

Handreichungen für Gender-Prüfungen im Bundesministerium für Finanzen

Inhaltsverzeichnis

- A Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – Personal (Zentralleitung und nachgeordnete Dienststellen)**
- B Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – Ausgabenbereich Bundesfinanzakademie**
- C Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – Ausgabenbereich Zahlungen an Institutionen**
- D Checkliste Gender-Prüfung im Finanzressort – Ausgabenbereich Zahlungen an Institutionen**
- E Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – einkommensbezogene Steuern**
- F Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – vermögensbezogene Steuern**
- G Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – aufwandsbezogene Steuern**

A**Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort
– Personal –****Zentraleitung und nachgeordnete Dienststellen****1. Analyse der Beschäftigungsstruktur und Einkommen**

In Erweiterung und Systematisierung der bereits im Rahmen der Verpflichtungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) erhobenen Daten zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern kann der untenstehende Raster zur Datenauswertung herangezogen werden.

Mit der Einführung des pm-sap, das das Personalinformationssystem des Bundes (PIS) mit 01.01.2006 in allen Ressorts ersetzt hat, sind diese Auswertungen möglich. Es wird empfohlen, die Gender-Analyse als Teil der standardmäßigen Steuerungsinformationen im Bereich Personal aufzunehmen. Über die Programmierung entsprechender "report"-Funktionen sollten die hier vorgeschlagenen Auswertungen ohne großen Aufwand jährlich möglich sein.

Grundsätzlich ist eine Darstellung der Daten im Zeitverlauf anzustreben. Aufgrund der Umstellung von PIS auf pm-sap zum 01.01.2006 gibt es offenbar ein Problem, die Daten beider Systeme miteinander zu koppeln. Daher wird vorgeschlagen, anfänglich die rückschauende Zeitreihendarstellung auf einige wesentliche Informationen, wie Entwicklung des Frauen- und Männeranteiles nach Hierarchiestufen bzw. Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, zu beschränken.

Die Informationen in den folgenden Übersichten dienen als Anhaltspunkte zur Auswertung der entsprechenden Daten. In Hinblick auf Gender-Mainstreaming- und Diversitätspolitik sollten neben dem Geschlecht auch die Staatsbürgerschaft (ethnisch-kultureller Hintergrund), Behinderung (Behinderungsgrad) und das Alter erfasst werden.

Indikatoren:**Kernbelegschaft**

- Frauen- und Männeranteile an Zahl der Bediensteten in einzelnen Hierarchiestufen sowie Verwendungs- und Entlohnungsgruppen in %
- Frauen- und Männer in Teilzeitbeschäftigung als Anteil an der Gesamtzahl der Bediensteten in einzelnen Hierarchiestufen sowie Verwendungs- und Entlohnungsgruppen in %
- Veränderung des Frauenanteiles in % im Vergleich zu den Vorjahren in einzelnen Hierarchiestufen sowie Verwendungs- und Entlohnungsgruppen
- Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen (incl. aller Zulagen, Überstunden, Nebengebühren u.ä.) für vollbeschäftigte Frauen bzw. Männer in einzelnen Hierarchiestufen sowie Verwendungs- und Entlohnungsgruppen in €
- Durchschnittliches Bruttoeinkommen pro Stunde (incl. aller Zulagen, Nebengebühren u.ä.) für teilzeitbeschäftigte Frauen bzw. Männer in einzelnen Hierarchiestufen sowie Verwendungs- und Entlohnungsgruppen in €

Höherwertige Verwendung

- Frauen-/Männeranteile in höherwertiger Verwendung in einzelnen Hierarchiestufen bzw. besoldungsrechtlichen Einstufungen in %
- Anteil Männer in höherwertiger Verwendung an Gesamtzahl der Männer in der jeweiligen (ursprünglichen) besoldungsrechtlichen Einstufung in %
- Anteil Frauen in höherwertiger Verwendung an Gesamtzahl der Frauen in der jeweiligen (ursprünglichen) besoldungsrechtlichen Einstufung in %

Weitere Bedienstete

- Frauen-/Männeranteile unter Lehrlingen in %
- LeiharbeiterInnen (Frauen-/Männeranteile) jeweils gegliedert nach höchster abgeschlossener Ausbildung in %
- Trainees, PraktikantInnen, VolontärInnen (Frauen-/Männeranteile in %)
- Weitere Indikatorenentwicklung je nach relevanten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. freie DienstnehmerInnen, neue Selbständige)

Zeitraumbezogene Daten (jeweils auf ein Jahr bezogen)

- Neueintritte in den Bundesdienst (Frauen-/Männeranteile in %)
- Ausscheiden aus dem Dienststand (Frauen-/Männeranteile in %)
- Höherwertige Verwendungen (Frauen-/Männeranteile in %)
- Funktionsbesetzungen Frauen-/Männeranteile für einzelne Hierarchiestufen in %
- Indikatoren für laterale und vertikale Übergänge innerhalb bzw. zwischen Dienststellen

Zielkriterien und -indikatoren

Die Entwicklung der Gleichstellungsziele und –indikatoren muss im Ressort erfolgen und als Maßstab für Maßnahmen und Überprüfung der Entwicklungen herangezogen werden.

Ein allgemeines, gesetzliches Zielkriterium ist aus dem B-GIBG abzuleiten:

- Erreichung eines Frauenanteiles auf allen Hierarchiestufen sowie Verwendungs- und Entlohnungsgruppen von mindestens 40%

Es wäre ein zeitlicher Horizont für die Erreichung dieses Zieles festzulegen, ebenso wie Zwischenziele in jeweils Zweijahresetappen.

Definition von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

Sollten im Rahmen der Analyse geschlechterdifferenzierte Unterschiede zutage treten, wären geeignete Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung zu definieren und umzusetzen.

Ziel (unter Angabe von Zeithorizonten)	Maßnahme	Zeithorizont für Umsetzung	Indikator zur Messung des Erfolgs	Zuständigkeiten	Zeitpunkt der Evaluierung der Maßnahmen

Periodische Evaluierung der Fortschritte in Richtung Gleichstellung

Festlegung von Zuständigkeiten und Modalitäten für die – periodische – Evaluierung der Maßnahmen und Überprüfung der Zielerreichung.

Raster zur Erfassung der Beschäftigungssituation im BMF (Zentralleitung) nach Hierarchiestufen bzw. Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

Hierarchiestufe	Verwendungs- und Entlohnungsgruppen ¹⁾	Zahl der Bediensteten	Anteil Frauen (%)	Durchschnittliches Alter ²⁾		Veränderung des Frauenanteiles in % im Vergleich ³⁾		Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen (incl. aller Zulagen, Überstunden, Nebengebühren ...) jeweils getrennt ausgewiesen für Vollzeit/Teilzeit ⁵⁾ in €		Zielkriterium Frauenanteil (%) ⁴⁾	
				F	M	zum Vorjahr	vor 5 Jahren	Frauen	Männer	Zwischenziel (in 2 Jahren)	In 10 Jahren
SL./GS											40%
BL/GL/Stv. SL											40%
AL											40%
FachexpertInnen											40%
AL Stv., A1/4											40%
A1/3											
Sonstige A1											
Etc.											

1) Bei höherwertigen Verwendungen ggf. weiter differenziert nach unterschiedlichen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sind ggf. zusammenzufassen, sollten aber aufgrund der unterschiedlichen Einkommensverläufe getrennt nach A1, A2 etc. bzw. v1, v2 etc. und Untergliederungen erfasst werden. Bedienstete der Entlohnungsschemata v und h sind in analoger Unterteilung zuzuordnen, allerdings aufgrund der unterschiedlichen Einkommensverläufe separat auszuweisen.

2) Sollte eine differenzierte Analyse nach Alter angestrebt werden, so könnte die Analyse differenziert nach Altersstufen, bzw. mit zunehmendem Auslaufen des Dienstklassensystems, nach Funktionsstufen, vorgenommen werden.

3) Evtl. erst im Zeitablauf ausführlicher analysierbar.

4) Gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz; der zeitliche Horizont von 10 Jahren für die Umsetzung des seit 1993 geltenden Gleichstellungszieles von mindestens 40% ist ein Vorschlag und vom Ressort an die aktuellen Gleichstellungsstrategien und -ziele anzupassen.

5) Für weiterführende Analysen ist eine Differenzierung der Teilzeitbeschäftigung nach dem Stundenausmaß nötig.

Raster zur Erfassung der Beschäftigungssituation im BMF (nachgeordnete Dienststellen) nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

Verwendungs- und Entlohnungsgruppen ¹⁾	Zahl der Bediensteten	Anteil Frauen (%)	Durchschnittliches Alter ²⁾		Veränderung des Frauenanteiles in % im Vergleich ³⁾		Anteil Teilzeit (%)		Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen (incl. aller Zulagen, Überstunden, Nebengebühren ...) jeweils getrennt ausgewiesen für Vollzeit/Teilzeit ⁵⁾ in €		Zielkriterium Frauenanteil (%) ⁴⁾	
			F	M	zum Vorjahr	vor 5 Jahren	F	M	Frauen	Männer	Zwischenziel (in 2 Jahren)	In 10 Jahren
A1/6 und A1/5												40%
A1/4 und A1/3												40%
Sonstige A1												40%
Evtl. separat A1 Grundlaufbahn												40%
A2/6 und A2/7												40%
A2/5												
A2/4												
A2/3 und A2/2												
A3/4 und A3/5												
Restliche A3												
Etc.												

1) Bei höherwertigen Verwendungen ggf. weiter differenziert nach unterschiedlichen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sind ggf. zusammenzufassen, sollten aber aufgrund der unterschiedlichen Einkommensverläufe getrennt nach A1, A2 etc. bzw. v1, v2 etc. und Untergliederungen erfasst werden. Bedienstete der Entlohnungsschemata v und h sind in analoger Unterteilung zuzuordnen, allerdings aufgrund der unterschiedlichen Einkommensverläufe separat auszuweisen.

2) Sollte eine differenzierte Analyse nach Alter angestrebt werden, so könne die Analyse differenziert nach Altersstufen, bzw. mit zunehmendem Auslaufen des Dienstklassensystems, nach Funktionsstufen, vorgenommen werden.

3) Evtl. erst im Zeitablauf ausführlicher analysierbar.

4) Gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz; der zeitliche Horizont von 10 Jahren für die Umsetzung des seit 1993 geltenden Gleichstellungszieles von mindestens 40% ist ein Vorschlag und vom Ressort an die aktuellen Gleichstellungsstrategien und -ziele anzupassen.

5) Für weiterführende Analysen ist eine Differenzierung der Teilzeitbeschäftigung nach dem Stundenausmaß nötig.

Q: Eigene Erstellung.

Raster zur Erfassung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse

Tätigkeit und Art der Entlohnung	Zahl der Personen gegliedert nach Altersgruppen, Staatsbürgerschaft, mit/ohne Behinderung	Anteil Frauen (%)	Veränderung des Frauenanteiles in % im Vergleich		Höchste abgeschl. Ausbildung		Durchschnittliches Bruttoeinkommen pro Stunde in €		Zielkriterium Frauenanteil (%) ¹⁾
			zum Vorjahr	vor 5 Jahren	F	M	Frauen	Männer	
Werkvertrag									
Leiharbeit									
Trainee									
Volontär									
Freie DienstnehmerInnen									
Geringfügig beschäftigt									
Neue Selbständige									
Sonstige									

¹⁾ Für diese Gruppe der Beschäftigten gibt es keine aus dem B-GlBG abzuleitenden Zielvorgaben, diese wären – wo sinnvoll – ressortintern festzulegen.

2. Analyse des Leistungsbelohnungssystems

Die geschlechterdifferenzierte Analyse der Verteilung der leistungsorientierten Lohnbestandteile soll einer geschlechtersensiblen Implementierung von Leistungsanreizen dienen¹.

