



# Gender Alp!

## WP 7 Oberösterreich

# Leitfaden

Implementierungshilfe für  
Gender Mainstreaming in den Förderungen  
des Landes Oberösterreich

März 2007

Erstellt von: Maria Moser-Simmill und Dietmar Bauer

# Inhalt

Vorwort	3
1. Die Bedeutung von Gender Mainstreaming im Förderungswesen	4
1.1. Kriterien für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming in das Förderungswesen	4
1.2. Gender Mainstreaming als Teil der Modernisierung des Verwaltungshandelns	5
2. Analyse ausgewählter Förderungen des Landes	6
2.1. Erstanalyse von Förderungen	6
2.2. Feststellung der Gender Relevanz	7
2.3. Detailanalyse von 18 ausgewählten Förderungen	10
3. Analyseraster und Bewertungsschema für Förderungen	11
3.1. Analyseraster	11
3.2. Bewertungsschema	12
4. Resümee der Analyse ausgewählter Förderungen des Landes	14
5. Leitlinien und Kriterien für die Implementierung von Gender Mainstreaming in das Förderungswesen	16
5.1. Handlungsempfehlungen zur Allgemeinen Förderungsrichtlinie (und zur Förderungserklärung) des Landes Oberösterreich	17
5.2. Leitlinien zur Implementierung von Gender Mainstreaming am Beispiel von zwei ausgewählten Förderungen	20
5.3. Zusammenfassung: Allgemeine Leitlinien zur Implementierung von Gender Mainstreaming	26
Schlussbemerkung	30

## Vorwort

Seit der Oö. Landtag im Jahr 2001 den Beschluss fasste, die Strategie des Gender Mainstreaming im Land Oberösterreich umzusetzen, hat die Querschnitts-Thematik in vielen Bereichen eine andere Sichtweise oder sogar ein Umdenken bewirkt. So wird sie ihrem Anspruch als Leitprinzip gerecht, bestehende Strukturen dergestalt zu ändern, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang haben.

In Fortführung der Agenden der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, welche erstmals Grundlagen für die Umsetzung der Gender-Thematik in der Verwaltung erarbeitete, nahm das Land Oberösterreich eine Einladung zur Beteiligung an dem vom Land Salzburg initiierten europäischen Interreg III B Projekt "Gender Alp!" an. Das Ziel dieses in 12 alpinen Städten und Regionen wahrgenommenen Projektes liegt darin, in gemeinsamen Prozessen mit den europäischen Partnern die richtigen Antworten auf die komplexen Fragen der unterschiedlichen Lebensbereiche zu erarbeiten.

Das Land Oberösterreich erkannte darin neue Chancen und Möglichkeiten für eine weitere Sensibilisierung der Verwaltungen für Genderthemen und eine gezielte Umsetzung von Gender Mainstreaming in Raumordnungsbelangen. Um die Wirkung politischer Entscheidungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern aufzuzeigen, wurde ein praktisches Instrument entwickelt, welches auf administrativer und politischer Ebene hilfreich sein wird.

Mit der Aufgabe "Erstellung einer Implementierungshilfe Gender Mainstreaming in den Förderungsrichtlinien ausgewählter Ressorts des Landes Oberösterreich" (Arbeitspaket 7) wurden Maria Moser-Simill und Dietmar Bauer betraut, welche sie auch hervorragend lösten. Für die Gruppe war es höchst interessant, anlässlich der einzelnen Abstimmungsgespräche die verschiedenen Förderungen einer genauen Gender Relevanzprüfung zu unterziehen und Hilfen für die Implementierung in das Förderungswesen der Oö. Landesregierung zu diskutieren.

Eine der daraus gewonnenen Erfahrungen mündet in dem vorliegenden Leitfaden, der die Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützen soll, Gender Mainstreaming in das Förderungswesen einzubauen und damit einen weiteren Schritt von der Theorie in die Praxis zu setzen.

Mag. Dr. Ernst Fürst und Irmtraud Steidl, Abteilung Statistik  
Brigitte Lohnecker und Dr.<sup>in</sup> Maria Fischnaller, Büro für Frauenfragen

# 1 Die Bedeutung von Gender Mainstreaming im Förderungswesen

Vorliegender Leitfaden basiert auf den Ergebnissen der Genderanalyse ausgewählter Förderungen des Landes OÖ und beschreibt ein exemplarisches Vorgehen zur Implementierung des Gender Mainstreaming Ansatzes in das Förderungswesen.

Gender Mainstreaming wird als Querschnittsaufgabe definiert und soll eine geschlechtersensible Perspektive in alle politischen (und damit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen) Bereiche und Aktivitäten einbringen. In verschiedenen Politikfeldern sollen Ungleichheitsstrukturen identifiziert, benannt und im Sinne von Gleichwertigkeit verändert werden.

Politische Entscheidungen und Maßnahmen können unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben, auch wenn diese weder geplant noch beabsichtigt sind. Durch die Berücksichtigung von genderspezifischen Unterschieden und die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen lassen sich unbeabsichtigte, negative Folgeerscheinungen verhindern und die Qualität und Wirksamkeit der Politik verbessern.

Förderungen beeinflussen bzw. verändern Rahmenbedingungen, Lebenssituationen und Handlungsmöglichkeiten von Individuen, je nach dem an welche Zielvorstellung der Einsatz von Förderungsmitlen geknüpft ist.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Förderungsrichtlinien und -vergabe bedeutet:

„Die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer in ihren Handlungs- und Zugangsmöglichkeiten gleichgestellt sind bzw. Ungleichheiten abgebaut werden.“

## 1.1. Kriterien für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming in das Förderungswesen der Öffentlichen Verwaltung

Kriterien für die Implementierung von Gender Mainstreaming

Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, sind folgende Kriterien hilfreich:

1. Identifizierung von geschlechtsspezifischen Merkmalen und Besonderheiten (in den Lebens- und Arbeitsbedingungen) der Zielgruppen und Begünstigten der Förderungen
2. Konkretisierung der Gleichstellungsziele bei der Förderungsvergabe (Richtlinien, Förderungsprogramme)

3. Entwicklung von spezifischen Maßnahmen, die diese Ziele unterstützen (Förderungsrichtlinie)
4. Auswertung der Daten zur Inanspruchnahme der Förderungen nach Geschlecht (Monitoring und Erstellung der Förderungsstatistiken)
5. Überprüfung der Wirkung der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männer.

Diese Kriterien betreffen den gesamten Prozess der Förderungsplanung, -vergabe, des Förderungscontrollings, sowie der Überprüfung der Ergebnisse (Evaluierung).

Die Implementierung einer Gleichstellungsorientierung – soll sie nachhaltig wirksam sein - ist mit dem Prozess der Einführung eines wirkungsorientierten Verwaltungshandelns zu verknüpfen.

## 1.2. Gender Mainstreaming als Teil der Modernisierung des Verwaltungshandelns

Gender  
Mainstreaming als  
Konzept für ein  
modernes  
Verwaltungshandeln

Die öö. Landesverwaltung orientiert ihr Handeln an einem strategisch ausgerichteten und wirkungsorientierten Unternehmens- bzw. Managementkonzept (WOV 2015).<sup>1</sup>

Ein wesentlicher Aspekt dieses Steuerungsinstrumentariums ist die Orientierung des Handelns der Öffentlichen Hand an Wirkungszielen. Die Leistungen müssen koordiniert erbracht werden, um dieses Ziel zu erreichen. Qualitätskriterien werden definiert und Indikatoren festgelegt, um den Grad und die Qualität der Zielerreichung messen, überprüfen und steuern zu können.

