

Gender Budgeting

Pilotprojekt zur Entwicklung einer geschlechterbezogenen
Haushaltspolitik der Südtiroler Landesregierung

Abschlussbericht

Erika Pircher
Hermann Atz
Iris Maria Vinatzer

Bozen, 2008

GenderLink
Netzwerk für Sozialforschung
Mirabellplatz 9
A-5020 Salzburg
Tel.: +43-662-886635-13
Fax: + 43-662-886623-9
office@genderlink.net

Gender Budgeting.

Eine Kooperation zwischen - Una cooperazione tra

GenderLink

Sozialforschung & Entwicklungsberatung

Sozialforschung und Demoskopie

apollis

Ricerche Sociali e Demoscopia

apollis
Sozialforschung und Demoskopie
Dominikanerplatz 35
I-39100 Bozen
Tel.: +39-0471-970115
Fax: +39-0471-978245
info@apollis.it



POWERED BY EUROPE ★

Zitat: Pircher, E.; Atz, H.; Vinatzer, I. M. (2008): Gender Budgeting – Pilotprojekt zur Entwicklung einer geschlechterbezogenen Haushaltspolitik der Südtiroler Landesregierung. Abschlussbericht, apollis und GenderLink, Bozen – Salzburg.

Interne Projektnummer: 352

Projektleitung:

Hermann Atz (apollis)

Erika Pircher (GenderLink)

Bozen, 2008

Mitglieder der Steuergruppe Gender Budgeting

Dr.ⁱⁿ Gerda Fulterer (Frauenbüro/Abteilung 19 – Arbeit)

Dr.ⁱⁿ Elena Morbini (Netzwerk Frauen&Arbeit/Abteilung 21 – Italienische Berufsbildung)

Dr.ⁱⁿ Eva Pixner (Abteilung 5 – Finanzen und Haushalt)

Dr. Thomas Prunner (Abteilung 20 – Deutsche und ladinische Berufsbildung)

Dr.ⁱⁿ Eva Thaler (Abteilung 22 – Land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung)

Dr. Hermann Atz (Projektteam, apollis)

Dr.ⁱⁿ Erika Pircher (Projektteam, GenderLink)

Dr.ⁱⁿ Iris Maria Vinatzer (Projektteam, apollis)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	13
2	Ausgangslage	14
2.1	Definition von Gender Budgeting.....	15
2.2	Ziele von Gender Budgeting.....	16
3	Allgemeine Gleichstellungspolitik	17
3.1	Gleichstellungspolitik auf EU-Ebene	17
3.2	Gleichstellungspolitik auf nationaler Ebene	18
3.3	Gleichstellungspolitik in Südtirol	18
3.4	Stand der Gleichstellung in der Landesverwaltung	19
3.5	Gleichstellungsziele für die Berufsbildung.....	21
3.5.1	Bildungsspezifische Gleichstellungsziele.....	22
3.5.2	Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen	23
4	Methodische Grundlagen	25
4.1	Analysemethoden.....	25
4.2	Prozesszugang.....	28
4.3	Analysekriterien und -indikatoren.....	28
4.4	Auswahl der Untersuchungsbereiche und der Budgetpositionen.....	29
4.4.1	Kriterien für die Auswahl.....	29
4.4.2	Der Auswahlprozess.....	30
5	Überblick über den Untersuchungsbereich Berufsbildung	32
5.1	Leistungsbereiche der Berufsbildung.....	32
5.1.1	Berufsausbildung	33
5.1.2	Berufliche Weiterbildung	36
5.1.3	Informations- und Beratungsangebot.....	37

5.2	Ziele der Berufsbildung.....	37
5.2.1	Bildungspolitische Ziele.....	37
5.2.2	Gleichstellungsspezifische Ziele.....	38
5.3	Strukturanalyse im Berufsbildungsbereich in Bezug auf die Gleichstellung – Wichtigste Ergebnisse.....	39
5.3.1	Bildungsstand und Bildungsverhalten.....	40
5.3.2	Erwerbs- und Einkommenschancen	42
5.3.3	Bildung und Erwerbsbeteiligung	47
5.3.4	Teilzeitquoten nach Geschlecht und Sektor.....	48
5.3.5	Unbezahlte Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit.....	49
6	Ist-Analyse zur Berufsbildung	53
6.1	Ausgaben für die Berufsbildung.....	53
6.1.1	Eingesetzte finanzielle Mittel.....	53
6.1.2	Personalaufwand.....	57
6.2	Berufsausbildung	59
6.2.1	Eingesetzte Mittel.....	59
6.2.2	Angebotene Leistungen.....	59
6.2.3	Inanspruchnahme der Leistungen.....	62
6.2.5	Ergebnis der Inanspruchnahme der Leistungen für die Nutzer/innen.....	70
6.2.6	Indirekte Effekte der Inanspruchnahme.....	75
6.3	Berufliche Weiterbildung	76
6.3.1	Eingesetzte Mittel.....	76
6.3.2	Angebotene Leistungen.....	76
6.3.3	Inanspruchnahme der Leistungen.....	81
6.3.4	Ergebnis der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung	86
6.3.5	Indirekte Effekte der Inanspruchnahme	87
6.4	Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen für das Personal der Berufsbildung.....	88
6.5	Ausgabeninzidenzanalyse	92

7	Zusammenfassung: Ergebnisse und Schlussfolgerungen	97
7.1	Einleitung.....	97
7.2	Ergebnisse und Perspektiven.....	97
7.3	Reflexionen zu Methodik, Inhalt und Prozess.....	102
8	Empfehlungen	106
9	Literaturverzeichnis	109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Schüler/innen an Berufs- und Oberschulen nach Geschlecht – Schuljahr 2005/06	40
Tabelle 2:	Anteil der Frauen an der Wohnbevölkerung im Alter von sechs Jahren und mehr nach Altersklassen und Bildungsgrad – 2001	41
Tabelle 3:	Teilnehmer/innen an Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht und Themenbereich – 2006	42
Tabelle 4:	Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitssuchende) nach Geschlecht – 2006	42
Tabelle 5:	Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote nach Geschlecht – 2002 bis 2006	43
Tabelle 6:	Erwerbsquote nach Alter und Geschlecht – 2006 ...	43
Tabelle 7:	Erwerbstätigenquote der Frauen unter 55 Jahren nach Anwesenheit von Partner und Kindern (jeglichen Alters) – 2004	44
Tabelle 8:	Jährliche Durchschnittswerte des Nettoeinkommens aus Arbeit (standardisiert auf Vollzeitbeschäftigung) nach Geschlecht und beruflicher Stellung – 2003 ..	45
Tabelle 9:	Jährliche Durchschnittswerte des Nettoeinkommens aus Arbeit (standardisiert auf Vollzeitbeschäftigung) nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Schulbildung – 2003	45
Tabelle 10:	Wohnbevölkerung in beruflicher Stellung nach Beruf und Geschlecht – 2001	46
Tabelle 11:	Erwerbspersonen nach Bildungsgrad und Geschlecht – 2005	47
Tabelle 12:	Effektive Wochenarbeitszeit in Stunden nach Stellung im Beruf und Geschlecht – 2005	48
Tabelle 13:	Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Sektor – 2005	48
Tabelle 14:	Arbeitsverträge von erwerbstätigen Frauen mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren nach Umfang der Arbeitszeit und Anzahl der Kinder – 2003	49
Tabelle 15:	Bezahlte und unbezahlte Arbeitszeiten pro Tag (in Stunden und Minuten) der italienischen Wohnbevölkerung im Alter von 3 Jahren und mehr nach Geschlecht, Art der Arbeit und Erhebungsjahren	49

Tabelle 16: Zuständigkeit der Südtiroler Familienmitglieder für Tätigkeiten im Haushalt und Betreuungsaufgaben in der Familie, wenn Frauen nicht erwerbstätig oder erwerbstätig sind – 1994	50
Tabelle 17: Teilnahme an unentgeltlicher Arbeit in den letzten 12 Monaten: Anteil der Wohnbevölkerung Südtirols im Alter von 14 Jahren und mehr nach Geschlecht – 2005	51
Tabelle 18: Übersicht zum Landeshaushalt für Funktion/Ziel 5 „Berufsbildung“ – 2006 und 2007	54
Tabelle 19: Zahlungen nach Kostenart und verantwortlicher Abteilung (Kompetenz und Rückstände) – 2006	55
Tabelle 20: Zahlungen des Finanzjahres 2006 der Abteilungen 20, 21, 22 auf Kapitel dieser Abteilungen nach Kapitel und Sachkonten (Kompetenz und Rückstände)	56
Tabelle 21: Personenjahre nach Leistungsbereichen, Abteilungen und Typ der Dienststelle – 2006	58
Tabelle 22: Personenjahre im Ausbildungsbereich nach Art der Ausbildung und Abteilung – 2006	59
Tabelle 23: Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Ausbildungsebene – Schuljahr 2005/06	61
Tabelle 24: Inanspruchnahme des Ausbildungsangebots der Abteilungen für Berufsbildung nach Ausbildungstyp und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	64
Tabelle 25: Inanspruchnahme des Ausbildungsangebots der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	64
Tabelle 26: Inanspruchnahme von Lehrlingsausbildungen der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	66
Tabelle 27: Inanspruchnahme der beruflichen Grundausbildung in Vollzeit (Berufsfachschulen und Fachausbildungen) der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	67
Tabelle 28: Abschlüsse an den Landesberufs- und Fachschulen der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	71
Tabelle 29: Kurse für Meister/innen der Abteilungen 20 und 21: TOP 10 der Abschlüsse nach Berufsbild und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	72

Tabelle 30: Kursangebot zur beruflichen Weiterbildung der Abteilungen für Berufsbildung nach Art der Organisation – Schuljahr 2005/06	77
Tabelle 31: Kursangebot zur beruflichen Weiterbildung der Abteilungen für Berufsbildung (ohne Förderung) nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06	78
Tabelle 32: Geförderte Kurse für Einzelpersonen nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06	78
Tabelle 33: Geförderte Kurse für Körperschaften/Betriebe nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06	79
Tabelle 34: Bereitgestellte Fördersummen zur beruflichen Weiterbildung von Einzelpersonen nach Fachbereich und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	80
Tabelle 35: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachbereich und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	83
Tabelle 36: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung nach Art der Organisation und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	83
Tabelle 37: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung in Teilnahmestunden nach Art der Organisation und Geschlecht – Schuljahr 2005/06	84
Tabelle 38: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung in Teilnahmestunden nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06	85
Tabelle 39: Quote der Beschäftigten mit befristeter Anstellung in den drei Landesabteilungen für Berufsbildung nach Geschlecht und Typ der Dienststelle – Stichtag 31. März 2006	90
Tabelle 40: Bruttolohnkosten für die Beschäftigten der drei Landesabteilungen für Berufsbildung nach Geschlecht und Typ der Dienststelle – 2006	91
Tabelle 41: Beschäftigte, Vollzeitäquivalente und Lohnsumme der drei Landesabteilungen für Berufsbildung nach Geschlecht – 2006	91
Tabelle 42: Durchschnittliche monatliche Lohnkosten einer Vollzeitkraft nach Altersklassen, Geschlecht und Funktionsebene – 2006	92

Tabelle 43: Zahlungen 2006 (Kompetenz und Rückstände) der Abteilungen 20, 21 und 22 nach Leistungsbereichen und Zielgruppen – 2006	94
Tabelle 44: Anteil Frauen an den verschiedenen Zielgruppen nach Abteilungen – 2006	94
Tabelle 45: Verteilung der Gesamtausgaben (Zahlungen) nach Geschlecht und Abteilungen – 2006	95
Tabelle 46: Verteilung der Personalkosten nach Geschlecht der Leistungsempfänger/innen und Abteilungen – 2006	96

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Gender-Budgeting¹-Analyse, die in dem ausgewählten Untersuchungsbe-
reich Berufsbildung der Südtiroler Landesverwaltung durchgeführt
wurde. Der Analyse lagen der Rechnungsabschluss 2006 und der
Voranschlag für das Jahr 2007 zugrunde.

Das Projekt erfolgte auf Beschluss der Südtiroler Landesregierung
im Rahmen des ESF-Programms 2000-2006 und wurde von den
Instituten apollis – Sozialforschung und Demoskopie, Bozen und
GenderLink, Salzburg in enger Zusammenarbeit mit einer Steuer-
gruppe durchgeführt, in der Vertreter/innen der direkt betroffenen
Landesabteilungen das Forschungsteam unterstützten und die
Arbeiten in allen ihren Phasen begleiteten.

Der Bericht besteht aus mehreren Teilen: einer Strukturanalyse im
Zusammenhang mit der Erhebung von geschlechtsspezifischen
Ungleichheiten im Bereich der Berufsausbildung und Weiterbil-
dung; einer Ist-Analyse bezüglich der Gender-Effekte im Zusam-
menhang mit den Ausgaben der Südtiroler Landesregierung im
Verwaltungsbereich Berufsbildung für die drei zuständigen Abtei-
lungen 20, 21 und 22 und hier mit Schwerpunkt auf den Leis-
tungsbereichen Berufsausbildung und Berufliche Weiterbildung
und einem Maßnahmenkatalog zur weiteren Implementierung von
Gender Budgeting in der Landesverwaltung.

¹ Der Begriff Gender Budgeting stammt aus dem englischsprachigen Raum. Gender meint, im
Gegensatz zum deutschen Begriff „Geschlecht“ das soziale Geschlecht und nicht auch das bio-
logische (engl. Sex). Das englische Wort Budget beschränkt sich nicht auf das Budget oder den
Voranschlag, sondern umfasst den gesamten öffentlichen Haushalt.

2 Ausgangslage

Seit Anfang 2000 bemüht sich die Autonome Provinz Bozen – Südtirol, die Strategie des Gender Mainstreaming insbesondere auf der Ebene der öffentlichen Verwaltung zu thematisieren und zu verankern. Neben der Entwicklung eines Monitoringsystems zu Gender Mainstreaming im Bereich der Durchführung des Programmes des Europäischen Sozialfonds, der Durchführung von Sensibilisierungsseminaren zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting für die Führungskräfte der Landesverwaltung, der Realisierung ausgewählter Gender-Mainstreaming-Projekte in einigen Abteilungen der Landesverwaltung, bildet nun die Durchführung eines Pilotprojekts zu Gender Budgeting in der Landesverwaltung eine weitere wichtige Etappe zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Mit dem vorliegenden Pilotprojekt bindet sich die Autonome Provinz Bozen – Südtirol ein in eine in die 80er Jahre zurückreichende weltweite Entwicklung, bei der es darum geht, die Budgets öffentlicher Haushalte in der Geschlechterperspektive zu untersuchen (u.a. Lichtenecker/Salmhofer 2006) [1] [2]. Eine Vorreiterrolle bei der Implementierung von Gender Budgeting nahmen die Länder des britischen Commonwealth (Australien, Südafrika und das Vereinigte Königreich) ein. Anlass dafür bildeten die in diesen Ländern bestehenden hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Die Initiativen in Italien sind vielfältig und gehen auf das Jahr 2001 zurück. Wichtige Pilotprojekte gibt es auf Provinz- wie auch auf Gemeindeebene. Zu den interessantesten Good-Practice-Beispielen, die auch international Beachtung finden², gehören die Pilotprojekte der Provinzen Mailand und Genua, der Gemeinde Rimini, der Provinz Massa Carrara [5] [4] sowie der Provinz Siena (Bettio et al 2006 [3]).

Zu den bekannten Pilotprojekten im deutschsprachigen Raum zählen u.a. München (Landeshauptstadt München 2006 [9]), Berlin, Oberösterreich (WIFO 2006 [8]) und Kanton Basel-Stadt (Gleichstellungsbüro 2003 [7]) etc. Darüber hinaus gibt es u.a. über Gender Alp [6] eine breite Vernetzung der Initiativen auf europäischer Ebene in Form von regelmäßigen Treffen, Austausch und Öffentlichkeitsarbeit.

Die bereits durchgeführten Analysen weisen eine Vielfalt an Fragestellungen, Analysemethoden, Reichweite sowie Beteiligung

² Siehe beispielsweise die Präsentation des Gender-Budgeting-Projektes in Siena anlässlich des Kongresses „Gleichstellung in den Städten“ in Zürich 4./5. April 2008

von Akteurinnen und Akteuren auf und werden in der Regel auf die je vorliegenden gesellschaftlichen, gesetzlichen und gleichstellungsspezifischen Bedingungen zugeschnitten (Michalitsch 2006, 20 ff. [10]).

Die meisten der genannten Good-Practice-Beispiele erschöpfen sich aber in der meist sehr aufwändigen und komplexen Ist-Analyse der jeweiligen Budgetgestaltung. Nur in einem der Projekte, nämlich jenem der Landeshauptstadt München, wird Gender Budgeting auch in die Strukturen implementiert. Um diesen Prozess zu ermöglichen wurden sowohl gesetzliche als auch strukturelle Maßnahmen zur Implementierung getroffen³.

2.1 Definition von Gender Budgeting

Gender Budgeting gilt entsprechend der Definition des Europarates als die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess. Mit dem Begriff „Gender Budgeting“ wird die geschlechtsdifferenzierte Analyse der öffentlichen Haushalte bezeichnet. Gender Budgeting umfasst ein Bündel von Instrumenten, mit denen der Haushalt auf seine Wirkungen für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hin überprüft werden kann. Der Fokus liegt dabei nicht nur auf den geschlechtsspezifischen Wirkungen staatlicher Budgetpolitik, sondern Gender Budgeting stellt – ähnlich wie auch Gender Mainstreaming – eine politische Strategie dar, welche die Veränderung der Budgetstrukturen im Auge hat. Die Bedeutung von Gender Budgeting im Rahmen der Strategie des Gender Mainstreaming ergibt sich aus dem Gewicht öffentlicher Haushalte und den damit verbundenen Steuerungs- und Lenkungswirkungen öffentlicher Einnahmen und Ausgaben.

Auf dem Hintergrund dieses Verständnisses sind Gender-Budgets keine separaten Haushalte für Frauen, sondern zielen auf die Verankerung der Geschlechterperspektive in allen Bereichen der Haushaltspolitik. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer veränderten Zusammensetzung der Einnahmen/Ausgaben, und nicht auf einer Erhöhung. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Gender Budgeting auf eine genderbezogene Analyse sowie auf eine Bewertung der Verteilung von Ressourcen aus Gleichstellungsperspektive zielt.

³ Diskussionsergebnis im Rahmen der Tagung „Gender Budgeting – 'Work in Progress' für mehr (Geschlechter-)Gerechtigkeit in öffentlichen Haushalten“, veranstaltet von der Finanzabteilung des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung in Linz am 14. Mai 2007

2.2 Ziele von Gender Budgeting

Das vorliegende Pilotprojekt formuliert folgende Ziele. Im Sinne der Gleichstellungsorientierung bestehen die übergeordneten Ziele in:

- einer Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- dem Schaffen von Bewusstsein für geschlechtsspezifische Aspekte und Wirkungsweisen öffentlicher Ausgaben
- der Herstellung von Transparenz des Budgetprozesses sowie der Offenlegung geschlechtsspezifischer Implikationen öffentlicher Finanzen.

Grundsätzlich geht es darum, allen Beteiligten, den Empfängerinnen und Empfängern der Leistungen, wie auch der für die Budgets verantwortlichen Verwaltung, dadurch zu Vorteilen zu verhelfen. Die Vorteile werden in folgenden Wirkungsweisen gesehen, in:

- der Verringerung geschlechtsspezifischer ökonomischer Ungleichheiten
- der erhöhten Effektivität und Effizienz öffentlicher Ausgaben infolge einer verbesserten Zielgruppenorientierung
- Vorteilen aus der verstärkten Erhebung und Analyse geschlechtsdisaggregierter Daten.

Als unmittelbare Ziele gelten folgende:

- Ansatzpunkte zu erhalten für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Budgeterstellung der Leistungsbereiche Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung
- angemessene Methoden der Durchführung von Gender-Budgeting-Analysen in der Landesverwaltung zu entwickeln und zu erproben
- eine Handreichung zur Implementierung von Gender Budgeting in der Landesverwaltung zu erarbeiten
- bei den im Prozess beteiligten Akteurinnen und Akteuren ein Bewusstsein für die Geschlechterperspektive im Zusammenhang mit Gender Budgeting zu schaffen.

3 Allgemeine Gleichstellungspolitik

Als Teilstrategie des Gender Mainstreaming hat Gender Budgeting die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung orientieren wir uns an einem Verständnis von Gleichstellung, wie sie vom Europarat 1998 definiert wurde. Demnach bezieht sich Gleichstellung auf „equal visibility, empowerment and participation of both sexes in all spheres of private life. Gender equality is the opposite of gender inequality, not of gender difference, and aims to promote the full participation of women and men in society (...) Gender equality is not synonymous with sameness, with establishing men, their life style and conditions as norm (Council of Europe 1998, 7).“

3.1 Gleichstellungspolitik auf EU-Ebene

Den Rahmen für die lokalen Gleichstellungsinitiativen bilden internationale und nationale Entwicklungen bzw. Bestimmungen zur Gleichstellungspolitik.

Eine wichtige Grundlage für die Gleichstellungspolitik auf Ebene der Europäischen Union bildet der seit 1996 definierte Grundsatz des Gender Mainstreaming, welcher 1999 in der Fassung von Amsterdam festgeschrieben wurde. Demnach werden alle Mitgliedsstaaten verpflichtet, in ihren nationalen Strategien Konzepte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu entwickeln.

In der 2003 vom Europäischen Parlament verabschiedeten Entschließung zu Gender Budgeting wird die Bedeutung einer geschlechtsspezifischen Bewertung der Haushaltspolitik als Anwendung von Gender Mainstreaming hervorgehoben. Das Ziel besteht darin, durch eine entsprechende Umstrukturierung der Einnahmen und Ausgaben die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern [11].

In dem 2006 von der EU-Kommission erstellten Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind für den Zeitraum 2006-2010 zentrale Ziele in Form verschiedener Aktionsschwerpunkte (u.a. Förderung gleicher wirtschaftlicher Unabhängigkeit für Frauen und Männer, Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben für Frauen und Männer, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen) festgeschrieben.

3.2 Gleichstellungspolitik auf nationaler Ebene

Zu den gesetzlichen Grundlagen der italienische Gleichstellungspolitik zählen das Gesetz zu den „Positiven Aktionen zur Verwirklichung der Gleichheit zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz“ (Nr. 125, 10. April 1991) sowie der „Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ (11. April 2006, Nr. 198) [12]. Ersteres zielt darauf ab, Frauenarbeit durch spezielle Maßnahmen im Bereich der Schul- und Berufsausbildung, beim Zugang zur Arbeit, bei der Berufswahl, bei der Entwicklung der Berufslaufbahn etc. zu fördern. Zweiterer beinhaltet Bestimmungen u.a. zur Organisation und Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit, wie etwa die Einrichtung einer Kommission für Chancengleichheit sowie die Figur der Gleichstellungsrätin; oder auch zur „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den wirtschaftlichen Beziehungen“, dies betrifft das Verbot von versteckten und offenen Diskriminierungen beim Zugang zu einer Arbeitsstelle, beim Gehalt, beim beruflichen Aufstieg.

Seit 2006 ist ein Gesetzesvorschlag zur Verankerung von Gender Budgeting in der öffentlichen Verwaltung in Diskussion. Dieser Vorschlag soll den Wirkungsbereich (Bürgerinnen und Bürger als Empfänger/innen von öffentlichen Dienstleistungen), die Methode der Anwendung, das Monitoringsystem in Form der Einrichtung einer Gender-Budgeting-Beobachtungsstelle wie auch Sanktionen im Falle des Zuwiderhandelns regeln [13]. Bedingt durch den Regierungswechsel im Frühjahr 2008 liegt dieser Gesetzesvorschlag jedoch vorerst wieder auf Eis.

3.3 Gleichstellungspolitik in Südtirol

Gesetzlich verankerte Gleichstellungspolitik hat in Südtirol noch keine lange Tradition. Eine der ersten diesbezüglichen Initiativen bildete 1989 die Einrichtung des heute so bezeichneten „Landesbeirats für Chancengleichheit“⁴. Der Beirat setzt sich primär über Öffentlichkeitsarbeit für eine höhere Repräsentanz von Frauen in politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Entscheidungspositionen wie auch für eine stärkere Teilhabe von Männern an der Familienarbeit ein. Des Weiteren gibt es eine Passage in der Regierungserklärung des Landeshauptmanns aus dem Jahr 2003, in der die Bedeutung von Initiativen zur Gleichstellung von Männern und Frauen unterstrichen wird [14].

Zentrale Eckpunkte für die Gleichstellungspolitik bilden jedoch die Beschlüsse des Südtiroler Landtags zu Gender Mainstreaming

⁴ Landesgesetz vom 10. August 1989, Nr. 41

(2003)⁵ und zu Gender Budgeting (2006)⁶. Im Beschlussantrag zu Gender Mainstreaming wird die Landesregierung aufgefordert, „[...] ein umfassendes und systematisches Konzept zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming als ein Leitprinzip und eine Methode der Politik und der Verwaltung des Landes Südtirol auszuarbeiten und dem Landtag vorzulegen, auf allen Ebenen und in allen Bereichen die Aspekte des Gender Mainstreaming vorrangig zu berücksichtigen sowie die dafür notwendigen Personal- und Sachmittel bereit zu stellen [16].“ Der Beschlussantrag zu Gender Budgeting fordert, dass Gender Budgeting für den Landeshaushalt als wesentlicher Bestandteil der Strategie des Gender Mainstreaming in das bereits angenommene Konzept von 2003 aufgenommen wird [15].

Aktuell in Diskussion ist ein überparteilich eingebrachter Gesetzesvorschlag⁷ zu einem „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu den bestehenden Bestimmungen“. Der Vorschlag umfasst Maßnahmen der Antidiskriminierung, impliziert ein diversityspezifisches Verständnis sowie klassische Maßnahmen der Frauenförderung. Unter anderem sollen die Abteilungen der Landesverwaltung dahingehend verpflichtet werden, konkrete Gleichstellungspläne zu verabschieden. Angesichts vielfältiger Widerstände ist zu vermuten, dass der Vorschlag – wenn überhaupt – in einer deutlich abgeschwächten Version im Südtiroler Landtag genehmigt wird.

3.4 Stand der Gleichstellung in der Landesverwaltung

Auf Ebene der Landesverwaltung ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in mehreren Fachplänen und Programmen niedergelegt.

Zu nennen ist dabei der Mehrjahresplan für die Berufsbildung 2002-2006, in dem laut Leitlinie 5 die Gleichstellung von Frauen und Männern auf beruflicher Ebene angestrebt wird. Es geht darum, „die beruflich orientierende Mädchenarbeit (zu) entwickeln,

⁵ Der „Beschlussantrag Nr. 519/02 vom 26.09.2002, eingebracht von den Abgeordneten Kury, Klotz, Ladurner, Stocker, Thaler Zelger und Zendron, betreffend Gender Mainstreaming im Land Südtirol – eine Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, wurde am 3. Juni 2003 genehmigt.

⁶ Der „Beschlussantrag Nr. 239/04 vom 16.12.2004, eingebracht von den Abgeordneten Kury, Dello Sbarba, Heiss, Unterberger, Klotz, Ladurner, Mair, Stirner Brantsch, Stocker und Thaler Zelger, betreffend: Das Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess“, wurde am 8. März 2006 genehmigt.

⁷ Die Einbringerinnen sind die beiden Landtagsabgeordneten Julia Unterberger und Martha Stocker sowie Landesrätin Luisa Gnechchi.

die berufliche Etablierung von Mädchen und Frauen (zu) stärken, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für die Geschlechter (zu) unterstützen und zur Chancengerechtigkeit bei(zu)tragen (S. 77) [17].“

Die wichtigste Maßnahme des Mehrjahresplanes für die Beschäftigung 2000-2006 im Hinblick auf die Verwirklichung der Gleichstellung ist die Maßnahme 7, in der es um die Unterstützung von Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels Förderung verschiedener Beschäftigungsverhältnisse geht.

In den „Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU/ NAP 1999/ Maßnahmen für Südtirol“ werden spezielle „Südtiroler Maßnahmen“ formuliert, die neben strukturellen Maßnahmen (z.B. Einrichtung eines Frauenschalters) auch inhaltliche Aktivitäten vorsehen, z.B. Einrichtung eines Monitoringsystems zur Bewertung der Anwendung der Strategie des Gender Mainstreaming, spezielle Umschulungsmaßnahmen oder Kursangebote für bestimmte Zielgruppen bzw. Ausbildungsangebote für Frauen in nicht-traditionellen Berufsbereichen [18].

Im Operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds 2000-2006 wird Chancengleichheit von Männern und Frauen als einer von drei Schlüsselindikatoren⁸ genannt, „die als bedeutendes Ergebnis der Entwicklung der Sozial- und Beschäftigungspolitik der Europäischen Union verstanden werden [...] (S. 7) [19].“

Ziel 5 der globalen Ziele des Operationellen Programms bezieht sich konkret auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere mit Blick auf die Steigerung der Frauenerwerbsquote durch verschiedenste Maßnahmen. Strategisch wurde bisher vor allem auf eine verbesserte Ausbildung und auf berufliche Wiedereingliederung gesetzt; die weibliche Erwerbsquote soll den europäischen Durchschnittswert erreichen⁹.

Die Achse E der Programmstruktur bezieht sich auf Maßnahmen zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Verbesserung des Zugangs und der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt, wie auch der Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt [19].

Im Entwurf des Landessozialplans 2006-2008 sind die Zielsetzungen für eine solidarische Gesellschaft¹⁰, zu der auch die Gleichstel-

⁸ Die anderen beiden sind a) lokale Entwicklung und b) Beschäftigungs- und Gesellschaftsdimension im Zusammenhang mit der Informationsgesellschaft.

⁹ Laut Pressemitteilung des ASTAT vom 05.01.2007 hat Südtirol dieses Ziel im Jahr 2004 mit einer weiblichen Erwerbsquote von 59,4% und im Jahr 2005 mit einer Quote von 59,0 % beinahe erreicht, der Anteil der älteren Frauen betrug jedoch vergleichsweise im Jahr 2005 nur 27%.

¹⁰ Kapitel 17: Bereichsübergreifende Maßnahmen

lung von Frauen und Männern gehört, verankert. Im Bereich „Familienförderung und Familienhilfe“ ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als einer der fünf zentralen Bereiche genannt, für die das Land familienpolitische Maßnahmen entwickelt [20].