Indikatoren:

- Männer-/Frauenanteil an Zahl der Bediensteten mit Leistungsbelohnung in %
- Anteil der begünstigten Männer an männlicher Gesamtbeschäftigung mit prinzipiellem Anspruch in %
- Anteil der begünstigten Frauen an weiblicher Gesamtbeschäftigung mit prinzipiellem Anspruch in %
- Durchschnittliche Höhe der Leistungsbelohnung aller männlichen Begünstigten in €/Jahr
- Durchschnittliche Höhe der Leistungsbelohnung aller weiblichen Begünstigten in €/Jahr
- Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen mit Leistungsbelohnung an allen weiblichen Teilzeitbeschäftigten in %
- Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern mit Leistungsbelohnung an allen männlichen Teilzeitbeschäftigten in %

Zielkriterien und -indikatoren

Prinzipiell wird das Ziel sein, dass Leistungsbelohnung ohne Rücksicht auf das Geschlecht ausbezahlt wird. Das heißt aber auch, dass Geschlechterdifferenzierungen bei den Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Teilzeit) in den Kriterien Berücksichtigung finden sollten.

Zielkriterien wären demnach:

- Verhältnis von Frauen- zu Männeranteilen an jeweiliger weiblicher/männlicher Gesamtbeschäftigung (nahe) 1 sowohl für Teilzeit als auch für Vollzeit
- Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zu Vollbeschäftigten mit Leistungsbelohnung (nahe) 1
- Verhältnis der Höhe der Leistungsbelohnung von Frauen in Teilzeit zu jener von Männern in Teilzeit (nahe) 1
- Ähnlich hohe Anteile an Beziehern und Bezieherinnen von Leistungsbelohnung in unterschiedlichen Arbeits- bzw. Organisationsbereichen mit unterschiedlichen Frauen- bzw. Männeranteilen

¹ Einen guten Überblick zum Thema Genderaspekte in der Leistungsbeurteilung sowie Literaturverweise zur diskriminierungsfreien Leistungsbeurteilung bietet die Webseite des GenderKompetenzZentrum der Humboldt Universität Berlin:
<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/personalentwicklung/personalbeurteilung/>.

Raster zur Analyse der Leistungsbelohnung (bezogen auf ein Jahr)

Organisationseinheit	Zahl der begünstigten Bediensteten	Anteil Männer / Frauen in %	Anteil der begünstigten Männer an männlicher Gesamtbeschäftigung mit prinzipiellem Anspruch in %	Anteil der begünstigten Frauen an weiblicher Gesamtbeschäftigung mit prinzipiellem Anspruch in %	Durchschnittliche Höhe der Leistungsbelohnung aller männlichen Begünstigten in €	Durchschnittliche Höhe der Leistungsbelohnung aller weiblichen Begünstigten in €
Zentraleitung gesamt						
Sektion I						
Sektion II						
...						

Raster zur Analyse der Leistungsbelohnung für Teilzeitbeschäftigte (bezogen auf ein Jahr)

Organisationseinheit	Zahl der begünstigten Bediensteten gesamt	Anteil der teilzeitbeschäftigten (TZ) Begünstigten	Anteil der begünstigten TZ beschäftigten Frauen an Gesamtzahl der TZ beschäftigten Frauen in %	Anteil der begünstigten TZ beschäftigten Männer an Gesamtzahl der TZ beschäftigten Männer in %	Durchschnittliche Höhe der Leistungsbelohnung aller männlichen Begünstigten in TZ in €	Durchschnittliche Höhe der Leistungsbelohnung aller weiblichen Begünstigten in TZ in €
Zentraleitung gesamt						
Sektion I						
Sektion II						
...						

Der hier skizzierte Analyseraster ist in der Zentraleitung differenziert auf einzelne Sektionen bzw. für das gesamte Ressort anzuwenden. Bei den nachgeordneten Dienststellen ist, wo relevant, analog vorzugehen. Die Analyse ist auch aggregiert für alle nachgeordneten Dienststellen eines Typs (z. B. alle Finanzämter, alle Zollämter) sowie für die einzelnen Dienststellen separat durchzuführen.

Definition von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

Sollten im Rahmen der Analyse geschlechterdifferenzierte Unterschiede bei der Leistungsbelohnung zutage treten, wären geeignete Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung zu definieren und umzusetzen.

Ziel (unter Angabe von Zeithorizonten)	Maßnahme	Zeithorizont für Umsetzung	Indikator zur Messung des Erfolges	Zuständigkeiten	Zeitpunkt der Evaluierung der Maßnahmen

Periodische Evaluierung der Fortschritte in Richtung Gleichstellung

Festlegung von Zuständigkeiten und Modalitäten für die – periodische – Evaluierung der Maßnahmen und Überprüfung der Zielerreichung.

3. Analyse der höherwertigen Verwendungen

Die geschlechterdifferenzierte Analyse der Zahl der Bediensteten in höherwertigen Verwendungen. Dabei geht es darum, die Frauen- und Männeranteile in höherwertigen Verwendungen in den einzelnen relevanten besoldungsrechtlichen Einstufungen zu ermitteln. Der nachfolgende Raster gibt eine entsprechende Struktur vor.

Indikatoren:

- Männer-/Frauenanteile in höherwertiger Verwendung an Gesamtzahl der Beschäftigten in höherwertiger Verwendung nach relevanten besoldungsrechtlichen Einstufungen in %
- Anteil der Männer in höherwertiger Verwendung an männlicher Gesamtbeschäftigung gesamt und nach relevanten besoldungsrechtlichen Einstufungen in %
- Anteil der Frauen in höherwertiger Verwendung an weiblicher Gesamtbeschäftigung gesamt und nach relevanten besoldungsrechtlichen Einstufungen in %

Zielkriterien und -indikatoren

Prinzipiell wird das Ziel sein, dass höherwertige Verwendungen ohne Rücksicht auf das Geschlecht möglich sind.

Zielkriterium wäre demnach:

- Verhältnis von Frauen- zu Männeranteilen an jeweiliger weiblicher/männlicher Beschäftigung in relevanten besoldungsrechtlichen Einstufungen (nahe) 1

Raster zur Analyse der höherwertigen Verwendungen differenziert nach Geschlecht

	Zahl der Bediensteten in höherwertigen Verwendungen/ Funktionen (hV)	Anteil Männer/Frauen in hV an Gesamtzahl der Beschäftigten in hV in %	Anteil der Männer in hV an männlicher Gesamtbeschäftigung in %	Anteil der Frauen in hV an weiblicher Gesamtbeschäftigung in %
A1/A/v1				
A2/B/v2				
A3/C/v3				
Gesamt				

Diese Analyse ist für die Zentraleitung bzw. die nachgeordneten Dienststellen (wie Finanzämter und Zollämter) jeweils gesamt als auch für die einzelnen nachgeordneten Ämter bzw. Dienststellen und jeweiligen Organisationseinheiten separat durchzuführen. Wo relevant, ist die in obigem Raster enthaltene Aufschlüsselung nach der besoldungsrechtlichen Einstufung bzw. ggf. analoge Kategorien vorzunehmen, um Informationen von erhöhter

Steuerungsrelevanz zu erhalten: So kann beispielsweise geprüft werden, wie vielen Frauen und Männern anteilig der Übergang von A3 nach A2 gelingt und ob die jeweiligen Anteile für Frauen und Männer annähernd ausgeglichen sind. Sollten sich deutliche geschlechterdifferenzierte Muster ergeben, wäre eine weiterführende Ursachenanalyse geboten, die Voraussetzungen, Entscheidungsmechanismen, Kriterien und Zugang zu den entsprechenden Schulungsmaßnahmen näher analysiert.

Definition von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

Sollten im Rahmen der Analyse geschlechterdifferenzierte Unterschiede bei der höherwertigen Verwendung zutage treten, wären geeignete Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung zu definieren und umzusetzen.

Ziel (unter Angabe von Zeithorizonten)	Maßnahme	Zeithorizont für Umsetzung	Indikator zur Messung des Erfolges	Zuständig- keiten	Zeitpunkt der Evaluierung der Maßnahmen

Periodische Evaluierung der Fortschritte in Richtung Gleichstellung

Festlegung von Zuständigkeiten und Modalitäten für die – periodische – Evaluierung der Maßnahmen und Überprüfung der Zielerreichung.

4. Personalentwicklung

Ein weiterer wesentlicher Punkt der Gender-Analyse im Bereich Beschäftigung ist die Frage der Personalentwicklung. Einige mögliche Kriterien der geschlechterdifferenzierten Analyse sind dabei:

- Angebot von und Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Inanspruchnahme nach Männern und Frauen nach Art der Weiterbildung, nach Hierarchiestufe, nach Verwendungsgruppen
- Voraussetzungen für Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen (Dauer des Dienstverhältnisses, Art des Dienstverhältnisses: Vollzeit/Teilzeit, befristet/unbefristet)
- Zusammenhang zwischen Qualifikationen und Aufstiegsmöglichkeiten
- Relevanz von Weiterbildung für Karriereverläufe
- Zielgruppenorientierte Laufbahnplanung
- Zufriedenheit mit persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Faktoren, die Aufstiegsmöglichkeiten begünstigen oder hemmen
- Geschlechtersensible Arbeitsplatzbewertungen

- Fairness-Indikatoren, Mobbing-Indikator
- Möglichkeiten von vertikaler und lateraler Mobilität (Flexibilität innerhalb und zwischen den Dienststellen)
- Top-Down- und Bottom-Up-Evaluierung von Arbeitsprozessen und Entscheidungen

Es ist u. U. nicht möglich, alle diese Kriterien in eine periodisch durchgeführte Gender-Analyse zu integrieren. Teilweise werden punktuell vertiefende Studien nötig sein.

Analyse der Personalentwicklung

In Bezug auf das Angebot von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen liegt eine Kombination quantitativer und qualitativer Analysen nahe. Das Angebot von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen kann im Hinblick darauf analysiert werden, inwieweit es von Frauen und Männern in Anspruch genommen wird und welche Aufstiegsmöglichkeiten sich daraus ergeben. Das gesamte Kursangebot sollte dafür in Kategorien eingeteilt werden, um eine aussagekräftige übersichtliche Analyse zu ermöglichen. Als Klassifizierung werden folgende Kategorien vorgeschlagen:

- Grundausbildung
- Aufstiegsurse bzw. karrierefördernde Kurse
- Fachausbildungen
- Skills (Sprachen, Computerkurse, anwendungsorientierte Weiterbildung u.ä.)
- persönliche und soziale Entwicklung

Die Inanspruchnahme der jeweiligen Kurskategorien ist aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit/Vollzeit) sowie Hierarchiestufen und Alter darzustellen. Hinsichtlich der Grundausbildung könnte auch relevant sein, ob der Abschluss in der gesetzlich vorgesehenen Mindestzeit für Männer und Frauen gleichermaßen möglich ist, oder ob dienstliche Gründe, Kinderbetreuung/Pflege, Teilzeitarbeit oder auch Behinderung Zugangs- bzw. "Abschluss"-Barrieren darstellen.

Allfällige geschlechtsspezifische Differenzen sollten einerseits zur Sensibilisierung dienen, andererseits weitere Analysen anstoßen, beispielsweise hinsichtlich der Ursachen der unterschiedlichen Inanspruchnahme, die im Weiterbildungsangebot und damit auch den Rahmenbedingungen begründet sind. Mögliche geschlechterdifferenzierte Hemmnisse des Besuchs von Ausbildungen bzw. Kursen können etwa in der Erreichbarkeit der Örtlichkeit (z.B. Möglichkeit von Tagespendeln) und in den Kurszeiten (zeitliche Verteilung des Kursangebotes sowie gesamte Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen; berufsbegleitend, Vollzeit/Teilzeit) liegen.

Indikatoren:

- Erteilte Zulassungen zu Grundausbildungslehrgängen, berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgänge und Aufstiegskurse, jeweils Frauen- und Männeranteile in %
- Durchschnittliche Dauer bis zum Abschluss der Grundausbildungsphase nach Frauen und Männern
- Inanspruchnahme von unterschiedlichen Kategorien von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nach Hierarchiestufen und Verwendungsgruppen, nach Alter, nach Behinderung, nach ethnisch-kulturellem Hintergrund, jeweils Frauen- und Männeranteile an Grundgesamtheit in %
- Zufriedenheit mit persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten (geeignete Skala ist zu entwickeln, Erhebung durch anonyme Befragungen)

Zielkriterien und –indikatoren

Aufgrund der Komplexität des Themas sind konkrete Zielkriterien und –indikatoren von den zuständigen Fachabteilungen jeweils bereichsspezifisch zu entwickeln.

