

ÖHW

Das öffentliche Haushaltswesen in Österreich

Wie krisenfest ist das Haushaltsrecht des Bundes?
Reflexionen zur Transparenz der öffentlichen
Finanzen in Österreich.

Kritische Überlegungen zur Ausgestaltung
der Ansatz- und Bewertungsvorschriften nach
der VRV 2015 im Lichte rechnungslegungs-
spezifischer Zielvorstellungen.

Kritische Anmerkungen zur Implementierung
der VRV 2015.

Aktuelles zur Umsetzung des neuen
Haushaltsrechts.

Notwendige Schritte zur Weiterentwicklung des
Gender Budgeting in Österreich.

50 Jahre „Öffentliche Betriebswirtschaftslehre
und Nonprofit Management“ an der Johannes
Kepler Universität Linz.

Jahrgang 61 (2020) · Heft 4

Web: OEH.WAT

Notwendige Schritte zur Weiterentwicklung des Gender Budgeting in Österreich

Von Dr.ⁱⁿ Petra G s c h i e l und Dr. Johann S e i w a l d¹

1. Einleitung



Gender Budgeting hat seit Anfang der 2000er Jahre in zahlreichen Staaten auf der Welt zu einer Vielzahl an Initiativen geführt. Diese beziehen sich auf unterschiedliche Gebietskörperschaften (Bund, Land, Gemeinden), auf das Gesamtbudget, einzelne Sektoren und Ministerien oder spezifische Projekte.² Neben teils fragmentierten

Einzelinitiativen haben einige Staaten auch einen umfassenden Gender Budgeting Ansatz entworfen und umgesetzt. Die Anfangszeit des Gender Budgeting war dadurch charakterisiert, dass es zwar wissenschaftliche Arbeiten, Handlungsanleitungen und praktische Handlungsempfehlungen gab, jedoch keine umfassenden internationalen Standards³ definiert wurden. Aus diesem Grund haben die Länder zwar voneinander lernen können, die Idee des Gender Budgeting wurde jedoch in einer großen Vielfalt an unterschiedlichen Ausprägungen umgesetzt.

Österreich zählt zu jenen 12⁴ von 34 OECD-Staaten, die ein umfassendes Gender Budgeting Instrumentarium eingeführt haben⁵. Vier weitere Staaten neben Österreich können auf eine Verankerung in der Verfassung⁶ verweisen. Als Leitlinie verpflichtet die österreichische Bundesverfassung (Art. 13 Abs. 3) „Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“. Charakteristisch für den österreichischen Ansatz⁷ ist die Einbettung des Gender Budgeting in die

¹) Die beiden Autoren sind ExpertInnen des parlamentarischen Budgetdienstes und verfassten diesen Beitrag in eigenem Namen und auf eigene Verantwortung. Die Ausführungen geben nicht notwendigerweise die Sichtweise des Budgetdienstes wieder, ergänzen jedoch die entsprechenden Ausführungen und Anregungen des Budgetdienstes.

²) IMF, 2016; Schratzenstaller (2017); Klatzer et al., 2018; OECD, 2019.

³) In den letzten Jahren haben mehrere internationale Organisationen Standards zum Gender Budgeting veröffentlicht, wie etwa IMF, 2016; OECD, 2016; PEFA, 2020.

⁴) Belgien, Finnland, Island, Israel, Japan, Korea, Mexiko, Österreich, Niederlande, Norwegen, Spanien, Schweden

⁵) OECD 2016, S. 8

⁶) Belgien, Mexiko, Norwegen, Österreich, Spanien

⁷) Die OECD klassifizierte die österreichische Ausprägung der Wirkungsorientierung mit einer Einbeziehung von gleichstellungsrelevanten Wirkungszielen, Maßnahmen und Indikatoren im Budget als „gender-informed budgeting“. Dies bedeutet, dass im Budget

Wirkungsorientierung. Das Bundeshaushaltsgesetzes 2013 (BHG 2013) präzisiert die Verfassung, indem in den Angaben zur Wirkungsorientierung auch Ziele zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern vorgesehen werden, es eine Wirkungsorientierte Folgenabschätzung mit einer Gleichstellungsanalyse von Gesetzen und finanziell relevanten Projekten verlangt sowie die Regierung zur jährlichen Berichterstattung über die Zielerreichung verpflichtet wird. Österreich hat damit ein umfassendes Gender Budgeting-Instrumentarium über den gesamten Budgetzyklus hinweg entwickelt und seit 2013 durchgeführt.

Konkret verlangt das BHG 2013 von den Ressorts und Obersten Organen, dass im Bundesvoranschlag zumindest eines der Wirkungsziele pro Untergliederung das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt, womit die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern damit als eine der „Top fünf Prioritäten“ aufgenommen wird. Diese Ziele müssen nicht primär oder ausschließlich „Frauenförderungs-Ziele“ sein, sie können auch Gleichstellung forcieren oder gesellschaftliche Problemlösungen spezifisch auf die jeweils bestehenden Ungleichbehandlungen und unterschiedlichen Ausgangssituationen von Frauen und Männern ausrichten, weshalb sich Gleichstellungsziele auch auf Männer beziehen können (etwa im Bereich der Elementarpädagogik, in der Männer unterrepräsentiert sind). Die Entwicklung von Gleichstellungszielen, -maßnahmen und -indikatoren erfolgt bottom-up durch die Ressorts. Die Verpflichtung aller Ressorts und Obersten Organe Gleichstellungsziele festzulegen, unterstützt die Bewusstseinsbildung und die Durchdringung der Thematik in alle Bereiche der Bundesverwaltung.⁸

Einmal jährlich berichtet die Wirkungscontrollingstelle des Bundes, die derzeit im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport angesiedelt ist (bis 2017 im Bundeskanzleramt), über die internen Evaluierungen der Ressorts hinsichtlich der Zielerreichung an den Nationalrat. Die Wirkungscontrollingstelle legt einen zusätzlichen Bericht über die Gleichstellungsziele vor, in dem die Ziele in Clustern gegliedert und mit übergeordneten Metaindikatoren erläutert werden. Der Berichtserstellung geht eine Qualitätssicherung der Wirkungsinformationen nach formalen Kriterien (wie Relevanz, inhaltliche Konsistenz, Vergleichbarkeit, Verständlichkeit) voraus. Dem Ressort selbst obliegt es, inwieweit es die Kommentare berücksichtigt. Diese müssen ihre gegenteiligen Auffassungen lediglich gegenüber der Wirkungscontrollingstelle begründen (Comply-or-explain-Ansatz), die Kommentare und Begründungen sind nicht öffentlich und liegen dem Nationalrat nicht vor.

systematisch Wirkungs- und Gleichstellungsinformationen in den Budgetuntergliederungen dargestellt werden, ohne dass die Höhe des Budgets unmittelbar von den Wirkungs- und Gleichstellungsindikatoren abhängt bzw. die Budgetmittel auf Frauen- und Männeranteile aufgeteilt werden. Für jede Budgetuntergliederung, die jeweils einem einzelnen Ressort zugeordnet ist, sind Wirkungsziele zu definieren, welche die politisch-strategischen Zielsetzungen des Ressorts widerspiegeln.

