



Bericht zur Wirkungsorientierung 2022

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2022

gemäß § 68 Abs. 5 BHG 2013 iVm
§ 7 Abs. 5 Wirkungscontrollingverordnung

Bericht zur Wirkungsorientierung 2022

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2022

gemäß § 68 Abs. 5 BHG 2013 iVm
§ 7 Abs. 5 Wirkungscontrollingverordnung

Wien, 2023

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
bmkoes.gv.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Oktober 2023
Redaktion und Gesamtumsetzung: Abteilung III/C/9 – Mag.^a Ursula Rosenbichler
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), BKA/Andy Wenzel (Seite 3)
Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung der Medieninhaberin unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Diese Publikation steht unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung zum Download zur Verfügung.

Rückmeldungen:
Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: iii10@bmkoes.gv.at.
Bestellung von Druckexemplaren per E-Mail an iii10@bmkoes.gv.at.

ISBN: 978-3-903097-53-7

Vorwort

Die Entwicklungen der letzten Jahre haben uns verstärkt vor Augen geführt, wie wichtig gemeinschaftliches Handeln ist. Nur durch das Eingreifen von staatlichen Institutionen, konnte der Corona-Pandemie erfolgreich begegnet werden. Nichtsdestotrotz bedarf es aufgrund multipler Krisen, sei es die Klimakrise, der Ukraine-Krieg oder die Inflation, weiterhin gesamtgesellschaftlicher Lösungen. Denn nur, wenn wir alle an einem Strang ziehen, können diese Themen gemeistert werden.

Das alleine ist jedoch nicht genug. Wie uns die Vergangenheit gezeigt hat, benötigt es auch einen gemeinsamen Konsens darüber, wo nun die dringlichsten Problemstellungen zu finden sind, sodass diese effizient gelöst werden können. Es braucht dafür einen evidenzbasierten öffentlichen Diskurs über aktuelle Herausforderungen, damit Maßnahmen von der Bevölkerung akzeptiert und mitgetragen werden. Die Grundvoraussetzung dafür ist eine informierte Öffentlichkeit, welche durch Kommunikation seitens der Politik und Verwaltung über ihr Handeln und ihre Bestrebungen am Laufenden gehalten wird. Mithilfe dieser Schaffung von Transparenz wird ein kritischer Austausch gefördert, wodurch beide Seiten vom Wissen des anderen profitieren können.

Zur Steigerung dieses Informationsaustausches wurde das System der Wirkungsorientierten Steuerung implementiert. Dieser Ansatz trägt dazu bei, dass das Verwaltungshandeln offengelegt wird. Einerseits, gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, da Angaben zu Zielsetzungen, Maßnahmen und Messungen der Zielerreichung in allgemein verständlicher Form veröffentlicht werden. Andererseits, gegenüber der öffentlichen Hand selbst, da durch Festlegung von Zielen und die Evaluierung der Zielerreichung das eigene Tun reflektiert wird. Somit wird der Grundstein dafür gelegt, dass die Allgemeinheit über die Arbeit der Bundesministerien und obersten Organe informiert wird und zugleich staatliche Institutionen aus eigenen Erfahrungen lernen können.

Der vorliegende Bericht zur Wirkungsorientierung 2022 ermöglicht folglich, dass aus den derzeitigen Bestrebungen der Bundesregierung und der Verwaltung Erkenntnisse generiert werden, welche uns bei der Bewältigung zukünftiger Herausforderungen einen bedeutenden Wissensvorsprung verschaffen. Zugleich wird das Vertrauen der Gesellschaft in den Staat gefestigt und der gemeinschaftliche Zusammenhalt für ein erfolgreiches Miteinander gestärkt. Ich freue mich wenn auch Sie dazu beitragen und in den Bericht hineinlesen!



Vizekanzler
Mag. Werner Kogler

Mag. Werner Kogler

Vizekanzler und Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Inhalt

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2022.....	5
1 Einordnung und Aufbau des Berichts.....	5
2 Ausgangspunkt.....	6
3 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Querschnittsmaterie.....	6
4 Zielkorridore der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.....	6
5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.....	7
6 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und das System der Wirkungsorientierung.....	10
7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung.....	12
8 Lesehilfe	16
9 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung.....	22
10 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und –prozessen.....	58
11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt.....	74
12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf	83
13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt.....	93
14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit.....	99
15 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung.....	108
16 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	123
Literatur- und Quellenverzeichnis 2022.....	128
Abbildungsverzeichnis	134
Abkürzungsverzeichnis.....	135

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2022

1 Einordnung und Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht befasst sich mit dem Ziel der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, das im Zuge der Haushaltsführung des Bundes im Allgemeinen und in der Berücksichtigung des Grundsatzes der Wirkungsorientierung im Speziellen verfolgt wird. Ergänzend zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2022, der die Ergebnisse auf Gleichstellungsziel- und Kennzahlenebene der einzelnen Untergliederungen darstellt, stehen hier ressortübergreifende Aspekte im Fokus.

Der Aufbau gestaltet sich wie folgt: Ausgehend vom Ausgangspunkt der Berichterlegung (Kapitel 2) wird erläutert, warum die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsmaterie darstellt (Kapitel 3) und welche Zielkorridore damit in Verbindung stehen (Kapitel 4). Anschließend erfolgen eine Einordnung der nationalen Bestrebungen in den internationalen Kontext (Kapitel 5), die Darstellung der Verankerung der Querschnittsmaterie im Rahmen der Wirkungsorientierung (Kapitel 6) sowie die Beschreibung des Koordinierungsprozesses (Kapitel 7) und die Lesehilfe (Kapitel 8). Im Hauptteil berichten die Themencluster über ihre Schwerpunkte, Metaindikatoren bzw. Good-Practice-Beispiele sowie erzielten Fortschritte im Berichtsjahr (Kapitel 9–15). Abschließend folgt eine Kurzzusammenfassung der wesentlichsten Ergebnisse (Kapitel 16).

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leser:innen entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2022 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2022 sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form veröffentlicht (PDF-Dateien auf www.oeffentlicherdienst.gv.at, detailliertere Inhalte auf der Website www.wirkungsmonitoring.gv.at).

2 Ausgangspunkt

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau.“¹

In der österreichischen Bundesverfassung sind Staatszielbestimmungen verankert. Eine von ebendiesen ist das Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die öffentliche Verwaltung setzt – in ihrer Funktion als ausführendes Organ – diese gesetzliche Vorgabe um.

3 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Querschnittsmaterie

Das Spektrum der öffentlichen Aufgaben ist breit und folglich divers. Die zu bearbeitenden Herausforderungen können dabei zum Teil von einzelnen Bundesministerien oder obersten Organen selbstständig bewältigt werden. Der Großteil der Problemstellungen kann jedoch nur durch das koordinierte Handeln mehrerer bzw. sämtlicher Verantwortlicher gelöst werden. Diese Handlungsfelder werden als Querschnittsmaterien bezeichnet. Neben zahlreichen weiteren Herausforderungen – wie bspw. jener der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft oder dem Klimaschutz – trifft dies auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu. Denn bestehende geschlechterbezogene Diskriminierungen können nur dann erfolgreich beseitigt, und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse nur dann verändert werden, wenn über verwaltungsinterne Grenzen hinaus zusammengearbeitet wird und sämtliche Bundesministerien und oberste Organe involviert sind.

4 Zielkorridore der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Um eine Querschnittsmaterie – dem rechtlichen Auftrag folgend – erfolgreich bearbeiten zu können, wird ein gemeinsamer Verständigungs- und Handlungsrahmen benötigt. In Bezug auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, stellt die Wirkungsorientierung den Handlungsrahmen der österreichischen Bundesverwaltung dar. In diesem Zusammenhang wurden drei Perspektiven als Zielrichtungen vereinbart:

¹ Art. 7 Abs. 2 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999 (DFB).