Definition von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

Sollten im Rahmen der Analyse der Personalentwicklungsmaßnahmen geschlechterdifferenzierte Unterschiede zutage treten, wären geeignete Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung zu definieren und umzusetzen.

Ziel (unter Angabe von Zeithorizonten)	Maßnahme	Zeithorizont für Umsetzung	Indikator zur Messung des Erfolges	Zuständig- keiten	Zeitpunkt der Evaluierung der Maßnahmen

Periodische Evaluierung der Fortschritte in Richtung Gleichstellung

Festlegung von Zuständigkeiten und Modalitäten für die – periodische – Evaluierung der Maßnahmen und Überprüfung der Zielerreichung.

Weitere Aspekte einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung

Der Zusammenhang zwischen Qualifikationen und Aufstiegsmöglichkeiten kann durch eine Analyse der Karriereverläufe der KursteilnehmerInnen, nach Geschlecht aufgeschlüsselt, dargestellt werden. Dabei sind insbesondere Führungskräftelehrgänge, spezialisierte Ausbildungen (z. B. Controlling Lehrgang) sowie Aufstiegskurse von Interesse.

Obwohl sich Karriereverläufe von Frauen und Männern zunehmend angleichen, gibt es Bedarf an einer zielgruppenorientierten und gender-sensiblen Unterstützung bei der Laufbahnplanung. Es gibt unterschiedliche Herausforderungen und Bedürfnisse für unterschiedliche

Gruppen. Diese sind in einer gender-sensiblen Laufplanplanung zu berücksichtigen, und es sind spezielle Angebote zu entwickeln.

Ebenso ist eine gender-sensible Arbeitsplatzbewertung von besonderer Bedeutung. Insbesondere anlässlich eventueller Vorhaben zur Reform der Arbeitsplatzbewertung sollten ExpertInnen herangezogen werden, um eine gender-sensible Vorgehensweise sicherzustellen.

5. Beschäftigung und Bedarf von MitarbeiterInnen angesichts außerberuflicher Betreuungspflichten

Kern einer Analyse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Frage, ob die Beschäftigungsverhältnisse (Voll-, Teilzeit, Stundenanzahl, ...) und deren Ausgestaltung (Flexibilität in der Zeit der Arbeitserbringung, Gleitzeit, Heimarbeit ...) sowie ein allfälliges zusätzliches Angebot (z. B. Betriebskindergärten, finanzieller Beitrag zur Kinderbetreuung) dem Bedarf von Frauen und Männern (angesichts ihrer anderen Rollen, wie Versorgungspflichten) entsprechen. Wesentliches Instrumentarium zur Analyse der Vereinbarkeit sind Befragungen unter den MitarbeiterInnen. Diese sollten systematisch (Vollerhebung) und periodisch durchgeführt werden.

Mögliche Elemente einer derartigen MitarbeiterInnenbefragung wären:

Statistische Angaben:

- Geschlecht
- Vollzeit / Teilzeit: Stundenausmaß (abgestuft erfasst)
- Hierarchiestufe bzw. Funktion
- außerdienstlichen Versorgungspflichten: Kinder und deren Alter; behinderte, kranke Angehörige, Altenpflege

Themen für einen entsprechenden Fragebogen:

- Erfassung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
 - mit ihrem Beschäftigungsverhältnis im Hinblick auf Vereinbarkeit mit außerberuflichen Betreuungspflichten
 - mit den Gleitzeitbestimmungen
 - mit der Zeitgestaltung bei Teilzeitarbeitsverhältnissen
 - mit der Flexibilität von Teleworking
 - mit den Karrieremöglichkeiten bei Teilzeitarbeitsverhältnissen
 - mit den beruflichen Anforderungen
- Erhebung der Gründe für Teilzeit (Betreuungspflichten, politische Tätigkeit, Bildung, Behinderung, u.ä.)

- Erhebung des Bedarfs nach weiterer Flexibilisierung (im Zusammenhang mit Pendeln und Versorgungspflichten)
- Erhebung des Bedarfs an Betreuungsplätzen (Wohnort versus Arbeitsstätte)
- Erfassung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit dem Betriebskindergarten (Wartezeiten, Öffnungszeiten, Erreichbarkeit, Flexibilität, Qualität der Betreuung, Kosten u.ä.)
- Erhebung des Bedarfs nach weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten (Rolle der verfügbaren Verkehrsmittel)
- Jeweils Befragung nach konkreten Verbesserungsvorschlägen
- Erhebung der Notwendigkeit von Pendeln (verfügbare Verkehrsmittel – öffentliche Verkehrsmittel versus eigener PKW)
- Behindertengerechter Arbeitsplatz
- Berücksichtigung der zunehmenden Interkulturalität der Arbeitskräfte am Arbeitsplatz
- Motivation der MitarbeiterInnen seitens der Führungskräfte
- Einbindung in Entscheidungsprozesse, Mitbestimmung, Fairness-Indikator
- Arbeitsbewältigungsindikator nach Alter, Behinderung, u.ä. (Stress, Arbeitsdruck, neue Technologien, sprachliche Anforderungen, Eigenständigkeit/Fremdbestimmung, Mobbing); Gründe (Arbeit, KollegInnen, Vorgesetzte)

Eine Veröffentlichung der Ergebnisse, Vorstellung im Ressort und anschließende Diskussion mit den MitarbeiterInnen kann weitere Erkenntnisse liefern. Für die Weiterentwicklung der Beschäftigungsverhältnisse im Hinblick auf den Bedarf der MitarbeiterInnen werden zusätzlich Gruppendiskussionen bzw. Fokusgruppen zielführend sein, in denen repräsentativ ausgewählte Beschäftigte, unter externer Moderation, Vorschläge entwickeln.

6. Analyse der Pensionen

Eine Gender-Analyse des Aufwandes für bestehende Pensionen wäre zwar aufschlussreich, wird aber mangels entsprechender Steuerungsmöglichkeiten im gegenständlichen Zusammenhang nicht weiter verfolgt. Eine standardmäßige Analyse der Neuzugänge an PensionistInnen des Bundes kann nach dem folgenden Raster erfolgen.

Indikatoren:

- Frauen-/Männeranteile an Neuzugängen nach Pensionierungsgrund und durchschnittlichem Pensionsantrittsalter in %
- Durchschnittlicher Ruhegenuss bei Pensionsantritt für Frauen und Männer nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Dauer und Art der Beschäftigung in €

Raster zur Erfassung der Neuzugänge nach Alter, Pensionierungsgrund und durchschnittlichen Ruhegenuss bei Pensionsantritt

Pensionierungsgrund	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Durchschnittl. Pensions-eintrittsalter Frauen	Durchschnittl. Pensions-eintrittsalter Männer	Durchschnittl. Ruhegenuss bei Pensionsantritt (Jahresbrutto-Ruhegenussbezüge) in €	
						Frauen	Männer
Erklärung							
Dienstunfähigkeit							
Vorzeitiger Ruhestand							
Sonstiges							

Etwaige markante geschlechterdifferenzierte Ergebnisse wären in tiefergehenden Analysen, evtl. extern vergeben, nach den jeweiligen Ursachen zu untersuchen, bevor Maßnahmen formuliert werden.

Ziele und -indikatoren

Die Zielspezifizierung und Indikatorenentwicklung ist aufgrund der Komplexität (individuelle Karriereverläufe und Faktoren als Determinanten) hier nicht möglich und wäre von der zuständigen Fachabteilung zu leisten.

Maßnahmen

Maßnahmen wären im Hinblick auf die jeweiligen spezifischen Zielsetzungen konkret zu definieren, mit Zielen und Zeithorizonten zu versehen und einer periodischen Überprüfung der Umsetzung zu unterziehen.

B

Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – Ausgabenbereich Bundesfinanzakademie –

1. Analyse der Beschäftigungsstruktur und Einkommen

Für die Analyse der Beschäftigungsstruktur und Einkommen ist der Leitfaden Personal heranzuziehen und – soweit relevant – anzuwenden.

2. Analyse der Zusammensetzung, Einkommen und Gender-Qualifikationen der KursleiterInnen

Indikatoren:

- Frauen-/Männeranteile an KursleiterInnen gesamt und nach einzelnen Kurstypen (siehe Punkt 3) in %
- Durchschnittliche Honorare/Stunde für männliche und weibliche KursleiterInnen gesamt ggf. differenziert nach Bundesbediensteten und Externen in €
- Anteil der KursleiterInnen mit Gender-Qualifikationen in %

Zielkriterien und –indikatoren

Konkrete Zielkriterien und –indikatoren sind zu entwickeln.

Grundsätzlich wäre darauf hinzuwirken, dass ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen KursleiterInnen besteht und alle KursleiterInnen Gender-Qualifikationen vorweisen können.

Definition von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Erhöhung der Gender-Kompetenz der KursleiterInnen

Sollten im Rahmen der Analyse geschlechterdifferenzierte Unterschiede zu Tage treten, wären geeignete Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung zu definieren und umzusetzen. Im Sinne des Gender Mainstreaming wäre darauf hinzuwirken, dass alle KursleiterInnen fundierte Gender-Kompetenz haben.

Ziel (unter Angabe von Zeithorizonten)	Maßnahme	Zeithorizont für Umsetzung	Indikator zur Messung des Erfolges	Zuständigkeiten	Zeitpunkt der Evaluierung der Maßnahmen

Periodische Evaluierung der Fortschritte in Richtung Gleichstellung

Festlegung von Zuständigkeiten und Modalitäten für die – periodische – Evaluierung der Maßnahmen und Überprüfung der Zielerreichung.

3. Analyse der Kursangebote und deren Inanspruchnahme

Gender-relevante Inhalte der Kursangebote

Die Inhalte der Kursangebote sind danach zu analysieren, ob relevante Gender-Themen in die Kursinhalte integriert werden. Ebenfalls ist zu analysieren, ob ein ausreichendes Angebot an gender-spezifischen Kursen angeboten wird, um die Gender-Sensibilisierung unter den Beschäftigten zu erhöhen und relevante Gender-Kompetenz zu entwickeln.

Da davon auszugehen ist, dass es derzeit nur selten der Fall ist, dass relevante Gender-Themen in die Kursinhalte integriert sind, sollte die primäre Aufmerksamkeit zunächst auf der Entwicklung von KursleiterInnenschulungen zur Gender-Sensibilisierung liegen. Entsprechende Analysen sind zum jetzigen Zeitpunkt wenig sinnvoll, da zunächst Standards für ausreichende Gender-Kompetenz zu entwickeln sind.

Analyse der Inanspruchnahme der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Inanspruchnahme des Kursangebotes ist nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit/Vollzeit) sowie Hierarchiestufen und Alter aufgeschlüsselt nach folgenden Kategorien darzustellen:

- Grundausbildung
- Aufstiegskurse bzw. karrierefördernde Kurse
- Fachausbildungen
- Skills (Sprachen, Computerkurse, anwendungsorientierte Weiterbildung u.ä.)
- persönliche und soziale Entwicklung

Indikatoren:

- Inanspruchnahme von unterschiedlichen Kategorien von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nach Hierarchiestufen und Verwendungsgruppen, nach Alter, nach Beschäftigungsausmaß jeweils Frauen- und Männeranteile an Grundgesamtheit in %
- Zufriedenheit mit dem Kursangebot nach Männern und Frauen
- Auswertung der Kursbewertungen nach Männern und Frauen
- Bewertung der Gender-Sensibilität der KursleiterInnen durch KursteilnehmerInnen

Zielindikatoren:

Grundsätzlich ist in Bereichen ausgewogener Frauen- und Männerbeschäftigung auf eine ausgewogene Inanspruchnahme von unterschiedlichen Kategorien des Kursangebotes ab-zuzielen. In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen ist allerdings gemäß den Grundsät-zen des B-GIBG die Teilnahme von Frauen an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen besonders zu fördern.

