



NÖ Frauen- und Gleichstellungsbericht 2015

Gender Mainstreaming Arbeitskreis des Landes NÖ
Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Allgemeine Förderung
Maria Rigler
Dr.ⁱⁿ Sabine Hilbert



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Einleitung | 2 |
| 2. | Wohnbevölkerung und Erwerbstätigkeit | 3 |
| 3. | Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede im Vergleich..... | 4 |
| 4. | Einkommenstransparenz | 5 |
| 4.1. | Land Niederösterreich | 6 |
| 4.2. | Privatwirtschaft | 7 |
| 5. | Ursachen für Einkommensunterschiede | 8 |
| 5.1. | Arbeitszeit..... | 8 |
| 5.2. | Vereinbarkeit von Familie und Beruf..... | 9 |
| 5.3. | Väterbeteiligung nach Kinderbetreuungsgeldbezug: | 9 |
| 5.3.1. | Maßnahmen und Initiativen | 10 |
| 5.4. | Bildung und Berufswahl | 11 |
| 5.4.1. | Maßnahmen und Initiativen | 13 |
| 6. | Gender Mainstreaming | 15 |
| 6.1. | Evaluierung:..... | 15 |
| 6.2. | Gender Budgeting..... | 16 |
| 6.3. | GenderStrat4EQuality - train the trainer | 17 |
| 7. | Zusammenfassung | 18 |

1. Einleitung

Der Landtag von Niederösterreich hat in der Sitzung am 22. Jänner 2015 den Resolutionsantrag zum Bericht des Rechnungshofes betreffend Art.1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz 2012 und 2013 beschlossen. Darin wurde die Landesregierung aufgefordert, dem NÖ Landtag einen „Frauen- und Gleichstellungsbericht“ vorzulegen. Auf Basis dieses Beschlusses wurde der nun vorliegende Frauen- und Gleichstellungsbericht 2015 erstellt. Er nimmt Bezug auf den im Resolutionsantrag enthaltenen Rechnungshofbericht zu Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz, Reihe Einkommen 2014/1. Darin ist festgehalten, dass in Niederösterreich Frauen in allen Beschäftigungsgruppen weniger verdienen als Männer.

Zahlreiche Studien zeigen, dass Einkommensunterschiede von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst werden. Einerseits resultieren sie aus Unterschieden im Beschäftigungsausmaß, wie Teilzeit oder unterjährige Beschäftigung. Andererseits sind sie auf ein unterschiedliches Berufswahlverhalten von Frauen und Männern zurückzuführen, auf Berufsunterbrechungen im Zuge der Familienplanung, auf die Aus- und Schulbildung, auf die Wahl der Branche oder räumlichen Nähe zum Arbeitsort. Bei der statistischen Darstellung der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern kommt die Statistik Austria zu dem Schluss, dass der überwiegende Teil des Einkommensunterschieds mit statistischen Mitteln nicht erklärbar ist (Vgl. Statistische Nachrichten 3/2014, S.8).

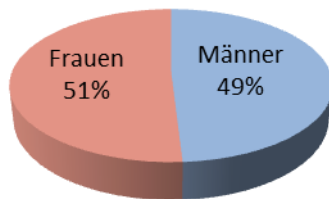
Der Frauen- und Gleichstellungsbericht liefert einen Überblick über die Situation in Niederösterreich, fasst Maßnahmen zusammen, die den Einkommensunterschieden entgegenwirken sollen und stellt die aktuelle Situation anhand von Statistiken dar. Als Grundlage für die Zusammenfassung wurden Daten aus dem Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten, aus den Arbeitsprogrammen des Gender Mainstreaming Arbeitskreises des Landes NÖ, des Referats Generationen des Landes NÖ, Fachbereich Frauen und Gender, der Statistik Austria sowie der NÖ Landesstatistik verwendet.

2. Wohnbevölkerung und Erwerbstätigkeit

In Niederösterreich leben insgesamt 1,625.485 Menschen. Davon sind 51 % weiblich. 810.334 NiederösterreicherInnen gelten als Erwerbspersonen, davon sind 47 % Frauen.

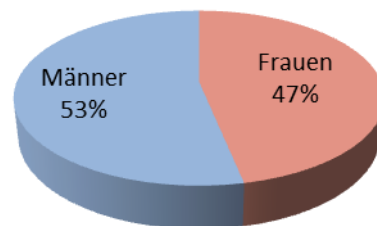
Im Österreichvergleich liegt Niederösterreich mit dem Anteil an erwerbstätigen Frauen an 3. Stelle (gleichauf mit Kärnten und Tirol). Im europäischen Vergleich hat Österreich die sechshöchste Erwerbsquote von Frauen (Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (2008)).

