarfsanalysen, Evaluierungen von Maßnahmen etc. die Lebenssituation von Frauen und Mädchen zu analysieren und allfällige Defizite aufzuzeigen. Über innovative Modellprojekte und Konzepte in Kooperation mit anderen Einrichtungen wurden gezielte Frauen- und Mädchenförderungsmaßnahmen entwickelt, um strukturelle Defizite abzubauen. Andererseits finanzierte die Magistratsabteilung 57 über die Vergabe von Förderungen und eigene Angebote umfangreiche Beratungs- und Serviceleistungen um Frauen und Mädchen in Wien mit problem- und zielgruppenspezifischer Beratung zu unterstützen und so neben der strukturellen Arbeit an gesellschaftspolitischen Veränderungen auch in Einzelfällen gezielt Hilfestellung anbieten zu können					

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

Anzumerken war, dass die Magistratsabteilung 57 keine spezifischen Messungen bzw. Indikatoren festlegte, um ihre Maßnahmen auch zu evaluieren.

7.3.9 Die von der Magistratsabteilung 59 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 14: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 59

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 59	8280	Erhöhung der Sensibilität von Männern im Bereich der Lebensmittelqualität	Bearbeitung von Parteienbeschwerden im Lebensmittelbereich mit Probenabgaben durch Parteien	Anzahl der abgegebenen Proben: Voraussichtlich 250	66/34
			Inanspruchnahme von kostenlosen Pilzberatungen und Pilzbegutachtungen	Anzahl der Begutachtungen: Voraussichtlich 280	50/50
			Inanspruchnahme der Magistratsabteilung 59 - Hotline	Anzahl der Inanspruchnahmen: Voraussichtlich 500	60/40
			Versendung von Infobroschüren, Themenbereiche: Wiener Märkte, Sichere Lebensmittel	Anzahl der versendeten Broschüren: Voraussichtlich 500	70/30
			Kundinnen- bzw. Kundenfrequenzzählung auf den Wiener Märkten	Durchschnittswert aller Wiener Märkte	50/50
Rechnungsabschluss 2011					
MA 59	8280	Erhöhung der Sensibilität von Männern im Bereich der Lebensmittelqualität	Bearbeitung von Parteienbeschwerden im Lebensmittelbereich mit Probenabgaben durch Parteien	Anzahl der abgegebenen Proben: 339 (211/128)	62/38
			Inanspruchnahme von kostenlosen Pilzberatungen und Pilzbegutachtungen	Anzahl der Begutachtungen: 142 (68/74)	48/52
			Inanspruchnahme der Magistratsabteilung 59 - Hotline	Anzahl der Inanspruchnahmen: 553 (338/215)	61/39
			Versendung von Infobroschüren, Themenbereiche: Wiener Märkte, Sichere Lebensmittel	Anzahl der versandten Broschüren: 509 (384/125)	70/30
			Kundinnen- bzw. Kundenfrequenzzählung auf den Wiener Märkten	Durchschnittswert aller Märkte	52/48

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

7.3.10 Die von der Magistratsabteilung 62 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 15: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 62

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 62	0261	Gleichberechtigter Zugang zu den Produkten des zentralen Meldeservices (1070, Wimberggasse 14 - 16)	Geschlechter- bzw. kindergerechte Warteraumgestaltung in Zusammenarbeit mit der Magistratsabteilung 54	Umgestaltung des Warteraumes, Nutzung des Warteraumes, Feedback der Kundinnen bzw. Kunden	52/48
Rechnungsabschluss 2011					
MA 62	0261	Gleichberechtigter Zugang zu den Produkten des zentralen Meldeservices (1070, Wimberggasse 14 - 16)	Geschlechter- bzw. kindergerechte Warteraumgestaltung in Zusammenarbeit mit der Magistratsabteilung 54	Investitionspaket ca. 1.000,-- EUR, Kundinnen- bzw. Kundenzufriedenheitsindex 1,3	70/30
Erläuterung: Ansatz 0261 - Sammelansatz GGr.1: Die durchgeführte Maßnahme erleichtert Müttern und Vätern den Amtsweg. Darüber hinaus erleichtert die durchgeführte Maßnahme durch eine Beschäftigungsmöglichkeit für Kundinnen bzw. Kunden zwischen 0 - 14 Jahren den Bediensteten die optimale Betreuung der Kundinnen- bzw. Kundenanliegen. Zudem kommt es zu einem positiven Erstkontakt der Kundinnen bzw. Kunden zwischen 0 und 14 Jahren mit der Wiener Meldebehörde					

