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 um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern besser zu verwirklichen. 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 | 2018/19 | 2019/20 | 2020/21 |
|  | **AUSBILDUNG** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | BILDUNGSNIVEAU |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Höchste abgeschlossene Schulbildung: Pflichtschule | 60,7 | 59,6 | 58,2 | 59,0 | 58,2 | 57,9 | 57,3 |
| 2 | Höchste abgeschlossene Schulbildung: Höhere Schule | 49,1 | 51,5 | 57,6 | 52,8 | 55,3 | 56,1 | 52,1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | SCHUL- UND BERUFSWAHL |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Lehrberuf FriseurIn | 93,7 | 96,9 | 92,3 | 93,2 | 86,6 | 89,3 | 85,3 |
| 4 | Lehrberuf TischlerIn | 4,5 | 9,6 | 8,3 | 17,3 | 12,6 | 13,9 | 18,2 |
| 5 | Technische und gewerbliche höhere Schulen | 15,5 | 27,7 | 32,9 | 31,7 | 30,8 | 30,5 | 29,6 |
| 6 | Wirtschaftsberufliche höhere Schulen | 99,7 | 100,0 | 99,8 | 100,0 | 99,8 | 99,8 | 99,8 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **ERWERBSARBEIT** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ERWERBSTÄTIGE GESAMT |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Erwerbstätige | 41,5 | 43,8 | 44,8 | 46,2 | 46,2 | 46,3 | 46,5 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | STELLUNG IM BERUF |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Unselbstständig Erwerbstätige | 42,2 | 45,6 | 47,0 | 47,8 | 47,2 | 48,0 | 47,8 |
| 9 | Selbstständig Erwerbstätige | 25,2 | 26,6 | 24,2 | 31,4 | 32,8 | 35,0 | 32,5 |
| 10 | Mithelfende Familienangehörige\*) | 75,8 | 71,4 | 53,9\*) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ARBEITSZEIT |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Arbeitsvolumen\*\*) |  |  |  | 36,6 | 36,9 | 38,6 | 36,7 |
| 11 | Vollzeitbeschäftigte | 30,6 | 30,3 | 30,0 | 31,1 | 30,7 | 31,5 | 30,6 |
| 12 | Teilzeitbeschäftigte | 87,1 | 87,3 | 85,6 | 84,9 | 84,9 | 83,2 | 82,6 |
| 13 | Geringfügig Beschäftigte | - | 74,5 | 71,3 | 70,2 | 68,1 | 67,8 | 67,2 |
| 14 | Arbeitslose | 52,0 | 49,5 | 48,8 | 47,0 | 47,8 | 45,6 | 44,7 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\*) Die Zahl der Mithelfenden Familienangehörigen ist inzwischen so gering, dass es nach 2011 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 | 2018/19 | 2019/20 | 2020/21 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | LANDESBEDIENSTETE |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Leitungsfunktionen in der Landesverwaltung | 4,1\*) | 7,1 | 9,9 | 12,6 | 17,0 | 19,2 | 18,6 |
| 16 | ExpertInnen in der Landesverwaltung | 24,7\*) | 25,8 | 31,9 | 45,9 | 46,9 | 47,2 | 48,7 |
| 17 | SachbearbeiterInnen in der Landesverwaltung | 30,0\*) | 34,0 | 41,9 | 41,9 | 48,8 | 49,7 | 51,7 |
| 18 | Bedienstete der Krankenanstalten |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (Verwendungsgruppe A/a) | - | 32,7 | 36,2 |  |  |  |  |
|  | (Höchste Gehaltsklasse)\*\*) | - |  |  | 31,0 | 27,3 | 26,8 | 29,3 |
| 19 | SchulleiterInnen an allgemeinbildenden Pflichtschulen | 15,5 | 35,7 | 48,7 | 50,0 | 54,9 | 58,4 | 58,3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **POLITISCHE PARTIZIPATION** |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Landtagsabgeordnete | 30,5 | 38,9 | 36,1 | 36,1 | 33,3 | 41,7 | 44,4 |
| 21 | Mitglieder der Landesregierung | 14,3 | 14,3 | 28,6 | 28,6 | 28,6 | 42,8 | 42,8 |
| 22 | GemeinderätInnen | 13,1 | 20,2 | 20,7 | 23,6 | 23,6 | 26,7 | 26,7 |
| 23 | BürgermeisterInnen | 1,0 | 3,1 | 3,1 | 7,3 | 8,3 | 6,3 | 6,3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **HAUSARBEIT UND KINDERBETREUUNG** |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Personen in Elternkarenz | 99,6 | 98,9 | 98,1 | 98,0 | 97,9 | 97,7 | 96,7 |
| 25 | BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld | - | 98,5 | 97,7 | 97,1 | 97,0 | 97,8 | 97,8 |
| 26 | Alleinerziehende | 85,3 | 85,7 | 85,1 | 86,2 | 85,8 | 84,7 | 86,8 |
|  |  | 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 | 2018/19 | 2019/20 | 2020/21 |
|  | **ÖKONOMISCHE SITUATION** |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | Jahreseinkommen unselbstständig Erwerbstätiger | - | 51,9 | 52,5 | 51,0 | 51,4 | 51,4 | 47,5 |
| 29 | Jahreseinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter | 39,7\*) | 33,8 | 31,8 | 27,7 | 27,2 | 24,2 | 23,3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **SOZIALE SICHERHEIT** |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | Jahreseinkommen der PensionistInnen | - | 50,0 | 48,5 | 46,7 | 46,6 | 46,6 | 46,4 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\*) 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 weniger um die Erhöhung des Gesamtbudgets, sondern vielmehr darum, vorhandene Mittel gerechter zu verteilen.

Bereits im Jahr 2008 wurden drei Verwaltungsbereiche (EU-Programm, Sportbereich, Zukunftsbüro) herangezogen, um diese hinsichtlich der Genderwirkungen zu analysieren. Auf Grund der in diesem Pilotprojekt gemachten Erfahrungen wurde vom Gender Mainstreaming Begleitteam beschlossen, Gender Budgeting in der Vorarlberger Landesverwaltung im Zuge eines „Learning by doing“ – Prozesses weiter 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.

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

Für das Budgetjahr 2022 wird bereits der zehnte 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. Es wird davon ausgegangen, 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 in Detailgesprächen mit verschiendenen Abteilungen 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.

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, um sicherzustellen, dass eine weitergehende Auseinandersetzung mit dem Thema „Gender“ erfolgt.

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

Bedingt durch Corona musste eine für den Herbst 2020 geplante Informationsveranstaltung (20 Jahre Gender Mainstreaming) abgesagt werden. Ein ebenfalls für den Herbst 2020 geplanter Workshop mit externen Expertinnen und hausinternen Ansprechpersonen zu Gender Budgeting konnte hingegen auf das Frühjahr 2021 verschoben werden.

In diesem Workshop, der am 22. Juni 2021 stattfand, wurde über Stärken und Schwächen sowie Entwicklungspotentiale von Gender Budgeting diskutiert. Positiv hervorgehoben wurde die strukturelle Verankerung von Gender Budgeting im Rahmen der Budgetierung. Verbesserungspotential wurde bei der umfassenderen Einbindung der Abteilungen und Dienststellen gesehen, ebenso bei der Berichterstellung sowie der Öffnung der Meldungen über die Voranschlagstellenebene (z. B. Ansatzebene) hinaus. Die ist darum wichtig, da viele Maßnahmen Wirkungen über einen einzelnen Bereich hinaus zeigen. Außerdem wurde angeregt, dass das Berichtsformat klarer dargestellt und gestrafft werden soll. Dadurch könnte der Bezug zu den Gleichstellungszielen noch deutlicher hervorgehoben werden. Diese Anregungen sollen im Gender Mainstreaming Begleitteam diskutiert und ggf. notwendige Maßnahmen beschlossen werden.

# 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 aufgeteilt sind. Innerhalb dieses Systems (VBK) gibt es über 7.000 einzelne Voranschlagsstellen.