NÖ Wohnbevölkerung nach Geschlecht,
2014



Quelle: NÖ Landesstatistik, www.noe.gv.at

Erwerbspersonen, 15-64jährig in NÖ, 2011



Quelle: Statistisches Handbuch des Landes NÖ, 2014, S. 78

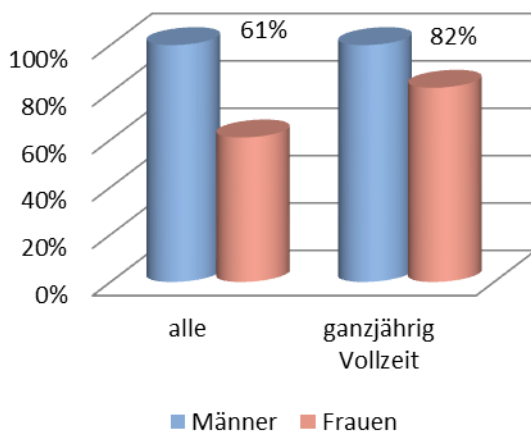
3. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede im Vergleich

In Niederösterreich beträgt das mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen 61% jenes der Männer. Es gibt daher einen geschlechtsspezifischen Unterschied von 39 % bei den Einkommen.

Verglichen mit anderen Bundesländern ist dieser eher niedrig. In Vorarlberg liegt das mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen bei 49% der mittleren Bruttojahreseinkommen der Männer. Das bedeutet, dass Frauen durchschnittlich um 51% weniger als Männer verdienen.

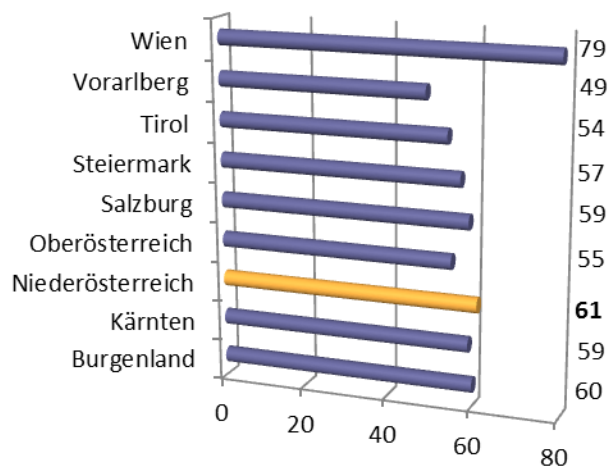
Die mittleren Bruttojahreseinkommen werden beeinflusst durch Struktureffekte wie Teilzeitarbeit und saisonale Beschäftigung. Betrachtet man nur die Gruppe der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, kann diese Verzerrung ausgeblendet werden. In NÖ verdienen Frauen bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung 2013 im Mittel 82% des mittleren Bruttojahreseinkommens der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Männer.

Mittlere Bruttojahreseinkommen nach Geschlecht der unselbständig Erwerbstätigen in NÖ, 2013



Quelle: Rechnungshofbericht zu Art 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz, Reihe Einkommen 2014/1

Mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen, 2013, in % des Männermedian

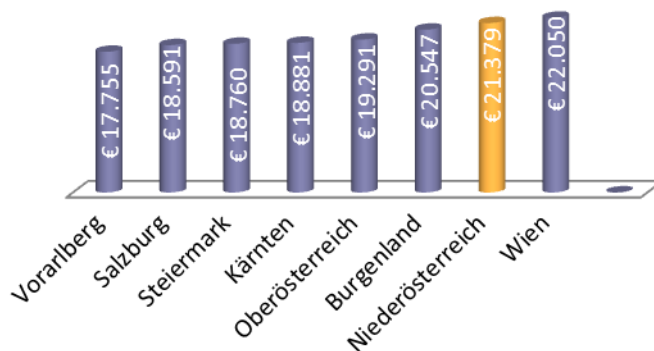


Quelle: ebda.

Niederösterreich hat das zweithöchste mittlere Bruttojahreseinkommen bei den Frauen sowohl absolut mit €21.379,-- (nach Wien mit €22.050,--) als auch in Relation zu den Männereinkommen.

Auf europäischer Ebene werden die Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern gegenübergestellt. Der sich daraus ergebende Gender Pay Gap beträgt in Österreich 23%.

Mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen, 2013



Quelle: ebda.