Beispielsweise kann im Bereich Bildung folgendes Wirkungsziel formuliert werden: „Mädchen und Jungen sind am Ende ihrer Schulzeit in der Lage, eine Berufswahl gemäß ihren Interessen und Fähigkeiten zu treffen.“

Wie aktuelle Forschungsergebnisse und Statistiken zeigen, ist die Berufswahl von Jugendlichen stark von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen beeinflusst.

Interessen und Bedürfnisse müssen also (geschlechtsspezifisch) differenziert wahrgenommen und differenzierte Leistungen (nach Geschlecht) angeboten werden, um die gleiche Wirkung zu erzielen.

Die Implementierung der Gender Perspektive in die Förderungspraxis bringt nicht nur mehr Chancengleichheit, sondern trägt auch zu einer Steigerung der Treffsicherheit und damit auch der Effizienz der Förderungsinstrumente bei, indem Zielgenauigkeit, Akzeptanz und Wirksamkeit erhöht werden.

---

<sup>1</sup> S. [www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

## 2 Analyse ausgewählter Förderungen des Landes

Zielsetzung der Analyse

**Zielsetzung dieser Analyse** war

- Das Herausfinden von genderrelevanten Aspekten in der Förderungslandschaft des Landes OÖ,
- eine Strukturierung der Förderungen nach genderrelevanten Kriterien, sowie
- die Entwicklung von Kriterien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die Förderungsabwicklung und Evaluierung.

Die Darstellung der Vorgehensweise bei der Analyse stellt eine beispielhafte „Verfahrenshilfe“ dar und kann von Fachabteilungen der einzelnen Ressorts als Anregung für die Durchführung einer „Auto-Evaluierung“ im Hinblick auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in den einzelnen Förderungsbereichen herangezogen werden.

Erstanalyse von 206 Förderungen

### 2.1. Erstanalyse von Förderungen

Für die Genderanalyse wurden alle auf der Homepage des Landes Oberösterreich veröffentlichten Förderungen (206 Förderungen) herangezogen und nach bestimmten Kriterien ausgewertet.

Die analysierten Förderungsbereiche sind:

- 1) Bildung und Forschung
- 2) Bauen und Wohnen
- 3) Umwelt
- 4) Land- und Forstwirtschaft
- 5) Kultur
- 6) Verkehr
- 7) Wirtschaft und Tourismus
- 8) Gesellschaft und Soziales

Kriterien für die Förderungssystematisierung

Die Systematisierung der Förderungen erfolgte nach folgenden Kriterien:

- Förderungsschwerpunkt: Inhalt und Zweck der Förderung
- Zielgruppen bzw. FörderungsempfängerInnen (nach natürlichen und juristischen Personen)
- Begünstigte, NutznießerInnen

Anhand dieser Kriterien wurde die Gender Relevanz untersucht. Die mit den einzelnen Förderungen intendierten politischen Zielsetzungen fanden sich zum Teil in den Förderungsrichtlinien; programmatische und strategische Zieldimensionen wurden in der Regel nicht explizit formuliert.

## 2.2. Feststellung der Gender Relevanz

Der nächste Analyseschritt beinhaltet die Beurteilung der Gender Relevanz der gesichteten Förderungen.

Die Gender Relevanzprüfung umfasst die Feststellung der Relevanz von Genderfragen (wie Ausmaß und Grad mittelbarer und unmittelbarer geschlechtsspezifischer Betroffenheit der Zielgruppen) für die jeweilige Förderung.

Die Beurteilung von Gender Relevanz wurde analog zum EU-Leitfaden<sup>2</sup> durchgeführt.

(1) Einem **ersten Schritt der Relevanzprüfung** wurden folgende Fragen zugrunde gelegt:

- Betrifft der Vorschlag/ die Förderung eine oder mehrere Personengruppen?
- Hat die Förderung Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils oder von Teilen der Bevölkerung? (mittelbare und unmittelbare Betroffenheit)

(2) In einem **zweiten Schritt** werden **geschlechtsspezifische Unterschiede** bei den Zielgruppen analysiert:

Gibt es in diesem Bereich (bei den Zielgruppen) Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf (4-R-Kriterien):

- **Repräsentanz** (Beteiligung): z.B. in der Zusammensetzung der Zielgruppen nach Geschlecht
- **Ressourcen**: z.B. im Zugang zu oder in der Verfügbarkeit von Einkommen, Aus- und Weiterbildung, Wissen, Information, Technologie, Erwerbsmöglichkeiten, Vermögensbildung, Eigentum, Mobilität, Wohnen, etc.
- **Rechte**: Gesetze, Verordnungen, Weisungen, Statuten, etc.
- **Werte und Normen**: Rollenzuschreibungen, Rollenstereotypen

Voraussetzung für die Durchführung der Analyse nach den 4 R-Kriterien ist das Vorhandensein von Daten und Informationen zum Geschlechterverhältnis bzw. zu Gender Unterschieden im jeweiligen Bereich.

---

<sup>2</sup> „Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen“

## Systematisierung der einzelnen Förderungen nach Gender Relevanz = Gender Relevanzbewertung

Der Beurteilung der Genderrelevanz der Förderungen wurde folgendes Analyseschema zugrunde gelegt:

Gender Relevanzbewertung nach einer A-B-C-Analyse

### A= hohe Gender Relevanz

- Die Zielgruppe der Förderung ist nach Geschlecht klar beschreibbar (eine unmittelbare und mittelbare Betroffenheit ist feststellbar).
- Es existieren eindeutige geschlechtsspezifische Unterschiede nach den 4-R-Kriterien innerhalb der Zielgruppe.
- Eine unterschiedliche Auswirkung der Förderung auf Männer und Frauen ist zu erwarten.

### B= mittlere Gender Relevanz

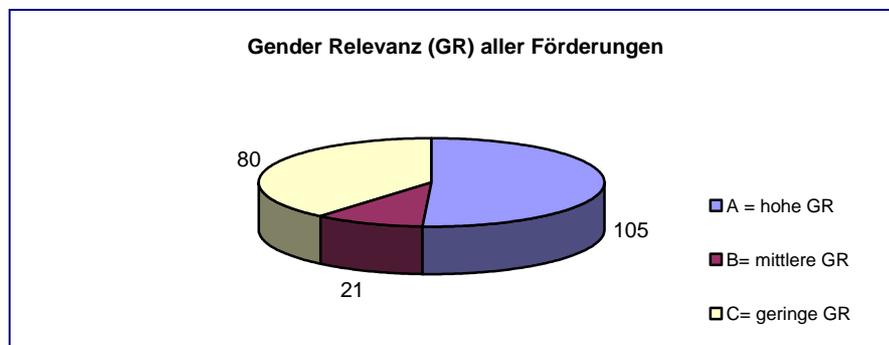
- Die Zielgruppe der Förderung ist nach Geschlecht identifizierbar (eine mittelbare Betroffenheit ist feststellbar).
- Geschlechtsspezifische Unterschiede nach den 4-R-Kriterien innerhalb der Zielgruppe können angenommen werden.
- Zumindest mittelbar ist eine unterschiedliche Auswirkung der Förderung auf Männer und Frauen zu erwarten.

### C= geringe Gender Relevanz

- Die Zielgruppe der Förderung ist nach Geschlecht nicht identifizierbar (es ist keine unmittelbare Betroffenheit feststellbar).
- Es sind keine bzw. kaum unterschiedliche Auswirkungen der Förderung auf Männer und Frauen zu erwarten.

## Ergebnis der Gender Relevanzbewertung

Nachfolgendes Schaubild stellt das Ergebnis der Gender Relevanzbewertung nach der vorgenommenen A-B-C-Analyse über alle **206 Förderungen** aus 8 Förderbereichen grafisch dar.



Mehr als die Hälfte aller Förderungen (105 von 206) wurden mit einer hohen Gender Relevanz bewertet. 80 von 206 Förderungen weisen eine geringe Gender Relevanz auf und 21 Förderungen eine mittlere.

