Bericht zu „Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung“

(erstellt von der Abteilung Finanzangelegenheiten (IIIa) in Zusammenarbeit mit der Abteilung Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft

(IIa), Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung)

# Einleitung zu „Gender Budgeting“

## Gender Budgeting – Erklärung

Gender Budgeting ist das haushaltspolitische Instrument von Gender Mainstreaming, das der Planung, Steuerung und Evaluierung des Haushaltes im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter dient. Bei Gender Budgeting wird der Landeshaushalt aus einer Geschlechterperspektive betrachtet, um Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf budgetpolitische Maßnahmen zu erkennen und zu beseitigen. Das Ziel ist eine gerechte Verteilung eingesetzter Mittel der öffentlichen Hand zwischen den Geschlechtern.

## Gender Budgeting – Die gesetzliche Grundlage

Seit dem 1. Jänner 2009 ist Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverfassung verankert: Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die „tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ (Art. 13 Abs. 3 B-VG). Bund, Länder und Gemeinden sind somit verpflichtet, Gender Budgeting umzusetzen. Auf EU-Ebene ist Gender Mainstreaming ein zentraler Pfeiler europäischer Gleichstellungspolitik und Teil des Primärrechts (Art. 2 und 3 EU-Vertrag). Es beinhaltet die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Budgeting als Konkretisierung von Gender Mainstreaming in der Budgetpolitik.

## Gender Budgeting – Nutzen

Die Ziele einer Gleichstellungspolitik sind unter anderem ein gleichberechtigter Zugang für Frauen und Männer zu öffentlichen Leistungen und zur sozialen Sicherung, gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeiten, eigenständige Existenzsicherung für Frauen und Männer, sowie selbstbestimmte Lebensgestaltung und ein Leben frei von jeder Form der Gewalt.

Die wesentlichen Strategien, um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen, sind Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Gender Budgeting ist dabei ein Hilfsinstrument für den Prozess Gender Mainstreaming, mit dem das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern besser verwirklicht werden kann. Durch die Veröffentlichung und Diskussion von Ergebnissen des Gender Budgeting innerhalb der Verwaltung wird die Basis für verbesserte Informationen geschaffen und die Bewusstseinsbildung für genderrelevante Fragen und Themen unterstützt. Durch die Information über genderspezifische Wirkungen des Mitteleinsatzes wird eine erweiterte Entscheidungsgrundlage für Politiker/innen geschaffen.

# Eckdaten zur Lebenssituation von Frauen und Männern in Vorarlberg

Um die Gleichstellung in Vorarlberg abzubilden wurden die Vorarlberger Gleichstellungsindikatoren entwickelt. Diese Indikatoren sollen Auskunft geben, wie es um die Gleichstellung in Vorarlberg bestellt ist und sind Grundlage für wirksame Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellung. Einschränkend muss festgehalten werden, dass wesentliche Indikatoren nicht nur durch landesgesetzliche, sondern vielmehr durch bundesgesetzliche Bestimmungen bzw. auch durch Rechtsnormen der Europäischen Union bestimmt sind.

**30 Gleichstellungsindikatoren:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Frauenanteil in %** | | | | | | |
|  |  | 2000 | 2006/07 | 2010/11 | 2014/15 | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 |
|  | **AUSBILDUNG** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | BILDUNGSNIVEAU |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Höchste abgeschlossene Schulbildung: Pflichtschule | 60,7 | 59,6 | 58,2 | 59,0 | 58,1 | 58,2 | 57,9 |
| 2 | Höchste abgeschlossene Schulbildung: Höhere Schule | 49,1 | 51,5 | 57,6 | 52,8 | 58,1 | 55,3 | 56,1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | SCHUL- UND BERUFSWAHL |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Lehrberuf FriseurIn | 93,7 | 96,9 | 92,3 | 93,2 | 89,7 | 86,6 | 89,3 |
| 4 | Lehrberuf TischlerIn | 4,5 | 9,6 | 8,3 | 17,3 | 10,8 | 12,6 | 13,9 |
| 5 | Technische und gewerbliche höhere Schulen | 15,5 | 27,7 | 32,9 | 31,7 | 29,0 | 30,8 | 30,5 |
| 6 | Wirtschaftsberufliche höhere Schulen | 99,7 | 100,0 | 99,8 | 100,0 | 99,7 | 99,8 | 99,8 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **ERWERBSARBEIT** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ERWERBSTÄTIGE GESAMT |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Erwerbstätige | 41,5 | 43,8 | 44,8 | 46,2 | 45,8 | 46,2 | 46,3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | STELLUNG IM BERUF |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Unselbstständig Erwerbstätige | 42,2 | 45,6 | 47,0 | 47,8 | 47,2 | 47,2 | 48,0 |
| 9 | Selbstständig Erwerbstätige | 25,2 | 26,6 | 24,2 | 31,4 | 33,2 | 32,8 | 35,0 |
| 10 | Mithelfende Familienangehörige\*) | 75,8 | 71,4 | 53,9\*) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ARBEITSZEIT |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Arbeitsvolumen\*\*) |  |  |  | 36,6 | 36,9 | 36,9 | 38,6 |
| 11 | Vollzeitbeschäftigte | 30,6 | 30,3 | 30,0 | 31,1 | 31,2 | 30,7 | 31,5 |
| 12 | Teilzeitbeschäftigte | 87,1 | 87,3 | 85,6 | 84,9 | 82,8 | 84,9 | 83,2 |
| 13 | Geringfügig Beschäftigte | - | 74,5 | 71,3 | 70,2 | 68,4 | 68,1 | 67,8 |
| 14 | Arbeitslose | 52,0 | 49,5 | 48,8 | 47,0 | 45,9 | 47,8 | 45,6 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\*) Die Zahl der Mithelfenden Familienangehörigen ist inzwischen so gering, dass es seit 2012 keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten

Mikrozensus-Daten für Vorarlberg gibt.

\*\*) Der neue Indikator 10 gibt Auskunft über den Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen (den tatsächlich pro Jahr geleisteten Erwerbs-Arbeitsstunden).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Frauenanteil in %** | | | | | | |
|  |  | 2000 | 2006/07 | 2010/11 | 2014/15 | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | LANDESBEDIENSTETE |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Leitungsfunktionen in der Landesverwaltung | 4,1\*) | 7,1 | 9,9 | 12,6 | 14,4 | 17,0 | 19,2 |
| 16 | ExpertInnen in der Landesverwaltung | 24,7\*) | 25,8 | 31,9 | 45,9 | 46,6 | 46,9 | 47,2 |
| 17 | SachbearbeiterInnen in der Landesverwaltung | 30,0\*) | 34,0 | 41,9 | 41,9 | 46,8 | 48,8 | 49,7 |
| 18 | Bedienstete der Krankenanstalten |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (Verwendungsgruppe A/a) | - | 32,7 | 36,2 |  |  |  |  |
|  | (Höchste Gehaltsklasse)\*\*) | - |  |  | 31,0 | 29,0 | 27,3 | 26,8 |
| 19 | SchulleiterInnen an allgemeinbildenden Pflichtschulen | 15,5 | 35,7 | 48,7 | 50,0 | 53,4 | 54,9 | 58,4 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **POLITISCHE PARTIZIPATION** |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Landtagsabgeordnete | 30,5 | 38,9 | 36,1 | 36,1 | 30,6 | 33,3 | 41,7 |
| 21 | Mitglieder der Landesregierung | 14,3 | 14,3 | 28,6 | 28,6 | 28,6 | 28,6 | 42,8 |
| 22 | GemeinderätInnen | 13,1 | 20,2 | 20,7 | 23,6 | 23,6 | 23,6 | 26,7 |
| 23 | BürgermeisterInnen | 1,0 | 3,1 | 3,1 | 7,3 | 7,3 | 8,3 | 6,3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **HAUSARBEIT UND KINDERBETREUUNG** |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Personen in Elternkarenz | 99,6 | 98,9 | 98,1 | 98,0 | 97,7 | 97,9 | 97,7 |
| 25 | BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld | - | 98,5 | 97,7 | 97,1 | 97,0 | 97,0 | 97,8 |
| 26 | Alleinerziehende | 85,3 | 85,7 | 85,1 | 86,2 | 85,0 | 85,8 | 84,7 |
|  |  | Zeitaufwand pro Tag (2008/09)\*\*\*)  in Stunden : Minuten  Frauen Männer  4:39 2:15 | | | | | | |
|  |  |
| 27 | Hausarbeit und Kinderbetreuung |
|  |  |
|  |  | **Einkommensnachteil der Frauen in %** | | | | | | |
|  |  | 2000 | 2006/07 | 2010/11 | 2014/15 | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 |
|  | **ÖKONOMISCHE SITUATION** |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | Jahreseinkommen unselbstständig Erwerbstätiger | - | 51,9 | 52,5 | 51,0 | 50,7 | 51,4 | 51,4 |
| 29 | Jahreseinkommen ganzjährig Vollzeitbesch- äftigter | 39,7\*) | 33,8 | 31,8 | 27,7 | 23,6 | 27,2 | 24,2 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **SOZIALE SICHERHEIT** |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | Jahreseinkommen der PensionistInnen | - | 50,0 | 48,5 | 46,7 | 47,5 | 46,6 | 46,6 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\*) Diese Indikatoren stammen aus dem Jahr 2002, da sich die Personalstatistik aus früheren Jahren mit der gegenwärtigen nicht vergleichen lässt.

\*\*) Seit Juli 2013 erfolgt die statistische Erfassung der MitarbeiterInnen nicht mehr nach Verwendungsgruppen, sondern nach Gehaltsklassen. Die Indikatoren ab 2012/13 sind daher mit jenen davor nicht vergleichbar.

\*\*\*) Keine aktuelleren Zahlen vorhanden

# Umsetzung von Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung

Durch Gender Budgeting soll aufgezeigt werden, welche Maßnahmen in der Landesverwaltung im Sinne der Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt werden bzw. wurden.

Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Tatsache, dass Budgets in der Regel unterschiedliche Auswirkungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen haben. Es geht dabei nicht um die Erhöhung des Gesamtbudgets, sondern darum, vorhandene Mittel gerechter zu verteilen.