4. Einkommenstransparenz

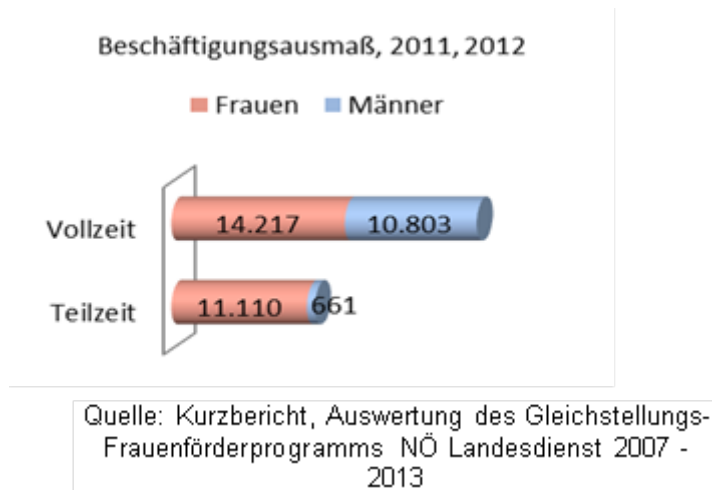
4.1. Land Niederösterreich

Für den NÖ Landesdienst sieht das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, in § 9 Abs. 2 unter anderem vor, dass die durchschnittliche besoldungsrechtliche Einstufung von Frauen und Männern aller Verwendungen als ein Bestandteil der Bedienstetenanalyse im Zusammenhang mit dem Frauenförderprogramm zu berücksichtigen ist. Dadurch soll eine entsprechende Transparenz im Bereich der Einkommensniveaus von Frauen und Männern im NÖ Landesdienst erzielt werden.

Der entscheidende Schritt zur Herstellung von Transparenz und Vergleichbarkeit war eine umfassende Besoldungs- und Dienstrechtsreform des NÖ Landesdienstes, nach der einerseits alle Arbeitsplätze auf Basis des konkreten Anforderungsprofils zu bewerten waren und andererseits die Zulagen abgeschafft wurden. Mit dieser Bewertungssystematik wird nunmehr auch eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern für eine gleichwertige Arbeit gesetzlich garantiert. Im NÖ Landesdienst sind 25 Gehaltsklassen vorgesehen, wobei die Gehaltsklasse 25 die höchste ist. Jede Stelle wurde aufgrund des Bewertungsergebnisses einer Gehaltsklasse zugeordnet und somit ist die Vergleichbarkeit - auch über alle Berufsgruppen hinweg - gut gegeben.

Der Vorteil dieses Vergleichs liegt auch darin, dass er völlig dienstaltersbereinigt ist. Ein Einkommensunterschied muss nicht damit erklärt werden, ob mehr Männer oder mehr Frauen dienstälter sind und aufgrund der weiteren Vorrückung mehr verdienen.

Da keine Zulagen vorgesehen sind, ist der Verdienst in einer Gehaltsklasse transparent und unmittelbar aus dem Gesetz, auch ohne detaillierte Kenntnisse des Dienstrechts, ablesbar.



Mit Stichtag 1.1.2015 betrug die durchschnittliche besoldungsrechtliche Einstufung von Frauen 8,7 und von Männern 8,5 NOG aller Verwendungen des NÖ Landesdienstes.

4.2. Privatwirtschaft

Alle Unternehmen bundesweit, die dauernd mehr als 150 MitarbeiterInnen beschäftigen, sind gemäß § 11a des Gleichbehandlungsgesetzes alle zwei Jahre zur Erstellung eines Einkommensberichts verpflichtet, der folgende Daten enthält:

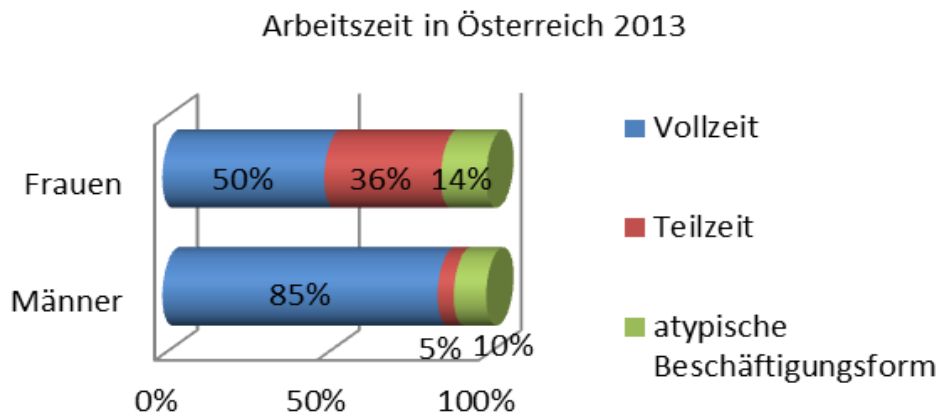
- Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder betrieblichen Verwendungsgruppen
- Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren
- Durchschnitts- oder Medianentgelt von Frauen und Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren

5. Ursachen für Einkommensunterschiede

Als Ursachen für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich einerseits die unterschiedliche Ausbildung (Bildungs- und Berufswahl), andererseits die unterschiedliche Arbeitszeit (atypische/geringfügige Beschäftigung versus Vollzeitbeschäftigung) und auch die Unterbrechungen der Karriereverläufe aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der unbezahlten Reproduktionsarbeit identifizieren.