Die Beurteilung bzw. Prüfung der Gender Relevanz konnte für jene Förderungen eindeutig vorgenommen werden, die als Zielgruppe „natürliche Personen“ ausweisen, sowie für jene Förderungen, bei denen eindeutige Informationen über soziale und geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der angesprochenen Zielgruppen bekannt sind (z.B. im Bereich Arbeitsmarkt, Bildung, soziale Situation/Einkommen, etc.).

Die weitere Differenzierung der Zielgruppen nach EmpfängerInnen von Förderungen einerseits und Begünstigte bzw. NutznießerInnen andererseits ermöglichte eine bessere Beurteilung bzw. ein Sichtbar machen von mittelbarer und unmittelbarer Betroffenheit. Bei vielen Förderungen stellt der/die FörderungsempfängerIn entweder eine juristische Person dar (Gemeinden, Vereine, Unternehmen) oder kann als EigentümerIn/MieterIn von Wohnungen, Immobilien oder Gewerbebetrieben in den Genuss einer Förderung kommen. (Mit-) Begünstigte sind Dritte (die Bevölkerung, Beschäftigte in Unternehmen, Vereinsmitglieder, die Familie, usw.). Die Auswirkung der Förderungen auf diese Personengruppen ist eine mittelbare.

Das Ergebnis der Relevanzbewertung unterstreicht die Bedeutung des Vorhabens und die Notwendigkeit, Gender Mainstreaming als Prinzip im Förderungswesen zu verankern.

### 2.3. Detailanalyse von 18 ausgewählten Förderungen

Ausgehend von den Ergebnissen der Gender Relevanzbewertung wurden beispielhaft aus den genannten Förderungsbereichen insgesamt 18 Förderungen für eine Detailanalyse ausgewählt.

Für die ausgewählten Förderungen sollten folgenden Kriterien gelten:

1. Die Förderungen haben eine hohe Gender Relevanz und eine besondere „Hebelwirkung“ für das Erreichen von Gleichstellungszielen.
2. Die Förderungen ermöglichen eine hohe Übertragbarkeit auf andere Förderungen.

Zielsetzung dieser Detailanalyse war:

- Die Überprüfung und Bewertung der Berücksichtigung von Gender Unterschieden in den einzelnen Förderungen.
- Die Identifizierung von Kriterien und Indikatoren für die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Förderungssystematik.

#### Entwicklung eines Analyserasters

Unter Anwendung der Gender Impact Assessment-Methode (GIA-Hauptprüfung) wurde für die Analyse der ausgewählten Förderungen ein Analyseraster entwickelt.

Dieses Raster definiert die einzelnen **Analyseebenen**, sowie **Kriterien und Analysefragen**, die der Beurteilung und Bewertung der Förderungen zugrunde gelegt wurden.

Eine GIA-Hauptprüfung wird dann als sinnvoll erachtet, wenn in einer „Vorprüfung“ bereits eine Gender Relevanz festgestellt wurde.

Die Analyseebenen bezogen sich auf:

- Gesetze, Verordnungen und Programme
- Ziele
- Richtlinien
- Förderungsanträge
- Evaluierung, Förderungsstatistiken und -berichte

Die Ergebnisse der Genderanalyse der ausgewählten Förderungen wurden in einem Bewertungsschema zusammengefasst. Sie sind als Beitrag und Anregung für eine weiterführende Diskussion zur Implementierung von Gender Mainstreaming in das Förderungswesen zu verstehen.

### 3 Analyseraster und Bewertungsschema für Förderungen

Für die Analyse der ausgewählten Förderungen entsprechend dem entwickelten Analyseraster wurden Richtlinien, Formulare, Berichte und Förderungsstatistiken herangezogen und ausgewertet, sowie fallweise Fachexpertisen und Auskünfte aus den einzelnen Ressorts miteinbezogen.

Die Ergebnisse dieser Analyse sowie die Bewertung der geschlechtsspezifischen Dimension in den einzelnen Ebenen des Förderungswesens wurden im Projektendbericht dargestellt.<sup>3</sup>

#### 3.1. Analyseraster

Analyseraster	Analyseebenen	Kriterien und Analysefragen
	Gesetze, Verordnungen, Programme	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche allgemeinen (oder spezifischen) Gender Dimensionen sind erkennbar?</li> </ul>
	Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche strategisch-politischen Ziele werden auf Ressortebene formuliert? Was soll erreicht werden?</li> <li>▪ Gibt es genderspezifische Ziele (Vorgaben, Teilziele)?</li> <li>▪ Finden sich genderspezifische Wirkungsziele/ Lenkungsziele (wie Beitrag der Förderung zu einer gleichen Verteilung von Ressourcen, Dienstleistungen, Einfluss zwischen Frauen und Männer)?</li> </ul>
	Richtlinien (lt. Internetinformation)	Beschreibung der Zielgruppe: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werden Zielgruppen nach genderspezifischen Merkmalen formuliert?</li> <li>▪ Wird bei der Beschreibung der Zielgruppe genderspezifischen Unterschieden (Lebens- und Arbeitsbedingungen, Bedürfnissen, Interessen, Einkommen, etc.) Rechnung getragen?</li> </ul>

<sup>3</sup> Die Ergebnisse sind in einem ausführlichen Projektbericht dokumentiert und liegen der Arbeitsgruppe GenderAlp vor.

	<p>Inhalte und Maßnahmen der Förderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wird bei den geförderten Maßnahmen/Inhalten genderspezifischen Unterschieden und Ausgangssituationen Rechnung getragen?</li> <li>▪ Werden Maßnahmen gefördert, die explizit Disparitäten abbauen und zu mehr Gleichstellung führen?</li> </ul> <p>Förderungsvoraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wird bei den Förderungsvoraussetzungen sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zur Förderung haben und von dieser profitieren?</li> </ul>
Anträge für Förderungen, Formulare	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werden genderspezifische (personenbezogene) Daten erfasst?</li> <li>▪ Welche sozialen Dimensionen /Kriterien werden nach Geschlecht ausgewiesen und erhoben?</li> </ul>
Berichte/ Daten/ Evaluierungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche Daten/Analysen sind vorhanden? Liegen Evaluierungen, Förderungsberichte und –statistiken vor?</li> <li>▪ Gibt es genderspezifische Auswertungen (z.B. FörderungswerberInnen nach Geschlecht, etc.)?</li> <li>▪ Welche Informationen, Daten allgemeiner Natur existieren bzgl. des Geschlechterverhältnisses (Unterschiede nach Geschlecht)?</li> <li>▪ Geben die Evaluierungen und Berichte Auskunft über positive Effekte, Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis (Abbau von Disparitäten)?</li> <li>▪ Werden positive, negative Effekte durch die Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männer evaluiert?</li> </ul>

### 3.2. Bewertungsschema

Bewertungs-  
schema

Mit Hilfe eines Bewertungsschemas wurden die Ergebnisse der Analyse je Förderung für die Analyseebenen

- Gesetze, Verordnungen, Programme
- Ziele und Maßnahmen, sowie
- Evaluierung/Berichte

zusammengefasst und einer (verbalen) Beurteilung entsprechend nachfolgender Kriterien unterzogen.

Bewertungs- schema	Kriterien
Gesetze, Verordnungen, Programme	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verankerung der Gender Dimension in Gesetzen, Verordnungen, Programmen und Richtlinien</li> </ul>
Ziele und Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vorhandensein von genderspezifischen Ziel- und Wirkungskriterien</li> <li>➤ Vorhandensein von Maßnahmen, die Gender Disparitäten abbauen</li> </ul>
Evaluierung/ Berichte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vorhandensein (Auswertung) von Daten, Informationen über Gender Spezifika der Zielgruppe bzw. über das Geschlechterverhältnis</li> <li>➤ Beitrag der geförderten Maßnahmen zur Verringerung von Gender Disparitäten: (positive/negative) Effekte der Förderung auf das Geschlechterverhältnis</li> </ul>

Insgesamt wurden 18 Förderungen im Rahmen dieses Projektes einer Detailanalyse unter zu Hilfenahme des obigen Schemas unterzogen.