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

- die Herstellung von geschlechtergerechten Verhältnissen innerhalb definierter Systeme (Finanzmarkt, Umwelt, Bildung etc.);
- die Förderung abgrenzbarer Personengruppen (Mädchen, Buben, Frauen, Männer), ausgehend von einer bestehenden Diskriminierung;
- die Herstellung von Rahmenbedingungen, welche Anerkennung, Respekt und Würde für Personen und Personengruppen garantieren.

5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Verfolgung des Ziels der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist keine ausschließlich nationale Angelegenheit, sondern hat – insbesondere aufgrund der Tatsache, dass es sich dabei um eine Querschnittsmaterie handelt – auch international Relevanz. Dies zeigt sich unter anderem an den diesbezüglichen Aktivitäten der Vereinten Nationen (UN), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Europäischen Union (EU).

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedete im Jahr 1979 die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).² Die Gleichstellung von Frauen und Männern fand auch als MDG 3 („Gleichberechtigung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen“)³ Eingang in die Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) und in weiterer Folge als SDG 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“)⁴ in die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Die Bestrebungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kamen in den vergangenen Jahren durch verschiedene Meilensteine zum Ausdruck. So wurde mit dem OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality⁵ ein Instrument geschaffen, dass die Planung von Maßnahmen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern soll. Die Arbeit der OECD, die auch in weiteren Publikationen resultierte, fand schlussendlich in der

2 Online verfügbar unter: www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

3 Online verfügbar unter: www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

4 Online verfügbar unter: www.bundestkanzleramt.gv.at/entwicklungsziele-agenda-2030#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaeihigen_ (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

5 Online verfügbar unter: www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023) sowie www.oecd.org/gender/governance/toolkit/ (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

Konstituierung einer eigenen Arbeitsgruppe – Working Party on Gender Mainstreaming and Governance – ihren Niederschlag. An den Sitzungen der Working Party on Gender Mainstreaming and Governance nimmt die Abteilung III/C/9 des BMKÖS regelmäßig teil.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitgedanke der Europäischen Union (EU). Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der Thematik in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hat zur Folge, dass jeder EU-Mitgliedstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.⁶ Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.⁷ Die Europäische Union ist seitdem eine wichtige Impulsgeberin in diesem Bereich; dies kommt unter anderem in den Strategiepapieren „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“⁸ sowie „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“⁹ zum Ausdruck. Des Weiteren setzt die EU im Rahmen des Instruments für technische Unterstützung (TSI) Schwerpunkte im Bereich von „Gender mainstreaming in public policy and budget processes.“¹⁰ „Das TSI ist ein EU-Programm, das den EU-Mitgliedstaaten maßgeschneidertes technisches Fachwissen für die Konzeption und Durchführung von Reformen zur Verfügung stellt.“¹¹ Auch im österreichischen Aufbau- und Resilienzplan im Zuge von Next Generation EU wurde der Gleichstellung der Geschlechter in allen Komponenten eine wichtige Rolle zugeordnet.¹²

Sowohl aufgrund nationaler Bestrebungen als auch im Lichte internationaler Entwicklungen, wurden in Österreich zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. So wurde auf der Grundlage des Vertrages von Amsterdam und eines diesbezüglichen Ministerratsbeschlusses die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming eingerichtet¹³, die in weiterer Folge um den Aspekt des Gender Budgetings ergänzt wurde. Darüber hinaus wurde eine zentrale Koordinierungsstelle für die Berücksichtigung der Querschnittsmaterie der tat-

6 Online verfügbar unter: www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

7 Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

8 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023)

9 Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

10 Online verfügbar unter: www.ops.gov.ie/app/uploads/2021/07/Practical-Guide-to-TSI-DG-Reform.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023)

11 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/technical-support-instrument/technical-support-instrument-tsi_de (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023)

12 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/der-eu-aufbauplan.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

13 Online verfügbar unter: www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

sächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung geschaffen. Die entwickelten Strukturen werden international als Good-Practice-Beispiel gesehen. Kooperationen mit internationalen Organisationen werden z.B. in Form der Koordination von Fragebögen (z. B. 2021 OECD Survey on Gender Mainstreaming and Governance, Implementation of the Gender Equality Strategy 2018–2023_Europarat) oder Kommentierungen zu Berichten geführt.

Länderübergreifende Rankings zeigen, dass die hergestellten Rahmenbedingungen ein erster Schritt in die gewünschte Richtung sein können. In diesem Zusammenhang können einerseits der Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) und andererseits der Global Gender Gap Report des World Economic Forum genannt werden.

Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2022 von EIGE den 10. Platz der 27 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle) und liegt mit 68,8 von 100 Punkten über dem EU-Durchschnitt (68,6). Der Gleichstellungsindex 2022 basiert auf Daten aus dem Jahr 2020. Im Vergleich zum Vorjahr erzielte Österreich eine Verbesserung des Indexwerts von 68 auf 68,8. Dies bedeutet eine Verbesserung Österreichs um einen Platz im Ranking.

Ergebnisse Österreichs im Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Datengrundlage	2010	2015	2017	2018	2019	2020
Rang	12 (von 27 ¹⁴)	12 (von 27)	12 (von 27)	12 (von 27)	11 (von 27)	10 (von 27)
Gleichstellungsindex	58,7 (EU Ø: 63,1)	63,3 (EU Ø: 65,7)	65,3 (EU Ø: 66,9)	66,5 (EU Ø: 67,4)	68,0 (EU Ø: 68,0)	68,8 (EU Ø: 68,6)
Bereich Arbeit	75,3	76,1	76,6	76,4	76,8	77,2
Bereich Geld	82,8	85,9	86,4	86,7	87,7	87,5
Bereich Wissen	58,9	63,2	64,1	63,8	64,3	64
Bereich Zeit	56	61,2	61,2	61,2	61,2	61,2
Bereich Macht	28,4	34,9	39,9	44,2	48,2	51,7
Bereich Gesundheit	91,1	91,7	91,7	91,9	91,9	91,3

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen¹⁵

14 Da die Berechnungen ohne Einbeziehung des Vereinigten Königreichs (UK) erfolgten, werden hier stets 27 Mitgliedsstaaten ausgewiesen. Im Vergleich zu den Vorjahresberichten wurde die Darstellungsweise nun angepasst und folglich ändern sich teils die Platzierungen Österreichs im Vergleich zu den anderen EU Mitgliedsstaaten.

15 Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/AT (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

Im Gender Gap Report 2023 des World Economic Forum wird Österreich auf Rang 47 von 146 Ländern gereiht. Somit liegt Österreich 26 Plätze hinter dem Ergebnis des Vorjahres.

Ergebnisse Österreichs im Gender Gap Report des World Economic Forum

	2006	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022	2023
Rang	26 (von 115)	37 (von 134)	20 (von 135)	36 (von 142)	52 (von 144)	53 (von 149)	34 (von 153)	21 (von 153)	21 (von 146)	47 (von 146)
Gleichstellungsindex	0,699	0,709	0,739	0,727	0,716	0,718	0,744	0,777	0,781	0,74
Bereich Wirtschaft	0,553	0,595	0,652	0,67	0,65	0,658	0,659	0,665	0,673	0,692
Bereich Bildung	0,98	0,989	0,995	1	0,987	1	1	1	0,994	0,996
Bereich Gesundheit	0,98	0,979	0,979	0,979	0,98	0,974	0,974	0,97	0,97	0,97
Bereich Politik	0,282	0,274	0,332	0,257	0,246	0,242	0,344	0,473	0,487	0,303

Quelle: World Economic Forum¹⁶

6 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und das System der Wirkungsorientierung

Auf der Grundlage des in der Verfassung verankerten Bekenntnisses zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im Zuge der Haushaltsrechtsreform die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene festgelegt.

„Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“.¹⁷

Auf Bundesebene wurden in diesem Zusammenhang auch die Grundsätze der Haushaltsführung überarbeitet. Seit dem Inkrafttreten der Haushaltsrechtsreform in den Jahren 2009 und 2013 stellt die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung einen Grundsatz der Haushaltsführung des Bundes dar.

„Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“¹⁸

¹⁶ Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2023).

¹⁷ Art. 13 Abs. 3 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999 (DFB).

¹⁸ Art. 51 Abs. 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999 (DFB) sowie § 2 Abs. 1 Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013), StF: BGBl. I Nr. 139/2009 (NR: GP XXIV RV 480 AB 578 S. 51.).

Das System der Wirkungsorientierung besteht im Wesentlichen aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)¹⁹ und der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung – die den Fokus des vorliegenden Berichts darstellt.

Die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung sieht vor, dass Bundesministerien und oberste Organe auf der Grundlage ihrer strategischen Schwerpunkte auf unterschiedlichen Budgetebenen²⁰ Wirkungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen festlegen. Diese Wirkangaben werden im jährlichen Bundesvoranschlag ausgewiesen. Dabei wird die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt.

Systematische Berücksichtigung der Gleichstellung in den Wirkangaben

Wirkangabe	Allgemeine Bestimmungen	Berücksichtigung Gleichstellung
Wirkungsziel	Ein Wirkungsziel ist ein angestrebter Zustand oder ein strategisch formuliertes Ziel betreffend die Wirkungen, die kurz- bis mittelfristig in der Gesellschaft entstehen sollen. Je Untergliederung können bis zu fünf Wirkungsziele festgelegt werden.	Zumindest eines der bis zu fünf Wirkungsziele ist direkt aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abzuleiten. Auch dieses Wirkungsziel ist insbesondere auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen auszurichten Es ist im Bundesvoranschlag als „Gleichstellungsziel“ ausgewiesen. ²¹
Kennzahl	Eine Kennzahl stellt eine quantitativ und objektiv messbare Größe dar, die über den Grad des Erfolges eines Wirkungsziels Auskunft gibt. Je Wirkungsziel können bis zu fünf Kennzahlen definiert werden. Nicht gleichstellungs-relevante Kennzahlen wurden im Gleichstellungsbericht in Grau geschrieben.	Auf Personen bezogene Kennzahlen sind nach Geschlecht differenziert anzugeben, wenn sie für die Erreichung des Gleichstellungsziels relevant sind.
Maßnahme	Eine Maßnahme stellt einen übergeordneten Sammelbegriff für Leistungen und Aktivitäten dar, die von der öffentlichen Verwaltung gewährleistet oder für ihre Vorhaben und Projekte erbracht werden. Zu jedem Wirkungsziel der Untergliederung ist in zumindest einem der dazugehörigen Globalbudgets zumindest eine Maßnahme anzugeben.	Zumindest eine Maßnahme der Untergliederung muss sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen (= „Gleichstellungsmaßnahme“). Im vorliegenden Gleichstellungsbericht werden lediglich Gleichstellungsmaßnahmen ausgewiesen.

Quelle: BMKÖS

Nach Abschluss des Budgetjahres wird die Zielerreichung überprüft. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse werden die durchgeführten Maßnahmen optimiert. Durch diese Vorgehensweise lässt sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern faktenbasiert steuern und einen permanenter Lernprozess in Gang setzen, der Akzeptanz aufbaut und Transparenz schafft.

19 Die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung ist ein Verfahren, in dem die Regelungs- oder Vorhabensziele und –maßnahmen formuliert sowie die wesentlichen Auswirkungen eines Regelungsvorhabens oder Vorhabens von außerordentlicher finanzieller Bedeutung in konkreten Wirkungsdimensionen systematisch untersucht, bewertet und aufbereitet werden.

20 Die Budgetstruktur wird seit 2013 durch die Gliederungselemente Rubrik und Untergliederung und in deren Rahmen Global- und Detailbudget bestimmt. Untergliederungen sollen im Wesentlichen die Ressortétats abdecken. Im Bundesvoranschlag 2022 werden 35 Untergliederungen dargestellt.

21 § 4 Abs. 3 Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung sieht jedoch eine Ausnahme für jene Fälle vor, in denen die Struktur der Untergliederung die Formulierung des Gleichstellungsziels nicht möglich macht.

7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung

7.1 Relevanz, Zielsetzung und Handlungsspielraum

Im Bundesvoranschlag 2022 wurden von 30 der insgesamt 35 Untergliederungen 35 Gleichstellungsziele ausgewiesen. Sämtliche Ressorts und oberste Organe verfügen über ein, oder mehrere Gleichstellungsziele, lediglich in Teilbereichen des Bundesministeriums für Finanzen können sinnvollerweise keine Gleichstellungsziele dargestellt werden. Die Perspektiven und Verantwortungsbereiche im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene reichen dabei vom Klima- über den Gewaltschutz bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hohe Diversität der Gleichstellungsziele bestätigt einmal mehr, wie relevant die systematische Zusammenarbeit sämtlicher Bundesministerien und oberster Organe ist, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen, bzw. diese gar nicht erst herzustellen. Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport ist für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung verantwortlich.²²

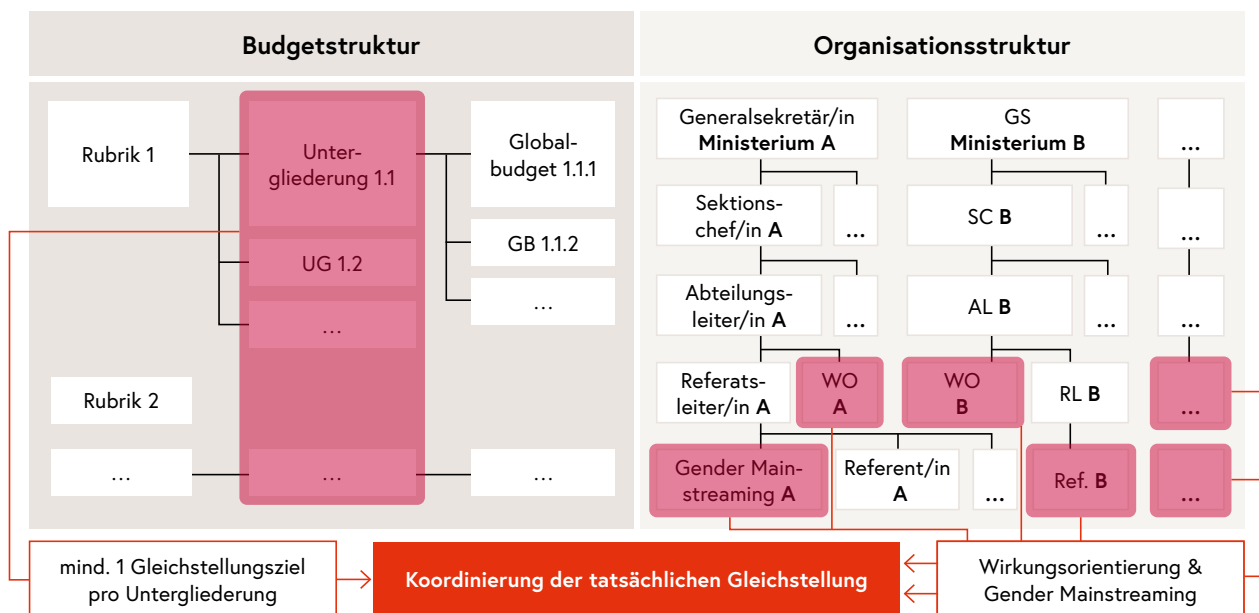
Das Ziel dieses Prozesses ist die Begleitung und Förderung des Diskurses, um so gemeinsame Zielsetzungen durch abgestimmte Maßnahmen leichter erreichbar zu machen und die Qualität der diesbezüglichen Wirkangaben – insbesondere im Hinblick auf deren horizontale Ausrichtung – zu erhöhen. Der auf dieser Grundlage entwickelte horizontal-partizipative Ansatz orientiert sich dabei an den Leitprinzipien der Ressorthoheit, Freiwilligkeit, Transparenz, Partizipation und Unterstützung.