## Das Landesbudget 2022

Insgesamt sind für das Jahr 2022 im Landesbudget Aufwendungen in Höhe von rund 2,15 Mrd. Euro geplant. Aufgrund der COVID-19 Krise, die zu einem starken Anstieg der Verschuldung des Landes führt, ist das Land mit großen finanziellen Herausforderungen konfrontiert. Aufgeteilt nach Gebarungsgruppen sind die Personalaufwendungen (ca. 39% der gesamten Landesaufwendungen) und die Förderungsaufwendungen (ca. 44% der Gesamtaufwendungen des Landes) von großer Bedeutung für Gender Budgeting.

Aufgeteilt auf die zehn Budgetgruppen ergibt sich bei den Aufwendungen lt. Ergebnishaushalt für 2022 folgendes Bild:

Es zeigt sich, dass die wesentlichen Aufwandsbereiche Gesundheit (28,26%) und Unterricht, Erziehung, Sport und Wissenschaft (27,43%), sowie die Soziale Wohlfahrt, inkl. Wohnbauförderung (13,27%) 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. Das Aufbereiten statistischer Daten sowie das Erheben von Istzuständen bilden die Grundlage für die Anstellung weiterer Überlegungen hinsichtlich Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Chancengleichheit in den Abteilungen.
* Als weitere Grundlage für den Bericht wurden mit Vertretetenden ausgewählter Bereiche der Landesverwaltung Einzelgespräche geführt, um die Genderrelevanz der einzelnen Bereiche herauszuarbeiten.
* Die 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 Querschnittsmaterie.
* 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. (Gleichstellungs)ziele
6. Maßnahmen
7. Geplante Aufwendungen

**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.

Ziele:

Das unterstützte Projekt leistet einen erkennbaren Beitrag für eine Nachhaltige Entwicklung. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll angestrebt werden.

Maßnahmen:

Kleinprojekte-Förderung: Zielgruppe sind Vereine, Gruppen, Initiativen, deren Ziele und Zwecke auf Gemeinnützigkeit ausgerichtet sind. Gemeinden, Schulen aber auch Privatpersonen werden gefördert, sofern durch die geförderte Aktivität eine breite Gesellschaftsschicht eingebunden wird. Mindestens die Hälfte der Anträge werden von Frauen gestellt. Ziele, die die Gleichstellung von Männern und Frauen berücksichtigen, sind explizit erwünscht.

Geplante Ausgaben: 25.000 Euro

**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 geschlechtersensible Gestaltung von Projekten eine zentrale Förderbedingung. In allen Bereichen wird auf geschlechtsneutrale oder geschlechtssensible Sprache geachtet.

Ziele:

Stärkung von Frauen und Männern im Engagement-Bereich

Maßnahmen:

Angepasste Weiterbildungsangebote (Bildungsprogramm "freiwillig engagiert"), 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 Anforderungen vereinbaren zu können. Alle Teammitglieder sind in Entscheidungspositionen und übernehmen Verantwortung. 2020 fanden nach der Neuausrichtung insgesamt 6 Kurse mit über 120 freiwillig Engagierten (davon etwa ¾ Frauen) statt. Coronabedingt mussten im Frühjahr einige Kurse abgesagt werden.

Geplante Ausgaben: 59.000 Euro

**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.

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

Maßnahmen:

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. Bei der „LandStadt-Vorarlberg“ - Onlinetagung mit 168 Teilnehmenden (78 weiblich und 90 männlich) wurde eine ausgeglichene Diversität erreicht bei der Erarbeitung von Szenarien rund um mögliche Entwicklungspotentiale der Region.

Geplante Ausgaben: 50.000 Euro

**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, unter anderem bei der Förderung von freiwilligem Engagement, Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung, sowie der Beratung von partizipativen Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen.

Ziele:

Chancengleichheit durch gleichwertige Partizipationsmöglichkeiten für Männer und Frauen

Maßnahmen:

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

Projektschmiede: Es wird in der Sprache darauf geachtet, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und auch bei der Auswahl der Prozessbegleiterinnen, die das Format vorbereiten, ist Vielfalt ein wichtiges Kriterium. Sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den eingebrachten Projekten ist Vielfalt und Ausgewogenheit erkennbar.

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

Covidbedingt fanden einige Projekte 2020 nicht statt (z. B. Bürgerrat, Aoh-Training); 2020 haben insgesamt 16 Projektschmieden mit über 350 Teilnehmenden (davon 2/3 Frauen) stattgefunden. Die Prozessbegleitung war in ihrer Vielfalt ausgewogen mit einem 50:50 Anteil an Frauen und Männern.

Geplante Ausgaben: 376.500 Euro

**Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal  
Voranschlagstellen: 1-020000-5000-000/5101-000 Geldbezüge Beamte und Angestellte**

2020 waren 33,5 % der Bediensteten mit weniger als 40 Wochenstunden angestellt. Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung auf Frauen und Männer war wie in den Vorjahren sehr ungleich:

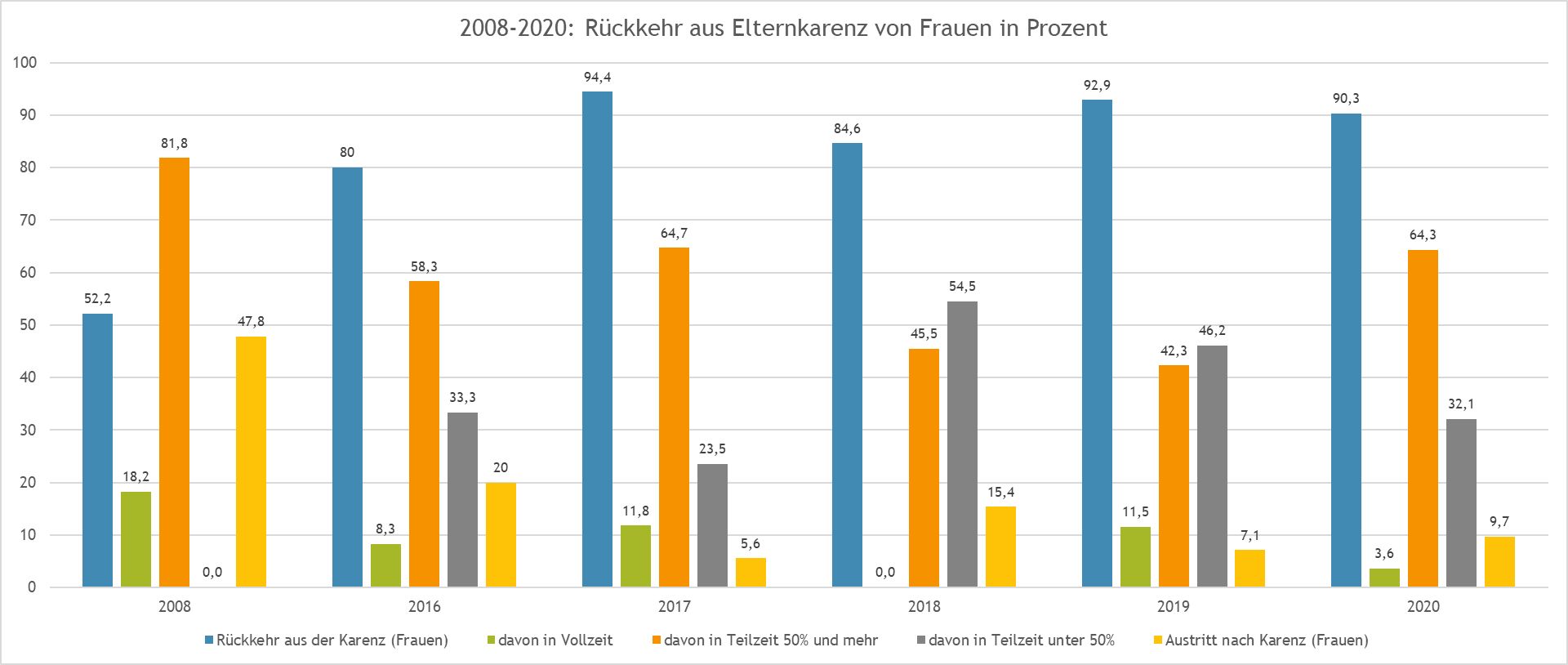
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Teilzeitquote Frauen | 48,8% | 49,6% | 49,1% | 50,1 % | 51,3 % | 49,8 % | 50,6 % |
| Teilzeitquote Männer | 10,5% | 10,0% | 10,9% | 12,1 % | 13,4 % | 13,5 % | 13,4 % |

Im Rahmen des 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 auf einem hohen Niveau ziemlich konstant, die Teilzeitquote bei den Männern stieg im selben Zeitraum leicht, aber kontinuierlich an.

Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigten hängt unter anderem damit zusammen, dass sich die Rückkehrquote der Mitarbeitenden aus der Elternkarenz auf einem hohen Niveau eingependelt hat (2020: Frauen 90,3% und Männer 100%) (siehe Grafik).



Nach der Rückkehr aus einer Elternkarenz kommen Väter nach wie vor mit ihrem vorherigen Anstellungsausmaß (in der Regel 100 Prozent) zurück, Mütter jedoch fast ausschließlich in Teilzeit (siehe Grafik): im Jahr 2020 kamen lediglich 3,6 Prozent der Mütter in Vollzeit zurück aus Elternkarenz.

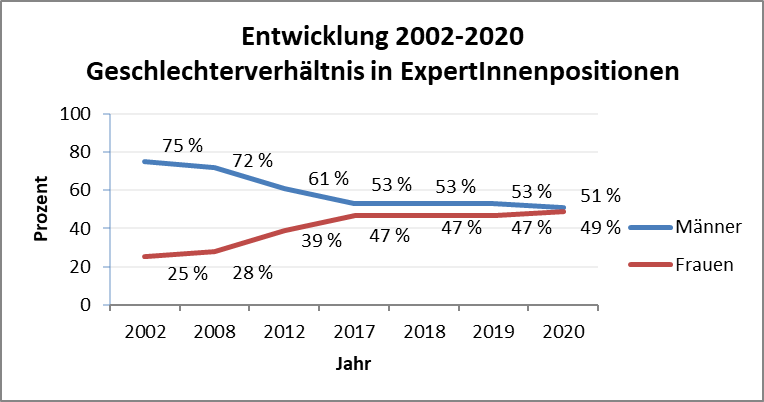


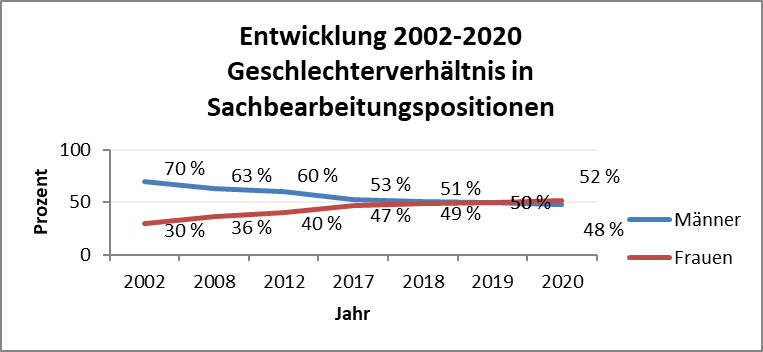
Die Verteilung der Teilzeitarbeit auf die Geschlechter zeigt nach wie vor ein stark traditionelles Rollenbild: Frauen sind weitaus häufiger als Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, ihre Beschäftigungsverhältnisse haben ein wesentlich geringeres Ausmaß, als jenes der Männer und sie übernehmen für die Betreuung der (Klein)Kinder weit mehr Verantwortung.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst rasch eine Erhöhung (zum Abfedern der Auswirkungen auf die Alterspension) bzw. Verringerung des Beschäftigungsausmaßes zu ermöglichen, werden im Rahmen von Personalplanungsgesprächen und Stellungsbesetzungsprozessen Veränderungswünsche im Hinblick auf die Beschäftigungsausmaße von Mitarbeitenden laufend erhoben und nach Möglichkeit berücksichtigt.

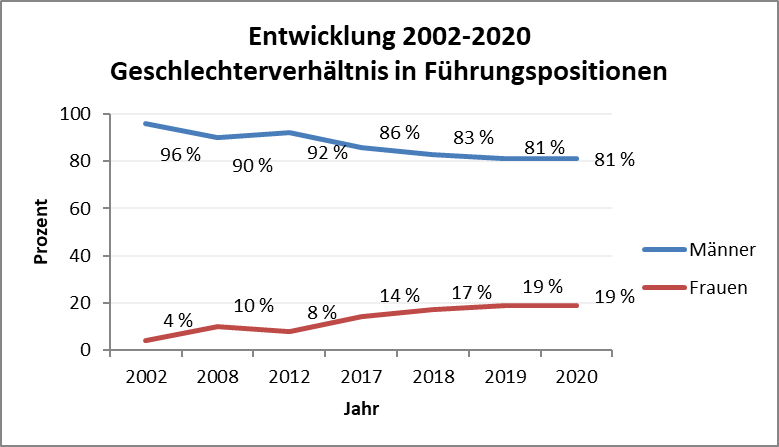
Das Thema Teilzeitanstellung - inkl. aller Chancen und Risiken für alle Beteiligten - war auch Bestandteil des Rahmenplans für Chancengleichheit und Frauenförderung 2016-21 und wird auch in der Weiterentwicklung für 2022-27 beibehalten. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden in den kommenden Jahren jeweils in die Budgets eingepflegt. Eine bereits umgesetzte Maßnahme ist die finanzielle Unterstützung der Betreuung von Kleinkindern, wenn die Teilzeitbeschäftigung an Nachmittagen ausgeübt wird. Eine geplante ist die Erweiterung der Kleinkindbetreuung in Bregenz durch Kooperation mit der Diözese Feldkirch und der Vorarlberger Krankenhaus Betriebsgesellschaft mbH. Der Bezug der neuen Räumlichkeiten im Marianum ist mit Jahreswechsel 2022/23 geplant.

Eine zentrale Zielsetzung der Personalpolitik ist es, 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 (siehe Grafiken).





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



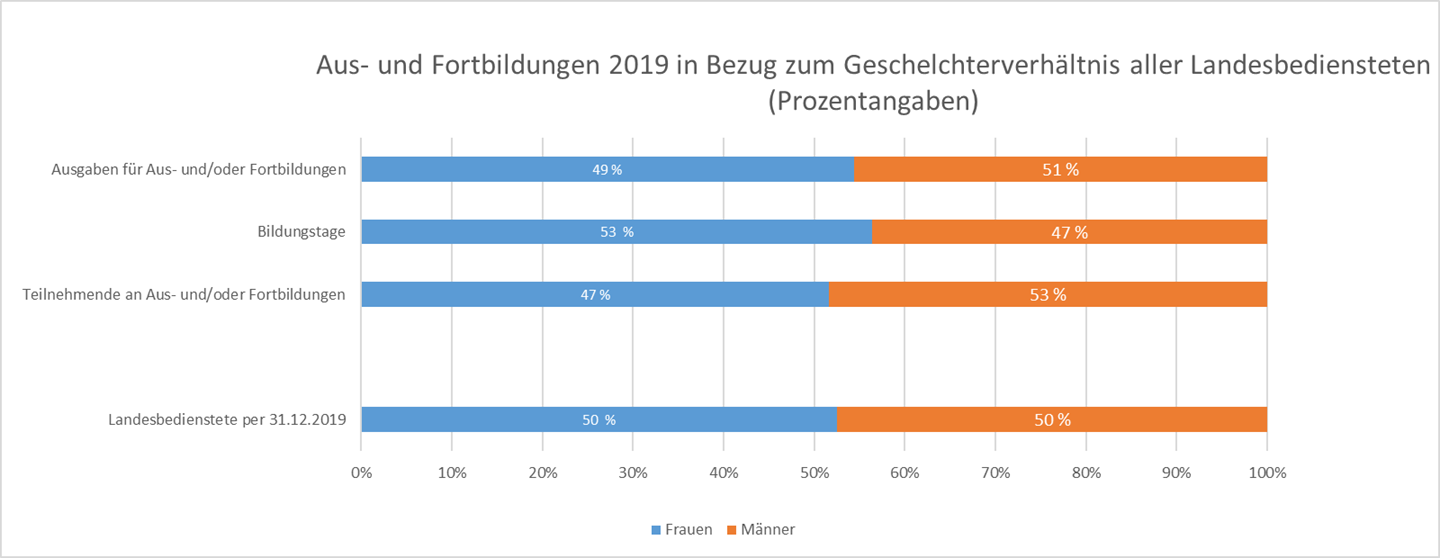
**Bewirtschafter/Abteilung: 0300 Abt. Personal  
Voranschlagstelle: 1-020000-5650-000 Überstundenvergütungen der Beamten**

Rund 71 % 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 in Vollzeit ca. 48 % (innerhalb BRP) beträgt.