⁸⁾ Vgl. dazu etwa Meszarits/Seiwald (2008), Korac et al. (2018), Steger (2009)

Eine Besonderheit des österreichischen Ansatzes ist, dass die Angaben zur Wirkungsorientierung nicht systematisch mit dem Budget verknüpft sind. So werden die Budgetressourcen generell nicht nach Männern und Frauen aufgeteilt, und es wird auch nicht ersichtlich, wie viele Budgetressourcen für Gleichstellungsprogramme und –maßnahmen zur Verfügung stehen. Wenngleich der österreichische Gender Budgeting Ansatz große internationale Aufmerksamkeit erregt hat (etwa in Publikationen, Konferenzen, Länderbesuche), wird diese lose Verknüpfung zwischen Budget und Gleichstellung kritisiert.⁹

Dieser Artikel gliedert sich in 5 Teilkapitel. Ausgehend von einer Analyse der Gender Gaps im internationalen Vergleich (Kapitel 2) wird in Kapitel 3 eine internationale Beurteilung des Ansatzes dargestellt und in Kapitel 4 Möglichkeiten für eine stärkere Verknüpfung mit dem Budget erläutert. Das Kapitel 5 zeigt Optionen auf, wie der österreichische Ansatz durch ein Gender Statement erweitert werden kann. Kapitel 6 fasst die wesentlichen Schlussfolgerungen zusammen.

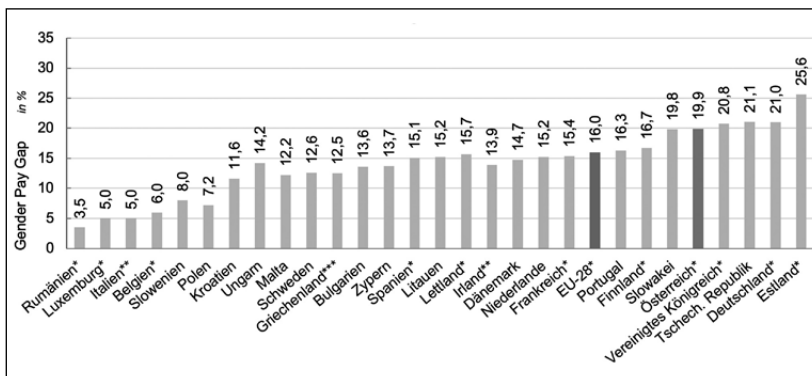
2. Gender Gaps als Ausgangspunkt¹⁰

Der Ausgangspunkt für die Auswahl der Zielsetzungen, Maßnahmen und Indikatoren zur Gleichstellung bilden die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, die als Gender Gaps bezeichnet werden. Die Gender Gaps bilden den Ausgangspunkt für die Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget und damit auch für den Evaluierungsbericht der Wirkungscontrollingstelle zur Gleichstellung. Die Statistiken zeigen, dass Österreich in manchen Bereichen weitgehend Gleichstellung erreichen konnte, allerdings auch noch umfangreiche Lücken bestehen. Zur besseren Einschätzung der Erfolge der Gleichstellungspolitik werden in diesem Kapitel den wesentlichen österreichischen Kernindikatoren zur Gleichstellung der Referenzwert der europäischen Länder gegenübergestellt.

Der Gender Pay Gap wird in allen Mitgliedstaaten der EU anhand der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in der Privatwirtschaft angegeben. In Österreich ist dieser Gap in den letzten zehn Jahren zwar von 25,5 % (2007) auf 19,9 % (2017) gesunken, dennoch liegt er weiterhin deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 16,0 %. Damit zählt Österreich zu jenen EU-Mitgliedstaaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden.

⁹⁾ Siehe dazu auch OECD (2018) und (2019)

¹⁰⁾ Eine Darstellung über den Stand der Gleichstellung in den zentralen Politikfeldern findet sich in Bundeskanzleramt (2018).



Grafik 1: Gender Pay Gap im EU-Vergleich 2017

* ... provisorisch, ** ... Daten von 2014 statt 2017

Quelle: Eurostat, Gender Pay Gap 2017, ohne Anpassungen in % (unbereinigter Lohnunterschied)

Eine Analyse der Gründe des Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft¹¹ zeigt ein differenzierteres Bild. So ist der österreichische Arbeitsmarkt durch eine starke branchen- und berufsbezogene Segregation gekennzeichnet. Frauen arbeiten öfter in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen und in Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten, während Männer häufiger in besser bezahlten technischen Berufen und Führungspositionen zu finden sind.

In Österreich ist der relativ hohe Gender Pay Gap mit einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen verbunden. Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen betrug 2018 insgesamt 73,0 %, jene der Frauen 68,6 % und jene der Männer 77,4 %. Im Zehnjahresvergleich ist die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben deutlich und kontinuierlich angestiegen (2007: 63,5 %). Im internationalen Vergleich liegt Österreich mit der Erwerbstätigenquote der Frauen von 68,8 % über dem EU 28-Durchschnitt von 63,3 %. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf den deutlichen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen.¹² Etwa die Hälfte der erwerbstätigen Frauen sind teilzeitbeschäftigt, deutlich über dem EU-Durchschnitt von 31,3 %. Die Gründe für Teilzeitarbeit liegen laut Statistik Austria bei Frauen zu 37 % in der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen und zu 21,6 % ist keine Vollzeitätigkeit erwünscht. Männern arbeiten jedoch nur zu 11,2 % in einem Teilzeitverhältnis und begründen dies zumeist mit einer schulischen oder beruflichen Aus- oder Fortbildung (21,4 %) bzw. damit, dass keine Vollzeitätigkeit gewünscht ist (23,7 %).¹³

¹¹ Siehe Geisberger/Glaser (2017)

¹² Im Zeitvergleich erhöhte sich die Teilzeitquote der Frauen von 41,2 % (2008) auf 46,9 % (2018).