Im Rahmen eines ersten Pilotprojektes (Mai 2008 bis Juni 2009) wurden drei Verwaltungsbereiche (EU-Programm, Sportbereich, Zukunftsbüro) herangezogen, um ausgewählte Bereiche hinsichtlich der Genderwirkungen zu analysieren. Auf Grund der im Pilotprojekt gemachten Erfahrungen wurde vom Begleitteam beschlossen, Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung im Zuge eines „Learning by doing“ – Prozesses zu entwickeln.

Folgende Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung wurden festgelegt:

* Gender Budgeting erfolgt auf der Ebene der Voranschlagsstellen. Seit dem Budget 2016 wird Gender Budgeting im Rechnungswesensystem des Landes umgesetzt.
* Voranschlagsstellen werden laufend auf deren Genderrelevanz geprüft.
* Die Koordinierung erfolgt durch die Abteilung Finanzangelegenheiten im Amt der Landesregierung.
* Die Abteilung Finanzangelegenheiten erstellt jährlich in Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung der Abteilung Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft einen Bericht zu Gender Budgeting.

Für das Budgetjahr 2021 wird bereits das neunte Mal ein Bericht zu Gender Budgeting erstellt. Dieser Bericht wird als Anlage dem Landesvoranschlag beigelegt.

In diesem Bericht werden die von den Abteilungen zur Verfügung gestellten und gesammelten Daten zusammengefasst. Dabei gehen wir davon aus, dass der Beitrag der Budgetierung zur Veränderung gewachsener gesellschaftlicher Unterschiede nicht unmittelbar gemessen werden kann. Viel wichtiger in diesem Zusammenhang ist der damit einhergehende Bewusstseinsbildungsprozess. Mit Hilfe dieses Instruments soll den Abteilungen die Möglichkeit gegeben werden, Routineabläufe zu hinterfragen, neu zu bewerten und eventuell auch neu aufzusetzen.

Um zu vermeiden, dass der Gender-Prozess zu einer Routinetätigkeit im Sinne von „copy and paste“ wird, wurde in einem nächsten Schritt mit Hilfe einer externen Stelle, der Prozess „Gender Budgeting“ weiterentwickelt. Dabei wurden erstmals im Herbst 2014 durch Heranziehung von drei Abteilungen in Detailgesprächen die Genderwirkungen im Hinblick auf die Leistungs- und Wirkungsziele der Abteilungen überprüft. Im Rahmen dieser Gespräche zeigte sich, dass viele „Gender-Maßnahmen“ in den Abteilungen bereits umgesetzt werden, ohne dass es den Beteiligten bewusst ist (z. B. in den Bereichen Familie und Jugend).

Diese Vorgehensweise bewährt sich, da sich dadurch Abteilungen mit dem Thema Chancengleichheit befassen und ihre internen Abläufe kritisch beleuchten. Diese Gespräche werden jährlich abwechselnd mit verschiedenen Abteilungen durchgeführt. Auch „Follow-Up“- Gespräche mit Abteilungen, mit denen die Thematik bereits diskutiert wurde werden durchgeführt, ums sicherzustellen, dass eine weitergehende Auseinandersetzung mit dem Thema „Gender“ erfolgt.

Teilweise wurden bereits konkrete Zielvereinbarungen mit ausgewählten Abteilungen (Soziales und Gesundheit sowie Wissenschaft und Weiterbildung) erstellt.

Ebenso wurde der Aspekt der Chancengleichheit in die Allgemeinen Förderrichtlinie des Landes aufgenommen, laut der bei der Gewährung von Förderungen auf die Grundsätze der Antidiskriminierung und Chancengleicheit von Frauen und Männern zu achten ist.

Im Herbst 2020 war ein Workshop mit externen Expertinnen zusammen mit wesentlichen internen Ansprechpersonen zu Gender Budgeting geplant, der coronabedingt auf das kommende Jahr verschoben werden musste. Stattdessen wurde vorab in einer Videokonferenz mit Genderbudgeting-Expertinnen der Gender-Budgeting Bericht und Entwicklungsperspektiven für Gender Budgeting besprochen. Durch gezielte Inputs der Expertinnen und Erfahrungsaustausch soll die Weiterentwicklung der Umsetzung von Gender Budgeting in der Landesverwaltung erfolgen.

Eine Informationsveranstaltung im Herbst 2020 für politische Mandatare verschiedener Fraktionen, soll das „Genderthema“ im politischen Diskurs stärker verankern.

Im Überbau zu Gender Budgeting gibt es innerhalb der Landesverwaltung ein mit wesentlichen Entscheidungsträgern besetztes „Gender-Begleitteam“, das regelmäßig zusammentritt, die Entwicklungen in diesem Bereich verfolgt, bewertet und Anregungen für die Weiterentwicklung des Prozesses gibt.

# Das Landesbudget aus Gleichstellungs-Perspektive

## Das Landesbudget – Aufbau

Ein Budget bildet im Ergebnishaushalt die voraussichtlichen Aufwendungen und Erträge und im Finanzierungshaushalt die voraussichtlichen Aus- und Einzahlungen des Landes in einem Haushaltsjahr ab. Das Budget ist unterteilt in zehn Budgetgruppen, die wiederum auf Ansätze und eine Vielzahl von Untervoranschlägen (z. B. Berufsschulen, Landesforstgarten, …) aufgeteilt sind. Innerhalb dieses Systems (VBK) gibt es über 7.000 einzelne Voranschlagsstellen.

## Das Landesbudget 2021

Insgesamt sind für das Jahr 2021 im Landesbudget Aufwendungen in Höhe von rund 1,9 Mrd. Euro geplant. Aufgrund der COVID-19 Krise ist mit einer beträchtlichen Nettoneuverschuldung zu rechnen. Für Gender Budgeting besonders wichtig und aussagekräftig sind die Personalaufwendungen, die ca. 35% der gesamten Landesaufwendungen und die Förderungsaufwendungen, die ca. 40% der Gesamtaufwendungen des Landes ausmachen (Aufteilung nach Gebarungsgruppen).

Aufgeteilt auf die zehn Budgetgruppen ergibt sich bei den Aufwendungen lt. Ergebnishaushalt für 2021 folgendes Bild:

* Vertretungskörper und Allgemeine Angelegenheiten 11,78 % des Budgets
* Öffentliche Ordnung und Sicherheit 0,50 % des Budgets
* Unterricht, Erziehung, Sport und Wissenschaft 27,55 % des Budgets
* Kunst, Kultur und Kultus 2,53 % des Budgets
* Soziale Wohlfahrt und Wohnbauförderung 13,54 % des Budgets
* Gesundheit 27,62 % des Budgets
* Straßen- und Wasserbau, Verkehr 7,29 % des Budgets
* Wirtschaftsförderung 4,48 % des Budgets
* Dienstleistungen 0,58 % des Budgets
* Finanzwirtschaft 4,13 % des Budgets

Anhand dieser Budgetgruppen zeigt sich, dass die wesentlichen Aufwandsbereiche Gesundheit (27,62%) und Unterricht, Erziehung, Sport und Wissenschaft (27,55%), sowie die Soziale Wohlfahrt, inkl. Wohnbauförderung (13,54%) darstellen.

# Zusammenschau und Auswertung

## Zusammenschau über die Rückmeldungen zu Gender Budgeting

* In diesem Bericht werden die von den Abteilungen zur Verfügung gestellten und gesammelten Daten zusammengefasst. Insbesondere das Aufbereiten statistischer Daten sowie das Erheben von Istzuständen bieten die Grundlage für die Anstellung weiterer Überlegungen hinsichtlich Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Chancengleichheit in den Abteilungen.
* Es wurden in diesem Jahr mit VertreterInnen ausgewählter Bereiche der Landesverwaltung Einzelgespräche geführt, um die Genderrelevanz der einzelnen Bereiche herauszuarbeiten und konkrete Zielvereinbarungen für Gender Budgeting zu erarbeiten. Diese Gespräche stellen die Basis für die Erstellung der Berichte dar.
* 16 Abteilungen, Fachbereiche und Amtsstellen werden aufgefordert genderrelevante Maßnahmen aus deren Arbeitsbereichen in die VBK.net (Voranschlag-Buchhaltung-Kostenrechnung) einzutragen. Von großer Bedeutung für den Bericht sind die Rückmeldungen aus den Bereichen Personal und den verschiedenen Förderbereichen.
* Grundsätzlich gilt, dass die Gleichstellungspolitik die gesellschaftliche Entwicklung beeinflusst und Wirkungen erzeugt. Mit Zahlen und Summen kann dies nicht dargestellt werden, denn eine Maßnahme (z.B. zusätzliche Kinderbetreuung) wirkt interdependent und kann weder in der Gesamtsumme noch anteilsmäßig einem einzigen Ziel zugeordnet werden. Gleichstellung ist eine Querschnittmaterie.
* Einige Abteilungen versuchen, die Höhe der für „Gleichstellungsmaßnahmen“ im Budget veranschlagten Mittel anzugeben. Wie schwierig dies ist, zeigt sich daran, dass manche Abteilungen die Summe der Voranschlagsstelle angaben, andere versuchten, den „Gleichstellungsanteil“ herauszurechnen, wiederum andere gaben den für Frauenförderung geschätzten Anteil an.

## Positive Effekte von Gender Budgeting

Folgende positive Effekte der Umsetzung von Gender Budgeting können genannt werden:

* Geschlechterspezifische Nutzen-Analysen werden durchgeführt.
* Ein durchgehender Denkprozess wurde in Gang gesetzt. Zusatznutzen für interne Steuerung wird erkannt.
* Es gibt eine höhere Akzeptanz von bestehenden Gleichstellungsinitiativen und -projekten.
* Aufbau von Gleichstellungskompetenz bei den Akteurinnen und Akteuren.
* Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden angeboten.