Überstunden werden fast ausschließlich von Vollzeitbeschäftigten erbracht, wobei der Anteil der Männer an den Vollzeitbeschäftigten ca. 62% beträgt. 50,6 % 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**

Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen im Jahr 2020 konnte noch nicht ausgewertet werden. Auch war das Jahr 2020 COVID19-bedingt von Absagen bei Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen geprägt und wird deshalb nur bedingt aussagekräftig sein. Dennoch werden keine gravierenden Verschiebungen erwartet. Gegebenenfalls wird in der Programmgestaltung darauf reagiert werden. Zur Erinnerung hier die Zahlen des Vorjahres:

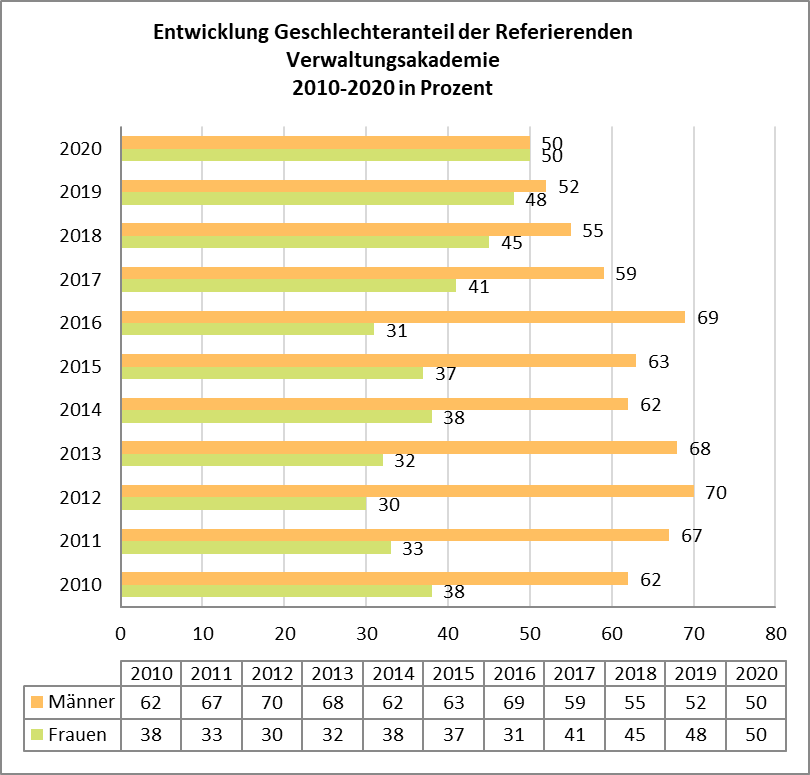


Weiterhin werden die karenzierten Bediensteten in den Schreiben vor Antritt des Mutterschutzes und zum Karenzantritt sowie in Zusammenhang mit dem Ansuchen auf externe Zugänge (auf das Intranet und den WEGWEISER Karenz- und Auszeitenmanagement) auf die Möglichkeit zur Weiterbildung hingewiesen. Karenzierte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

Durch die Corona-Pandemie mussten im Jahr 2020 zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen abgesagt bzw. verschoben werden. In diesem Zusammenhang werden derzeit auch Möglichkeiten einer stärkeren Ausrichtung auf digitale Angebote geprüft. Dies kann eine weitere Chance für karenzierte Mitarbeitende eröffnen, an Fortbildungen teilzunehmen.

2019 startete ein neuer Cross-Mentoring-Programm-Durchgang mit Fokus „Orientierung Führung“, der im Oktober 2020 abgeschlossen wurde.

Bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten im Rahmen der Verwaltungsakademie konnte im Jahr 2020 erstmals eine Geschlechterausgewogenheit erzielt werden. (siehe Grafik).



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. Sechs Kurzvideos mit Statements zur Kampagne wurden im Herbst 2020 von insgesamt 25 Mitarbeitenden unterschiedlicher Geschlechter, Alter, Hierarchie, Tätigkeitsbereichen etc. angefertigt und stehen allen auch weiterhin zur Verfügung. Die Rückmeldungen zur bzw. im Rahmen der RESPEKT-Kampagne wurden zudem erfasst und ausgewertet und fließen in die weiteren Überlegungen/Maßnahmen ein.

Im Jahr 2020 wurden zudem alle Vorbereitungen für eine umfassende Ergänzung im Bereich der genderfairen Sprache - eine Sprache, die mehr als zwei Geschlechter einschließt - getroffen (Leitfäden und Wörterbuch).

Im Jahr 2022 sollen diese Maßnahmen ihre Fortsetzung und Weiterentwicklung finden.

**Bewirtschafter/Abteilung: 0500 Abt. Europaangelegenheiten u. Außenbeziehungen  
Voranschlagstelle: 1-021009-7298-006 Europäische Integration - Öffentlichkeitsarbeit**

Situation:

Im Rahmen der EU-Öffentlichkeitsarbeit fördert das Land Schulexkursionen zum Besuch von EU-Institutionen in Straßburg, Brüssel, Luxemburg.

Ziele:

Die Landesmittel werden geschlechtergerecht eingesetzt, es werden ausgewogen weibliche und männliche Schüler/innen gefördert.

Maßnahmen:

Es wird im Rahmen jeder Abrechnung erhoben, in welchem Ausmaß die Förderung weiblichen und männlichen Schülern/innen zugute kommt. Sollten Ungleichgewichte zu Tage treten, werden Maßnahmen für das nächste Budgetjahr überlegt.

Geplante Ausgaben: 23.000 Euro

**Bewirtschafter/Abteilung: 0500 Abt. Europaangelegenheiten u. Außenbeziehungen  
Voranschlagstelle: 1-425005-7800-002 Entwicklungszuammenarbeit**

Situation:

Das Land fördert im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) ein mehrjähriges Projekt in Burkina Faso sowie von Dritten durchgeführte Groß- und Kleinprojekte, um einen Beitrag zur Entwicklung der Länder des Globalen Südens zu leisten. In Burkina Faso unterstützt das Land die Berufsbildung im Bereich der erneuerbaren Energien. Das Projekt tritt ab 2022 in die zweite Projektphase. Der zwischen der Austrian Development Agency (ADA) und dem Land abgeschlossene Vertrag wird um weitere fünf Jahre verlängert. Das Land fördert jährlich 3 Großprojekte mit bis zu 100.000 Euro, die im Rahmen einer Ausschreibung eruiert und gereiht werden. Das Land fördert jährlich ca. 10-15 Kleinprojekte mit bis zu 10.000 Euro.

Ziele:

Oberziel ist, die EZA-Mittel für geschlechtergerechte Projekte zu verausgaben.

Subziel: Das Burkina Faso-Projekt wird ab 2022 den Gendermarker 1 laut OECD erfüllen.

Subziel: Ab 2022 wird die Erfüllung des Gendermarkers 1 für Großprojekte verpflichtend.

Subziel: Für Kleinprojekte wird geprüft, inwieweit die Erfüllung des Gendermarkers 1 ab 2023 umgesetzt werden kann.

Maßnahmen:

Ein zu definierender Teil der Fördermittel des Burkina Faso-Projekts wird für Gender-Maßnahmen verausgabt (z. B. Zugang zu technischen Berufen durch Stipendien für Mädchen aus ländlichen Regionen).

Großprojekte, bei denen nicht zumindest ein Projektresultat auf Gender-Maßnahmen ausgerichtet ist, werden von der Förderung ausgeschlossen.