3.5 Gleichstellungsziele für die Berufsbildung

Der erste Schritt zur Umsetzung der eher abstrakt formulierten Gleichstellung im Rahmen einer Gender-Budgeting-Analyse besteht in der Formulierung von Zielen für die Gleichstellung. Sowohl für die Ist-Analyse in den ausgewählten Untersuchungsbereichen als auch für die Formulierung von Maßnahmen braucht es ein Bezugssystem, an dem der bestehende wie auch der gewünschte Zustand gemessen werden kann. Gleichstellungsziele gelten als qualitative Ziele bzw. als strategische Ziele. Sie dienen als Grundlage für die Entwicklung spezifischer Analysekriterien und Indikatoren zur Erfassung der Gleichstellung in den Untersuchungsbereichen bzw. der gleichstellungsbezogenen Wirkungen von Ausgaben in den untersuchten Budgetbereichen.

Im Rahmen des Pilotprojekts wurden gemeinsam mit der Steuergruppe spezielle Gleichstellungsziele für das Untersuchungsfeld Berufsbildung entwickelt. Diese Ziele sind eingebettet in die europäische, italienische und Südtiroler Gleichstellungspolitik. Sie orientieren sich am Mehrjahresplan für die Berufsbildung 2002-2006, im Speziellen an der Leitlinie 7 (gleichstellungsspezifische Ziele), der Leitlinie 5 (bildungspolitische Ziele der Weiterbildung) und der Leitlinie 6 (Differenzierungsmaßnahmen zur Chancengleichheit).

Unter Berücksichtigung des Diskussionsstandes zu Diversity werden in der vorliegenden Studie ausgewählte Diversity-Kriterien im Zusammenhang mit Personen mit Migrationshintergrund¹¹ sowie Personen mit Behinderung in die Gleichstellungsziele integriert. Managing Diversity entstammt der US-amerikanischen Gleichstellungsdiskussion und wird als Konzept zur Bewältigung sozialer, kultureller und anderer Unterschiede in Organisationen verstanden (Koall 2001, 21ff. [21]). Das Konzept zielt darauf ab, Bedingungen in Unternehmen/Organisationen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsbereitschaft und -fähigkeit uneingeschränkt entwickeln und entfalten können, unabhängig vom Ge-

¹¹ Die Verknüpfung der Bedeutung des Diversity-Ansatzes für die Integration von Menschen mit individuellen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt wurde in Südtirol erstmals im Rahmen eines vom Sozialforschungsinstitut apollis organisierten Workshops zum Projekt „Neue Berufsbilder für Menschen mit Beeinträchtigung“ am 15.11.2006 thematisiert.

schlecht, vom Alter, von der ethnischen Zugehörigkeit, von der sexuellen Orientierung und einer Vielzahl anderer Faktoren.

Die Gleichstellungsziele wurden den zuständigen Abteilungsleitern der Abteilung 20 und 22 und der Abteilungsleiterin der Abteilung 21 zur Kenntnis gebracht und werden von diesen mitgetragen.

3.5.1 Bildungsspezifische Gleichstellungsziele

Persönlichkeitsentwicklung/Abbau von Geschlechtsrollenbildern

- Gleiche Förderung von jungen Frauen und Männern in der Entwicklung ihrer individuellen Fähigkeiten und Potenziale in einer gender- und diversitätsspezifischen Perspektive
- Förderung der sozialen Kompetenz von jungen Frauen und Männern, ohne dabei stereotype Rollenbilder zu bestärken
- Unterstützung für junge Frauen und Männer bei der Entwicklung ihrer individuellen Identität abseits von traditionellen geschlechtsspezifischen und kulturellen Rollenbildern
- Unterstützung von jungen Frauen und Männern bei der Entwicklung des Selbstbewusstseins und ihres Durchsetzungsvermögens im beruflichen, sozialen, politischen und privaten Bereich.

Berufswahl, Zugang zur Aus- und Weiterbildung

- Erweiterung des Interessensspektrums von jungen Frauen und Männern
- Förderung der Ausbildung von jungen Frauen und Männern in „nicht-traditionellen“ Berufsbereichen
- Gleiche Zugangsbedingungen von jungen Frauen und Männern zur Bildung bzw. Weiterbildung (z.B. bedürfnisgerechte Organisation der Angebote in Bezug auf die zeitliche und örtliche bzw. barrierefreie Gestaltung)
- Gleicher Zugang für junge Frauen und Männer zu allen Bildungseinrichtungen unabhängig von sozialen und regionalen Rahmenbedingungen
- Gleicher Zugang für junge Frauen und Männer zu allen Bildungseinrichtungen durch Abbau von stereotypen geschlechtsspezifischen Bildungsentscheidungen
- Gleiche Zugangsbedingungen für Frauen und Männer zu allen Weiterbildungsmöglichkeiten (auch für Teilzeitbeschäftigte, ältere Arbeitnehmer/innen, Personen in Elternurlaub)

- Ermöglichung von gleichen Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen für Frauen und Männer
- Gleicher Zugang in der Information über Weiterbildungsangebote für Frauen und Männer
- Förderung der Weiter- und Höherqualifizierung von Frauen unter besonderer Berücksichtigung von Führungskulturen für weibliche Erwerbstätige
- Gleichwertige Berücksichtigung der Bedürfnisse von teilnehmenden Frauen und Männern bei der Gestaltung des Unterrichts sowie der Unterrichtsorganisation, unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, vom Alter und den körperlichen Fähigkeiten
- Unterstützung der Seniorität als fundamentalen Aspekt eines jeden Menschen vermittelt durch entsprechende Formen der Weiterbildung.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer

- Förderung des Zugangs von Frauen und Männern mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung durch eine entsprechende zeitliche und organisatorische Gestaltung der Weiterbildungsangebote
- Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bei der Informationssuche und dem Informationsmanagement
- Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern beim Zeit- und Selbstmanagement sowie bei der Organisation der Kinder- und Haushaltsbetreuung
- Förderung der beruflichen Selbständigkeit von Frauen
- Eigenständige soziale Absicherung von Frauen und Männern in allen Bildungsphasen
- Förderung der Qualifizierung von Männern für Familienarbeit
- Förderung der Teilnahme von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung für die Entwicklung von familiennahen Erwerbsformen.

3.5.2 Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen

- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern hinsichtlich Entscheidungen im Bildungswesen auf politischer Ebene, in der öffentlichen Verwaltung sowie in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen

- Gleiche Repräsentation von Frauen und Männern in Bildungs- und Lehrberufen auf allen Ebenen
- Gleiche Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten von Frauen und Männern im Bildungsbereich
- Gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer im Bildungswesen auf allen Ebenen
- Gleiche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer im Bildungsbereich
- Gleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern
- Gleichwertige und gleiche Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit von Frauen und Männern.

4 Methodische Grundlagen

Entsprechend der Fülle an Gender-Budgeting-Initiativen in den unterschiedlichen nationalen und regionalen Kontexten sind auch die Zugänge und Methoden von Gender Budgeting in den einzelnen Projekten äußerst vielfältig. Grundsätzlich befinden sich die Techniken und Instrumente für Untersuchungen zum Gender Budgeting noch in der Entwicklungsphase.

Für die vorliegende Untersuchung orientierten wir uns nach ausführlichen Recherchen verschiedenster Gender-Budgeting-Pilotprojekte im italienisch- wie auch im deutschsprachigen Raum u.a. an der in Oberösterreich erprobten Vorgehensweise (WIFO 2006) [8]. Dieses sehr umfassend gestaltete Pilotprojekt hatte u.a. den Anspruch, die jeweils angewandten Untersuchungsschritte, Ansätze und Methoden verallgemeinernd zu reflektieren und zu bewerten. Ausgehend von dieser für unsere Fragestellung sehr hilfreichen Reflexion schien uns die darin vorgeschlagene Vorgangsweise auch für unsere Untersuchung am zielführendsten zu sein.

4.1 Analysemethoden

Für die Analyse der Wirkungen öffentlicher Ausgaben aus Geschlechterperspektive kommt üblicherweise ein ganzes Bündel von Methoden zur Anwendung (WIFO 2006, 27) [8]. Im Rahmen dieser Untersuchung setzten wir u. a. folgende Analysemethoden ein:

- Beschreibende Analyse der Situation von Frauen und Männern auf der Grundlage vorhandener Daten, welche mithilfe von Analysekr Kriterien und -indikatoren strukturiert werden
- Analyse von Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen öffentlicher Ausgaben
- Inzidenzanalyse öffentlicher Ausgaben.

Eine Bewertung der öffentlichen Leistungen durch die Nutzer/innen mittels einer Umfrage – dies ist eine weitere in ähnlichen Studien öfters eingesetzte Methode – schien im Fall des ausgewählten Untersuchungsbereichs Berufsbildung nicht zielführend zu sein; ganz abgesehen davon, dass es die für das Projekt zur Verfügung stehenden Ressourcen weit überschritten hätte.

Die Methoden werden weiter unten jeweils genauer erläutert. Eine Besonderheit stellt dabei die Analyse der Ausgabeninzidenz dar. In einer umfassenden Definition sind darunter die Verteilungs- und Allokationswirkungen staatlicher Einnahmen und Ausgaben zu

verstehen. Es geht also darum, wer staatliche Transferzahlungen erhält und von den staatlichen (im Sinn von öffentlichen) Dienstleistungen profitiert und wem die bereitgestellten öffentlichen Güter nützen. Dabei sollten sowohl die Ebene der unmittelbaren Leistungsempfänger/innen (direkte Effekte), als auch nachgelagerte indirekte individuelle und gesamtwirtschaftliche Effekte betrachtet werden. In der Praxis ist das aber ein sehr aufwendiges Verfahren. Deshalb beschränken wir uns hier auf die Ausgabenseite und auf die direkten Leistungsempfänger/innen. Damit wird zwar einerseits die Transparenz der Verwendung öffentlicher Mittel bedeutend erhöht, andererseits ist die Analyse aber insofern begrenzt, als sie „Zweitrundeneffekte“, die eventuell andere Zielgruppen betreffen, oder auch Auswirkungen auf die Verteilung von nichtbezahlter Arbeit außer Acht lassen müssen.

Die vorliegende Untersuchung beruht auf der Analyse vorhandener Daten, insbesondere:

- Ergebnisse amtlicher Statistiken zu Bevölkerungsstruktur, allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung, Einkommen, Zeitverwendung usw.
- Sonderauswertungen von Haushalts- und Personaldaten der Landesverwaltung
- interne Statistiken zur Tätigkeit und zur Inanspruchnahme von Leistungen der untersuchten Bereiche der Landesverwaltung
- Erkenntnisse aus einschlägigen Studien.

Darüber hinaus kamen qualitative Verfahren zur Anwendung, insbesondere die Recherche und Auswertung von Dokumenten, aber auch persönliche Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der betroffenen Landesabteilungen, beispielsweise zur Identifizierung von Zielen und Kriterien, aber auch zur Darstellung der angebotenen Leistungen nach Art und Zielgruppe.

Der Untersuchungsaufbau stützt sich auf die Kategorien Input, Output und Outcome und verwendet diese als zentrale Untersuchungsaspekte.

Input bezeichnet die Ressourcen, die für die Bereitstellung einer bestimmten öffentlichen Leistung verwendet werden; das sind sowohl die eingesetzten Budgetmittel als auch die damit verbundene Arbeitsleistung von Personen.

Output beschreibt das direkte, unmittelbare Ergebnis einer Maßnahme bzw. die Bereitstellung einer bestimmten öffentlichen Leistung. In diesem Fall geht es um die Inanspruchnahme der Leistungen durch die unmittelbaren Leistungsbezieher/innen nach Geschlecht.

Outcome bedeutet die mittelbaren Effekte und Folgewirkungen öffentlicher Ausgaben. In diesem Zusammenhang ging es primär um die Erfassung des Nutzens (Benefit) aus den öffentlichen Leistungen für die Leistungsbezieher/innen selbst (internalisierter Nutzen) und die individuellen sowie gesamtwirtschaftlichen externen Effekte für mittelbar betroffene Individuen, gesellschaftliche Gruppen oder die Gesamtwirtschaft (Nutzenanalyse). Einen wichtigen und auch gut zu erfassenden Effekt stellt dabei die Beschäftigung jener Bediensteten dar, die die jeweiligen öffentlichen Leistungen erbringen.

Das Untersuchungsrastrer hat folgenden Aufbau:

- In der Beschreibung der *Ausgangssituation* im Bereich der Berufsbildung werden neben den inhaltlich-organisatorischen Rahmenbedingungen die bildungspolitischen Ziele und die Gleichstellungsziele beschrieben sowie strukturelle Unterschiede in der Lebenssituation von Frauen und Männern identifiziert.
- Bei den *eingesetzten Mitteln* wird neben den eingesetzten Finanzmitteln der personelle Einsatz berechnet.
- Die *angebotenen Leistungen* beschreiben Art, Struktur und Umfang der dargebotenen Leistungen sowie geschlechts- wie diversitätsspezifische Angebote.
- Bei den *Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen* steht der Effekt auf die Beschäftigung und die Einkommen, der von der Erstellung einer öffentlichen Leistung ausgeht, im Vordergrund.
- Bei der *Inanspruchnahme von Leistungen* geht es darum, in welchem Ausmaß die Zielgruppe der Leistungen, also junge Frauen und Männer bzw. erwachsene Frauen und Männer, bestimmte öffentliche Leistungen in Anspruch nimmt.
- Das *Ergebnis der Inanspruchnahme* bildet die indirekten Wirkungen aus der Inanspruchnahme einer öffentlichen Leistung für Frauen und Männer ab. Dabei kann es sich sowohl um die unmittelbaren Leistungsempfänger/innen als auch um andere Personen handeln (z.B. deren Eltern oder Partner/innen).
- Bei den *indirekten Effekten der Leistungserbringung* geht es vor allem um Auswirkungen auf ehrenamtliche Arbeit, unbezahlte Arbeit durch Familienangehörige oder in Form von Nachbarschaftshilfe. Im Vordergrund stehen hierbei strukturelle Wirkungen öffentlicher Leistungen auf die Care Economy sowie weitere Arbeit außerhalb von Markt und Staat und die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeit und Zeit.

4.2 Prozesszugang

Neben dem analytischen Zugang spielt in der vorliegenden Untersuchung auch der Prozesszugang eine Rolle. Dieser konkretisierte sich in der Einrichtung einer projektbegleitenden Steuergruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der untersuchten Abteilungen, übergeordneter Abteilungen der Landesverwaltung, nämlich des Frauenbüros wie auch der Abteilung für Finanzen und Haushalt, sowie des Forschungsteams unter Moderation der Projektleitung. Der Steuergruppe kam im Projekt die wichtige Aufgabe zu, dem Projektteam in Form von Feedbacks die Untersuchungsergebnisse rückzuspiegeln, ihre jeweilige Fachkompetenz einzubringen wie auch den Transfer hin zu den jeweiligen Abteilungen zu ermöglichen. Darüber hinaus sollte dadurch neben Genderkompetenz auch Kompetenz und Know-how im Zusammenhang mit der Implementierung von Gender Budgeting geschaffen werden. Die Mitglieder der Steuergruppe gingen aus einer Informationsveranstaltung zum gegenständlichen Projekt für interessierte Abteilungen der Landesverwaltung zu Projektbeginn hervor. Insgesamt wurden im Laufe des Projekts fünf halbtägige Workshops durchgeführt.

4.3 Analysekriterien und -indikatoren

Für die Erfassung und Bewertung existierender Ungleichheiten in der Lebenssituation von Frauen und Männern, des Angebots an öffentlichen Leistungen, der Inanspruchnahme des Angebots durch die Nutzer/innen wie auch die Wirkungen dieser Angebote bedarf es geschlechtsspezifischer Analysekriterien und Indikatoren.

Deren Aufgabe ist es, „die Darstellung der Lebenslage von Frauen und Männern zu ermöglichen und das Ausmaß von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzuzeigen; Ursachen für bestehende Ungleichheiten zu erfassen und Hinweise für gegensteuernde Politikmaßnahmen zu geben; zu zeigen, inwieweit öffentliche Ausgaben die besonderen Bedarfslagen von Frauen und Männern bzw. allgemein der Zielgruppen abdecken können; und den Wirkungsgrad von Verwaltungshandeln zu erfassen bzw. die Auswirkungen von Politikmaßnahmen zu überwachen (Dijkstra/Hanmer 2000 zit. in WIFO 2006, 30) [8].“

Bei den Analysekriterien wird entsprechend der Orientierung an Input, Output und Outcome zwischen Strukturkriterien, Inputkriterien, Outputkriterien sowie Outcomekriterien unterschieden.

Strukturkriterien dienen der Beschreibung der geschlechtsspezifischen Ausgangssituation im Untersuchungsbereich. Inputkriterien

bilden die Grundlage für die Erfassung des Inputs, der zur Erstellung der öffentlichen Leistung eingesetzt wird. Outputkriterien erfassen den Output, der sich aus den in den jeweiligen Budgetbereich eingesetzten Ressourcen ergibt. Mithilfe der Outcomekriterien wird der Outcome für die Zielgruppe wie auch für andere davon betroffene Personengruppen erhoben.

Zur Konkretisierung von Analyse Kriterien bedarf es wiederum Indikatoren. Indikatoren sind Merkmale, mit denen sich Veränderungen von vielschichtigen Situationen auf eine vergleichsweise einfache Weise abbilden lassen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die Größe bzw. die Ausprägung der gewählten Merkmale messbar – also mit einer Zahl umschreibbar – oder zumindest überprüfbar ist. Indikatoren sind für eine klare und präzise Definition von Zielen bildungspolitischer Interventionen unerlässlich. Gleichzeitig legen sie fest, wie das Erreichen der gesetzten Ziele zu einem späteren Zeitpunkt überprüft werden kann.

Die Umsetzung einer geschlechterorientierten Bildungspolitik setzt die Benennung gleichstellungsorientierter Indikatoren voraus. Im Zusammenhang von Gender-Budgeting-Untersuchungen leisten Indikatoren Folgendes: Sie geben einen Überblick über die Lebenslagen von Frauen und Männern; sie zeigen, inwieweit Budgets und Transferleistungen die besonderen Bedarfslagen der verschiedenen Zielgruppen abdecken können; sie geben Aufschluss über den Wirkungsgrad von Verwaltungshandeln und von Sozialtransfers auf die Zielgruppen und verweisen auf aktuelle Probleme und unerwünschte Entwicklungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit (Zebisch 2002, 26) [22]. In die Bestimmung von Indikatoren fließen immer auch politische bzw. gesellschaftlich-normative Grundsatzentscheidungen und Werturteile ein.

Bei der Bildung von Indikatoren für den vorliegenden Untersuchungsbereich bauten wir auf Beispiele angewandter Gleichstellungsindikatoren auf, welche in einschlägigen Gender-Budgeting-Studien bereits eingesetzt wurden und welche sich in der Regel auf von der UNO oder der Europäischen Union entwickelte Indikatorensets beziehen (u.a. WIFO 2006, 32 ff.; SWM 2006, 22 ff.) [8] [23].

4.4 Auswahl der Untersuchungsbereiche und der Budgetpositionen

4.4.1 Kriterien für die Auswahl

Hinsichtlich der Kriterien für die Auswahl der Untersuchungsbereiche für die Gender-Budgeting-Analyse orientierten wir uns weitgehend an Überlegungen und Erkenntnissen, die in verschie-

denen Gender-Budgeting-Studien bereits getroffen wurden. Demnach ist bei der Auswahl eine der ersten Fragen jene nach dem Implementierungsstadium des Gender-Budgeting-Prozesses. Für den Fall, dass die Gender-Budget-Analyse im Rahmen eines Pilotprojekts durchgeführt wird, der Prozess erst initiiert werden muss, wie dies im vorliegenden Projekt der Fall ist, wird empfohlen, die Auswahl auf einige wenige Bereiche zu beschränken und diese vertieft zu untersuchen. Daran kann beispielhaft die Eignung verschiedener Analysemethoden und ihre Umsetzung demonstriert werden. Ein weiteres Kriterium betrifft die quantitative Bedeutung der Budgetbereiche und -positionen im Gesamtbudget, denn erfahrungsgemäß weisen „sehr kleine Budgetpositionen nur begrenzte (geschlechtsspezifische) Effekte auf“ (WIFO 2006, 14) [8]. Darüber hinaus spielen bei der Auswahl auch die politischen Handlungsspielräume wie auch die fiskalische Autonomie eine Rolle. In Hinblick auf die spätere Implementierung wird empfohlen, jene Positionen auszuwählen, in denen gewisse Entscheidungsspielräume gegeben sind. Zu guter Letzt ist auch die Genderrelevanz ins Feld zu führen, obwohl davon ausgegangen werden kann, dass es kaum budgetpolitische Maßnahmen ohne geschlechtsspezifische Implikationen geben wird. Fakt ist, dass der Genderrelevanz nicht zu große Bedeutung beigemessen werden sollte, um angesichts des Pilotcharakters keine Standards zu setzen, die wiederum geschlechtsspezifische Verzerrungen aufweisen.

4.4.2 Der Auswahlprozess

Der konkrete Auswahlprozess der Untersuchungsbereiche erfolgte im Laufe des Projekts und gestaltete sich eher langwierig. Zur Gewinnung von Kooperationspartnern wurde zu Projektbeginn eine Informationsveranstaltung zu den Projektinhalten und -zielen für ausgewählte Abteilungen der Landesverwaltung aus dem „Ressort für deutsche und ladinische Berufsbildung, Bildungsförderung und Universität“, dem „Ressort für Arbeit, Innovation und Forschung, Genossenschaften, Chancengleichheit und italienische Berufsbildung“, dem „Ressort für Handwerk, Industrie, Handel, Finanzen und Haushalt“ und dem „Landesinstitut für Statistik“ (ASTAT) durchgeführt. Diese Zusammenstellung entsprach bereits einer gewissen Vorauslese, die sich u.a. aufgrund von Interessensbekundungen in der Antragsphase des Projekts ergeben hatte. Trotz grundsätzlicher Offenheit aller Teilnehmer/innen für das Thema erklärten sich bei dieser Veranstaltung nur die Vertreter/innen der Berufsbildung und der Abteilung Finanzen und Haushalt zu einer Mitarbeit am Projekt bereit. In der Folge wurden noch weitere Ressorts, bei denen geschlechtsspezifische Dispari-

täten zu vermuten waren, als potenzielle Partner ins Auge gefasst, insbesondere die Abteilung Mobilität im „Ressort für Personal, Tourismus und Mobilität“ und die Abteilung Sozialwesen im „Ressort für Gesundheit und Sozialwesen“. Trotz intensiver Bemühungen um Kooperation scheiterten diese. Die angesprochenen Abteilungen lehnten eine Mitarbeit aus Überlastung wegen einer Fülle laufender Projekte und daher mangelnder Ressourcen ab.

Schlussendlich zeigten sich in diesem Verwaltungsbereich die Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung (Abteilung 20), die Abteilung für italienische Berufsbildung (Abteilung 21), die Abteilung für die land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung (Abteilung 22) an einer Kooperation interessiert. Dies führte zur Entscheidung, den Pilotcharakter des Projekts durch eine vertiefte Untersuchung der oben angeführten Abteilungen, und zwar in den Leistungsbereichen „Berufliche Grundausbildung“ und „Berufliche Weiterbildung“, zu unterstreichen. Einschränkend muss an dieser Stelle jedoch festgehalten werden, dass die Budgetkapitel der ESF-Dienststelle der Abteilung 39 „Europa-Angelegenheiten“, über die im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine Fülle von Initiativen und Projekte gefördert werden, ebenfalls zum Funktionsziel 5 „Berufsbildung“ zählen. Auf ausdrücklichen Wunsch der ESF-Dienststelle wurden sie jedoch von dieser Untersuchung ausgeklammert. Es ist allerdings anzumerken, dass die Abteilungen für Berufsbildung selbst Projekte durchführen, die vom ESF finanziert werden; diese sind in den Statistiken zum Angebot und zur Inanspruchnahme enthalten.

5 Überblick über den Untersuchungsbereich Berufsbildung

Der Bereich Berufsbildung innerhalb der Südtiroler Landesverwaltung wird von der Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung – Abteilung 20/Ressort für deutsche und ladinische Berufsbildung, Bildungsförderung und Universität, von der Abteilung für italienische Berufsbildung – Abteilung 21/Ressort für Arbeit, Innovation und Forschung, Genossenschaften, Chancengleichheit und italienische Berufsbildung sowie von der Abteilung für die land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung – Abteilung 22/Ressort für Landwirtschaft, Informationstechnik, Grundbuch und Kataster verwaltet. Weiters zählen haushaltstechnisch die von der ESF-Dienststelle verwalteten Budgetkapitel zum Funktionsziel 5 „Berufsbildung“ (siehe oben). Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Verwaltungsbereichs Berufsbildung sind durch das Neue Autonomiestatut der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol geregelt: „Die Provinzen sind befugt, im Rahmen der im Artikel 4 gesetzten Grenzen Gesetzesbestimmungen auf folgenden Sachgebieten zu erlassen: [...] 29. Berufsertüchtigung und Berufsausbildung (S. 70-72) [25].“ Die primäre Zuständigkeit für die Berufsbildung liegt damit beim Land. „Die Berufsbildung hat die berufliche Orientierung, die berufliche Grund- und Fachausbildung sowie die berufliche Weiterbildung zum Bildungsziel (S. 6) [24].“

5.1 Leistungsbereiche der Berufsbildung

Der zentrale Leistungsbereich der untersuchten Abteilungen ist die Berufsausbildung an den Landesberufs- und Fachschulen, und zwar sowohl als schulischer Teil der Lehre als auch in Form von Vollzeitlehrgängen. Weitere wichtige Leistungsbereiche stellen die berufliche Weiterbildung sowie die schulische und berufliche Integration dar. Dazu kommen ergänzende Leistungen wie die Überwachung der Lehrverträge, die Durchführung von Lehrabschluss- und Meisterprüfungen und verschiedene Beratungsdienste.

Es gibt zwischen den drei Abteilungen Unterschiede in Bezug auf die angebotene Leistungen und die Organisationsstruktur: Die Abteilungen 20 und 21 verfügen über eigene Koordinationsstellen für berufliche Weiterbildung und für schulische und berufliche Integration; das an der Abteilung 20 angesiedelte Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung ist für die gesamte Meisterausbildung aller drei Abteilungen zuständig; die Abteilung 21 bietet als einzige der drei Abteilungen auch Berufsberatung an und

die Abteilung 22 verfügt über eine eigene Dienststelle für Bergbauernberatung.

5.1.1 Berufsausbildung

Den Abteilungen für Berufsbildung kommt die Aufgabe zu, die unterschiedlichen Ebenen der beruflichen Ausbildung zu planen, zu entwickeln und durchzuführen: berufliche Orientierung, Grund- und Fachausbildung, Spezialisierung sowie Höherqualifizierung. Darüber hinaus gilt es, Qualitätsstandards zu definieren und zu überprüfen. Der Anspruch lautet, ein offenes System für eine möglichst umfassende berufliche Bildung in der wandlungsaktiven Gegenwartsgesellschaft anzubieten und zu gewährleisten. Auch die entsprechende Aus- und Fortbildung der Ausbilder/innen spielt hierbei eine wichtige Rolle [26].

Die Durchführung der Berufsausbildung erfolgt an den insgesamt 26 Landesberufs- und Fachschulen. Davon gehören 11 Landesberufsschulen mit deutscher (und ladinischer) Unterrichtssprache zur Abteilung 20, 7 Landesberufsschulen mit italienischer Unterrichtssprache zur Abteilung 21 und 8 Fachschulen mit deutscher Unterrichtssprache zur Abteilung 22. Jede der auf das ganze Land verteilten Berufs- und Fachschulen hat eine bestimmte fachliche Ausrichtung und bietet meist mehrere unterschiedliche Typen von Berufsausbildungen an. Grundsätzlich werden dadurch alle branchenspezifischen Ausbildungssparten im Bereich Handwerk und Industrie, Dienstleistungen (Handel, Tourismus, Sozialberufe) sowie Land- und Hauswirtschaft angeboten.

5.1.1.1 Lehrlingswesen und Ausbildung für Meister/innen

Die aktuelle Liste der in Südtirol möglichen Lehrberufe enthält 120 Berufsbezeichnungen, wobei das Landesgesetz Nr. 2 vom 20. März 2006 drei Formen der Lehre vorsieht:

1. Die traditionelle Lehre dauert in der Regel 3 Jahre – bei komplexen Berufen auch 4 bis 5 Jahre – und setzt den erfolgreichen Mittelschulabschluss voraus sowie ein Mindestalter von 15 Jahren und 9 besuchte Schuljahre. Sie führt zu einer beruflichen Erstqualifikation, mit der gleichzeitig die Bildungspflicht erfüllt wird.
2. Die Höhere Lehre¹², die nach einer Erstausbildung – Abschluss einer Oberschule, einer Fachschule oder einer Lehre – zu einer Zusatzqualifikation oder Spezialisierung führt. Diese Form der Lehre dauert von 1,5 bis 3 Jahre.

¹² Diese Form der Lehre wurde erst 2006 eingeführt und konnte daher im Analysezeitraum nicht berücksichtigt werden.

3. Die Diplomlehre¹³, über die u.a. ein Universitätsdiplom erreicht werden kann: Sie dauert in der Regel ein Jahr länger als die reguläre Ausbildungszeit.

Kennzeichen der Lehre ist die Ausbildung im sogenannten dualen System, also sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule. Der schulische Teil umfasst bei der traditionellen Lehre ca. 400 Stunden (ein Tag pro Woche oder als Block) und dauert in der Regel 3 Jahre.

Der Meisterbrief ist die höchste Qualifikation in den praktischen Berufen des Handwerks, des Gastgewerbes und des Handels. Derzeit gibt es in diesen drei Fachbereichen insgesamt 72 „Meisterberufe“ und 2 Befähigungsberufe.

Die Zulassungsvoraussetzungen zur „Meisterprüfung“ unterscheiden sich nach Fachbereich, im Allgemeinen sind ein Gesellenbrief, ein Fachschuldiplom oder eine mehrjährige qualifizierte Berufserfahrung Voraussetzung.

Die „Meisterprüfung“ besteht aus 4 Teilen: Unternehmensführung, Berufspädagogik, Fachtheorie und Fachpraxis. Zur Vorbereitung auf die einzelnen Teile der Prüfung werden berufsbegleitende Kurse angeboten, normalerweise mit einer Gesamtdauer von 600-800 Stunden pro Jahr¹⁴ [27].

Die Abteilung 20 überwacht zudem alle Lehrverträge und organisiert die Lehrabschluss- und Meisterprüfungen und verleiht die entsprechenden Diplome („Gesellenbrief“, „Meisterbrief“).

5.1.1.2 Vollzeitausbildungen

Die Vollzeitausbildungen dauern im Allgemeinen 3 Jahre, teilweise 4 Jahre¹⁵. Bei den Fachausbildungen der Abteilung 20 bildet das erste Jahr die Berufsgrundstufe, auf die dann die weiterführende Berufsfachschule aufbaut; diese ist zweijährig und schließt nach insgesamt drei Jahren (1 Jahr Berufsgrundstufe – 2 Jahre Berufsfachschule) mit dem Facharbeiterbrief bzw. dem Fachschuldiplom ab. Die Abteilung 21 und 22 hingegen integrieren das erste Jahr meist in die 3- oder 4-jährige Fachausbildung. Nach Abschluss der Ausbildung stehen jeweils verschiedene Möglichkeiten für eine weitere Spezialisierung offen [28].