7.2 Akteur:innen

Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung bündelt das Engagement und Know-how sämtlicher Bundesministerien und obersten Organe. Die nachstehende Grafik stellt die durch die unterschiedlichen ressortinternen Strukturen und Zuständigkeiten sowie die durch verschiedene einzubeziehende Ebenen (von der Ressortführung bis hin zur Fachabteilung) bedingte hohe Komplexität dar.

²² Teil 2, B. Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, 8. Allgemeine Angelegenheiten der staatlichen Verwaltung, soweit sie nicht in den Wirkungsbereich eines anderen Bundesministeriums fallen, Lit c, Bundesministeriengesetz 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986.

Abbildung 1: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses



Quelle: BMKÖS (Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation)

Zu sehen ist, wie die Budgetstruktur (niedergelegt im Bundeshaushaltsgesetzes) mit der Organisationsstruktur der Ministerien verbunden werden kann. Die Verantwortlichkeiten für die Gleichstellungsagenden werden – je nach organisationalem Design des Ministeriums – in einer Organisationseinheit verankert (Budgetabteilung, Abteilung für Wirkungsorientierte Steuerung des Ministeriums u.ä.). Dieses Prinzip funktionaler Verankerung macht es möglich, Personen zu nominieren, welche an den Koordinierungssitzungen zur „Tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter“ teilnehmen, den Informationsfluss aufrecht halten und Entscheidungsklarheiten transportieren können. Diese Vorgehensweise garantiert das Heben von Synergien, die ressortübergreifende Abstimmung, die Orientierung an internationalen Metaindikatoren und die gemeinsame Berichtslegung, sowie die partizipative Weiterentwicklung des Gesamtsystems der Koordinierung.

7.3 Themencluster und Metaindikatoren

Ausgehend von den europäischen Schwerpunkten im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern („Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“²³ und deren Fortsetzung „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“²⁴) sowie der „2020–2025 Gender Equality Strategy“²⁵ wurden für die Koordinierung Schwerpunktsetzungen abgestimmt. Die Gleich-

23 Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF (zuletzt aufgerufen am 30.8.2023).

24 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 30.8.2023).

25 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (zuletzt aufgerufen am 30.8.2023).

stellungsziele der Untergliederungen wurden in weiterer Folge den Themenbereichen zugeordnet. Die dadurch entstandenen Cluster zeigen auf, in welchen Bereichen die Bundesministerien und obersten Organe Handlungsbedarf sehen und entsprechende Prioritäten in Form von Gleichstellungszielen und -maßnahmen setzen. Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenfassung der Gleichstellungsziele die Sicht- und Nutzbarmachung von Synergien. Die Themencluster sind dabei zwar weitgehend stabil, Veränderungen in Thema, Bezeichnung oder Zusammensetzung werden jedoch als wesentliches Element des Koordinierungsprozesses betrachtet.

Im Jahr 2022 bestanden folgende Themencluster:

- Arbeitsmarkt und Bildung
- Entscheidungspositionen und -prozesse
- Infrastruktur und Umwelt
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schutz vor Gewalt
- Gesundheit
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

Um die ressortübergreifende Zusammenarbeit themen- und zielorientierter zu gestalten, wurde auf Anregung der Bundesministerien und obersten Organe im Berichtsjahr 2015 damit begonnen, Metaindikatoren für die Themencluster zu entwickeln. Dabei handelt es sich um Kennzahlen, die strukturell über jenen auf Untergliederungsebene zu verorten sind und auf deren Ergebnisse sämtliche Beteiligte im Themencluster unmittelbar oder mittelbar Einfluss haben.

7.4 Koordinierung der Querschnittsmaterie

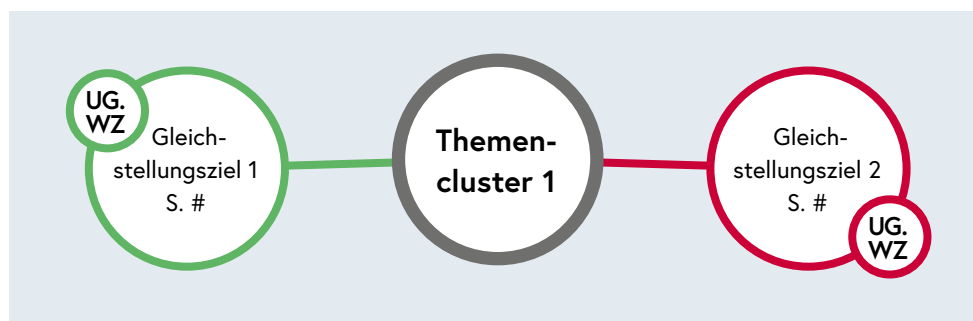
Um eine laufende Koordinierung in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zu ermöglichen, werden sowohl themenclusterübergreifende als auch -interne Koordinierungsveranstaltungen durchgeführt. Die themenclusterübergreifenden Koordinierungsveranstaltungen finden drei bis fünf Mal pro Jahr statt und behandeln jene Themen, die für den Koordinierungsprozess im Allgemeinen relevant sind. Dabei werden insbesondere Angelegenheiten wie die Planung und Evaluierung der Wirkangaben sowie die Struktur der Themencluster und der internationale Kontext behandelt. Der Charakter der themenclusterinternen Koordinierungsveranstaltungen ist stark von der Notwendigkeit und dem Organisationsgrad des jeweiligen Themenclusters abhängig.

7.5 Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt in vier Abschnitten: der Gleichstellungslandkarte, den Ergebnissen der Themencluster, den themenclusterübergreifenden Aspekten und den diesbezüglichen Erkenntnissen und Schlussfolgerungen.

Die Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 3) zeigt die Zuordnung einzelner Gleichstellungsziele zu den unterschiedlichen Themenclustern auf und den jeweiligen Zielerreichungsgrad im Evaluierungsjahr. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 2: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarte



Quelle: BMKÖS

Die farbigen Kreise stellen Gleichstellungsziele dar. Die Farbe der Umrandung zeigt den Zielerreichungsgrad des Gleichstellungsziels im Evaluierungsjahr auf. Die ausgewiesene Seitenzahl bezieht sich auf den Bericht zur Wirkungsorientierung 2022, der sich noch detaillierter mit dem jeweiligen Wirkungsziel befasst. Der überlappende kleinere Kreis enthält die Nummer der Untergliederung (UG) und des Wirkungsziels (WZ). Die Verbindungslinien sind – wie auch die Kreise von denen sie ausgehen – in der Farbe des Zielerreichungsgrads des Gleichstellungsziels gehalten und zeigen auf, zu welchen Themenclustern das Gleichstellungsziel zugeordnet ist. Die Themencluster sind durch eine dicke graue Umrandung gekennzeichnet.

8 Lesehilfe

Der vorliegende Gleichstellungsbericht 2022 – welcher auf die Evaluierungsergebnisse der Gleichstellungsziele, der dazugehörigen Kennzahlen sowie der Maßnahmen des im Jahr 2021 geplanten Bundesvoranschlags 2022 fokussiert – wurde (gegenüber den Vorjahren) unter geänderten Rahmenbedingungen erstellt, welche im aktuellen Produkt zum Ausdruck kommen. So gingen mit dem Inkrafttreten der Bundesministeriengesetz-Novelle 2022 (BGBl. I Nr. 98/2022) zu Änderungen von Ressortbezeichnungen und zum anderen Verschiebungen inhaltlicher Kompetenzen einher.