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

7.3.11 Die von der Magistratsabteilung 63 im Budgetjahr 2011 gesetzten genderspezifischen Ziele und Maßnahmen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 16: Gegenüberstellung Voranschlag/Rechnungsabschluss 2011 Gender Budgeting Geschäftsgruppe 1 - Magistratsabteilung 63

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile w/m
Voranschlag 2011					
MA 63	0261	Gleichberechtigter Zugang zur Begründung von Gewerbeberechtigungen	Datenerhebung durch Magistratsabteilung 63 - Zentralgewerberegister	Begründung von Gewerbeberechtigungen	42/58
	0261	Gleichberechtigter Zugang zur Bestellung von gewerbeberechtigten Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern	Datenerhebung durch Magistratsabteilung 63 - Zentralgewerberegister	Bestellung von gewerbeberechtigten Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern	21/79
Rechnungsabschluss 2011					
MA 63	0261	Gleichberechtigter Zugang zur Begründung von Gewerbeberechtigungen	Datenerhebung durch Magistratsabteilung 63 - Zentralgewerberegister	Begründung von Gewerbeberechtigungen	40/60
	0261	Gleichberechtigter Zugang zur Bestellung von gewerbeberechtigten Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern	Datenerhebung durch Magistratsabteilung 63 - Zentralgewerberegister	Bestellung von gewerbeberechtigten Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern	20/80

Quelle: VA/RA 2011 Stadt Wien

8. Soll/Ist-Vergleich Gender Budgeting 2012

8.1 Wiener Wohnbevölkerung

In Wien lebten am 1. Jänner 2011 insgesamt 1.714.142 Menschen. Im Vergleich zum Vorjahr war das ein Plus von rd. 0,9 %, wobei die Zahl der Männer stärker gestiegen war (rd. +1,1 %) als jene der Frauen (rd. +0,7 %). Etwa mehr als die Hälfte (rd. 52,1 %) der Wiener Wohnbevölkerung sind Frauen. Auf eine Darstellung der Bevölkerungspyramide wurde ab dem Budgetjahr 2012 durch den Stadtrechnungshof Wien verzichtet, da sich diese nur marginal zum Budgetjahr 2011 änderte.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 17: Bevölkerungsstand Wien 1. Jänner 2011

Bevölkerung in Wien zum 01.01.2011			
	Insgesamt	Frauen	Männer
Insgesamt	1.714.142	892.537	821.605

Quelle: Statistik Austria - Statistik des Bevölkerungsstandes, VA 2012 Stadt Wien, Berechnung Magistratsabteilung 5

8.2 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Wien

8.2.1 Im Jahr 2010 gab es insgesamt 931.642 versicherte Beschäftigungsverhältnisse, davon entfielen rd. 48,9 % der versicherten Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen und rd. 51,1 % auf Männer. Der Anteil der Unselbstständigen an allen Beschäftigungsverhältnissen lag bei rd. 90,3 %.

Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der versicherten Beschäftigungsverhältnisse um rd. 0,7 %, wobei die Zahl der selbstständigen Beschäftigungsverhältnisse, vor allem bei den Frauen mit rd. 5,4 %, zugenommen hatte. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte im Vergleich zum Vorjahr um rd. 6,1 % zugenommen, wobei Männer mit rd. 7,8 % ein stärkeres Plus zu verzeichnen hatten. Deutlich zurückgegangen war hingegen die Zahl der freien Dienstverträge, die nunmehr vom Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger der Standardbeschäftigung zugeordnet wurden, mit einem Minus von rd. 6,1 % bei den Frauen und rd. 7,8 % bei den Männern. Die Zahl der Kindergeldbezieherinnen hatte im Vergleich zum Vorjahr um rd. 9,5 % abgenommen,

die Zahl der Kindergeldbezieher - ausgehend von einem niedrigen Niveau - um rd. 1 % abgenommen.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 18: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Wien 2010