Auch die fachliche Ausrichtung der Vollzeitausbildungen unterscheidet sich zwischen den Abteilungen für Berufsbildung. Klassische Berufsfelder, innerhalb derer Ausbildungen sowohl in

¹³ Ebd.

¹⁴ Informationen von Dr. Thomas Prunner, Abteilung 20

¹⁵ V.a. Fachausbildungen der Abteilung 22

deutscher als auch in italienischer Sprache angeboten werden, sind z.B. „Maschinenbau/ Metallbearbeitung/ Mechanik“, „Handel und Dienstleistung“ und „Soziale Berufe“ [29].

5.1.1.3 Schulische und berufliche Integration/ Individuelle Berufsbildung für sozial Benachteiligte

Die Koordinationsstellen für schulische und berufliche Integration beraten und informieren Schüler/innen und Erwachsene mit individuellen Bedürfnissen¹⁶ zu den Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung und zum (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt. Wichtige Maßnahmen sind:

- Integration an den Berufsschulen: Schüler/innen mit besonderen Bedürfnissen besuchen bis zum Abschluss der Schulpflicht Regelklassen und haben die Möglichkeit, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren.
- Berufsfindung und Anlehre: Der einjährige Lehrgang zur Berufsfindung dient Schülerinnen und Schülern mit Funktionsdiagnose zur Berufsorientierung und Berufsfindung. Die Anlehre stellt eine Alternative zur Lehrlingsausbildung dar.
- Lehrgang für Hörgeschädigte: er dient der erfolgreichen Eingliederung von hörgeschädigten Jugendlichen in die Berufswelt.
- Betriebspraktikum und Basisqualifizierung: das sind Maßnahmen für arbeitslose EU-Bürger/innen und Menschen mit Behinderung oder psychosozialen Problemen mit dem Ziel, den Ein- bzw. Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern [30].

Der *Servizio formazione individuale* der Abteilung 21 bietet denselben Dienst in italienischer Sprache an. Spezielle Projekte der italienischen Berufsbildung sind:

- Projekt M.I.D.A. (Modell zur Eingliederung „andersfähiger“ Schüler/innen im Betrieb)
- Projekt „Gezielte Beibehaltung“ – Verbleib „andersfähiger Personen“ im Betrieb [31].

¹⁶ Überholte Begriffe wurden fallen gelassen und neue eingeführt: Statt Bezeichnungen wie „Behinderung“, „Beeinträchtigung“ und „besondere Bedürfnisse“ wird der Begriff „individuelle Bedürfnisse“ verwendet (vgl. Tätigkeitsbericht 2007 der Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung).

5.1.2 Berufliche Weiterbildung

Die Zuständigkeit für den Analysebereich „berufliche Weiterbildung“¹⁷ der deutschen und ladinischen Berufsbildung liegt bei der Koordinationsstelle für berufliche Weiterbildung/ESF/EU (Abteilung 20.0.1). Die Koordinationsstelle ist Ansprechpartnerin für alle Fragen der Weiterbildung und arbeitet eng mit den Landesberufsschulen zusammen. Dasselbe gilt für die Abteilung 21, bei der ebenso eine Koordinationsstelle für berufliche Weiterbildung eingerichtet ist¹⁸. Die Abteilung 22 verfügt über keine eigene Koordinationsstelle.

Die berufliche Weiterbildung teilt sich organisatorisch in zwei zentrale Bereiche: 1.) Berufliche Weiterbildung an den Landesberufsschulen („Eigenregie“); 2.) Förderung von „Betrieben/Körperschaften“¹⁹ und Einzelpersonen. Außerdem gibt es einige Weiterbildungsveranstaltungen, die über Vereinbarung organisiert werden.

- **Eigenregie:** Die Koordinationsstellen zur beruflichen Weiterbildung und die Abteilung 22 koordinieren im Vorfeld die Weiterbildungsprogramme der einzelnen Landesberufsschulen und Fachschulen, um die Abstimmung auf das Ausbildungsprofil der jeweiligen Schule zu gewährleisten und Überschneidungen zwischen den Kursangeboten zu vermeiden. Die Finanzierung erfolgt über die Abteilungen für Berufsbildung.
- **Förderung:** Diesen Organisationsbereich gibt es nur an den Abteilungen 20 und 21. Bei der Förderung von Unternehmen und Körperschaften sowie Einzelpersonen werden Weiterbildungskurse finanziell gefördert, die von anderen Institutionen organisiert und angeboten werden. Förderungen erhalten die Anbieter/Organisatoren oder die Teilnehmer/innen der Kurse. Die Finanzierung erfolgt teilweise über Staatsgelder und wird dann abteilungsübergreifend verwaltet.
- **Vereinbarung:** Auch diesen Organisationsbereich gibt es nur an den Abteilungen 20 und 21. Ein Teil der beruflichen Weiterbildungsangebote wird über Vereinbarung zwischen den Abteilungen und gemeinnützigen Trägern (z.B. KVW) sowie Privatpersonen abgewickelt, die mit Landesgeldern finanziert werden.

¹⁷ Unter Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit zu verstehen.

¹⁸ 21.0.2. Formazione continua sul lavoro

¹⁹ Originalbezeichnung laut Homepage der Abteilung 21: „Contributi per enti di formazione/aziende max 500 ore (L.P. 29/77)“.

Die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten in Südtirol fallen nur zum Teil in die Zuständigkeit der genannten Abteilungen. Neben dem Angebot von Fortbildungen bzw. deren Förderung durch andere Ressorts der Landesverwaltung, etwa der Abteilung Gesundheitswesen und der Abteilungen für Kultur, gibt es auch eine Vielzahl von privaten Trägerorganisationen, die Kurse und Veranstaltungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung organisieren. Diese Aktivitäten werden in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt.

5.1.3 Informations- und Beratungsangebot

Die Abteilung 21 bietet einen Informations- und Beratungsdienst in Bezug auf Aus-/Weiterbildung und Arbeit für Jugendliche an, insbesondere Informationsgespräche, individuelle Beratung und spezifische Hinweise auf Berufsbildungskurse, abgestimmt auf die persönlichen Eigenschaften und Erwartungen, sowie auf die beruflichen Fähigkeiten und Begabungen des Einzelnen. Daneben richtet sich der Dienst auch an Erwachsene, insbesondere Personen mit Beschäftigungsschwierigkeiten.

Die Bergbauernberatung der Abteilung 22 ist auf die fünf Fachbereiche Betriebswirtschaft, Bauwesen/Landtechnik, Futterbau, Sonderkulturen und Viehwirtschaft aufgebaut.

5.2 Ziele der Berufsbildung

Die weiter oben dargestellten Gleichstellungsziele für die Berufsbildung beziehen sich unter anderem auf die im Mehrjahresplan zur Berufsbildung 2002-2006 in Südtirol niedergelegten Vorgaben in Leitlinie 5 zu den bildungspolitischen Zielen und insbesondere in Leitlinie 7 zu den gleichstellungsspezifischen Zielen. Bevor wir uns nachfolgend mit der Strukturanalyse und der Ist-Analyse in der Berufsbildung befassen, wo diese Ziele unmittelbar über die jeweils entwickelten Indikatoren als Bewertungsmaßstab einfließen, seien die Inhalte beider Leitlinien an dieser Stelle genauer dargestellt.

5.2.1 Bildungspolitische Ziele

Ein wichtiges Steuerinstrument ist der Mehrjahresplan zur Berufsbildung. Er beschreibt die übergeordneten Bildungsziele mit folgenden neun Leitlinien:

- L1: Die Berufsbildung im schulischen Angebotsspektrum zur Erfüllung der Bildungspflicht attraktiv und dauerhaft verankern
- L2: Das Duale System aktualisieren und zeitnah ausbauen

- L3: Das differenzierte Angebot der Berufsbildung als eigenständige Bildungssäule stärken und praxisnah laufend verbessern
- L4: Förderung der Höheren Technischen Bildung und der Höheren Lehre
- L5: Berufliche und berufsbegleitende Weiterbildung zeitnah strukturieren, besser als bisher ins Erwerbsleben integrieren und transparent zertifizieren
- L6: Differenzierungsmaßnahmen zur Chancengleichheit und Begabtenförderung weiterentwickeln
- L7: Die beruflich orientierende Mädchenarbeit entwickeln, die berufliche Etablierung von Mädchen und Frauen stärken, die Vereinbarkeit der Erwerbs- und Familienarbeit für die Geschlechter unterstützen und zur Chancengerechtigkeit beitragen
- L8: Territoriale Berufsbildungsdialoge und telematisch gesteuerte Lernkulturen zur Begleitung des Modernisierungsprozesses in der Wirtschaft aufbauen
- L9: Landesberufsschulen zu territorialen Kompetenz- und Qualitätszentren weiterentwickeln [24].

5.2.2 Gleichstellungsspezifische Ziele

Wie aus der obigen Aufstellung hervorgeht, sind konkrete Ziele zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der siebten Leitlinie des Mehrjahresplanes zur Berufsbildung 2002-2006 festgehalten, wo es im Einzelnen heißt (S. 77):

- Mehr Chancengerechtigkeit für Mädchen und Frauen in der Berufs- und Arbeitswelt
- Abbau der geschlechterspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Unterstützung der Rückkehr in das Berufsleben.

Darüber hinaus sehen zwei berufspraktische Bildungsverpflichtungen die

- „Förderung des Zugangs der Mädchen zu einer beruflich breit gestreuten Grundausbildung mit attraktiven Laufbahnchancen“ (...) sowie die
- „beständige Weiter- und Höherqualifizierung der weiblichen Erwerbstätigen unter besonderer Berücksichtigung von beruflichen Wiedereinsteigerinnen, von Teilzeitbeschäftigten und

von weiblichen Nichterwerbstätigen unter besonderer Berücksichtigung der Verbesserung der Laufbahnentwicklung für Frauen, der Förderung des weiblichen Unternehmertums, der beruflichen Selbständigkeit von Frauen, ihres wissenschaftlichen und technischen Kompetenzerwerbs und der entsprechenden Qualifikationen“ (S. 81) vor.

Daneben gibt es noch eine Reihe von explizit formulierten Maßnahmen, die nachfolgend dargestellt werden:

- Maßnahme 21: Förderung der beruflichen Höherqualifizierung und Entwicklung von Führungskulturen für weibliche Erwerbstätige
- Maßnahme 22: Mädchen und Frauen neue Bildungsmöglichkeiten eröffnen
- Maßnahme 23: Orientierende Mädchenarbeit in der beruflichen Bildung
- Maßnahme 29: Ausbildung von Lehrkräften zur orientierenden Mädchenarbeit [24].

5.3 Strukturanalyse im Berufsbildungsbereich in Bezug auf die Gleichstellung – Wichtigste Ergebnisse

Das Ziel der Strukturanalyse im Berufsbildungsbereich besteht in der Identifikation von Ungleichheiten in der Lebenssituation von Frauen und Männern. Grundlage für die Darstellung bilden Indikatoren, welche sich an den bildungs- und gleichstellungspolitischen Zielen der Berufsbildung orientieren. Im Zusammenhang mit Bildung betrifft dies folgende Indikatoren:

- Bildungsstand und Bildungsverhalten der Bevölkerung, darunter insbesondere das Weiterbildungsverhalten
- Berufswahlverhalten
- Erwerbsarbeit nach Geschlecht, Branchen und beruflicher Position
- Einkommen nach Geschlecht, Alter, Branchen
- Teilzeitquoten nach Geschlecht, Branchen und beruflichen Positionen
- Bildungsspezifische Erwerbsquoten nach Geschlecht
- Unbezahlte Familienarbeit nach Geschlecht und Erwerbsbeteiligung
- Ehrenamtliche Arbeit nach Geschlecht und Erwerbsbeteiligung.

5.3.1 Bildungsstand und Bildungsverhalten

5.3.1.1 Bildungsstand

Einen zentralen Strukturindikator zur Erfassung des Bildungsstandes stellt die abgeschlossene Ausbildung dar. Während höhere Schulbildung früher vorwiegend von Männern erreicht wurde, haben die Frauen in den letzten Jahrzehnten nicht nur aufgeholt, sondern sie weisen heutzutage im Durchschnitt einen deutlich höheren formalen Bildungsgrad auf. Heute besuchen in Südtirol 4 von 5 Mädchen, aber nur 3 von 5 jungen Männern eine Oberschule. Entsprechend liegt auch die Maturantenquote bei jungen Frauen um 20 Prozentpunkte über jener altersgleicher Männer. Umgekehrt entscheiden sich männliche Jugendliche doppelt so oft für eine berufliche Lehre und auch etwas häufiger für einen Vollzeitlehrgang der Berufsbildung (siehe Tabelle 1 und Tabelle 2).

		<i>Gesamt</i>	<i>Berufsschulen</i>		<i>Ober- schulen</i>
			<i>Lehrlings- kurse</i>	<i>Vollzeit- lehrgänge</i>	
Schüler	Männer	13.088	2.741	2.268	8.079
	Frauen	13.162	1.268	1.713	10.181
Anteil Frauen		50,1%	31,6%	43,0%	55,8%
Besuchs- quote	Männer	97,5%	20,4%	16,9%	60,2%
	Frauen	104,6%	10,1%	13,6%	80,9%
Abweichung Frauen von Männern		7,0%	-10,4%	-3,3%	20,7%

Tabelle 1: Schüler/innen an Berufs- und Oberschulen nach Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Quelle: Statistisches Jahrbuch für Südtirol 2006 [32]

	<i>Gesamt</i>	<i>Doktorat</i>	<i>Univ.- Diplom</i>	<i>Ma- tura</i>	<i>Anderer Ober- schul- ab- schluss</i>	<i>Mittel- o. Berufs- vorberei- tungs- schule</i>	<i>Grund- schule</i>	<i>Ohne Stu- dien- titel</i>
6-19 Jahre	48,7%	-	-	60,7%	51,8%	48,1%	47,4%	48,7%
20-39 Jahre	48,9%	52,4%	67,3%	53,5%	58,8%	42,5%	35,8%	43,2%
40-59 Jahre	49,7%	39,1%	56,5%	46,2%	60,9%	47,6%	53,9%	41,5%
60 und mehr	57,2%	33,5%	39,4%	46,7%	63,8%	52,1%	60,9%	61,9%
Gesamt	51,0%	44,7%	61,5%	51,3%	59,6%	46,2%	55,9%	49,9%

Tabelle 2: Anteil der Frauen an der Wohnbevölkerung im Alter von sechs Jahren und mehr nach Altersklassen und Bildungsgrad – 2001

Quelle: Gender-Bericht 2006 [33]

Damit ist festzuhalten, dass Frauen in Bezug auf die schulische Bildung sicher keine Benachteiligung mehr erfahren, dass aber weiterhin Unterschiede im Bildungs- und Berufswahlverhalten der Geschlechter bestehen, die sich tendenziell sogar zu vergrößern scheinen.

5.3.1.2 Bildungsverhalten

Frauen haben auch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung ein ausgeprägtes Interesse an Weiterbildung: Der Frauenanteil an Weiterbildungskursen liegt bei zwei Drittel (siehe Tabelle 3). Tatsache ist aber, dass sich trotz einer höheren Beteiligung an Weiterbildungsveranstaltungen bei den Frauen nicht zwangsläufig bessere Karriere- und Einkommensbedingungen ergeben. Neben vorwiegend wirksamen strukturellen und organisationskulturellen Faktoren dürfte dies u.a. auch auf die – in verschiedenen Studien zur „gläsernen Decke“ (u.a. Buchinger/Pircher 1993 [34]) bereits beschriebene – Neigung von Frauen zurückzuführen sein, mit ihren Weiterbildungen zwar ein weites Interessensspektrum abzudecken, sich aber im Verhältnis weniger oft gezielt als Männer im jeweiligen Berufsbereich weiter zu qualifizieren. Dies belegen auch die unten angeführten Zahlen.

	<i>Ge- samt</i>	<i>Beruf. WB</i>	<i>Schul. univ. Kurse</i>	<i>dt. / it. Sprache</i>	<i>An- dere Sprache</i>	<i>Hobby Frei- zeit</i>	<i>Ge- sund- heit/ Sport</i>	<i>Kul- tur. / pers. WB</i>	<i>So- zial-/ gesell- schafts- -polit.B</i>
Männer	60.661	13.631	365	4.830	3.718	11.725	5.546	13.799	7.114
Frauen	119.878	18.143	538	6.725	4.948	20.050	23.340	35.308	10.760
Anteil Frauen	66,4%	57,1%	59,6%	58,2%	57,1%	63,1%	80,8%	71,9%	60,2%

Tabelle 3: Teilnehmer/innen an Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht und Themenbereich – 2006

Quelle: ASTAT-info Nr. 35, Juli 2007 [35]

5.3.2 Erwerbs- und Einkommenschancen

Im Unterschied zur Bildungsbeteiligung sind Frauen nach wie vor viel weniger ins Erwerbsleben integriert: Insgesamt machen die weiblichen Erwerbspersonen in Südtirol nur gut 40% derjenigen Personen aus, die tatsächlich erwerbstätig oder auf Arbeitssuche sind (siehe Tabelle 4).

	<i>Erwerbstätige</i>	<i>Arbeitssuchende</i>	<i>Erwerbspersonen</i>
Männer	132.900	2.600	135.500
Frauen	94.700	3.500	98.200
Anteil Frauen	41,6%	57,4%	42,0%

Tabelle 4: Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitssuchende) nach Geschlecht – 2006

Quelle: ASTAT-info Nr. 16, Mai 2007 [36]

Nur rund 60% der Frauen im Vergleich zu 80% der Männer im Alter zwischen 15 und 64 Jahren gehen einer bezahlten Tätigkeit nach. Und trotz des kontinuierlich steigenden Bildungsgrads der Frauen ist im Beobachtungszeitraum 2002 bis 2006 keine Zunahme bei der Erwerbsbeteiligung insgesamt zu erkennen (siehe Tabelle 5).

		2002	2003	2004	2005	2006
Erwerbstätigenquote (a)	Männer	79,5%	79,4%	78,9%	78,9%	79,8%
	Frauen	58,8%	59,4%	59,4%	59,0%	59,1%
Abweichung Frauen von Männern		-20,7%	-20,0%	-19,5%	-19,9%	-20,7%
Arbeitslosenquote (b)	Männer	1,9%	1,9%	2,0%	2,2%	1,9%
	Frauen	2,9%	3,6%	3,5%	3,5%	3,6%
Abweichung Frauen von Männern		1,0%	1,7%	1,5%	1,3%	1,7%

(a) Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung von 15-64 Jahren

(b) Anteil der Arbeitssuchenden an allen Erwerbspersonen

Tabelle 5: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote nach Geschlecht – 2002 bis 2006

Quelle: ASTAT-info Nr. 16, Mai 2007 [36]

Dieses Bild ist allerdings etwas irreführend. Zum einen war in den Jahren davor ein deutlicher Anstieg der weiblichen Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen (mehr als 5 Prozentpunkte in 10 Jahren), während gleichzeitig die Erwerbstätigenquote der Männer stagnierte [38]. Zum anderen ist die globale Erwerbstätigenquote der Frauen das Ergebnis gegenläufiger Tendenzen: Deutlich zunehmende altersspezifische Beteiligungsquoten ab 30 Jahren werden durch abnehmende Quoten bei jungen Frauen fast ausgeglichen [33]. Letztere sind zu einem erheblichen Teil auf die verlängerte Ausbildungszeit der Frauen zurückzuführen, da die Mehrzahl der Frauen in Südtirol ihr erstes Kind inzwischen erst mit über 30 Jahren bekommt [37].

Die Erwerbsquote nach Alter und Geschlecht zeigt, dass es bei den Frauen keine Altersklasse gibt, in der sie ähnlich stark am Erwerbsleben teilnehmen wie Männer. Vielmehr bewegt sich die Differenz von weiblicher und männlicher Erwerbsquote in allen Klassen auf ähnlichem Niveau, nämlich bei ca. 20 Prozentpunkten. (siehe Tabelle 6).

	Gesamt	15-19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	60-64 Jahre
Männer	81,3%	35,1%	81,9%	97,6%	97,9%	78,6%	32,0%
Frauen	61,4%	17,3%	66,9%	76,8%	78,1%	55,1%	14,9%
Abweichung Frauen von Männern	-19,9%	-17,8%	-15,0%	-20,8%	-19,9%	-23,5%	-17,1%

Als Erwerbsquote wird der Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Altersklasse bezeichnet.

Tabelle 6: Erwerbsquote nach Alter und Geschlecht – 2006

Quelle: ASTAT-info Nr. 16, Mai 2007 [36]

Eine nach wie vor spürbare Benachteiligung der Frauen schlägt sich in der höheren Arbeitslosenquote nieder. Sie hält sich seit vielen Jahren auf etwa 3,5%, was zwar im internationalen Vergleich sehr wenig ist, aber doch um das Eineinhalb- bis Zweifache über der Arbeitslosenquote der Männer liegt (siehe Tabelle 5). Ein Grund hierfür ist in den weniger kontinuierlichen Erwerbsbiografien zu suchen, die Frauen oft aufweisen. Auch der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bzw. einem nahe der Wohnung gelegenen Arbeitsplatz ist oft Grund für einen Jobwechsel bzw. für die längere Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle.

Ausschlaggebend für die geringere Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben ist natürlich die Tatsache, dass ein beträchtlicher Teil der Frauen mit Partner und Kindern keiner bezahlten Arbeit nachgeht (siehe Tabelle 7). Die Gründe hierfür mögen vielfältig sein, in jedem Fall verzichten diese Frauen darauf, ihre Ausbildung beruflich zu nutzen.

	<i>Gesamt</i>	<i>Ohne Kinder</i>	<i>Mit Kindern</i>
Mit männlichem Partner	61,4%	82,7%	57,5%
Ohne männlichen Partner	91,5%	93,1%	88,2%
Gesamt	67,9%	88,3%	60,3%

Tabelle 7: Erwerbstätigenquote der Frauen unter 55 Jahren nach Anwesenheit von Partner und Kindern (jeglichen Alters) – 2004

Quelle: Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol, AFI-IPL 2006 [39]

Bezüglich der Arbeitseinkommen zeigt sich ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied. Im Schnitt kommen Frauen auf rund 79% der Männerlöhne, selbst wenn das „standardisierte“ Einkommen betrachtet wird, wo dem unterschiedlichen Arbeitsumfang bereits Rechnung getragen wurde. Am ausgeprägtesten ist die Kluft bei den Führungskräften und Unternehmerinnen/Unternehmern, am geringsten bei abhängigen Arbeitskräften ohne Führungsfunktion. (siehe Tabelle 8). Angesichts des geringen Anteils von Frauen in dieser beruflichen Stellung, was auf hartnäckige Schließungsmechanismen gegenüber Frauen verweist, zeigt dieses Ergebnis besondere Brisanz. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund, dass gerade in den letzten Jahren durch verschiedenste Initiativen, z.B. Förderung des weiblichen Unternehmertums,²⁰ eine verstärkte gesellschaftliche Thematisierung von Frauenförderung auf betrieblicher Ebene stattfindet.

²⁰ So stellt die Landesregierung zwischen 2008 und 2010 insgesamt 600.000€ für einen Wettbewerb bereit, um Unternehmen, die von Frauen geleitet werden, zu fördern (siehe Autonome Provinz Bozen, Pressemitteilungen, 1.4.2008).

	<i>Gesamt</i>	<i>Führungs- kräfte, leitende Angestellte</i>	<i>Ange- stellte, Vorar- beiter/ innen</i>	<i>Arbei- ter/ innen</i>	<i>Lehr- linge</i>	<i>Unter- neh- mer/ innen</i>	<i>Freibe- rfler/ innen, Selb- ständige</i>
Männer	22.245 €	34.830 €	18.545 €	15.461 €	8.638 €	32.346 €	25.215 €
Frauen	17.612 €	22.958 €	18.229 €	13.065 €	11.973 €	21.537 €	19.085 €
Frauen- zu Männerlohn	79,2%	65,9%	98,3%	84,5%	138,60%	66,6%	75,7%

Tabelle 8: Jährliche Durchschnittswerte des Nettoeinkommens aus Arbeit (standardisiert auf Vollzeitbeschäftigung) nach Geschlecht und beruflicher Stellung – 2003

Quelle: Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol, AFI 2006 [39]

Für die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es verschiedene Gründe: Mehr Frauen als Männer arbeiten in schlecht bezahlten Branchen, in schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen, in Kleinbetrieben und in Berufen ohne Tariflohn. Problematisch sind auch Erwerbsunterbrechungen, oft von Mutterschaft oder auch durch die Betreuung von Angehörigen bedingt, die den beruflichen Werdegang unterbrechen.

Die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen sind für Frauen und Männer jedenfalls sehr unterschiedlich, auch bei „objektiv gleichen Ausgangsbedingungen“²¹. Das kommt u.a. im Vergleich der standardisierten Durchschnittseinkommen nach dem Bildungsgrad zum Ausdruck. Grob gesagt, wächst die Kluft zwischen Männer- und Fraueneinkommen mit steigendem Bildungsgrad (siehe Tabelle 9).

	<i>Gesamt</i>	<i>Grund- schul- ab- schluss</i>	<i>Mittel- schul- ab- schluss</i>	<i>Berufs- ausbil- dung</i>	<i>Matura</i>	<i>Hoch- schul- ab- schluss</i>	<i>Doktorat</i>
Männer	22.245 €	17.149 €	19.072 €	20.579 €	25.029 €	31.801 €	36.277 €
Frauen	17.612 €	14.460 €	14.817 €	16.946 €	19.897 €	22.150 €	21.392 €
Frauen- zu Männerlohn	79,2%	84,3%	77,7%	82,3%	79,5%	69,7%	59,0%

Tabelle 9: Jährliche Durchschnittswerte des Nettoeinkommens aus Arbeit (standardisiert auf Vollzeitbeschäftigung) nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Schulbildung – 2003

Quelle: Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol, AFI 2006 [39]

²¹ Prof. Friederike Maier, Freie Universität Berlin – SE „Frauen in der Wirtschaft“, 19./20.10.2006, Bozen

Die Ausübung bestimmter Berufe ist geschlechtsspezifisch geprägt: Es gibt mehr oder weniger geschlechtersegregierte Erwerbsarbeitsbereiche, so ist die Segregation im Handwerk und bei den Dienstleistungen nach wie vor hoch ausgeprägt, wohingegen in manch anderen Bereichen, etwa bei den wissenschaftlichen Berufen oder den technischen Berufen, das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen ist. Grundsätzlich gilt, dass es ein Fortbestehen der Geschlechtersegregation in der horizontalen und noch – deutlicher – in der vertikalen Dimension gibt, von der nur wenige Berufsfelder ausgeklammert sind. Wie die Zahlen unten zeigen, ist für Frauen der Zugang zu hohen beruflichen Stellungen mit Entscheidungsbefugnissen (Führungskräfte, Unternehmer/innen) besonders erschwert (siehe Tabelle 10).

	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen
Gesetzgeber, Führungskräfte der höchsten Ebene, Unternehmer	10.246	7.644	2.602	25,4%
Wissenschaftliche Berufe, Berufe mit hohem Spezialisierungsgrad	19.284	9.700	9.584	49,7%
Technische Berufe der mittleren Stufe	39.991	17.956	22.035	55,1%
Ausführende Berufe Verwaltung/ Betriebsführung	14.402	5.833	8.569	59,5%
Dienstleistungsberufe	38.688	16.172	22.516	58,2%
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	46.070	40.127	5.943	12,9%
Anlagen-, Maschinen- und Fahrzeugführer, Montagearbeiter	13.329	11.983	1.346	10,1%
Hilfspersonal	15.247	7.197	8.050	52,8%
Streitkräfte	2.180	2.093	87	4,0%
Gesamt (a)	204.158	121.474	82.684	40,5%

(a) Bei Addition der die einzelnen Berufe ausführenden Bevölkerung resultiert nicht die hier angegebene Gesamtbevölkerung in beruflicher Stellung, da von 4.721 Personen die Berufsgruppe nicht bekannt ist und sie daher nicht gesondert berücksichtigt werden.

Tabelle 10: Wohnbevölkerung in beruflicher Stellung nach Beruf und Geschlecht – 2001

Quelle: Arbeitsmarktbericht Südtirol 2006 [40]

Dies bestätigt auch die in anderen Studien festgestellten Befunde. So stellten Allmendinger/Hinz in einer im Jahr 2000 durchgeführten Studie nicht nur eine Vertiefung und Verfestigung der vertikalen Segregation, sondern mit Blick auf Leitungspositionen auch eine neuerliche Schließung nach Geschlecht fest (Allmendinger, Hinz 2000, S. 16-22 [41]).

5.3.3 Bildung und Erwerbsbeteiligung

Der Bildungsgrad hat einen spürbaren Einfluss auf die weibliche Erwerbsbeteiligung: Unter den Erwerbstätigen mit Ober-/Hochschulabschluss befinden sich gleich viele Frauen und Männer. Der verbesserte Zugang zur höheren Ausbildung hat also zumindest Auswirkungen darauf, ob Frauen erwerbstätig sind oder nicht. Das scheint ein erster Schritt zu einer verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben zu sein (siehe Tabelle 11). Auch der Wiedereintritt nach einer Unterbrechung wird durch eine höhere Ausbildung erleichtert bzw. ist mit niedriger Ausbildung besonders schwierig.

		<i>Erwerbstätige</i>	<i>Arbeitssuchende</i>	<i>Erwerbspersonen</i>
Bis Grundschule	Männer	13.700	200	13.900
	Frauen	7.500	300	7.800
Anteil Frauen		35,4%	60,0%	35,9%
Mittelschule	Männer	64.000	1.400	65.400
	Frauen	33.200	1.500	34.700
Anteil Frauen		34,2%	51,7%	34,7%
Ober- bzw. Hochschule	Männer	52.500	1.300	53.900
	Frauen	52.400	1.600	54.000
Anteil Frauen		50,0%	55,2%	50,0%
Gesamt	Männer	130.300	2.900	133.200
	Frauen	93.000	3.400	96.500
Anteil Frauen		41,6%	54,0%	42,0%

Tabelle 11: Erwerbspersonen nach Bildungsgrad und Geschlecht – 2005

Quelle: Statistisches Jahrbuch für Südtirol 2006 [32]

Allerdings arbeiten erwerbstätige Frauen – abgesehen davon, dass sie durchschnittlich weniger verdienen – in den meisten beruflichen Stellungen weniger Stunden als erwerbstätige Männer; über alle Berufsgruppen gemittelt beträgt die Differenz 10 Wochenstunden (siehe Tabelle 12). Der Hauptgrund hierfür ist der höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigung.