¹³ Die Daten zur Erwerbstätigkeit wurden der Gender-Statistik der Statistik Austria entnommen: https://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html

Frauen sind in den atypischen Beschäftigungsformen überrepräsentiert. Fasst man alle atypischen Beschäftigungsformen wie insbesondere Teilzeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit zusammen, so war 2015 mehr als jede zweite Frau (52 %), aber nur jeder sechste Mann (16 %) atypisch beschäftigt. Dies trägt auch zur Altersarmut von Frauen bei. Während 18 % der Frauen ab 65 Jahren armuts- und ausgrenzungsgefährdet sind, liegt dieser Anteil bei den Männern nur bei 9 %.¹⁴

Da Frauen im Schnitt niedrigere Erwerbseinkommen haben und ihre Versicherungsverläufe vor allem durch Kindererziehung Lücken¹⁵ aufweisen, liegen auch die Pensionen der Frauen deutlich unter jenen der Männer. Bezogen auf die Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger liegen die Alterspensionen der Frauen je nach Art der Berechnung um rund 40 % bis 50 % unter den Pensionen der Männer.¹⁶

Frauen haben bei der Bildung jedoch deutlich aufgeholt. Es verfügen 2017 zwar noch immer mehr Frauen (20,9 %) als Männer (15,1 %) über höchstens einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss, im Tertiärbereich¹⁷ liegt der Anteil der Frauen mit Abschluss (2017: 19,2 %) jedoch über jenem der Männer (2017: 15,9 %). Bei den Maturaabschlüssen liegen Frauen (2017: 57,5 %) ebenfalls vor den Männern (2017: 42,5 %). Große Unterschiede bestehen hinsichtlich der Fächerwahl: Mädchen besuchten wirtschaftsberufliche höhere Schulen, AHS-Oberstufen und Bildungsanstalten für Elementarpädagogik bzw. Sozialpädagogik. Burschen sind hingegen auf technisch und gewerblich höheren Schulen deutlich überrepräsentiert.

Die Führungsgremien der 200 umsatzstärksten Unternehmen in der Privatwirtschaft bleiben 2019 männerdominiert. Der Anteil der Geschäftsführerinnen liegt bei 8,2 %¹⁸ und hat sich im Vergleich zu 2018 (8,4 %) sogar reduziert. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten betrug 2019 21,4 % (2018: 18,5 %). Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Frauenquote bei Aufsichtsratsmitgliedern bei staatsnahen Unternehmen bei 43,6 %.¹⁹

¹⁴ Siehe dazu: Gender-Statistik der Statistik Austria – Bereich Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung

¹⁵ Als Zeiten der Kindererziehung im Inland werden derzeit maximal die ersten 48 Monate nach der Geburt eines Kindes für die Pension berücksichtigt. Kindererziehungszeiten gelten für jene/n Versicherte/n, die/der sich überwiegend der Kindererziehung gewidmet hat und können damit nur grundsätzlich nur einer Person angerechnet werden. Seit 2005 besteht jedoch die Möglichkeit eines freiwilligen Pensionssplittings. Damit kann der Elternteil, der erwerbstätig ist und sich nicht der Kindererziehung widmet, die ersten sieben Jahre bis zu 50 % seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils übertragen lassen, der sich der Kindererziehung widmet. Die derzeitige Bundesregierung plant weitere Maßnahmen.

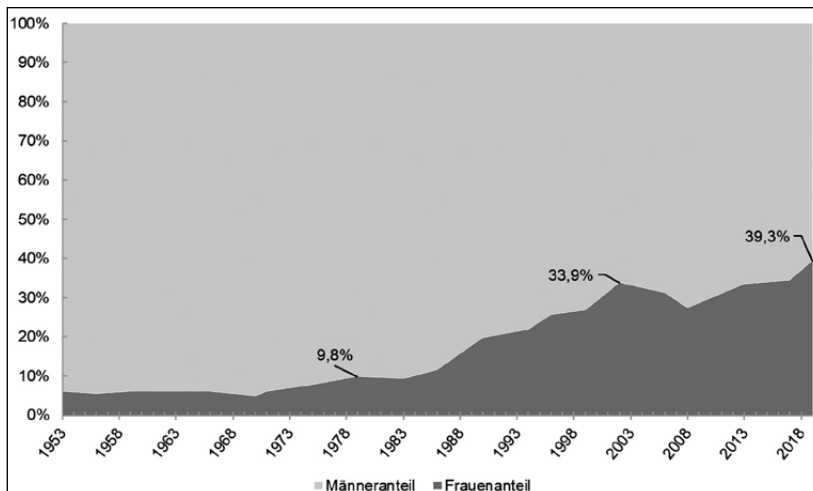
¹⁶ Siehe dazu: Gender-Statistik der Statistik Austria – Bereich Pensionen

¹⁷ Universität, Fachhochschule, Akademie, Kolleg

¹⁸ AK Wien, Frauen.Management.Report.2019

¹⁹ Siehe Vortrag an den Ministerrat: Fortschrittsbericht 2019 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber in Fortsetzung der Vorbildwirkung des Bundes

Die Repräsentation von Frauen im politischen Bereich hat sich, insbesondere im Bundesbereich, in den letzten Jahren deutlich verbessert. Im Oktober 2019 waren 72 Frauen im Nationalrat vertreten; das entspricht einem Anteil von 39,3 % und ist der höchste bisher erreichte Wert (siehe Graphik 2) Der Bundesrat hat 61 Mitglieder, davon 23 Frauen (37,7 %).



Entwicklung Vertretung Frauen und Männer im Nationalrat

Quelle: Homepage des Parlaments, eigene Darstellung

Wie diese Ausführungen zeigen, konnte Österreich in einzelnen Bereichen große Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter erreichen, es bestehen dennoch umfangreiche Gender Gaps. Gender Budgeting wird als ein zentrales Instrument betrachtet, um diese Gaps zu reduzieren bzw. den Pfad zur Schließung sichtbar zu machen. Zur besseren Einschätzung des Potentials des österreichischen Gender Budgeting Ansatzes erfolgt im folgenden Kapitel eine Beurteilung nach internationalen Standards.

3. Bewertung des Gender Budgeting Systems anhand internationaler Kriterien

Im Jänner 2020 hat PEFA²⁰ einen Standard für die Bewertung von Gender Budgeting Praktiken veröffentlicht²¹. Dieser Standard umfasst neun Indika-

²⁰) PEFA steht für Public Expenditure and Financial Accountability. Das PEFA Programm wird von sieben internationalen Partnern gesponsert, darunter die Europäische Kommission, Weltbank, der IWF und nationale Regierungen. Das PEFA Sekretariat koordiniert die Erarbeitung von internationalen Standards zum System des öffentlichen Finanzmanagements (public financial management).