Alle Vorarlberger EZA-NGOs erhalten das Angebot zur Teilnahme an einer Schulung über Gendermaßnahmen im Rahmen der EZA. Im Anschluss wird evaluiert, inwieweit diese bei ihren Kleinprojekten den Gendermarker 1 erfüllen können.

Geplante Ausgaben: 500.000 Euro

**Bewirtschafter/Abteilung: 2100 Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft  
Voranschlagstellen: 1-240004-7305-010/7307-000/7670-000/7430-000 Beiträge zu den Personalkosten an Gemeinden Gemeindeverbände, sonstige Einrichtungen, Sozialzentren und Unternehmen (KG/KB)**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Durch die Gewährung der Personalkostenförderung wird der Ausbau und der Erhalt der elementarpädagogischen Einrichtungen sichergestellt. Da vor allem Frauen die unbezahlte Familienarbeit erledigen, stärkt der Einsatz von Mitteln für die Kinderbetreuung unter anderem auch die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen. Die Sicherstellung der Betreuungsmöglichkeiten in den geförderten Einrichtungen trägt dazu bei, den Anteil unbezahlter Arbeit bei Frauen zu verringern.

Maßnahmen/Ziele:

Weiterführung der Personalkostenförderung

Geplante Ausgaben: 74.411.300 Euro

**Bewirtschafter/Abteilung: 2100 Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft  
Voranschlagstelle: 1-241008-7270-007 Aus- und Weiterbildung des Betreuungspersonals**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Der bundesländerübergreifende Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich sieht zur Geschlechtersensibilität Folgendes vor: „Abhängig von ihrer individuellen Sozialisation verfügen Kinder über unterschiedliche Erfahrungen und Vorstellungen zu Geschlechterrollen. Ziel einer geschlechtssensiblen Pädagogik ist es, Mädchen und Buben unabhängig von ihrem Geschlecht darin zu unterstützen, unterschiedliche Potenziale ihrer Persönlichkeit zu entfalten.“ Auf dieser Grundlage werden von Seiten des Fachbereichs Elementarpädagogik Fort- und Weiterbildungen zur Geschlechtssensibilität angeboten.

Maßnahmen/Ziele:

Ein Fort- und Weiterbildungsangebot mit dem Ziel einer geschlechtssensiblen Pädagogik

Geplante Ausgaben: 705.000 Euro (für das gesamte Weiterbildungsangebot)

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

gender:impulstage**:** Die gender:impulstage geben spannende 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.

Ziele:

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

Maßnahmen:

1 x im Jahr Fachveranstaltung für Multiplikatorinnen

Geplante Ausgaben: 9.900 Euro

mädchen:impulstage: Mädchen sind aufgrund ihres Geschlechts gesellschaftlich benachteiligt. Die „mädchen:impulstage“ wirken rollendekonstruierend und –erweiternd und es sollen bestehende Machtstrukturen hinterfragt und Ungerechtigkeiten aufgezeigt werden. Dass die Welt von Geschlechtergerechtigkeit noch weit entfernt ist und es noch viel zu tun gibt, bis Mädchen und Frauen nicht mehr strukturell benachteiligt sind, macht eine aktuelle Studie von Equal Measures 2030 eindrücklich sichtbar. Die Benachteiligung von Mädchen und Frauen ist in unseren Gesellschaften, sowohl hierzulande als auch in allen anderen Ländern dieser Welt, strukturell verankert.

Ziele:

Der Blick von Mädchen und jungen Frauen auf geschlechterspezifische Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten soll geschärft und Zusammenhänge sichtbar gemacht werden

Maßnahmen:

einmal im Jahr Veranstaltungsreihe zu einem bestimmten Schwerpunktthema

Geplante Ausgaben: 17.500 Euro

Politiklehrgang für Frauen „Fit für die Politik“: Frauen sind in Gremien, wie etwa Kammern, Parteien, Vereinen etc. immer noch unterrepräsentiert.

Ziele:

Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen anbieten   
Maßnahmen:  
Der Politiklehrgang motiviert und befähigt Frauen, ihre Anliegen und ihre Potenziale in politischen Gremien und in der Öffentlichkeit einzubringen. Folgende Module werden durchgeführt: Selbst-management, Gender und Diversity, Einführung in politische Strukturen und in der Gemeindearbeit, Konfliktmanagement, Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit.

Geplante Ausgaben: 17.500 Euro

Gender Lehrgang 2022: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist einer der Grundwerte der Europäischen Union, Österreichs und Vorarlbergs. Gender- und Diversitätskompetenzen gehören zum professionellen Wissen von Personen in allen Wirtschafts- und Sozialberufen dazu.

Ziele:

Die eigenen Denk- und Handlungszugänge sind ein Indikator für die eigene Professionalität im jeweiligen Arbeitsfeld. Die Einführung in das komplexe Feld der Geschlechterverhältnisse ist eine gute Grundlage.   
Maßnahmen:

Gender- und Diversitätslehrgang. Im Lehrgang werden in fünf Modulen die Kompetenzen im Bereich Gender, Diversität und Intersektionalität vermittelt und gestärkt

Geplante Ausgaben: 24.000 Euro

Regionaler Aktionsplan (RAP) für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg 2019 – 2023:

Der RAP ist eines der drei wichtigen Steuerungsinstrumente im Kontext der Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg, um Maßnahmen zur Strategie der Gleichstellung zu definieren.  
Auf der Basis von 30 Gleichstellungsindikatoren, die jährlich aktualisiert werden, haben Expertinnen und Experten aus Sozialpartnerschaft und Vorarlberger Organisationen und Institutionen Maßnahmen für die Handlungsfelder Ausbildung, Erwerbsarbeit, Einkommen und soziale Situation, Politische Partizipation sowie Hausarbeit und Kinderbetreung erarbeitet.

Ziele:

Einmal jährlich gibt es eine Klausur mit den Stakeholdern. 2022 wird an den Fokusthemen (im Jahr 2021 definiert) weitergearbeitet.

Maßnahmen:

Aus den Fokusthemen entstehen mit den Plattformteilnehmerinnen pro Jahr 2 Projekte.

Geplante Ausgaben: 8.000 Euro

Frauennetzwerk Vorarlberg: Das Frauennetzwerk Vorarlberg ist ein Netzwerk engagierter Frauen, die sich für die Gleichberechtigung von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft (Familie, Beruf und Politik) einsetzen.

Ziele:  
Gemeinden brauchen starke Frauen. Plattform zum Austausch über Gemeinde- und Parteigrenzen hinweg. Unterstützung und Information durch Expert:innen  
Maßnahmen:  
Vorträge, Veranstaltungen, Netzwerktreffen, Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an Gremienarbeit.

Geplante Ausgaben: 24.000 Euro

Koordinationsstelle Verein GoWest: LGBTIQ\*+Personen werden stigmatisiert und sind Opfer von Diskriminierung.

Ziele:

Die Verbesserung der Lebenssituation von LGBTIQ\*+ Personen durch Aufklärung und Sensibilisierung.   
Maßnahmen:  
Mit einer geringfügigen Stelle sollen bestimmte Tätigkeiten zentralisiert und professionalisiert werden, um das Ehrenamt zu entlasten.

**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: 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.

Ziele:

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:

Veranstaltungen, die im Rahmen des Projekts organisiert werden, sollten immer zwei Elemente beinhalten: Gemeinsame Aktivitäten von Vätern mit ihren Kindern und der Austausch der Väter untereinander

Geplante Ausgaben für 2022: 20.000 Euro

**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. 145 Unternehmen haben sich am Zertifizierungsverfahren für das Gütesiegel 2022/2023 beteiligt. 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.

Ziele:

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen:

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 Ausgaben 2022: 60.000 Euro

**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 2020 nahmen 6.430 Frauen und 2.234 Männer an den Bildungsangeboten der Bildungshäuser teil; der Anteil Frauen/Männer bei den pädagogischen Mitarbeitenden belief sich in VZÄ auf 9,96 Frauen und 3,87 Männer (im Jahr 2019 VZÄ auf 11,48 Frauen und 2,7 Männer).