Dementsprechend sind differenzierte Zielindikatoren zu entwickeln und periodische Evaluie-rungen hinsichtlich des Zielerreichungsgrades vorzusehen.

4. Analyse des Zugangs zu Kursangeboten (Erreichbarkeit und zeitliche Strukturierung der Kursangebote)

Eine geschlechterdifferenzierte Analyse des Zugangs zu Kursangeboten sollte mögliche ge-schlechterdifferenzierte Hemmnisse des Besuchs von Ausbildungen bzw. Kursen berücksichti-gen:

- Entspricht die Erreichbarkeit der Örtlichkeit den Bedürfnissen von Frauen und Männern hinsichtlich der Vereinbarkeit mit außerberuflichen Betreuungspflichten (z. B. Möglichkeit von Tagespendeln)?
- Entsprechen die Kurszeiten den Bedürfnissen von Frauen und Männern hinsichtlich der Vereinbarkeit mit außerberuflichen Betreuungspflichten (z. B. zeitliche Verteilung des Kursangebotes sowie gesamte Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen; berufsbeglei-tend, Vollzeit/Teilzeit)?

Entsprechende Informationen wären durch spezifische Befragung sowohl der Kursteilnehme-rInnen als auch jener Beschäftigten, die nicht an Kursen teilnehmen zu erfassen und ge-schlechterdifferenziert auszuwerten.

C

Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – Ausgabenbereich Zahlungen an Institutionen –

1. Untersuchungs- bzw. Wirkungsaspekte von Zahlungen an Institutionen

1.1 Untersuchungs- bzw. Wirkungsaspekte öffentlicher Ausgaben im Überblick

Bei der Erfassung und Bewertung der geschlechterdifferenzierten Wirkungen öffentlicher Ausgaben sind als Bewertungskriterien bzw. Untersuchungs- und Wirkungsaspekte der Input, der Output und der Outcome, die im Zusammenhang mit öffentlichen Ausgaben bzw. der Erstellung öffentlicher Leistungen stehen, zu berücksichtigen.

Untersuchungs- bzw. Wirkungsaspekte öffentlicher Ausgaben

Input

Die für die Bereitstellung einer öffentlichen Leistung verwendeten Ressourcen und somit die damit verbundene Beschäftigungs- (und Einkommens-) Wirkungen: Direkte Beschäftigungs- und Einkommenseffekte im öffentlichen Dienst sowie Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen in öffentlich (mit-)finanzierten Einrichtungen und in durch Investitionen und laufenden Sachaufwand geförderten Wirtschaftsbereichen.

Output

Die direkten Wirkungen öffentlicher Leistungen und damit die Inanspruchnahme dieser Leistung durch die direkten LeistungsempfängerInnen nach Geschlecht: In welchem Ausmaß kommen öffentliche Ausgaben bzw. öffentlich bereitgestellte Leistungen Frauen und Männern direkt zugute? Der Output umfasst auch die Bereitstellung gender-relevanter öffentlicher Leistungen.

Outcome

Die indirekten Effekte und Folgewirkungen öffentlicher Leistungen: Erstens der spezifische Outcome (Nutzen/Benefits aus öffentlichen Leistungen für die LeistungsbezieherInnen selbst sowie individuelle und gesamtwirtschaftliche externe Effekte für mittelbar betroffene Individuen, gesellschaftliche Gruppen oder die Gesamtwirtschaft). Hier ist auch die Zufriedenheit der LeistungsempfängerInnen mit dem Leistungsangebot, also die Bewertung der Bedarfserfüllung, relevant. Zweitens indirekte Effekte im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: sowohl bezogen auf die Erwerbsarbeit als auch auf die Care Economy, also auf Arbeit, die außerhalb von Markt und Staat erbracht wird, und damit vor allem unbezahlter Arbeit im Privathaushalt. Drittens weitere indirekte Wirkungen, wie Effekte hinsichtlich Bildungschancen und –teilhabe, Unternehmensgründungen oder indirekte Verteilungseffekte.

1.2 Untersuchungs- bzw. Wirkungsaspekte im Zusammenhang mit Zahlungen an Institutionen

Eine Analyse der Gender-Effekte von Zahlungen an Institutionen müsste im Prinzip bei den empfangenden Institutionen ansetzen und von deren Verwendungszweck ausgehen. Dennoch ist es auch aus Sicht des Förderungsgebers von Interesse, welche direkten und indirekten Effekte die gewährten Zahlungen hervorrufen, vor allem dann, wenn die öffentliche Ausgabegebarung verstärkt aus einer wirkungsorientierten Perspektive betrachtet werden soll.

Je nach Art bzw. Zweck der geleisteten Zahlungen können diese in den empfangenden Institutionen zunächst Beschäftigungseffekte hervorrufen. Direkte Beschäftigungs- und Einkommenseffekte entstehen dann, wenn die Zahlungen auch zur Deckung der Personalausgaben der geförderten Institutionen beitragen bzw. an konkrete Vorgaben bezüglich der geschlechterdifferenzierten Beschäftigungsstruktur gekoppelt sind.

Selbst wenn Zahlungen nicht explizit an Voraussetzungen geknüpft sind, die die geschlechterdifferenzierte Beschäftigungsstruktur beim Förderempfänger betreffen, sind damit indirekte Beschäftigungseffekte verbunden, da sie die bestehenden Beschäftigungsstrukturen unterstützen.

Zahlungen an Institutionen können darüber hinaus mit einem direkten gender-relevanten Output verbunden sein, wie zum Beispiel die Bearbeitung gender-relevanter Fragestellungen durch Forschungsinstitute oder die Bereitstellung oder Aufbereitung von nach Geschlecht disaggregierten Daten durch die Statistik Austria.

Hinzu kommt ein indirekter Outcome für die NutzerInnen, wie das Aufzeigen und die Bewusstmachung bestehender Gender-Disparitäten, die Analyse von deren Ursachen sowie die Entwicklung von Vorschlägen zu deren Beseitigung.

2. Welche geplanten Maßnahmen sollen einer Gender-Prüfung unterzogen werden?

Für die Auswahl der aus Gender-Perspektive zu untersuchenden Ausgabenpositionen sollten 4 Kriterien herangezogen werden: das quantitative Gewicht einzelner Ausgabenpositionen bzw. -kategorien, deren (vermutete) Gender-Relevanz, die Zuständigkeit für die Verwendung der betreffenden Finanzmittel sowie der vermutete Aufwand für die Durchführung der Gender-Prüfung.

Kriterien für die Auswahl von Förderungen für die Gender-Prüfung

1. Gender-Relevanz

Die vermutete Gender-Relevanz sollte bei der Entscheidung, ob eine geplante Maßnahme geprüft werden soll, berücksichtigt werden. Da allerdings die Gender-Relevanz von Maßnahmen häufig erst durch eine umfassende Prüfung offensichtlich wird, ist dieses Kriterium nicht zu restriktiv zu handhaben.

2. Quantitatives Gewicht (gemessen an der absoluten Höhe bzw. am Anteil an den Gesamtausgaben)

Bei Maßnahmen mit einem geringen Volumen weist eine Gender-Prüfung erstens eine ungünstige Kosten-Nutzen-Relation auf, zweitens sind von solchen Maßnahmen aufgrund ihrer geringen quantitativen Bedeutung keine erheblichen Effekte zu erwarten. Allerdings sollte dieses Kriterium nicht als definitives Ausschlusskriterium verwendet werden. Vielmehr ist auch bei Ausgaben mit einem geringen Volumen zu prüfen, ob sie aufgrund einer besonderen Gender-Relevanz oder aufgrund eines vermuteten hohen gleichstellungspolitischen Wirkungsgrades doch in die Gender-Prüfung einbezogen werden sollten.

3. Zuständigkeit für die Verwendung der Finanzmittel

Wenn das Finanzressort Zahlungen leistet, für deren konkrete Verwendung die empfangende Institution zuständig ist, hat es selbst auf die Verwendung dieser Ausgaben keinen oder nur begrenzten Einfluss. Zudem ist anzunehmen, dass im Finanzressort selbst die für eine Gender-Prüfung benötigten Daten und Informationen nicht oder nur unvollständig vorhanden sind. Selbst wenn aber ausschließlich die empfangende Institution über die konkrete Mittelverwendung entscheidet, so entscheidet das Finanzressort doch grundsätzlich über die Gewährung der Mittel, sodass auch von Seiten des Finanzgebers ein Interesse an Informationen über die Mittelverwendung (und unter anderem über deren gender-differenzierte Wirkungen) besteht. Dieses Auswahlkriterium sollte also nicht als definitives Ausschlusskriterium angewendet werden.

4. Vermuteter Aufwand für die Durchführung der Gender-Prüfung

Entsprechend der Vorgabe, dass die Gender-Prüfung zeit- und ressourcenschonend durchgeführt werden soll, ist auch der damit verbundene vermutete Aufwand zu berücksichtigen.

3. Hinweise für die Beantwortung der Fragestellungen in der Checkliste zur Durchführung der Gender-Prüfung von Zahlungen an Institutionen

3.1 Spezifikation der geplanten Maßnahme

3.1.1 Höhe und längerfristige Entwicklung der Ausgaben im betroffenen Ausgabenbereich

Um die geplante Maßnahme in einen längerfristigen Zusammenhang zu stellen, sind zunächst das aktuelle Ausgabenvolumen gemäß letztem Rechnungsabschluss und aktuellem Voran-

schlag sowie die langfristige Entwicklung darzustellen, sofern es sich um eine Veränderung einer bereits bestehenden Ausgabenposition handelt.

3.1.2 Beschreibung der geplanten Maßnahme

Hier ist zunächst zwischen geplanten Veränderungen bereits bestehender Maßnahmen und der Einführung neuer Maßnahmen zu unterscheiden.

Bei geplanten Veränderungen bereits bestehender Maßnahmen ist das Volumen anzugeben, wenn eine Veränderung der Ausgaben geplant ist, ebenso wie das Ausmaß der Veränderung gegenüber dem letzten Rechnungsabschluss bzw. dem aktuellen Voranschlag. Bei einer geplanten Veränderung der Ausgestaltung einer bestehenden Maßnahme ist diese zu spezifizieren. Hat die Veränderung der Maßnahme Gender-Relevanz (z. B. Koppelung von Zahlungen an bestimmte Voraussetzungen, die im Zusammenhang mit Gender-Aspekten stehen), ist diese zu spezifizieren.

Handelt es sich um die Einführung einer neuen Maßnahme, sind das Volumen sowie die geplante Ausgestaltung anzugeben, ggf. auch mögliche gender-relevante Aspekte.

Darüber hinaus ist das gesamte Ausgabenvolumen vor und nach der Einführung der geplanten Maßnahme in Relation zum gesamten Kapitel- und zum gesamten Ressortbudget anzugeben.

3.2 Beschäftigungsaspekte

Zu erfassen sind die aktuelle Beschäftigungsstruktur des Zahlungsempfängers oder der Zahlungsempfängerin sowie die längerfristige Entwicklung nach quantitativen und qualitativen Aspekten. Diese Erfassung der Beschäftigungsstruktur ist je nach Institution in spezifisch aussagekräftiger Untergliederung nach Hierarchiestufen bzw. Verwendung (z. B. wissenschaftliche MitarbeiterInnen, sonstige MitarbeiterInnen, Sekretariatspersonal) aufzuschlüsseln. Bezüglich der qualitativen Beschäftigungsstruktur sind je nach Art der betrachteten Institution geeignete Indikatoren zu entwickeln (z.B. hierarchische Struktur oder Arbeitsbereiche von Frauen und Männern).