## Rückmeldungen einiger ausgewählter Abteilungen

Nachfolgend werden exemplarisch einige Beispiele von Rückmeldungen aus den Abteilungen dargestellt. Die Rückmeldungen aus den Abteilungen waren sehr unterschiedlich. Der Homogenität und Vergleichbarkeit der Rückmeldungen wird künftig starkes Augenmerk zukommen. Die Abteilungen erhielten als Grundlage eine Tabelle mit einigen Beispielen für Gender Budgeting, die folgendermaßen aufgebaut ist:

1. Angabe Bewirtschafter, Abteilung
2. Angabe Budgetansatz/Voranschlagsstelle/Budgetpost
3. Bezeichnung der Voranschlagsstelle
4. Situation und daraus entstehende Fragen
5. Ziele/Maßnahmen
6. Geplante Aufwendungen

**Bewirtschafter/Abteilung: 0100 Abt. Regierungsdienste  
Voranschlagstelle: 1-012009-4130-009 Ehrenzeichen**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Es gibt Landesauszeichnungen und Sportehrenzeichen. Die Verteilung der Auszeichnungen auf Frauen und Männer hat sich gegenüber den Vorjahren erstmals verbessert.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Anzahl Landesauszeichnungen | 27 | 31 | 37 | 34 | 20 | 24 | 24 | 26 |
| Anteil Frauen | 23% | 29% | 19% | 15% | 15% | 25% | 25% | 38% |
| Anzahl Sportehrenzeichen | 9 | 9 | 19 | 4 | 0 | 12 | 12 | 4 |
| Anteil Frauen | 56% | 22% | 16% | 0% | 0% | 25% | 25% | 25% |

Maßnahmen/Ziele:

Die Vorschlagenden sollen weiterhin dazu aktiviert werden, verstärkt Frauen für Ehrungen zu nominieren.

**Bewirtschafter/Abteilung: 0112 Büro für Freiwilliges Engagement und Beteiligung  
Voranschlagstelle: 1-529205-7670-001 Beiträge zu Aktionen (Nachhaltige Entwicklung)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Büro für Freiwilliges Engagement und Beteiligung unterstützt und begleitet engagierte Menschen und ermöglicht Beteiligung. Es fördert innovative Ansätze für eine Nachhaltige Entwicklung. Zu diesem Zweck werden Menschen dabei unterstützt, innovative Lösungen für aktuelle gesellschaftspolitische Herausforderungen zu finden und erfolgreich umzusetzen.

Maßnahmen/Ziele:

Kleinprojekte-Förderung**:** Zielgruppe sind Vereine, Gruppen, Initiativen, deren Ziele und Zwecke auf Gemeinnützigkeit ausgerichtet sind. Gemeinden und Schulen sowie auch Privatpersonen werden gefördert, sofern durch die geförderte Aktivität eine breite Gesellschaftsschicht eingebunden wird. Das unterstützte Projekt leistet einen erkennbaren Beitrag für eine Nachhaltige Entwicklung. Mindestens die Hälfte der Anträge werden von Frauen gestellt. Ziele, die die Gleichstellung von Männern und Frauen berücksichtigen, sind explizit erwünscht.

Geplante Aufwendungen: € 18.000,-

**Bewirtschafter/Abteilung: 0112 Büro für Freiwilliges Engagement und Beteiligung  
Voranschlagstelle: 1-529205-7670-002 Beiträge zu Aktionen(Ehrenamt-Bürgerschaftliches Engagement)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Freiwillige Engagement in Vorarlberg hat einen positiven Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung des Landes und die hohe Lebens- und Standortqualität, die unsere Region auszeichnet. Dabei nehmen Ehrenamtliche in allen relevanten Lebensbereichen unverzichtbare Aufgaben wahr.

Bei der Jugendförderung ist die geschlechtssensible Gestaltung von Projekten eine zentrale Förderbedingung. Sprachlich wird in allen Bereichen auf geschlechtsneutrale oder geschlechtssensible Sprache geachtet.

Maßnahmen/Ziele:

Ziel ist die Stärkung von Frauen im Engagement-Bereich, u.a. durch angepasste Weiterbildungsangebote (Vorarlberg Akademie), Unterstützung bei Kompetenzerwerb, Förderung in den Bereichen Aus- und Weiterbildung und Prozessbegleitung.

Männer und Frauen werden ermutigt in der Kinderbetreuung aktiv zu sein und darin unterstützt, dies mit beruflichen Anforderung vereinbaren zu können. Alle Teammitglieder sind in Entscheidungspositionen und übernehmen Verantwortung.

Geplante Aufwendungen: € 61.000,-

**Bewirtschafter/Abteilung: 0112 Büro für Freiwilliges Engagement und Beteiligung  
Voranschlagstelle: 1-529208-7280-001 Aufträge an Dritte für Nachhaltige Entwicklung**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Projekt „LandStadt Vorarlberg“ betrachtet das Dazwischen, das Vorarlberg ausmacht - zwischen Land und Stadt, Urbanität und Ruralem, Innovation und Tradition. Auch im Hinblick auf das Ziel der Marke Vorarlberg bis 2030 chancenreichster Lebensraum für Kinder zu werden liefert LandStadt Vorarlberg Hinweise zur entsprechenden Gestaltung des Lebensraums. Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf die Aneignung des Lebensraums (Identität, Standort, Beruf, Bildung, Kinderbetreuung) und die Wahrung gleicher Chancen über Milieus und Klassen ist zentral.

Maßnahmen und Ziele:

Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf die Aneignung des Lebensraums (Identität, Standort, Beruf, Bildung, Kinderbetreuung) und die Wahrung gleicher Chancen über Milieus und Klassen ist zentral. Bei der Auswahl von Referierenden wird auf ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen geachtet. In der Entwicklung von Szenarien für die LandStadt Vorarlberg ist die Kategorie der Geschlechterperspektive eine eigene Betrachtungskategorie.

Geplante Aufwendungen: € 70.000,-

**Bewirtschafter/Abteilung: 0112 Büro für Freiwilliges Engagement und Beteiligung  
Voranschlagstelle: 1-529208-7280-002 Aufträge an Dritte für Ehrenamt-Bürgerschaftliches Engagement**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Büro für Freiwilliges Engagement und Beteiligung unterstützt Ehrenamtliche, Bürgerinnen und Bürger und Gemeinden mit vielfältigen Initiativen und Projekten. Dies beinhaltet die Förderung von freiwilligem Engagement, Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung, sowie die Beratung von partizipativen Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen (z.B. gemeinsam mit dem Frauenreferat die Überarbeitung des Regionalen Aktionsplans)

Maßnahmen / Ziele:

In den einzelnen Geschäftsbereichen (Bürgerschaftliches Engagement, Bürgerbeteiligung) werden Projekte umgesetzt, die beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen. So wird bei Bürgerräten durch die Zufallsauswahl darauf geachtet, dass ein Geschlechtergleichgewicht besteht. Damit werden gleichwertige Partizipationsmöglichkeiten für Männer und Frauen ermöglicht. Auch bei anderen Angeboten (Art of Hosting-Training, aha plus, Projektschmiede) werden Frauen durch direkte Ansprache zu einer Teilnahme bestärkt.

Projektschmiede: Wir achten in der Sprache darauf, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und auch in der Auswahl der Prozessbegleiter\*innen, die das Format vorbereiten, ist Vielfalt ein wichtiges Kriterium. Sowohl bei den Teilnehmenden sowie, bei den eingebrachten Projekten ist eine Vielfalt und Ausgewogenheit erkennbar.

Vorarlberg Mitdenken Plattform: In der Kommunikation auf der Online-Beteiligungsplattform wird besonders darauf geachtet, dass wir in Text und Bild geschlechtergerecht formulieren/abbilden.

Geplante Aufwendungen: € 352.000,-

**Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal  
Voranschlagstelle: 1-020000-5000-000 Geldbezüge der Beamten**

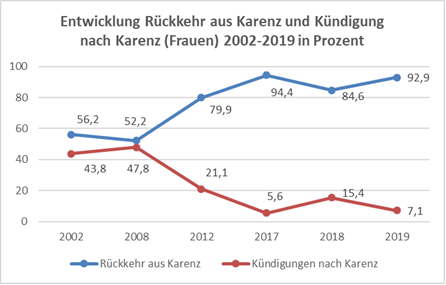
**Geldbezüge der Beamten**

2019 waren 32,6 % der Bediensteten mit weniger als 40 Wochenstunden angestellt. Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung auf Frauen und Männer war wie in den Vorjahren ist sehr ungleich:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Teilzeitquote Frauen | 49,5% | 48,8% | 49,6% | 49,1% | 50,1 % | 51,3 % | 49,8 % |
| Teilzeitquote Männern | 9,3% | 10,5% | 10,0% | 10,9% | 12,1 % | 13,4 % | 13,5 % |

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde im Jahr 2019 eine Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt (insgesamt nahmen ca. 50% der Bediensteten daran teil). In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage gestellt, ob Wünsche zur Herabsetzung oder Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes bestehen. 67 Personen (55 Frauen und 12 Männer) gaben an, Interesse an einer Erhöhung zu haben, während 178 Personen (81 Frauen und 97 Männer) ihr Beschäftigungsausmaß reduzieren möchten. Dies zeigt sich auch ein Stück weit in den oben angeführten Zahlen: die Teilzeitquote bei den Frauen blieb in den letzten 6 Jahren (abgesehen von einer kurzfristigen Erhöhung 2017 und 2018) ziemlich konstant, während die Teilzeitquote bei den Männern kontinuierlich ansteigt.

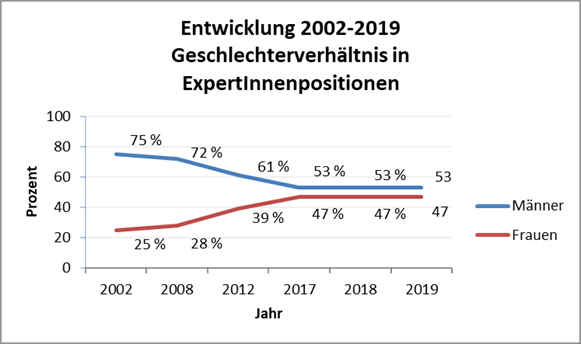
Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigten hängt unter anderem damit zusammen, dass die Rückkehrquote der Mitarbeitenden, die nach einer Elternkarenz in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis im Landesdienst (meistens in Teilzeit) verblieben sind, stetig zugenommen hat – im Jahr 2019 betrug die Rückkehrquote bei den Frauen 92,9% (siehe Grafik) und bei den Männern 100%. Die Verteilung der Teilzeitarbeit auf die Geschlechter zeigt aber nach wie vor ein stark traditionelles Rollenbild: Frauen sind weitaus häufiger als Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und ihre Beschäftigungsverhältnisse haben ein wesentlich geringeres Ausmaß, als jenes der Männer.