	<i>Gesamt</i>	<i>Ange- stellte</i>	<i>Arbei- ter/ innen</i>	<i>Lehr- linge</i>	<i>Unter- nehmer/ innen, Selb- ständige</i>	<i>Mitarb. Famili- enmit- glieder</i>	<i>Freie Mitar- beiter/ innen</i>
Männer	39,6	36,3	37,3	33,6	46,5	47,2	24,0
Frauen	29,7	27,3	26,9	38,5	38,7	39,4	23,7
Abweichung	-9,9	-9,0	-10,4	5,0	-7,8	-7,8	-0,3

Tabelle 12: Effektive Wochenarbeitszeit in Stunden nach Stellung im Beruf und Geschlecht – 2005

Quelle: Arbeitsmarktbericht Südtirol 2006 [40]

5.3.4 Teilzeitquoten nach Geschlecht und Sektor

Der Großteil der Erwerbstätigen mit Teilzeitvertrag sind Frauen, denn mehr als ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen, aber nur 4% der Männer arbeiten in Teilzeit (siehe Tabelle 13).

		<i>Gesamt</i>	<i>Landwirt- schaft</i>	<i>Produzie- rendes Gewerbe</i>	<i>Dienst- leistungen</i>
Erwerbstätige in Teilzeit	Männer	5.300	500	1.100	3.700
	Frauen	33.700	1.400	3.200	29.200
Anteil Frauen		86,4%	73,7%	74,4%	88,8%
Teilzeitquote	Männer	4,1%	4,0%	2,4%	5,1%
	Frauen	36,2%	24,8%	39,1%	36,7%
Abweichung Frauen von Männern		32,1%	20,8%	36,7%	31,6%

Tabelle 13: Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Sektor – 2005

Quelle: Arbeitsmarktbericht Südtirol 2006 [40]

Drei Viertel der Frauen mit Teilzeitvertrag geben an, aus familiären Gründen nicht in Vollzeit zu arbeiten; bei den Männern liegt der entsprechende Anteil unter 10% [40]. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für viele Frauen offensichtlich nicht bzw. nur durch diese Art von Entscheidung gegeben. Zudem nimmt das Ausmaß der bezahlten Arbeitszeit von Frauen mit der Anzahl der Kinder ab (siehe Tabelle 14).

	<i>Teilzeitarbeitsvertrag (Arbeitsumfang in % einer Vollzeitbeschäftigung)</i>				<i>Vollzeit-arbeits-vertrag</i>	<i>Gesamt</i>
	<i>1% – 49%</i>	<i>50%</i>	<i>51% – 75%</i>	<i>75% – 99%</i>		
	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>
1 Kind	5,9%	18,2%	13,7%	6,4%	55,8%	100%
2 oder mehr Kinder	17,6%	28,9%	15,5%	1,4%	36,6%	100%

Tabelle 14: Arbeitsverträge von erwerbstätigen Frauen mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren nach Umfang der Arbeitszeit und Anzahl der Kinder – 2003

Quelle: Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol, AFI 2006 [39]

5.3.5 Unbezahlte Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit

Auch bezüglich der Verteilung der unbezahlten Arbeit sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern weiterhin aufrecht, allerdings nimmt der Zeitaufwand für die Haus- und Familienarbeit – bezogen auf ganz Italien – bei den Frauen tendenziell ein wenig ab und bei den Männern tendenziell ein wenig zu. Die Gesamtarbeitszeit ist jedoch für Frauen höher als für Männer (siehe Tabelle 15).

	<i>1988-1989</i>			<i>2002-2003</i>		
	<i>Gesamt</i>	<i>Bezahlte Er-werbs-arbeit</i>	<i>Unbe-zahlte Haus-/ Famili-enarbeit</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Bezahlte Er-werbs-arbeit</i>	<i>Unbe-zahlte Haus-/ Famili-enarbeit</i>
Männer	7:04	6:01	1:03	7:21	6:07	1:14
Frauen	8:55	4:36	4:19	8:30	4:32	3:58
Abweichung Frauen von Männern	1:51	-1:25	3:16	1:19	-1:35	2:44

Tabelle 15: Bezahlte und unbezahlte Arbeitszeiten pro Tag (in Stunden und Minuten) der italienischen Wohnbevölkerung im Alter von 3 Jahren und mehr nach Geschlecht, Art der Arbeit und Erhebungsjahren

Quelle: I tempi della vita quotidiana, Istat 2007 [42]

Für Südtirol liegen zur unbezahlten Haus- und Familienarbeit nur wenige aktuelle Daten vor. Ausgehend von Daten aus dem Jahr 1995 ist zu vermuten, dass die Situation in Südtirol der gesamtstaatlichen ähnlich ist. Außerdem bestehen bezüglich der Belastung durch Haus- und Betreuungsarbeit (Kinder und pflegebedürftige Angehörige) nur geringe Unterschiede je nachdem, ob Frauen

berufstätig sind oder nicht (siehe Tabelle 16). Kinder, unabhängig vom Alter, scheinen so gut wie keine Verantwortung für Haus- und Familienarbeit zu tragen.

	<i>Frau nicht erwerbstätig</i>		<i>Frau erwerbstätig</i>	
	<i>Hausarbeit</i>	<i>Betreuungsarbeit</i>	<i>Hausarbeit</i>	<i>Betreuungsarbeit</i>
Männer	19%	1%	20%	7%
Frauen	65%	62%	60%	60%
Frauen und Männer gemeinsam	15%	37%	17%	32%
Kinder	1%	0%	3%	1%
Insgesamt	100%	100%	100%	100%
Abweichung Frauen von Männern	46%	61%	40%	53%

Tabelle 16: Zuständigkeit der Südtiroler Familienmitglieder für Tätigkeiten im Haushalt und Betreuungsaufgaben in der Familie, wenn Frauen nicht erwerbstätig oder erwerbstätig sind – 1994

Quelle: Die Zeit ist ein Tyrann (Pircher und Neubauer, 1995) [43]

Eine aktuellere Erhebung aus dem Jahr 2007 ermittelte den durchschnittlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer derzeit in Südtirol pro Woche für die Hausarbeit aufwenden: 35% der Männer betätigen sich keine einzige Stunde im Haushalt, 47% bis zu 10 Stunden, 15% zwischen 10 und 30 Stunden; vergleichsweise investieren 36% der Frauen 10 bis 30 Stunden in die Hausarbeit, 14% zwischen 30 und 40 Stunden und 16% mehr als 40 Stunden²².

Das Ausmaß an unbezahlter Arbeit macht deutlich, dass Frauen nach wie vor mehr arbeiten als Männer; gleichzeitig verdienen sie weniger und ihre Erwerbs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen sind eingeschränkt. Das auf gesellschaftlicher Ebene seit Jahren zunehmend thematisierte Anliegen, Frauen und Männern durch betriebliche Maßnahmen eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, ist ein wichtiger Schritt hin zur Umverteilung von Arbeit im ganzheitlichen Sinn. Allerdings nur dann, wenn die Maßnahmen von Frauen und Männern in gleicher Weise in Anspruch genommen werden, was in der Regel nicht der Fall ist. Die vermehrte Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit durch Frauen hat zur Folge, dass dadurch traditionelle Geschlechterrollen weiterhin festgeschrieben werden.

Bezeichnend ist, dass Männer außerhalb der Familie sehr wohl unbezahlte Tätigkeiten mit gesellschaftlicher Verantwortung ausüben, sie leisten jedenfalls mehr (organisierte) ehrenamtliche Ar-

²² Vgl. Mehrzweckerhebung der Haushalte, ASTAT 2007, S. 37

beit als Frauen (siehe Tabelle 17). Einschränkend ist jedoch festzuhalten, dass es sich in diesem Fall um öffentlich anerkannte, sichtbare Arbeit handelt – im Gegensatz zur weitgehend unsichtbaren Haus- und Familienarbeit – deren Bevorzugung seitens der Männer wiederum mit der Einnahme traditioneller Geschlechterrollen zu erklären ist.

	<i>Freiwilligen- organisationen</i>	<i>Vereine</i>	<i>Parteien</i>	<i>Gewerk- schaften</i>
Männer	26,8%	24,5%	2,6%	1,8%
Frauen	18,2%	17,7%	1,1%	0,5%
Abweichung Frauen von Männern	-8,6%	-6,8%	-1,5%	-1,3%

Tabelle 17: Teilnahme an unentgeltlicher Arbeit in den letzten 12 Monaten: Anteil der Wohnbevölkerung Südtirols im Alter von 14 Jahren und mehr nach Geschlecht – 2005

Quelle: Gender-Bericht, ASTAT 2006 [33]

Die eingangs skizzierten Gleichstellungsziele für die Berufsbildung entspringen dem Anspruch, in verschiedenen Bereichen, angefangen vom Abbau von Geschlechtsrollenbildern über die Berufswahl, den Zugang zur Aus- und Weiterbildung über Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit bis hin zu den Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen eine umfassende gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. Die Strukturanalyse hat ergeben, dass die Disparitäten zwischen Frauen und Männern bezüglich ihrer beruflichen Chancen bei der Realisierung von Erwerbstätigkeit und damit verbundenem Einkommen sowie der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit weiterhin beträchtlich sind. Einzig und allein in der schulischen und beruflichen Ausbildung, insbesondere beim Bildungsstand, kann von einer annähernden Gleichstellung von Frauen und Männern gesprochen werden.

Besondere Knackpunkte für die Gleichstellung von Frauen und Männern scheinen uns dabei insbesondere zwei zu sein: zum einen die geschlechtstypische Segregation in horizontaler wie auch in vertikaler Dimension und zum anderen die Tatsache, dass Frauen in einem geringeren zeitlichen Ausmaß erwerbstätig sind, um Familien- und Betreuungsaufgaben wahrzunehmen. Ersteres Moment tangiert die Berufsbildung in unmittelbarer Weise: Es geht um den Abbau von Geschlechtsstereotypen bei Berufswahl- und Bildungsentscheidungen; zweiteres ist v.a. ein gesellschaftliches Problem, welches durch Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit für Frauen und Männer zu lösen ist, wo-

bei der Berufsbildung auch in diesem Fall ein wichtige Aufgabe der Förderung zukommt.

Die Ergebnisse der Strukturanalyse verdeutlichen jedenfalls, dass hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellungsziele weiterhin großer Handlungsbedarf besteht.

6 Ist-Analyse zur Berufsbildung

Die Ist-Analyse für die Ausgabenbereiche der drei Abteilungen für Berufsbildung, Abteilung 20, Abteilung 21 und Abteilung 22, orientiert sich an dem oben vorgestellten Untersuchungsrastrer. In der Darstellung werden ausgewählte, gleichstellungsrelevante Bereiche herausgegriffen. Das Untersuchungsrastrer wird an und für sich getrennt nach Berufsausbildung und Weiterbildung durchlaufen. Dort, wo dies mangels entsprechender differenzierender Angaben seitens der Abteilungen nicht möglich war, werden beide Leistungsbereiche in einer Zusammenschau beleuchtet. Dies betrifft das Kapitel eingesetzte Mittel (Input) zur Ermöglichung der öffentlichen Leistung, das Kapitel „Arbeit und Einkommen“, in dem es um das in der Berufsbildung eingesetzte Personal geht wie auch das Kapitel zur Ausgabeninzidenzanalyse.

Für alle Bereiche wurden im Zusammenhang mit den jeweiligen Kriterien Indikatoren entwickelt. Obwohl mangels vorliegender Daten nicht alle Indikatoren bearbeitet werden konnten, scheinen sie in der entsprechenden Indikatorenliste auf; einerseits um die damit verbundenen Inhalte sichtbar zu halten und andererseits um den Abteilungen Hinweise für zukünftigen Erhebungsbedarf zu geben.

6.1 Ausgaben für die Berufsbildung

6.1.1 Eingesetzte finanzielle Mittel

Die eingesetzten Finanzmittel sind ein zentrales Kriterium zur Erfassung und Bewertung der für die Bereitstellung öffentlicher Leistungen verwendeten Mittel. Folgende Indikatoren werden betrachtet:

Inputkriterium eingesetzte Finanzmittel

- die absoluten Beträge der Ausgaben für die ausgewählten Leistungsbereiche
- die Anteile der ausgewählten Leistungsbereiche am gesamten Haushalt
- die Prozentanteile der einzelnen Kategorien (Funktionen/Ziele, Haushaltsgrundeinheiten bzw. Kapitel)
- die Veränderungsraten der einzelnen Kategorien
- die Verteilung nach ökonomischer Gliederung
- die Verteilung nach finanzwirtschaftlicher Gliederung.

Haushaltsgrundeinheiten (Funktion/Ziel 5)	Ab- tei- lung	Voran- schlag 2006 (a)	Voran- schlag 2007 (a)	Än- de- rung	Zahlungen 2006 (b) Kompetenz + Rückstände
Laufende Ausgaben					
Berufsbildung in deutscher und ladinischer Sprache und ent- sprechende Unterstützungen	20	10.958.000 €	11.877.000 €	8,4%	10.455.052,50 €
Berufsbildung in italienischer Sprache und entsprechende Unterstützungen	21	3.783.346 €	4.023.000 €	6,3%	4.282.089,52 €
Berufsbildung in der Land- wirtschaft und entsprechende Unterstützungen	22	1.912.000 €	2.025.000 €	5,9%	2.279.034,86 €
Lehrlingswesen und berufliche Qualifikation	20	1.730.000 €	1.580.000 €	-8,7%	1.643.111,46 €
Programme berufsbildender Kurse/ Umschulung mit Unter- stützung des Europäischen Sozialfonds (c)	39	33.042.330 €	11.492.260 €	-65,2%	30.444.979,22 €
Tätigkeiten mit der Finanze- rung der Europäischen Union	22	0 €	0 €	-	0,00 €
Maßnahmen zugunsten der Beschäftigung	99	0 €	900.000 €	-	7.194,90 €
Zusammen		51.425.676 €	31.897.260 €	-38,0%	49.111.462 €
Investitionen					
Strukturen für die Berufsbil- dung der Lehrlinge	20	0 €	0 €	-	113.048,55 €
Strukturen für die Berufsbil- dung in der Landwirtschaft	22	785.000 €	772.000 €	-1,7%	761.403,23 €
Maßnahmen mit der Finanze- rung der EU für Ausbildung und Umschulung in der Landwirt- schaft	22	3.935 €	0 €	-100%	38.472,39 €
Strukturen für die Berufsbildung in italienischer Sprache	21	820.654 €	762.000 €	-7,1%	718.177,47 €
Strukturen für die Berufsbil- dung in deutscher und ladin- ischer Sprache	20	1.350.000 €	1.750.000 €	29,6%	2.043.705,44 €
Zusammen		2.959.589 €	3.284.000 €	11,0%	3.674.807 €
Gesamt		54.385.265 €	35.181.260 €	-35,3%	52.786.269,54 €
Davon Abteilungen 20, 21 und 22		21.342.935 €	22.789.000 €	6,8%	22.334.095,42 €
Direkte Personalkosten					72.205.609,00 €
INSGESAMT					94.539.704,42 €

**Tabelle 18: Übersicht zum Landeshaushalt für Funktion/Ziel 5
„Berufsbildung“ – 2006 und 2007**

Quellen: (a) Gebarungsplan für das Finanzjahr 2007; (b) Allgemeine Rechnungslegung für das Haushaltsjahr 2006; (c) Der starke Rückgang der ESF-Mittel hängt mit dem Auslaufen der Programmperiode 2000-2006 zusammen.

Der Haushalt der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol für Funktion/Ziel 5 „Berufsbildung“ deckt sich mit einer großen Ausnahme, dem Europäischen Sozialfonds, praktisch mit dem Haushalt der drei Abteilungen für Berufsbildung²³.

Laut Voranschlag standen den drei Abteilungen für Berufsbildung für das Jahr 2007 insgesamt 22.789.000,00 € zur Verfügung, das sind um 6,8% mehr als im Jahr 2006 (siehe Tabelle 18). Rückblickend belief sich die endgültige Veranschlagung für 2006 auf 21.101.014,11 €, von denen 20.651.368,78 € zweckgebunden wurden; 22.334.095,42 € kamen im gleichen Jahr zur Auszahlung, davon 15.556.532,12 € aus dem Voranschlag 2006 („Kompetenz“) und 6.777.563,30 € aus Rückständen früherer Haushaltsjahre²⁴.

Der Großteil der finanziellen Mittel wird für laufende Ausgaben aufgewendet, die Investitionen liegen bei rund 3 Mio. Euro und belaufen sich damit auf ca. 15% der gesamten Mittel, die den Abteilungen für Berufsbildung zur Verfügung stehen. Gemessen an den Ausgaben hat die Abteilung 20 im Jahr 2006 über knapp zwei Drittel (64%) der Mittel verfügt, die Abteilung 21 über 22% und die Abteilung 22 über 14% (siehe Tabelle 19).

<i>Verantwortliche Abteilung</i>	<i>Investitionen</i>	<i>Laufende Ausgaben</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Spalten-%</i>
Abteilung 20	2.156.754 €	12.098.164 €	14.254.918 €	63,8%
Abteilung 21	718.177 €	4.282.090 €	5.000.267 €	22,4%
Abteilung 22	799.876 €	2.279.035 €	3.078.910 €	13,8%
Gesamt	3.674.807 €	18.659.288 €	22.334.095 €	100,0%
Zeilen-%	16,5%	83,5%	100,0%	

Tabelle 19: Zahlungen nach Kostenart und verantwortlicher Abteilung (Kompetenz und Rückstände) – 2006

Quelle: Allgemeine Rechnungslegung für das Haushaltsjahr 2006

Eine genauere Analyse nach Kostenart zeigt, dass 43% aller Mittel der drei Abteilungen für Dienstleistungen aufgewendet werden, 41% für den Ankauf von Gütern, Material und Software, während 15% in Form von Beiträgen an verschiedene Kategorien von Begünstigten ausgezahlt werden, darunter in erster Linie Privatpersonen (siehe Tabelle 20).

²³ Eine weiteres, für das Berichtsjahr 2006 unbedeutendes Kapitel, ist der Pseudo-Abteilung 99 zugeordnet. Es bezieht sich auf die staatlich finanzierte Weiterbildungsförderung, die die Abteilung 20, und 21 gleichermaßen betrifft und daher keiner von ihnen zurechenbar ist.

²⁴ Quelle: Allgemeine Rechnungslegung für das Haushaltsjahr 2006

Kostenart	Abteilung 20	Abteilung 21	Abteilung 22	Gesamt Ergebnis
Beiträge Verbände, Vereine, Genossenschaften	743.809 €	413.296 €	0 €	1.157.105 €
Beiträge Privatpersonen	1.555.894 €	366.478 €	0 €	1.922.371 €
Beiträge Unternehmen	191.118 €	126.120 €	0 €	317.238 €
Bewegliche Güter	1.897.495 €	707.299 €	558.535 €	3.163.329 €
Dienstleistungen – Aus- und Weiterbildungskurse	3.115.143 €	1.741.463 €	100.050 €	4.956.656 €
Dienstleistungen – Beratung, Studien, Forschung	207.253 €	156.701 €	235.213 €	599.167 €
Dienstleistungen – Andere	2.928.507 €	498.374 €	472.682 €	3.899.563 €
Investitionen	160.343 €	38.606 €	343.587 €	542.536 €
Material	3.147.633 €	835.882 €	1.352.154 €	5.335.668 €
Software-Ankauf	157.658 €	24.050 €	4.259 €	185.967 €
Steuern (Lohnnebenkosten)	150.065 €	92.001 €	12.430 €	254.496 €
Gesamt	14.254.918 €	5.000.267 €	3.078.910 €	22.334.095 €
	Spalten-%	Spalten-%	Spalten-%	Spalten-%
Beiträge Verbände, Vereine, Genossenschaften	5%	8%	0%	5%
Beiträge Privatpersonen	11%	7%	0%	9%
Beiträge Unternehmen	1%	3%	0%	1%
Bewegliche Güter	13%	14%	18%	14%
Dienstleistungen – Aus- und Weiterbildungskurse	22%	35%	3%	22%
Dienstleistungen – Beratung, Studien, Forschung	1%	3%	8%	3%
Dienstleistungen – Andere	21%	10%	15%	17%
Investitionen	1%	1%	11%	2%
Material	22%	17%	44%	24%
Software-Ankauf	1%	0%	0%	1%
Steuern (Lohnnebenkosten)	1%	2%	0%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Tabelle 20: Zahlungen des Finanzjahres 2006 der Abteilungen 20, 21, 22 auf Kapitel dieser Abteilungen nach Kapitel und Sachkonten (Kompetenz und Rückstände)

Quelle: Controlling-Stelle des ASTAT, eigene Auswertung

Bezogen auf den Gesamthaushalt des Landes Südtirol hat das Budget der Abteilungen für Berufsbildung einen sehr bescheidenen Anteil von 0,41% des Voranschlags und 0,50% aller Zahlungen. Allerdings sind beträchtliche Aufwendungen in anderen Teilen des Haushalts „versteckt“. Der wichtigste davon sind die Personalkosten mit über 72 Mio. Euro. Dazu kommen noch indirekte Kosten, wie Sachkosten (z.B. Material-, Raumkosten, Büroausstattung, EDV- und Fremdleistungskosten) und Verwaltungsgemein-

kosten (z.B. Organisation, Sekretariat, Protokoll sowie die Inanspruchnahme interner Serviceleistungen der Landesverwaltung)²⁵.

Bei typischen Verwaltungsstellen würde man von einem Gemeinkostenanteil von durchschnittlich etwa 50% der Personalkosten ausgehen können (dieser Anteil differiert allerdings deutlich zwischen den Funktionsebenen)²⁶. Im Fall der Berufsschulen wäre das aber sicher zu hoch angesetzt, da viele der Sachkosten, z.B. jene für Reinigung, Betreuung und ordentliche Instandhaltung der Gebäude, aus dem Budget der Abteilungen für Berufsbildung gedeckt werden. Auch die amtsinternen Verwaltungsgemeinkosten sind bereits in den Personalkosten enthalten. Es bleibt jedoch mit Sicherheit der allgemeine Teil der Verwaltungsgemeinkosten (schätzungsweise rund 10% der Personalkosten²⁷) sowie ein in seiner Höhe schwer abschätzbarer Anteil an den Sachkosten, so auf jeden Fall die kalkulatorische Miete für Büro- und Schulgebäude im Besitz des Landes.

Nach einer groben Schätzung dieser indirekten Kosten dürfte die Landesverwaltung für die Leistungen der Abteilungen für Berufsbildung rund 120 bis 150 Mio. Euro aufwenden, das entspricht rund 3% des Landeshaushalts. Nicht berücksichtigt sind die Aufwendungen des Europäischen Sozialfonds und andere Leistungen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung zugerechnet werden müssten (z.B. berufsbildende Kurse im Rahmen der allgemeinen Erwachsenenbildung, Förderung des Sprachenlernens, Aus- und Weiterbildung des Gesundheitspersonals, Universität, Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch Fachressorts u.a.).

6.1.2 Personalaufwand

Mit Stichtag 31. März 2006 waren in den drei Abteilungen für Berufsbildung 1.884 Personen beschäftigt, darunter 1.093 Mitarbeiterinnen und 791 Mitarbeiter. Von diesen arbeiteten 1.783 Bedienstete in einer Berufsschule, 101 in den zentralen Verwaltungssämtern.

Über das ganze Jahr 2006 gerechnet entspricht der Input an Arbeit von Seiten aller in den Abteilungen für Berufsbildung tätigen Landesbediensteten 1.630 Personenjahren. Dazu kommen noch 25 Personenjahre, die von externen Beschäftigten geleistet werden (siehe Tabelle 21).

²⁵ Siehe das interne Papier „Kosten eines Arbeitsplatzes in der Landesverwaltung – Jahr 2003“, herausgegeben von der Dienststelle für Controlling beim ASTAT

²⁶ Ebd.

²⁷ Persönliche Mitteilung von Dr. Günter Sölva, Koordinator der Dienststelle für Controlling beim ASTAT

Abteilung	Typ_Stelle	Aus- bildung	Weiter- bildung	Heim	Allge- mein (a)	Gesamt
Abteilung 20	Berufsschulen	673,20	27,10	35,55	206,48	942,33
	Ämter	9,20	3,72		28,94	41,86
Abteilung 21	Berufsschulen	213,28	20,69	7,00	82,88	323,85
	Ämter	0,00	3,20		15,30	18,50
Abteilung 22	Berufsschulen	120,46	31,63	22,22	110,52	284,83
	Ämter	0,51	4,86		12,88	18,25
Interne	Zusammen	1.016,65	91,20	64,77	457,00	1.629,62
	Berufsschulen	14,00	1,00			15,00
	Ämter	1,00	3,00		6,00	10,00
Externe	Zusammen	15,00	4,00	0,00	6,00	25,00
Gesamt	Anzahl	1.031,65	95,2	64,77	463	1.654,62
	Zeilen-%	62,3%	5,8%	3,9%	28,0%	100,0%

a) Nicht aufgeteilte bzw. nicht aufteilbare allgemeine Leistungen

Tabelle 21: Personenjahre nach Leistungsbereichen, Abteilungen und Typ der Dienststelle – 2006

Quelle: Controllingstelle ASTAT – Sonderauswertung Personalaufwand 2006, eigene Berechnung

Der weitaus größte Teil des Arbeitsaufwandes, nämlich über 1.000 Personenjahre (62%) betrifft die Ausbildung von Lehrlingen, Schülerinnen und Schülern der Fachschulen und von Meistern und Meisterinnen. Der beruflichen Weiterbildung kann mit knapp 100 Personenjahren nur rund ein Zehntel dieses Aufwandes zugerechnet werden. Weitere 65 Personenjahre betreffen ausdrücklich die pädagogische Betreuung und die Verpflegung der Berufsschüler/innen in den Heimen. Es verbleiben schließlich etwas weniger als 500 Personenjahre (28% des gesamten Aufwandes), die als technische Dienste, allgemeine Verwaltungsleistungen oder sonstige Tätigkeiten sowohl der Aus-, als auch der Weiterbildung dienen und deshalb nicht zuordenbar sind. Fast die Hälfte dieser Restkategorie entfällt auf Pflege und Instandhaltung der Schulen und Heime.

Der überwiegende Teil, nämlich gut 95% des gesamten Arbeitsaufwandes wird von Beschäftigten an den Berufsschulen geleistet, die Mitarbeiter/innen der zentralen Verwaltungsämter erbringen die übrigen knapp 5% aller Personenjahre.

Eine genauere Analyse des Leistungsbereichs Ausbildung zeigt, dass dort über zwei Drittel der Arbeitszeit für die Fachschulen²⁸ aufgewendet werden, weniger als ein Viertel für die Lehrlingsausbildung bzw. in ganz geringem Umfang die Meisterausbildung. Die

²⁸ Mit „Fachschule“ sind hier alle Formen von Vollzeitausbildungen gemeint.

übrigen 10% umfassen Stützmaßnahmen zugunsten von Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedürfnissen sowie Differenzierungsmaßnahmen zur Begabungsförderung und für Jugendliche mit Migrationshintergrund (siehe Tabelle 22). Im Unterschied zur Verteilung der Schüler/innen wird der Großteil des Personalaufwandes somit für die Vollzeitausbildung verwendet.

Abteilung	Fach-schulen	Integration	Lehrlinge	Meister	Gesamt
Abteilung 20	60,5%	9,9%	29,1%	0,6%	100,0%
Abteilung 21	76,1%	12,7%	11,2%	0,0%	100,0%
Abteilung 22	99,6%	0,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Gesamt	68,6%	9,4%	21,7%	0,4%	100,0%

Tabelle 22: Personenjahre im Ausbildungsbereich nach Art der Ausbildung und Abteilung – 2006

Quelle: Controllingstelle ASTAT – Sonderauswertung Personalaufwand 2006, eigene Berechnung

6.2 Berufsausbildung

6.2.1 Eingesetzte Mittel

Wie eingangs erwähnt können die eingesetzten finanziellen Mittel für die Berufsausbildung nicht getrennt von der Weiterbildung und anderen Leistungsbereichen ermittelt werden, daher verweisen wir an dieser Stelle auf die diesbezüglich integrierte Darstellung unter Kapitel 6.1.1.

6.2.2 Angebotene Leistungen

Outputkriterium Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen Leistungen und Indikatoren

- Anzahl und regionale Verteilung der Berufsschulen
- Art der Berufsschule nach inhaltlicher und organisatorischer Ausrichtung
- Anzahl und Anteil der Ausbildungsmöglichkeiten nach Fachrichtung
- Anzahl der Unterrichtsstunden an den Schulen
- Anzahl aller geleisteten Beratungsstunden
- Anzahl der Heimplätze an den Berufsschulstandorten nach Geschlecht

● Anzahl der entschädigten Praktikumsstunden an Betriebe für Jugendliche mit individuellen Bedürfnissen nach Geschlecht²⁹

Im Zusammenhang mit Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen Leistungen ist folgendes festzuhalten: Die Berufsausbildung wird an den regional gut verteilten 26 Berufsschulen³⁰ teilweise unterschiedlich organisiert. Die Schüler/innen mit Funktionsdiagnose werden in die bestehenden Ausbildungsangebote integriert.

Die Berufsausbildung hat 2005/06 insgesamt 176 Ausbildungsmöglichkeiten³¹ angeboten bzw. durchgeführt, wobei Vollzeitlehrgänge (Berufsfachschulen/Fachausbildungen) mit 28% und Lehrlingsausbildungen mit 32% mengenmäßig führend sind.

Mit 49% ist der Ausbildungsbereich „Industrie und Handwerk“ die dominante Fachrichtung³² der Berufsbildung. Er wird größtenteils von männlichen Auszubildenden in Anspruch genommen. Der zweitstärkste Ausbildungsbereich ist „Handel und Dienstleistungen“ mit 18% gefolgt von „Gastgewerbe und Nahrungsmittel“ mit 15% und „Sozialberufe“ mit 13%. Die Ausbildungsbereiche „Land- und Forstwirtschaft“ mit 3% und „Hauswirtschaft“ mit 1% bilden das Schlusslicht. Die Aufteilung der Ausbildungsmöglichkeiten auf „berufliche Grundausbildungen“³³ und „Spezialisierungen und weiterführende Ausbildungen“³⁴ zeigt, dass die berufliche Grundausbildung mit insgesamt 66% überwiegt (siehe Tabelle 23).

²⁹ Nicht erhoben

³⁰ Mit „Berufsschulen“ sind in der Folge immer alle Landesberufsschulen (Abteilung 20 und 21) plus Fachschulen (Abteilung 22) gemeint.

³¹ Ausbildungsmöglichkeiten meint die Auswahlmöglichkeiten von Seiten der Schüler/innen nach Fachausbildungen.