²¹) <https://pefa.org/news/pefa-launches-supplementary-framework-assessing-gender-responsive-public-financial-management>

toren²², mit dem das Fortschrittsniveau bewertet werden kann. Im Rahmen seiner Analyse des Gender Budgeting in Österreich hat der Budgetdienst Österreich anhand dieser Indikatoren qualitativ beurteilt.²³

Österreich verfügt über eine umfassende Methodik zur Gesetzes- und Vorhabenabschätzung einschließlich einer verpflichtenden ressortinternen Evaluierung, in die auch Gleichstellungsaspekte aufgenommen werden. Durch die Definition von Wesentlichkeitsgrenzen sowie die Einführung der vereinfachten WFA kann sichergestellt werden, dass die Ressourcen für Gleichstellungsabschätzungen im Wesentlichen für finanziell bzw. den Gleichstellungsaspekt relevante Vorhaben verwendet werden können. Das System ist auf den österreichischen Kontext zugeschnitten und im internationalen Vergleich als gut entwickelt einzustufen²⁴.

Der Bundesvoranschlag enthält umfassende Informationen über Gleichstellungsziele, Maßnahmen und Kennzahlen (mit Ausgangssituation sowie quantifizierten Zielsetzungen). Als kritisch ist anzumerken, dass der österreichische Ansatz bei den Ressorts ansetzt (d.h. die Wirkungsziele werden bottom-up erstellt und nur parallel oder erst nachträglich koordiniert) und die Ressorts Autonomie in der Festlegung ihrer Gleichstellungsziele haben. Dadurch leidet in einigen Bereichen die strategische Ausrichtung sowie die systematische Einbindung der Zivilgesellschaft.

Die Wirkungscontrollingstelle²⁵ berichtet jährlich über die Fortschritte sämtlicher Ressorts und Oberster Organe bei der Umsetzung der im BVA festgelegten Gleichstellungsziele (einschließlich Maßnahmen und Kennzahlen). In der Beilage zum Gesamtbericht werden die Gleichstellungsziele geclustert und Gleichstellungsfortschritte in Form von sogenannten Metaindikatoren zusammengefasst. Ein zweiter jährlicher Bericht enthält die internen Evaluierungen von Vorhaben, in die auch die Beurteilung der Gleichstellungsziele integriert ist. Im internationalen Vergleich ist die Berichterstattung umfassend und vollständig mit dem BVA abgestimmt, jedoch fokussiert sie auf einzelne Wirkungsziele und nicht auf die übergeordneten Ziele und die Beiträge der Einzelmaßnahmen dazu. Von der Berichterstattung nicht umfasst sind die aufgewendeten Ressourcen für Gleichstellungsziele bzw. -maßnahmen. Ferner ist das Ambitionsniveau sehr

²²) Die Indikatoren beziehen sich auf gleichstellungsbezogene wirkungsorientierte Folgenabschätzung von Gesetzen und Investitionsprojekten, Gleichstellung in Richtlinien für die Vorbereitung und Erstellung des Bundesvoranschlages, Gleichstellungsinformationen im Budget, Berichterstattung über geschlechterspezifische Wirkungsinformation, Nachverfolgung von Ausgaben für Gleichstellung, gleichstellungssensitive Beschaffung, Gleichstellungsinformation in Jahresabschlüssen, gleichstellungsbezogene Evaluierung von Programmen und Projekten sowie die Behandlung von Gleichstellung im Nationalrat.

²³) Die Studie des Budgetdienstes „Gender Budgeting – Fortschritte und Herausforderungen“ ist hier abrufbar: https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2019/Anfrage_zu_aktuellen_Entwicklungen_im_Bereich_Gender_Budgeting_und_Gleichstellung.pdf

²⁴) OECD (2018, S.45); Im Rahmen der externen Evaluierung der Haushaltsreform werden einige Verbesserungsvorschläge, insbesondere zum Ausbau der Datenbasis für WFAs, vorgebracht.

²⁵) Angesiedelt im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport.

unterschiedlich, was auch der Rechnungshof kritisierte.²⁶ Es erfolgt eine parlamentarische Behandlung aller Berichte, jedoch ist die Einbindung der Zivilgesellschaft nicht stark ausgeprägt.

Insgesamt kritisch zeigt sich in mehreren PEFA Indikatoren die mangelnde Verbindung von Budgetmittel (Planung und Vollzug) und Gleichstellungsmaßnahmen und –zielen. Eine systematische Verfolgbarkeit von Ressourcen für die Gleichstellung ist nicht vorgesehen, und nur in Ausnahmefällen werden Ausgaben für Gleichstellung im Budget separat ausgewiesen (z.B. Globalbudget „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“). Die Berichterstattung fokussiert auf Ziele und Indikatoren, klammert jedoch eine Darstellung der Ressourcen aus. Auch bei Leistungen/Transfers, die sowohl an Frauen als auch an Männer gehen und unterschiedlich auf beide Geschlechter verteilt sind, erfolgt keine systematische Aufteilung der Ressourcen nach Gruppen.

Neben der instrumentellen Ebene beurteilte die OECD²⁷ auch die unterstützenden Elemente von Gender Budgeting. Österreich verfügt über eine verfassungsrechtliche Grundlage, die die dauerhafte Anwendung sicherstellt und ausreichend Legitimität gibt. Die Implementierung und Anwendung wird durch Verordnungen und Richtlinien sowie durch Aus- und Fortbildung und Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen, insbesondere seit der Vorbereitung der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform, unterstützt. Die OECD erachtet auch die Koordinationsmechanismen durch die Wirkungscontrollingstelle (unter Einbindung des BMF und der BKA-Frauensektion) als gegeben, jedoch sieht sie Bedarf nach ExpertInnen bzw. von beratenden Gremien bei der Anwendung von Gender Budgeting.

Insgesamt hat das österreichische Gender Budgeting System zum einen durch die verfassungsmäßige Verankerung und den umfassenden instrumentellen Ansatz und zum anderen durch die gesamte Implementierungsstrategie der Wirkungsorientierung große internationale Aufmerksamkeit erhalten. Während die internationalen Organisationen die Verankerung der Gleichstellung in sämtlichen Phasen der Haushaltsführung hervorheben, werden die mangelnde Verknüpfung mit dem Budget, die fehlende ressortübergreifende Strategie und die fehlenden Daten für den Genderbereich kritisiert.

4. Monetäre Bewertung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen

Der österreichische Ansatz sieht keine direkte monetäre Bewertung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen vor, sondern entsprechend dem Grundprinzip der Wirkungsorientierung im Budget ist verpflichtend festgesetzt, dass die jeweils definierten Gleichstellungsziele und -maßnahmen mit den in der ent-

²⁶ https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_6/Gleichstellung_und_Diversitaet.html

²⁷ OECD (2016)

sprechenden Budgetuntergliederung bzw. im entsprechenden Globalbudget gesamten vorgesehenen Mittel bedeckt werden können. Aus diesem Grund lassen sich die für die Gleichstellung eingesetzten Budgetmittel nicht direkt aus den Budgetunterlagen ableiten. Alle Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen sowie auch größere Projekte bedürfen jedoch einer wirkungsorientierten Folgenabschätzung, in der auch eine finanzielle Abschätzung der Auswirkungen auf das Budget erfolgt und hier zum Teil Ressourcen (insbesondere direkte Transfers) nach Frauen und Männern differenziert dargestellt werden.