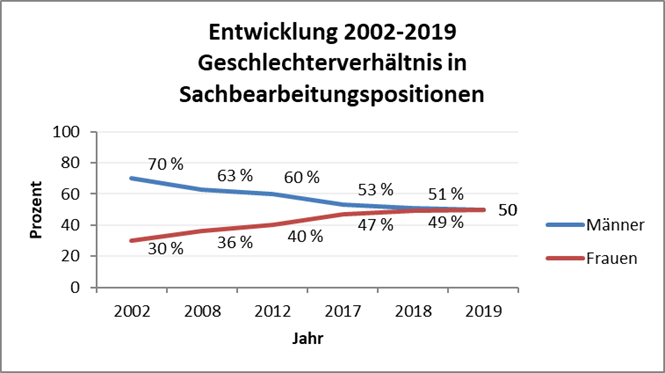


Im Rahmen von Personalplanungsgesprächen und Stellungsbesetzungsprozessen werden Veränderungswünsche im Hinblick auf die Beschäftigungsausmaße von Mitarbeitenden laufend erhoben und nach Möglichkeit berücksichtigt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst rasch eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes zu ermöglichen.

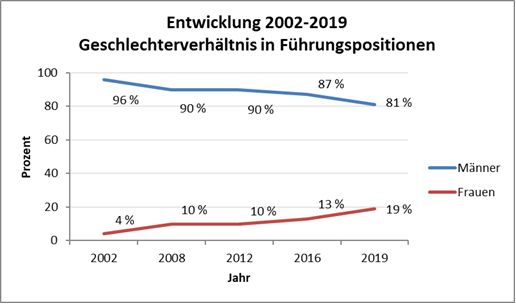
Das Thema Teilzeitanstellung - inkl. aller Chancen und Risiken für alle Beteiligten - ist auch Bestandteil des Rahmenplans für Chancengleichheit und Frauenförderung 2016-21. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden in den kommenden Jahren jeweils in die Budgets eingepflegt. Eine der geplanten Maßnahmen ist die finanzielle Unterstützung der Betreuung von Kleinkindern, wenn die Teilzeitbeschäftigung an Nachmittagen ausgeübt wird. Eine weitere ist die Erweiterung der Kleinkindbetreuung in Bregenz.

Eine zentrale Zielsetzung der Personalpolitik besteht darin, innerhalb der verschiedenen Qualifikationsgruppen ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter sicher zu stellen. Die Anstrengungen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass innerhalb der Sachbearbeitung und bei den Expertinnen und Experten ein annähernd ausgewogenes Verhältnis erreicht werden konnte.





Im Bereich der Führung sind wir davon jedoch noch weit entfernt. Dennoch: aufgrund der Entwicklung der vergangenen Jahre und der bevorstehenden Pensionierungswelle (in den nächsten 15 Jahren werden über 40% der Landesbediensteten – vornehmlich Männer die Pension antreten) sind entsprechende Veränderungen zu erwarten.



**Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal  
Voranschlagstelle: 1-020000-5650-000 Überstundenvergütungen der Beamten**

**Überstundenvergütungen**

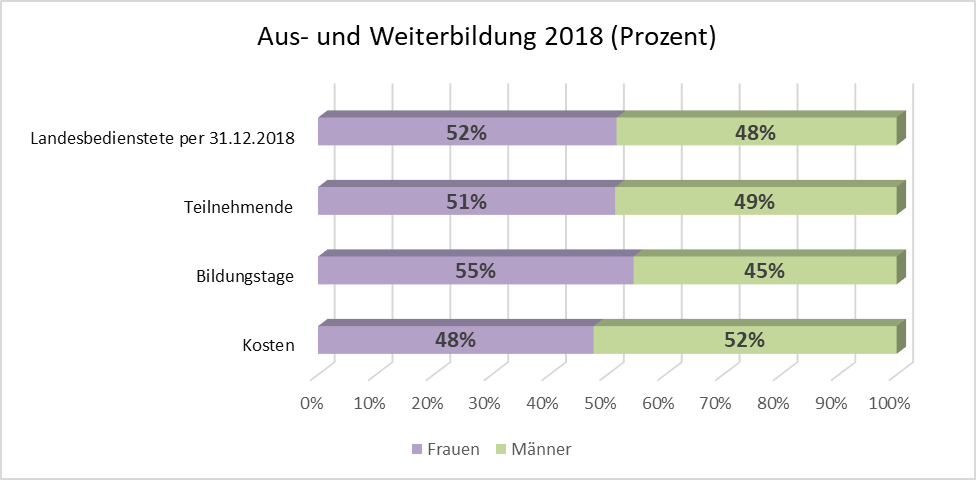
Rund 87% der für die Überstunden von pragmatisierten Bediensteten, Angestellten, Angestellten in handwerklicher Verwendung und Waldaufseherinnen bzw. Waldaufsehern vorgesehenen Mittel werden an Männer ausbezahlt, wobei der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Landesbediensteten ca 49 % (innerhalb BRP) beträgt.

Überstunden werden überwiegend von Vollzeitbeschäftigten erbracht. 49,8 % der Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Deshalb wird seitens der Abteilung PrsP in Zeiten eines höheren Arbeitsanfalles Frauen punktuell die befristete Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes angeboten, um einen adäquaten Ausgleich zu schaffen. In den Personalplanungsgesprächen wird seitens der Abteilung PrsP anhand der Zeitkontenauswertung auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht.

**Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal  
Voranschlagstelle: 1-020000-5901-000 Aus- und Fortbildung des Personals**

**Aus- und Fortbildung des Personals**

Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen im Jahr 2019 konnte noch nicht ausgewertet werden. Es werden jedoch keine gravierenden Verschiebungen erwartet. Gegebenenfalls wird in der Programmgestaltung darauf reagiert werden. Zur Erinnerung hier die Zahlen des Vorjahres:

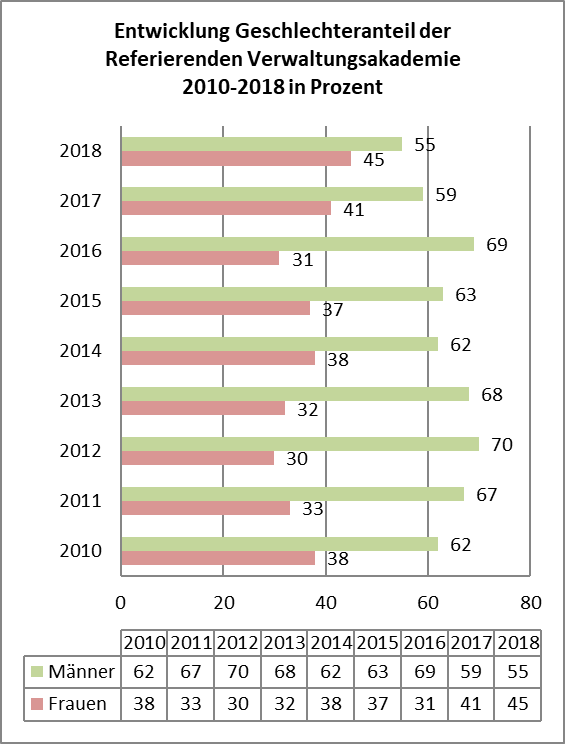


Weiterhin werden die karenzierten Bediensteten in den Schreiben vor Antritt des Mutterschutzes und zum Karenzantritt sowie in Zusammenhang mit dem Ansuchen auf externe Zugänge (Intranet und WEGWEISER Karenz- und Auszeitenmanagement) auf die Möglichkeit zur Weiterbildung hingewiesen. Karenzierte können beantragen, dass sie Informationen zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an ihre private E-Mail-Adresse erhalten. Zudem haben sie zwischenzeitlich Zugang zum Intranet des Landes Vorarlberg, um sich über das Angebot informieren zu können.

Durch die Corona-Pandemie mussten im Jahr 2020 zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen verschoben werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Möglichkeit einer stärkeren Ausrichtung auf digitale Angebote geprüft. Dies könnte evt. eine neue Chance für karenzierte Mitarbeitende eröffnen, an Fortbildungen teilzunehmen.

2019 startete ein neuer Cross-Mentoring-Durchgang, der im Oktober 2020 abgeschlossen wird.

Bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten im Rahmen der Verwaltungsakademie wird weiterhin auf eine entsprechende Ausgewogenheit geachtet. Auch hier liegen die Zahlen für 2019 noch nicht vor. Unten die diesbezügliche Entwicklung für den Zeitraum 2010-2018.



Im Juli 2020 wurde die Kampagne „Kein Platz für Fouls – Respekt geht uns alle an“ zum respektvollen und nichtdiskriminierenden Umgang innerhalb der Vorarlberger Landesverwaltung gestartet.

Im Jahr 2020 wird zudem eine umfassende Ergänzung im Bereich der sprachlichen Gleichstellung umgesetzt (Stichwort „mehr als zwei Geschlechter“).

**Bewirtschafter/Abteilung: 2100 Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft  
Voranschlagstelle: 1-259005-7670-070 Förderung der Bildungsarbeit in der außerschulischen Jugenderziehung**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Bei der Amazone stehen Mädchen im Mittelpunkt. Ziel der Arbeit ist Mädchen und junge Frauen durch spezifische Bildungs - und Beratungsangebote bei der Gestaltung ihres Lebens zu unterstützen und Hilfestellungen anzubieten. Das Angebot richtet sich an Mädchen und junge Frauen von 10 bis 18 Jahren. Es geht um die Auseinandersetzung und Beschäftigung mit prägenden Einflüssen, mit gegenwärtigen Haltungen und aktueller Selbsteinschätzung, die Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstvertrauens, das Erkennen und den Zugang zu Fähigkeiten und Stärken, die Akzeptanz ihrer Einzigartigkeit und Besonderheit und um die Reflexion schon vorhandener Ressourcen und Fähigkeiten sowie das Erweitern eigener Kompetenzen.