³² Die Analyse der Berufsbildung wurde nach folgenden Fachrichtungen strukturiert: Industrie und Handwerk, Handel und Dienstleistungen, Gastgewerbe und Nahrungsmittel, Sozialberufe, Land- und Forstwirtschaft, Hauswirtschaft.

³³ Berufsgrundstufen, Berufsfachschulen/Fachausbildungen, Lehrlingsausbildungen, Berufsfindungskurse und Anlehren

³⁴ Spezialisierungen (ohne Meisterkurse), Meisterkurse, Lehrgänge und Kurse für Wiedereinstieg

<i>Fachrichtungen</i>	<i>Anteil nach Fachrichtung</i>	<i>Anteil berufliche Grundausbildungen</i>	<i>Anteil Spezialisierungen/ weiterführende Ausbildungen</i>
Industrie und Handwerk	49%	62%	38%
Handel und Dienstleistungen	18%	63%	38%
Gastgewerbe und Nahrungsmittel	15%	74%	26%
Sozialberufe	13%	65%	35%
Land- und Forstwirtschaft	3%	100%	0%
Hauswirtschaft	1%	100%	0%
Insgesamt	100%	66%	34%

Tabelle 23: Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Ausbildungsebene – Schuljahr 2005/06

Die Anzahl der Unterrichtsstunden an den Schulen für das Schuljahr 2005/2006 konnte nicht erhoben werden, dasselbe gilt für die Beratungsstunden, da die angebotenen Leistungen nicht von allen Abteilungen in Stunden erfasst werden.

Die Abteilungen für Berufsbildung stellten im Schuljahr 2005/06 insgesamt 961 Heimplätze zur Verfügung, davon 40% die deutsche und ladinische Berufsbildung, 8% die italienische Berufsbildung und 52% die land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung. Während den jungen Frauen bei der Abteilung 21 ein Drittel der Heimbetten zu Verfügung stehen³⁵, sind es bei der Abteilung 22 sogar 42%³⁶. Insgesamt scheint sich die Verteilung nach der Anzahl der weiblichen und männlichen Schüler/innen zu richten.

Outputkriterium geschlechtsspezifische Aspekte des Angebots und Indikatoren

- Geschlechtsspezifische Angebote
- Verkehrstechnische Erreichbarkeit

Outputkriterium diversitätsspezifische Aspekte des Angebots und Indikatoren

- Diversitätsspezifische Angebote
- Sprachliche Zugänglichkeit des Angebots

³⁵ Informelle Information von Ing. Silvestro Perugini, Abteilung 21

³⁶ Für die Abteilung 21 stehen keine Daten zur Verfügung.

Im Zusammenhang mit geschlechts- und diversityspezifischen Indikatoren wurde im Schuljahr 2005/06 eine einzige Ausbildungsmöglichkeit zugeschnitten auf die Zielgruppe Frauen angeboten. Diese stammt von der Abteilung 21 im Rahmen des Projektes „Extra Ue Immigrants Women@Work in Office or Sales“ für arbeitslose Einwanderinnen im Alter von 20 bis 40 Jahren. Es ist in diesem Fall auch das einzige diversityspezifische Angebot. Die sprachliche Zugänglichkeit der Ausschreibung konnte nicht erhoben werden.

Die verkehrstechnische Erreichbarkeit wurde nicht erhoben. Da die Berufsausbildung in den Berufs- und Fachschulen am Tage stattfindet, müsste die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln gegeben sein. Das Angebot an Heimplätzen ist in erster Linie für Schüler/innen gedacht, deren Wohnort weiter weg vom Ausbildungsort ist.

Die Abteilung 21 bietet einen eigenen Dienst zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen und Erwachsenen an. Die Abteilungen 20 und 22 verfügen dagegen über keine vergleichbare Stelle, sondern kooperieren diesbezüglich mit anderen Diensten, insbesondere mit dem Landesamt für Ausbildungs- und Berufsberatung.

6.2.3 Inanspruchnahme der Leistungen

6.2.3.1 Ausbildungsangebote im Überblick

Outputkriterium Inanspruchnahme der Ausbildungsangebote und Gesamtstunden nach Geschlecht und Indikatoren

- Anzahl und Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Ausbildungstyp in %
- Anzahl und Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Fachrichtung in %
- Anzahl und Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Ausbildungstyp in %
- Anzahl und Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Fachrichtung in %
- Anzahl und Anteil der Lehrlinge an der gesamten Berufsausbildung in %
- Anzahl und Anteil der Lehrlinge an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in %
- Anzahl und Anteil der Lehrlinge nach Fachrichtung, Geschlecht und Migrationshintergrund in %

- Anzahl und Anteil der Lehrlinge nach Geschlecht und Bildungsstand der Eltern in %
- Anzahl und Anteil der Lehrlinge nach Geschlecht und Wohnort in %
- Anzahl und Anteil der Berufsfachschüler/innen an der gesamten Berufsausbildung in %
- Anzahl und Anteil der Berufsfachschüler/innen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in %
- Anzahl und Anteil der Berufsfachschüler/innen nach Fachrichtung, Geschlecht und Migrationshintergrund in %
- Anzahl und Anteil der Berufsfachschüler/innen nach Geschlecht und Bildungsstand der Eltern in %
- Anzahl und Anteil der Berufsfachschüler/innen nach Geschlecht und Wohnort in %
- Anzahl und Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Meisterkursen nach Fachrichtung, Geschlecht und Migrationshintergrund in %

Im Schuljahr 2005/06 nahmen insgesamt 9.194 Personen die Ausbildungsangebote der Abteilungen für Berufsbildung in Anspruch, 39% Frauen und 61% Männer. Damit wird auf den ersten Blick ersichtlich, dass sich wesentlich mehr junge Männer als junge Frauen für ein Ausbildungsangebot an einer Berufsschule entscheiden, und die Angebote geschlechtsspezifisch unterschiedlich genutzt werden.

Die Analyse nach Ausbildungstyp bringt folgendes Ergebnis: Die Berufsfachschulen³⁷ und Fachausbildungen werden knapp zur Hälfte (46%) von jungen Frauen besucht, bei den Lehrlingsausbildungen hingegen überwiegen die jungen Männer mit knapp 70% deutlich. Bei den Kursen für Meister/innen ist der Frauenanteil mit 19% am niedrigsten. Den höchsten Frauenanteil mit 86% verzeichnen die kürzeren Qualifizierungskurse, die aber insgesamt nur einen kleinen Teil des Gesamtangebots ausmachen (siehe Tabelle 24).

³⁷ Inkl. Biennium Hotellerie und Gastronomie (398 Schüler/innen)

<i>Ausbildungstypen</i>	<i>Schüler/innen</i>	<i>Anteil nach Ausb.-Typ</i>	<i>Anteil Frauen</i>	<i>Anteil Männer</i>
Lehrlingsausbildungen	4.130	45%	31%	69%
Berufsfachschulen/ Fachausbildungen	2.843	31%	46%	54%
Berufsgrundstufen	960	10%	37%	63%
Spezialisierungen	604	7%	49%	51%
Kürzere Qualifizierungskurse	276	3%	86%	14%
Meisterkurse	223	2%	19%	81%
Lehrgänge	78	1%	40%	60%
Berufsfindungskurse/ Anlehren	80	1%	41%	59%
Insgesamt	9.194	100%	39%	61%

Tabelle 24: Inanspruchnahme des Ausbildungsangebots der Abteilungen für Berufsbildung nach Ausbildungstyp und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Die Inanspruchnahme der Ausbildungsangebote nach Fachrichtung zeigt große geschlechtsspezifische Differenzen: Am eklatantesten ist das Überwiegen der männlichen Nutzer im stärksten Fachbereich „Industrie und Handwerk“ mit 87%, d.h. beinahe die Hälfte aller Berufsausbildungen wird fast ausschließlich von (jungen) Männern genutzt. Dafür werden die Ausbildungen in den Bereichen „Handel und Dienstleistung“ und „Sozialberufe“ mehrheitlich von jungen Frauen in Anspruch genommen und diejenigen in der „Hauswirtschaft“ fast ausschließlich. Eine nach wie vor klassische Männerdomäne stellt die „Landwirtschaft“ dar; doch immerhin besuchen auch knapp ein Fünftel junge Frauen berufliche Ausbildungen in diesem Bereich. Die Fachrichtung „Gastgewerbe und Nahrungsmittel“ ist bezüglich der Geschlechterverteilung am ausgewogensten (siehe Tabelle 25).

<i>Fachrichtungen</i>	<i>Schüler/innen</i>	<i>Anteil nach Fachrichtung</i>	<i>Anteil Frauen</i>	<i>Anteil Männer</i>
Industrie und Handwerk	4.235	46%	13%	87%
Handel und Dienstleistungen	1.846	20%	71%	29%
Gastgewerbe und Nahrungsmittel	1.659	18%	47%	53%
Sozialberufe	797	9%	84%	16%
Land- und Forstwirtschaft	494	5%	19%	81%
Hauswirtschaft	163	2%	99%	1%
Insgesamt	9.194	100%	39%	61%

Tabelle 25: Inanspruchnahme des Ausbildungsangebots der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Eine Gegenüberstellung der Analyseergebnisse der Abteilungen 20 und 21 zeigt eine Verschärfung der beschriebenen Verteilung bei der deutsch- und ladinischsprachigen Berufsbildung, so gehören hier mehr als die Hälfte der Ausbildungen zur Fachrichtung „Industrie und Handwerk“. Bei der italienischen Berufsbildung sind die Zahlen insgesamt ausgewogener und es gibt statt einer dominanten Fachrichtung zwei starke Ausbildungsbereiche: „Industrie und Handwerk“ und „Handel und Dienstleistungen“. Bei der Abteilung 22 überwiegt die Land- und Forstwirtschaft mit 75% und der Großteil der Berufsausbildung erfolgt über Fachausbildungen.

Für die Teilnehmer/innen mit migrantischem Hintergrund liegen keine vollständigen Daten vor, weshalb sie auch nicht berechnet werden konnten.

6.2.3.2 Lehrlingsausbildung

Im Schuljahr 2005/06 gab es insgesamt 4.130 Lehrlinge, die mit einem Anteil von 45% fast die Hälfte der gesamten Berufsausbildung ausmachten. Der Großteil der Lehrlinge (84%) wird von der Abteilung 20 ausgebildet. Die Lehrlinge machen 16% der Wohnbevölkerung im Alter von 15-19 Jahren aus³⁸.

Bei den Lehrlingen überwiegt insgesamt mit gut zwei Dritteln das männliche Geschlecht. Allerdings gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede nach Fachrichtung: Der Bereich „Industrie und Handwerk“ steht mit mehr als der Hälfte aller Lehrlinge an erster Stelle und hier kommen auf 100 Lehrlinge nur 5 junge Frauen. Dafür sind die weiblichen Lehrlinge im Bereich „Handel und Dienstleistungen“ – der zweitstärksten Fachrichtung – zu 70% vertreten. Und in den Sozialberufen gibt es fast nur weibliche Lehrlinge (siehe Tabelle 26). Das Bild spitzt sich bei der deutschen und ladinischen Berufsbildung nochmals zu: Von 100 Lehrlingen sind im Bereich „Industrie und Handwerk“ nur zwei weiblich. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verschärfen sich bei der Betrachtung der ersten fünf Lehrberufe bei Frauen und Männern, die durchwegs „geschlechtstypisch“ sind. Damit zeigt sich, dass gerade in den Lehrberufen eine traditionelle geschlechtsspezifische Berufswahl noch sehr ausgeprägt ist.

Es wäre an dieser Stelle noch interessant gewesen zu erfahren, inwieweit der Bildungsstand der Eltern wie auch der Wohnort als Einflussfaktoren die Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen beeinflussen, jedoch konnten diese Daten wegen des Privacy-schutzes nicht erhoben werden.

³⁸ Vgl. Statistisches Jahrbuch 2006

<i>Fachrichtungen</i>	<i>Lehrlinge</i>	<i>Anteil nach Fachrichtung</i>	<i>Anteil Frauen</i>	<i>Anteil Männer</i>
Industrie und Handwerk	2.262	55%	5%	95%
Handel und Dienstleistungen	1.266	31%	70%	30%
Gastgewerbe und Nahrungsmittel	488	12%	42%	58%
Sozialberufe	53	1%	96%	4%
Land- und Forstwirtschaft	61	1%	51%	49%
Hauswirtschaft	0	0%	0%	0%
Insgesamt	4.130	100%	31%	69%

Tabelle 26: Inanspruchnahme von Lehrlingsausbildungen der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Inwieweit weibliche und männliche Lehrlinge mit Migrationshintergrund ähnliche Muster aufweisen wie jene ohne kann nur ansatzweise beantwortet werden, da Daten zum Schuljahr 2005/06 nur von der Abteilung 20 erhoben und analysiert werden konnten. Demnach stammen insgesamt 0,8% der Lehrlinge aus Nicht-EU-Ländern; das sind 0,6% aller weiblichen und 0,9% aller männlichen Lehrlinge. Rechnet man die Lehrlinge unbekannter Herkunft, aus dem deutschsprachigen Ausland und aus EU-Ländern hinzu, so stammen insgesamt 2,4% der Lehrlinge nicht aus Südtirol und Italien. Daten der Abteilung 21 zum darauf folgenden Schuljahr 2006/07 belegen, dass der Anteil bei der italienischen Berufsbildung diesbezüglich wesentlich höher liegt: In diesem Fall stammen 32% aller Lehrlinge aus Nicht-EU-Ländern.

6.2.3.3 Berufsfachschulen bzw. Fachausbildungen

Im Schuljahr 2005/06 gab es an den drei Abteilungen für Berufsbildung insgesamt 2.843 Vollzeitschüler/innen (nur berufliche Grundausbildung: Berufsfachschulen und Fachschulen), das sind knapp ein Drittel (31%) aller Jugendlichen und Erwachsenen, die eine Berufsschule besuchten; nach den Lehrlingen ist dies die zweitgrößte Ausbildungsgruppe. Bezogen auf die Wohnbevölkerung im Alter von 15-19 Jahren³⁹ ergibt dies eine Besuchsquote von 11%. Bei den Schülerinnen und Schülern dieses Ausbildungstyps handelt es sich um eine inhomogene Gruppe, da einerseits die Organisation der Vollzeitausbildung nach Abteilung sehr unterschiedlich ist und neben Jugendlichen gleichen Alters auch Erwachsene – dies betrifft hauptsächlich die Vollzeitausbildungen in den Sozialberufen, wofür es auch andere Zugangsvoraussetzungen gibt – daran teilnehmen.

³⁹ Vgl. Statistisches Jahrbuch 2006

Auch bei den Berufsfachschulen und Fachausbildungen steht die Fachrichtung „Industrie und Handwerk“ an erster Stelle, doch mit einem Anteil von einem Drittel ist sie weniger dominant als bei der Lehrlingsausbildung. Die Fachrichtung „Gastgewerbe und Nahrungsmittel“ liegt mit knapp einem Viertel an zweiter Stelle, gefolgt von den „Sozialberufen“ und der „Land- und Forstwirtschaft“. Die Verteilung nach Geschlecht ist insgesamt mit 46% weiblichen und 54% männlichen Schülerinnen/Schülern recht ausgewogen. Bei den Anteilen nach Fachrichtung fällt auf, dass die Berufswahl in den Sozialberufen und in der land-, forst- und hauswirtschaftlichen Berufsbildung am ausgeprägtesten nach geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten erfolgt (siehe Tabelle 27).

<i>Fachrichtungen</i>	<i>Schüler/ innen</i>	<i>Anteil nach Fachrich- tung</i>	<i>Anteil Frauen</i>	<i>Anteil Männer</i>
Industrie und Handwerk	952	33%	31%	69%
Gastgewerbe und Nahrungsmittel	661	23%	47%	53%
Sozialberufe	454	16%	82%	18%
Land- und Forstwirtschaft	433	15%	15%	85%
Handel und Dienstleistungen	180	6%	54%	46%
Hauswirtschaft	163	6%	99%	1%
Insgesamt	2.843	100%	46%	54%

Tabelle 27: Inanspruchnahme der beruflichen Grundausbildung in Vollzeit (Berufsfachschulen und Fachausbildungen) der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

In der Abteilung 20 ist sowohl bei jungen Frauen als auch jungen Männern das Biennium „Hotellerie und Gastronomie“ Ausbildungsfavorit; mit einem Anteil von 60% überwiegen die Schülerinnen des Bienniums. In der Abteilung 21 steht bei den jungen Männern ebenso das Biennium „Hotel- und Gastgewerbe“ an erster Stelle, bei den jungen Frauen die Ausbildung zur sozialmedizinischen Fachkraft⁴⁰. In der Abteilung 22 stehen bei den jungen Frauen die Ausbildungen zur Fachkraft für Ernährungswirtschaft und zur Fachkraft für hauswirtschaftliche Dienstleistungen an erster Stelle, bei den jungen Männern hingegen die Fachausbildung zum landwirtschaftlichen Fachmann/zur landwirtschaftlichen Fachfrau.

⁴⁰ Zugangsvoraussetzungen: Mittelschulabschluss und Alter von mindestens 17 Jahren

6.2.3.4 Inanspruchnahme der Ausbildungsangebote durch Jugendliche mit individuellen Bedürfnissen

Outputkriterium Inanspruchnahme der Ausbildungsmöglichkeiten durch Jugendliche mit individuellen Bedürfnissen und Indikatoren

- Anzahl und Anteil der Jugendlichen mit Funktionsbeschreibung oder Funktionsdiagnose an der Gesamtzahl der Berufschüler/innen nach Geschlecht und Fachrichtung in %

Auf dem Hintergrund der Diversity-Perspektive war es für uns auch wichtig zu erheben, inwieweit Menschen mit Beeinträchtigung von der ihnen angebotenen Ausbildung Gebrauch machen und inwieweit sich bei dem Ausmaß der Inanspruchnahme Schlussfolgerungen bezüglich der Geschlechterverhältnisse ziehen lassen.

Allerdings kann dieser Anspruch nicht eingelöst werden, da die Daten zu Schülerinnen und Schülern mit Funktionsdiagnose einem strengen Privacyschutz unterliegen und daher nicht digital erhoben werden. Erfasst werden nur diejenigen Jugendlichen, die einen Berufsfindungskurs oder eine Anlehre absolvieren, wohingegen diejenigen, die in reguläre Ausbildungen integriert sind, nicht aufscheinen. Allerdings bietet nur die Abteilung 20 diese speziellen Ausbildungsmöglichkeiten für Schüler/innen mit Beeinträchtigung an. Die anderen beiden Abteilungen integrieren alle betroffenen Jugendlichen in die regulären Ausbildungsklassen.

Im Schuljahr 2005/06 gab es an den Landesberufsschulen der Abteilung 20 jeweils zwei Ausbildungsangebote: Berufsfindungskurse und Anlehren im Bereich „Industrie und Handwerk“, die von insgesamt 80 Schülern und Schülerinnen besucht wurden. Das sind 1,6% der Referenzgruppe (Berufsschüler/innen der Berufsgrundstufe und der Lehrlingsausbildung)⁴¹. Der mit zwei Fünfteln relativ hohe Anteil von jungen Frauen bei der Fachrichtung „Industrie und Handwerk“ dürfte dadurch zu erklären sein, dass es sich dabei um die einzigen spezifischen Ausbildungsangebote handelt.

Ansonsten liegen seitens der Abteilungen nur Schätzungen vor. In der Abteilung 20 dürfte der Anteil an Schüler/innen mit Funktionsdiagnose oder Funktionsbeschreibung laut Auskunft der jeweiligen Koordinatorinnen⁴² im Schuljahr 2005/06 an den Landes-

⁴¹ Die Zahl dürfte deshalb so niedrig sein, weil ein Teil der Jugendlichen mit Funktionsdiagnose in die anderen Ausbildungen integriert ist.

⁴² Dr.in Gertrud Gasser für die Abteilung 20 und Dr.in Silvia Casazza für die Abteilung 21

berufsschulen in deutscher und ladinischer Sprache bei 9% und in der Abteilung 21 bei rund 5% liegen. Die Geschlechterverteilung dürfte der Gesamtverteilung mehr oder weniger entsprechen, d.h. im Schuljahr 2005/06 war das Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern der Berufsfachschulen ausgewogen, bei den Lehrlingen betrug der Anteil von Frauen 23%. Der letztere Befund könnte den Schluss zulassen, dass beim Zugang zum Lehrberuf speziell auch geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen wirksam werden und weniger behinderungsspezifische.

6.2.3.5 Beratungsleistungen

Outputkriterium Inanspruchnahme von Beratungsleistungen nach Geschlecht und Zielgruppen und Indikatoren

- Anzahl und Anteil der Personen, die Berufsberatungsstunden in Anspruch nehmen, nach Geschlecht und Zielgruppen in %

Dieses Kriterium sollte erfassen, inwieweit die von den Abteilungen angebotenen Beratungsleistungen die Zielgruppen auch erreichen bzw. ob es geschlechtsspezifische Disparitäten gibt. Tatsächlich kann keine umfassende Auskunft darüber gegeben werden, da dafür nur wenige und nicht geschlechtsdifferente Daten zur Verfügung stehen. Über entsprechende Daten verfügt nur die Abteilung 21. Diese Abteilung hat im Haushaltsjahr 2006 circa 400 Informations- und Orientierungsgespräche zur Aus- und Weiterbildung mit Jugendlichen und circa 500 Gespräche mit Erwachsenen⁴³ geführt. Im Rahmen der Bergbauernberatung der Abteilung 22 wurden im Jahr 2006 zu den Fachbereichen Landwirtschaftliches Bauwesen, Landtechnik, Futterbau, Landwirtschaftliche Unternehmensführung, Sonderkulturen sowie Viehwirtschaft rund 900 Einzelberatungen geführt⁴⁴. Die Abteilung 20 verfügt über keinen eigenen Beratungsdienst.

⁴³ Vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Abteilung 21

⁴⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Abteilung 22

6.2.4 Ergebnis der Inanspruchnahme der Leistungen für die Nutzer/innen

6.2.4.1 Formale Abschlüsse

Outcomekriterium Beschäftigung- und Einkommenschancen von Absolventinnen und Absolventen der Berufsausbildung und Indikatoren

- Abschlüsse nach Geschlecht, Fachrichtung und Ausbildungstyp
- Durchschnittliches Einkommen während der Lehrlingsausbildung nach Geschlecht in €/Jahr
- Einstiegsgehälter der Absolventinnen und Absolventen von Berufsschulen in €/Jahr
- Durchschnittliches Einkommen nach den ersten drei Berufsjahren nach Geschlecht in €/Jahr nach Fachrichtung
- Aufstiegschancen von Berufsschulabsolventinnen und -absolventen nach Geschlecht in ihrem Lehrberuf
- Arbeitslosigkeit von Berufsschulabsolventinnen und -absolventen nach Geschlecht und Lehrabschluss in %

Im Falle dieses Kriteriums geht es um die Wirkung der Inanspruchnahme der Angebote durch die Nutzer/innen in Bezug auf die Realisierung von Beschäftigung, Einkommen sowie von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Allerdings können diese damit verbundenen Indikatoren – abgesehen von den Abschlüssen – nur ansatzweise beantwortet werden.

Im Schuljahr 2005/06 wurden an den drei Abteilungen für Berufsbildung insgesamt 2.532 Ausbildungsabschlüsse erworben: 37% von Frauen und 63% von Männern. Die Verteilung nach Geschlecht ist damit derjenigen der Inanspruchnahme ähnlich⁴⁵: Die erbrachten Leistungen der Abteilungen für Berufsbildung werden von den beiden Geschlechtern in unterschiedlichem Ausmaß genutzt. Sowohl bei der Inanspruchnahme der Ausbildungsleistungen als auch im Zusammenhang mit den Abschlüssen als unmittelbar verwertbarem Ergebnis kommen wesentlich mehr Männer als Frauen zum Zug. Diese Aussage ist allerdings nur auf die Anzahl der betroffenen Personen bezogen, nicht auf die Intensität der genossenen Leistungen. Tatsächlich absolvieren Frauen vergleichsweise häufiger Vollzeitlehrgänge, bei denen rund dreimal

⁴⁵ Die Verteilungen können aber nicht direkt verglichen werden, da es ja nicht dieselben Personen sind.

soviel Unterrichtsstunden anfallen wie bei Lehrlingsausbildungen im dualen System Berufsschule/Betrieb.

Bei der Analyse nach Fachrichtungen liegt „Industrie und Handwerk“ mit genau 50% wieder weit an der Spitze; der Frauenanteil beträgt hier wie bei der Inanspruchnahme nur 13%. Dafür überwiegen im Fachbereich „Handel und Dienstleistung“ mit 72% die weiblichen Absolventinnen und die Abschlüsse im Fachbereich „Gastgewerbe und Nahrungsmittel“ sind ausgewogen auf die beiden Geschlechter verteilt (siehe Tabelle 28).

<i>Fachrichtungen</i>	<i>Ab-schlüsse</i>	<i>Anteil nach Fachrichtung</i>	<i>Anteil Frauen</i>	<i>Anteil Männer</i>
Industrie und Handwerk	1.273	50%	13%	87%
Handel und Dienstleistung	437	17%	72%	28%
Gastgewerbe und Nahrungsmittel	468	18%	49%	51%
Sozialberufe	213	8%	75%	25%
Land- und Forstwirtschaft	94	4%	22%	78%
Hauswirtschaft	47	2%	98%	2%
Insgesamt	2.532	100%	37%	63%

Tabelle 28: Abschlüsse an den Landesberufs- und Fachschulen der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachrichtung und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Auf eine ausgeprägte Segregation verweisen die Abschlüsse bei den Ausbildungen für Meister/innen, die insgesamt 9% aller erworbenen Ausbildungsabschlüsse im Schuljahr 2005/06 ausmachen. Die Daten zeigen geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Höherqualifizierung: Der Frauenanteil sinkt von 32% bei den Lehrlingsabschlüssen auf 19% bei den Meisterabschlüssen.

Die Ausbildungen für Meister/innen werden für die gesamte Berufsbildung von der Abteilung 20 verwaltet. Die dominierende Fachrichtung im Schuljahr 2005/06 ist auch hier „Industrie und Handwerk“ mit einem Anteil von 95%. Nur wenige Meisterbriefe wurden im Bereich „Gastgewerbe und Nahrungsmittel“ erworben und ein einziger im Bereich „Handel und Dienstleistung“.

81% der Meisterabschlüsse wurden von Männern erworben und von den insgesamt 38 Ausbildungen für Meister/innen des Schuljahres 2005/06 wurden nur 12 von Frauen absolviert. Dies verweist auf hartnäckige Zugangsbarrieren für junge Frauen. Geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen kommen bei den Ausbildungen für Meister/innen ganz besonders zum Tragen. Bei den 10 häufigsten Abschlüssen sind die drei ersten Fachrichtungen, Elek-

trotechniker/in, Maschinenbaumechaniker/in und Tischler/in, zu 100% von Männern besetzt. Mit Damenschneider/in auf Platz 4 und Schönheitspfleger/in auf Platz 6 befinden sich auch 2 sogenannte „Frauenberufe“ darunter, beide jeweils zu 100% von Frauen besetzt. Doch immerhin gibt es in dieser Gruppe der Top 10 auch eine Schlosserin und eine Zimmerin (siehe Tabelle 29).

Berufsbilder Meister/innen	Abschlüsse	Anteil nach Beruf	Anteil Frauen	Anteil Männer
1.) Elektrotechniker/in	37	17%	0%	100%
2.) Maschinenbaumechaniker/in	19	9%	0%	100%
3.) Tischler/in	17	8%	0%	100%
4.) Damenschneider/in	16	7%	100%	0%
4.) Installateur/in von Heizungs- und Sanitäreinrichtungen	16	7%	0%	100%
4.) KFZ-Mechaniker/in	16	7%	0%	100%
5.) Maurer/in	15	7%	0%	100%
5.) Schlosser/in	15	7%	7%	93%
6.) Schönheitspfleger/in	10	4%	100%	0%
6.) Zimmerer/in	10	4%	10%	90%
Insgesamt	171	77%	16%	84%

**Tabelle 29: Kurse für Meister/innen der Abteilungen 20 und 21:
TOP 10 der Abschlüsse nach Berufsbild und Geschlecht – Schuljahr 2005/06**

Zusammenfassend ist festzuhalten: Mehr als drei Viertel der Abschlüsse werden am Ende einer Lehrlingsausbildung (44%) oder einer Berufsfachschule/Fachausbildung (34%) erlangt. Insgesamt ist die Geschlechterverteilung nach Ausbildungstyp wesentlich ausgewogener als diejenige nach Fachrichtung. Das kann dahingehend interpretiert werden, dass in erster Linie die Wahl eines bestimmten Berufszweigs geschlechtsspezifisch getroffen wird und nicht die Wahl des Ausbildungstyps. Eine Ausnahme bilden die Ausbildungen für Meister/innen, die großteils von Männern absolviert werden.

6.2.4.2 Bedarfserfüllung für die Nutzer/innen

Outcomekriterium Bedarfserfüllung der Angebote der Berufsausbildung für Absolventinnen und Absolventen und Arbeitgeber/innen und Indikatoren

- Zufriedenheit der Absolventinnen und Absolventen mit ihrer Ausbildung
- Zufriedenheit der Lehrlinge mit ihrer Ausbildung nach Geschlecht

- Zufriedenheit der Arbeitgeber/innen mit der Ausbildung der Lehrlinge
- Zufriedenheit der Lehrlinge mit dem Zugang zur Meisterausbildung nach Geschlecht
- Zufriedenheit mit den Beratungsleistungen
- Zufriedenheit mit den Beratungsleistungen der land-, forst- und hauswirtschaftlichen Berufsbildung

Neben dem Aspekt der formalen Abschlüsse, geht es beim Nutzen der Berufsausbildung auch um die Brauchbarkeit des Gelernten im späteren Beruf und im persönlichen Bereich. Trotz einer Reihe von Erhebungen auf Schul- oder Lehrgangsebene, die in den letzten Jahren gemacht wurden, fehlt es an systematischen Daten hierzu. Eine eigene Ermittlung der Zufriedenheit der direkten Nutzer/innen, (Berufsschüler/innen, Ratsuchenden, Teilnehmer/innen an Meisterausbildung usw.) wie auch der indirekten Nutzer/innen, der Arbeitgeber/innen wäre zu aufwändig gewesen. Zum Teil konnte jedoch auf Ergebnisse in anderer Studien zurückgegriffen werden.