Versicherte Beschäftigungsverhältnisse (BV) von Frauen und Männern in Wien 2010						
	2010 insgesamt	2009/10 in %	2010 Frauen	2009/10 in %	2010 Männer	2009/10 in %
Versicherte BV insgesamt	931.642	0,7	455.964	0,8	475.678	0,7
Unselbstständige BV zusammen	841.398	0,5	423.114	0,4	418.284	0,6
Unselbstständige Beschäftigte (Standardbeschäftigte)	764.310	0,2	378.357	0,2	385.953	0,2
davon freie Dienstverträge	10.415	-6,1	5.259	-6,1	5.156	-6,0
Aktive BV	747.646	0,4	363.826	0,6	383.820	0,2
Inaktive BV (Kinderbetreuungsgeld - Bezieherinnen bzw. Bezieher)	15.865	-8,8	14.531	-9,5	2.133	2,3
Inaktive BV (Präsenzdienst)	799	8	3	-25,0	796	8,2
Geringfügig Beschäftigte und geringfügig freie Dienstverträge	77.088	4,2	44.757	2,9	32.331	6,0
Geringfügig Beschäftigte	64.509	6,1	37.156	4,8	27.353	7,8
Geringfügig freie Dienstverträge	12.579	-4,6	7.601	-5,6	4.978	-3,0
Selbstständige Beschäftigungsverhältnisse zusammen	90.244	2,5	32.850	5,4	57.394	0,9
Erwerbstätige nach Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz	84.124	2,5	30.235	5,6	53.889	0,8
Freie Berufe nach Freiberuflichen Sozialversicherungsgesetz	4.807	2,9	2.128	3,6	2.679	2,4
Erwerbstätige nach Bauern-Sozialversicherungsgesetz	1.313	0,5	487	0,8	826	0,4

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Sozialversicherungsanstalt der Bauern, Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft, VA 2012 Stadt Wien

8.2.2 Die Teilzeitquote der Frauen betrug im Jahr 2010 in Wien rd. 37 %, im gesamten Bundesgebiet dagegen rd. 43,8 %. Die Teilzeitquote ging in Wien bei Frauen leicht zurück, bei den Männern entsprach sie genau dem Vorjahreswert.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 19: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2009 und 2010

Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2009 und 2010 in %				
	Wien		Österreich	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2009	37,3	13,3	42,9	8,7
2010	37,0	13,3	43,8	9,0

Quelle: Statistik Austria - Arbeitskräfteerhebung 2009/2010, VA 2012 Stadt Wien

8.2.3 Im Jahr 2010 waren in Wien durchschnittlich 29.946 Frauen und 44.234 Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies entsprach einem Anstieg der als arbeitslos vorgemerkten Frauen von rd. 4,6 % und einem leichten Rückgang der als arbeitslos gemeldeten Männer von rd. 0,4 % gegenüber dem Jahr 2009. Daraus ergab sich eine Arbeitslosenquote von rd. 7,3 % (Frauen) bzw. rd. 10,3 % (Männer).

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 20: Registerarbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Wien 2009 und 2010

Registerarbeitslosenquote 2009 und 2010 in %		
	2009	2010
Frauen	7,0	7,3
Männer	10,3	10,3

Quelle: Arbeitsmarktservice Wien, VA 2012 Stadt Wien

8.2.4 Männliche Angestellte verdienten im Jahr 2010 in Wien um rd. 41,3 % mehr als ihre Kolleginnen, bei den Arbeitern lag der Einkommensvorteil der Männer bei insgesamt rd. 45,6 %. Anders formuliert: Weibliche Angestellte verdienten um rd. 29,3 % weniger als männliche Angestellte, Arbeiterinnen um rd. 31,3 % weniger als Arbeiter. In Österreich betrug 2010 der Einkommensvorteil der männlichen Angestellten rd. 68,6 %, der Arbeiter rd. 62,6 % bzw. der Einkommensnachteil der weiblichen Angestellten rd. 40,7 %, der Einkommensnachteil der Arbeiterinnen rd. 38,5 %. Diese Zahlen berücksichtigen nicht die unterschiedliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten, also ob Voll-

oder Teilzeit gearbeitet wurde. Der Einkommensnachteil der Frauen aufgrund von Teilzeitarbeit hatte seinen Grund auch darin, dass diese in höherem Ausmaß unbezahlter Arbeit (Haus- und Familienarbeit) nachgehen als Männer.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 21: Monatliches Medianeinkommen brutto von Frauen und Männern in Wien und Österreich