Maßnahmen/Ziele:

Projekt artGIRLSculture 2020: Das Projekt verfolgt das Ziel der Sichtbarmachung von kultureller Identität, individueller Lebenswelten und Fluchterfahrung in kreativer und künstlerischer Ausdrucksform. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet artGIRLSculture mit Kunst, Kultur, Biographiearbeit und Kulturpädagogik. Aufbauend auf die Erfahrungen der Projektumsetzungen  soll artGIRLSculture auch 2021 mit Mädchen im öffentlichen Raum umgesetzt werden.

Geplante Aufwendungen: € 5.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2100 Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft  
Voranschlagstelle: 1-459505-7690-060 Förderwesen Frauen und Gleichstellung**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Egalitäre Rollenaufteilung – Geschlechtergerechtigkeit ist ein Konzept der Chancen; Die Themen Erwerbstätigkeit von Frauen, Teilzeitbeschäftigung, Bildung und ausbildungsadäquater Wiedereinstieg, horizontale und vertikale Segmentierung des Arbeitsmarktes und alternative Rollenmodelle sind relevant für eine aktive und moderne und gleichermaßen traditionelle Region wie Vorarlberg.   
Maßnahmen/Ziele:

Es wird in den kommenden zwei bis drei Jahren ein Projekt durchgeführt, bei dem sowohl Übungsräume für Paare als auch eine wissenschaftliche Begleitung/Forschung in Zusammenarbeit mit anderen Ländern (Interreg-Projekt) stattfinden.  
Geplante Aufwendungen: € 5.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2100 Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft  
Voranschlagstelle: 1-459509-7270-000 Aufträge an Dritte (Frauen)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

gender:impulstage: sie geben Einblicke in die aktuelle Genderforschung der Jugendarbeit zu bestimmten Themen und setzen diese in Bezug zur Arbeit mit Mädchen und Jungen. Teilnehmende haben die Möglichkeit, mit Fachpersonen in Austausch zu treten, eigene Erfahrungen zu reflektieren und jugendgerechte Methoden auszuloten.

Maßnahmen/Ziele:

Die gender:impulstage sollen Interesse am Thema wecken, der Vernetzung und dem Austausch dienen und die Wichtigkeit der geschlechtssensiblen Jugendarbeit thematisieren.

Geplante Aufwendungen: € 9.600,--

Politiklehrgang für Frauen „Fit für die Politik“: Der Bereich für Frauen und Gleichstellung Vorarlberg und das Amt für Soziale Dienste, Fachbereich Chancengleichheit, in Liechtenstein führen gemeinsam diesen Lehrgang durch.

Maßnahmen/Ziele:

Der Politiklehrgang motiviert und befähigt Frauen, ihre Anliegen und ihre Potenziale in politischen Gremien und in der Öffentlichkeit einzubringen. Folgende Module werden durchgeführt: Selbstmanagement; Gender und Diversity; Einführung in politische Strukturen und ind er Gemeindearbeit, Konfliktmanagement; Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit.

Geplante Aufwendungen: € 17.000,--

Gleichstellungsbericht 2021: Der nächste Gleichstellungsbericht 2021 wird, gemeinsam mit AK und ÖGB, vorbereitet. Die letzten drei Berichte zur Situation von Frauen und Männer sind in Abständen von drei Jahren publiziert worden. Der Gleichstellungsbericht 2021 wird zusätzlich finanziert durch ESF-Gelder, welches eine Repräsentativerhebung bei Vorarlbergerinnen und Vorarlbergern möglich macht. Hier geht es vor allem um Existenzsicherung der Frauen in Verbindung mit bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Geplante Aufwendungen: € 12.000,--

Regionaler Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg 2019 – 2023:  
Der regionale Aktionsplan (RAP) ist eines der drei wichtigen Steuerungsinstrumente des Funktionsbereichs Frauen und Gleichstellung und entwickelt Maßnahmen für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg. Auf Basis von 30 Gleichstellungsindikatoren, die jährlich aktualisiert werden, haben Expertinnen und Experten aus Sozialpartnerschaft und Vorarlberger Organisationen und Institutionen Maßnahmen für folgende Handlungsfelder erarbeitet:

Ausbildung, Erwerbsarbeit, Politische Partizipation, Hausarbeit und Kinderbetreuung

Maßnahmen/Ziele:

Einmal jährlich gibt es eine Klausur mit den Stakeholdern. 2020 und das Folgejahr wird die Strategie und Schwerpunktsetzung vom Büro für Bürgerbeteiligung (ehemals ZUB) begleitet und weiter entwickelt.

Geplante Aufwendungen: € 8.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2100 Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft  
Voranschlagstelle: 1-469005-7670-052 Familienförderung an private gemeinnützige Einrichtungen**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Projekt Vater sein: Es wird 2020 und 2021 fortgeführt. Der Vorarlberger Familienverband ist seit 1954 die größte Interessensvertretung für Familien in Vorarlberg. Er baut auf rund 7.000 Mitgliedsfamilien und mehr als 400 ehrenamtliche Mitarbeiter/innen auf. Das Projekt Vater sein! besteht aus einem großen Netzwerk an Partnern, die sich gemeinsam für ein aktives und bewusstes Vatersein in Vorarlberg einsetzen. Väter sind für die Entwicklung ihrer Kinder genauso wichtig wie Mütter. Daher will der Familienverband mit Angeboten dafür sorgen, dass Väter mit ihren Kindern Zeit verbringen. Das Projekt soll einen Beitrag zur Identitätsfindung von Männern in ihrer Vaterrolle leisten, die Väterbeteiligung in der Kindererziehung erhöhen und die Bedeutung des Vaters für die Kindesentwicklung in das allgemeine Bewusstsein bringen.

Maßnahmen/Ziele:

Geplant ist, dass bis zu 50 Väter-Veranstaltungen in Ortsverbänden, Kindergärten und Betrieben stattfinden. Veranstaltungen, die im Rahmen des Projekts organisiert werden, sollten immer gemeinsame Aktivitäten von Vätern mit ihren Kindern und der Austausch der Väter untereinander beinhalten.

Geplante Aufwendungen: € 20.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2100 Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft  
Voranschlagstelle: 1-469009-7280-000 Aufträge an Dritte (Familie)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb: Die Initiative die im Zwei-Jahres-Rhythmus Vorarlberger Unternehmen vor den Vorhang holt, die ihren Beschäftigten familienbewusste Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, ist über die Jahre eine bekannte Marke geworden. 115 Unternehmen wurden mit dem Gütesiegel 2020/2021 ausgezeichnet. Besonders erfreulich ist, dass ein überwiegender Anteil der Betriebe, die sich einer Rezertifizierung stellen, ihre familienfreundliche Unternehmenskultur nachweislich verbessert haben. Vielen Führungskräften ist bewusst, dass die Mitarbeitenden das höchste Gut sind. Je wohler sich die Belegschaft fühlt, umso höher ist die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft.

Maßnahmen/Ziele:

Angebote wie mobiles Arbeiten, um sich Wegzeiten ersparen zu können, Teilzeitmodelle auch für Männer, Rücksichtnahme bei der Diensteinteilung auf die Freizeit der Partnerin oder des Partners, Gleittage für Mitarbeitende, die eine All-in-Vereinbarung haben, geteilte Karenzen, Oma- und Opatage, gehören in vielen Unternehmen zum betrieblicher Alltag und zeigen, dass Familienfreundlichkeit weit über die Unterstützung in der Kinderbetreuung geht.

Geplante Aufwendungen: € 80.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung  
Voranschlagstelle: 1-272005-7670-061 Förderung von Volksbildungsheimen**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Aus dieser Voranschlagstelle werden die Bildungsprogramme der Bildungshäuser Arbogast, Batschuns und Bezau gefördert. Im Jahr 2019 nahmen 12.124 Frauen und 5.211 Männer an den Bildungsangeboten der Bildungshäuser teil; der Anteil Frauen/Männer bei den pädagogischen Mitarbeitenden belief sich in VZÄ auf 11,48 Frauen und 2,7 Männer.

Maßnahmen/Ziele:

Die Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Teilnehmenden kann durch den Landesbeitrag nur bedingt beeinflusst werden. Die Bildungshäuser bieten teilweise spezielle Kurse für Frauen und Männer an.

Mit der Broschüre „Geschlechter- und diversitätsgerechte Erwachsenenbildung im Land Vorarlberg“ erhalten die Mitarbeitenden der Erwachsenenbildungseinrichtungen eine Orientierungshilfe etwa bei der Entwicklung und Planung von Bildungsangeboten, aber auch in der Personalorganisation (Führungskräfte, Mitarbeitende und Referierende). Ein regelmäßiger Austausch zum Thema findet in den Sitzungen der ARGE EB statt.

Geplante Aufwendungen: € 214.200,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung  
Voranschlagstelle: 1-273109-7297-000 Sonstige Aufwendungen (Fortbildung, Leseoffensive, etc.)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Im Rahmen des Genderbudgets ist die Mint-Initiative in Bibliotheken als ein Förderschwerpunkt vorgesehen.

Maßnahmen/Ziele:

Die Vorarlberger MINT-Förderstrategie sieht umfangreiche Sensibilisierungsmaßnahmen und Aktivitäten vor. Besonders Kindergartenkinder und Volksschulkinder, insbesondere Mädchen sollen für MINT begeistert werden. Die Öffentlichen Bibliotheken wollen daher den bereits 2020 begonnenen MINT-Schwerpunkt weiterführen und verstärkt mit Kindergärten und Schulen kooperieren. Geplant ist auch, dass die Landesbüchereistelle mehrere MINT-Medienpakete für den Verleih angekauft.

Geplante Aufwendungen: € 4.000,--

Der Schwerpunkt von 2020, die stärkere Bindung von Jugendlichen an Öffentliche Bibliotheken, soll auch 2021 weitergeführt werden. So können sich Bibliotheken als 3. Orte für Jugendliche positionieren, Orte in denen sich Jugendliche gerne aufhalten und ihre Freitzeit sinnvoll verbringen. Dadurch sollen vor allem männliche Jugendliche angesprochen werden.