Auch ist anzugeben, ob es beim Zahlungsempfänger Gleichstellungsziele gibt, wie diese ausgestaltet und in welcher Form sie institutionalisiert sind (z.B. Frauenförderungspläne, quantitative oder qualitative Vorgaben); ggf. ist auch der bisherige Zielerreichungsgrad darzulegen (z. B. anhand der längerfristigen Entwicklung der Größe, auf die sich die Vorgabe bezieht, sowie aktuelle Ausprägung und Vergleich mit der Zielvorgabe; etwa Frauenanteil unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen). Anzugeben und ggf. zu spezifizieren ist auch, ob die Leistung der Zahlung an (quantitative bzw. qualitative) Vorgaben bezüglich der geschlechterdifferenzierten Beschäftigungsstruktur gekoppelt ist. Schließlich ist darzulegen, ob und ggf. welche qualitativen bzw. quantitativen Auswirkungen auf die geschlechterdifferenzierte Beschäftigungsstruktur beim Zahlungsempfänger (z. B. vor dem Hintergrund der bestehenden Beschäftigungsstruktur) zu erwarten sind.

3.3 Erbrachte Leistungen

Zahlungen an Institutionen können darüber hinaus mit einem direkten gender-relevanten Output verbunden sein (etwa die Bearbeitung gender-relevanter Fragestellungen durch Forschungsinstitute oder die Bereitstellung, Auswertung oder Verwendung von nach Geschlecht disaggregierten Daten). Ein weiterer indirekter, aus Gender-Perspektive relevanter Outcome wäre das Aufzeigen und die Bewusstmachung bestehender Gender-Disparitäten, die Analyse von deren Ursachen sowie die Entwicklung von Vorschlägen zu deren Beseitigung. Es ist darzulegen, ob und welche gender-relevanten Leistungen erbracht werden, bzw. zu begründen, warum keine gender-relevanten Leistungen angeboten werden. Auch ist anzugeben, ob die Erbringung gender-relevanter Leistungen möglich und sinnvoll wäre, und worin diese bestehen könnten. Auch sind ggf. weitere gender-relevante Effekte der Aktivitäten der empfangenden Institution anzugeben. Es ist auch zu prüfen, ob Zahlungen an die empfangende Institution an die Erbringung gender-relevanter Leistungen gekoppelt sind.

Je nach Art der empfangenden Institution sind geeignete Indikatoren zu entwickeln, die den gender-relevanten Output erfassen können. Beispiele wären:

- Verwendung gender-sensibler Modelle
- Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Publikationen
- Verwendung geschlechterdisaggregierter Daten
- Berücksichtigung der unterschiedlichen sozio-ökonomischen Situation von Frauen und Männern in der Forschung
- Existenz gender-spezifischer Schwerpunkte in der Forschung
- Anteil der ForscherInnen mit Gender-Expertise
- Anteil der Projektsumme von Projekten mit expliziten Gender-Themen an der gesamten Projektsumme
- Anteil der Zahl der Projekte mit expliziten Gender-Themen an allen Projekten

3.4 Ist die Datenlage für die Beantwortung der Fragen der Checkliste ausreichend?

Sofern die für die Beantwortung der Fragen erforderlichen Daten und Informationen nicht zur Verfügung stehen, ist anzugeben, welche Daten und Informationen zusätzlich erforderlich/wünschenswert wären, ggf. wo sie beschafft werden könnten und welche Probleme es bei der Beschaffung von Daten und Informationen gibt bzw. welchen Aufwand diese verursachen würde.

D

Checkliste Gender-Prüfung im Finanzressort – Ausgabenbereich Zahlungen an Institutionen –

1. Spezifikation der geplanten Maßnahme

Betroffener VA-Ansatz incl. Bezeichnung:

Bezeichnung der geplanten Maßnahme:

1.1 Höhe und längerfristige Entwicklung der Ausgaben im betroffenen Ausgabenbereich (bei Veränderungen in einer bestehenden Ausgabenposition)

Ausgaben laut letztem RA in €	Ausgaben laut aktuellem BVA in €	Veränderung der Ausgaben von bis in %

1.2 Beschreibung der geplanten Maßnahme: Es handelt sich um

- die Veränderung einer bereits bestehenden Maßnahme
- die Einführung einer neuen Maßnahme

Bei Veränderung einer bereits bestehenden Maßnahme: Es handelt sich um

- eine Veränderung des Ausgabenvolumens

Wenn Ja:

a) Das Volumen der geplanten Maßnahme beträgt _____ €

b) Das Volumen der betroffenen Ausgabenposition beträgt

vor Veränderung _____ % des Titelbudgets und _____ % des Ressortbudgets

nach Veränderung _____ % des Titelbudgets und _____ % des Ressortbudgets

c) Die Veränderung der Ausgaben bedeutet eine Erhöhung/Senkung der gesamten Ausgaben

gegenüber dem letzten RA um _____ %

gegenüber dem aktuellen BVA um _____ %

- eine Veränderung der Ausgestaltung der Maßnahme

Wenn Ja:

Spezifikation der geplanten Veränderung (incl. gender-relevanter Aspekte):

Bei Einführung einer neuen Maßnahme:

a) Das Volumen der geplanten Maßnahme beträgt

_____ €

_____ % des Titelbudgets

_____ % des Ressortbudgets

b) Spezifikation der Ausgestaltung der geplanten Maßnahme (incl. gender-relevanter Aspekte):

2. Beschäftigungsaspekte**2.1 Geschlechterdifferenzierte Beschäftigungsstruktur beim Zahlungsempfänger**

Jahr: _____

Gesamtzahl Beschäftigte	weibliche Beschäftigte absolut	männliche Beschäftigte absolut	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %

Aktuelle qualitative Beschäftigungsstruktur:

Längerfristige Entwicklung der geschlechterdifferenzierten Beschäftigungsstruktur beim Förderempfänger:

Betrachtungszeitraum von bis	Veränderung Gesamtbeschäftigung in %	Veränderung Zahl der weiblichen Beschäftigten in %	Veränderung Zahl der männlichen Beschäftigten in %

Längerfristige Entwicklung der qualitativen Beschäftigungsstruktur:

2.2 Gibt es im Beschäftigungsbereich Gleichstellungsziele beim Zahlungsempfänger?

Nein

Ja

Wenn Ja:

Es handelt sich um

Frauenförderungspläne

Kurze Darstellung der wichtigsten Fördermaßnahmen:

(Quantitative oder qualitative) Ziele in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils

Spezifikation (incl. kurze Darstellung des bisherigen Zielerreichungsgrades):

Sonstige Maßnahmen

Spezifikation:

2.3 Sind die Zahlungen an den Zahlungsempfänger an konkrete Vorgaben bezüglich der geschlechterdifferenzierten Beschäftigungsstruktur gekoppelt?

- Ja
 Nein

Wenn Ja:

Spezifikation der Vorgabe:

2.4 Sind von der geplanten Maßnahme (längerfristige; qualitative bzw. quantitative) Auswirkungen auf die geschlechterdifferenzierte Beschäftigungsstruktur beim Zahlungsempfänger zu erwarten?

- Ja
 Nein

Wenn Ja:

Spezifikation der zu erwartenden Auswirkungen auf die geschlechterdifferenzierte Beschäftigungsstruktur:

3. Erbrachte Leistungen durch den Zahlungsempfänger

3.1 Erbringt der Zahlungsempfänger gender-relevante Leistungen?

- Ja
 Nein

Wenn Ja:

Die gender-relevanten Leistungen betreffen

- die Bereitstellung geschlechtsdisaggregierter Daten und Informationen
 die Verarbeitung gender-relevanter Daten und Informationen
 die Verwendung geschlechtsdisaggregierter Daten und Informationen
 die Bearbeitung gender-relevanter Fragestellungen
 sonstige gender-relevante Leistungen

Spezifikation der erbrachten gender-relevanten Leistungen:

Wenn Nein:

Spezifikation der Gründe:

3.2 Sind von den Leistungen des Zahlungsempfängers weitere gender-relevante Effekte zu erwarten?

Ja

Nein

Wenn Ja:

Spezifikation der zu erwartenden gender-relevanten Effekte:

3.3 Sind die Zahlungen an die Erbringung gender-relevanter Leistungen gekoppelt?

Ja

Nein

Wenn Ja:

Spezifikation der zu erbringenden gender-relevanten Leistungen:

4. Ist die Datenlage für die Beantwortung der Fragen ausreichend?

- Ja
- Nein

Wenn Nein:

a) Welche Daten wären zusätzlich erforderlich/wünschenswert?

b) Wo könnten die erforderlichen/wünschenswerten Daten beschafft werden?

c) Welche Probleme gibt es bei der Datenbeschaffung / welchen Aufwand würde die Datenbeschaffung verursachen?

E

Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – Einkommensbezogene Steuern –

Einkommensbezogene Steuern umfassen die veranlagte Einkommensteuer auf Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit, Gewerbebetrieb, Land- und Forstwirtschaft, Vermietung und Verpachtung), die Lohnsteuer, Kapitalertragsteuern (auf Zins- und Dividendeneinkommen), Körperschaftsteuer und Wohnbauförderungsbeitrag (DienstnehmerInnen-Beitrag) und die im Rahmen dieser Steuerarten angewendeten speziellen Steuerinstrumente. Für die im Rahmen der Gender-Prüfung zu berücksichtigenden geschlechterdifferenzierten Wirkungen werden im Folgenden die zu untersuchenden Aspekte bzw. Fragen bezüglich der Gender-Effekte von (Variationen von) einkommensbezogenen Steuern angeführt und jeweils einige Indikatoren zur Erfassung der zu prüfenden Wirkungen vorgeschlagen. Bezogen auf einzelne Abgabenarten sind darüber hinaus ggf. weitere Indikatoren zu entwickeln.

Die aufgeführten Fragen und Indikatoren eignen sich zunächst primär zur Erfassung des Status Quo. Sollen die Effekte geplanter Maßnahmen ermittelt werden, so sind – so weit möglich – die genannten Indikatoren für den Status Quo sowie für die Situation nach der Durchführung der geplanten steuerlichen Änderung mit Daten zu füllen und zu vergleichen. Sind – was vielfach der Fall sein wird – die benötigten Daten und Informationen nicht verfügbar, so werden vielfach die Gender-Effekte, die für den Status Quo ermittelt worden sind, einen Anhaltspunkt über die zu erwartende Wirkungsrichtung von zu prüfenden Vorhaben geben.

1. Quantitative Bedeutung der zu prüfenden geplanten steuerlichen Maßnahme

Indikatoren:

- Anteil der zu prüfenden Steuer am Bruttosteueraufkommen vor und nach Durchführung der geplanten steuerlichen Änderung in %
- Gesamtes Belastungs-/Entlastungsvolumen durch die geplante steuerliche Änderung in €
- Gesamtes Belastungs-/Entlastungsvolumen durch die geplante steuerliche Änderung in Relation zum Aufkommen der zu prüfenden Steuer vor Steueränderung/zum Entlastungsvolumen des zu prüfenden speziellen Steuerinstrumentes vor Veränderung in %
- Langfristige Entwicklung des Aufkommens der zu prüfenden Steuer /des zu prüfenden Steuerinstrumentes
 - Insgesamt in €
 - Langfristige jahresdurchschnittliche Veränderung in %
 - Langfristige Veränderung des Anteils der zu prüfenden Steuer am Bruttosteueraufkommen

2. Inzidenz einkommensbezogener Steuern

Einkommensbezogene Steuern verteilen sich insgesamt unterschiedlich auf Frauen und Männer, wenn die besteuerten Bemessungsgrundlagen nach Geschlechtern unterschiedlich verteilt sind. Dieser Effekt wird dann verstärkt, wenn diese Steuern progressiv ausgestaltet sind.

2.1 Wie verteilen sich der Steuergegenstand, die gesamte Bemessungsgrundlage und das gesamte Steueraufkommen auf Männer und Frauen?