Die monetäre Betrachtung kann auf unterschiedliche Weise erfolgen, weshalb in der Umsetzung ein differenzierter Ansatz erforderlich ist. Da eine Gleichstellungsanalyse die unterschiedlichen Gleichstellungsdimensionen, unterschiedliche Problemlagen und Ursachen miteinbeziehen muss, stellen die im Folgenden dargestellten Beispiele nur erste Ausgangspunkte für notwendige umfassendere Analysen dar. Es lassen sich insbesondere folgende Aspekte der monetären Bewertung unterscheiden:

a) Budgetmitteln zu spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen

International gilt die Integration einer Gleichstellungsdimension in die Budgetstruktur als Best Practice²⁸, damit die Ressourcen für Gleichstellung transparent dargestellt und im Budgetvollzug nachvollziehbar verfolgt werden können. Aufgrund der in Österreich nur losen Verknüpfung zwischen Gleichstellungszielen bzw. -maßnahmen und Budget ist eine solche Klassifizierung in das Budgetsystem nicht systematisch eingebaut. Derzeit werden im Bundesvoranschlag lediglich ausgewählte Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramme entsprechend dargestellt. Diese können sich dann entweder in Globalbudgets (z. B. GB „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ im Bundeskanzleramt), Detailbudgets (derzeit kein spezifisches Beispiel) oder auf separaten Konten (z. B. Mädchen- und Frauenbildung in der UG-30 Bildung) finden.

Der überwiegende Teil ist jedoch nicht spezifisch im Budget abgebildet und nur in den Ressorts bekannt²⁹, da zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte nicht unmittelbar in den Angaben zur Wirkungsorientierung zu finden sind. Eine systematische Berücksichtigung wäre durchaus möglich, allerdings muss deren Konzeption elaboriert werden, um eine gesamthafte und verwaltungsökonomisch sinnvolle Lösung sicherzustellen.

²⁸) PEFA (2020)

²⁹) Solche können beispielsweise im Rahmen von parlamentarischen Anfragen abgefragt werden. In den Anfragen Nr. 1413/J bis Nr. 1426/J haben die Ressorts Projekte, die sich speziell auf Frauen (z. B. Gewaltpräventionsworkshop für Mädchen, Förderung von Frauen in untypischen Lehrberufen), in geringerem Ausmaß auf Männer (z. B. Trainingsprogramm für Väter und Stiefväter, Kinderkompetenzgruppen für Buben) oder auf Gleichstellung im allgemeinen (z. B. Studie Gleichstellung im österreichischen Steuerrecht) beziehen, bekanntgegeben.

**b) Budgetbereiche, die beiden Geschlechter betreffen,
jedoch in unterschiedlicher Weise**

Ein Großteil der Transfers bzw. Förderungen richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen, allerdings verteilen sich die Budgetvolumen in unterschiedlicher Weise auf diese. Dies betrifft insbesondere Sozialleistungen, wie beispielsweise Pensionen, Arbeitsmarktförderungen, Arbeitslosengelder, Ausgleichszulagen oder Notstandshilfe, aber auch Förderungen verteilen sich unterschiedlich auf Männer und Frauen. Die Informationen über EmpfängerInnen von Transfers an natürliche Personen (z. B. Sportförderungen, Forschungsförderungen, Förderungen im Bereich der Wirtschaft, Landwirtschaft und Umwelt) sind im Regelfall direkt bei deren Vergabe im Ressort verfügbar oder können über die durchführenden Gesellschaften angefordert werden. Bei Transfers an Gesellschaften, wie etwa ASFINAG, ÖBB, Museen oder Theater, oder Transfers im Rahmen des Finanzausgleichs könnten die direkten NutzerInnen analysiert werden. Die folgendes Beispiel aus dem Pensionsbereich illustriert den Nutzen einer geschlechtsspezifischen Analyse der eingesetzten Budgetmittel.

Das Gesamtvolumen an Pensionsleistungen aus der Pensionsversicherungsanstalt des Bundes (Angestellte und ArbeiterInnen) wird etwa je zur Hälfte an Männer und Frauen ausgezahlt. Bei näherer Betrachtung der Komponenten zeigt sich jedoch, dass die Durchschnittspension der Frauen mit 966 EUR um 37,2 % unter jener der Männer liegt, allerdings bei den Anspruchsberechtigten die Frauen mit 1,23 Mio. deutlich höher als die Männer mit 0,77 Mio. liegen. Eine reine Gleichverteilung der Budgetmittel ist somit kein Indikator für Gleichstellung.

PVA	Anzahl der Pensionen	Durchschnittliche Pension (Jahresvierzehntel) in EUR	jährliches Gesamtvolumen in Mio. EUR	Anteil	Bundeszuschuss in Mio. EUR
Gesamt	2.001.124	1.187,00	33.254,7		4.356,9
Frauen	1.230.116	966,00	16.636,1	50,0%	2.179,6
Männer	771.008	1.539,00	16.612,1	50,0%	2.176,5

Tabelle 1: Illustratives Beispiel: Verteilung der Pensionen der Pensionsversicherungsanstalt nach Frauen und Männern

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2018, Eigene Berechnung

Ein überwiegender Teil der Pensionen von Beiträgen der Versicherten getragen wird, für eine budgetäre Gender Analyse ist jedoch vorrangig der Bundeszuschuss von 4,4 Mrd. EUR (Erfolg 2018) zu betrachten. Würde man diesen Wert entsprechend der Pensionsleistungen aufteilen, ergäbe sich ebenfalls eine 50%ige Verteilung. Der Bundeszuschuss ergibt sich jedoch aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Voraussetzungen (etwa die Höhe der Beiträge, die wiederum konjunkturabhängig sind) und erschwert somit die Aufteilung auf Männer und Frauen. Weitere Untersuchungen sind auch deshalb notwendig, um zu analysieren, aus welchen Gründen keine Deckung der Versicherungsleistungen gegeben ist (z. B. Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Anrechnung von Präsenz- und Zivildienst, Invaliditätspension) und welche Gruppen vom Bundeszuschuss profitieren.