Geplante Aufwendungen: € 8.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung  
Voranschlagstelle: 1-279005-7670-064 Förderung sonstiger Maßnahmen privater Vereinigungen zur Erwachsenenbildung**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Inklusive Erwachsenenbildung: Die UN-Behindertenkonvention beinhaltet in Artikel 24 das Recht auf Bildung von Menschen mit Behinderungen. Es muss sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt Zugang zur Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben.

Maßnahmen/Ziele:

Die Inklusive Volkshochschule Götzis und die Akademie der Lebenshilfe Vorarlberg bieten spezielle Bildungsangebote für Menschen mit (und ohne) Behinderungen an. Die Einrichtungen greifen mit ihren Kursangeboten relevante und aktuelle Themen auf und vermeiden Doppelgleisigkeiten durch Abstimmung der Kursprogramme. Mit der Landesförderung wird eine Teilnahme an den Kursangeboten zu sozial verträglichen Tarifen sowie barrierefreies Informationsmaterial ermöglicht und somit der Zugang zu Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen erleichtert.

Geplante Aufwendungen: € 7.000,--

MINT-Strategie Vorarlberg: Im Rahmen der 2019 beschlossenen MINT- Strategie Vorarlberg sollen regionale, naturwissenschaftlich -technische Netzwerke aufgebaut und gefördert werden.

Maßnahmen/Ziele:

Durch einen landesweiten Förderwettbewerb sollen, entsprechend den acht Bildungsregionen, langfristig angelegte Netzwerke aufgebaut werden, die Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik begeistern und für eine Ausbildung (Lehre, Schule, Studium) in dem Bereich motivieren. Bei der Projektausschreibung und der Auswahl wird ein besonderer Fokus auf spezifische Angebote für Mädchen und junge Frauen gelegt.

Geplante Aufwendungen: € 100.000,--

Gender Mainstreaming und Diversity: Dieser Förderschwerpunkt soll die Erwachsenenbildungseinrichtungen dahingehend sensibilisieren und Anreize schaffen dies in der Angebotsplanung zu berücksichtigen

Maßnahmen/Ziele:

2020 wurde in Zusammenarbeit mit der Abt. IIa Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung der Lehrgang „Gender (er-)leben Intersektionalität (er-)kennen Diversity (er-)fahren)“ für Personen, die in Wirtschafts- und Sozialberufen tätig sind angeboten (Abschluss 2021). Das Interesse daran war groß. Um das Bewusstsein für die Genderthematik zu schärfen, werden zudem spezielle Fortbildungen zum Thema Gender und Diversität für Trainerinnen und Trainer der Erwachsenenbildung unterstützt.

Geplante Aufwendungen: € 2.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung  
Voranschlagstelle: 1-282005-7690-004 Förderung von Studenten**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Landesstipendium für die Förderung von Studierenden wird sozial bedürftigen und begabten Vorarlberger Studierenden für ihre Erstausbildung an Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten gewährt. Die Förderung pro Studienjahr beträgt bis zu EUR 2.000,-. Im Jahr 2019 haben 74 Vorarlberger Studierende eine Unterstützung erhalten, davon 48 Frauen (65 %) und 26 Männer (35 %).

Maßnahmen/Ziele:

Damit Frauen nach der Familienpause die Möglichkeit zu einem Studium haben, wurde vor einigen Jahren die Altersgrenze für das Stipendium von 35 auf 45 Jahre angehoben. Die Anzahl der Stipendien und der Anteil der Frauen bzw. Männer hängen von den Ansuchen ab und können generell nicht beeinflusst werden, durch die Anhebung der Altersgrenze profitieren aber deutlich mehr Frauen vom Landesstipendium. Im Jahr 2018 haben 10 Studierende von dieser höheren Altersgrenze profitiert. Wie im Jahr 2019 haben auch in den Jahren zuvor deutlich mehr Frauen als Männer ein Stipendium erhalten. Die Anhebung der Altersgrenze ist ein wichtiger Beitrag zum „Lebenslangen Lernen“ von Frauen und zur Anhebung der Akademiker/innenquote in Vorarlberg. Die Auswertungen (Anteil Frauen/Männer) erscheinen auf Grundlage des Kulturfördergesetzes im jährlichen Kulturbericht.

Geplante Aufwendungen: € 100.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 2500 Wissenschaft und Weiterbildung  
Voranschlagstelle: 1-320009-7270-001 Fortbildung für Musikschullehrer**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Fortbildungsprogramm für Musikschullehrende wird seit Jahren von der Servicestelle des Vorarlberger Musikschulwerkes in Zusammenarbeit mit den Landesfachgruppenleitenden zusammengestellt. Die jährliche Evaluierung des Vorarlberger Musikschulwerkes zeigt eine hohe Fortbildungsbereitschaft. Im Programm werden seit vielen Jahren auch spezielle Angebote für Lehrpersonen von Mangelinstrumenten, Menschen mit Beeinträchtigung, etc. angeboten. Das Programm richtet sich gleichermaßen an Frauen und Männer, die aktuellste Evaluierung vom Schuljahr 2018/19 zeigt, dass an den Musikschulen 49 % Lehrerinnen und 51 % Lehrer unterrichten.

Maßnahmen/Ziele:

Für das Fortbildungsprogramm im kommenden Jahr sowie für die Folgejahre wird weiterhin aktiv bei der Musikschulwerk-Servicestelle angeregt, Kursangebote aufzunehmen, welche Aspekte von Gender und Diversität berücksichtigen.

Geplante Aufwendungen: € 2.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 3400 Wohnbauförderung  
Voranschlagstelle: 1-482106-2470-090 Darlehen an private Haushalte (WFG)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Förderung der Errichtung von Eigenheimen oder des Erwerbs von Eigentumswohnungen; personenbezogene und objektbezogene Förderungsvoraussetzungen sind einzuhalten. Werden mit der Wohnbauförderung die richtigen Personenschichten getroffen? Haben Frauen dieselben Zugangskriterien zu Wohnbauförderungsmitteln?

Maßnahmen/Ziele:

Frauen haben dieselben Zugangskriterien zu Wohnbauförderungsmitteln wie Männer. Mit verschiedenen Boni werden Anreize geschaffen, auf den Wohnungsmarkt steuernd einzugreifen (z.B.: Fenster und Türen einbruchshemmend, Bonus zur Hausstandsgründung, Bonus für barrierefreie Ausführung, Einkommens- und Kinderbonus usw). Inklusion wird in der Wohnbauförderung groß geschrieben. Wer die entsprechenden sozialen Kriterien einhält (z.B.: Einkommensgrenzen usw.), kann in den Genuß von Förderungsmitteln kommen.

Geplante Aufwendungen: € 59.300.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 3400 Wohnbauförderung  
Voranschlagstelle: 1-482204-7680-021 Wohnbeihilfen (WFG)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Wer sich ""das Wohnen"" trotz Einkommen nicht leisten kann, kann Wohnbeihilfemittel beanspruchen. Warum sind WohnbeihilfebezieherInnen zu einem größeren Teil Frauen?

Maßnahmen/Ziele:

Für Frauen gelten grundsätzlich dieselben Zugangskriterien für eine Wohnbeihilfe wie für Männer. Bei folgenden Maßnahmen liegt der Fokus bei Frauen und Familien:

Bonus für alleinerziehende Personen (Prozentsatz der Einkommenstabelle wird um fünf Prozentpunkte reduziert). Begünstigungsklausel bei drei und mehr unterhaltspflichtigen Kindern bzw. bei einem Kind mit einer Behinderung oder einer erhöhten Familienbeihilfe (Prozentsatz der Einkommenstabelle wird einmalig um zehn Prozentpunkte reduziert). Alleinerziehende Personen mit Kindern unter sechs Jahren und alleinerziehende Personen mit drei und mehr Kindern im Alter von sechs bis 18 Jahren müssen keine Beschäftigung nachweisen. Alleinerziehende Personen mit bis zu zwei Kindern im Alter von sechs bis 18 Jahren müssen eine Teilzeitbeschäftigung haben. Für die Anerkennung der Teilzeitbeschäftigung muss diese die Geringfügigkeitsgrenze hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht überschreiten.

Alleinerziehende Personen sind vorwiegend Frauen und werden somit verstärkt in der Wohnbeihilferichtlinie berücksichtigt. Im Jahr 2019 erhielten 9.238 Haushalte eine Unterstützung aus Wohnbeihilfemitteln. Diese Haushalte verteilten sich folgendermaßen:

Eigentum 495

Gemeinnützige Mietwohnung: 4.895

Private Mietwohnung: 3.848

Die Aufteilung nach Haushaltsgrößen sah folgendermaßen aus:

Haushaltsmitglieder Haushalte

1 5.217

2 1.806

3 968

4 552

5 387

6+ 308

Geplante Aufwendungen: € 30.000.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 3400 Wohnbauförderung  
Voranschlagstelle: 1-482204-7790-040 Sonstige Maßnahmen (WFG)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Der Zugang zu leistbaren, sprich integrativen Miet- und Mietkaufwohnungen sollte für alle Personen gleich sein. Die Wohnungsvergaberichtlinie sorgt dafür, dass sich sowohl Männer wie auch Frauen, die die Kriterien der Richtlinie einhalten, um eine Wohnung bewerben können. Diese Richtlinie regelt die Bedarfsermittlung, die Bewerbung und die Dringlichkeitsreihung samt Ausnahmen zum Zwecke einer sozialen Mischung.

Maßnahmen/Ziele:

Frauen haben dieselben Zugangskriterien zu integrativen Mietwohnungen wie Männer. Innerhalb der Richtlinie wurden u.a. folgende Voraussetzungen getroffen: Die Reihung der Wohnungswerbenden erfolgt nach der Dringlichkeit (Menschen ohne festen Wohnsitz bekommen daher auch die meisten Vergabepunkte). Dasselbe trifft im Falle einer Scheidung zu bzw bei Trennung mit Gewaltpotenzial (hier ist dringender Wohnungsbedarf gegeben). Dasselbe trifft im Falle einer gerichtlichen Räumung oder einer Versteigerung zu. Bei schlechtem Bauzustand oder zu teurer Wohnung werden ebenfalls sehr viel Vergabepunkte vergeben. Die Dringlichkeitsreihung bildet neben einer erwünschten sozialen Mischung die wesentliche Grundlage für die Vergabeentscheidung auf Basis des tatsächlichen Wohnungsangebotes.