8.1 Änderung in den Zuständigkeiten der haushaltsleitenden Organe

Auch wenn der gegenständliche Bericht jene Wirkangaben beinhaltet, welche im Jahr 2021 seitens der damals für die jeweiligen Politikfelder verantwortlichen haushaltsleitenden Organe geplant wurden, erfordert es der Anspruch an eine aktuelle und nachvollziehbare Berichterstattung, dass die Darstellung der Evaluierungsergebnisse nunmehr sowohl dem geltenden Bundesministeriengesetz als auch der Logik des Bundesvoranschlags 2023 folgt.

Im Sinne der Verständlichkeit werden nachstehend die Veränderungen, welche sich durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2022 und den Bundesvoranschlag 2023 ergeben haben, dargestellt.

Bezeichnung der Bundesministerien (BGBl. I Nr. 30/2021) und zugeordnete Untergliederungen gemäß BVA 2022 sowie Änderungen²⁶ gemäß Bundesministeriengesetz (BMG)-Novelle 2022 seit 17. Juli 2022 (BGBl. I Nr. 98/2022)

Bundesministerium 31.Jänner 2021	Untergliederung(en) gemäß BVA 2022	Bundesministerium seit 17. Juli 2022	Untergliederung(en) gemäß BVA 2023
Bundeskanzleramt (BKA)	10, 25	Bundeskanzleramt (BKA)	10, 25
Bundesministerium für Arbeit (BMA)	20	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)	20, 33, 40
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	30, 31	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	30, 31
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)	33, 40		
Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA)	12	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA)	12
Bundesministerium für Finanzen (BMF)	15, 16, 23, 44, 45, 46, 51, 58	Bundesministerium für Finanzen (BMF)	15, 16, 23, 44, 45, 46, 51, 58
Bundesministerium für Inneres (BMI)	11, 18	Bundesministerium für Inneres (BMI)	11, 18
Bundesministerium für Justiz (BMJ)	13	Bundesministerium für Justiz (BMJ)	13
Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK)	34, 41, 43	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK)	34, 41, 43
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)	17, 32	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)	17, 32
Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	14	Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	14
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT)	42	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML)	42
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)	21, 22, 24	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)	21, 22, 24

Wie sich bereits aus den veränderten Bezeichnungen²⁷ ergibt, waren mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2022 auch Kompetenzänderungen verbunden. Vor diesem Hintergrund wurde der aktuell vorliegende Bericht nach der seit 17. Juli 2022 geltenden Ressortverteilung aufgebaut. Nähere Informationen zu den Kompetenzänderungen entnehmen Sie bitte dem Bericht zur Wirkungsorientierung 2022 (Kapitel 2).

²⁶ Änderungen gemäß BMG-Novelle 2022 und BVA 2023 sind in roter Schrift dargestellt.

²⁷ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) – vormals Bundesministerium für Arbeit (BMA)

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) – vormals Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT)

8.2 Aufbau der Themencusterkapitel

Die Ergebnisse der einzelnen Themencluster stellen den Hauptteil des vorliegenden Berichts dar. Hierbei steht die Darstellung der Entwicklungen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Themenbereich im Vordergrund. Der Aufbau folgt einer klaren Struktur. Zu Beginn wird grafisch dargestellt, welche Gleichstellungsziele dem Themencluster zugeordnet sind, mit welchem Zielerreichungsgrad diese bewertet wurden und – sofern sie definiert wurden – welche Metaindikatoren zur Messung des Erfolgs des gesamten Themenclusters herangezogen werden. Die Darstellungsform folgt dabei der Systematik der Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 3). Anschließend werden die Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster aufgezeigt. So wird auf einen Blick transparent, welche Gleichstellungsmaßnahmen gesetzt wurden um welches Gleichstellungsziel zu erreichen und mit welchen Kennzahlen der diesbezügliche Erfolg gemessen wurde. Das Beispiel unterhalb und die angeschlossene Legende zeigen wie die Gleichstellungswirkangaben eines beispielhaft ausgewählten Gleichstellungsziels des BKA aufgebaut sind und tabellarisch dargestellt werden:

Gleichstellungsziel(e)	Kennzahl(en)	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BKA ^① : Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen ^② ③	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) ^④ 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	• Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 • Erstellung der Gleichbehandlungsberichte ^⑤

Legende:

- ① Abkürzung des Bundesministeriums oder obersten Organs²⁸
 ② Kurztitel des Gleichstellungsziels im evaluierten Budget²⁹
 ③ Farbliche Hinterlegung des Gleichstellungsziels zeigt dessen Beurteilung für das Evaluierungsjahr (Zielerreichungsgrad). Hierfür gibt es folgende Alternativen:

überplanmäßig erreicht	überwiegend erreicht	nicht erreicht
zur Gänze erreicht	teilweise erreicht	keine Daten verfügbar

- ④ Nummer und Kurztitel der Kennzahl im evaluierten Budget
 ⑤ Kurztitel der Gleichstellungsmaßnahme im evaluierten Budget

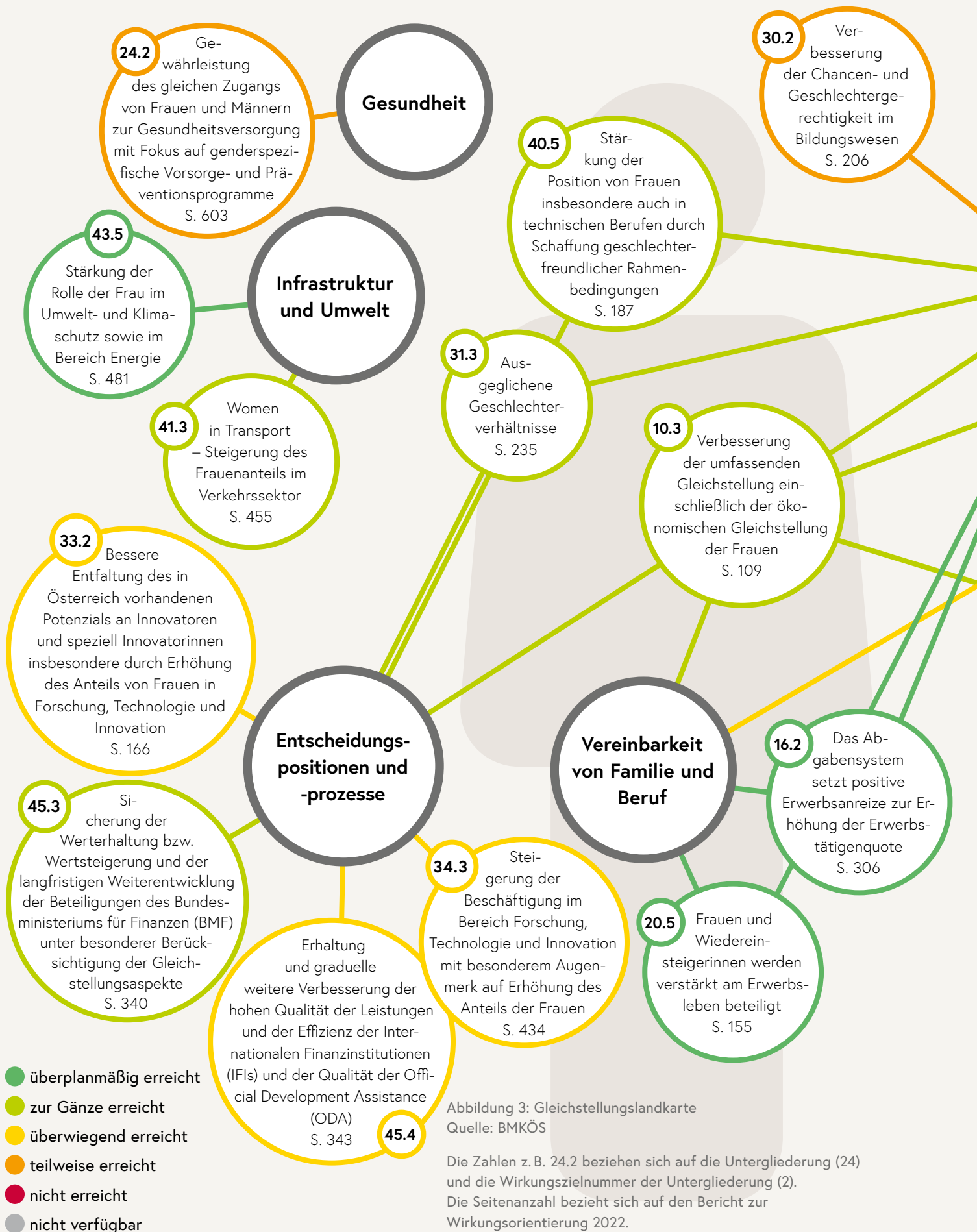
²⁸ Siehe Abkürzungsverzeichnis.

