

# Gender Budgeting an Universitäten in der praktischen Umsetzung

Welche Konsequenzen folgen aus Berichten und  
Analysen?

Eine Veranstaltung der Task Force Gender & Diversity und des  
Forums Budget der uniko in Kooperation mit der Karl-Franzens-  
Universität Graz

# Gender Budgeting an österr. Universitäten

## Einführung & Überblick



Barbara Hey, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien  
und Gleichstellung der Universität Graz

# Gender Budgeting

- Bundesverfassung (05 2009), Haushaltsreform ab 2013 Umsetzung



*Überprüfung sämtlicher  
Entscheidungen hins.  
Auswirkungen auf die  
Gleichstellung*

- „*Gender Mainstreaming via Budget*“
  - Eine Spielart des GM, die über Geld funktioniert
- Ergänzt bestehende Gleichstellungsmaßnahmen
- Ergänzt Repräsentationsanalyse
- Macht zusätzliche Handlungsfelder sichtbar
- „Diskriminierungsrisiko“ in Budgetposten

# Bestandsaufnahme GeBu Universitäten Österreich (n=14)

- Festlegungen zu Gender Budgeting
  - in Leistungsvereinbarungen m. bmwfw 6
  - in hauseigenen Strategiedokumenten 8
    - nur FFP 1
- Fokus auf...
  - Gesamtbudget 3
  - Ausgewählte Bereiche 9
  - Nicht-monetäre Ressourcen 3

# Werkzeuge und Aktivitäten

<b>Zuständigkeit</b> für Gender Budgeting: Personen / Beiräte / AGs	8
<b>Pilotprojekte</b> zu Geschlechteraspekten bei der Mittelverwendung	6
<b>Gleichstellungsindikatoren</b> für hausinterne Mittelzuweisung	2 (3)
<b>Leitfäden / Checklisten</b> für den Gebrauch beim Budgetieren / für Budgetierungsprozess	2
Monitoring des <b>Gender Pay Gap</b> Pay Gap zB bei Prof-Gehältern thematisiert (>WIBI)	9 (10)
Monitoring einzelner <b>Sachmittel-Bereiche</b> hins. ev. Ungleichverteilung nach Geschlecht	5 (6)

# Berichte & Monitoring: Themen



# Verständnisse, Abgrenzung

Unterschiedliche Intensitäten, Definition, Ergebnisse

1. Extramittel für Gleichstellungszwecke (zB Anreizsysteme)
2. Linien-Budgets: Suche nach genderrelevanten Aspekten im Controlling und Rechnungswesen
  - Planungsprozess, Zuweisungsprozess
  - Planung, Zuweisung (zB LOM)
  - Verwendung: Identifikation ev. Schieflagen

# Umfangreiche Berichte, brillante Analysen... und dann?

## Daten

- Berichte – einmalig, ex post und teilweise verpflichtend (WIBI, Einkommensbericht)
- Monitoring – regelmäßig, Entwicklungen
- Controlling: gleichstellungsrelevante Steuerungsgrößen systematisch überwacht

## Prozesse

- Analysieren
- Begleiten

# Umsetzung und Konsequenzen

- **Intervenieren:** Bereinigung beobachteter Ungleichgewichte (Eva Blimlinger)
- **Anreizen:** Indikatoren gestützte Budgetzuweisung (Renate Dworczak)
- **Begleiten:** Change Management (Anne Deketele)
- **Pilotprojekte:** Wo sehen wir mit GB mehr als mit der klassischen Repräsentationsanalyse (Kirstin Eckstein)

# Austausch

„Werkzeuge“, konkrete Interventionen,  
Indikatoren, Leitfäden...

## Thementische

- |                                      |                     |
|--------------------------------------|---------------------|
| 1. Leitfäden, Checklisten            | Verena Kuckenberger |
| 2. Indikatoren, LOM, Steuerung       | Marina Zeldovic     |
| 3. Pay Gap Tools, Einkommensberichte | Sylwia Bukowska     |
| 4. Pilotprojekte                     | Anne Deketele       |

# Gender Budgeting an Universitäten in der praktischen Umsetzung

Welche Konsequenzen folgen aus Berichten und  
Analysen?

Eine Veranstaltung der Task Force Gender & Diversity und des  
Forums Budget der uniko in Kooperation mit der Karl-Franzens-  
Universität Graz