Indikatoren:

- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der BezieherInnen der grundsätzlich abgabenpflichtigen Bruttoeinkommen (BezieherInnen von Einkünften aus unselbständiger Tätigkeit, BezieherInnen von Einkünften aus selbständiger Tätigkeit, BezieherInnen von Zinseinkünften, BezieherInnen von Dividendeneinkünften, BezieherInnen von Veräußerungsgewinnen, BezieherInnen von Pensionen) in %
- Anteile von Frauen und Männern an den grundsätzlich abgabenpflichtigen Bruttoeinkommen in %
- Median/arithmetisches Mittel des grundsätzlich abgabenpflichtigen Bruttoeinkommens nach Geschlecht (z. B. durchschnittliches Selbständigeneinkommen nach Geschlecht, durchschnittliche Pensionshöhe nach Geschlecht) in €
- Gender Gap bezüglich des grundsätzlich abgabenpflichtigen Bruttoeinkommens (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel Frauen – Männer) in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der BezieherInnen der steuerlichen Bemessungsgrundlage (diese Unterscheidung ist deshalb relevant, weil aufgrund des Grundfreibetrages, diverser Abzugs- und Absetzbeträge bzw. der Geringfügigkeitsgrenze nur ein Teil der Bruttoeinkommen tatsächlich abgabenpflichtig ist) in %
- Anteile von Frauen und Männern an der steuerlichen Bemessungsgrundlage in %
- Median/arithmetisches Mittel der steuerlichen Bemessungsgrundlage nach Geschlecht in €
- Gender Gap bezüglich der steuerlichen Bemessungsgrundlage (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel Frauen – Männer) in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der Steuerzahlenden in %
- Anteile von Frauen und Männern am gesamten Steueraufkommen in %
- Median/arithmetisches Mittel der Steuerzahlung nach Geschlecht in €
- Gender Gap bezüglich der Steuerzahlung nach Geschlecht (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel Frauen – Männer) in %

2.2 Wie ist die relative steuerliche Belastung der besteuerten Bemessungsgrundlagen nach Geschlecht?

Indikatoren:

- Gesamtes Aufkommen der betrachteten einkommensbezogenen Abgabe nach Geschlecht bezogen auf das Volumen der gesamten steuerlichen Bemessungsgrundlage nach Geschlecht (makroökonomische geschlechterdifferenzierte Inzidenz) in %
- Relative Abgabenbelastung der besteuerten Bemessungsgrundlage nach Einkommenshöhe in % in Bezug gesetzt zur geschlechterdifferenzierten Verteilung der besteuerten Bemessungsgrundlage / der steuerpflichtigen Bruttoeinkommen
- Relative Belastung des Median-/Durchschnittseinkommens nach Geschlecht in %
- Gender Gap bezüglich der relativen Belastung des Median-/Durchschnittseinkommens nach Geschlecht in Prozentpunkten
- Median-/Durchschnittseinkommen vor und nach Besteuerung nach Geschlecht in €
- Gender Gap bezüglich des Median-/Durchschnittseinkommens vor und nach Besteuerung (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel vor und nach Besteuerung Frauen – Männer) in %

2.3 Inzidenz spezieller Steuerinstrumente

Spezielle Steuerinstrumente werden im Rahmen der einkommensbezogenen Steuern für Individuen/Haushalte (z. B. Alleinerzieher- oder Alleinverdienerabsetzbetrag) oder für UnternehmerInnen/Unternehmen (z. B. Forschungsfreibetrag) gewährt. Diese Unterscheidung ist deshalb relevant, da sie Einfluss darauf hat, an welchen ökonomischen Einheiten die Analyse ansetzt und welche gender-relevanten Effekte zu berücksichtigen sind. Dem entsprechend sind auch die anzuwendenden Prüfindikatoren nach Individuen/Haushalten einerseits und UnternehmerInnen/Unternehmen andererseits zu differenzieren.

Indikatoren für spezielle Steuerinstrumente für Individuen/Haushalte:

- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der BezieherInnen der grundsätzlich abgabepflichtigen Bruttoeinkommen bezüglich der Steuer, innerhalb derer das spezielle Steuerinstrument gewährt wird, in % (z. B. an den BezieherInnen von Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit)
- Anteile von Frauen und Männern an den durch das spezielle Steuerinstrument Begünstigten in %
- Relative Entlastung des Median-/Durchschnittseinkommens durch das spezielle Steuerinstrument nach Geschlecht in %
- Gender Gap bezüglich der relativen Entlastung des Median-/Durchschnittseinkommens durch das spezielle Steuerinstrument nach Geschlecht in Prozentpunkten

- Relative Entlastung durch das spezielle Steuerinstrument nach Einkommenshöhe in % in Bezug gesetzt zur geschlechterdifferenzierten Verteilung der besteuerten Bemessungsgrundlage / der steuerpflichtigen Bruttoeinkommen

Indikatoren für spezielle Steuerinstrumente für UnternehmerInnen/Unternehmen

- Anteile von Frauen und Männern an den gesamten Beschäftigten der Grundgesamtheit der Anspruchsberechtigten (bei Inanspruchnahme durch Unternehmen, z. B. Bildungsfreibetrag und -prämie, Forschungsfreibetrag und Prämie) in %
- Anteile von Frauen und Männern an den gesamten Beschäftigten der tatsächlich begünstigten Unternehmen (bei Inanspruchnahme durch Unternehmen) in %
- Anteile von Frauen und Männern an den tatsächlich Begünstigten (bei speziellen Steuerinstrumenten, die Beschäftigten der Unternehmen zugute kommen sollen, z. B. Bildungsfreibetrag und -prämie) in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der Anspruchsberechtigten (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen, z. B. Eigenkapitalbegünstigung) in %
- Anteile von Frauen und Männern an den tatsächlich Begünstigten (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen) in %
- Anteile von Frauen und Männern am gesamten Entlastungsvolumen in % (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen)
- Relative Entlastung des Median-/Durchschnittseinkommens durch das spezielle Steuerinstrument in %
- Gender Gap bezüglich der relativen Entlastung des Median-/Durchschnittseinkommens durch das spezielle Steuerinstrument nach Geschlecht in Prozentpunkten
- Relative Entlastung durch das spezielle Steuerinstrument nach Einkommenshöhe in % in Bezug gesetzt zur geschlechterdifferenzierten Verteilung der besteuerten Bemessungsgrundlage/der steuerpflichtigen Bruttoeinkommen

3. Verhaltenswirkungen einkommensbezogener Steuern

Die Elastizität der durch einkommensbezogene Steuern belasteten Bemessungsgrundlage kann sich nach Geschlecht unterscheiden. Dies zeigen beispielsweise empirische Studien, wonach das Arbeitsangebot (verheirateter) Frauen wesentlich stärker auf die Einkommensbesteuerung bzw. auf Steueränderungen reagiert als jenes von Männern. Dies betrifft sowohl die Anreize bezüglich einer Arbeitsaufnahme als auch die Anreize bezüglich des Ausmaßes der bezahlten Arbeit. Damit hängen auch Anreize bezüglich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (bezahlte und unbezahlte Arbeit) zusammen. Einkommensbezogene Steuern können aber auch weitere geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen, beispielsweise hinsichtlich Unternehmensgründungen, aufweisen. Anreizwirkungen gehen auch von speziellen Steuerinstrumenten aus.

Die Bildung von Indikatoren zur Erfassung von Anreizwirkungen einkommensbezogener Steuern oder spezieller Steuerinstrumente ist schwierig und vielfach allgemein nicht möglich, sondern muss einzelfallbezogen mit Bezug auf die zu prüfende Veränderung einer steuerlichen Regelung bzw. die Einführung einer neuen steuerlichen Regelung erfolgen. Soweit möglich, werden die folgenden Fragen und Aspekte, die bei einer Evaluierung von Veränderungen bestehender einkommensbezogener Steuern oder spezieller Steuerinstrumente bzw. bei der Einführung neuer Steuern/spezieller Steuerinstrumente zu beachten sind, um Indikatoren ergänzt. Grundsätzlich sind mehrere Ansatzpunkte zur Ermittlung der geschlechterdifferenzierten Verhaltenswirkungen von Steuern und speziellen Steuerinstrumenten denkbar:

- Betrachtung der langfristigen Entwicklung der besteuerten bzw. von einem speziellen Steuerinstrument betroffenen Aktivität nach Geschlecht (z. B. Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen; Forschungsaktivitäten und Weiterbildungsaktivitäten in "frauen-" und "männerdominierten" Branchen; private Altersvorsorge von Frauen und Männern; Eigenkapitalbildung bei Unternehmerinnen und Unternehmern). Die Grenze einer solchen Herangehensweise besteht allerdings darin, dass nicht bekannt ist, wie die Entwicklung ohne die Besteuerung/den Einsatz des betrachteten speziellen Steuerinstrumentes verlaufen wäre.
- Betrachtung der kurz- und mittelfristigen Reaktion der besteuerten bzw. von einem speziellen Steuerinstrument betroffenen Aktivität nach Geschlecht auf Variationen der steuerlichen Regelungen in der Vergangenheit.
- Ergänzend empfehlen sich – insbesondere für die Untersuchung der Anreizwirkungen spezieller Steuerinstrumente – repräsentative Umfragen bei Individuen/Haushalten bzw. UnternehmerInnen/Unternehmen.
- Sind Daten und Informationen nicht verfügbar bzw. Umfragen nicht durchführbar, empfiehlt es sich, bei der Gender-Prüfung auf bereits vorliegende Studien zurückzugreifen.

3.1 Welche Anreizwirkungen gehen von der betrachteten einkommensbezogenen Steuer aus?

3.1.1 Beeinflussung des individuellen Arbeitsangebotes

- Hat die betrachtete einkommensbezogene Steuer (geschlechterdifferenzierte) Anreizwirkungen bezüglich
 - der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern?
 - der Aufnahme einer Erwerbsarbeit?
 - des Ausmaßes der Erwerbsarbeit?
 - bezüglich Aktivitäten in der Schattenwirtschaft/auf dem illegalen Arbeitsmarkt?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung der betrachteten Steuer könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

3.1.2 *Beeinflussung der Spartätigkeit: Hat die betrachtete einkommensbezogene Steuer*

- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der privaten Altersvorsorge?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Ersparnisbildung allgemein (im privaten wie unternehmerischen Bereich)?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung der betrachteten Steuer könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

3.2 **Welche Anreizwirkungen gehen von dem betrachteten speziellen Steuerinstrument aus?**

3.2.1 *Welche explizite Zielsetzung hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument (allgemein und/oder gleichstellungspolitisch)?*

3.2.2 *Beeinflussung des individuellen Arbeitsangebotes: Hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument*

- Anreizwirkungen bezüglich der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Aufnahme einer Erwerbsarbeit?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich des Ausmaßes der Erwerbsarbeit?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der zeitlichen/räumlichen Mobilität der ArbeitnehmerInnen?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Qualität des Arbeitsangebotes (z.B. Weiterbildungsaktivitäten)?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich Aktivitäten in der Schattenwirtschaft/auf dem illegalen Arbeitsmarkt?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung des betrachteten speziellen Steuerinstruments könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

3.2.3 *Beeinflussung der Spartätigkeit: Hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument*

- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der privaten Altersvorsorge?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Ersparnisbildung allgemein (im privaten wie unternehmerischen Bereich)?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?

- Welche Ausgestaltung des betrachteten speziellen Steuerinstruments könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

3.2.4 *Beeinflussung unternehmerischer Aktivitäten: Hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument*

- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Forschungs- und Innovationsfähigkeit?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Eigenkapitalbildung?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Gründung von Unternehmen?
- Geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich der Übergabe von Unternehmen?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung des betrachteten speziellen Steuerinstruments könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

4. Technisch-administrative Aspekte

4.1 Zugang zu Informationen und benötigte Zeitressourcen

Aus Geschlechterperspektive ist relevant, ob es nach Geschlechtern unterschiedlich wirkende Zugangsbarrieren zu Informationen gibt. Wie erwähnt, ist der Informationsstand insbesondere bezüglich der Inanspruchnahme spezieller Steuerinstrumente von Bedeutung. Es ist daher auch zu prüfen (etwa durch repräsentative Umfragen), in wie weit die Anspruchsberechtigten über die Möglichkeit der Inanspruchnahme informiert sind, ob es diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und worin diese begründet sind. Darauf ist unter anderem zu berücksichtigen, dass Frauen im Durchschnitt über geringere Zeitressourcen verfügen als Männer, weil ihre gesamte Arbeitsbelastung (durch bezahlte und unbezahlte Arbeit) vergleichsweise höher ist. Auch die Kosten der Informationsbeschaffung haben angesichts der nach Geschlecht differierenden Einkommensverteilung geschlechterdifferenzierte Auswirkungen auf Möglichkeit der Inanspruchnahme.