**Bewirtschafter/Abteilung: 4300 Sportreferat  
Voranschlagstelle: 1-269004-7280-001 Bewegungsinitiative -Vorarlberg bewegt-**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Mit den Aktionen, die im Rahmen der Landesinitiative Vorarlberg >>bewegt durchgeführt werden, werden Männer & Frauen gleichermaßen angesprochen. Bei den **Bewegungsserien** „Bewegungstreffs“ und "Bewegt in den Tag" nehmen allerdings wesentlich mehr Frauen als Männer teil.

Die **Ausbildungen** im Bereich „Bewegte Kindheit“ (Kindergartenpädagoginnen, VS-Pädagoginnen) werden überwiegend von Frauen besucht. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass mehr Frauen den Beruf der Kindergartenpädagogin oder der VS-Lehrerin wählen und in weiterer Folge das angebotene Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen.

Maßnahmen/Ziele: keine weiteren Maßnahmen erforderlich

**Bewirtschafter/Abteilung: 4300 Sportreferat  
Voranschlagstelle: 1-269004-7670-127 Förderung der Vorarlberger Fachverbände**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Projekte einzelner Verbände zur Nachwuchsentwickulng erhalten unter bestimmten Vorarussetzungen eine Projektförderung. Viele Projekte sprechen Mädchen und Burschen gleichermaßen an. Einige Projekte forcieren Aktionen für Mädchen und Frauen, wie z.B. jenes des Fußballverbandes "Mädchen an den Ball", das das Land mit 37.500 € unterstützt.

Maßnahmen/Ziele: keine besonderen Maßnahmen/Ziele geplant

**Bewirtschafter/Abteilung: 4300 Sportreferat  
Voranschlagstelle: 1-269005-7670-116 Förderung des Jugend- und Nachwuchssportes**

Situation und daraus entstehende Fragen:

in dieser Voranschlagstelle sind mehrere Positionen zusammengefasst:

Einzelspitzensportförderung: Die NachwuchssportlerInnen werden durch ein Gremium (Sportreferat, Olympiazentrum Vorarlberg und zwei externe Experten) in die einzelnen Kader aufgenommen. Es wird ausschließlich das Potenzial zu internationalen Spitzenleistungen in den jeweiligen Sportarten herangezogen. In Wintersportarten sind von den geförderten Spitzensportlerinnen und Sportlern etwas mehr als die Hälfte Männer, in Sommersportarten ca. zwei Drittel.

Bildungsprämie (früher Übungsleiterentschädigung): Bei der Bildungsprämie handelt es sich um eine Entschädigung für Sportvereine, die diese für den Einsatz von ausgebildeteten Trainerinnen und Trainern erhalten. Die Höhe der Entschädigung erfolgt durch die Gewichtung des Qualifikationsstatus. Die Trainerinnen und Trainer sind unter anderem auch zur regelmäßiger (moderater) Fortbildung verpflichtet. In Summe rechnen Vereine Trainingsstunden von ca. 1.000 Übungsleiterinnen und 2.000 Übungsleitern ab.

Maßnahmen/Ziele: keine besonderen Maßnahmen/Ziele geplant

**Bewirtschafter/Abteilung: 4400 Sanitätsangelegenheiten  
Voranschlagstelle: 1-512004-7670-001 Mittel fürGesundheitsförderung, Prävention und public health**

Situation und daraus entstehende Fragen:

aks gesundheit GmbH:Das Land Vorarlberg vergütet der "aks Gesundheit GmbH" aus dem Bereich Gesundheitsförderung/Prävention die Aufwände für Organisation, Dokumentation und Evaluation vorsorgemedizinischer Programme (z.B. Klein- und Schulkinderimpfungen, Kindergarten- und Schuluntersuchungen), für settingorientierte Gesundheitsförderungsprogramme etc., weiters auch die Aufwände für die wissenschaftlichen Tätigkeiten (Führung des Krebsregisters, gesundheitsstatistische Auswertungen). Das Thema Gender ist für die aks gesundheit GmbH ein Querschnittsthema, das allgemein in ihre Projekte und Programme einfließt.

Umsetzung Gender Mainstreaming

Das „Gesundheitskompetenz – Impfprojekt“, das auf Elternbeteiligung setzt, hier sind die Elterngruppen, Interviews und Fokusgruppen im Rahmen des Projekts möglichst divers ausgerichtet und legen Wert darauf, dass sich auch Väter beteiligen. Im Rahmen des Projekts entstehen u.a. auch „Impfentscheidungshilfen“, die eine selbstbestimmte Entscheidung der Eltern erleichtern sollen. Durch die Impfentscheidungshilfen sollen sich Mütter und Väter gleichermaßen auf leicht verständliche Art und Weise faktenbasiert informieren können, um die richtige Entscheidung zu treffen.

Das Projekt „Auf gesunde Nachbarschaft – von klein auf“ wurde extern evaluiert. Übergeordnetes Ziel des Projektes ist die Erhöhung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit von Kindern auf kommunaler Ebene. Mit dem Projekt werden direkte und indirekte Zielgruppen adressiert. Direkte Zielgruppe sind Familien mit Neugeborenen und Familien mit Kindern bis zu fünf Jahren, die neu zugezogen sind. Indirekte Zielgruppen sind Fachpersonen aus kommunalen Einrichtungen, Institutionen, Vereinen und private Angebote, die auf die Zielgruppe ausgerichtet sind, sowie MitarbeiterInnen aus der Gemeindeverwaltung und der Politik sowie GemeindebewohnerInnen.

Durch die Implementierung nachhaltiger Kooperationsstrukturen in den beteiligten Gemeinden (Alberschwende, Dornbirn, Frastanz und Lauterach) sollen den Familien bestehende regionale und kommunale Angebote und Maßnahmen nahegebracht werden. Diese Angebote werden untereinander vernetzt und abgestimmt und im Bedarfsfall weitere Maßnahmen, die Familien mit Kindern unterstützen, implementiert. Die möglichen Bedarfe werden bei der Zielgruppe und den Fachpersonen erhoben.

Im Mittelpunkt des Projektes steht der Aufbau eines FamilienlotsInnen-Systems aus ehrenamtlichen, eigens ausgebildeten FamilienlotsInnen, das von einer Projektleiterin und einer Projektkoordinatorin aus der Gemeindeverwaltung und -politik koordiniert wird. In allen Gemeinden konnten ausreichend Familienlotsinnen gefunden werden. Dass es sich nur um Frauen handelt, war keine Vorgabe des Projektes, sondern ergab sich durch das ausbleibende Interesse von Männern. Die Qualitätssicherung erfolgt durch die Einbettung der FamilienlotsInnen bei Netzwerk Familie und dessen Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten.

Das Projekt „Willkommensmappe für werdende Eltern, das für 2019 geplant war, wurde aus finanziellen Gründen bis dato nicht gedruckt und ist daher nicht im Umlauf.

Geplante Aufwendungen: € 556.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 4400 Sanitätsangelegenheiten  
Voranschlagstelle: 1-519004-7670-111 Aktionen zur Hebung der Volksgesundheit**

Situation:

fonds gesunde betriebe vorarlberg**:** Der "fonds gesunde betriebe vorarlberg" wurde 2015 von der Vorarlberger Landesregierung und der Vorarlberger Gebietskrankenkasse gegründet. Weitere Mitglieder sind die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter und die Sozialversicherungsanstalt der Bauern. Ziel ist es, Betriebe sowie Einrichtungen mit Öffentlichkeitscharakter, die ihren Sitz in Vorarlberg haben, bei der Durchführung von „Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten“ finanziell und fachlich zu unterstützen.

Maßnahmen/Ziele:

Künftig wird bei Projekteinreichungen Gender Mainstreaming in folgenden Punkten beschrieben: Ausgangssituation (Darstellung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder Geschlechterrelevanz des Themas); Zielgruppe (Geschlecht, Alter, soziokultureller Hintergund); Zielsetzung (Definition von Gleichstellungszielen, Planung entsprechender Maßnahmen; Maßnahmenplanung (Maßnahmen berücksichtigen frauen- und männerspezifische Zugänge); Bei den Kriterien und Indikatoren zur Bewertung von Projekten werden Projekte unter anderem nach dem Kriterium "Ganzheitliches Gesundheitsverständnis unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming" bewertet.

Bei den Kriterien und Indikatoren zur Bewertung von Projekten werden Projekte unter anderem nach dem Kriterium "Ganzheitliches Gesundheitsverständnis unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming" bewertet. Für 2020 sind keine Änderungen bzgl. Gender im Antragswesen vorgesehen.

**Bewirtschafter/Abteilung: 4400 Sanitätsangelegenheiten  
Voranschlagstelle: 1-542004-7690-022 Beiträge zum Besuch von Krankenpflegeschulen /Fachhochschulen**

Situation und daraus entstehende Fragen:

AbsolventInnen der Schule für Sozialbetreuungsberufe Altenarbeit und Familienarbeit: Die gesetzliche Grundlage der Schule ist die Vereinbarung gem. Art. 15a B-VG zwischen Bund und Ländern vom Juni 2005, wobei in dieser Vereinbarung Gender Mainstreaming bereits berücksichtigt wurde. Fach-Sozialbetreuer/innen erfassen die spezifische Lebenssituation älterer oder behinderter bzw. benachteiligter Menschen ganzheitlich und entsprechen den individuellen Bedürfnissen durch gezielte Maßnahmen. Sie leisten dadurch einen Beitrag zur Erhöhung und/oder Erhaltung ihrer Lebensqualität, unterstützen die Gestaltung eines für sie lebenswerten sozialen Umfeldes und leisten damit einen Beitrag zu einem Leben in Würde.