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Typen von Pensionen wird eine Diskrepanz in der Mittelzuweisung je Geschlecht deutlich. Während bei der normalen Alterspension das Gesamtvolumen zwischen Frauen und Männer am stärksten ausgeglichen ist (12,0 Mrd. EUR zu 13,0 Mrd. EUR), profitieren budgetär Männer deutlich stärker bei Invaliditäts- und Erwerbsfähigkeitspensionen, bei vorzeitigen Alterspensionen, Schwerarbeitspensionen und Korridorpensionen. Von Witwen/Witwerpensionen profitieren überwiegend Frauen. Dies macht deutlich, dass bei Eingriffen in einzelne Pensionstypen Frauen und Männer unterschiedlich betroffen sind.

<i>in Mio. EUR</i>	Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen	Normale Alterspensionen	Vorzeitige Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer	Pensionen für Langzeitversicherte	Schwerarbeitspensionen	Korridorpensionen	Witwen-/Witwerpensionen
Gesamt	2.233,4	25.031,9	63,8	712,6	596,8	480,6	3.919,8
Frauen	570,5	11.973,8	0,0	135,8	114,7	0,0	3.733,8
Männer	1.661,8	13.048,9	63,7	576,9	484,2	480,6	186,0

Tabelle 2: Illustratives Beispiel: Geschlechterspezifische Verteilung auf Typen von Pensionen (Pensionsversicherungsanstalt)

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2018, Eigene Berechnung

Betrachtet man die Ruhegenüsse der öffentlich Bediensteten (UG 23-Pensionen Beamtinnen und Beamte) wird ersichtlich, dass das Gesamtvolumen, das über das Bundesbudget finanziert wird, über drei Viertel (6,3 Mrd. von 8,3 Mrd.) an Männer gezahlt wird. Gleichzeitig wird ersichtlich, dass der Gender Gap bei den Bundesbediensteten (5,3 %) gegenüber jenen von Angestellten und ArbeiterInnen (37,2 %) moderat ausfällt.

Ruhegenuss Beamte	Anzahl der Personen	Durchschnittliche Pension (Jahresvierzehntel) <i>in EUR</i>	jährliches Gesamtvolumen <i>in Mio. EUR</i>
Gesamt	198.266	2.980,86	8.274,0
Frauen	48.954	2.859,71	1.959,9
Männer	149.312	3.020,64	6.314,3

Tabelle 3: Illustratives Beispiel: Geschlechterspezifische Verteilung der Ruhegenüsse für BundesbeamtInnen

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuer- und HVSV-Daten, 2017, Eigene Berechnung

c) Leistungen für die Allgemeinheit

Zahlreiche staatliche Aufgaben werden für die Gesamtbevölkerung erbracht, ohne dass hier spezielle NutzerInnen oder EmpfängerInnen abgeleitet werden können. Dies betrifft etwa die Aufgaben der Obersten Organe, Koordination der Regierungstätigkeit, Außenpolitik oder militärische Sicherheit. Andere Leistungen wiederum lassen sich zwar nach Frauen und Männern differenzieren, wobei zahlreiche Leistungen weitgehend unabhängig vom Geschlecht nachgefragt werden und gesetzlich grundsätzlich keine Einschränkung des Zugangs der Leistung gegeben ist (etwa im Bereich der Sicherheitsexekutive, Gerichtsbarkeit, Finanzverwaltung). Eine geschlechterbezogene monetäre Bewertung solcher Leistungen

ist weniger ergiebig. Es ist vielmehr sinnvoll zu untersuchen, ob geschlechterspezifische Ungleichheiten bestehen, etwa (wirtschaftliche) Barrieren beim Zugang zur Gerichtsbarkeit für (bestimmte Gruppen von) Frauen vorliegen, bzw. wie in den jeweiligen Bereichen zu den Gleichstellungszielen beigetragen werden kann.

d) Steuerbegünstigungen

Steuerbefreiungen, Reduktionen des Steuersatzes und sonstige Begünstigungen können Männer und Frauen unterschiedlich betreffen. Der Förderungsbericht des Bundes sieht derzeit keine Aufschlüsselung nach Anspruchsgruppen vor. Eine Ausweitung der Berichtspflicht würde transparent darstellen, wie Frauen bzw. Männer jeweils von der Steuererleichterung profitieren und in weiterer Folge zeigen, wie sich Gesetzesänderungen auf die Gleichstellung auswirken.

Als Beispiel wurde basierend auf der Lohnsteuerstatistik eine hochaggregierte Analyse zu illustrativen Zwecken dargestellt. In ähnlicher Form könnte die Methodik auch bei anderen indirekten Steuern erfolgen. Anhand der Pendlerpauschale zeigt sich, dass Frauen insgesamt weniger stark profitieren als Männer: 39,6 % des gesamten Entlastungsvolumens betrifft Frauen, 60,4 % die Männer. Betrachtet man jedoch das Verhältnis der Bruttobezüge, dann profitieren Frauen relativ stärker, da ihr Anteil an den Bruttobezügen nur 36,3 % beträgt. Das Beispiel verdeutlicht, dass mit Hilfe von vorhandenen Daten erste Aufschlüsse über die Inanspruchnahme von einzelnen Steuererleichterungen gezogen werden können. Allerdings sind weitere Analysen notwendig, um ein umfassenden Einblick zu erhalten und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

	Betroffene Personen		Steuerersparnis durch Pendlerpauschale		Bruttobezüge	
	Anzahl		in Mio. EUR		in Mio. EUR	
ArbeitnehmerInnen	313.208	43,1%	308,8	39,6%	52.004,5	36,3%
Arbeitnehmer	413.256	56,9%	470,4	60,4%	91.237,1	63,7%
Summe	726.464		779,2		143.241,6	

Tabelle 4: Illustratives Beispiel: Geschlechterspezifische Inanspruchnahme der Pendlerpauschale

Quelle: Lohnsteuerstatistik 2017, Eigene Berechnung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die derzeitige Konzeption der Wirkungsorientierung bzw. des Gender Budgeting keine grundsätzliche direkte Verknüpfung zwischen den Ressourcen (Budget und Personal) herstellt und auch nur bei wenigen Wirkungszielen dieser direkte Bezug hergestellt werden kann. Für wesentliche Maßnahmen könnte dies jedoch die Aussagekraft des Gender Budgeting wesentlich erhöhen und wichtige analytische Einsichten liefern. Sie sollten systematisch über das Budget erfolgen, jedoch auf den jeweiligen Sektor abgestimmt werden. In einem Gender Statement könnte diese Verknüpfung dargestellt werden.

5. Gender Statement als zentrales Umsetzungselement

Gender Statements sind ein dem Budget angeschlossenes Dokument, in dem ausgehend von einer umfassenden Analyse der Gender Gaps strategische Zielsetzungen und die Einzelmaßnahmen systematisch zusammengefasst werden. Darin finden sich in der Regel auch quantitative Analysen, welche Ressourcen für Gleichstellung aufgewendet werden bzw. wie sich die Ressourcen von gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen auf Frauen und Männer verteilen. Es werden die Auswirkungen spezifischer gleichstellungsrelevanter Programme und Vorhaben auf die Geschlechter analysiert und im Regelfall auch monetär bewertet.