5.1. Arbeitszeit

Während es für einen überwiegenden Prozentsatz der Männer, nämlich 85%, normal ist, Vollzeit beschäftigt zu sein, trifft dies nur auf jede 2. Frau in Österreich zu. Besonders groß sind die Unterschiede bei den Teilzeitarbeitenden (ab 12 Wochenstunden): nur jeder 20. Mann arbeitet Teilzeit, aber bei mehr als jeder 3. Frau ist dies der Fall.



Quelle: Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistiken 2013, S. 35

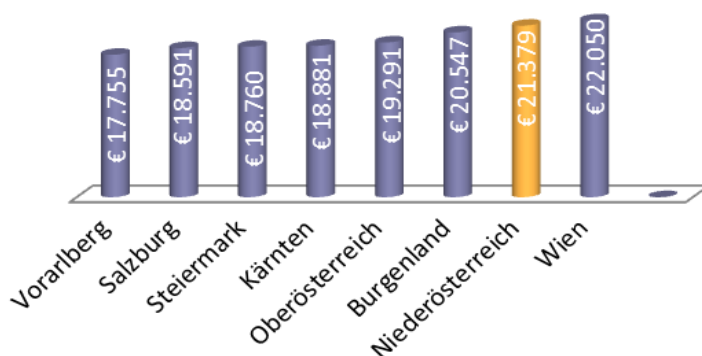
5.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein weiterer Baustein für die Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Seitens des Landes NÖ als Dienstgeber werden Maßnahmen gesetzt, die es Bediensteten erleichtern, berufliche Aufgaben und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren (z.B. Gewährung von beruflichen Auszeiten und Arbeitszeitreduktionen anlässlich Kinderbetreuung). Auch wurde am 1. Juli 2011 der Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“) eingeführt. Im Zeitraum von 2011 bis 2014 nahmen 243 Väter den Papamonat in Anspruch.

5.3. Väterbeteiligung nach Kinderbetreuungsgeldbezug:

Neben dem Papamonat ist auch die Väterbeteiligung beim Bezug des Kinderbetreuungsgelds ein Indikator für die partnerschaftliche Aufteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben der monatlichen Auswertung zu den BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld – bei der Mütter aufgrund der meist längeren Bezugsdauer überrepräsentiert sind - , analysiert das BMFJ auch, wie viele Väter bei den im Beobachtungszeitraum abgeschlossenen Fällen beteiligt haben: Bei allen jenen Kindern, die im jeweiligen zwölfmonatigen Beobachtungszeitraum geboren wurden, haben sich in Niederösterreich 17% der Väter am Kinderbetreuungsgeldbezug (alle Modelle) beteiligt.

Mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen, 2013



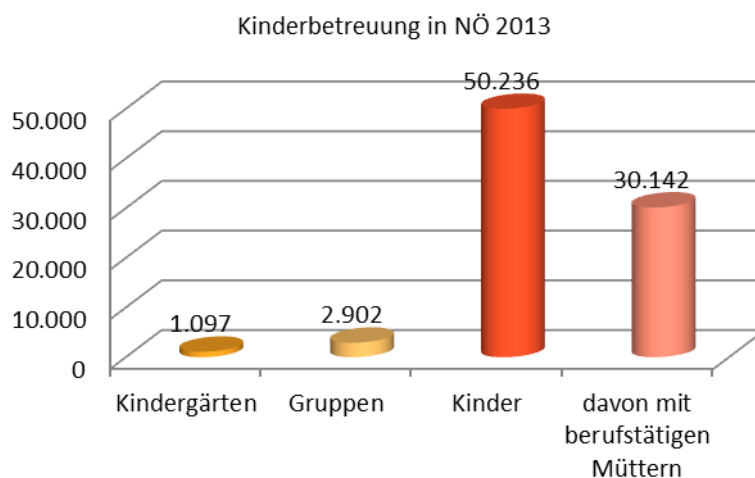
Quelle: bmfj, Auswertung Väterbeteiligung beim KBG, online

5.3.1. Maßnahmen und Initiativen

Mit dem Projekt „Elternorientierte Personalpolitik - Fokus Väter“ und der Charta „Elternwirtschaft“ setzt das Land NÖ auf Bewusstseinsbildung und Motivation zu einer vereinbarkeitsfördernden Unternehmenspolitik. Mit dem Beitritt zur Charta bekennen sich Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter.

Mit dem Wettbewerb „Familienfreundliche Unternehmen“ werden die familienfreundlichsten Betriebe Niederösterreichs ausgezeichnet und einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Maßnahmen, die bewertet werden, sind flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Maßnahmen für eine familienorientierte Personalentwicklung und bedarfsgerechte Karenzmodelle.

In Niederösterreich werden die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich verbessert, Betreuungsangebote für Kinder ausgebaut und bewusstseinsbildende Maßnahmen gesetzt, um den Berufswiedereinstieg für Frauen und Männer zu erleichtern.