Monatliches Medianeinkommen (brutto) von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2009 und 2010									
		Angestellte				Arbeiterinnen bzw. Arbeiter			
		Frauen	Männer	EN Frauen	EV Männer	Frauen	Männer	EN Frauen	EV Männer
		in EUR		in %		in EUR		in %	
Wien	2009	2.333,00	3.385,00	-31,1	45,1	1.408,00	2.064,00	-31,8	46,6
	2010	2.363,00	3.340,00	-29,3	41,3	1.429,00	2.080,00	-31,3	45,6
	2009/10 in %	1,3	-1,3	-5,9	-8,3	1,5	0,8	-1,5	-2,2
Österreich	2009	2.012,00	3.405,00	-40,9	69,2	1.394,00	2.278,00	-38,8	63,4
	2010	2.036,00	3.433,00	-40,7	68,6	1.415,00	2.301,00	-38,5	62,6
	2009/10 in %	1,2	0,8	-0,5	-0,9	1,5	1,0	-0,8	-1,3

(Median: Einkommen, das 50 % der Bezieherinnen bzw. Bezieher unter- bzw. überschreiten)
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, VA 2012 Stadt Wien

8.3 Genderspezifische Ziele und Maßnahmen

In den betrachteten Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal wurden im Budgetjahr 2012 auf Basis dieser Grundindikatoren genderspezifische Ziele und Maßnahmen gesetzt. Um welche genderspezifischen Ziele und Maßnahmen es sich handelte, ist anhand einer Gegenüberstellung des Voranschlages und Rechnungsabschlusses für das Budgetjahr 2012 ersichtlich.

Von einer tabellarischen Darstellung des Voranschlages und Rechnungsabschlusses betreffend das Budgetjahr 2012 wurde vom Stadtrechnungshof Wien aus Übersichtlichkeitsgründen Abstand genommen. Stattdessen wurden die Abweichungen des Voranschlages und Rechnungsabschlusses für das Budgetjahr 2012 gegenüber dem Budgetvorjahr 2011 wie folgt textlich beschrieben:

8.3.1 Das genderspezifische Ziel für die Magistratsabteilung 2 war "die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die bei der Stadt Wien beschäftigten Bediensteten". Die Magistratsabteilung 2 setzte gegenüber dem Budgetjahr 2011 keine neuen genderspezifischen Ziele und Maßnahmen. Vielmehr wurde das genderspezifische Ziel und als Maßnahme der Betriebskindergarten TownTown in 1030 Wien fortgeschrieben.

8.3.2 Die genderspezifischen Ziele der Magistratsabteilung 3 waren die "Sicherstellung der Möglichkeit individueller präventiv dienstlicher Beratung durch Arbeitspsychologinnen bzw. -psychologen, die genderrelevanten Informationsangebote im Bereich der beruflichen Gesundheitsförderung, genderrelevante Workshops, Vorträge und Seminare im Bereich der beruflichen Gesundheitsförderung und genderrelevante Beratungsangebote durch Arbeitsmedizinerinnen bzw.-mediziner und Sicherheitsfachkräfte". Die genderspezifischen Ziele der Magistratsabteilung 3 glichen denen vom Budgetjahr 2011.

8.3.3 Die genderspezifischen Ziele für die Magistratsabteilung 14 glichen denen des vorherigen Budgetjahres 2011, wie z.B. die Erhöhung des Frauenanteils an den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Magistratsabteilung 14 durch Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt.

8.3.4 Für die Magistratsabteilung 17 gab es bei den genderspezifischen Zielen und daraus abgeleiteten Maßnahmen zum vorherigen Budgetjahr 2011 keine Änderungen. Ziel war es, genderspezifisch bedingte ungleiche Ausgangschancen zu beseitigen und Frauen gezielt zu unterstützen. Maßnahmen dazu waren die Ermöglichung von bzw. Befähigung zu gleichberechtigter Teilhabe am sozialen, kulturellen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben. Ziel war es darüber hinaus, bestehende Ungleichgewichte durch spezielle Frauenangebote auszugleichen. Auch traditionelle Rollenbilder sollten durch Empowerment aufgebrochen werden.

8.3.5 Das genderspezifische Ziel der Magistratsabteilung 35 einen "gleichberechtigten Zugang zu migrationsspezifischen Informationen" wurde im Budgetjahr 2012 fortgeschrieben.