Diese Analyse verstand sich als „Bestandsaufnahme“ der Implementierung des Gender Mainstreaming – Ansatzes und lieferte wichtige Ansatzpunkte für die Ausarbeitung von Leitlinien und Kriterien.

## 4 Resümee der Analyse ausgewählter Förderungen des Landes Oberösterreich

Nachfolgend finden sich einzelne Schlussfolgerungen und Einschätzungen aus der Analyse zusammengefasst, sowie allgemeine Empfehlungen für weiterführende Schritte zur Implementierung der Genderdimension in das Förderungswesen des Landes OÖ.

Die Gender Dimension wird in den einzelnen Ressorts und Förderungsprogrammen sehr unterschiedlich wahrgenommen.

Resümee und  
Schlussfolgerungen

Unsere Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus der Analyse können einen Weg aufzeigen, wie Gender Mainstreaming explizit in die konkreten Förderungsinstrumente integriert werden kann.

- Die Durchführung der Gender Relevanzbewertung (A-B-C-Analyse), sowie die Detailanalyse ergaben ein relativ klares Bild über genderrelevante Aspekte in den verschiedenen Förderungen. So weisen mehr als die Hälfte der recherchierten Förderungen (105 von 206 Förderungen) eine hohe Gender Relevanz auf.
- Grundsätzlich ist die Verankerung des Gender Mainstreaming - Ansatzes in den Allgemeinen Förderungsrichtlinien des Landes Oberösterreich, sowie auf der Ebene der Gesetze, Verordnungen und politischen Programme ein erster und wichtiger „Genderhebel“.
- Diese Gleichstellungsorientierung ist auf die Ebene der Ziele und Maßnahmen einzelner Förderungsprogramme „herunter zu brechen“.
- Gender Implikationen sind beim Großteil der untersuchten Förderungen ersichtlich: Dies bezieht sich nicht nur Individualförderungen, die eine direkte Zuordenbarkeit der Förderungsmittel nach Geschlecht ermöglichen. Auch bei allen wichtigen Strukturförderungen (z.B. ländliche Entwicklung, Wirtschaftsentwicklung, Spielraumförderungen, Abfallbewirtschaftung) sind indirekte und gut nachweisbare Gender Implikationen ersichtlich.
- Aufgrund der fehlenden Datenlage (nicht erhobene oder ausgewertete Förderungsdaten nach Geschlecht) sind genderspezifische und unterschiedliche Betroffenheiten und Auswirkungen der Förderungen auf Gender Disparitäten jedoch nur zum Teil beschreibbar.

Einzelne Förderungen wurden als Best Practice Beispiele identifiziert und im Abschlussbericht explizit beschrieben:

- Die Auswertung des „Bildungskontos“ beispielsweise zeigt, dass eine gezielte Steuerung (über spezielle

Zielgruppenförderungen und Anpassung der Fördervoraussetzungen und -inhalte an die spezifische Lebenssituation von Frauen und Männer) zum Abbau von Gender Disparitäten führen kann.

- Das Best Practice Beispiel „Spielraumförderung“ kann als gelungenes Beispiel zum Thema Integration des Gender Mainstreaming – Ansatzes in eine Infrastrukturförderung gesehen werden (durch die Beschreibung eines gendersensiblen Vorgehens bei der Projektplanung und -gestaltung).

## Empfehlungen

Die Integration von Gleichstellung in den Gesamtprozess der Förderungssystematik erfordert:

1. Eine Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Förderungen und ein Sichtbar machen von Gender Ungleichheiten.
  - ⇒ Dies setzt voraus, dass alle (personenbezogenen) Daten nach Geschlecht erhoben und ausgewertet/evaluiert werden, sowie genderspezifische Wirkungsanalysen vorgenommen werden.
2. Das Formulieren und Vereinbaren einer Gleichstellungsstrategie, die strategische Zielformulierungen ebenso beinhaltet wie konkrete Interventionsebenen und Schwerpunktsetzungen im jeweiligen Förderungsbereich.
  - ⇒ Dies bedeutet ein Explizit machen, was unter Gleichstellung im jeweiligen Bereich und Ressort verstanden wird,
  - ⇒ welche konkreten Zieldimensionen diese Strategie unterstützen (Definition von Gleichstellungszielen hinsichtlich der Maßnahme) und
  - ⇒ mit welchen Wirkungsindikatoren das „Ergebnis“ gemessen werden kann.
  - ⇒ Dieses Vorgehen umfasst auch die Festlegung zentraler Interventionsebenen (Maßnahmen).
3. Darüber hinaus bedarf es einer systematischen Koordinierung und Abstimmung der Vielzahl von unterschiedlichen Förderungsaktivitäten auf politischer Ebene, um Synergien zu nutzen und Zielkonflikte zu vermeiden.
4. Strategische Gleichstellungsziele und Interventionsebenen sind vor allem in jenen Bereichen zu definieren, die eine hohe wirtschaftliche und soziale Bedeutung für das Geschlechterverhältnis haben und zentrale Gender Disparitäten aufweisen. Dazu zählen u.a. der Zugang zu wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit (Beschäftigung, Einkommen), der Zugang zu Bildung und die soziale Absicherung.

## 5 Leitlinien und Kriterien für die Implementierung von Gender Mainstreaming in das Förderungswesen

### Leitlinien – Handlungs- empfehlungen

Auf Basis der Ergebnisse der genderspezifischen Analyse sowie der Bewertung der geschlechtsspezifischen Dimension in den ausgewählten Förderungen (IST-Situation) wurden Leitlinien und Kriterien für die Implementierung von Gender Mainstreaming formuliert (SOLL-Situation).

Diese Leitlinien haben den Charakter von Handlungsempfehlungen und sollen den einzelnen Ressorts als Anregung dienen.

Die Handlungsempfehlungen wurden:

1. für die Allgemeinen Förderungsrichtlinien sowie für die Förderungserklärung des Landes OÖ und
2. beispielhaft für 2 ausgewählte Förderungen entwickelt.

Die Handlungsempfehlungen beinhalten konkrete Anregungen für die Implementierung des Gender Mainstreaming - Ansatzes auf der Ebene der

- Ziele und Programme,
- Richtlinien
- Antrags- und Förderformulare sowie für den Bereich
- Der Indikatorenentwicklung (auf Basis von empfohlenen Gleichstellungszielen).

Auf konkrete Empfehlungen für den Implementierungsprozess wurde bewusst verzichtet.

Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass eine erfolgreiche Implementierung und Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes (im Sinne eines Veränderungs- bzw. eines Modernisierungsansatzes) keinesfalls nur „top-down“ erfolgen kann, sondern ein prozessorientiertes Vorgehen voraussetzt und alle beteiligten und betroffenen Organisationseinheiten mit ein beziehen muss.

## 5.1. Handlungsempfehlungen zur Allgemeinen Förderungsrichtlinie (und zur Förderungserklärung) des Landes Oberösterreich

Gender  
Dimension in den  
Allgemeinen  
Förderungsrichtli-  
nien

Die **Allgemeinen Förderungsrichtlinien des Landes OÖ** wurden auf Grundlage des entwickelten Analyserasters bearbeitet und einer (verbalen) Beurteilung unterzogen. Nachfolgend sind jene Bereiche angeführt, die eine explizite Gender Dimension aufweisen.