Quelle: Statistisches Handbuch des Landes NÖ, 2014, S. 297

5.4. Bildung und Berufswahl

Die Ausbildungs- und Berufswahl hat ebenfalls Auswirkungen auf die Einkommenssituation und bewirkt eine geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt in typische Frauen- und typische Männerberufe. Um der Einkommensschere entgegenzuwirken, werden speziell Mädchen motiviert, technisch/handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Das Generationenreferat setzt auf Aufklärung und Information über die Vielfalt der Berufe, um Mädchen neue Wege in der Ausbildungs- und Berufswahl zu eröffnen. Gründe, die für die Berufswahl ausschlaggebend sind, orientieren sich häufig nicht an den eigenen Fähigkeiten, sondern an Rollenbildern in unserer Gesellschaft. Burschen tendieren eher zu Technik und Produktion, Mädchen bevorzugen soziale und kaufmännische Berufe. Rund 230 Lehrberufe gibt es, an die 39.000 weibliche Lehrlinge werden in Österreich aktuell ausgebildet. Mehr als 2/3 aller weiblichen Lehrlinge finden sich in 10 Berufen und knapp die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf nur drei Lehrberufe: das sind rund 19.000 Mädchen. Sie konzentrieren sich auf Einzelhandel (10.000), Bürokauffrau (4.700) und Frisörin (~ 4.000).

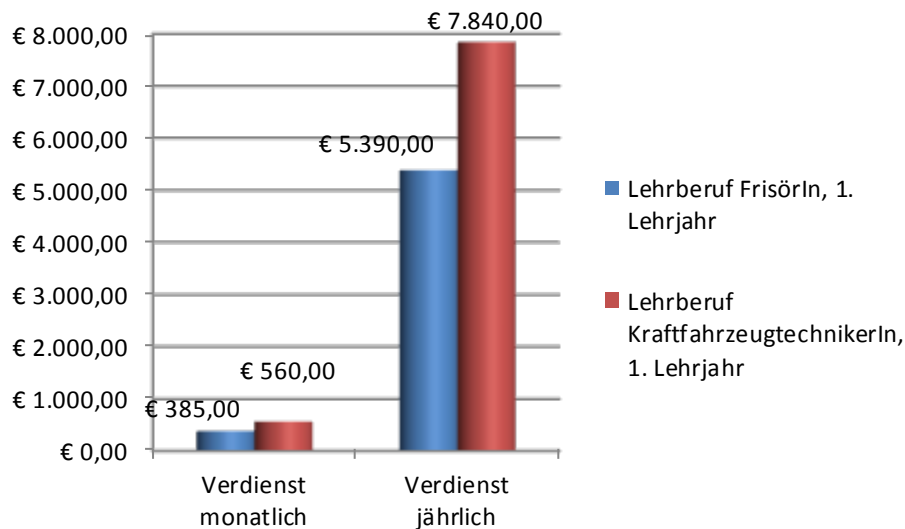
Die zehn häufigsten Lehrberufe

| Mädchen | | | Burschen | | |
|--|-----------|--|---|-----------|--|
| Lehrberuf | Lehrlinge | Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in % | Lehrberuf | Lehrlinge | Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in % |
| Einzelhandel 1) | 10.079 | 25,7 | 1. Metalltechnik 2) | 11.352 | 15,0 |
| Bürokauffrau | 4.652 | 11,9 | 2. Elektrotechnik 2) | 8.725 | 11,5 |
| Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin) | 3.866 | 9,8 | 3. Kraftfahrzeugtechnik 2) | 7.236 | 9,5 |
| Restaurantfachfrau | 1.489 | 3,8 | 4. Einzelhandel 1) | 4.786 | 6,3 |
| Köchin | 1.436 | 3,7 | 5. Installations- und Gebäudetechnik 2) | 4.359 | 5,7 |
| Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz | 1.134 | 2,9 | 6. Maurer | 3.237 | 4,3 |
| Verwaltungsassistentin | 1.093 | 2,8 | 7. Tischlerei 3) | 3.165 | 4,2 |
| Hotel- und Gastgewerbeassistentin | 1.058 | 2,7 | 8. Koch | 2.608 | 3,4 |
| Gastronomiefachfrau | 881 | 2,2 | 9. Mechatronik | 1.789 | 2,4 |
| Metalltechnik 2) | 864 | 2,2 | 10. Karosseriebautechnik | 1.518 | 2,0 |
| Summe "TOP-10" | 26.552 | 67,7 | Summe "TOP-10" | 48.775 | 64,3 |
| Lehrlinge insgesamt | 39.249 | 100,0 | Lehrlinge insgesamt | 75.819 | 100,0 |

Quelle: Lehrlingsstatistik 2014, WKÖ

Einkommensunterschiede am Beispiel Lehrlinge:

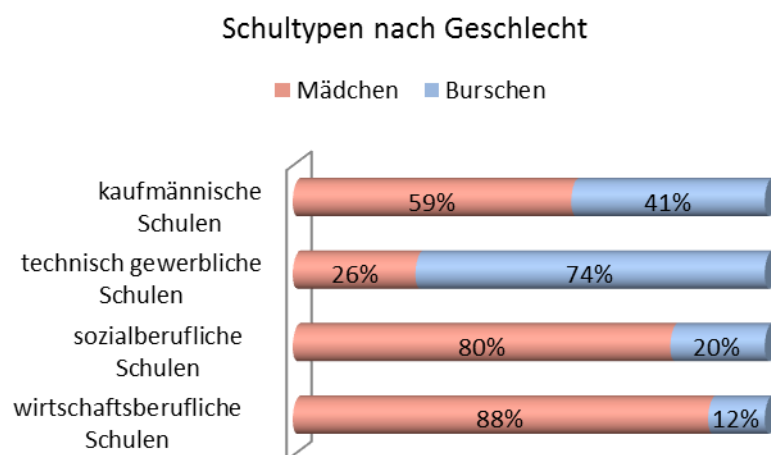
FrisörIn: € 385,--; KraftfahrzeugtechnikerIn € 560,-- im 1. Lehrjahr, monatlich:



Quelle: www.frag-jimmy.at

Bei der weiterführenden Ausbildung haben Frauen ihre männlichen Schulkollegen überholt: rund 58% der Maturaabschlüsse legen Frauen ab. Auch an Universitäten zeigt sich ein ähnliches Bild: ~58% der Studienabschlüsse erwerben Frauen.

Wenn es aber um die Wahl des Schultyps geht, dann zeigt sich ein sehr traditionelles Bild: Während Burschen technisch gewerbliche Schulen bevorzugen, besuchen Mädchen häufiger wirtschafts- oder sozialberufliche Schulen.



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2013/2014 / Schulbesuch an berufsbildenden Schulen nach Fachrichtungen in Österreich

Typische „Frauenstudien“: Sprachstudien, veterinärmedizinische Studien und Pädagogik. Hier werden Frauenanteile von über 80% erreicht. Männliche Domänen sind die Studienrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik mit Frauenanteilen von teilweise unter 10%.

5.4.1. Maßnahmen und Initiativen

Mit der Initiative „Mädchen und Technik“ setzt das Generationenreferat des Landes NÖ auf verschiedenen Ebenen Maßnahmen, um

- der Aufteilung von typisch weiblichen und typisch männlichen Berufen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken,
- Mädchen in technischen und handwerklichen Ausbildungen und Berufen zu fördern,
- sie über die Vielfalt der Berufsmöglichkeiten aufzuklären und
- Rollenstereotypen in der Ausbildung und im Berufsleben aufzulösen.

Mädchen sollen unterstützt werden, neue Wege in der Ausbildungs- und Berufswahl einzuschlagen.

Girls` Day:

An diesem Aktionstag ermöglichen NÖ Unternehmen Schülerinnen, Industrie- und Produktionsbetriebe sowie technische Berufe kennen zu lernen.

- 2015 waren rund 1.800 Mädchen aus 97 Schulen in 84 NÖ-Unternehmen unterwegs, 2002 fand der Girls` Day erstmals in NÖ statt.
- Insgesamt haben seit 2002 rund 18.000 Mädchen am Girls` Day in NÖ teilgenommen.

HTL4girls:

HTL Schülerinnen werden zu girl scouts ausgebildet: Sie informieren und motivieren Schülerinnen aus den Unterstufen für eine technische Ausbildung in einer HTL.

- Die ausgebildeten Scouts können weiters in Projekten eingesetzt werden, die junge Mädchen für eine technische Ausbildung begeistern sollen.
- Für die eigene berufliche Entwicklung erhalten sie ein Kommunikations- und Präsentationstraining sowie Schulung in „Business Behavior für junge Ingenieurinnen“.

- 2014 wurden 80 neue girls scouts in NÖ ausgebildet.
- CEW-Club of Engineering women wurde 2015 eingerichtet: Absolventinnen der NÖ HTLs werden erfasst und damit wird die gesamte Bandbreite an beruflichen Erfolgen von Technikerinnen sichtbar gemacht.

Tech-Datings:

Beim Tech-Dating treffen VertreterInnen aus Unternehmen mit Schülerinnen zusammen und

- tauschen sich über die beruflichen Anforderungen in Industrie- und Produktionsbetrieben aus,
 - weibliche Lehrlinge aus den Unternehmen erzählen, warum sie einen technischen Beruf gewählt haben,
 - Unternehmen lernen Schülerinnen kennen, die Interesse an derartigen Berufen mitbringen.
- Im Vordergrund stehen männerdominierte Berufe und Ausbildungen z. B: Maschinenbautechnik, Mechatronik, Metalltechnik, Elektrotechnik, Tischlerei.
 - Im Schuljahr 2014/15 fanden zwei Tech-Datings in den Landesberufsschulen in Neunkirchen und Amstetten statt. Insgesamt haben 140 Schülerinnen teilgenommen.