Ziele:

Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung

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 Ausgaben: 218.300 Euro (für Gender-Maßnahmen bis zu 10.000 Euro)

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

Situation und daraus entstehende Fragen:

Im Rahmen des Genderbudgets ist die Mint-Initiative (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) in Bibliotheken als ein Förderschwerpunkt vorgesehen.

Ziele:

Die Vorarlberger MINT-Förderstrategie sieht umfangreiche Sensibilisierungsmaßnahmen und Aktivitäten vor. Besonders Kindergartenkinder und Volksschulkinder, insbesondere Mädchen sollen für MINT begeistert werden.

Maßnahmen:

Die Öffentlichen Bibliotheken wollen den bereits 2020 begonnenen MINT-Schwerpunkt weiterführen und verstärkt mit Kindergärten und Schulen kooperieren. Geplant sind mehrere Fortbildungsveranstaltungen, bei denen das breite Angebot an MINT-Medienpaketen u.a auch vorgestellt und beworben wird. Ebenso soll der Medienbestand weiter ausgebaut und aktualisiert werden.

Der Schwerpunkt von 2020, die stärkere Bindung von Jugendlichen an Öffentliche Bibliotheken, soll auch 2022 weitergeführt werden. So können sich Bibliotheken als 3. Orte für Jugendliche positionieren, Orte in denen sich Jugendliche gerne aufhalten und ihre Freizeit sinnvoll verbringen. Dadurch sollen vor allem männliche Jugendliche angesprochen werden.

Geplante Ausgaben: 10.000 Euro

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

MINT-Strategie Vorarlberg (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik): Im Rahmen der 2019 beschlossenen MINT- Strategie Vorarlberg sollen regionale Netzwerke aufgebaut und gefördert werden, um das Interesse an MINT zu fördern.

Ziele:

Es sollen regionale, 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

Maßnahmen/Ziele:

Durch einen landesweiten Förderwettbewerb soll dies erreicht werden. Bei der Projektausschreibung und der Auswahl wird ein besonderer Fokus auf spezifische Angebote für Mädchen und junge Frauen gelegt.

Geplante Ausgaben: 100.000 Euro (für Genderprojekte bis zu 25.000 Euro)

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

Ziele:

Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen für Personen in Wirtschafts-, Sozialberufen sowie der Erwachsenenbildung

Maßnahmen/Ziele:

In Zusammenarbeit mit der Abt. IIa Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung wird der Lehrgang „Gender (er-)leben Intersektionalität (er-)kennen Diversity (er-)fahren)“ für Personen, die in Wirtschafts- und Sozialberufen sowie auch in der Erwachsenenbildung tätig sind angeboten. Mit der Landesförderung kann der Lehrgang zu sozialverträglichen Tarifen angeboten werden.

Geplante Ausgaben: 10.000 Euro

**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 Vorarlberger Studierenden wird ordentlichen Studierenden für ihre Erstausbildung an Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten gewährt. Die Förderung pro Studienjahr beträgt bis zu EUR 2.000,-. Im Jahr 2020 haben 61 Vorarlberger Studierende eine Unterstützung erhalten, davon 43 Frauen (70 %) und 18 Männer (30 %).

Ziele:

Verbesserung der Chancengleichheit für Studierende

Maßnahmen:

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 2020 haben 12 Studierende von dieser höheren Altersgrenze profitiert. Wie im Jahr 2020 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 (LLL) von Frauen und zur Anhebung der Akademiker/innenquote in Vorarlberg. Die Auswertungen (Anteil Frauen/Männer) erscheinen auf Grundlage des Kulturfördergesetzes im jährlichen Kulturbericht.

Geplante Ausgaben: 100.000 Euro (für Frauenförderung bis zu 70.000 Euro)

**Bewirtschafter/Abteilung: 2600 Kultur  
Voranschlagstelle: Voranschlagstellen- und Spartenübergreifend**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Über alle Sparten hinweg versucht der Kulturbereich die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, im Förderbereich sowie bei der Besetzung der Gremien. Einige Beispiele sollen dieses Bestreben sichtbar machen:

Die Kulturabteilung wird von insgesamt sieben Kunstkommissionen beraten, von denen jede über fünf bis sechs Expertinnen und Experten verfügt. Auf eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern wird großer Wert gelegt. Derzeit ist die Sparte Literatur ausschließlich mit Frauen besetzt, die Sparten Musik und Darstellende Kunst sind überwiegend mit Frauen besetzt, die Sparten Bildende/Angewandte Kunst und Kulturelles Erbe/Landeskunde sind mit gleich vielen Frauen wie Männern besetzt und die Sparten Kunst und Bau sowie Film setzen sich aus einem Verhältnis 40:60 zugunsten der Männer zusammen.

Die Kunstankäufe werden von einer Frau und einem Mann gemeinsam erledigt.

Der Kulturbeirat des Landes ist mit sieben Expertinnen und Experten bzw. politischen Vertreter:innen besetzt.

Die Ausschreibung für die Gestaltung des aktuellen Kulturberichts wurde unter drei Gestalterinnen ausgeschrieben, ebenso erfolgte die Beauftragung der eben fertiggestellten Publikation für ein Kunst-und-Bau-Projekt der Paedakoop-Sanierung im Rahmen eines Direktauftrages an eine Frau. Auch der biennal ausgeschriebene Kompositionspreis wurde 2020 einer Frau verliehen. Mit den begleitenden Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit ist eine Frau beauftragt.

Gleichstellungsziele:

Über alle Sparten hinweg soll die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden, im Förderbereich sowie bei der Besetzung der Gremien

Maßnahmen:

Ausgewogene Besetzung bei der Auswahl von Kommissionsmitgliedern; Ausschreibungen werden gleichstellunggerecht gestaltet

**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?

Ziele:

Frauen sollen dieselben Zugangskriterien zu Wohnbauförderungsmitteln wie Männer haben

Maßnahmen:

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). Wer die entsprechenden sozialen Kriterien einhält (z.B.: Einkommensgrenzen usw.), kann in den Genuss von Förderungsmitteln kommen.

Geplante Ausgaben: 59.300.000 Euro

**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 Wohnbeihilfebezieher zu einem größeren Teil Frauen? Alleinerziehende Personen sind vorwiegend Frauen und werden somit verstärkt in der Wohnbeihilferichtlinie berücksichtigt.

Ziele:

Für Frauen sollen gleichwertige Zugangskriterien für eine Wohnbeihilfe wie für Männer gelten. Bei verschiedenen Themen werden Frauen und Familien berücksichtigt.

Maßnahmen:

Bonus für alleinerziehende Personen (Prozentsatz der Einkommenstabelle 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 einmalig um zehn Prozentpunkte reduziert). Alleinerziehende mit Kindern unter sechs Jahren und Alleinerziehende mit drei und mehr Kindern im Alter von sechs bis 18 Jahren müssen keine Beschäftigung nachweisen. Alleinerziehende 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.

Im Jahr 2020 erhielten 9.309 Haushalte eine Unterstützung aus Wohnbeihilfemitteln. Diese Haushalte verteilten sich folgendermaßen: Eigentum - 465 (ca. 5%); Gemeinnützige Mietwohnung - 4.934 (ca. 53 %);

Private Mietwohnung - 3.910 (ca. 42%); Die Aufteilung nach Haushaltsgrößen sah folgendermaßen aus:

Haushaltsmitglieder % Anz. Haushalte

1 57 % 5.306

2 19 % 1.769

3 10 % 931

4+ 14 % 1.303

Geplante Ausgaben: 30.000.000 Euro

**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 zum Zwecke einer sozialen Mischung.

Ziele:

Frauen sollen dieselben Zugangskriterien zu integrativen Mietwohnungen haben wie Männer

Maßnahmen:

Der Zugang soll also für alle gleich sein; innerhalb der neuen Richtlinie wurden u.a. folgende Voraussetzungen getroffen:

* Stärkung der Beurteilung der Dringlichkeit einer Wohnungsbewerbung auf Basis der aktuellen Wohnsituation
* Stärkung der regionalen Dimension in der Wohnungsvergabe durch Bewertung von Arbeitsplatzzeiten

Um die Dringlichkeit einer Wohnungsbewerbung stärker zu berücksichtigen, sollen im Einzelnen die Dringlichkeitspunkte der Bewerbungsgründe und der Zusatzkriterien angepasst und ein neuer Bewerbungsgrund „notwendige Hausstandsgründung“ für besonders schwierige Familienverhältnisse eingeführt werden, Dringlichkeitspunkte für Arbeitsplatzzeiten neu eingeführt und mit den Vormerkzeiten und den Meldezeiten gemeinsam gedeckelt werden, die Definition für den Bewerbungsgrund „bisherige Wohnung zu klein“ um eine notwendige Zimmeranzahl ergänzt werden und ein Punkteabzug für unbegründete Wohnungsablehnungen eingeführt werden.