### **A) Präambel<sup>4</sup>**

*„Personenbezogene Bezeichnungen gelten jeweils auch in ihrer weiblichen Form.“*

### **§ 4 Förderungsausschluss<sup>5</sup>**

*Eine Förderung ist insbesondere ausgeschlossen, wenn (u.a.):  
„Die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern dadurch beeinträchtigt wird.“*

### **Handlungsempfehlungen zur Präambel**

Handlungs-  
empfehlungen

In den Allgemeinen Förderungsrichtlinien des Landes Oberösterreich soll eine durchgehende Anwendung der geschlechtergerechten Sprache verwendet werden. Die Generalklausel „Personenbezogene Bezeichnungen gelten jeweils in ihrer weiblichen Form“ soll durch konkrete Bezeichnungen im Text der Allgemeinen Förderungsrichtlinien, ersetzt werden. Z.B. Förderungswerber und Förderungswerberin oder FörderungsempfängerIn.

Die geschlechtssensible Formulierung in Förderungsanträgen und sonstigen Schriftstücken ist Standard der OÖ Landesregierung (Vgl. dazu: Leitlinien für eine geschlechtergerechte Sprache, OÖ Landesregierung). Der/die AntragstellerIn soll auf diesen Umstand auch in den „Allgemeinen Förderungsrichtlinien des Landes Oberösterreich“ hingewiesen werden. Angabe des Links: [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-A3026317/ooe/gender\\_sprache.pdf](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-A3026317/ooe/gender_sprache.pdf)

### **Handlungsempfehlungen zum Förderungsausschluss**

Handlungs-  
empfehlungen

Dem/der FörderwerberIn sollen auf Basis eines „Kriterienkataloges“ Umstände genannt werden, die zu einer tatsächlichen Beeinträchtigung bzw. Förderung der Chancengleichheit führen. Der/die AntragstellerIn soll damit eine erste Orientierung zu einem gleichstellungsorientierten Handeln erhalten.

---

<sup>4</sup> S. Allgemeine Förderungsrichtlinie des Landes OÖ.

<sup>5</sup> S. ebd.

## Kriterienkatalog zur Förderung/ Beeinträchtigung von Chancengleichheit

Kriterienkatalog  
zu Chancengleichheit

Der Kriterienkatalog bezieht sich auf jene Faktoren, die aufgrund vorliegender Forschungsergebnisse und in der aktuellen Gleichstellungsdiskussion als zentrale Disparitäten im Geschlechterverhältnis genannt werden:

Der Kriterienkatalog soll folgende Fragen an den/die FörderwerberIn richten:

1. Hat die Förderung eine direkte oder indirekte Wirkung auf die Einkommensverteilung von Frauen oder Männer?
2. Trägt die Förderung zu einer gleichen Verteilung und Nutzung von Ressourcen (Vermögen, Zugang zu Bildung, Information, Technologie, Mobilität, Einkommen, etc.) bei?
3. Hat die Förderung eine direkte oder indirekte Wirkung auf die Erwerbsarbeit (Beschäftigungsausmaß, Arbeitsbedingungen, Karrieremöglichkeiten, etc.) von Frauen oder Männer?
4. Hat die Förderung eine direkte oder indirekte Wirkung auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit, wie z.B. familiäre Betreuungsarbeit, soziale Arbeit, Ehrenamt?
5. Trägt die Förderung zu einer gleichen Beteiligung an Planungs- und Entscheidungsprozessen bei?
6. Hat die Förderung eine direkte oder indirekte Wirkung auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen wie z.B. Berufsbilder, Qualifizierung, Freizeitverhalten.
7. Zielt die Förderung auf eine bedürfnisgerechte Unterstützung von Männern und/oder Frauen ab?

### Die Förderungserklärung (auf Basis der Allgemeinen Förderungsrichtlinien des Landes Oberösterreich)

#### ***Absatz: Übereinstimmung mit Gender Mainstreaming***

Gender  
Dimension in der  
Förderungserklärung

*A) Eine Förderung durch das Land Oberösterreich ist u.a. ausgeschlossen, wenn „die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern dadurch beeinträchtigt wird. Beschreiben Sie kurz, inwieweit Gender Mainstreaming mit den Fördermitteln umgesetzt wird.“<sup>6</sup>*

Anmerkungen

Anmerkungen:

- Die Aufforderung zur Beschreibung ob Männer oder Frauen direkt oder indirekt von der Förderung betroffen sind, ist zu allgemein.
- Es fehlt ein Verfahrensvorschlag, was es konkret bedeutet,

---

<sup>6</sup> S. Förderungserklärung zur Allgemeinen Förderungsrichtlinie des Landes OÖ.

Gender Mainstreaming als Vorgehensweise/ Strategie zu verankern (betrifft die Ebene der Prozess- und Ziel-dimensionen).

Handlungsempfehlung zur Beschreibung wie Gender Mainstreaming mit der Förderung umgesetzt werden kann:

Handlungs-  
empfehlungen

Der/die FörderungswerberIn soll beschreiben in welchen Punkten des „Kriterienkataloges“ eine Auswirkung auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erwarten ist.

1. Wie wirkt sich die Förderung auf die Einkommensverteilung von Frauen oder Männern aus?
2. Wie wirkt sich die Förderung auf die Verteilung und Nutzung von Ressourcen (Vermögen, Zugang zu Bildung, Information, Technologie, Mobilität, Einkommen, etc.) aus?
3. Wie wirkt sich die Förderung auf die Erwerbsarbeit (Beschäftigungsausmaß, Arbeitsbedingungen, Karriere-möglichkeiten, etc.) von Frauen oder Männer aus?
4. Wie wirkt sich die Förderung auf unbezahlte Arbeit, wie z.B. familiäre Betreuungsarbeit, soziale Arbeit, Ehrenamt von Frauen und Männern aus?
5. Wie wirkt sich die Förderung auf den Zugang zu Führungspositionen bzw. auf die Beteiligung an Planungs- und Entscheidungsprozessen aus?
6. Wie wirkt sich die Förderung auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen wie z.B. Berufsbilder, Qualifizierung, Freizeitverhalten von Frauen und Männern aus?
7. Wie wirkt sich die Förderung auf eine bedürfnisgerechte Unterstützung von Männern und/oder Frauen ab?

Weiters soll zur Information des/der FörderwerberIn zum Thema Gender Mainstreaming der LINK: <http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/genderfolder.pdf> angeführt werden.

Gender  
Dimension in der  
Förderungserklärung

*B) „Wird Chancengleichheit von Frauen und Männern damit gefördert/beeinträchtigt, ja oder nein?“*

Anmerkungen

Anmerkungen:

- Die Fragestellung ist irreführend und lässt die Antwortkategorie „Chancengleichheit wird beeinträchtigt – ja“ nicht zu. Dies würde ein Ausschlusskriterium im Sinne der Allgemeinen Förderungsrichtlinien darstellen.

Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen zur Positionierung des/der Förderungswerbers/in zur Chancengleichheit:

Diese Fragestellung sollte so umformuliert werden, dass der/die Förderungswerber/in eine „Selbstbewertung“ durchführen kann (beispielsweise anhand folgender Fragestellungen):

1. In welchen Punkten des Kriterienkataloges wird Chancengleichheit positiv beeinflusst?
2. Mit welchen Maßnahmen wird ein Schritt zur Gleichstellung gesetzt?
3. Welche Planungsschritte zur Erreichung von Chancengleichheit sind vorgesehen?