BO+BI - Servicestelle für Individualisierung in Berufsorientierung und Bildung im Landesschulrat für NÖ.

Ziel ist eine geschlechtssensible Berufsorientierung. Diese Stelle verfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Referat Generationen, Fachbereich Frauen Strategien zur Auflösung von Rollenstereotypen in der Ausbildung und im Berufsleben und entstand aus dem Projekt MUT-Mädchen und Technik.

Women network

In Zusammenarbeit mit „Frau in der Wirtschaft“ werden Veranstaltungen durchgeführt, die Technikerinnen vor den Vorhang holen. Sie sollen durch Ihren Werdegang und Karriereweg in technischen Berufen beispielgebend für andere wirken.

6. Gender Mainstreaming

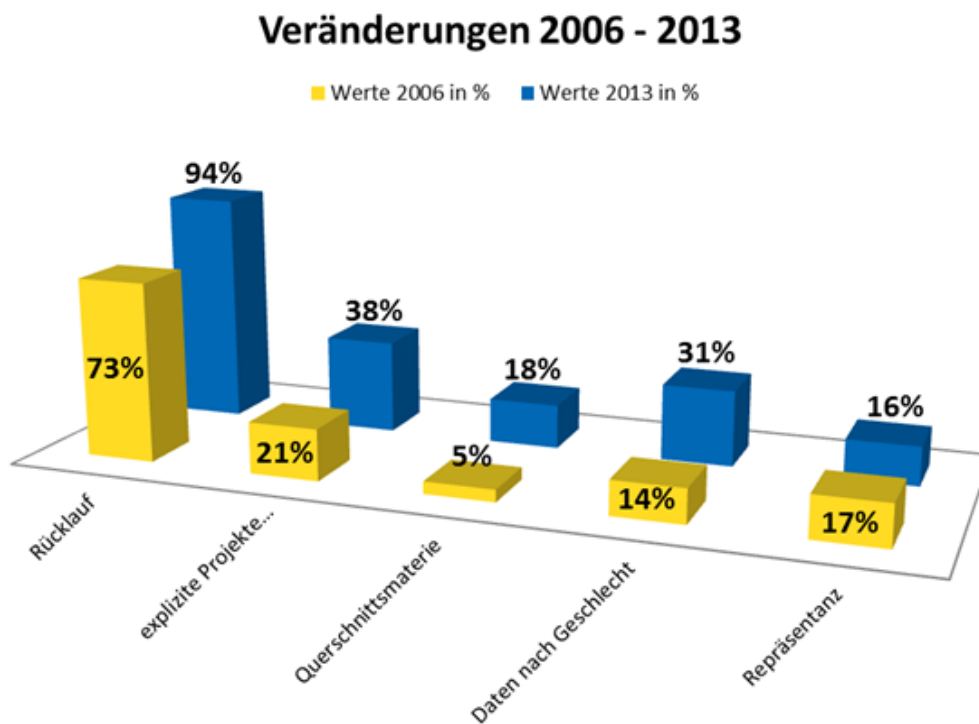
Arbeits- und Lebensbedingungen für Frauen und Männer sind verschieden. Daraus entwickeln sich unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen. Gender Mainstreaming ist eine international anerkannte Strategie, die diese Unterschiede ausgleichen und Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern soll. Soziale Unterschiede und strukturelle Ungleichheiten werden dabei hinterfragt und sichtbar. Wesentlich ist, dass bei allen Entscheidungen, Projekten und Vorhaben der Politik und Verwaltung die unterschiedliche Lebensrealität von Frauen und Männern im Vorhinein einfließen können und dadurch nachhaltig wirken.

Die Europäische Union hat Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie definiert, zu der sich alle Mitgliedstaaten im Vertrag von Amsterdam 1997 (i. K. 1999) verpflichtet haben. Die NÖ Landesregierung hat sich mit Beschluss vom 9. März 2004 (F3-RF-101/34) zur Verankerung von Gender Mainstreaming als verbindliches Leitprinzip der Politik und der Verwaltung im Land Niederösterreich bekannt. Für die Bündelung und den Ausbau von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Landesverwaltung wurde ein Arbeitskreis eingerichtet sowie Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen geschaffen.

Der Gender Mainstreaming Arbeitskreis hat mit 23. April 2004 seine Tätigkeit aufgenommen. In der Geschäftsordnung wurde festgelegt, dass regelmäßig über die Gender Mainstreaming-Aktivitäten Bericht an die NÖ Landesregierung zu erstatten sowie jeweils für die Dauer von zwei Jahren ein Arbeitsprogramm zu erstellen ist.