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 und Frauen gleichermaßen angesprochen. Bei den Bewegungsserien „Bewegungstreffs“ und "Bewegt in den Tag" nehmen wesentlich mehr Frauen als Männer teil. Die Ausbildungenim Bereich „Bewegte Kindheit“ (Kindergartenpädagog:innen, VS-Pädagog:innen) werden auch überwiegend von Frauen besucht, weil mehr Frauen den Beruf der Kindergartenpädagogin oder der VS-Lehrerin wählen und in weiterer Folge das angebotene Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen.

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

Situation und daraus entstehende Fragen:

Projekte einzelner Verbände zur Nachwuchsentwicklung erhalten unter bestimmten Voraussetzungen 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", welches mit 37.500 € unterstützt wird.

**Bewirtschafter/Abteilung: 4400 Sanitätsangelegenheiten  
Voranschlagstelle: 1-512004-7670-001 Mittel für Gesundheitsförderung, 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 Gesundheitsförderungsprogramme etc., sowie auch die Aufwände für die wissenschaftlichen Tätigkeiten (z B. Führung des Krebsregisters, gesundheitsstatistische Auswertungen).

Ziele:

Gender soll als Querschnittthema bei der aks gesundheit GmbH in ihre Projekte und Programme einfließen

Maßnahmen:

Speziell für 2022 wurde vom AKS ein Projekt beantragt, das den Aufbau **„**realistischer“ und positiver Körperbilder bei Mädchen und jungen Frauen zum Ziel hat.

Im Rahmen der Covid-19 **"**Gesundheitssystemschulungen" für Menschen mit nicht-deutscher Muttersprache wird individuell auf die Teilnehmerinnen eingegangen. Unter anderem zu folgenden Themen – Gewalt in der Familie, Beschneidung, …

"Netzwerk Familie" als gemeinsames Angebot von Vorarlberger Kinderdorf, aks gesundheit und den Vlbg. Kinder- und Jugendärztinnen bietet unkomplizierte und schnelle Unterstützung für Familien in Belastungssituationen mit Kleinkindern. Da zumeist Frauen die tragende Rolle in der Familie übernehmen, wenn es um Kinder geht, werden auch Frauen besonders gut vom Angebot erreicht.

„Gesundheitskompetenz – Impfprojekt“, setzt auf Elternbeteiligung. Es wird Wert darauf gelegt, dass sich auch Väter beteiligen. Im Rahmen des Projekts entstehen u.a. auch „Impfentscheidungshilfen“. Mütter und Väter sollen sich 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 Zielgruppen 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 privaten Angeboten, die auf die Zielgruppen ausgerichtet sind. Durch die Implementierung nachhaltiger Kooperationsstrukturen in den beteiligten Gemeinden (Alberschwende, Dornbirn, Frastanz und Lauterach) sollen 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.

Mittelpunkt des Projektes ist 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. Mögliche Gründe dafür sind:

- „Ehrenamt“, welches nicht spezifisch an Abend- und/oder Wochenendterminen stattfindet, wird allgemein öfter von Frauen ausgeführt. Hier dürfte die Berufstätigkeit eine große Rolle spielen.

- Das Thema „Angebote der Gemeinde“ für Säuglinge und Kinder bis 5 Jahren wird aufgrund der Erziehungstätigkeit nach wie vor vermehrt von Frauen genutzt, weshalb sie sich zum Einsatz als FamilienlotsInnen vermutlich stärker angesprochen fühlen.

Umsetzung:

Allgemein wird die Gemeinde befähigt, für alle Fachpersonen die mit werdenden Eltern und Familien mit Säuglingen und Kleinkindern zu tun haben, eine „gelebte Vernetzung (der Angebote)“ aufzubauen. Die Besuche der FamilienlotsInnen und Ihre Rückmeldungen sind die Brücke zwischen Unterstützungssystem, Gemeinde, und den Bedarfen der Familien.

Zum Zugang: Alle Fachpersonen aus den Institutionen melden bei Bedarf bei der Gemeindekoordinatorin, dass eine Familie einen Besuch einer/s Familienlotsin-/lotsen wünscht. Diese wird zugeteilt und der Besuch wird umgesetzt. Bei Neuzuzug wird die Familie direkt durch MeldeamtsmitarbeiterInnen informiert. Bei Bedarf erfolgt eine Meldung an die Gemeindekoordinatorin, die das weitere Prozedere übernimmt.

Geplante Ausgaben (für alle aks Programme): 540.000 Euro

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

Situation und daraus entstehende Fragen:

Absolvent/innen der Schule für Sozialbetreuungsberufe Altenarbeit und Familienarbeit: 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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AbsolventInnen der Schule für Sozialbetreuungsberufe Altenarbeit und Familienarbeit** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
| **Jahr** | **Familienarbeit** |  | **Altenarbeit** |  |  |
|  | Frauen | Männer | Frauen | Männer |  |
| 2012 | 22 | 0 | 24 | 2 |  |
| 2013 | 17 | 2 | 19 | 7 |  |
| 2014 | 15 | 1 | 31 | 13 |  |
| 2015 | 15 | 1 | 34 | 14 |  |
| 2016 | 23 | 3 | 47 | 13 |  |
| 2017 | 23 | 3 | 17 | 5 | Fachabschluss |
|  |  |  | 29 | 5 | Diplomabschluss |
| 2018 | 27 | 1 | 25 | 4 | Fachabschluss |
|  |  |  | 14 | 2 | Diplomabschluss |
| 2019 | 25 | 4 | 19 | 2 | Fachabschluss |
|  |  |  | 14 | 4 | Diplomabschluss |
| 2020 | 22 | 3 | 24 | 9 | Fachabschluss |
|  |  |  | 14 | 2 | Diplomabschluss |

Marktsituation: Alle Absolvent/Innen haben meistens schon bei Schulschluss eine Arbeitsstelle. Absolvent/Innen der Ausbildung Familienarbeit gehen manchmal in die Pflege, kehren aber oft in die Familienarbeit zurück, und bleiben somit dem Berufszweig erhalten.

Es wird jährlich eine neue Klasse eröffnet, seit dem Jahr 2012/2013 eine Zusatzklasse im Bereich Altenarbeit. Der Pflegeberuf und der Beruf des Diplom- und Fachsozialbetreuers für Familienhilfe und Altenpflege sind weiblich dominiert. Bei der Aufnahme in die Schule für Sozialbetreuungsberufe Bregenz wird darauf geachtet, die Klassen gemischt geschlechtlich zu gestalten, wobei dies durch die nach wie vor geringe Anzahl an männlichen Aufnahmewerbern begrenzt ist. Es wird gezielt Werbung gemacht, um mehr Männer für diesen Beruf zu begeistern (neue Facebook-Seite, Teilnahme am "Boys Day"). Die Zahlen im Jahr 2020 zeigen, dass es hinsichtlich dem Fachabschluss eine Verbesserung männlicher Absolventen gibt. Dennoch ist der Anteil der männlichen Bewerber für Pflegeberufe verhältnismäßig niedrig.

Mögliche Gründe: mangelndes Ansehen und geringe Wertschätzung der Gesellschaft aufgrund tradierter Rollenbilder, die anstrengenden Dienstzeiten, wie Nachtdienste (lt. SOB), sowie der geringe Verdienst

Ziele:

mehr Männer für diesen Berufszweig gewinnen.