Nach der vom Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen durchgeführten Befragung von Absolventinnen und Absolventen der dreijährigen Lehranstalten und Berufsschulen (WIFO 2006a) bezeichnen 77% der Befragten die Ausbildungszeit als sehr wertvoll, wobei die größte Zufriedenheit bei den ehemaligen Schülerinnen und Schülern von Berufsfachschulen besteht. Insgesamt 53% aller Befragten würden dieselbe Schule nochmals wählen, bei den Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschulen sind es allerdings nur 48%. Lerninhalte und Aktualität des Lernstoffs werden mehrheitlich positiv bewertet, die Praxisorientierung nur knapp von der Hälfte der Befragten. Die Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Haus- und Landwirtschaft bewerten die Praxisorientierung des Unterrichts, das Klima an der Schule und die Ausstattung der Schule im Verhältnis am besten. Die Rahmenbedingungen an den Berufsfachschulen werden deutlich positiver beurteilt als etwa an den Lehranstalten für Wirtschaft. Die ehemaligen Berufsfachschüler/innen sind mit den Fachkenntnissen der Lehrpersonen, der menschlichen Behandlung und der Fairness in Prüfungssituationen am zufriedensten. Neben der Aneignung fachspezifischer Qualifikationen wird insbesondere auch von jungen Frauen die Aneignung von persönlichen Schlüsselkompetenzen sehr geschätzt [44].

Von Interesse ist an dieser Stelle, dass 90% der erwerbstätigen Befragten mit ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden sind. Nach der Untersuchung des Berufs- und Bildungsbedarfs zur

Erneuerung des Lehrangebotes der Südtiroler Fachschulen für Hauswirtschaft (2005) lautet die zentrale Kritik der befragten Absolventen und Absolventinnen, dass die erworbenen Berufsbilder unzureichend definiert seien und Schwierigkeiten hinsichtlich der Verwertbarkeit und Anerkennung der dreijährigen Ausbildung sowohl im Rahmen anderer Bildungsstätten als auch auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Es wurden entsprechende Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet: eine längere Ausbildung, Möglichkeiten zur Spezialisierung, Praktika und andere Gelegenheiten, Berufserfahrung zu sammeln, eine genauere Definition der Berufsbilder und eine stärkere Integration mit den anderen Fachschulen und den staatlichen Lehranstalten [45].

Die Ergebnisse der BELIS-Studie zum Berufswechsel von Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen in Südtirol lassen vermuten, dass ein beträchtlicher Anteil der Lehrlinge nach Abschluss der Ausbildung mit dem erlernten Beruf und den Arbeitsmöglichkeiten nicht so zufrieden ist. Jedenfalls arbeiten rund 40% der Südtiroler Absolventinnen und Absolventen von Lehrlingsausbildungen 4–5 Jahre nach Abschluss der Ausbildung nicht mehr im erlernten Beruf. Der Ausbildungsberuf wird großteils in den ersten zwei Jahren nach Lehrabschluss verlassen, wobei die höchste Wechselquote im Handel zu verzeichnen ist und gehäuft weibliche Verkäufer/innen den Beruf wechseln. Im Handwerk ist ein relativ hoher Prozentsatz auch fünf Jahre nach Abschluss der Lehre noch im gleichen Betrieb tätig. Als Wechselgründe werden hauptsächlich der Wunsch nach etwas Neuem, nach Veränderung und Weiterentwicklung genannt. Der größte Teil der Wechsler/innen ergreift ausbildungsfremde Berufe, für die meist keine formale Qualifikation erforderlich ist. Dies trifft vorwiegend auf Frauen zu [46].

Ausgangspunkt der bereits genannten BELIS-Studie war die Unzufriedenheit der ausbildenden Handwerksbetriebe darüber, dass viele Lehrlinge nach absolvierter Ausbildung – in dem Moment, wo sie für den Betrieb qualifizierte Mitarbeiter/innen darstellen – diesen verlassen.

Die Ergebnisse der genannten Studien deuten grundsätzlich darauf hin, dass noch immer Mängel in der Beratung bestehen, v.a. im Zusammenhang mit Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen wie auch der konkreten Ausbildungswahl. Gerade die Entscheidung für eine Lehrlingsausbildung scheint des öfteren eine „negative Entscheidung“ darzustellen, also eine Entscheidung gegen eine Vollzeitausbildung aufgrund negativer Erfahrungen mit der bisherigen schulischen Ausbildung, wie dies im Übrigen auch die Ergebnisse einer an jugendlichen Schulwechslerinnen und Schulwechslern durchgeführten Befragung nahelegen [47].

6.2.5 Indirekte Effekte der Inanspruchnahme

Outcomekriterium zur Verbesserung der beruflichen Rahmenbedingungen hinsichtlich Erwerbstätigkeit, Einkommen und Aufstieg

- Angleichung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern
- Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern
- Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in untypischen Berufsfeldern
- Bessere Verteilung der familiären unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern durch höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen

Sehr schwierig erscheint es uns, Aussagen zu den Verdienst- und Karrierechancen jener zu treffen, die eine Berufsausbildung durchlaufen haben. Der höchste Anteil an Berufstätigen findet sich mit über 80% bei den Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschulen. Die Arbeitssuche dauert insgesamt relativ kurz, am kürzesten ist sie bei den Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschulen: 90% der Abgängerinnen und Abgänger einer Berufsfachschule finden innerhalb der ersten drei Monate einen Arbeitsplatz und auch am ehesten den ihrer Ausbildung entsprechenden [44]. Eine unmittelbare Berufseinmündung im Ausbildungsberuf ohne lange Phase der Arbeitssuche ist zweifellos prägend für den weiteren Erwerbsverlauf. Grundsätzlich bringt ein Abschluss im Rahmen der beruflichen Bildung klare Einkommensvorteile gegenüber Personen mit reinem Pflichtschulabschluss; allerdings verdienen Erwerbstätige mit Matura oder gar Hochschulbildung im Durchschnitt wesentlich besser als Berufsschulabgänger/innen⁴⁶. Als Besonderheit fällt dabei auf, dass der „Gender Gap“, also der Unterschied im Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern bei Erwerbstätigen mit Berufsschulabschluss am geringsten ist, wenn man von der atypischen Gruppe von Personen absieht, die nur einen Grundschulabschluss aufweisen. Aber auch hier verdienen Frauen im Mittel um 18% weniger als Männer mit vergleichbarer Qualifikation, wobei die unterschiedliche Teilzeitquote rechnerisch schon berücksichtigt wurde⁴⁷.

⁴⁶ Vgl. Kapitel Strukturanalyse

⁴⁷ Diese Daten beziehen sich auf alle Arbeitskräfte und unterscheiden nicht zwischen abhängig Beschäftigten und Selbständigen. Tatsächlich besteht aber ein ziemlich großes Einkommensgefälle zwischen diesen beiden Kategorien und auch die Geschlechtsunterschiede sind vermutlich verschieden groß (vgl. AFI 2006).

Weiters ist zu berücksichtigen, dass Absolventinnen und Absolventen beruflicher Ausbildungsgänge überdurchschnittlich gute Chancen haben, sich später selbständig zu machen. Dieser Schritt bedeutet zum einen eine gute Möglichkeit, sich sowohl beruflich zu entfalten, als auch ein höheres Einkommen zu erzielen. Zum anderen sind die Barrieren für Frauen, sich selbständig zu machen und einen eigenen Betrieb zu gründen, sicher noch höher als im Bereich der abhängigen Beschäftigung. Es wäre erst zu untersuchen, welchen Beitrag die Berufsbildung leistet oder leisten könnte, um interessierten Frauen die Überwindung der genannten Barrieren zu erleichtern und das weibliche Unternehmertum zu fördern.

6.3 Berufliche Weiterbildung

6.3.1 Eingesetzte Mittel

Wie eingangs erwähnt können die eingesetzten finanziellen Mittel für die Weiterbildung nicht getrennt von der Berufsausbildung ermittelt werden, daher verweisen wir an dieser Stelle auf die diesbezüglich integrierte Darstellung unter Kapitel 6.1.

6.3.2 Angebotene Leistungen

Für die Zuordnung der Kurse zur beruflichen Weiterbildung wurden die Kategorien des Amtes für Weiterbildung der Abteilung 14 verwendet, und zwar deswegen weil auch die Abteilung 20 ihre Kursangebote dieser Struktur entsprechend einordnet⁴⁸. Im Großen und Ganzen war eine thematisch korrekte Zuordnung der gesamten Weiterbildungsangebote aller drei Abteilungen für Berufsbildung möglich.

6.3.2.1 Weiterbildungskurse

Outputkriterium Art, Ausmaß und Struktur der angebotenen Leistungen und Indikatoren – Kurse

- Anzahl und Anteil der Weiterbildungskurse nach Weiterbildungsbereich und Art der Organisation in %
- Anzahl und Anteil der Weiterbildungskurse nach Art der Organisation und Zielgruppe in %
- Anzahl der angebotenen Weiterbildungsstunden

⁴⁸ Teilweise werden jedoch innerhalb der Abteilung auch andere Kategoriensysteme verwendet.

Die Untersuchung des Ausmaßes und der Struktur des Weiterbildungsangebotes⁴⁹ zeigt folgendes Bild: Das Angebot der drei Abteilungen für Berufsbildung umfasst im Schuljahr 2005/06 insgesamt 2.267 Kurse, davon der Großteil (71%) in Eigenregie organisiert. Der Anteil der geförderten Kurse für Einzelpersonen oder Unternehmen/Betriebe/Körperschaften macht 28% aus (nur Abteilung 20 und Abteilung 21). Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Kurse für Einzelpersonen eine besondere Gruppe darstellen, denn normalerweise nimmt an einem Weiterbildungskurs eine Gruppe von Personen teil. Der Anteil der über Vereinbarung organisierten Kurse ist sehr gering (1%) und betrifft ebenso nur die Abteilungen 20 und 21 (siehe Tabelle 30).

<i>Organisationsbereiche</i>	<i>Anzahl Kurse</i>	<i>Anteil nach Organisation</i>
Eigenregie (inkl. ESF)	1.601	71%
Förderung Einzelpersonen	452	20%
Förderung Betriebe/Körperschaften	188	8%
Vereinbarung	26	1%
Insgesamt	2.267	100%

Tabelle 30: Kursangebot zur beruflichen Weiterbildung der Abteilungen für Berufsbildung nach Art der Organisation – Schuljahr 2005/06

In der beruflichen Weiterbildung gibt es keine so dominanten Bereiche wie in der Berufsausbildung und auch der Bereich „Industrie und Handwerk“ steht weniger im Vordergrund.

Bei den Organisationsbereichen Eigenregie (inkl. ESF-Kurse) und Vereinbarung⁵⁰ liegt der Fachbereich „Elektronik und Informatik“ mit einem Anteil von gut einem Viertel an der ersten Stelle, gefolgt von „Hauswirtschaft, Ernährung, Nähen, Gartenarbeit“, „Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich“ und „Landwirtschaft“ (siehe Tabelle 31).

⁴⁹ „Anzahl und Anteil der Weiterbildungskurse nach Art der Organisation und Zielgruppe“ konnten mangels Daten nicht ermittelt werden.

⁵⁰ Betrifft nur die Abteilungen 20 und 21.

<i>Weiterbildungsbereiche</i>	<i>Anzahl Kurse</i>	<i>Anteil nach Fachbereich</i>
Elektronik und Informatik	401	26%
Hauswirtschaft, Ernährung, Nähen, Gartenarbeit	336	22%
Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich	205	13%
Land- und Forstwirtschaft	183	12%
Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst	133	9%
Soziale Dienste	108	7%
Sprachkurse für Immigrantinnen und Immigranten	106	7%
Erste Hilfe, Unfallverhütung, Arbeitssicherheit	65	4%
Fremdenverkehr und Gastgewerbe	53	3%
Sonstiges	19	1%
Sprachkurse	3	0%
Insgesamt	1.543	100%

Tabelle 31: Kursangebot zur beruflichen Weiterbildung der Abteilungen für Berufsbildung (ohne Förderung) nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06

Bei den geförderten Kursen für Einzelpersonen (nur Abteilung 20 und 21) stehen die Sprachkurse mit einem Anteil von gut der Hälfte aller Kurse weit an der Spitze, gefolgt von „Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst“ (siehe Tabelle 32). Bei den geförderten Kursen für Unternehmen/Betriebe und Körperschaften dominiert wieder der Fachbereich „Elektronik und Informatik“ und zwar mit einem Anteil von knapp zwei Fünfteln (siehe Tabelle 33).

<i>Weiterbildungsbereiche</i>	<i>Anzahl Kurse</i>	<i>Anteil nach Fachbereich</i>
Sprachkurse	240	53%
Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst	123	27%
Soziale Dienste	51	11%
Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich	38	8%
Insgesamt	452	100%

Tabelle 32: Geförderte Kurse für Einzelpersonen nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06

Weiterbildungsbereiche	Anzahl Kurse	Anteil nach Fachbereich
Elektronik und Informatik	72	38%
Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst	54	29%
Erste Hilfe, Unfallverhütung, Arbeitssicherheit	29	15%
Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich	27	14%
Soziale Dienste	3	2%
Sprachkurse	2	1%
Sonstiges	1	1%
Insgesamt	188	100%

Tabelle 33: Geförderte Kurse für Körperschaften/Betriebe nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06

6.3.2.2 Förderung von Kursen und Begünstigten

Die Untersuchung des Ausmaßes an geförderten Kursen⁵¹ bzw. Teilnahmestunden nach Art der Begünstigten wie auch der Förderung expliziter geschlechts- wie diversityspezifischer Kurse ergibt folgendes Bild:

Im Schuljahr 2005/06 wurden insgesamt 452 Einzelpersonen für einen Kursbesuch und 188 Unternehmen/Körperschaften für die Organisation von Kursen für ihre Mitarbeiter/innen gefördert, das sind insgesamt 640 Förderfälle.

Gefördert wurden 176.052 Teilnahmestunden, d.h. rund ein Fünftel aller Teilnahmestunden (21%).

Die Abteilungen 20 und 21 haben 2005/06 insgesamt 1.445.177 € an Fördersummen bereitgestellt, davon 33% für Einzelpersonen und 67% zugunsten von Unternehmen/Körperschaften. Da mehr als doppelt so viele Kurse für einzelne Personen gefördert wurden, erscheinen die Anteile im ersten Moment unangemessen: Die Kurse für die Unternehmen/Betriebe/Körperschaften beziehen sich jedoch immer auf Ausbildungsgruppen.

Genau die Hälfte der Fördersummen für Einzelpersonen wurden an Frauen vergeben und die Hälfte an Männer. Die Daten zur Förderung für Unternehmen/Körperschaften liegen nicht in geschlechtsspezifischer Form vor.

Die Aufteilung auf die Weiterbildungsbereiche unterscheidet sich nach Art der Begünstigten:

- Im Förderbereich Einzelpersonen stehen Sprachkurse mit einem Anteil von 53% weit an der Spitze, gefolgt von Kursen im

⁵¹ Dieser Bereich betrifft nur die Abteilungen 20 und 21.

Bereich „Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst“ mit circa 25%; auf Kurse im Bereich „Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich“ und auf „Soziale Dienste“ entfallen jeweils circa 10% der Fördersummen. Insgesamt betrifft dieser Bereich im Schuljahr 2005/06 also nur 4 der 10 Weiterbildungsbereiche (siehe Tabelle 34).

- Im Förderbereich Unternehmen/Körperschaften steht mit knapp 50% der Weiterbildungsbereich „Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich“ an erster Stelle; jeweils ca. 20% der Fördersummen entfallen auf „Elektronik und Informatik“ und auf „Erste Hilfe, Unfallverhütung, Arbeitssicherheit“.

<i>Weiterbildungsbereiche</i>	<i>Förder- summen</i>	<i>Anteil nach Fachbe- reich</i>	<i>Anteil Frauen</i>	<i>Anteil Männer</i>
Sprachkurse	251.723	53%	49%	51%
Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst	123.338	26%	49%	51%
Soziale Dienste	54.858	11%	50%	50%
Handwerk, Industrie, Bauwe- sen, technischer Bereich	47.924	10%	57%	43%
Insgesamt	477.843	100%	50%	50%

Tabelle 34: Bereitgestellte Fördersummen zur beruflichen Weiterbildung von Einzelpersonen nach Fachbereich und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

6.3.2.3 Geschlechts- und diversityspezifische Aspekte des Angebots

Outputkriterium geschlechtsspezifische Aspekte und Indikatoren

- Geschlechtsspezifische Angebote
- Verkehrstechnische Erreichbarkeit der Kursorte
- Kinderbetreuung während der Kurse
- Zeitliche Organisation der Kurse

Über das geschlechtsspezifische Angebot (etwa die Berücksichtigung verkehrstechnischer Erreichbarkeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zeitliche Organisation von Kursen) wie auch das diversityspezifische Angebot (Unterrichtsgestaltung, Sprache) kann wenig ausgesagt werden. Die Indikatoren müssten über qualitative Erhebungsformen erfasst werden, was im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht möglich gewesen wäre.

Outputkriterium diversityspezifische Aspekte des Angebots und Indikatoren

- Anzahl der Angebote für Jugendliche bzw. Erwachsene mit Migrationshintergrund
- Arten und Medien der Kommunikation des Angebots in Bezug auf Jugendliche mit Migrationshintergrund (Sprache, Stil etc.)
- Gestaltung des Unterrichts (Sprache, Materialien etc.) unter diversityspezifischen Merkmalen

Hervorzuheben sind als einzige diversityspezifische Weiterbildungsangebote die Sprachkurse für Personen mit Migrationshintergrund, die im Schuljahr 2005/06 immerhin 5% des gesamten Angebots darstellen.

6.3.3 Inanspruchnahme der Leistungen

6.3.3.1 Kurse zur beruflichen Weiterbildung

Outputkriterium Inanspruchnahme der Leistungen der beruflichen Weiterbildung und Indikatoren

- Anzahl und Anteil der Teilnehmer/innen nach Geschlecht, Alter, Erwerbsstellung, familiärer Situation und Berufsgruppe in %
- Anzahl und Anteil der Teilnehmer/innen nach Geschlecht, Weiterbildungsbereich und Organisationsbereich in %
- Anzahl und Anteil der TN-Stunden nach Geschlecht, Weiterbildungsbereich und Organisationsbereich in %
- Anzahl und Anteil der Teilnehmer/innen an allen Personen, die berufliche WB-Kurse besucht haben, an der gesamten beruflichen Weiterbildung in %

Diese Indikatoren können Auskunft darüber geben, welche Zielgruppe mit welchen Charakteristiken Angebote der beruflichen Weiterbildung besuchen. Allerdings stand bei der Erhebung für die drei Abteilungen nur das Geschlecht als Analysevariable zur Verfügung und dies auch nur teilweise, andere sozioökonomischen Merkmale konnten mangels digitaler Erfassung nicht analysiert werden.

Im Schuljahr 2005/06 haben insgesamt 22.692 Personen Kurse zur beruflichen Weiterbildung besucht, davon circa 50% Frauen⁵². Die

⁵² Eine exakte Berechnung ist nicht möglich, da die geschlechtsspezifische Verteilung der Kurse organisiert über Vereinbarung von Abteilung 20 und die geschlechtsspezifische Verteilung der geförderten Kurse für Betriebe/Körperschaften von Abteilung 21 fehlen.

geschlechtsspezifische Nutzung der Teilnehmer/innen ist also im Weiterbildungsbereich sehr ausgewogen.

Für die Abteilungen 20 und 21 konnten einige zusätzliche sozio-ökonomische Daten erhoben werden:

- Abteilung 20/ Organisationsbereich „Eigenregie“ – Daten zum Alter: Drei Viertel der Teilnehmer/innen sind zwischen 19 und 49 Jahren alt; die stärkste Gruppe sind dabei sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die 30- bis 39-Jährigen.
- Abteilung 20 und 21/ Förderung Einzelpersonen⁵³ – Erwerbsstellung: 67% der Begünstigten haben eine feste Anstellung, 12% sind arbeitslos, die Übrigen haben einen Teilzeitvertrag, einen befristeten Arbeitsvertrag, einen Projekt- oder einen Sondervertrag. Von den festangestellten Begünstigten sind allerdings nur 40% Frauen, von den arbeitslosen Begünstigten sind dagegen 80% Frauen.

Auch der Blick auf die Verteilung nach Geschlecht in den jeweiligen Weiterbildungsbereichen weist auf eine insgesamt relativ ausgewogene Nutzung hin. Am meisten Personen – ein gutes Fünftel – haben Weiterbildungskurse in „Elektronik und Informatik“ besucht und zwar gleichermaßen Frauen und Männer: 51% Frauen und 49% Männer. Der zweitstärkste Weiterbildungsbereich „Hauswirtschaft, Ernährung, Nähen, Gartenarbeit“ (Kurse der Abteilung 22) wurde zwar zu 79% von Frauen absolviert, zu 21% jedoch auch von Männern. Auf eine nach wie vor stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation, wobei jeweils ein Geschlecht dominiert, weisen die Weiterbildungsbereiche „Soziale Dienste“ mit 86% Frauen und „Erste Hilfe, Unfallverhütung, Arbeitssicherheit“ mit 90% Männern hin (siehe Tabelle 35).

⁵³ Es handelt sich um Staatsgelder, die nicht getrennt nach Abteilung vergeben werden. Im Schuljahr 2005/06 wurden ab April 2006 alle Daten von der Abteilung 20 erfasst.

Weiterbildungsbereiche	Teilnehmer/innen	Anteil nach Fachbereich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Elektronik und Informatik	5.034	22%	51%	49%
Hauswirtschaft, Ernährung, Nähen, Gartenarbeit	3.143	14%	79%	21%
Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich	2.761	12%	36%	64%
Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst	2.660	12%	42%	58%
Land- und Forstwirtschaft	2.487	11%	32%	68%
Erste Hilfe, Unfallverhütung, Arbeitssicherheit	2.197	10%	10%	90%
Soziale Dienste	1.790	8%	86%	14%
Sprachkurse für Immigrantinnen und Immigranten	1.047	5%	61%	39%
Fremdenverkehr und Gastgewerbe	759	3%	49%	51%
Sprachkurse	279	1%	44%	56%
Sonstiges	238	1%	37%	63%
Insgesamt	22.692	100%	51%	49%

Tabelle 35: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung nach Fachbereich und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Organisationsbereiche	Teilnehmer/innen	Anteil nach Organisation	Anteil Frauen	Anteil Männer
Eigenregie (inkl. ESF)	18.704	82%	52%	48%
Förderung Betriebe/Körperschaften ⁵⁴	3.094	14%		
Förderung Einzelpersonen	452	2%	49%	51%
Vereinbarung ⁵⁵	442	2%		
Insgesamt	22.692	100%		

Tabelle 36: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung nach Art der Organisation und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Auch die Verteilung nach Geschlecht bezüglich der Art der Organisation der Weiterbildungskurse ist ausgehend von den (nicht ganz vollständigen) vorliegenden Daten insgesamt recht ausge-

⁵⁴ In diesem Fall ist wegen fehlender Angaben keine Gesamtberechnung der Anteile nach Geschlecht möglich.

⁵⁵ Vereinbarung: für Abteilung 20 steht nur der Gesamtwert zur Verfügung, daher sind es bei der Zusammenfassung nach Weiterbildungsbereich 297 Personen weniger.

wogen: Im stärksten Organisationsbereich „Eigenregie“ (inkl. ESF-Kurse) beträgt der Anteil der Frauen 52% (siehe Tabelle 36).

Die Analyseergebnisse für den Bereich berufliche Weiterbildung nach Teilnahmestunden unterscheiden sich von den Ergebnissen nach Anzahl der Teilnehmer/innen sowohl was den Anteil der verschiedenen Organisationsbereiche betrifft als auch in Bezug auf die Geschlechterverteilung:

Im Schuljahr 2005/06 wurden insgesamt 866.941 Teilnahmestunden absolviert. Der Organisationsbereich „Eigenregie“ liegt auch hier weit an der Spitze, jedoch mit einem Anteil von 68% – im Vergleich zu 82% bei der Inanspruchnahme nach Teilnehmer/innen und Teilnehmern. Der Organisationsbereich „Vereinbarung“ verzeichnete dabei mit 2% auf 11% eine beträchtliche Zunahme (siehe Tabelle 37).

Organisationsbereiche	TN-Stunden	Anteil nach Organisation	Anteil Frauen	Anteil Männer
Eigenregie (inkl. ESF)	593.383	68%	45%	55%
Förderung Betriebe/Körperschaften	154.272	18%		
Vereinbarung	97.506	11%		
Förderung Einzelpersonen	21.780	3%	53%	47%
Insgesamt	866.941	100%		

Tabelle 37: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung in Teilnahmestunden nach Art der Organisation und Geschlecht – Schuljahr 2005/06

Wie Tabelle 38 zu den Teilnahmestunden nach Weiterbildungsbereich verdeutlicht, hat sich auch die Rangordnung der einzelnen Weiterbildungsbereiche verändert. Bezogen auf Teilnahmestunden führen weiterhin „Elektronik und Informatik“ mit einem Anteil von 20% und zudem „Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich“ mit ebenso 20% die Liste an. Dahinter liegt der Weiterbildungsbereich „Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst“. Der Bereich „Hauswirtschaft, Ernährung, Nähen, Gartenarbeit“, der bei der Inanspruchnahme nach Teilnehmer/innen an zweiter Stelle lag, ist weiter nach hinten gerückt; offensichtlich werden diese Kurse von vielen Personen besucht, beinhalten jedoch relativ wenig Stunden (siehe Tabelle 38).

Weiterbildungsbereiche	TN-Stunden	Anteil nach Fachbereich
Handwerk, Industrie, Bauwesen, technischer Bereich	175.109	20%
Elektronik und Informatik	167.730	20%
Handel, Betriebsführung, Management, öffentlicher Dienst	121.741	14%
Land- und Forstwirtschaft	69.456	8%
Sprachkurse für Immigrantinnen und Immigranten	69.221	8%
Sprachkurse	56.220	7%
Erste Hilfe, Unfallverhütung, Arbeitssicherheit	54.007	6%
Fremdenverkehr und Gastgewerbe	47.348	6%
Hauswirtschaft, Ernährung, Nähen, Gartenarbeit	43.682	5%
Soziale Dienste	41.267	5%
Sonstiges	13.054	2%
Insgesamt⁵⁶	858.835	100%

Tabelle 38: Inanspruchnahme von Weiterbildungskursen der Abteilungen für Berufsbildung in Teilnahmestunden nach Fachbereich – Schuljahr 2005/06

Die Verteilung nach Geschlecht konnte mangels entsprechender Daten nur für zwei Organisationsbereiche berechnet werden: „Eigenregie“ (inkl. ESF-Kurse) mit einem Frauenanteil von 45% und „Förderung Einzelpersonen“ mit einem Frauenanteil von 53% (siehe Tabelle 37). Die geschlechtsspezifische Nutzung nach Teilnahmestunden ist vergleichsweise etwas weniger ausgewogen als diejenige nach Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Der Vergleich der Daten der einzelnen Abteilungen hinsichtlich Teilnahmestunden fördert also ein wichtiges Ergebnis zutage. Danach verschiebt sich die Verteilung nach Geschlecht zu Ungunsten der Frauen: Der Prozentanteil nach Teilnahmestunden ist für die Frauen niedriger als der Prozentanteil nach Teilnehmerinnen und Teilnehmern, d.h. insgesamt wenden die weiblichen Nutzer/innen weniger Stunden für die berufliche Weiterbildung auf. Als Beispiel hierfür sei die Abteilung 20 genannt, bei der die Inanspruchnahme nach Teilnahmestunden bei den Frauen 46% beträgt; im Vergleich zur Inanspruchnahme nach Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind das minus 7%. Als Begründung dafür könnte vermutet werden, dass strukturelle Mängel bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit Frauen veranlassen, Kurse mit einem geringeren Zeitaufwand zu bevorzugen.

⁵⁶ Es fehlen die Teilnahmestunden von 297 Personen, da für die Kurse der Abteilung 20, die über Vereinbarung organisiert werden, keine geschlechtsdifferenzen Daten vorliegen.

Nach ASTAT⁵⁷ haben im Jahr 2006 insgesamt 180.539 Personen Weiterbildungsveranstaltungen besucht, 22,7% davon zur beruflichen Weiterbildung (40.982 Personen). Die vorliegende Analyse dürfte sich damit auf circa 55% der gesamten beruflichen Weiterbildung beziehen unter Vernachlässigung dessen, dass unter den erfassten Teilnehmerinnen und Teilnehmern einzelne Personen mehrmals vorkommen können.

Der Anteil der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund bei der Inanspruchnahme der Leistungen zur beruflichen Weiterbildung konnte mangels digitaler Erhebung der entsprechenden Daten leider nicht berechnet werden.

6.3.4 Ergebnis der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung

Outcomekriterium Beschäftigung- und Einkommenschancen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer der berufsbegleitenden Weiterbildung und Indikatoren

- Verbesserte Chancen auf Eingliederung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern nach Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen
- Aufstiegschancen von beschäftigten Frauen/Männern durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen
- Einkommensverbesserungen durch Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht

Inwieweit sich für die Nutzer/innen von Weiterbildungsmaßnahmen positive Folgen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung am Arbeitsmarkt, der Verbesserung von Erwerbsarbeits- und Aufstiegsbedingungen oder konkreten Einkommensverbesserungen ergeben, kann nur vermutet, angesichts fehlender Sekundäruntersuchungen im Südtiroler Raum jedoch nicht bestätigt werden.

Die Ergebnisse der vom WIFO 2006 durchgeführten Befragung von Absolventinnen und Absolventen wie auch der BELIS-Studie zum Berufswechsel von Lehrabsolventinnen/-absolventen weisen auf eine relativ hohe Wechselquote hin, derzufolge 40% derjenigen, die eine Lehre abgeschlossen haben, 4-5 Jahre nach Abschluss der Ausbildung nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind. Die höchste Wechselquote verzeichnet dabei der Handel mit dem Berufsbild Verkäufer/in, mit jeweils einem traditionell hohen Frauenanteil. Die Ausbildungsrendite für Frauen dieser Erstausbildung ist

⁵⁷ Vgl. ASTAT info Nr. 35, Juli 2007

somit als gering zu bezeichnen, zumal sie bei einem Berufswechsel ihre Ausgangsqualifikation in der Regel nicht einbringen können und somit als unqualifizierte Beschäftigte am Arbeitsmarkt tätig gelten.

6.3.4.1 Ergebnis für Arbeitgeber/innen

Outcomekriterium Ergebnis der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitgeber/innen und Indikatoren

- Zufriedenheit der Arbeitgeber/innen mit der Qualität der Qualifizierung seitens ihrer Beschäftigten

Ebensowenig wie der Outcome für die direkten Nutzer/innen gemessen werden konnte, gilt dies auch für die indirekten Nutzer/innen. Der Zufriedenheit der Arbeitgeber/innen mit der Qualität der Qualifizierung seitens ihrer Beschäftigten müsste in einer eigenen Studie nachgegangen werden.