## 5.2. Leitlinien zur Implementierung von Gender Mainstreaming am Beispiel von zwei ausgewählten Förderungen

- (1) Förderung der Gegenwartskunst und Zeitkultur – Bildende Kunst
- (2) Förderung für Innovationsassistenten/ -berater für KMU

### (1) Leitlinien zur Implementierung von Gender Mainstreaming am Beispiel der Förderung der Gegenwartskunst und Zeitkultur – Bildende Kunst

Gender Dimension

in den Gesetzen, Programmen,

in der Förderungsrichtlinie

in den Förderungsberichten

#### Analyse und Bewertung der IST-Situation

Im **Kulturförderungsgesetz, 1987, § 7, Abs. 5 Landeskulturbeirat** ist verankert, dass *„... bei der Zusammensetzung des Landeskulturbeirates und der Fachbeiräte eine Ausgewogenheit von männlichen und weiblichen (Ersatz-) Mitgliedern anzustreben ist.“*

Die Förderung der Bildenden Kunst ist sowohl als Individualförderung als auch als Strukturförderung (z.B. Galerien) zu betrachten.

Die Richtlinien zur Kulturförderung sind wenig ausdifferenziert. Sie informieren lediglich darüber (in Form einer Aufzählung), was gefördert wird bzw. welche Voraussetzungen dazu erfüllt sein müssen.

Die Beurteilung der Förderungswürdigkeit beinhaltet kein explizites genderspezifisches Kriterium.

Es liegt kein aktueller Kulturförderungsbericht vor.

## Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming (SOLL- Situation) im Bereich der Förderung der Gegenwartskunst und Zeitkultur – Bildende Kunst

Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen bieten folgende Ergebnisse der vorgenommenen Genderanalyse:

- ⇒ Es liegen keine Hinweise (z.B. in Förderungsberichten) auf fehlende oder vorhandene Auswirkungen der Förderungen auf die Kunst- und Kulturschaffenden nach Geschlecht vor.
- ⇒ Die Förderungsrichtlinien weisen keine klare Zielorientierung in Bezug auf Gender Mainstreaming auf.
- ⇒ Fehlende (genderspezifische) Daten und Informationen ermöglichen keine gezielte Steuerung der Förderungsmittel im Sinne von Gleichstellung im Kulturbereich.

Handlungsempfehlungen für

Gesetze, Verordnungen, Programme

Ziele

Wirkungsanalyse

Förderungsanträge/ Formulare

### Handlungsempfehlungen

1. Vorgeschlagen wird die Aufnahme einer Ergänzung im § 6 des OÖ Kulturförderungsgesetzes, dass der jährliche Kulturförderungsbericht auch unter dem Gesichtspunkt von Gender Mainstreaming zu erstellen ist; dies kann z.B. die Vorgabe einer datenmäßigen Erfassung von geförderten Kulturschaffenden nach Geschlecht beinhalten.
2. Zur Steuerung der Mittel wird die Formulierung von Jahres- und Langfristzielen (3 bis 5 Jahre) zur Förderung von Chancengleichheit im Bereich der Bildenden Kunst (Gegenwartskunst und Zeitkultur) vorgeschlagen. Die Zielvariablen für Chancengleichheit können sich beispielsweise auf die zu fördernden Kulturschaffenden bzw. auf die Nachwuchsförderung beziehen und eine nach Geschlechtern ausgewogene Mittelvergabe beinhalten; des weiteren auf Vereine und Organisationen, die Förderungsmittel lukrieren. In den Förderungsanträgen bzw. eingereichten Konzepten wäre beispielsweise auszuführen, mit welchen Aktivitäten eine nach Geschlechtern ausgewogene Beteiligung erzielt werden kann. Eine „Steuerung“ durch eine quotenmäßige Zielvorgabe erscheint nicht in jedem Fall sinnvoll. Wichtig erscheint auf allen Ebenen Maßnahmen und Aktivitäten zu fördern, die zu mehr Chancengleichheit im Kunst und Kulturbereich führen.
3. Zur Feststellung einer Ist- Situation wird die Auswertung der Förderungen (ex-post) nach geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten vorgeschlagen.
4. Die Förderungsanträge und Formulare sind so zu gestalten, dass sie eine Datenerfassung und Datenauswertung auf folgenden Ebenen umfassen:
  1. Direkte FörderungsempfängerInnen – Kunstschaffende
  2. Begünstigten/NutznieserInnen der Kultur - BesucherInnen
  3. Beteiligte auf der Organisationsebene– z.B. Vereinsorgane, Mitgliederstruktur

## Vorschläge für die Indikatorenentwicklung

(Output-) Indikatoren zur Messung der Umsetzung von Gleichstellungszielen können für folgende Bereiche entwickelt bzw. abgeleitet werden:

- Anzahl der Förderungen in den einzelnen Bereichen, getrennt nach Geschlecht
- Höhe der bewilligten Förderungsmittel in den einzelnen Bereichen, getrennt nach Geschlecht
- Einmalige oder mehrmalige Förderung von Kunstschaffenden, getrennt nach Geschlecht
- Personengruppen (Begünstigte nach Geschlecht), die durch den Einsatz der Förderungsmittel (Kulturaktivitäten) erreicht werden?
- Zusammensetzung der Verantwortlichen auf der Strukturebene (nach Geschlecht)
- Zusammensetzung der Mitglieder bei Vereinen (nach Geschlecht)
- Verhältnis von ehrenamtlicher, unbezahlter (Kultur-) Arbeit zu bezahlter Arbeit (Anstellungsverhältnisse - (Frauen /Männer)

Die Datenerfassung könnte über ein Förderungsdatenblatt als Ergänzung zum formlosen Antrag erfolgen.

Zu den Begünstigten/NutznießlerInnen sollte eine Angabe (Einschätzung) durch die AntragstellerInnen erfolgen.

Des weiters soll eine Angabe erfolgen, wie die Gleichstellungsziele des Ressorts unterstützt und umgesetzt werden.

## (2) Leitlinien zur Implementierung von Gender Mainstreaming am Beispiel der Förderung für Innovationsassistenten/-berater für KMU

### Analyse und Bewertung der IST-Situation

Die Förderung versteht sich als Unterstützung von KMUs bei der Verbesserung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit (lt. Richtlinie) durch die (Lohnkosten-) Förderung von InnovationsassistentInnen (JungakademikerInnen). Darüber hinaus werden Qualifizierungsmaßnahmen für den/die Innovationsassistenten/in, sowie (externe) Prozess- und Fachexpertisen gefördert.

Die Förderung hat einerseits eine strukturpolitische Wirkungskomponente (Verbesserung der Innovationsfähigkeit von KMUs), andererseits eine individuelle (Verbesserung der Berufseinstiegs- und Karrieremöglichkeiten von Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen).

in den  
Förderungsrichtlinien

Auf Gender Spezifika wird in der Richtlinie nicht eingegangen. Chancengleichheit bzw. der Abbau von Gender Disparitäten auf betrieblicher Ebene stellt kein Förderungskriterium dar. Auch werden keine Maßnahmen oder spezifische Förderungsvoraussetzungen formuliert, die Frauen und Männer gleichermaßen den Zugang zu diesem Programm als InnovationsassistentIn ermöglichen.

in den  
Förderungsberichten

Es werden keine genderspezifische Daten erfasst.

Es liegen auch keine Berichte, Statistiken/ Evaluierung vor, die eine (personenbezogene) Auswertung der Förderung vornehmen.

Wirkungsanalyse

Die Förderung hat direkte Auswirkungen auf Gender Disparitäten. Durch die starke Technikorientierung der Innovationsprojekte und den niedrigen Frauenanteil bei den TechnikerInnen sind die Effekte der Förderung auf die Gleichstellung eher als negativ einzuschätzen (in dem Sinne einer Fortschreibung des Staus-Quo).

Aufgrund von Erfahrungsberichten ist anzunehmen, dass das Programm mehrheitlich von (männlichen) JungakademikerInnen genutzt wird.

Gerade durch Maßnahmen, die einen qualifizierten Berufseinstieg unterstützen, könnten geschlechtsspezifische Benachteiligungen abgebaut werden (v.a. im technischen Bereich).