Gegenüber dem Voranschlag 2012 wurden im Rechnungsabschluss 2012 die genderspezifischen Maßnahmen geändert dargestellt. Im Gegensatz zum Voranschlag wurden konkrete Zahlen bei den Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteilen ausgelesen. Durch die selbstgewählten Erfolgsindikatoren wurden plausible Zahlen dokumentiert.

8.3.6 Das genderspezifische Ziel "Erhöhung der Sensibilität von Männern im Bereich der Lebensmittelqualität" wurde für die Magistratsabteilung 38 fortgeschrieben. Dieses Ziel sollte durch die Hotline bzw. den Broschürenversand erreicht werden. Die Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile veränderten sich zum Voranschlag 2012 zugunsten der Männer, da um 10 % mehr Broschüren an Männer versandt wurden als ursprünglich im Voranschlag geschätzt wurde.

8.3.7 Die Magistratsabteilung 54 berücksichtigte genderrelevante Aspekte bei der Erstellung von Vergaben. Jedoch hatten diese Maßnahmen keine Einflussnahme beim Budget der Magistratsabteilung 54, sondern bei den anderen Dienststellen des Magistrats, welche die Vergabeleistung in Anspruch nahmen. Das genderspezifische Ziel und die Maßnahme waren ident zum vorherigen Budgetjahr.

8.3.8 Durch die von der Magistratsabteilung 57 gewählte Generalklausel, der gesamte Ansatz der Magistratsabteilung 57 wäre im Sinn des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting im höchsten Ausmaß relevant, wurde sohin die Zielsetzung des Budgetjahres 2011 im Budgetjahr 2012 von der Magistratsabteilung 57 fortgeschrieben.

8.3.9 Die genderspezifische Zielsetzung der Magistratsabteilung 59 glich der des Vorjahres. Ebenso war dieses Ziel wortident mit der Magistratsabteilung 38. Eine Messung erfolgte und wurde entsprechend publiziert.

8.3.10 Seitens der Magistratsabteilung 62 wurde als genderspezifisches Ziel "der gleiche Zugang für Frauen und Männer zu den Produkten der Magistratsabteilung 62" festgelegt. Die konkrete Maßnahme war die Anschaffung eines Wickeltisches für das Zentrale Meldeservice.

8.3.11 Als genderspezifische Ziele der Magistratsabteilung 63 wurden die Ziele des Budgetjahres 2011 fortgeschrieben. Sowohl der gleichberechtigte Zugang zur Begründung von Gewerbeberechtigungen als auch der gleichberechtigte Zugang zur Bestellung von gewerblichen Geschäftsführerinnen waren bereits im Budgetjahr 2011 determiniert. Bei den Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteilen gab es nur geringe Verschiebungen zwischen dem Voranschlag und dem Rechnungsabschluss. Neue genderspezifische Ziele fanden sich nicht in den Unterlagen.

9. Soll/Ist-Vergleich Gender Budgeting 2013

9.1 Wiener Wohnbevölkerung

In Wien lebten am 1. Jänner 2012 insgesamt 1.731.236 Menschen. Im Vergleich zum Vorjahr war das ein Plus von 1 %, wobei die Zahl der Männer stärker gestiegen war (rd. 1,1 %) wie jene der Frauen (rd. 0,9 %). Etwa mehr als die Hälfte (rd. 52 %) der Wiener Wohnbevölkerung sind Frauen.

Tabelle 22: Bevölkerungsstand Wien 1. Jänner 2012

Bevölkerung in Wien zum 01.01.2012			
	Insgesamt	Frauen	Männer
Insgesamt	1.731.236	900.299	830.937

Quelle: Statistik Austria - POPREG, VA 2013 Stadt Wien, Berechnung Magistratsabteilung 23 - Wirtschaft, Arbeit und Statistik