Da jedoch die allgemeine Entwicklung immer mehr in Richtung des lebenslangen Lernens geht und eine mehrmalige berufliche Neuorientierung zunehmend zum Standard moderner Berufsbiografien wird, steht außer Zweifel, dass der Weiterbildung in Zukunft eine Schlüsselrolle im Rahmen der Berufsbildung zukommen wird. Umso wichtiger wäre es daher, in Zukunft aussagekräftige Evaluationen der Wirksamkeit von Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, die über eine reine und sicher auch wichtige Erhebung der Zufriedenheit mit der Abwicklung und Gestaltung der Kurse hinausgehen.

6.3.5 Indirekte Effekte der Inanspruchnahme

Outcomekriterien und indirekte Effekte der Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung

- Angleichung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern
- Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern
- Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in untypischen Berufsfeldern
- Bessere Verteilung der familiären unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern durch höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen
- Innovationen oder Umsatzsteigerungen in Unternehmen

Sind die direkten Effekte der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zum gegenwärtigen Zeitpunkt schwer zu ermitteln, so gilt

dies für die indirekten Effekte besonders. Unter indirekten Effekten sind die Feststellung der Angleichung beruflicher Chancen von Frauen und Männern, die Angleichung der Einkommen, die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in untypischen Berufsfeldern oder auch die Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern im Falle einer höheren Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Umsatzsteigerungen in Unternehmen zu verstehen. Auch in diesem Fall fehlen für die Südtiroler Realität umfassende Studienergebnisse. Eine einzige Studie (Abteilung für italienische Berufsbildung 2007) zielt darauf ab, die Integration zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem, der Berufsbildung und der Welt der Arbeit zu thematisieren. Das in der Studie vorgestellte Benchmarking-Modell geht davon aus, dass die traditionelle Abfolge von Wissenserwerb durch Bildung und Erwerb des Know-how im Berufsleben nicht mehr den Erfordernissen der Arbeitswelt entspricht. Um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer/innen in der Lage sind, ihr Wissen und ihre Kompetenzen kontinuierlich zu erneuern, bräuchte es eine engere und bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Berufsbildung und von beiden eine bessere Abstimmung mit den Erfordernissen des Arbeitsmarkts. Für eine funktionierende und wirkungsvolle Integration sei eine verbesserte Abstimmung der verschiedenen Bildungseinrichtungen untereinander und auf die Bedürfnisse der Unternehmen erforderlich [48].

6.4 Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen für das Personal der Berufsbildung

Öffentliche Ausgaben haben direkt wie auch indirekt Auswirkungen auf das Ausmaß und die Qualität der Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Es wäre unser Anspruch gewesen, die Folgen für das in der beruflichen Ausbildung wie auch in der beruflichen Fortbildung eingesetzte Lehrpersonal bzw. die in der Verwaltung und den sonstigen Diensten damit befassten Personen, getrennt zu erheben. Da die vorliegenden Daten jedoch nicht zwischen Berufsausbildung und Weiterbildung differenzieren, werden sie an dieser Stelle in einer Zusammenschau dargestellt.

Outputkriterium Beschäftigung und Einkommen und Indikatoren

- Anzahl und Anteil des Lehrpersonals nach Geschlecht und Ausbildungstyp in %
- Anzahl und Anteil des Lehrpersonals nach Geschlecht und Fachrichtung in %

- Anzahl und Anteil der Personen in der Verwaltung an allen Beschäftigten in der Berufsausbildung nach Geschlecht in %
- Anzahl und Anteil des angestellten Lehrpersonals (VZ/TZ) nach Geschlecht in %
- Anzahl und Anteil des externen Lehrpersonals (VZ/TZ) (beauftragte Referentinnen und Referenten) nach Geschlecht in %
- Anzahl und Anteil des Lehrpersonals (VZ/TZ) nach Geschlecht, das von Einrichtungen beauftragt wird, in %
- Lehrpersonal nach Vertragsart und Geschlecht in %
- Anzahl und Anteil des Lehrpersonals in Einrichtungen und Migrationshintergrund in %

Die zum Stichtag 31. März 2006 in den drei Abteilungen für Berufsbildung und den zugehörigen Berufsschulen tätigen 1.884 Personen sind zu 58% Frauen, zu 42% Männer⁵⁸. Sie verteilen sich auf die vier großen Berufsgruppen: Lehrpersonen mit Hochschulabschluss, Fach- bzw. Praxislehrer/innen, die jeweils ein knappes Drittel des gesamten Personals umfassen, Erzieher/innen und Betreuer/innen, die im Heim bzw. zur Unterstützung von Jugendlichen mit individuellen Bedürfnissen eingesetzt sind, mit einem Anteil von 5% sowie alle anderen Berufsbilder im Bereich Verwaltung, Technik, Reinigung, Pflege Instandhaltung usw., zusammen 30%. Die damit verbundenen Berufsbilder sind von einer starken geschlechtsspezifischen Segregation geprägt.

Der Frauenanteil liegt in den beiden letztgenannten Gruppen bei rund drei Viertel. Auch unter den Lehrpersonen mit Hochschulabschluss überwiegen die Frauen mit 60%, während die Fach- und Praxislehrer/innen mehrheitlich Männer sind (62% gegenüber 38%). Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Lehrkräfte in den Praxisfächern entspricht übrigens fast genau der Zusammensetzung der Schüler/innen.

Das unterschiedliche Gewicht der drei Abteilungen schlägt sich auch im Personalstand nieder: 59% der Beschäftigten entfallen auf die deutsche und ladinische Berufsbildung, 21% auf die italienische Berufsbildung, 20% auf die land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung. Es zeigt sich jedoch, dass auch der Frauenanteil unter den Beschäftigten recht verschieden ist: 71% im Bereich der Land- und Hauswirtschaft, 58% und damit genau im Durchschnitt bei der deutschen und ladinischen Berufsbildung, aber nur 46% bei der italienischen Berufsbildung.

⁵⁸ Die Beschäftigtenzahl konnte nur in undifferenzierter Form ermittelt werden.

Bei der Untersuchung der Verteilung nach Funktionsebenen zeigt sich folgendes Bild: Im Gegensatz zu den Beschäftigten insgesamt überwiegen bei den Führungskräften (einschließlich Koordinatorinnen und Koordinatoren) Männer (64%), aber immerhin ein Drittel (36%) dieser Stellen haben Frauen inne. Bei den Funktionsebenen ohne Führungsfunktion stellen Frauen überall die Mehrheit der Beschäftigten, mit Ausnahme der sechsten – das ist jene, der die Fach- und Praxislehrer/innen angehören.

Bezogen auf das Ausmaß der Beschäftigung zeigt sich, dass von den 1.884 Landesbediensteten im Bereich der Berufsbildung 1.246 in Vollzeit arbeiten. Anteilsmäßig sind es 56% der weiblichen und 80% der männlichen Beschäftigten. Im Durchschnitt ergibt das eine Teilzeitquote von knapp einem Drittel.

Während die Teilzeitquote der Beschäftigten in den Abteilungen für Berufsbildung ohne Führungsaufgabe bei Frauen 44% und bei den Männern 21% beträgt, also auffallend hoch ist, arbeiten alle Führungskräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote der Frauen liegt in den unteren Funktionsebenen, also im Bereich der einfachen Tätigkeiten, besonders hoch. Die (wenigen) Männer in den unteren Funktionsebenen sind dagegen fast alle vollzeitbeschäftigt.

Bezogen auf die Abteilungen zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Anteil der weiblichen Beschäftigten und der Teilzeitquote von Frauen und Männern: je höher der Anteil an Frauen, desto höher auch die Teilzeitquote beider Geschlechter, vor allem jene der Männer.

Ein knappes Drittel aller Beschäftigten der Landesabteilungen für Berufsbildung hat einen befristeten Arbeitsvertrag, die übrigen Beschäftigten sind im Rahmen eines unbefristeten Vertrags auf einer Stammrollenstelle tätig. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind in den Berufsschulen viel häufiger als in den zentralen Verwaltungsämtern. Die Quote für Frauen (33%) liegt nur um wenige Prozentpunkte höher als jene für Männer (28%) (siehe Tabelle 39).

<i>Typ der Dienststelle</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
	<i>Anzahl</i>	<i>Quote</i>	<i>Quote</i>	<i>Quote</i>
Zentrale Verwaltungsämter	103	7%	11%	0%
Berufsschulen	1.726	32%	35%	29%
Gesamt	1.829	31%	33%	28%

Tabelle 39: Quote der Beschäftigten mit befristeter Anstellung in den drei Landesabteilungen für Berufsbildung nach Geschlecht und Typ der Dienststelle – Stichtag 31. März 2006

Die Landesverwaltung gab im Jahr 2006 für die knapp 1.900 Beschäftigten der drei Abteilungen für Berufsbildung, die im Durchschnitt im Ausmaß von 87% einer Vollzeitanstellung tätig sind, einen Gesamtbetrag von gut 72 Mio. Euro an Lohnkosten aus (einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und Rückstellungen für die Abfertigung). Etwas mehr als die Hälfte dieses Betrages (52%) kommt den weiblichen Beschäftigten zugute (siehe Tabelle 40), die allerdings 58% des gesamten Personals stellen.

<i>Typ der Dienststelle</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
	<i>Lohnsumme</i>	<i>Lohnsumme</i>	<i>Lohnsumme</i>
Verwaltungsämter	4.368.168 €	2.263.782 €	2.104.386 €
Berufsschule	67.837.441 €	35.265.703 €	32.571.738 €
Gesamt	72.205.609 €	37.529.485 €	34.676.124 €
	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>
Verwaltungsämter	100,0%	51,8%	48,2%
Berufsschule	100,0%	52,0%	48,0%
Gesamt	100,0%	52,0%	48,0%

Tabelle 40: Bruttolohnkosten für die Beschäftigten der drei Landesabteilungen für Berufsbildung nach Geschlecht und Typ der Dienststelle – 2006

Auch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfanges, bei dem der Frauenanteil 55% der Vollzeitäquivalente ausmacht, liegen die Personalkosten für die weiblichen Beschäftigten damit etwas niedriger, als es ihrem Anteil entspricht (siehe Tabelle 41). Auf dem Hintergrund des besonders hohen Frauenanteils in den untersten Funktionsebenen ist die Ursache dafür in erster Linie in der unterschiedlichen Qualifikationsstruktur zu suchen, auch das Dienstalter und der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind zu berücksichtigen (Näheres dazu weiter unten).

	<i>Gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
	<i>absolut</i>	<i>absolut</i>	<i>absolut</i>
Beschäftigte – März 2006	1.884	1.093	791
Vollzeitäquivalente – März 2006	1.647,39	911,56	735,83
Lohnsumme 2006	72.205.609 €	37.529.485 €	34.676.124 €
	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>	<i>Zeilen-%</i>
Beschäftigte – März 2006	100,0%	58,0%	42,0%
Vollzeitäquivalente – März 2006	100,0%	55,3%	44,7%
Lohnsumme 2006	100,0%	52,0%	48,0%

Tabelle 41: Beschäftigte, Vollzeitäquivalente und Lohnsumme der drei Landesabteilungen für Berufsbildung nach Geschlecht – 2006

Monatlich gab die Landesverwaltung 2006 für jede/n Bedienstete ohne Führungsfunktion im Durchschnitt ca. 2.900 € aus, für Führungskräfte dagegen 8.900 €⁵⁹. Wenn nur Vollzeitkräfte betrachtet werden, dann belaufen sich die durchschnittlichen monatlichen Lohnkosten für Nicht-Führungskräfte auf rund 3.800 €. Die mittleren Lohnkosten einer weiblichen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin betragen 93% jener eines männlichen Mitarbeiters im Bereich der Berufsbildung (für Nicht-Führungskräfte); weibliche Führungskräfte erreichen 90% der Bruttolöhne ihrer männlichen Kollegen. Zum größeren Teil ist für diesen Unterschied die verschiedene Zusammensetzung von männlicher und weiblicher Belegschaft nach Funktionsebene und Dienstalter verantwortlich.

Differenziert nach Alter und Funktionsebene liegen die durchschnittlichen Lohnkosten, und damit auch die Gehälter von Frauen typischerweise bei 93% bis 98% jener, die männliche Kollegen mit den gleichen Eigenschaften beziehen. In Einzelfällen verdienen die Frauen in der gleichen Funktionsebene und Altersgruppe sogar etwas mehr; es handelt sich dabei aber durchwegs um die relativ schwach besetzte Funktionsebenen 5 und 7 (siehe Tabelle 42).

Funktions- ebene	bis 29 Jahre		30-39 Jahre		40-49 Jahre		50 und älter	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Durchschnittliche monatliche Lohnkosten							
1 – 4	2.567 €	(a)	2.534 €	2.697 €	2.719 €	2.819 €	2.523 €	2.893 €
5		(a)	3.091 €	2.963 €	3.339 €	(a)	3.361 €	(a)
6	3.244 €	3.354 €	3.480 €	3.564 €	3.808 €	3.924 €	4.102 €	4.245 €
7	3.512 €	3.410 €	3.820 €	3.772 €	4.388 €	4.120 €	4.714 €	4.659 €
8 – 9	3.634 €	3.913 €	3.961 €	4.199 €	4.478 €	4.528 €	4.684 €	5.128 €
	Verhältnis der durchschnittlichen monatlichen Lohnkosten F/M							
1 – 4			94%	100%	96%	100%	87%	100%
5			104%	100%				
6	97%	100%	98%	100%	97%	100%	97%	100%
7	103%	100%	101%	100%	107%	100%	101%	100%
8 – 9	93%	100%	94%	100%	99%	100%	91%	100%

(a) Werte für 1-2 Personen werden aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen.

Tabelle 42: Durchschnittliche monatliche Lohnkosten einer Vollzeitkraft nach Altersklassen, Geschlecht und Funktionsebene – 2006

6.5 Ausgabeninzidenzanalyse

Die sogenannte Ausgabeninzidenzanalyse⁶⁰ versucht die Verteilungs- und Allokationswirkungen staatlicher Einnahmen und Aus-

⁵⁹ Jahreslohnkosten geteilt durch 13 Monatsbezüge

gaben zu bewerten. Dabei sollten sowohl die Ebene der unmittelbaren Leistungsempfänger/innen (direkte Effekte), als auch nachgelagerte indirekte individuelle und gesamtwirtschaftliche Effekte betrachtet werden. In der Praxis ist das aber ein sehr aufwendiges Verfahren. Deshalb beschränken wir uns hier auf die Ausgabenseite und auf die direkten Leistungsempfänger/innen. Konkret geht es also darum, die eingesetzten Budgetmittel in sachlicher Gliederung nach dem Geschlecht der unmittelbaren Nutzer/innen aufzuteilen (vgl. WIFO 2006, 144 ff.) [8]. Die Analyse stellt damit noch nicht eindeutig fest, wem letztlich die öffentlichen Mittel zugute kommen. Insbesondere bleiben die indirekten Wirkungen (z.B. Einkommens- und Beschäftigungswirkungen) von Investitions- und Sachausgaben unberücksichtigt. Diese Aufteilung ist auch nur für Einzelbereiche sinnvoll. Sie setzt zudem voraus, dass entsprechende Nutzungsstatistiken vorliegen, da auf ihrer Grundlage der Verteilungsschlüssel berechnet wird.

Für den untersuchten Bereich der Berufsbildung konnten, zumindest was die selbst erbrachten Leistungen der Landesverwaltung betrifft, detaillierte Daten über die Struktur der Nutzer/innen herangezogen werden. Als viel schwieriger erwies sich jedoch die Aufgabe, die einzelnen Ausgabenkapitel dahingehend zu klassifizieren, welchen Zielgruppen sie zugute kommen. Bezogen auf die von den drei Abteilungen für Berufsbildung verwalteten Mittel zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Gelder (56%) nicht zuordenbar in dem Sinn ist, dass etwa zwischen beruflicher Grundausbildung und Weiterbildung unterschieden werden könnte. Gut ein Viertel der Ausgaben (25%) betrifft eindeutig die Weiterbildung, ein knappes Fünftel (18%) die Ausbildung (siehe Tabelle 43).

⁶⁰ Aufgrund der Datenlage wird die Ausgabeninzidenzanalyse für die Berufsbildung und Weiterbildung zusammen vorgenommen.

Zielgruppen	Abteilung 20	Abteilung 21	Abteilung 22	Gesamt
Ausbildung				
Lehrlinge, Fachschüler/innen	1.255.906 €	39.560 €		1.295.466 €
Lehrlinge	1.221.954 €			1.221.954 €
Meister/innen	421.158 €			421.158 €
Schüler/innen Sozialdienste	396.570 €	94.829 €		491.399 €
Integrationsschüler/innen	49.401 €	9.328 €		58.729 €
Erwachsene mit individuellen Bedürfnissen	269.256 €	302.088 €		571.345 €
Zusammen	3.614.245 €	445.805 €	0 €	4.060.050 €
Weiterbildung (a)	3.382.745 €	2.265.651 €	38.472 €	5.686.868 €
Allgemein	7.257.929 €	2.288.810 €	3.040.438 €	12.587.177 €
Gesamt	14.254.918 €	5.000.267 €	3.078.910 €	22.334.095 €

(a) Ohne die Haushaltseinheit 05130 „Maßnahmen zugunsten der Beschäftigung“, über die staatliche Fördergelder ausbezahlt werden; die Zahlungen beliefen sich im Jahr 2006 nur auf 7.195 €.

Tabelle 43: Zahlungen 2006 (Kompetenz und Rückstände) der Abteilungen 20, 21 und 22 nach Leistungsbereichen und Zielgruppen – 2006

Quelle: Allgemeine Rechnungslegung für das Haushaltsjahr 2006, eigene Berechnung

Ausgehend von der Zuordnung der finanziellen Mittel zu bestimmten Zielgruppen ist es nun mithilfe der statistischen Daten zur Inanspruchnahme der verschiedenen Leistungen möglich, rechnerisch abzuschätzen, wie sich die eingesetzten Geldmittel auf Männer und Frauen verteilen. Die zugrundegelegten Verteilungsschlüssel gehen aus Tabelle 44 hervor.

Zielgruppen	Abteilung 20	Abteilung 21	Abteilung 22
Ausbildung			
Lehrlinge, Fachschüler/innen	38%	42%	41%
Lehrlinge	30%	37%	49%
Meister/innen	19%	-	-
Schüler/innen Sozialdienste	88%	79%	-
Integrationsschüler/innen	38%	42%	41%
Erwachsene mit individuellen Bedürfnissen	50%	50%	-
Weiterbildung	53%	41%	59%
Allgemein	42%	42%	41%

Tabelle 44: Anteil Frauen an den verschiedenen Zielgruppen nach Abteilungen – 2006

Quelle: Allgemeine Rechnungslegung für das Haushaltsjahr 2006, eigene Berechnung

Für die hier verwendeten Verteilungsschlüssel zählen grundsätzlich nur Personen, unabhängig davon, wie umfangreich die Leistung ist: Beispielsweise genießt ein/e Vollzeitschüler/in ein Mehrfaches an Unterrichtsstunden gegenüber einem Lehrling. Nur bei den nicht zuordenbaren allgemeinen Leistungsbereichen, wo sowohl Teilnehmer/innen an der Berufsausbildung wie auch an beruflicher Weiterbildung zu berücksichtigen sind, erfolgte die Berechnung des Verteilungsschlüssels nicht auf der Grundlage von Personen, sondern von Unterrichts- bzw. Teilnahmestunden.

Abteilungen	Gesamt	Anteil Frauen		Anteil Männer	
Abteilung 20	14.254.918 €	6.269.946 €	44%	7.984.972 €	56%
Abteilung 21	5.000.267 €	2.141.098 €	43%	2.859.169 €	57%
Abteilung 22	3.078.910 €	1.278.107 €	42%	1.800.803 €	58%
Gesamt	22.334.095 €	9.689.151 €	43%	12.644.944 €	57%

Tabelle 45: Verteilung der Gesamtausgaben (Zahlungen) nach Geschlecht und Abteilungen – 2006

Quelle: Allgemeine Rechnungslegung für das Haushaltsjahr 2006, eigene Berechnung

Demnach kommen 43% aller eingesetzten Budgetmittel im Bereich der Abteilungen für Berufsbildung Frauen und Mädchen zugute, 57% dagegen Männern und Buben. Dieses Verhältnis ist in allen drei Abteilungen fast gleich.

Da der Frauenanteil bei Vollzeitausbildungen höher ist als bei Lehrlingskursen, würde sich das Verhältnis noch ein wenig zugunsten der Frauen verschieben, hätten wir auch im Bereich der Ausbildungen nicht die Personen, sondern die genossenen Unterrichtsstunden als Grundlage für die Berechnung des Verteilungsschlüssels herangezogen.

Zu ganz ähnlichen Ergebnissen führt eine Aufteilung der Personalkosten. Dabei wurde der Aufwand in Personenjahren laut Leistungskatalog⁶¹ den verschiedenen Zielgruppen zugeordnet und auf diese dann der jeweilige Verteilungsschlüssel nach Geschlecht angewandt. Das ergibt eine Verteilung der Personenjahre nach Geschlecht, aus denen sich durch Multiplikation mit den Durchschnittskosten eines Personenjahres von 44.308,25 € eine Schätzung dafür ergibt, welcher Personalkostenanteil den beiden Geschlechtern jeweils zugute kommt.

⁶¹ Siehe das nachfolgende Kapitel „Personalaufwand“

Abteilungen	Gesamt	Anteil Frauen		Anteil Männer	
Abteilung 20	43.607.736 €	18.511.688 €	42%	25.096.067 €	58%
Abteilung 21	15.168.929 €	6.448.515 €	43%	8.720.435 €	57%
Abteilung 22	13.428.944 €	5.749.004 €	43%	7.679.963 €	57%
Gesamt	72.205.609 €	30.709.207 €	42%	41.496.465 €	58%

Tabelle 46: Verteilung der Personalkosten nach Geschlecht der Leistungsempfänger/innen und Abteilungen – 2006

Quelle: Controllingstelle ASTAT – Sonderauswertung Personalaufwand und Personalkosten 2006, eigene Berechnung

Somit kann festgehalten werden, dass die im Bereich Berufsbildung eingesetzten öffentlichen Mittel der Landesverwaltung zum größeren Teil männlichen Nutzern zugute kommen, wenn nur die direkten Wirkungen betrachtet werden. Frauen profitieren aber zu einem geschätzten Anteil von über 40% von den Leistungen bzw. Transferzahlungen der Abteilungen für Berufsbildung und damit in deutlich höherem Ausmaß, als es dem allgemeinen Bild vor allem der Handwerksberufe entspricht, die am stärksten mit Berufsbildung assoziiert werden.

7 Zusammenfassung: Ergebnisse und Schlussfolgerungen

7.1 Einleitung

Im Sinne des Gender Budgeting hat sich vorliegende Studie eine Reihe von unmittelbaren Zielen gesetzt. Als maßgeblicher Bestandteil der Arbeit sollten in erster Linie konkrete Ansatzpunkte für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsgebarung der Landesverwaltung erarbeitet werden; dies mittels einer genderbezogenen Analyse und Bewertung der Verteilung von Ressourcen in den Leistungsbereichen der Berufsausbildung und Beruflichen Weiterbildung. Zugleich war die vorliegende Studie als Pilotprojekt gestaltet, in dem vor dem Hintergrund gesetzlicher, institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen erstmals angemessene Methoden der Durchführung von Gender-Budgeting-Analysen in der Südtiroler Landesverwaltung erprobt, entwickelt und weiterentwickelt werden sollten. Darüber hinaus sollte bei den im Prozess beteiligten Akteurinnen und Akteuren ein Bewusstsein für die Geschlechterperspektive im Zusammenhang mit Gender Budgeting geschaffen werden.

Nachfolgend wird in Form einer Zusammenschau der wichtigsten inhaltlichen, methodischen und prozessorientierten Ergebnisse reflektiert, in welchem Grad diese Ziele erreicht werden konnten. Obzwar die dargestellten Erkenntnisse primär aus dem Untersuchungsbereich Berufsbildung gewonnen wurden, können auch einige verallgemeinernde Ergebnisse benannt werden.

7.2 Ergebnisse und Perspektiven

Der Haushalt des Landes Südtirol belief sich im Jahr 2006 auf rund 5.200 Millionen Euro, davon 57% für laufende Ausgaben, 34% für Investitionen und 9% für Sonderbuchführungen. Der Großteil der laufenden Ausgaben sind Zuwendungen, etwa ein Drittel fließt direkt in Lohnzahlungen an das Personal. Bei den Investitionen macht der Anteil der Zuwendungen dagegen ziemlich genau die Hälfte aus⁶². Während Personalausgaben grundsätzlich als Pflichtausgaben zu betrachten sind, ist es bei den anderen Ausgabenposten nicht leicht zu erkennen, bis zu welchem Umfang sie aufgrund entsprechender Gesetze verpflichtend sind. Es ist aber davon auszugehen, dass nur ein relativ kleiner Teil der gesamten Ausgaben explizit durch Gesetze vorgeschrieben wird. Deshalb besteht für die Landesregierung grundsätzlich Spielraum für steu-

⁶² Begleitbericht der Abteilung Finanzen und Haushalt zum berichtigten Haushalt 2006 (Stand 23.08.2006) – http://www.provinz.bz.it/finanzen-haushalt/0501/publ/publikationen_d.asp

ernde Maßnahmen im Bereich des Haushalts, auch wenn dieser u.a. durch staatliche Auflagen („Stabilitätspakt“) begrenzt ist.

Eine der zentralen Fragen bei einer Gender-Budgeting-Untersuchung betrifft die Relevanz des Untersuchungsbereichs im Budgetgefüge der Landesverwaltung, d.h. den Anteil der verwalteten Mittel im Verhältnis zum Gesamtbudget der Landesverwaltung. Dieser erscheint auf den ersten Blick eher gering, denn die von den Abteilungen 20, 21 und 22 direkt verwalteten Mittel umfassen einen Anteil von 0,41% des gesamten Voranschlags und von 0,50% aller Zahlungen aus dem Haushalt des Landes Südtirol. Unter Einbeziehung der indirekten Ausgaben zugunsten der Berufsbildung lässt sich jedoch sagen, dass die Landesverwaltung für die Leistungen der Abteilungen für Berufsbildung wesentlich mehr, nämlich schätzungsweise rund 120 bis 150 Mio. Euro aufwenden dürfte, was rund 3% des Landeshaushalts entspricht (dies ohne Berücksichtigung des Europäischen Sozialfonds und anderer Leistungen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung zugerechnet werden müssten und die hier nicht berücksichtigt werden konnten). Der Großteil dieser Aufwendungen sind laufende Ausgaben, insbesondere Personalkosten. Unter den direkt von den Abteilungen verwalteten Mitteln entfallen nur 16% auf Investitionen. Allerdings sind die Ausgaben für die Errichtung und Ausstattung der Berufsschulen in anderen Funktionen/Zielen des Landeshaushalts enthalten und konnten deshalb im Rahmen dieser Untersuchung nicht analysiert werden.

Tatsächlich entsprechen die beinahe 1.900 Beschäftigten im Bereich der drei Landesabteilungen für Berufsbildung einem Anteil von 16% aller Landesbediensteten bzw. von 5% aller Bediensteten der Lokalverwaltungen (Landesverwaltung, Lehrpersonen an staatlichen Schulen, Sanitätsbetrieb, Gemeinden u.a.). Bei Betrachtung all dieser Aspekte kommt also in Bezug auf Personaleinsatz und Beschäftigung der Berufsbildung eine erhebliche Bedeutung zu.

Eines der Ziele von Gender Budgeting als Instrument des Gender Mainstreaming besteht darin aufzuzeigen, wer bzw. welches Geschlecht von den öffentlichen Leistungen (besonders) profitiert, um darüber im Falle von Benachteiligungen eines Geschlechts ausgleichende Maßnahmen ergreifen zu können. Auf diesem Hintergrund erscheint uns nachfolgendes Ergebnis besonders bedeutsam zu sein. Eine Mehrheit der unmittelbaren Leistungsempfänger/innen im Bereich der Berufsbildung sind Männer: Ihr Anteil beträgt 61% der Teilnehmer/innen an den verschiedenen Ausbildungsformen, jedoch nur 49% aller Personen, die Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen haben. Innerhalb der

Ausbildungen weisen die Lehrlingskurse mit 69% den höchsten Männeranteil auf, bei den Vollzeitlehrgängen⁶³ ergibt sich ein durchschnittlicher Männeranteil von 53% der Teilnehmer/innen.

Bezogen auf die Teilnehmerstunden, die der unterschiedlichen Dauer der einzelnen Lehrgänge und Weiterbildungsangebote Rechnung tragen, entfallen – über alle Leistungsarten summiert – 58% der Leistungen der Berufsbildung auf Männer, 42% auf Frauen. Hier gibt es kaum Unterschiede zwischen der beruflichen Ausbildung mit einer Männerquote von 58% und der beruflichen Weiterbildung, wo diese Quote 57% beträgt. Auch die Aufteilung der eingesetzten Budgetmittel ergibt einen Anteil von 57-58% zugunsten männlicher Leistungsempfänger. Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass es einen langfristigen Trend zu mehr Vollzeitausbildungen gibt, der mit großer Wahrscheinlichkeit einen höheren Frauenanteil nach sich zieht. Aber selbst wenn weiterhin mehrheitlich Männer die Leistungen der Berufsbildung in Anspruch nehmen, lässt sich allein daraus noch kein Nachholbedarf zugunsten der Frauen ableiten. Denn für eine solche Schlussfolgerung müsste das Bildungssystem als Ganzes bewertet werden.

Ein weiteres Ergebnis bezieht sich auf die Frage, an wen die bezahlten Gehälter für die Leistungserbringung in den Untersuchungsbereichen gehen, die ebenfalls als unmittelbarer Nutzen betrachtet werden können. Es stellt sich heraus, dass – abgesehen von den Fach- und Praxislehrkräften – fast alle Kategorien von öffentlich Bediensteten im Bereich der Berufsbildung mehrheitlich Frauen sind. In der Folge geht ein Anteil von 52% aller direkten und indirekten Lohnzahlungen an Frauen. Damit relativiert sich oben angeführtes Ergebnis wiederum. Von Interesse ist jedoch auch, dass die mittleren Lohnkosten einer weiblichen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin ohne Führungsfunktion 93% der Kosten eines männlichen Mitarbeiters ausmachen und die Lohnkosten von Frauen in Führungsfunktion bei 90% der Kosten für männliche Führungskräfte liegen. Auch wenn diese Differenzen zum größeren Teil mit unterschiedlichem Dienstalter und unterschiedlichen Qualifikationen zu erklären sind, könnte es in Einzelfällen Benachteiligungen geben, denen jedoch getrennt nachgegangen werden müsste.