### **Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming (SOLL- Situation) im Bereich der Förderung für Innovationsassistenten/-berater für KMU**

Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen bieten folgende Ergebnisse der vorgenommenen Gender Analyse:

- ⇒ Eine Wirkungsanalyse der Förderung auf Gender Disparitäten kann aufgrund fehlender Daten nicht vorgenommen werden. Angestellte Vermutungen weisen eher auf negative Effekte für die Gleichstellung hin.
- ⇒ Genderspezifische Zieldimensionen fehlen. Die Entwicklung von Innovationsfähigkeit über den „Hebel“ der Förderung und Entwicklung von Humanressourcen (professioneller „Know-How-Aufbau“) wird als „genderneutral“ betrachtet.
- ⇒ Eine gezielte Steuerung der Förderungsmittel im Sinne von Gleichstellung im Bereich der Förderung von Berufseinstiegs- und Karrieremöglichkeiten kann somit nicht erfolgen.

Handlungsempfehlungen für

### **Handlungsempfehlungen**

Vorschläge für eine Implementierung von Gender Mainstreaming in der Förderung für Innovationsassistenten/-berater für KMU:

Strategische Zieldimension:

Gesetze,  
Verordnungen,  
Programme

⇒ Verminderung der horizontalen und vertikalen Segregation

1. Die Verankerung einer Gleichstellungsorientierung auf der Ebene der strategischen Ausrichtung des Förderprogramms, könnte beispielsweise in der Form ausgedrückt werden: *„Unterstützung der Innovationsfähigkeit von Klein- und Mittelunternehmen durch die Unterstützung und den Aufbau von Innovations-Know-How im Unternehmen, wobei weiblichen und männlichen Schlüsselkräften/ JungakademikerInnen gleichermaßen der Zugang zu diesem Programm ermöglicht werden soll ...“* oder *„...wobei insbesondere weiblichen AbsolventInnen für dieses Programm gewonnen werden sollten.“*

⇒ Verknüpfung von allgemeinen Innovationszielen mit einer gleichstellungsorientierten HR-Entwicklung

2. Die strategische EU-Zieldimension „Aufbau von wissensbasierten Ökonomien“ kann durch eine stärkere Verknüpfung von (technischen und organisationalen) Innovationsvorhaben mit einer gleichstellungs- und potenzialorientierten Entwicklung von Human Ressourcen auf betrieblicher Ebene unterstützt werden. Innovationsvorhaben verknüpft mit einem entsprechenden Personalentwicklungskonzept würde gerade KMUs unterstützen, die oftmals fehlenden (und für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit entscheidenden) Organisationseinheiten, Instrumente und Verfahren für ein strategisch ausgerichtetes Personalmanagement aufzubauen. Im Sinne einer effizienten und gleichstellungsorientierten Gestaltung und Umsetzung dieser Strategie ist auf weibliche und männliche Humanressourcen und -potenziale gleichermaßen zu fokussieren.

#### Ziele und Maßnahmenebene

Ziele und  
Maßnahmen

⇒ Verminderung der horizontalen und vertikalen Segregation

3. Formulierung von konkreten Wirkungszielen im Hinblick auf den Abbau von Disparitäten im technischen Bereich und beim Berufseinstieg (etwa in der Form):
  - Verminderung der horizontalen Segregation zwischen Männer und Frauen in bestimmten Wirtschaftszweigen
  - Verbesserung der Chancen von Männer und Frauen beim Berufseinstieg, in der Karriereentwicklung, beim Zugang zu berufsspezifischen Zusatzqualifikationen.
4. Formulierung von konkreten Wirkungszielen im Hinblick auf die Innovationsvorhaben in Verbindung mit einem nachhaltigen Know-How-Aufbau und deren organisationale Verankerung:
  - Aufbau und Weiterentwicklung von Schlüssel-

qualifikation für die nachhaltige Implementierung von Innovationsprozessen in den Unternehmen unter Einbeziehung von weiblichen und männlichen Personalressourcen gleichermaßen

- Gezielte Personalentwicklungsprogramme zur Förderung weiblicher Personalressourcen und Potenziale in den Unternehmen

5. Nutzung von Synergien durch die Vernetzung mit anderen Projekten und Maßnahmen im Bereich der „Technikerinnenförderung“

6. Erweiterung des Förderprogramms um gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteil von weiblichen JungakademikerInnen am Programm beispielsweise durch:

- Aktive und gezielte Anwerbung von Frauen durch die Programm betreuende Stelle
- Höhere Förderquote (Zuschuss zu Personalkosten) bei Einstellung einer weiblichen InnovationsassistentIn
- Beratung der Organisation (KMU) bei der Entwicklung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen (Personalentwicklungskonzepte) im Zuge der Durchführung von Innovationsvorhaben

Förderanträge/  
Formulare

#### Antragswesen/Datenerfassung und Monitoring

7. Erhebung und Auswertung von personenbezogenen Daten der InnovationsassistentInnen (nach Geschlecht) in den Förderanträgen und Projektdatenblätter

Förderberichte  
und  
Dokumentation

8. Erhebung von Beschäftigungsdaten (nach Geschlecht) der antragstellenden Unternehmen.

9. Erweiterung der Projektberichtsdaten (Innovationsprojekte) um personenbezogene (InnovationsassistentIn) und Strukturdaten (Organisationsstruktur, HR) des Unternehmens.

Indikatorenent-  
wicklung

#### Vorschläge für Indikatorenentwicklung

Unter Bezugnahme auf obig vorgeschlagenen Gleichstellungsziele und Maßnahmen können (beispielhaft) folgende Output- und Wirkungsindikatoren vorgeschlagen werden, die die Gleichstellungsorientierung messbar machen:

#### Output-Indikatoren:

- Verbesserte Teilnahme von weiblichen JungakademikerInnen am Programm
- Umfang der Maßnahmen (Anzahl und Nutzung) zur Erhöhung des Frauenanteils an den InnovationsassistentInnen

- Nutzung der höheren Förderquote (Zuschuss zu Personalkosten) bei Einstellung einer weiblichen InnovationsassistentIn durch KMUs
- Anzahl der Beratung von KMUs bei der Entwicklung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen (im Bereich Personalentwicklung) im Zuge der Durchführung von Innovationsvorhaben

#### **Wirkungsindikatoren:**

- Verminderte horizontale Segregation zwischen Männer und Frauen in technischen Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen
- Abbau von vertikalen Disparitäten zwischen Frauen und Männer durch gezielte Qualifizierungs- und Karriereentwicklungsprogramme (Aufbau von Schlüsselkompetenzen und Verbesserung der beruflichen Positionierung)
- Abbau von genderspezifischen Einkommensunterschieden

### **5.3. Zusammenfassung: Allgemeine Leitlinien zur Implementierung von Gender Mainstreaming**

#### Zusammenfassung

Um Gender Mainstreaming erfolgreich und nachhaltig in das Förderungswesen des Landes OÖ integrieren zu können, erscheint ein prozesshaftes Vorgehen in allen Planungs- und Gestaltungsphasen empfehlenswert.

Zusammenfassend sollen nun jene Kriterien und Schritte dargestellt werden, die diesen Prozess unterstützen können.

Diese verstehen sich als Anregungen auf Basis unserer Projektergebnisse und Analysen. Sie können als Orientierung dienen, Chancengleichheit als integralen Bestandteil eines modernen und Wirkungsorientierten Verwaltungshandelns zu verankern.