9.2 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Wien

9.2.1 Im Jahr 2011 gab es insgesamt 948.871 versicherte Beschäftigungsverhältnisse, im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl um rd. 1,8 %, wobei die Steigerung bei den Frauen rd. 1,7 % und bei den Männern rd. 2 % betrug. Bei den Frauen betrug der Anteil der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse an allen versicherten Beschäftigungsverhältnissen rd. 92,7 %, bei den Männern lag dieser mit rd. 88,1 % deutlich darunter. Im Vergleich zum Vorjahr waren die selbstständigen Beschäftigungsverhältnisse bei den Frauen jedoch mit rd. 2,7 % deutlich stärker gestiegen als bei den Männern (rd. 0,4 %). Am stärksten gestiegen war die geringfügige Beschäftigung mit einem Plus von rd. 5,9 % bei den Frauen und rd. 7,8 % bei den Männern. Deutlich zurückgegangen waren hingegen die Zahl der freien und geringfügig freien Dienstverträge und die Zahl der inaktiven Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der Karenz- und Kindergeldbezieherin-

nen bzw. Kindergeldbezieher war im Vergleich zum Vorjahr bei den Frauen um rd. 5,1 % und bei den Männern - ausgehend von einem niedrigen Niveau - um rd. 10,2 % gesunken.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 23: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Wien 2011

Versicherte Beschäftigungsverhältnisse (BV) von Frauen und Männern in Wien 2011						
	2011 insgesamt	2010/11 in %	2011 Frauen	2010/11 in %	2011 Männer	2010/11 in %
Versicherte BV insgesamt	948.871	1,8	463.802	1,7	485.069	2,0
Unselbstständige BV zusammen	857.508	1,9	430.078	1,6	427.430	2,2
Unselbstständige Beschäftigte (Standardbeschäftigte)	777.174	1,7	383.684	1,4	393.490	2,0
davon freie Dienstverträge	9.569	-8,1	4.758	-9,5	4.811	-6,7
Aktive BV	761.452	1,8	369.893	1,7	391.559	2,0
Inaktive BV (Kinderbetreuungsgeld - Bezieherinnen bzw. Bezieher)	14.988	-5,5	13.788	-5,1	1.200	-10,2
Inaktive BV (Präsenzdienst)	734	-8,1	3	0,0	731	-8,2
Geringfügig Beschäftigte und geringfügig freie Dienstverträge	80.334	4,2	46.394	3,7	33.940	5,0
Geringfügig Beschäftigte	68.844	6,7	39.353	5,9	29.491	7,8
Geringfügig freie Dienstverträge	11.490	-8,7	7.041	-7,4	4.449	-10,6
Selbstständige Beschäftigungsverhältnisse zusammen	91.363	1,2	33.724	2,7	57.639	0,4
Erwerbstätige nach Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz	85.084	1,1	31.042	2,7	54.042	0,3
Freie Berufe nach Freiberuflichen Sozialversicherungsgesetz	4.943	2,8	2.192	3,0	2.751	2,7
Erwerbstätige nach Bauern-Sozialversicherungsgesetz	1.336	1,8	490	0,6	846	2,4

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Sozialversicherungsanstalt der Bauern, Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft, VA 2013 Stadt Wien

9.2.2 Die Teilzeitquote der Frauen betrug im Jahr 2011 in Wien rd. 38,4 %, im gesamten Bundesgebiet dagegen rd. 44 %. Im Vergleich dazu liegt die Teilzeitquote der Männer in Wien bei rd. 14 % (Österreich: rd. 8,9 %).

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 24: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2010 und 2011

Jahr	Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Wien und Österreich 2010 und 2011 in %	
	Frauen	Männer
2010	37,0	13,3
2011	38,4	14,0

Quelle: Statistik Austria - Arbeitskräfteerhebung 2010/2011, Berechnung Magistratsabteilung 23, VA 2013 Stadt Wien

9.2.3 Im Jahr 2010 waren in Wien durchschnittlich 32.686 Frauen und 46.466 Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies entsprach einem Anstieg der als arbeitslos vorgemerkten Frauen von rd. 0,6 % und einer Steigerung der als arbeitslos gemeldeten Männer von rd. 0,3 % gegenüber dem Jahr 2010. Daraus ergab sich eine Arbeitslosenquote von rd. 7,9 % (Frauen) bzw. rd. 10,6 % (Männer).

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 25: Registerarbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Wien 2010 und 2011

Registerarbeitslosenquote 2010 und 2011 in %		
	2010	2011
Frauen	7,3	7,9
Männer	10,3	10,6

Quelle: Arbeitsmarktservice Wien, VA 2013 Stadt Wien

9.2.4 Männliche Angestellte verdienen im Jahr 2011 in Wien um rd. 40,5 % mehr als ihre Kolleginnen, bei den Arbeiterinnen bzw. Arbeitern lag der Einkommensvorteil der Männer bei insgesamt rd. 44,6 %. Anders formuliert: Weibliche Angestellte verdienen um rd. 28,8 % weniger als männliche Angestellte, Arbeiterinnen um rd. 30,9 % weniger als Arbeiter. Diese Zahlen berücksichtigen nicht die unterschiedliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten, also ob Voll- oder Teilzeit gearbeitet wurde. Der Einkommensnachteil

der Frauen aufgrund von Teilzeitarbeit hat seinen Grund auch darin, dass diese in höherem Ausmaß unbezahlter Arbeit (Haus- und Familienarbeit) nachgehen als Männer.