Bei den AbsolventInnen der Familienarbeit überwiegen nach wie vor die Frauen, bei der Altenarbeit war in den Jahren 2014 bis 2017 ein deutlicher Anstieg von AbsolventInnen bei Frauen und Männern zu beobachten, der aber ab 2017 wieder abnahm (Absolventen/-Innen 2016: Frauen 47; Männer: 13; Absolventen/-Innen: 2020: Frauen: 38; Männer: 11). AbsolventInnen haben meistens schon bei Schulschluss eine Arbeitsstelle. AbsolventInnen der Ausbildung Familienarbeit gehen manchmal in die Pflege, kehren aber oft in die Familienarbeit zurück, und bleiben somit dem Berufszweig erhalten.

Maßnahmen/Ziele:

Es wird jährlich eine neue Klasse eröffnet, seit dem Jahr 2012/2013 eine Zusatzklasse im Bereich Altenarbeit. Unverändert ist der Pflegeberuf und der Beruf des Diplom- und Fachsozialbetreuers für Familienhilfe und Altenpflege weiblich dominiert. Es wird gezielt Werbung gemacht, um mehr Männer für diesen Beruf zu begeistern (-neue Facebook-Seite, Teilnahme am "Boys Day"). Dies kann sowohl aufgrund fehlender Anerkennung in Pflegeberufen als auch auch in höheren Gehaltsvorstellungen begründet sein.

Ziel: Mehr Männer für diesen Berufszweig zu gewinnen

Geplante Aufwendungen: € 100.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 4500 Umwelt- und Klimaschutz  
Voranschlagstelle: 1-520104-7670-001 Beiträge an Naturschutzorganisationen**

Bei den geförderten Naturschutzorganisationen sind mehr als 50 % der Vereinsvorstandsmitglieder weiblich besetzt.

**Bewirtschafter/Abteilung: 7100 Raumplanung und Baurecht  
Voranschlagstelle: 1-022005-7670-000 Landesbeiträge zur Basisförderung der regionalen Zusammenarbeit**

Situation und daraus entstehende Fragen

Um den Ziel einer gerechten Verteilung eingesetzter Mittel der öffentlichen Hand unter den Geschlechtern gerecht zu werden wurde in den allgemeinen Förderungsgrundsätzen der Landesregierung im Bereich Raumplanung unter Punkt (8) folgender Passus aufgenommen:

*„Auf die Grundsätze der Antidiskriminierung und insbesondere auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.“*

Maßnahmen/Ziele

Nach § 5 Abs. 3 der **Richtlinie der Landesregierung über die Förderung von Regios** ist es möglich, dass eine fachlich zuständige Abteilung des Amtes der Landesregierung beim Abschluss von Zielvereinbarungen regionale Ziele zu Gender-Themen ausverhandelt, die dann von der Landesregierung und den Gemeindevertretungen innerhalb der Regio beschlossen werden. Eine Zielvereinbarung zwischen Land und Regio stellt eine Förderungsvoraussetzung dar.

Beim Abschluss der Zielvereinbarungen der ersten Förderperiode über drei Jahre war dies jedoch nicht der Fall. Die nächste Gelegenheit ergibt sich hierfür im Jahr 2021.

Geplante Aufwendungen € 410.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 7100 Raumplanung und Baurecht  
Voranschlagstelle: 1-022009-7280-002 Raumbild Vorarlberg**

Situation und daraus entstehende Fragen

Wie kann man den vielen Ansprüchen an den Raum gerecht werden, Platz für Neues schaffen, Traditionen wahren und die hohe Lebensqualität sichern? Mit diesen und vielen anderen Fragen hat sich das Land Vorarlberg gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Interessengruppen, Bürgerinnen und Bürgern in einem offenen und partnerschaftlichen Prozess über ein Jahr lang beschäftigt.

Als Ergebnis liegt nun mit dem „Raumbild Vorarlberg 2030“ erstmals ein Leitbild für die räumliche Entwicklung vor. Es baut auf den Stärken des Landes auf und hat das Ganze im Blick: Siedlungsraum, Wirtschaft, Mobilität, Natur, Landschaft und Gemeinwohl.

Das Raumbild Vorarlberg 2030 ist ein strategisches Leitbild und bindender Handlungsrahmen für das Land. Die Landesraumplanung und sonstige raumbezogene Planungen und Maßnahmen des Landes haben sich künftig am Raumbild zu orientieren. Darüber hinaus ist es auch ein strategisches Leitbild und Handlungsrahmen für die räumliche Entwicklung Vorarlbergs insgesamt, insbesondere für die Regios und Gemeinden.

Ein besonderes Augenmerk gilt im Raumbild Vorarlberg 2030 der Stärkung der regionalen Zusammenarbeit, der abgestimmten Entwicklung von Siedlung und Mobilität, dem Themenbereich Wirtschaft, Tourismus, Land- und Forstwirtschaft sowie dem Erhalt von Freiraum und Landschaft.

Maßnahmen/Ziele

Im Raumbild Vorarlberg 2030 ist u. a. das Ziel formuliert, die Stadt- und Ortskerne lebenswert für alle zu halten > „Die attraktiven öffentlichen Räume laden Jung und Alt, Frauen und Männer, Personen aus allen Bevölkerungsschichten zum Flanieren, Verweilen und Kommunizieren ein.“

Die Umsetzung des Raumbilds erfolgt über Projekte. Die Abteilung VIIa agiert als Koordinationsstelle, setzt einige Projekte federführend um und wirkt gleichzeitig bei weiteren Projekten mit. Ein thematischer Schwerpunkt des Raumbildes ist die Weiterentwicklung des öffentlichen Raumes. Hier laden wir die fachlich zuständigen Abteilungen oder Fachbereiche ein, ein Projekt zum Thema „Frauen und Männer im öffentlichen Raum“ einzubringen.

Geplante Aufwendungen: € 124.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 7100 Raumplanung und Baurecht  
Voranschlagstelle: 1-249105-7355-001 Interessentenbeiträge an Gemeinden für Spielplätze und Spielräume**

Situation und daraus entstehende Fragen

Um den Ziel einer gerechten Verteilung eingesetzter Mittel der öffentlichen Hand unter den Geschlechtern gerecht zu werden wurde in den allgemeinen Förderungsgrundsätzen der Landesregierung im Bereich Raumplanung unter Punkt (8) folgender Passus aufgenommen:

*„Auf die Grundsätze der Antidiskriminierung und insbesondere auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.“*

Maßnahmen/Ziele

Nach § 4 Abs. 1 lit. d) der **Richtlinie der Landesregierung über die Förderung von Spielräumen** sind bei der Erstellung von Spielraumkonzepten nach § 3 Spielraumgesetz die Anspruchsgruppen repräsentativ und querschnittorientiert zu beteiligen. Zu den Mindestanforderungen zählt ausdrücklich, dass beide Geschlechter einen geeigneten Rahmen vorfinden, um ihre Bedürfnisse artikulieren zu können. Bloße Informationsveranstaltungen oder Befragungen ohne inhaltliche Rückkopplungsschleifen genügen den Mindestanforderungen nicht.

Zudem sind nach § 4 Abs. 2 lit b) der zuvor genannten Richtlinie auch bei der Planung von förderungsfähigen Spielräumen (Spielplätze, Jugendparks, Naturspielräume sowie Spiel- und Aktionsnischen) die Anspruchsgruppen repräsentativ und querschnittsorientiert zu beteiligen. Auch hier müssen beide Geschlechter einen geeigneten Rahmen vorfinden, im Ihre Bedürfnisse artikulieren zu können.

Des Weiteren müssen nach § 5 Abs. 4 lit. b) der zuvor genannten Richtlinie förderungsfähige Jugendparks Bereiche für Mädchen und Jungen aufweisen und nach § 5 Abs. 4 lit. f) der zuvor genannten Richtlinie werden gleichwertige geschlechterspezifische Angebote für Mädchen und Jungen mit einem Förderungszuschlag honoriert.

Geplante Aufwendungen: € 580.000,--

**Bewirtschafter/Abteilung: 7100 Raumplanung und Baurecht  
Voranschlagstelle: 1-363105-7305-000 Beiträge an Gemeinden zur Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen bei Gemeindeplanung**

Situation und daraus entstehende Fragen

Um den Ziel einer gerechten Verteilung eingesetzter Mittel der öffentlichen Hand unter den Geschlechtern gerecht zu werden wurde in den allgemeinen Förderungsgrundsätzen der Landesregierung im Bereich Raumplanung unter Punkt (8) folgender Passus aufgenommen:

*„Auf die Grundsätze der Antidiskriminierung und insbesondere auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.“*

Maßnahmen/Ziele

Nach § 3 Abs. 5 der **Richtlinie der Landesregierung über die Förderung raumplanerischer Konzepte und sonstiger Gemeinde- und Regionalentwicklungsplanungen** können vom Land auch regionale, örtliche oder teilörtliche Entwicklungskonzept aus Mitteln der Besonderen Bedarfszuweisungen gefördert werden, die außerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Abteilung VIIa liegen.

Eine fachlich zuständige Abteilung des Amtes der Landesregierung kann somit inhaltliche Förderungskriterien festlegen. Dies ist selbstverständlich auch für den Themenbereich „Gender“ möglich. Die Beratung, die Prüfung der Förderungsfähigkeit der eingereichten Projekte und die Kontrolle der Einhaltung der Förderungsbedingungen liegen diesfalls in der Verantwortung der dafür zuständigen Abteilung im Amt der Landesregierung; die Abteilung VIIa ist lediglich Empfangsstelle für das Förderungsansuchen und übernimmt die finanzielle Abwicklung der Förderung.

Entsprechend Anhang 3 der Richtlinie der Landesregierung über die Förderung raumplanerischer Konzepte und sonstiger Gemeinde- und Regionalentwicklungsplanungen sind gegenwärtig regionale Entwicklungskonzepte im Bereich Gesellschaft, Soziales und Integration, die das Thema „Frauen und/oder Männer“ im Kontext von Wohnen/Wohnformen, Prävention sowie Sozialforschung behandeln, förderungsfähig. Der inhaltliche Zuständigkeitsbereich liegt hierbei bei der Abteilung IVa. Bis dato ging bei der Abteilung VIIa kein derartiges Förderungsansuchen ein.

Geplante Aufwendungen: € 200.000,--