International haben sich Gender Statements etabliert, jedoch ist deren Format und Inhalt sehr unterschiedlich. Kanada³⁰ veröffentlicht jährlich ein sehr elaboriertes Gender Statement. Darin werden sämtliche relevanten Gleichstellungsmaßnahmen, sowohl Frauen als auch Männer betreffend, im Detail dargestellt. Das kanadische Statement ist eingebettet in eine umfassende politikübergreifende Strategie der Regierung, die jährlich aktualisiert wird. Sie besteht aus fünf Kapiteln, eines davon betrifft den Gleichstellungsbereich und ist mit den anderen Kapiteln inhaltlich abgestimmt.

Für die Gleichstellung hat Kanada ebenfalls eine eigene Strategie entwickelt, die 6 wesentliche Bereiche beinhaltet und sich auf Bildung, Wirtschaft, Entscheidungsprozesse und Partizipation, Gewaltschutz, Armutsbekämpfung und Gesundheit sowie Gleichstellung im internationalen Kontext bezieht. Das Gender Statement beinhaltet pro Bereich eigene Ziele und Maßnahmen, wobei jede Maßnahmen im Report im Detail inklusive dem jeweiligen Budget dargestellt wird. Nachfolgender Ausschnitt aus dem Gender Report 2019 zeigt beispielhaft eine Maßnahme, die auf die Verbesserung des betreuten Wohnen und der Langzeitpflege abstellt:

³⁰ <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/chap-05-en.html>

Improving Assisted Living and Long-Term Care

- \$35 million in 2019–20 to ensure the Assisted Living Program continues to help meet the needs of seniors and people with disabilities.
- \$8.5 million over two years to work with First Nations and Inuit communities on developing a new and more holistic long-term care strategy.

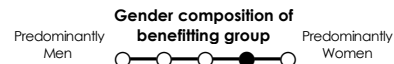
• While the population of Indigenous seniors grows, chronic illness and disability remain more common among Indigenous people compared to the non-Indigenous population. The Assisted Living Program can help ensure more people can access local and culturally appropriate services, such as in-home care. Indigenous people living with disabilities and/or chronic health issues, including the elderly, will directly benefit from this program.

• Women will benefit slightly more than men: Fifty-six per cent of First Nations seniors and 52 per cent of Inuit seniors are women; and 63 per cent of in-home care clients were women while a majority (53 per cent) of institutional care clients were men. Family members who are caregivers, typically, will also benefit from the provision of supports and services to informal caregivers, as they are responsible for the majority of unpaid care that takes place in the home.

GBA+ was performed: On the existing program

Target population: First Nations seniors and persons with disabilities

Expected Direct Benefits (gender):



Expected Impacts (income, age distribution):



More years in good health

Quelle: Gender Report, Budget 2019

Für diese Maßnahme wurde ein Budget in Höhe von 35 Mio. kanadischen Dollar für die Jahre 2019 bis 2020 zur Verfügung gestellt, damit betreutes Wohnen die Bedürfnisse der SeniorInnen und von Menschen mit Behinderung weiterhin erfüllen kann. Frauen profitieren von dieser Maßnahme mehr, die mit 63 % der zu Hause betreuten Personen überrepräsentiert sind, während Männer „bei von Institutionen betreut“ die Mehrheit (53 %) bilden. Zusätzlich ist zu beachten, dass Familienmitglieder, die diese unbezahlte Pflege erbringen, ebenfalls von der Unterstützung profitieren und diese zumeist Frauen sind. Der Report zeigt, wie ein Gender Ansatz zudem in Richtung Diversity Budgeting weiterentwickelt werden kann. Für jede Maßnahme werden nämlich weitere Auswirkungen auf Gruppen dargestellt, wie z. B. hohe oder niedrige Einkommen bzw. jüngere oder ältere Personen.

Auf Österreich könnte ein solcher Ansatz insofern übertragen werden, indem ausgehend vom Regierungsprogramm eine mehrjährige Gleichstellungsstrategie³¹ erarbeitet wird, die auf einer umfassenden Gleichstellungsanalyse be-

ruht. Aus dieser könnten dann die strategischen Gleichstellungsziele abgeleitet werden. In die Erarbeitung der Strategie wäre zudem eine Gelegenheit, die Zivilgesellschaft stärker zu beteiligen. Eine solchen Strategie würde die Ex-ante-Koordination der Erstellung von Gleichstellungsziele erleichtern und die Ausrichtung an den übergeordneten strategischen Gleichstellungszielen ermöglichen. Der Rechnungshof hat in seinen Empfehlungen ebenfalls darauf hingewiesen, dass auf eine ressort- und gebietskörperschaftenübergreifende Gleichstellungsstrategie hinzuwirken wäre.³² Deutschland hat eine solche Gleichstellungsstrategie im Juli 2020 vorgelegt. Dieses strategische Dokument analysiert die Ausgangslage, definiert Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen mit konkreten Verantwortlichkeiten und kann die Entwicklung einer solchen in Österreich insprieren.³³

Im jährlichen Gender Statement könnte die Gleichstellungsstrategie aktualisiert und durch die konkreten Wirkungszielen und Maßnahmen, die mit dem jeweiligen Budget von den entsprechenden Ressort verfolgt werden, operationalisiert und systematisch dargestellt werden. Das Gender Statement würde auch den geeigneten Ort für monetäre Gleichstellungsanalysen, etwa welche Ressourcen für Gleichstellung aufgewendet werden bzw. wie sich die Ressourcen von gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen auf Frauen und Männer verteilen, schaffen. Als Vorlage könnte das kanadische Beispiel dienen.

6. Schlussfolgerungen

Der internationalen Vergleich zeigt, dass Österreich trotz zahlreicher Erfolge in der Gleichstellungspolitik in einzelnen Bereichen noch deutlichen Nachholbedarf hat. Gender Budgeting bleibt somit weiterhin als Instrument hoch relevant, um die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen. Während der österreichische Gender Budgeting Ansatz große internationale Aufmerksamkeit erzielt hat, gibt es dennoch konzeptionelle Lücken, deren Schließen die Funktionsfähigkeit des Ansatzes deutlich erhöhen könnte. Die folgenden drei Elemente sollten das Gender Budgeting Instrumentarium ergänzen:

1. Eine **Gleichstellungsstrategie**, aus der sich die Ziele, Maßnahmen und Indikatoren der einzelnen Ressorts ableiten lassen und die Ausführungen des Regierungsprogramms präzisieren
2. Ein **Gender Statement**, das die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie jährlich aktualisiert und deren Umsetzung operationalisiert
3. **Monetäre Bewertung** der wesentlichen Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele

³¹) Zur Gleichstellungsstrategie vgl. auch Schratzenstaller (2017).