- I. Kriterienkatalog zur Förderung von Chancengleichheit im Förderungswesen
- II. Schritte für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming im Förderungswesen
- III. Prozess der Implementierung
- IV. Organisationsbezogene Voraussetzungen für die Implementierung von Gender Mainstreaming

## I. Kriterienkatalog zur Förderung von Chancengleichheit

Kriterienkatalog  
zur Förderung von  
Chancen-  
gleichheit

1. (direkte oder indirekte) Wirkung der Förderung auf die Einkommensverteilung von Frauen oder Männer
2. Beitrag der Förderung zu einer gleichen Verteilung und Nutzung von Ressourcen (Vermögen, Zugang zu Bildung, Information, Technologie, Mobilität, Einkommen, etc.)
3. (direkte oder indirekte) Wirkung der Förderung auf die Erwerbsarbeit (Beschäftigungsausmaß, Arbeitsbedingungen, Karrieremöglichkeiten, etc.) von Frauen oder Männer
4. (direkte oder indirekte) Wirkung der Förderung auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit, wie z.B. familiäre Betreuungsarbeit, soziale Arbeit, Ehrenamt
5. Beitrag der Förderung zu einer gleichen Beteiligung an Planungs- und Entscheidungsprozessen
6. (direkte oder indirekte) Wirkung der Förderung auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen wie z.B. Berufsbilder, Qualifizierung, Freizeitverhalten
7. (Bedürfnisgerechte) Unterstützung der Förderung von Männer und Frauen

## II. Schritte für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming in der Öffentlichen Verwaltung

Schritte für eine erfolgreiche Implementierung

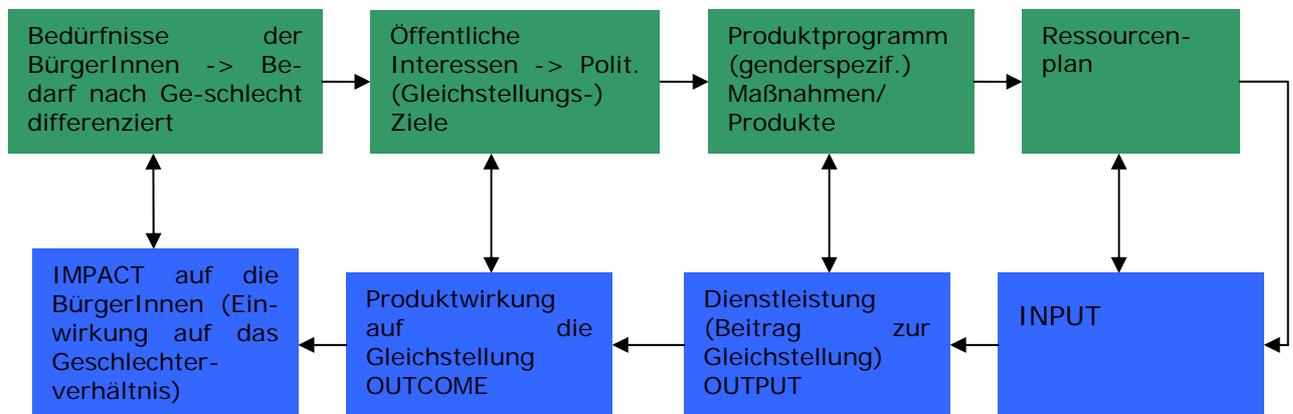
- 1.) Klärung, welche Bereiche (inhaltliche Schwerpunkte) des Verwaltungshandelns/ der Förderungen Gender Relevanz besitzen (s. dazu den Vorschlag zur Relevanzprüfung in diesem Leitfaden).
  - ⇒ Ist das Ergebnis der Relevanzprüfung negativ (d.h. geringe oder keine Gender Relevanz) entfallen die weiteren Schritte. Das Ergebnis sollte dokumentiert und begründet werden.
- 2.) Definition von Gleichstellungszielen bei den Förderungen (bei der Produktplanung, -erstellung sprich „lebensbereichsbezogene Zielsetzungen“) hinsichtlich der konkreten inhaltlichen Schwerpunkte (Output- und Outcomeziele kurz- bis mittelfristig analog zur Zielarchitektur des WOV).
  - ⇒ Aus Gründen der Praktikabilität ist zu empfehlen, dass in einer ersten Phase der Gender Mainstreaming Umsetzung lediglich für Teilbereiche (mit hoher Gender Relevanz) Gleichstellungsziele definiert werden.
- 3.) Analyse der Zielgruppen (Bürgerinnen, direkt und indirekte NutznießerInnen) hinsichtlich geschlechtsspezifisch relevanter Unterschiede und deren Auswirkung auf die Zugangs- und/oder Beteiligungschancen (Erhebung und Auswertung von Daten nach Geschlecht)
- 4.) Entwicklung von Optionen und Maßnahmen (gender-spezifische Richtliniengestaltung, Produkte oder Dienstleistungen), die die Gleichstellungsziele unterstützen
  - ⇒ Differenzierung der Leistungen
- 5.) Leistungserbringung und Umsetzung der Maßnahmen
- 6.) Erfassung und Auswertung von Daten zur Inanspruchnahme der Leistungen/Förderungen nach Geschlecht (Output-messung)
- 7.) Erfolgskontrolle und Evaluation: Überprüfung der Wirkung der Leistungserbringung auf die Gleichstellung von Frauen und Männer.

### III. Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming

Prozess der Implementierung

Die Konkretisierung von Gleichstellungszielen ebenso wie der Prozess der Leistungsplanung und -erbringung ist als Teil eines (Organisations-) Entwicklungsprozesses zu sehen und mit dem Prozess der Einführung eines wirkungsorientierten Verwaltungshandelns zu verknüpfen.

**Nachfolgend wurde dieser Prozess beispielhaft und analog zum bestehenden Planungs- und Leistungserstellungsprozess des WOV dargestellt.<sup>7</sup>**



### IV. Organisationsbezogene Voraussetzungen für die Implementierung von Gender Mainstreaming

Organisationsbezogene Voraussetzungen

- ⇒ Aufbau von fachspezifischem Know-How (Fach-Know-How zu Genderfragen im jeweiligen Fachbereich und Ressort)
- ⇒ Verankerung des Themas im Management (Planung und Steuerung)
- ⇒ Installierung von Projektgruppen (Pilotprojekte für Teilbereiche) zur Generierung von Erfahrungswissen für die Umsetzung und zur Unterstützung in der Organisation
- ⇒ Organisation eines Gruppen- bzw. Fachbereichs- und Ressort übergreifenden Erfahrungsaustausches (bzgl. der Prozesse/ Vorgehen zur Implementierung von Gender Mainstreaming)

<sup>7</sup> s. [www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

## Schlussbemerkung

Abschließend möchten wir uns bei unseren AuftraggeberInnen, Frau Brigitte Lohnecker, Frau Maria Fischnaller, Frau Imtraud Steidl, Herr Ernst Fürst, sowie bei Herrn Peter Rieder (Finanzabteilung des Landes OÖ) für die hervorragende Unterstützung und Zusammenarbeit bei der Durchführung dieses Projektvorhabens bedanken.

Ein besonderer Dank gilt den ExpertInnen und MitarbeiterInnen der angefragten Fachabteilungen und Ressorts, die uns bereitwillig Daten und Informationen zur Verfügung stellten und uns somit einen genderspezifischen Blick auf die Förderungen ermöglichten.

Wir hoffen mit diesem Leitfaden einen Beitrag zu einer weiterführenden und erfolgreichen Implementierung des Gender Mainstreaming - Ansatzes in das Förderungswesen des Landes OÖ leisten zu können.

Maria Moser-Simmill  
Dietmar Bauer

Erstellt von	Maria Moser-Simmill, Dietmar Bauer
Datum	März 2007
Durchführung	 <b>Moser-Simmill</b> Büro für Gender Consulting und Organisationsberatung
Kontaktadresse	Moser-Simmill, Unternehmensberatung Hofweg 23, 4209 Engerwitzdorf Tel/Fax: +43 7235 67115 Mobil: +43 699 11977682 e-mail: <a href="mailto:office@moser-simmill.at">office@moser-simmill.at</a>