Trotz der relativ ausgeglichenen Gesamtbilanz zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die unmittelbaren Nutznießer/innen der Berufsbildung sind im Detail jedoch große Diskrepanzen festzustellen: Die berufsspezifische Segregation auf horizontaler wie auch auf vertikaler Ebene ist immer noch sehr hoch. So etwa liegt

⁶³ Hier sind alle Ausbildungen in Vollzeit gemeint, nicht nur die Berufsfachschulen und Fachausbildungen (s. auch Tab. 24).

der Anteil weiblicher Lehrlinge im gesamten Bereich Industrie und Handwerk nur bei 5%, umgekehrt stellen Frauen die übergroße Mehrheit der Schüler/innen im Bereich der Sozialberufe. Das Gleichstellungsziel des Abbaus der geschlechtsspezifischen Segregation in der Arbeitswelt und der damit insbesondere für Frauen verbundenen Diskriminierungen beim Aufstieg und bei den Einkommen bleibt damit vorrangig. Daraus ergibt sich für die Abteilungen der Berufsbildung die Aufgabe, die in den Fachplänen verankerten, umfassend formulierten Gleichstellungsziele – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – nachdrücklich und aktiv zu verfolgen.

Die dargestellten Befunde sind pauschal und müssen angesichts mangelnder Begleituntersuchungen für den Südtiroler Raum unvollständig bleiben. Im Zusammenhang mit Gender Budgeting wäre er vor allem durch eine Analyse der Verdienst- und Karrierechancen in den einzelnen Berufsfeldern zu ergänzen. Fest steht, dass ein Abschluss im Rahmen der beruflichen Bildung klare Einkommensvorteile gegenüber Personen mit reinem Pflichtschulabschluss bringt, dass aber andererseits Erwerbstätige mit Matura oder gar Hochschulbildung im Durchschnitt wesentlich besser verdienen als Berufsschulabgänger/innen wie dies die Strukturanalyse ergeben hat. Daraus lässt sich die Forderung ableiten, dass die Berufsausbildung keine Sackgasse bilden darf, sondern möglichst viel Durchlässigkeit zu höheren Bildungslehrgängen aufweisen sollte. Ressourcen, die in diese Richtung eingesetzt werden (z.B. zur Einführung der sogenannten Berufsmatura), sind daher aus Sicht der Nutzer/innen der Berufsbildung auf jeden Fall gewinnbringend. Als Besonderheit fällt auf, dass der „Gender Gap“, also der Unterschied im Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern – laut den letzten amtlichen Daten – bei Erwerbstätigen mit Berufsschulabschluss am geringsten von allen Bildungsstufen ist (wenn man von der atypischen Gruppe von Personen absieht, die nur einen Grundschulabschluss aufweisen). In gewissem Sinn kann ein Ausbau der Berufsbildung daher als ausgleichende Maßnahme in Bezug auf die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern verstanden werden. Aber auch hier verdienen Frauen im Mittel um 18% weniger als Männer mit vergleichbarer Qualifikation, wobei die unterschiedliche Teilzeitquote rechnerisch schon berücksichtigt wurde.

Hohe Raten an Berufswechsel wenige Jahre nach Abschluss der beruflichen Ausbildung sind ebenfalls ein Indiz dafür, dass manche Berufe entweder insgesamt weniger attraktiv sind als andere oder es auch Barrieren gibt, die z.B. einer Familiengründung im Weg stehen. Aus vielen Untersuchungen ist bekannt, dass Berufe mit einem hohen Anteil von Männern meist durch lange Arbeitszeiten, häufige Außendienste, eine geringe Bereitschaft der Arbeit-

geber/innen zum Eingehen von Teilzeitverträgen und ganz allgemein von einer an „männlichen“ Normen und Werten orientierten Arbeits- und Organisationskultur geprägt sind.

Zwar darf ein Berufswechsel nicht von vorneherein als negativ gewertet werden, aber die hohen Umstiegsraten – insbesondere in den von Frauen dominierten Handelsberufen – werfen die Frage auf, ob damit nicht ein Qualifikationsverlust einhergeht und in welchem Maß davon Absolventinnen bzw. Absolventen geschlechtstypischer Ausbildungen besonders betroffen sind. Und es entsteht vermutlich ein Nachqualifizierungs- und Umschulungsbedarf, von dem angenommen werden kann, dass er bei Frauen größer ist als bei Männern.

Eine weiterführende Analyse müsste daher untersuchen, ob die finanziellen und personellen Ressourcen der Berufsbildung so eingesetzt werden, dass es Frauen ermöglicht wird, ein breiteres Berufsspektrum wie insbesondere auch Berufe in „nicht-traditionellen“ Wirtschaftsbereichen zu erlernen, die gute Verdienst- und Aufstiegschancen bieten, aber dennoch ein höheres Maß an Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer aufweisen, als dies in vielen Berufen bzw. beruflichen Positionen oft noch der Fall ist. Gleichermäßen wäre zu fragen, ob genug dafür getan wird, die traditionellen Geschlechterbilder abzubauen, die wesentlich dazu beitragen, dass sich Männer von bestimmten Berufen, vor allem sozialer und pädagogischer Art, vollkommen fern halten. Als Wissensbasis für eine derartige Untersuchung bräuchte es wiederum genaue, auf einzelne Berufsfelder bezogene Evaluationen, die gegenwärtig kaum vorliegen.

Genauso ist aber auch für Männer die Perspektive der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ins Feld zu führen, denn ohne eine stärkere Einbindung von Männern in die unbezahlte Arbeit ist das gesellschaftliche Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht zu realisieren. Insofern gilt es unter anderem den Nutzen des in der Familien- und Betreuungsarbeit verbundenen Kompetenzerwerbs zu betonen, wobei hier Bildungseinrichtungen wie auch Arbeitgeber/innen gefordert sind.

Ein weiterer Aspekt einer umfassenden Wirkungsanalyse, für den Daten und Informationen sehr lückenhaft sind, betrifft die schwächsten Gruppen im Bereich von Ausbildung und Arbeitsmarkt: Schüler/innen und Erwachsene mit individuellen Bedürfnissen, niedrig qualifizierte Wiedereinsteiger/innen, Jugendliche mit Migrationshintergrund oder aus Nomadenfamilien, Personen mit psychischen Problemen usw. Hier würde schon ein verbessertes Monitoring in Bezug auf spezifische Berufsbildungsangebote und deren Inanspruchnahme einen wichtigen Schritt nach

vorn bedeuten. Somit kann im Rahmen dieser Studie, wie dies im Übrigen für die meisten Gender-Budgeting-Studien gilt, keine eigentliche Wirkungsanalyse geleistet, sondern nur aufgezeigt werden, welche Maßnahmen und methodischen Ansätze dafür erforderlich sind.

7.3 Reflexionen zu Methodik, Inhalt und Prozess

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Nebenbefunden aus dem Projekt, denen allerdings eine hohe Relevanz zugesprochen werden muss, da sie in der Betrachtung des Gesamtkontextes des Pilotprojektes zu bedeutsamen Schlussfolgerungen führen.

Wie weiter oben erwähnt, handelt es sich bei der vorliegenden Studie um ein Pilotprojekt für den Südtiroler Raum. Dafür wurde, aufbauend auf Erfahrungen und Erkenntnissen anderer Gender-Budgeting-Studien auf nationaler und internationaler Ebene, eine geeignete Untersuchungsmethode überlegt und angewandt. In diesem Rahmen können insbesondere die systematisch dargestellten Gleichstellungsziele und die entwickelten Indikatoren verallgemeinernd als Muster für hinkünftige Gender-Budgeting-Projekte verwendet werden.

Ein weiterer Aspekt betrifft eine methodische Reflexion zu den Möglichkeiten einer Gender-Budgeting-Studie. Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit ist es zwar unabdingbar, die Anteile von Frauen und Männern auf allen Untersuchungsebenen zu berechnen, jedoch erschöpft sich Gender Budgeting nicht im „Sex counting“ allein. Gender Budgeting sollte in erster Linie eine Wirkungsanalyse sein. Wie sich gezeigt hat, konnten wir mit den vorliegenden Daten eine Reihe von Indikatoren bilden und insbesondere hinsichtlich der Untersuchungsaspekte Input und Output wichtige und zum Teil sehr differenzierte Aussagen treffen. Im Bereich des Outcome, bei dem sich in den Ergebnissen die direkte wie auch indirekte Wirkung spiegeln, war es jedoch in vielen Fällen nicht möglich, die dafür vorgesehenen Indikatoren mit den vorhandenen Daten und Erkenntnissen zu ermitteln. Viele der Zielerreichungsindikatoren für die angestrebten Maßnahmenziele, zum Beispiel hinsichtlich des Nutzens für die Leistungsempfänger/innen wie auch die Arbeitgeber/innen, oder auch der Beitrag zur Umverteilung von unbezahlter Arbeit als zentrales Handlungsfeld für die Gleichstellung von Frauen und Männern, können mangels entsprechend vorliegender Studien nur durch weitere Analysen bearbeitet werden. Auf diesem Hintergrund können in der vorliegenden Studie nur punktuell Aussagen zur Wirkung gemacht werden. Eine beschränkte Aussagekraft zur Wirkung scheint jedoch den meisten Gender-Budgeting-Untersuchungen eigen zu

sein. Insofern müssten also die bestmögliche Form des Monitorings und der Evaluation ein zentrales Diskussionsfeld bilden.

Eine weitere methodische Aussage bezieht sich auf die Bewertung der Datenlage. Die Basis einer Gender-Budgeting-Studie bildet unter anderem eine umfassende Datenerhebung entlang der Untersuchungsaspekte Input, Output und Outcome. Wir konnten feststellen, dass die Abteilungen der Berufsbildung bereits einen Großteil der Daten in geschlechtsdifferenter Weise erheben. In einer Reihe von Gender-Budgeting-Projekten, etwa im Falle einiger Projekte in anderen italienischen Provinzen, war die diesbezügliche Ausgangslage bei weitem nicht so günstig.

Als sehr hinderlich erwies es sich dagegen, dass die Vergleichbarkeit der Daten zwischen den drei Abteilungen oft nicht gegeben ist. Dies betrifft beispielsweise die Unterrichtsstunden an den Schulen oder auch die Beratungsstunden, da die angebotenen Leistungen nicht von allen Abteilungen in Stunden erfasst werden. Ganz generell ist die Systematik, mit der der Personalaufwand bestimmten Leistungen zugeordnet wird, wenig zielgruppenbezogen und zudem von Abteilung zu Abteilung verschieden. Insofern würde es sich anbieten, die Datenerhebung in den monierten Fällen abteilungsübergreifend zu vereinheitlichen.

Die größten Lücken jedoch zeigten sich bei der Erhebung der Daten zu Personen mit Migrationshintergrund. So liegen weder bei der Inanspruchnahme des Ausbildungsangebots nach Ausbildungstyp noch bei den Fachrichtungen entsprechende Daten vor. Genauso fehlen auch diesbezügliche Daten im Falle der Inanspruchnahme der beruflichen Weiterbildung. Für die Zwecke einer Gender-Budgeting-Analyse wäre es außerdem wünschenswert, den personellen Einsatz in den verschiedenen Leistungsbereichen nach Geschlecht aufschlüsseln zu können, was zur Zeit ebenfalls nicht möglich ist.

In inhaltlicher Sicht erscheinen uns vor allem auch Aussagen zum Stand der Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung bedeutsam. Durch die Beschlüsse des Südtiroler Landtags zu Gender Mainstreaming (2003) und zu Gender Budgeting (2006) gibt es bereits wichtige Angelpunkte für die Realisierung der Gleichstellung in der Landesverwaltung. Punktuell waren diese in ausgewählten Abteilungen, beispielsweise in der Abteilung 22 oder auch in der Abteilung Arbeit, bereits Anlass für gleichstellungsorientierte Projekte. Grundsätzlich stehen die Abteilungen in Bezug auf eine systematische Implementierung von Gender Mainstreaming jedoch am Anfang. Gerade auch die Erfahrungen im Zusammenhang mit der eher langwierigen Rekrutierung von Abteilungen der Landesverwaltung als Ko-

operationspartner zu Beginn des Projekts über die bereits feststehenden interessierten Abteilungen hinaus, verweisen auf kein so ausgeprägtes Interesse an Projekten des Gender Mainstreaming, welche insbesondere auch die Überprüfung eigener Strukturen im Auge haben. Vermutlich braucht es klare Top-down-Vorgaben, um hier Verhaltensänderungen zu bewirken.

Aber auch im Wirkungsbereich der untersuchten Abteilungen gibt es noch Nachholbedarf. Als ein Hinweis darauf werten wir den Umgang mit der im Mehrjahresplan für die Berufsbildung 2002-2006 verankerten Leitlinie 5 zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf beruflicher Ebene. Die Berufsbildung hat zwar mit dieser Leitlinie einen wichtigen Ansatzpunkt für eine gleichstellungssorientierte Praxis geschaffen, tatsächlich aber stellen die Fachpläne als Arbeitsinstrument bei den Akteuren und Akteurinnen keine verbindliche Handlungsanleitung dar. Auf diesem Hintergrund scheint es uns in Hinblick auf den Abbau der noch immer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt – wobei der Berufsbildung eine zentrale Rolle zukommt – bedeutsam zu sein, dass die Programme in den gegenständlichen Abteilungen stärker an der Umsetzung der bereits vorliegenden Fachpläne ausgerichtet werden.

Ein weiterer Befund betrifft den Diskussionsstand zu Diversity in der Landesverwaltung. In Rezeption der jüngsten gesellschaftlichen Diskussion zu Diversity haben wir als eines der ersten Gender-Budgeting-Projekte bei der Entwicklung von Gleichstellungszielen und der darauf aufbauenden Indikatoren auch die Kategorie Diversity – so weit dies machbar und sinnvoll erschien – aufgenommen. Anwendung fand diese Kategorie in erster Linie im Zusammenhang mit der Erhebung von Daten zu den Zielgruppen Personen mit Migrationshintergrund wie auch Personen mit individuellen Bedürfnissen. Während es im Falle von Personen mit individuellen Bedürfnissen in den Abteilungen der Berufsbildung eigene Strukturen und Ausbildungsformen gibt, beschränkt sich das Angebot für Personen mit Migrationshintergrund noch auf einige wenige Initiativen. Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass sich die notwendige Sensibilisierung für Diversity als Ansatz in der Berufsbildung erst im Entwicklungsstadium befindet.

Das Projekt beinhaltet neben einem analytischen auch einen prozessorientierten Zugang. Hintergrund für diesen Zugang bildete das Wissen, dass es sich im Falle von Gender Budgeting als Instrument des Gender Mainstreaming um die querschnittsmäßige Verankerung der Geschlechterperspektive in den Untersuchungsbereichen handelt und es dafür bei den beteiligten Akteurinnen und Akteuren der Genderkompetenz bedarf. Mit Blick auf die

mögliche spätere Implementierung der Ergebnisse in den Abteilungen der Berufsbildung stellte es für uns eine zentrale Voraussetzung dar, die Erhebung und Bearbeitung der Projektschritte möglichst praxisnah zu gestalten und einen unmittelbaren Transfer der Ergebnisse in die Abteilungen hinein zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurde für die Laufzeit des Projekts eine eigene Steuergruppe eingerichtet. In sechs halbtägigen Workshops, die von der Projektleitung moderiert wurden, wurden die einzelnen Projektschritte sowie die Ergebnisse systematisch gemeinsam reflektiert.

Die Steuergruppe bestand aus je einer Vertretung der Abteilung 20, 21 und 22 sowie je einer Vertreterin allgemeiner vom Projekt tangierter Abteilungen, namentlich des Amtes für Haushalt sowie des Frauenbüros. Obzwar die Mitglieder der Steuergruppe von hoher Fachkompetenz waren und zum Teil auch über Genderkompetenz verfügten, fehlte speziell den Vertreterinnen bzw. dem Vertreter der untersuchten Abteilungen mangels Führungsfunktion die Entscheidungskompetenz. Dies machte die Grenzen des Transfers hin zu den Abteilungen beispielsweise im Zusammenhang mit der Entwicklung von Gleichstellungszielen besonders deutlich. Entgegen unserem ursprünglichen Vorhaben nahmen die Leiter/innen der betreffenden Abteilungen selbst nicht an der Steuergruppe teil, sondern hatten für die Abteilungen Vertretungen entsandt.

Erschwerend für den Transfer der Projektergebnisse insbesondere hin zur Abteilung 21 wirkt unseres Erachtens die Tatsache, dass diese Abteilung nur indirekt über eine Mitarbeiterin des Netzwerks „Frau und Arbeit“ vertreten war.

Grundsätzlich bestätigte sich im Laufe der Arbeit die Sinnhaftigkeit des Prozesszugangs bzw. der Einrichtung einer Steuergruppe. Jedoch besteht eine zentrale Erkenntnis aus dem Projekt sicherlich darin, dass es bei hinkünftigen Projekten dieser Art eine stärkere Einbindung der jeweiligen Entscheidungsträger/innen aus der Verwaltung, aber auch der politischen Ebene in den Prozess bedarf, als dies im vorliegenden Projekt der Fall war.

Inwieweit es gelingt, die Projektergebnisse in den untersuchten Abteilungen in der Folge zu implementieren, muss an dieser Stelle offen bleiben. Fakt ist, dass mit den Ergebnissen dieser Untersuchung, den nachfolgenden Empfehlungen an die Landesverwaltung wie auch dem Leitfaden „Gender Budgeting – Ein Leitfaden in sieben Schritten zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Budgetgestaltung in der Südtiroler Landesverwaltung“ – wichtige fachspezifische Grundlagen für eine Implementierung vorliegen.

8 Empfehlungen

Ausgehend von den Ergebnissen aus der Pilotstudie werden zur Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landesverwaltung eine Reihe von Empfehlungen zur Einführung und Implementierung von Gender Budgeting vorgeschlagen.

Die Empfehlungen richten sich an die Landesverwaltung. Sie verstehen sich als Handlungsanleitung, um einen Gender-Budgeting-Prozess einzuleiten und diesen in Folge in der jeweiligen Struktur zu implementieren. Was im Rahmen dieser Empfehlungen jedoch nicht geleistet werden kann, ist explizite budgetpolitischen Aussagen zu treffen; es werden keine Maßnahmen zur Veränderung bei Ausgabenpositionen vorgeschlagen.

Maßnahmen auf politischer Ebene

Voraussetzungen auf rechtlicher Ebene schaffen

- Verankerung von Gender Budgeting in einem rechtlichen Rahmen (z.B. im Gender-Budgeting-Gesetz, Frauenförderungs- und Gleichstellungsgesetz etc.).

Maßnahmen auf haushaltstechnischer Ebene

Transparente Gestaltung des Budgetprozesses

- Bedarfsorientierung: Systematische Bedarfsanalyse
- Abschätzung der finanziellen Bedarfsanalyse
- Transparente Darstellung des Haushalts: Weiterentwicklung der Darstellung nach Funktionen in Bezug auf Zielgruppen und Leistungen
- Abstimmung zwischen Leistungskatalog und Haushaltskapiteln
- Definition von Leistungen im Hinblick auf klar definierte Zielgruppen
- Darstellung des Einsatzes und Verwendung von „Drittmitteln“.

Maßnahmen auf Abteilungssebene

Auswahl von Leistungsbereichen

- Es empfiehlt sich, die Auswahl von Leistungsbereichen, in denen Gender Budgeting institutionalisiert werden soll, nach Kriterien der Zielgruppenorientierung und Realisierbarkeit vorzunehmen (z.B. Lösungsbedarf, Vorhandensein von günstigen Voraussetzungen).

Definieren von Zielen

- Allgemeine und bereichsspezifische Ziele in Bezug auf die Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit sollen festgelegt werden. In diesem Zusammenhang geht es um die Entwicklung von allgemeinen und bereichsspezifischen Gleichstellungszielen (z.B. gleiche Repräsentation von Frauen und Männern in Bildungs- und Lehrberufen auf allen Ebenen; Förderung der Qualifizierung von Männern für die Familienarbeit usw.). Dabei ist die Rückkoppelung auf die politische Ebene zu beachten.

Operationalisieren

- Die Gleichstellungsziele müssen in bereichsspezifische Messgrößen/Indikatoren überführt werden, mit deren Hilfe der Grad der jeweiligen Zielerreichung gemessen werden kann.

Daten- und Wissensgrundlage auf fachspezifischer Ebene schaffen

- Durchgehende Erfassung von geschlechtsspezifischen Daten
- Vereinheitlichung der Datenerfassung auf abteilungsübergreifender Ebene
- Erhebung von Informationen zu dem jeweils konkreten Bedarf von Frauen und Männern (z.B. vorhandenes Wissen im System nutzen, Mehrjahresplan für die Berufsbildung aufwerten, Ressourcen schaffen, um vorhandene Informationen aufzubereiten, einschlägige Studien durchführen etc.)
- Erhebung des Bedarfs von Frauen und Männern bei der Entlastung von unbezahlter Arbeit
- Erhebungen zu Wirkung von Leistungen (z.B. Informatikkurse).

Prozessorientierung

- Sowohl in die Entwicklung von Maßnahmen wie auch in die Umsetzung muss Genderkompetenz einfließen. Diese übt eine wichtige Lenkungsfunktion innerhalb des Planungs- und Umsetzungsprozesses aus; durch die Anwendung der Genderperspektive kann eine zielgenaue und effiziente Verwendung öffentlicher Mittel sichergestellt werden. Zur Gewährleistung von Genderkompetenz bei den beteiligten Akteuren und Akteurinnen in der Verwaltung bedarf es Fortbildungen zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

Umsetzung in kleinen Schritten

- Die vorgeschlagenen Indikatoren bilden für die Abteilungen eine erste Arbeitsgrundlage. Um die Realisierbarkeit der damit verbundenen Zielsetzungen zu garantieren, empfiehlt es sich, eine Auswahl an Indikatoren zu treffen und dabei jene zu be-

vorzuzug, die mit geringem Aufwand bearbeitet werden können.

Aufgabe und Einbezug externer Expertise

- Es empfiehlt sich, in diversen Projektphasen externe Expertinnen und Experten einzubeziehen (z.B. Sensibilisierung für die Geschlechterperspektive, Entwicklung von Gleichstellungszielen sowie Bildung von Indikatoren etc.). Externe Expertise versteht sich als Unterstützung in diesem Prozess.

Einführung eines Monitoringsystems

- Um Aussagen über eine effektive und effiziente Ressourcenverwendung treffen zu können, bedarf es der Einführung eines wirkungsorientierten, geschlechtsdifferenzierten Monitoringsystems.
- Eine Voraussetzung für die fortlaufende Wirkungsbeobachtung ist, dass ausreichend relevante und geschlechtsdifferente Daten vorhanden sind.

Gesellschaftliche Ebene

- Präsentation/Projektmarketing: Die Komplexität der Materie stellt eine Herausforderung für die Öffentlichkeitsarbeit dar. Der Nutzen für die Politik und Verwaltung muss klar formuliert werden.

Maßnahmen zur Implementierung

- Einsatz des Leitfadens zur Anleitung und Umsetzung von Gender Budgeting
- Spezifische Checklisten (z.B. Bildung von Indikatoren etc.)
- Einführung der Figur des/der GB-Beauftragten auf verwal- tungsübergreifender Ebene zur Beratung und Förderung des internen Know-how zur Umsetzung von Gender Budgeting in den Abteilungen
- Benennung von Kontaktpersonen für die Umsetzung von Gender Budgeting in den jeweiligen Abteilungen
- Einrichten einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe Gender Budgeting, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Controllings, des Amts für Finanzen und Haushalt, eines/r Gender Budgeting Experten/in.

9 Literaturverzeichnis

- [1] Lichtenegger, R.; Salmhofer, G. (Hrsg.) (2006): Gender Budgeting – Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Studienverlag, Innsbruck
- [2] Bergmann, N.; Gubitzer, L.; Klatzer, E.; Klawatsch-Treitl, E.; Neumayr, M. (2004): Gender Budgeting – Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung, Wien
- [3] Bettio, F.; Bottarelli, S.; Rosselli, A. (2006): Come si costruisce un bilancio di genere. Provincia di Siena, Assessorato Pari opportunità, Siena
- [4] Fondazione ISTUD, Atti del convegno, Bilancio di genere, strumento per una scelta equa e consapevole delle risorse, 5 dicembre 2006, Roma
- [5] www.genderbudget.it
- [6] www.genderalp.it
- [7] Gleichstellungsbüro, Statistisches Amt und Frauenrat des Kantons Basel-Stadt (Hg.) (2003): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen – Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt, Basel
- [8] Mayrhuber, Ch.; Neumayr, M.; Schratzenstaller, M.; Buchinger, B.; Gschwandtner, U. (2006): Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich – Langfassung. WIFO, Wien
- [9] Landeshauptstadt München – Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung München. Langfassung, Forschungsbericht, September 2006, Heft Nr. 199
- [10] Michalitsch, G.: Geschlechterpolitische Defizite – Staatsfinanzen und Gender Budgeting, in: Lichtenegger, R.; Salmhofer, G. (Hrsg.) (2006): Gender Budgeting – Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Studienverlag, Innsbruck
- [11] Europäisches Parlament (2003): Gender Budgeting. Entschließung des Europäischen Parlaments zu "Gender Budgeting" – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (2002/2198 (INI))
- [12] Decreto legislativo n. 198 (del 11 aprile 2006): Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. A norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- [13] Senato della Repubblica, Disegno di Legge d'iniziativa della senatrice Dato, Comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006, Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica amministrazione

- [14] Durnwalder, L. (2003): Regierungserklärung des designierten Landeshauptmanns Luis Durnwalder, verlesen am 12. Dezember 2003 im Südtiroler Landtag
- [15] Wortprotokoll der 84. Sitzung vom 8. März 2006 des Südtiroler Landtags, XIII. Legislatur 2004-2008
- [16] Wortprotokoll der 209. Sitzung vom 3. Juni 2003 des Südtiroler Landtags, XII. Legislatur 1998-2003
- [17] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2002): Mehrjahresplan zur Berufsbildung in Südtirol 2002-2006. Herausgegeben von der Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung und der Abteilung für italienische Berufsbildung
- [18] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2001): Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik für Südtirol 2000-2006. Herausgegeben von der Abteilung Arbeit und dem Amt für Arbeitsmarkt
- [19] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2006): Europäischer Sozialfonds Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Operationelles Programm 2000-2006. Herausgegeben von der Dienststelle des Europäischen Sozialfonds
- [20] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2007): Landessozialplan 2006-2008 (Entwurf). Herausgegeben von der Abteilung Sozialwesen
- [21] Koall, I. (2001): Managing Gender& Diversity – Von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmung, Münster
- [22] Zebisch, J. (2002): Indikatoren für Gender Budgeting, in: Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen (Hg.): Gender Budgeting in Nordrhein-Westfalen, Dokumentation der Veranstaltung, 18. Februar 2002
- [23] Sozialwissenschaftliches Institut München (2006): Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung München, Untersuchung im Rahmen des Interreg IIB Projekts „Gender Alp! Raumentwicklung für Frauen und Männer“, Landeshauptstadt München (Hg.), Forschungsbericht Nr. 199, München
- [24] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2002): mjp Kurzfassung des Mehrjahresplans der Berufsbildung 2002-2006. Herausgegeben von der Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung
- [25] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2006): Das neue Autonomiestatut. Herausgegeben von der Südtiroler Landesregierung – Bozen (13. Auflage)
- [26] Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Info – Die deutsche und ladinische Berufsbildung

[27]

http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/2002/meister/index_d.asp
(19.03.2008)

[28] <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/grundausbildung/default.asp?txtCode=3> (17.03.2008)

[29] <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/portal/berufsfelder.asp>
(17.03.2008)

[30] <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/integration/integration.asp> (26.07.2007)

[31] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2007): Tätigkeitsbericht der Landesverwaltung 2006, Abteilungen für Berufsbildung

[32] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2006): Statistisches Jahrbuch für Südtirol 2006. Herausgegeben vom ASTAT – Landesinstitut für Statistik

[33] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2006): Gender-Bericht 2006. Herausgegeben vom ASTAT – Landesinstitut für Statistik

[34] Buchinger, B.; Pircher, E. (1994): Versteckte Diskriminierungen – Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg. Schriftenreihe zur Frauenforschung, herausgegeben von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Bd. 3, Wien

[35] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2007): Weiterbildung in Südtirol 2006, ASTAT-Info Nr. 35. Herausgegeben vom ASTAT – Landesinstitut für Statistik

[36] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2007): Erwerbstätige und Arbeitsuchende in Südtirol 2002-2006, ASTAT-Info Nr. 16. Herausgegeben vom ASTAT – Landesinstitut für Statistik

[37] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2007): Fruchtbarkeit in Südtirol 2006, ASTAT-Info Nr. 47. Herausgegeben vom ASTAT – Landesinstitut für Statistik

[38] Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2007): Schaubilder 2007 – Der Südtiroler Arbeitsmarkt. Herausgegeben von der Abteilung Arbeit/Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

[39] Zeppa, A.; Vogliotti, S. (2006): Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol. Herausgegeben vom Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL.

[40] Autonome Provinz Bozen – Südtirol (2006): Arbeitsmarktbericht Südtirol 2006. Herausgegeben von der Abteilung Arbeit

- [41] Allmendinger, J.; Hinz, T. (2000): Die Organisation von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf. Abschlussbericht, München
- [42] Istat (2007): I tempi della vita quotidiana – Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo. Argomenti n. 32
- [43] Pircher, E.; Neubauer, E. Ch. (1995): Die Zeit ist ein Tyrann. Arbeitszeiten und Öffnungszeiten: Bestandsaufnahme wichtiger öffentlicher und privater Dienste und Erhebung der Bedürfnisse betroffener Frauen. Herausgegeben von der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol
- [44] Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen (2006): Ausbildung mit Zukunft. Band 1: Absolventenbefragung der dreijährigen Lehranstalten und Berufsfachschulen. Herausgegeben vom WIFO – Wirtschaftsförderungsinstitut
- [45] Autonome Provinz Bozen – Südtirol: Analyse des Berufs- und Bildungsbedarfs zur Erneuerung des Lehrangebotes der Südtiroler Fachschulen für Hauswirtschaft, Schlussbericht. Herausgegeben von der Abteilung für land-, forst- und hauswirtschaftlichen Berufsbildung
- [46] Klicpera, Ch.; Klicpera, B.; Beggiato, M. (2004): BELIS Berufswechsel von LehrabsolventInnen in Südtirol – Abschlussbericht einer empirischen Untersuchung. Herausgegeben von der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol, Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung
- [47] Atz, H.; Schnock, B. (2002): ASSIST – Problematische Bildungsverläufe an Südtirols Mittel-, Ober- und Berufsschulen. Eine handlungsorientierte Untersuchung über Häufigkeit, Motive und Auswirkungen von Schulwechsel und Ausbildungsabbrüchen. Hauptergebnisse und Schlussfolgerungen für die deutsche Schule und die Schule der ladinischen Ortschaften, apollis, Bozen
- [48] Autonomen Provinz Bozen – Südtirol (2007): Systemintegration – Ausbildung an der Schule verbessern, durchlässiger gestalten und an das Gewerbe vor Ort anbinden. Herausgegeben von der Abteilung für italienische Berufsbildung