4.2 Erhebungsverfahren

Auch das Erhebungsverfahren spielt, wie erwähnt, eine Rolle, da es einen der Faktoren darstellt, die die Ausweichmöglichkeiten der Steuerpflichtigen determinieren. Bei der Untersuchung einzelner einkommensbezogener Steuern ist daher auch das Erhebungsverfahren zu berücksichtigen, da bei ungleicher Verteilung der steuerlichen Bemessungsgrundlagen auf Frauen und Männer bzw. bei einer geschlechterdifferenzierten Struktur der steuerpflichtigen Bemessungsgrundlagen, auf die unterschiedliche Erhebungsverfahren angewendet werden, auch die Ausweichmöglichkeiten nach Geschlecht differieren.

F**Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort
– Vermögensbezogene Steuern –**

Vermögensbezogene Steuern, die bei geplanten Veränderungen grundsätzlich einer Gender-Prüfung zu unterziehen sind, umfassen die Grunderwerbsteuer und die Erbschafts- und Schenkungssteuer und damit lediglich Steuern auf die Übertragung von Vermögen. Für die im Rahmen der Gender-Prüfung zu berücksichtigenden geschlechterdifferenzierten Wirkungen werden im Folgenden die zu untersuchenden Aspekte bzw. Fragen bezüglich der Gender-Effekte von (Variationen von) vermögensbezogenen Steuern angeführt und jeweils einige Indikatoren zur Erfassung der zu prüfenden Wirkungen vorgeschlagen. Darüber hinaus werden ggf. weitere Indikatoren zu entwickeln sein.

Die aufgeführten Fragen und Indikatoren eignen sich zunächst primär zur Erfassung des Status Quo. Sollen die Effekte geplanter Maßnahmen ermittelt werden, so sind – so weit möglich – die genannten Indikatoren für den Status Quo sowie für die Situation nach der Durchführung der geplanten steuerlichen Änderung mit Daten zu füllen und zu vergleichen. Sind – was vielfach der Fall sein wird – die benötigten Daten und Informationen nicht verfügbar, so werden vielfach die Gender-Effekte, die für den Status Quo ermittelt worden sind, einen Anhaltspunkt über die zu erwartende Wirkungsrichtung von zu prüfenden Vorhaben geben.

**1. Quantitative Bedeutung der zu prüfenden geplanten steuerlichen
Maßnahme****Indikatoren:**

- Anteil der zu prüfenden Steuer am Bruttosteueraufkommen vor und nach Durchführung der geplanten steuerlichen Änderung in %
- Gesamtes Belastungs-/Entlastungsvolumen durch die geplante steuerliche Änderung in €
- Gesamtes Belastungs-/Entlastungsvolumen durch die geplante steuerliche Änderung in Relation zum Aufkommen der zu prüfenden Steuer vor Steueränderung/zum Entlastungsvolumen des zu prüfenden speziellen Steuerinstrumentes vor Veränderung in %
- Langfristige Entwicklung des Aufkommens der zu prüfenden Steuer/des zu prüfenden Steuerinstrumentes
 - Insgesamt in €
 - Langfristige jahresdurchschnittliche Veränderung in %
 - Langfristige Veränderung des Anteils der zu prüfenden Steuer am Bruttosteueraufkommen

2. Inzidenz vermögensbezogener Steuern

Nach Männern und Frauen differierende Verteilungswirkungen sind von vermögensbezogenen Steuern dann zu erwarten, wenn die Vermögensgegenstände, deren Bestände oder Übertragungen (im Fall der Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie der Grunderwerbsteuer) besteuert werden, zwischen Frauen und Männern unterschiedlich verteilt sind. Solche ungleichen Verteilungswirkungen werden dann verstärkt, wenn – wie im Falle der Erbschafts- und Schenkungssteuer – erstens unterschiedliche Vermögensgegenstände unterschiedlich besteuert werden und diese zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind, und wenn zweitens der Steuertarif progressiv ausgestaltet ist.

2.1 Wie verteilen sich der Steuergegenstand, die gesamte Bemessungsgrundlage und das gesamte Steueraufkommen auf Männer und Frauen?

Indikatoren:

- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der BesitzerInnen der abgabepflichtigen Vermögensbestände/Vermögensübertragungen in %
- Anteile von Frauen und Männern an den abgabepflichtigen Vermögensbeständen/Vermögensübertragungen in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der an Übertragungen von Vermögensbeständen Beteiligten in %
- Median/arithmetisches Mittel der abgabepflichtigen Vermögensbestände/Vermögensübertragungen nach Geschlecht (z. B. durchschnittliche Erbschaften und Schenkungen nach Geschlecht) in €
- Gender Gap bezüglich der abgabepflichtigen Vermögensgegenstände/Vermögensübertragungen (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel Frauen – Männer) in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der Steuerzahlenden in %
- Anteile von Frauen und Männern am gesamten Steueraufkommen in %
- Median/arithmetisches Mittel der Steuerzahlung nach Geschlecht in €
- Gender Gap bezüglich der Steuerzahlung nach Geschlecht (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel Frauen – Männer) in %

2.2 Wie ist die relative steuerliche Belastung der besteuerten Bemessungsgrundlagen nach Geschlecht?

Indikatoren:

- Gesamtes Aufkommen der betrachteten vermögensbezogenen Abgabe nach Geschlecht bezogen auf das Volumen der gesamten steuerlichen Bemessungsgrundlage nach Geschlecht (makroökonomische geschlechterdifferenzierte Inzidenz) in %

- Relative Abgabenbelastung der besteuerten Bemessungsgrundlage nach Volumen der Vermögensübertragung in % in Bezug gesetzt zur geschlechterdifferenzierten Verteilung der abgabenpflichtigen Vermögensbestände/Vermögensübertragungen
- Relative Belastung des Median/arithmetischen Mittels der Vermögensübertragung nach Geschlecht in %
- Gender Gap bezüglich der relativen Belastung des Median/arithmetischen Mittels der Vermögensübertragung nach Geschlecht in Prozentpunkten
- Median/arithmetisches Mittel der Vermögensübertragung vor und nach Besteuerung nach Geschlecht in €
- Gender Gap bezüglich des Medians/arithmetischen Mittels der Vermögensübertragung vor und nach Besteuerung (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel vor und nach Besteuerung Frauen – Männer) in %

2.3 Inzidenz spezieller Steuerinstrumente

Innerhalb der betrachteten vermögensbezogenen Steuern werden spezielle Steuerinstrumente primär für UnternehmerInnen/Unternehmen gewährt; in Form von Steuerbefreiungen bei Betriebsübergaben in der Grunderwerbsteuer sowie der Erbschafts- und Schenkungssteuer.

Indikatoren:

- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der BesitzerInnen der abgabenpflichtigen Vermögensbestände/Vermögensübertragungen bezüglich der Steuer, innerhalb derer das spezielle Steuerinstrument gewährt wird (z. B. an den BesitzerInnen von Grundstücken), in %
- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der Anspruchsberechtigten (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen, z. B. Freibetrag bei der Erbschafts- und Schenkungssteuer bei Betriebsübertragungen) in %
- Anteile von Frauen und Männern an den tatsächlich Begünstigten in % (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen)
- Anteile von Frauen und Männern am gesamten Entlastungsvolumen in % (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen)
- Relative Entlastung des Medians/arithmetischen Mittels der Vermögensübertragung durch das spezielle Steuerinstrument nach Geschlecht in %
- Gender Gap bezüglich der relativen Entlastung des Medians/arithmetischen Mittels der Vermögensübertragung durch das spezielle Steuerinstrument nach Geschlecht in Prozentpunkten
- Relative Entlastung durch das spezielle Steuerinstrument nach Höhe der Vermögensübertragung in % in Bezug gesetzt zur geschlechterdifferenzierten Verteilung des abgabenpflichtigen Vermögensbestandes/der abgabenpflichtigen Vermögensübertragungen

- Anteile von Frauen und Männern an den gesamten Beschäftigten der Grundgesamtheit der anspruchsberechtigten Unternehmen (bei Inanspruchnahme durch Unternehmen) in %
- Anteile von Frauen und Männern an den gesamten Beschäftigten der tatsächlich begünstigten Unternehmen (bei Inanspruchnahme durch Unternehmen) in %

3. Verhaltenswirkungen vermögensbezogener Steuern

Die Bandbreite möglicher Anreizwirkungen vermögensbezogener Steuern ist vermutlich wesentlich geringer als jener, die bei einkommensbezogenen Steuern zu berücksichtigen sind. Grundsätzlich sind drei Ansatzpunkte zur Ermittlung der geschlechterdifferenzierten Verhaltenswirkungen von vermögensbezogenen Steuern und speziellen Steuerinstrumenten denkbar:

- Betrachtung der langfristigen Entwicklung der besteuerten bzw. von einem speziellen Steuerinstrument betroffenen Aktivität nach Geschlecht (z. B. Betriebsübertragungen). Die Grenze einer solchen Herangehensweise besteht allerdings darin, dass nicht bekannt ist, wie die Entwicklung ohne die Besteuerung/den Einsatz des betrachteten speziellen Steuerinstrumentes verlaufen wäre.
- Betrachtung der kurz- und mittelfristigen Reaktion der besteuerten bzw. von einem speziellen Steuerinstrument betroffenen Aktivität nach Geschlecht auf Variationen der steuerlichen Regelungen in der Vergangenheit.
- Ergänzend empfehlen sich – insbesondere für die Untersuchung der Anreizwirkungen spezieller Steuerinstrumente – repräsentative Umfragen bei Individuen/Haushalten bzw. UnternehmerInnen/Unternehmen.
- Sind Daten und Informationen nicht verfügbar bzw. Umfragen nicht durchführbar, empfiehlt es sich, bei der Gender-Prüfung auf bereits vorliegende Studien zurückzugreifen.

3.1 Anreizwirkungen der betrachteten vermögensbezogenen Steuer

- Hat die betrachtete vermögensbezogene Steuern geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich unternehmerischer Aktivitäten (z. B. Betriebsübergaben)?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung der betrachteten vermögensbezogenen Steuer könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

3.2 Anreizwirkungen des betrachteten speziellen Steuerinstruments

- Welche explizite Zielsetzung hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument (allgemein und/oder gleichstellungspolitisch?)

- Hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich unternehmerischer Aktivitäten (Betriebsübergaben)?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung der betrachteten vermögensbezogenen Steuer könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

4. Technisch-administrative Aspekte

Aus Geschlechterperspektive ist relevant, ob es nach Geschlechtern unterschiedlich wirkende Zugangsbarrieren zu Informationen gibt. Wie erwähnt, ist der Informationsstand insbesondere bezüglich der Inanspruchnahme spezieller Steuerinstrumente von Bedeutung. Es ist daher auch zu prüfen (etwa durch repräsentative Umfragen), in wie weit die Anspruchsberechtigten über die Möglichkeit der Inanspruchnahme informiert sind, ob es diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und worin diese begründet sind. Dabei ist unter anderem zu berücksichtigen, dass Frauen im Durchschnitt über geringere Zeitressourcen verfügen als Männer, weil ihre gesamte Arbeitsbelastung (durch bezahlte und unbezahlte Arbeit) vergleichsweise höher ist.

G

Leitfaden Gender-Prüfung im Finanzressort – Aufwandsbezogene Steuern –

Aufwandsbezogene Steuern, die bei geplanten Veränderungen grundsätzlich einer Gender-Prüfung zu unterziehen sind, umfassen Verbrauchsteuern (Umsatzsteuer als allgemeine Verbrauchsteuer sowie Tabaksteuer, Biersteuer, Mineralölsteuer und Energieabgaben als spezielle Verbrauchsteuern) sowie Verkehrssteuern (Kfz-Steuer, NOVA, motorbezogene Versicherungssteuer und Versicherungssteuer). Für die im Rahmen der Gender-Prüfung zu berücksichtigenden geschlechterdifferenzierten Wirkungen werden im Folgenden die zu untersuchenden Aspekte bzw. Fragen bezüglich der Gender-Effekte von (Variationen von) aufwandsbezogenen Steuern angeführt und jeweils einige Indikatoren zur Erfassung der zu prüfenden Wirkungen vorgeschlagen. Darüber hinaus ggf. weitere Indikatoren zu entwickeln.