6.1. Evaluierung:

2014 wurde eine Umfrage zu Gender Mainstreaming/Gender Budgeting/ Gleichstellungsaktivitäten in den Abteilungen des Landes NÖ durchgeführt. Im Vergleichszeitraum 2006 – 2013 wurde ein Anstieg in nahezu allen Bereich festgestellt. So haben 2013 38% der Abteilungen angegeben, Projekte oder Maßnahmen unter dem Titel Gender Mainstreaming, Gender Budgeting oder Gleichstellung durchzuführen, 10% haben Chancengleichheit als Querschnittsmaterie implementiert. 31% der Abteilungen erheben Daten getrennt nach Geschlecht und 16% beachten die ausgewogene Teilhabe von Männern und Frauen.



—Quelle: GM-Umfrage, GM Arbeitskreis, Land NÖ 2014

6.2. Gender Budgeting

Im Gender Budgeting Prozess werden die Einnahmen und Ausgaben öffentlicher Haushalte dahingehend analysiert, ob sie sich auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirken. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in und durch öffentliche Haushalte.

- Gender Budgeting im Voranschlag 2016

Im Voranschlag 2016 erfolgt eine schrittweise Erweiterung von Gender Budgeting: pro Gruppe des Amtes der NÖ Landesregierung wird von zwei (weiteren) Abteilungen je eine Voranschlagsstelle einer Genderanalyse unterzogen. Begleitend gibt es eine Informationsveranstaltung, eine allgemeine Schulung und zur Umsetzung werden Jour Fixe angeboten. Erfahrungswerte werden in einem abschließenden Workshop eingeholt.

Die bereits analysierten Ansätze aus den Voranschlägen 2014 und 2015 werden jährlich fortgeschrieben und im Bedarfsfall einer neuerlichen Analyse unterzogen.

- Gender Budgeting im Voranschlag 2017 und 2018

Für die Integration von Gender Budgeting in den Voranschlag 2017 und 2018 ist eine schrittweise Erweiterung von Gender Budgeting geplant. Dazu sollen wieder Schulungs-, Kommunikations- und Beratungsmaßnahmen für die betroffenen Abteilungen angeboten werden.

6.3. GenderStrat4EQuality - train the trainer

Ein Leitprojekt des Gender Mainstreaming Arbeitskreises ist die Strategische Partnerschaft „GenderStrat4EQuality - train the trainer“. Ziel des Projekts ist die Harmonisierung, Implementierung und Verbreitung von europäischen Qualitätsstandards für Gender Equality - Schulungen.

Start: 1.9.2014, Projektdauer 2 Jahre

Startveranstaltung: 17.-18.11.2014 im Regierungsviertel St. Pölten

Partnerländer: Niederösterreich (Koordinator), Island, Litauen, Kroatien

Inhalt:

- Analyse bestehender Gender Trainings auf europäischer Ebene
- Abstimmung mit Gender-Index des Europäischen Instituts für Gleichstellung
- Entwicklung eines Curriculums für Gender-TrainerInnen
- Kooperationsaufbau mit EIGE (Europäisches Institut für Gleichstellung) sowie Bildungseinrichtungen, Regierungsstellen, Gender-Instituten, IMAG (Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Gender Budgeting)
- Verbreitung der Ergebnisse auf europäischer Ebene

7. Zusammenfassung

In Niederösterreich ist mehr als die Hälfte der Bevölkerung weiblich. Von den rund 810.000 Erwerbstätigen sind an die 400.000 Frauen (47 %), von denen in etwa die Hälfte Vollzeit und die Hälfte Teilzeit bzw. geringfügig beschäftigt sind.

Näher betrachtet zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung als gute Lösung für die Vereinbarkeit von Familie, Kinderbetreuung und Beruf erlebt wird. Ist eine Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung auf Dauer nicht möglich, trägt sie erschwerend zu den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden bei, die sich auch in der Pension fortsetzen. Einflussfaktoren auf den sogenannten Gender Pay Gap sind weiters die Ausbildungs- und Berufswahl, Mobilität oder Beteiligung der Väter bei der Kinderbetreuung.

Das Land NÖ setzt Maßnahmen, die gezielt bei der Ausbildung und Berufswahl ansetzen, die zu einer Sensibilisierung über die Auswirkungen der Ausbildungs- und der Berufswahl beitragen (Girls´Day, HTL4Girls, TechDating), die ein Bewusstsein schaffen für die unterschiedlichen beruflichen Karriereverläufe von Frauen und Männern und deren Auswirkungen auf die Zukunft.

Ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung wird durch die Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming in allen Bereichen des Landes NÖ bewirkt, weil dadurch die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt und sichtbar werden sowie diese bei der Umsetzung von Maßnahmen nachhaltig beeinflusst werden können. Soziale Unterschiede und strukturelle Ungleichheiten werden dabei hinterfragt und gestaltbar. Der Gender Mainstreaming Arbeitskreis hat in der Evaluierung 2014 dokumentiert, dass die Umsetzung der Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming in den Abteilungen des Landes NÖ im Vergleichszeitraum 2006 – 2013 in nahezu allen Bereich angestiegen ist.