³²) Rechnungshof, Rechnungshof, Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer; Follow-up-Überprüfung; Reihe BUND 2020/33

³³) <https://www.bmfsfj.de/blob/158356/c84e875879472d507bfec567203b4a74/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2020)

Wenngleich eine geschlechterspezifische Aufteilung von Budgetmitteln auf Frauen und Männer eine umfassende Gleichstellungsanalyse nicht ersetzen kann, kann sie dennoch auf Ungleichheiten hinweisen. Neben der nominellen Gesamthöhe von Budgetmitteln geben auch dahinterliegende Mengengerüste, wie z. B. durchschnittliche Ausgaben pro Person oder die Gesamtanzahl von Anspruchsberechtigten, Aufschlüsse. Darüber hinaus ist auch noch die Wirkung von staatlichen Leistungen auf bestehende Gender Gaps interessant. In diesem Zusammenhang kann beispielsweise analysiert werden, wie sich staatliche Transferleistungen auf die Verteilung unbezahlter und bezahlter Arbeit auswirken (z. B. Kinderbetreuung, Erbringung von Pflegeleistung) oder wer die ErbringerInnen von unmittelbaren Leistungen, die mit den Transfers finanziert werden (z. B. Beschäftigte in Ganztagschulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen; durch Pflegegeld finanzierte Arbeitsplätze) sind und unter welchen Bedingungen die Leistungserbringung erfolgt.

Mit dem derzeit hoch standardisierten Instrumentarium und der verpflichtenden Anwendung für alle Ressorts wurde die flächendeckende Implementierung in allen Ressorts nach einheitlichen Standards sichergestellt. Tiefergehende Analysen, die in manchen Bereichen notwendig sind, werden jedoch nicht angeregt. Mit obigen instrumentellen Erweiterungen soll eine strategische Ausrichtung erfolgen, die jedoch nur bedingt durch ein hoch standardisiertes Instrumentarium verfolgt werden kann. Vor allem die strategische Ausrichtung, aber auch die monetäre Bewertung bedürfen eines flexiblen Umgangs mit dem Instrumentarium. An folgenden Leitlinien könnte sich die Konzeption orientieren:

- Wesentliche Gleichstellungsmaßnahmen sollen nach einer einheitlichen Methodik im Budget und in der Haushaltsverrechnung gekennzeichnet werden, welche jedoch auf die Breite unterschiedlicher Projekte und Programme Rücksicht nehmen sollte. In weiterer Folge sollen die Projekte und Programme budgetär bewertet und in einem Gender Statement die wesentlichen Inhalte sowie Zielgruppen erläutert werden. Das Kanadische Beispiel kann dabei als Vorbild dienen.
- Substantielle oder gleichstellungsrelevante Transferprogramme, die sich an beide Geschlechter richten (wie etwa Pensionen), sollen nach Geschlecht und Zielgruppe dargestellt werden, auf dahinterliegende Mengengerüste eingegangen und Gründe für Gleichstellungslücken qualitativ und quantitativ beschrieben werden. Zudem sollte auch der Zusammenhang zu den Gleichstellungsmaßnahmen und -zielen hergestellt werden. Analytische Tiefe und Relevanz sollen tragende Prinzipien sein und nicht notwendigerweise einheitliche Darstellung.
- Die Berichte zur Wirkungsorientierung sollen neben der Zielerreichung, auch über den Ressourcenverbrauch Rechenschaft ablegen. Die Planungsgrundlage dafür kann auch das Gender Statement bilden.
- Eine vollständige quantitative Aufteilung des Gesamtbudgets für Frauen und Männer soll vermieden werden, sondern auf gleichstellungsrelevante Aspekte fokussiert werden. Es besteht sonst die Gefahr einer technokratischen Übung, die den eigentlichen Sinn des Gender Budgeting, einer strategischen Ausrichtung des Budget auf die Gleichstellung, konterkarieren kann.

Literatur

- Alpen-Adria Universität Klagenfurt, IWF, OECD (2017), Externe Evaluierung der Haushaltsrechtsreform des Bundes, Endbericht, abzurufen unter: <https://www.bmf.gv.at/themen/budget/haushaltsrechtsreform/externe-evaluierung-bundshaushaltsrecht.html>
- Bundeskanzleramt (2018). Gender Equality in Austria. Milestones, successes and challenges. Vienna: Federal Chancellery.
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport, Bericht zur Wirkungsorientierung 2018, abzurufen unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/dokumente/berichte_wo1.html
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport, Bericht zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung 2018, abzurufen unter: <https://www.bmf.gv.at/themen/budget/haushaltsrechtsreform/externe-evaluierung-bundshaushaltsrecht.html>
- Geisberger T., Glaser I. (2017): Gender Pay Gap, Statistische Nachrichten 6/2017
- Hammerschmid G., Hopfgartner V (2019): Fokusstudie II, Umsetzung der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in der Bundesverwaltung
- IMF (2016): Gender Budgeting in G7-Countries. Washington, DC: IMF.
- Klatzer, E., O'Hagan, A., & Mader, K. (2018). A brief overview of gender budgeting in Europe. In O'Hagan, A., & Klatzer, E. (Eds), Gender Budgeting in Europe. Cham: Palgrave Macmillan, S. 43-56.
- Korać, S., Moser, B. & Saliterer, I. (2018). Gender Budgeting – Ein Weg zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung öffentlicher Mittel? In Behrens, D., Kreimer, M., Mucke, M., & Franz, N. (Eds), Familie – Beruf – Karriere. Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 259-289.
- O'Hagan, A., & Klatzer, E. (Eds), Gender Budgeting in Europe. Cham: Palgrave Macmillan, S. 43-56.
- OECD (2016). Gender budgeting in OECD countries. Paris: OECD
- OECD (2018) Budgeting in Austria. OECD Journal on Budgeting, Vol. 2018/1, S. 9 – 88.
- OECD (2019). Designing and implementing gender budgeting. A path to action. Paris: OECD.
- PEFA (2020). Supplementary framework for assessing gender responsive budgeting. Washington, DC: PEFA.
- Rechnungshof, Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer; Follow-up-Überprüfung; Reihe BUND 2020/33
- Schratzenstaller, M. (2017). Gender Budgeting im Bund – bisherige Erfahrungen und Zukunft. In Association of Austrian Cities and Towns (Ed), Gender Budgeting – Wirkungskontrolle. Symposium 2016. Vienna: Manz, S. 23-37.
- Steger, G. (2010). Austria's budget reform: How to create consensus for a decisive change of fiscal rules. OECD Journal on Budgeting, 10(1), S. 7-20.