Maßnahmen:

Seitens der SOB wird darauf geachtet, dass Werbung und Öffentlichkeitsarbeit stets beide Geschlechter darstellt und zu Wort kommen lässt, die gesellschaftlichen Gegebenheiten sprich Rollenbilder werden sich aber nur sehr langfristig verschieben lassen.

Geplante Ausgaben: 100.000 Euro

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

Situation und daraus entstehende Fragen:

Das Land Vorarlberg fördert die gemeindeübergreifende Kooperation in regionalen Zusammenschlüssen. Ziel ist der Aufbau von handlungsfähigen und langfristig stabilen Kooperationen zwischen benachbarten Gemeinden einer Region auf Basis einer regionalen Identität und gegenseitigen Vertrauens. Zur Erreichung dieser Zielsetzungen erhalten die Regios eine Basisförderung zur finanziellen Unterstützung von Strukturen in den Regios um einen Mehrwert für die kooperierenden Gemeinden und einen nachweislichen Beitrag zur Erreichung ihrer selbst gesetzten und mit dem Land vereinbarten strategischen Ziele zu erzielen. Die qualitätsorientierte Weiterentwicklung der interkommunalen Zusammenarbeit steht im Vordergrund.

Gleichstellungsziele:

Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb den Regionen im Allgemeinen sowie die Errichtung von gendergerechten Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen innerhalb der Regios im Speziellen. Dies soll unter anderem durch einen gleichberechtigten Zugang für Frauen und Männer zu öffentlichen Leistungen, gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie eine selbstbestimmte Lebensgestaltung und ein Leben frei von jeder Form der Gewalt erreicht werden.

Maßnahmen:

in den allgemeinen Förderungsgrundsätzen der Landesregierung im Bereich Raumplanung wurde unter Punkt (8) folgender Passus aufgenommen: „Auf die Grundsätze der Antidiskriminierung und insbesondere auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.“

Es sollen bewusstseinsbildende Maßnahmen zum Thema „Gender in der Regionalentwicklung“ in Form von Teambesprechungen mit den SchlüsselakteurInnen (der Regio-Koordination und Regio-Betreuung) der Abteilung durchgeführt werden. Weitere Schritte in Kooperation mit der Abt. IIa könnten zB abteilungsinterne Fachbeiträge oder die Anregung bzw. die Information über die Bedeutung von Gender Mainstreaming in einzelnen Fach-Gremien sein.

Es wird abgeklärt, ob in Kooperation der Abteilungen IIa und VIIa das Thema „Gender Mainstreaming in räumlichen und architektonischen Planungsprozessen“ vertieft untersucht werden soll. Erste diesbezügliche Sondierungsgespräche werden mit externen PlanerInnen geführt.

Es gilt zu untersuchen, ob seitens der Abteilung VIIa exemplarisch ein ausgearbeitetes regionales räumliches Entwicklungskonzept der Abteilung IIa zur Prüfung auf Übereinstimmung hinsichtlich den Zielen und Vorgaben von Gender Mainstreaming übermittelt werden soll, um gegebenenfalls allfällige zukünftige Potentiale in diesem Bereich ausloten zu können.

Nach § 5 Abs. 3 der Richtlinie der Landesregierung über die Förderung von Regios ist es möglich, dass eine andere fachlich zuständige Abteilung der Landesverwaltung mit der Regio eine zusätzliche Zielvereinbarung abschließt, welche dann von der Landesregierung und den Gemeindevertretungen innerhalb der Regio beschlossen werden (z. B. „Gender Mainstreaming“ als Inhalt einer zusätzlichen Zielvereinbarung).

Geplante Ausgaben: 410.000 Euro (Budgetantrag 2022 für die Landesmittel der Regio-Basisförderung)

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

Situation und daraus entstehende Fragen:

Für die Entwicklung der körperlichen, geistigen und sozialen Fähigkeiten von Kindern ist das selbstorganisierte und kreative Spielen und Bewegen im Freien wichtig. Um den Zielen des Spielraumgesetzes zu entsprechen ist es erforderlich, vielfältige Spielräume im Freien zu sichern, zu öffnen, zu erweitern und zu bereichern. Kindergerechte Lebensräume sollen so gestaltet und organsiert sein, dass sich die kindliche Kreativität und Bewegungslust entfalten kann. Das Land Vorarlberg fördert daher Maßnahmen zur Schaffung des erforderlichen Raum für Spiel und Aktivität im Freien. Damit einhergehend sollen die räumlichen Voraussetzungen für eine generationenübergreifende Begegnung begünstigt werden.

Gleichstellungsziele:

Gleichstellung der Geschlechter von Kindesalter an.

Maßnahmen:

In den allgemeinen Förderungsgrundsätzen der Landesregierung im Bereich Raumplanung wurde folgender Passus aufgenommen: „Auf die Grundsätze der Antidiskriminierung und insbesondere auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.“

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 nicht. Zudem sind nach § 4 Abs. 2 lit b) der Richtlinie auch bei der Planung von förderungsfähigen Spielräumen die Anspruchsgruppen repräsentativ und querschnittsorientiert zu beteiligen. Auch hier müssen beide Geschlechter einen geeigneten Rahmen vorfinden, im Ihre Bedürfnisse artikulieren zu können.

Weiters müssen nach § 5 Abs. 4 lit. b) der Richtlinie förderungsfähige Jugendparks Bereiche für Mädchen und Jungen aufweisen, wobei gleichwertige geschlechterspezifische Angebote für Mädchen und Jungen mit einem Förderungszuschlag honoriert werden.

Es ist eine Evaluierung zum Spielraumgesetz geplant. Diese sollte bis 2022 abgeschlossen sein. Eventuell können dabei diverse Aspekte des Themas „Gender Mainstreaming“ in die Evaluierung mitaufgenommen werden. Es werden diesbezüglich Abstimmungen der Abteilungen IIa und VIIa stattfinden.

Geplante Ausgaben: 580.000 Euro (Budgetantrag 2022 für die Spielraumförderung)

**Bewirtschafter/Abteilung: 7100 Raumplanung und Baurecht  
Voranschlagstelle: 1-363105-7305-000 Beiträge an Gemeinden zu raumplanerischen Aktivitäten**

Situation und daraus entstehende Fragen:

Aufgrund knapper werdender Bodenressourcen ist die Raumplanung zunehmend mit Nutzungskonflikten konfrontiert, wodurch auch die Anforderungen an die Qualität von Planungsprozessen gestiegen sind. Seitens des Landes Vorarlberg werden daher Aktivitäten gefördert, die über allgemeine Aufgabenstellungen und Anforderungen der Raumplanung hinausgehen und die sich durch eine bessere bzw. besondere Qualität, insbesondere im Hinblick auf nachhaltige und gemeinwohlorientierte Lösungen, auszeichnen. Die bei den besonderen raumplanerischen Aktivitäten gewonnenen Erfahrungswerte sollen durch die Veröffentlichung einer aussagekräftigen Dokumentation auf der Homepage des Landes der Allgemeinheit zugänglich sein.

Gleichstellungsziele:

Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Kontext räumlicher Strukturen. Dies soll unter anderem durch einen gleichberechtigten Zugang für Frauen und Männer zu öffentlichen Leistungen, gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie eine selbstbestimmte Lebensgestaltung und ein Leben frei von jeder Form der Gewalt erreicht werden.

Maßnahmen:

In den allgemeinen Förderungsgrundsätzen der Landesregierung wurde im Bereich Raumplanung olgender Passus aufgenommen: „Auf die Grundsätze der Antidiskriminierung und insbesondere auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.“

Es sollen bewusstseinsbildende Maßnahmen zum Thema „Förderung und Gender“ in Form von Teambesprechungen mit SchlüsselakteurInnen der fördernden Stelle der Abteilung durchgeführt werden.

Es wird abgeklärt, ob in Kooperation der Abteilungen IIa und VIIa das Thema „Gender Mainstreaming in räumlichen und architektonischen Planungsprozessen“ vertieft untersucht werden soll. Erste diesbezügliche Sondierungsgespräche wurden mit externen PlanerInnen geführt.

Geplante Ausgaben: 100.000 Euro (Budgetantrag 2022 für die Förderung sonstiger raumplanerischen Aktivitäten).