²⁹ Der Kurztitel, der im Evaluierungstool zu Berichtszwecken angegeben wird, unterscheidet sich teilweise vom Langtitel, der im Rahmen des Bundesvoranschlags angeführt wird.

Im Anschluss an die Tabelle zu den Gleichstellungswirkangaben werden die Schwerpunkte des Themenclusters vorgestellt, die Metaindikatoren beschrieben und der Fortschritt in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Themenbereich erläutert.

Aufgrund der unterschiedlichen geschlechtergerechten Sprache der Ressorts, verfolgt dieser Bericht aktuell keine einheitliche geschlechtergerechte Sprache.

Die Gleichstellungsziele BVA 2022 in den jeweiligen Clustern





9 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung

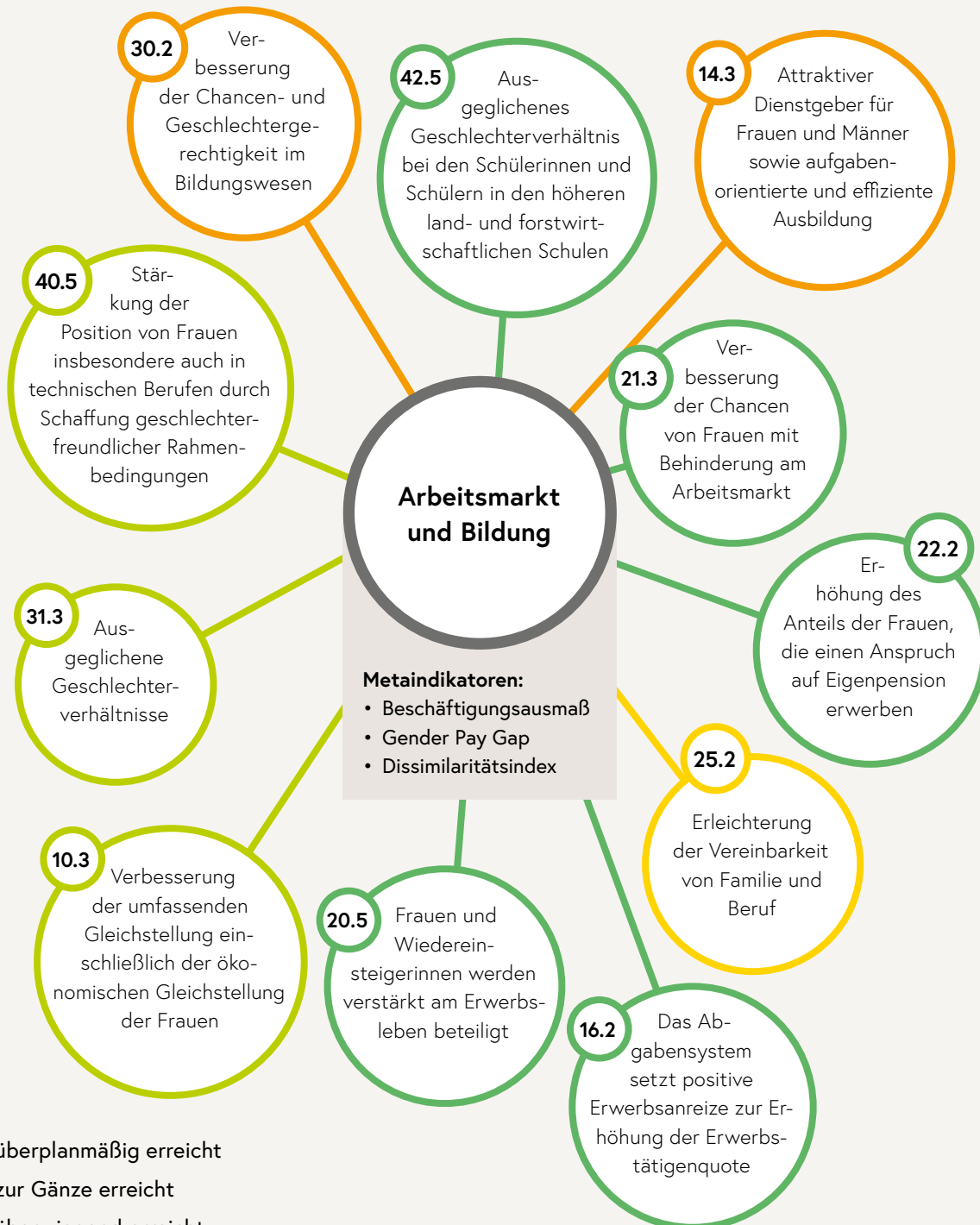


Abbildung 4: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung
Quelle: BMKÖS

9.1 Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitekturen der aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziele, die dem Themenbereich „Arbeitsmarkt und Bildung“ zugeordnet wurden, stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	- Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 - Erstellung der Gleichbehandlungsberichte
BMLV: Attraktiver Dienstgeber für Frauen und Männer sowie aufgabenorientierte und effiziente Ausbildung (UG 14 WZ 3)	1 Freiwillige Meldungen für die Kaderanwärterausbildung Gesamt 2 Freiwillige Meldungen für die Kaderanwärterausbildung Frauen 3 Freiwillige Meldungen für die Kaderanwärterausbildung Männer 4 Evaluierung militärischer Kräfte für Auslandseinsätze nach internationalen Standards 5 Entwicklung der Anzahl an Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer 6 Zufriedenheit der Rekruten mit dem Wehrdienst 7 Frauenanteil in Führungspositionen	
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote (UG 16 WZ 2)	1 Bruttolohnsumme 2 Erwerbstätigenquote Gesamt 3 Erwerbstätigenquote Frauen 4 Erwerbstätigenquote Männer 5 Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer	- Erhöhung des Familienbonus Plus und des Kindermehrbetrages - Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMAW: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5)	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre	- Implementierung von zeitgemäßen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten - Maßnahmen zur Frauenförderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen - Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BMSGPK: Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt (UG 21 WZ 3)	1 Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten	Neugestaltung der Förderungsmaßnahmen in Richtung besonderer Förderung für Frauen mit Behinderung