Die aufgeführten Fragen und Indikatoren eignen sich zunächst primär zur Erfassung des Status Quo. Sollen die Effekte geplanter Maßnahmen ermittelt werden, so sind – so weit möglich – die genannten Indikatoren für den Status Quo sowie für die Situation nach der Durchführung der geplanten steuerlichen Änderung mit Daten zu füllen und zu vergleichen. Sind – was vielfach der Fall sein wird – die benötigten Daten und Informationen nicht verfügbar, so werden vielfach die Gender-Effekte, die für den Status Quo ermittelt worden sind, einen Anhaltspunkt über die zu erwartende Wirkungsrichtung von zu prüfenden Vorhaben geben.

1. Quantitative Bedeutung der zu prüfenden geplanten steuerlichen Maßnahme

Indikatoren:

- Anteil der zu prüfenden Steuer am Bruttosteueraufkommen vor und nach Durchführung der geplanten steuerlichen Änderung in %
- Gesamtes Belastungs-/Entlastungsvolumen durch die geplante steuerliche Änderung in €
- Gesamtes Belastungs-/Entlastungsvolumen durch die geplante steuerliche Änderung in Relation zum Aufkommen der zu prüfenden Steuer vor Steueränderung/zum Entlastungsvolumen des zu prüfenden speziellen Steuerinstrumentes vor Veränderung in %
- Langfristige Entwicklung des Aufkommens der zu prüfenden Steuer/des zu prüfenden Steuerinstrumentes
 - Insgesamt in €
 - Langfristige jahresdurchschnittliche Veränderung in %
 - Langfristige Veränderung des Anteils der zu prüfenden Steuer am Bruttosteueraufkommen

2. Inzidenz aufwandsbezogener Steuern

Bei der Inzidenz aufwandsbezogener Steuern geht es um die Verteilung der Steuerlast auf Individuen oder Haushalte, d. h. auf die KonsumentInnen der besteuerten Güter und Dienstleistungen. Da aufwandsbezogene Steuern in der Regel entweder in Form eines einheitlichen Absolutbetrages (im Falle von Mengensteuern) oder in Form eines proportionalen Steuersatzes (im Falle von Wertsteuern) erhoben werden, haben sie – wenn sie auf die Ausgaben für die besteuerten Güter bezogen werden – keine Umverteilungswirkungen. Bezogen auf das Einkommen des besteuerten Individuums oder Haushaltes haben sie dann vertikal (d. h. in Abhängigkeit von der Einkommenshöhe) unterschiedliche Verteilungswirkungen, wenn der für die besteuerten Güter verwendete Ausgabenanteil am Einkommen mit der Höhe des Einkommens variiert. Horizontal unterschiedliche Verteilungswirkungen treten dann auf, wenn Haushalte mit einem identischen Einkommen aufgrund einer unterschiedlichen Haushaltsgröße bzw. -zusammensetzung (z. B. Alleinstehendenhaushalt versus Haushalt mit Kindern) einen unterschiedlichen hohen Anteil ihres Einkommens für die besteuerten Güter und Dienstleistungen verwenden.

Aufwandsbezogene Steuern haben dann für Frauen und Männer unterschiedliche Verteilungswirkungen, wenn

- die Einkommen nach Geschlecht ungleich verteilt sind
- das Verbrauchsverhalten nach Geschlecht differiert

Eine geschlechterdifferenzierte Inzidenzanalyse ist bei solchen Gütern, die im Haushaltskontext genutzt werden, also im Falle von Mehrpersonenhaushalten Frauen und Männern bzw. Mädchen und Buben nicht individuell zugerechnet werden können, nur schwer möglich. Hierzu wären weiterführende Analysen der haushaltsinternen Konsumstrukturen bzw. der Verwendung des Haushaltseinkommens für Ausgaben für bestimmte Güter nach Geschlecht erforderlich. Daher muss sich in diesem Falle die Inzidenzanalyse auf unterschiedliche Haushaltstypen (alleinstehende Frauen, alleinstehende Männer, alleinerziehende Frauen, alleinerziehende Männer) stützen.

2.1 Wie verteilen sich der Steuergegenstand, die gesamte Bemessungsgrundlage und das gesamte Steueraufkommen auf Männer und Frauen?

Indikatoren:

- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der VerbraucherInnen abgabepflichtigen Güter und Dienstleistungen in %
- Konsumstrukturen unterschiedlicher Haushaltstypen (differenziert nach Geschlecht, Alter, Anzahl der Kinder, Einkommenshöhe)
- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der Steuerzahlenden in %
- Anteile von Frauen und Männern am gesamten Steueraufkommen in %
- Median/arithmetisches Mittel der Steuerzahlung nach Geschlecht in €
- Gender Gap bezüglich der Steuerzahlung nach Geschlecht (Relation zwischen Median/arithmetischem Mittel Frauen – Männer) in %

2.2 Wie ist die relative steuerliche Belastung der besteuerten Bemessungsgrundlagen nach Geschlecht?

Indikatoren:

- Konsumstrukturen unterschiedlicher Haushaltstypen (differenziert nach Geschlecht, Alter, Anzahl der Kinder, Einkommenshöhe)
- Anteil der Ausgaben für das besteuerte Gut am gesamten Einkommen/an den gesamten Ausgaben nach Geschlecht in % in Abhängigkeit von der Einkommenshöhe, bei Gütern, die individuell konsumiert werden
- Anteil der Ausgaben für das besteuerte Gut am gesamten Einkommen/an den gesamten Ausgaben bei unterschiedlichen Haushaltstypen in % in Abhängigkeit von der Einkommenshöhe, bei Gütern, die im Haushaltskontext genutzt werden (z. B. KFZ, Energie)
- Relative Belastung bei Gütern, die individuell konsumiert werden, bezogen auf das individuelle Einkommen in % in Bezug gesetzt zur geschlechterdifferenzierten Verteilung der Einkommen
- Relative Belastung bei Gütern, die im Haushaltskontext genutzt werden, bezogen auf das Haushaltseinkommen in % bei unterschiedlichen Haushaltstypen
- Gesamtes Aufkommen der betrachteten aufwandsbezogenen Abgabe nach Geschlecht bezogen auf das Volumen der gesamten steuerlichen Bemessungsgrundlage nach Geschlecht (makroökonomische geschlechterdifferenzierte Inzidenz) in %
- Relative Belastung des Median-/Durchschnittseinkommens nach Geschlecht durch die betrachtete Abgabe in %, bei Gütern, die individuell konsumiert werden
- Gender Gap bezüglich der relativen Belastung des Median-/Durchschnittseinkommens nach Geschlecht in Prozentpunkten

2.3 Inzidenz spezieller Steuerinstrumente

Innerhalb der betrachteten verbrauchsbezogenen Steuern werden spezielle Steuerinstrumente primär für UnternehmerInnen/Unternehmen gewährt; etwa in Form von Steuerermäßigungen bei den Energiesteuern oder von Steuerbefreiungen bei der Umsatzsteuer (Kleinunternehmerregelung).

Indikatoren:

- Anteile von Frauen und Männern an der Grundgesamtheit der Anspruchsberechtigten in % (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen, z. B. Kleinunternehmerregelung)
- Anteile von Frauen und Männern an den tatsächlich Begünstigten in % (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen)
- Anteile von Frauen und Männern am gesamten Entlastungsvolumen in % (bei Inanspruchnahme durch UnternehmerInnen)

3. Verhaltenswirkungen aufwandsbezogener Steuern

Einige spezielle Verbrauchsteuern (Tabaksteuer, Mineralölsteuer, Energieabgaben) dienen nicht nur einem fiskalischen Zweck, sondern sollen auch eine Verbrauchseinschränkung bewirken, sind also als Lenkungssteuern konzipiert. Speziell bezogen auf den Kfz-Bereich sollen auch einige Verkehrssteuern (Kfz-Steuer, motorbezogene Versicherungssteuer, Normverbrauchsabgabe) Lenkungseffekte in Richtung eines umweltverträglicheren Kaufverhaltens ausüben. Bei diesen vom Gesetzgeber verfolgten Lenkungszwecken handelt es sich um intendierte Verhaltenswirkungen. Aus Sicht des Steuergesetzgebers ist relevant, inwieweit (auch) als Lenkungssteuern konzipierte Steuern den angestrebten Lenkungseffekt tatsächlich erreichen. Im Rahmen einer Gender-Prüfung von beabsichtigten Veränderungen dieser Lenkungssteuern sollte daher auch versucht werden zu ermitteln, ob diese auf das Verbraucherverhalten von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Buben unterschiedlich wirken.

Grundsätzlich sind folgende Ansatzpunkte zur Ermittlung der geschlechterdifferenzierten Verhaltenswirkungen von aufwandsbezogenen Steuern und speziellen Steuerinstrumenten denkbar:

- Betrachtung der langfristigen Entwicklung der besteuerten bzw. von einem speziellen Steuerinstrument betroffenen Aktivität nach Geschlecht (z. B. Tabakkonsum, Kfz-Nutzung). Die Grenze einer solchen Herangehensweise besteht allerdings darin, dass nicht bekannt ist, wie die Entwicklung ohne die Besteuerung/den Einsatz des betrachteten speziellen Steuerinstrumentes verlaufen wäre.
- Betrachtung der kurz- und mittelfristigen Reaktion der besteuerten bzw. von einem speziellen Steuerinstrument betroffenen Aktivität nach Geschlecht auf Variationen der steuerlichen Regelungen in der Vergangenheit.

- Ergänzend empfehlen sich – insbesondere für die Untersuchung der Anreizwirkungen spezieller Steuerinstrumente – repräsentative Umfragen bei Individuen/Haushalten bzw. UnternehmerInnen/Unternehmen.
- Sind Daten und Informationen nicht verfügbar bzw. Umfragen nicht durchführbar, empfiehlt es sich, bei der Gender-Prüfung auf bereits vorliegende Studien zurückzugreifen.

3.1 Anreizwirkungen der betrachteten aufwandsbezogenen Steuer

- Hat die betrachtete aufwandsbezogene Steuer (bei individuell konsumierten Gütern) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen auf das Verbrauchsverhalten (z. B. Tabakkonsum), auch in Abhängigkeit vom Einkommen?
- Unterscheiden sich die Anreizwirkungen (bei im Haushaltskontext genutzten Gütern) zwischen unterschiedlichen Haushaltstypen und in Abhängigkeit vom Einkommen?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung der betrachteten aufwandsbezogenen Steuer könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

3.2 Anreizwirkungen des betrachteten speziellen Steuerinstrumentes

- Welche explizite Zielsetzung hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument (allgemein und/oder gleichstellungspolitisch?)
- Hat das betrachtete spezielle Steuerinstrument geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen bezüglich des Verbrauchsverhaltens?
- Was sind mögliche Ursachen für (vermutete) geschlechterdifferenzierte Anreizwirkungen?
- Welche Ausgestaltung der betrachteten aufwandsbezogenen Steuer könnte diesen geschlechterdifferenzierten Anreizwirkungen entgegenwirken?

4. Zugang zu Informationen und benötigten Zeitressourcen

Aus Geschlechterperspektive ist relevant, ob es nach Geschlechtern unterschiedlich wirkende Zugangsbarrieren zu Informationen gibt. Wie erwähnt, ist der Informationsstand insbesondere bezüglich der Inanspruchnahme spezieller Steuerinstrumente von Bedeutung. Es ist daher auch zu prüfen (etwa durch repräsentative Umfragen), in wie weit die Anspruchsberechtigten über die Möglichkeit der Inanspruchnahme informiert sind, ob es diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und worin diese begründet sind. Dabei ist unter anderem zu berücksichtigen, dass Frauen im Durchschnitt über geringere Zeitressourcen verfügen als Männer, weil ihre gesamte Arbeitsbelastung (durch bezahlte und unbezahlte Arbeit) vergleichsweise höher ist.