Der nachfolgenden Tabelle sind die diesbezüglichen Zahlen zu entnehmen:

Tabelle 26: Monatliches Medianeinkommen brutto von Frauen und Männern in Wien

Monatliches Medianeinkommen (brutto) von Frauen und Männern in Wien 2010 und 2011									
	2010				2011				
	Frauen	Männer	EN Frauen	EV Männer	Frauen	Männer	EN Frauen	EV Männer	
	in EUR		in %		in EUR		in %		
Soziale Stellung insgesamt	2.023,00	2.590,00	-21,9	28,0	2.039,00	2.597,00	-21,5	27,4	
Angestellte	2.363,00	3.340,00	-29,3	41,3	2.391,00	3.360,00	-28,8	40,5	
Arbeiterinnen bzw. Arbeiter	1.429,00	2.080,00	-31,3	45,6	1.441,00	2.084,00	-30,9	44,6	

(Median: Einkommen, das 50 % der Bezieherinnen bzw. Bezieher unter- bzw. überschreiten)

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, VA 2013 Stadt Wien

9.3 Genderspezifische Ziele und Maßnahmen

In den betrachteten Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal wurden im Budgetjahr 2013 auf Basis dieser Grundindikatoren genderspezifische Ziele und Maßnahmen gesetzt. Welche Ziele und Maßnahmen gesetzt wurden, ist - wie in den beiden Vorjahren - anhand einer Gegenüberstellung des Voranschlags 2013 und des Rechnungsabschlusses 2013 ersichtlich.

Von einer tabellarischen Darstellung des Voranschlags und Rechnungsabschlusses betreffend das Budgetjahr 2013 wurde vom Stadtrechnungshof Wien - so wie für das Jahr 2012 - aus Übersichtlichkeitsgründen abgesehen. Stattdessen wurden - wie auch bei der Darstellung des Budgetjahres 2012 - die Abweichungen des Voranschlags 2013 und Rechnungsabschlusses 2013 gegenüber dem Vorjahr 2012 textlich wie folgt beschrieben:

9.3.1 Die Magistratsabteilung 2 setzte gegenüber dem Budgetjahr 2012 keine neuen genderspezifischen Ziele und Maßnahmen. Vielmehr wurde das genderspezifische Ziel und als Maßnahme der Betriebskindergarten TownTown in 1030 Wien fortgeschrieben.

9.3.2 Die genderspezifischen Ziele der Magistratsabteilung 3 glichen denen vom Budgetjahr 2012.

9.3.3 Die genderspezifischen Ziele der Magistratsabteilung 14 glichen denen des vorherigen Budgetjahres 2012.

9.3.4 Für die Magistratsabteilung 17 gab es bei den genderspezifischen Zielen und daraus abgeleiteten Maßnahmen zum vorherigen Budgetjahr 2012 keine Änderungen.

9.3.5 Die Magistratsabteilung 35 setzte im Jahr 2013 ebenso auf Bewährtes. Das genderspezifische Ziel wurde benannt in "qualifiziertes gendergerechtes Warteraummanagement", welches zwar neu formuliert wurde, inhaltlich jedoch ident zu den Vorjahren 2011 und 2012 war. Die Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile differierten zwischen Voranschlag und Rechnungsabschluss. Wurden im Voranschlag noch 50 % Männer ausgewiesen, so reduzierte sich der Anteil im Rechnungsabschluss auf 0 %.

9.3.6 Da es zu einer Konzentration des Konsumentinnen- bzw. Konsumentenschutzes in der Magistratsabteilung 59 kam, wurde für die Magistratsabteilung 38 keine genderspezifische Zielsetzung für das Budgetjahr 2013 vorgenommen.