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMSGPK: Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben (UG 22 WZ 2)	1 Anteil der Frauen, die eine Eigenpension bekommen	• Informationen (Pensionsvorausberechnung) im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen
BKA: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2)	1 Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen 2 Erwerbsquote von 15- bis 24-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 3 Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	• Steigerung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld durch gezielte Informationsmaßnahmen (Homepage, Broschüre, Mutter-Kind-Pass-Begleitbroschüre, Infoblätter)
BMBWF: Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2)	1 Anteil der SchülerInnen in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe) Gesamt 2 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die einen Sek II-Abschluss erreichen Gesamt 3 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen 4 Reduktion des Anteils der Kinder, die einen spezifischen Sprachförderbedarf am Ende des Besuchs von elementarpädagogischen Einrichtungen aufweisen	• Verstärkte Förderung von Potentialen und Talenten durch systematisches Diversitätsmanagement • Stärkung der Gleichstellungsarbeit und der Genderkompetenz in Schule und Pädagog/innenbildung
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (UG 31 WZ 3)	1 Professorinnenanteil 2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane 3 Frauenanteil auf Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)	• Geschlechtergerechte Beschickung von Gremien • Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2018–2020 mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) und dem Institute of Science and Technology Austria (ISTA) • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMAW: Stärkung der Position von Frauen insbesondere auch in technischen Berufen durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen (UG 40 WZ 5)	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen (LAP) weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Gütesiegel equalitA für Unternehmen, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversammlung) des BMDW liegen	• Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen
BML: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen (UG 42 WZ 5)	1 Anteil der Schülerinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 2 Anteil der Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 3 Anteil der Maturantinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 4 Anteil der Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen	• Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen • Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern der Sekundarstufe I • Etablierung und Stärkung eines gleichstellungsorientierten role-model-Konzepts an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Der Cluster fokussiert ein für die Gleichstellung besonders bedeutsames und umfassendes Politikfeld. Deshalb sind mehrere Ressorts im Cluster vertreten, welche Maßnahmen auf den verschiedenen Steuerungsebenen setzen. Fortschritte in diesem Bereich lassen sich anhand der Entwicklung von definierten Gleichstellungskennzahlen erkennen und es ist auch zu konstatieren, dass – trotz zahlreicher Bemühungen – die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht erreicht ist: Sowohl die Beschäftigungsquote als auch das Beschäftigungsausmaß (vgl. Metaindikator 1) zeugen von einer ungleichen Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern. Frauen sind vermehrt in Teilzeit- bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Männer sind häufiger in Vollzeit und in Führungspositionen beschäftigt und männerdominierte Branchen wie IT und Technik weisen tendenziell eine höhere Entlohnung auf.³⁰ Diese Faktoren tragen wesentlich zum bestehenden Gender Pay Gap (vgl. Metaindikator 2) bei, was auch negative Folgen für die Pensionshöhe hat. Im EU-Vergleich ist der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen Frauen- und Männerpensionen in Österreich besonders ausgeprägt. Darüber hinaus sind viele Frauen in Österreich von dem Umstand betroffen, dass sie aufgrund ihrer (fehlenden/kürzeren/häufiger unterbrochenen) Erwerbskarriere

³⁰ Siehe auch – exemplarisch – die Kennzahlen 31.3.1, 31.3.2 und 31.3.3, die den Frauenanteil in Führungspositionen und Entscheidungsgremien im universitären Bereich beleuchten.

gar keinen Anspruch auf Eigenpension stellen können³¹ und sich so in einem perpetuierten Abhängigkeitsverhältnis befinden.

Das Ziel des Aufbrechens von „geschlechtstypischen“ und zu vielfältigen geschlechterbezogenen Benachteiligungen führenden Lebens- und Berufsbiografien muss auch in enger Verknüpfung mit dem Thema Vereinbarkeit gesehen werden (z. B. vorhandene Strukturen für Kinderbildung und -betreuung und Pflege). Hier ist insbesondere auch auf den Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes und von ganztägigen Schulformen³² hinzuweisen, welcher neben positiven Effekten für die Schülerinnen und Schüler selbst auch einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit leistet. Aber auch bereits bei den Basisbildungs- und Pflichtschulabschlusskursen, die eine Grundvoraussetzung für eine gerechtere Partizipation in weiterer Bildung bzw. auch auf dem Arbeitsmarkt bilden, werden vor allem Frauen durch familiäre Verpflichtungen herausgefordert.³³

Dass die Tradierung von Geschlechterstereotypen sich auch stark auf den Bereich der frühkindlichen Betreuung und Ausbildung auswirkt, zeigt der sehr hohe Anteil an Absolventinnen des Bachelorstudiums Primarstufe (rund 91%) und des Kollegs für Elementarpädagogik (rund 94%).³⁴

Die „geschlechtstypische“ Ausbildungswahl (horizontale Geschlechtersegregation – vgl. Metaindikator 3) führt in der Folge zu großen geschlechterspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt, nämlich zu frauen- und männerdominierten Branchen. Eine Ausbildungswahl abseits von Geschlechterstereotypen ist daher ein wichtiger Hebel, um diese bestehenden Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt abzubauen. Die Verteilung von Schülerinnen und Schülern auf die verschiedenen Schulformen wird daher sehr genau beobachtet, um entsprechende Interventionsmaßnahmen setzen zu können.³⁵

31 Siehe Kennzahl 22.1.1 (Anteil der Frauen, die eine Eigenpension bekommen) bei Wirkungsziel 22.1 (Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben), wonach nur rund 72% aller Frauen Anspruch auf eine eigene Pension haben.

32 Siehe Kennzahlen 25.2.3 (Besuchsquoten der unter 3-jährige Kinder), 25.2.4 und 25.2.5 (Anteil der Kinder in VIF-konformen Einrichtungen) beim Wirkungsziel 25.2 (Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) sowie Kennzahl 30.4.4 (Schülerinnen und Schüler in der Tagesbetreuung) bei Wirkungsziel 30.4 (Verbesserung der Bedarfsorientierung im Bildungswesen), nach der 2022 rund 193.000 Schülerinnen und Schüler eine Tagesbetreuung besuchen, was etwa 29% aller Schülerinnen und Schüler entspricht.

33 Steiner et al., Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht Research Report, 5.3.1 Teilnahmemhemmnisse, S. 72f. Online verfügbar unter: Endbericht_Evaluierung_IEB_IHS_lekt.pdf (initiative-erwachsenenbildung.at) (zuletzt aufgerufen am 27.07.2023).

34 Quelle: Statistik Austria/BMBWF

35 Siehe Kennzahl 30.2.1 (Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen auf der 10. Schulstufe) bei Wirkungsziel 30.2 (Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen) und Kennzahl 42.5.1 (Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen) bei Wirkungsziel 42.5 (Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen).

So ist der Dissimilaritätsindex Teil des Kennzahlenanhangs der Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne zwischen dem BMBWF und den Bildungsdirektionen.

Die Maßnahmen in diesem Cluster sind eng verzahnt mit den Maßnahmen des Clusters „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, aber auch mit jenen im Cluster „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen“ zu sehen.

Ziel aller Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich von Arbeitsmarkt und Bildung ist – neben dem Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Sinne des verfassungsrechtlichen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags – eine bessere Förderung, Nutzung und Verteilung vorhandener Talente. Jeder Mensch soll dort tätig werden, wo er seine Talente im Sinne der Gesellschaft am besten einsetzen kann. Davon profitieren Gesellschaft als auch Volkswirtschaft.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß ist ein wichtiger Indikator für das Erreichen der tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsmarkt, da die Höhe des Einkommens und die Karriereaussichten in hohem Maße davon abhängen (trotz rechtlicher Gleichstellungsbestimmungen und Initiativen, die es Teilzeitbeschäftigten erleichtern, Führungspositionen zu erreichen).

Der Metaindikator Beschäftigungsausmaß misst den Anteil unselbständig beschäftigter Frauen und Männer in

- Normalarbeitsverhältnissen³⁶ (unbefristet, Vollzeit, d. h. mehr als 36 Wochenstunden)
- Teilzeitbeschäftigung (mehr als 12 Wochenstunden, weniger als 36 Stunden)
- atypischer Beschäftigung (geringfügig, befristet, Überlassung, freier Dienstvertrag).