9.3.7 Sowohl im Voranschlag als auch im Rechnungsabschluss 2013 erneuerte die Magistratsabteilung 54 ihre genderspezifischen Ziele und Maßnahmen. Es wurde eine "Betrückichtigung von Genderaspekten bei allen Vergaben über 20.000,-- EUR" als auch eine "Frauenförderung in der Vergabe, Auftragnehmerinnen und Auftraggeber sollen am Arbeitsplatz sensibilisiert werden" als Ziele gesetzt.

Die Maßnahmen fanden sich im Gendercheck bei jedem Vergabeakt und unterfertigten Verpflichtungserklärungen in den Vergabeakten. Die tatsächlichen Nutzerinnen- bzw. Nutzeranteile waren geschlechtermäßig nicht aufschlüsselbar. Die Magistratsabteilung 54 berücksichtigt zusätzlich genderrelevante Aspekte bei der Erstellung von Vergaben, jedoch haben diese Maßnahme keine Einflussnahme in das Budget der Ma-

gistratsabteilung 54, sondern in Dienststellen, welche die Vergabeleistung in Anspruch nehmen.

9.3.8 Im Budgetjahr 2013 kam es zu einer Verbesserung der Darstellung des Gender Budgeting bei der Magistratsabteilung 57. Dabei wurde die Festlegung zweier neuer Ziele festgestellt. Erstens war die "Verbesserung der Informationen über Ausbildungen und Berufsmöglichkeiten für Mädchen, um der rollenstereotypen Wahl von Ausbildungen und Berufen entgegenzuwirken", und zweitens die "Verbesserung der Grundlagendaten und Informationen über mögliche geschlechterspezifische Diskriminierungen in Wien" als Ziel angeführt.

Als Maßnahmen wurden die Gesamtkoordinierung des Wiener Töchtertages und die Erstellung des Gleichstellungsmonitors genannt.

9.3.9 Die genderspezifische Zielsetzung der Magistratsabteilung 59 glich der des Vorjahres. Eine Messung erfolgte und wurde entsprechend publiziert.

9.3.10 Die Magistratsabteilung 62 erweiterte ihre genderspezifischen Maßnahmen um die "Anschaffung von kindergerechter Lektüre für den Wartebereich". Ansonsten blieben Ziele und Maßnahmen ident.

Positiv vermerkte der Stadtrechnungshof Wien, dass die Magistratsabteilung 62 die budgetäre Höhe des Investitionspaketes "Barrierefreiheit von Wahllokalen" als Maßnahme zur Errichtung des Zieles "gleicher Zugang für Frauen und Männer zu den Produkten der Magistratsabteilung 62" mit 600.000,-- EUR auswies. Damit wurde auch ein Konnex zum Budget dargestellt, wie es bei Gender Budgeting beabsichtigt ist.

9.3.11 Die genderspezifischen Ziele und Maßnahmen der Magistratsabteilung 63 waren wortident zu den Budgetvorjahren.

10. Resümee

Die Stadt Wien nahm - neben dem Bund - eine Vorreiterrolle in der Umsetzung von Gender Budgeting ein und stand damit vor besonderen Herausforderungen.

Nach herrschender Lehre wären genderspezifische Ziele so festzulegen, dass sie nicht auf ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Wien abstellen, sondern auf die gesamte Wiener Bevölkerung anwendbar wären.

Insgesamt gewann der Stadtrechnungshof Wien im Zuge seiner Prüfung den Eindruck, dass in den geprüften Budgetjahren 2011 bis 2013 die Umsetzung des Gender Budgeting Konzepts in den Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal stetig weiterentwickelt und verbessert wurde. Dass im Zuge einer Neuetaблиerung des Grundgedankens von Gender Budgeting nur eine schrittweise Annäherung und Optimierung möglich ist, bezog der Stadtrechnungshof Wien in seine Beurteilung mit ein.

11. Abschließende Empfehlung

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Magistratsabteilung 57, als Koordinatorin für die Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal mit der Referatsleitung für Gender Budgeting abzuklären, ob genderspezifische Ziele, welche ausschließlich auf die bei der Stadt Wien beschäftigten Bediensteten bezogen sind, im Sinn des Gender Budgeting Konzepts der Stadt Wien als konform anzusehen sind.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:

Die Magistratsabteilung 57 wird die Empfehlung gerne aufgreifen, die Fragestellung mit der Referatsleitung für Gender Budgeting erörtern und darüber berichten.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im November 2014