Berechnungsmethode Metaindikator Beschäftigungsausmaß

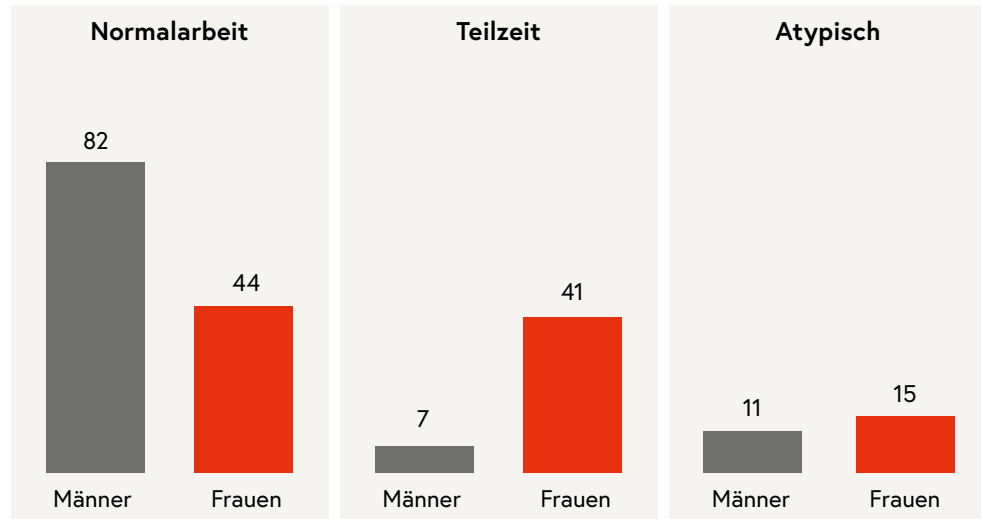
$$\text{Beschäftigungsausmaß}^{37} = \frac{\text{Frauen in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Frauen in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

36 Der Begriff Normalarbeitsverhältnis wurde aufgrund der gängigen Verwendung – insbesondere durch die Statistik Austria, aber auch in juristischen Texten – als Synonym für unbefristete Vollzeitarbeit gewählt. Es wird dazu aber angemerkt, dass ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis nur bei Männern vorwiegend die Erwerbsrealität – und somit „Normalität“ – darstellt.

37 Beispiel Normalarbeitsverhältnisse von Frauen, umfasst „alle Arbeitsverhältnisse“ ohne Lehre.

Im Jahr 2022 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten:

Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten (2022, in %)



Quelle: Statistik Austria³⁸

Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt (siehe Abbildung 6). Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2022 im Hinblick auf alle Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen (übertroffen nur von den Niederlanden). Auch die Differenz der Teilzeitquoten von Frauen und Männern war im EU-Vergleich 2022 in Österreich – wiederum nach den Niederlanden – weiterhin am zweithöchsten. Dass Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit sowie die geschlechterstereotype Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit eng miteinander verzahnt sind, verdeutlicht ein weiterer EU- Vergleich: 2022 gaben 41,0% der teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich Betreuungspflichten als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an – nach den Niederlanden der zweithöchste Wert der EU (EU-27 Schnitt: 27,1%)³⁹. Dieser Befund wird auch mit Blick auf Unterschiede von Teilzeitquoten von Frauen und Männern in städtischen und ländlichen Regionen Österreichs gestützt: Frauen in ländlichen Regionen sind wesentlich häufiger – Männer jedoch etwas seltener – in Teilzeit beschäftigt.

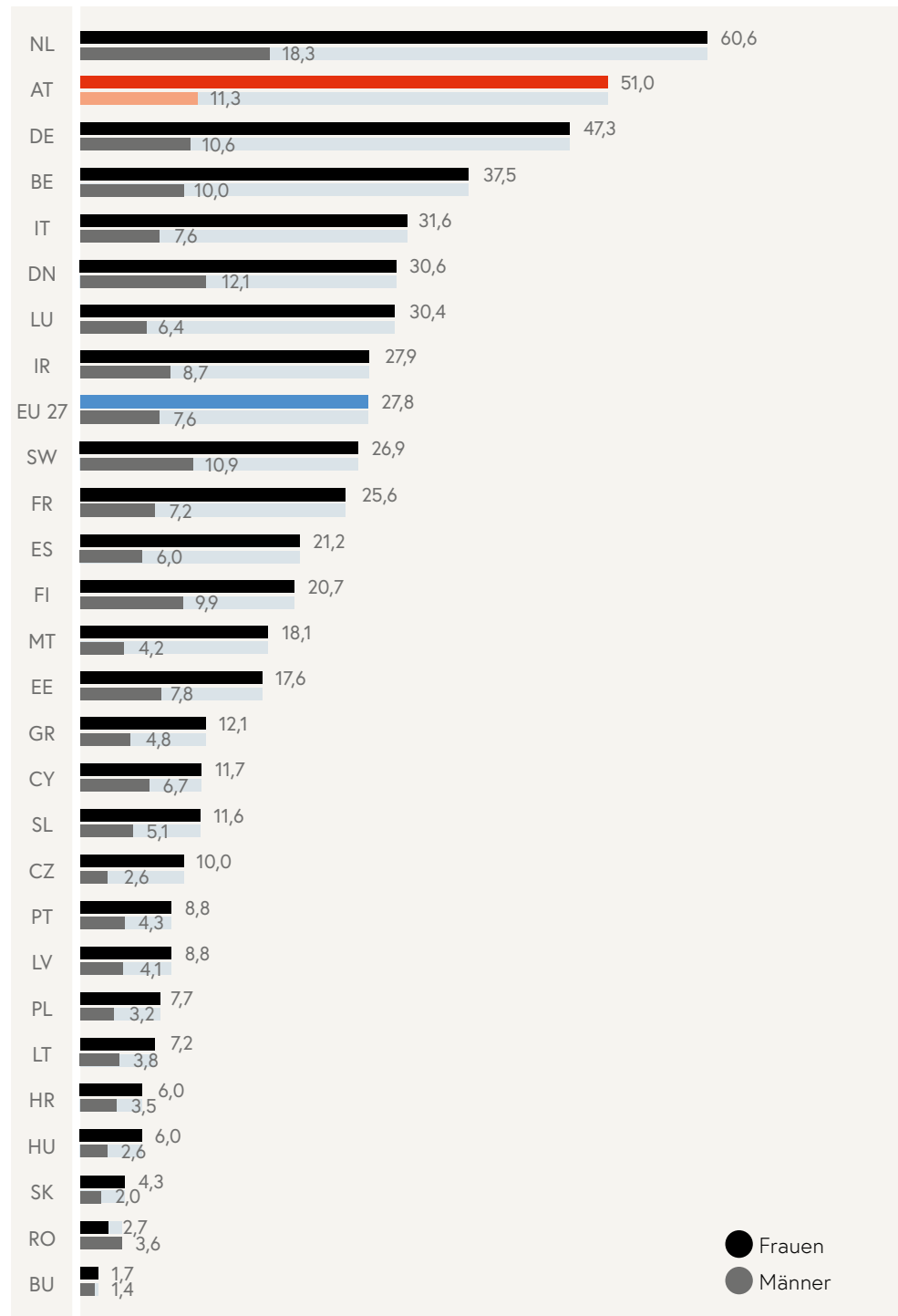
Positiv hervorzuheben ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind (siehe Abbildung 7). Die Beschäftigungsquote von Frauen (20–64-Jährige) liegt mit 73,4% im Jahr 2022 weiterhin über dem EU-27-Schnitt von 69,3%. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen beide Werte an, jene in Österreich mit +1,9 Prozentpunkten etwas

38 Arbeitsmarktstatistiken 2022, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbstständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Statistik Austria.

39 Online abrufbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR__custom_6726071/default/table?lang=en&page=time:2022

deutlicher als der EU-27 Schnitt (+1,6 Prozentpunkte). Die hohe Teilzeitquote der unselbstständig beschäftigten Frauen und der hohe Gender Pay Gap (siehe Metaindikator 2) zeigen, dass weitere Verbesserungen zur sozioökonomischen Absicherung von Frauen erforderlich sind. Die Beschäftigungsquote der Männer (81,2 %) liegt in Österreich um 7,8 Prozentpunkte über jener der Frauen (EU-weit liegt die Differenz mit 10,7 Prozentpunkten 2022 noch darüber, siehe Abbildung 7).

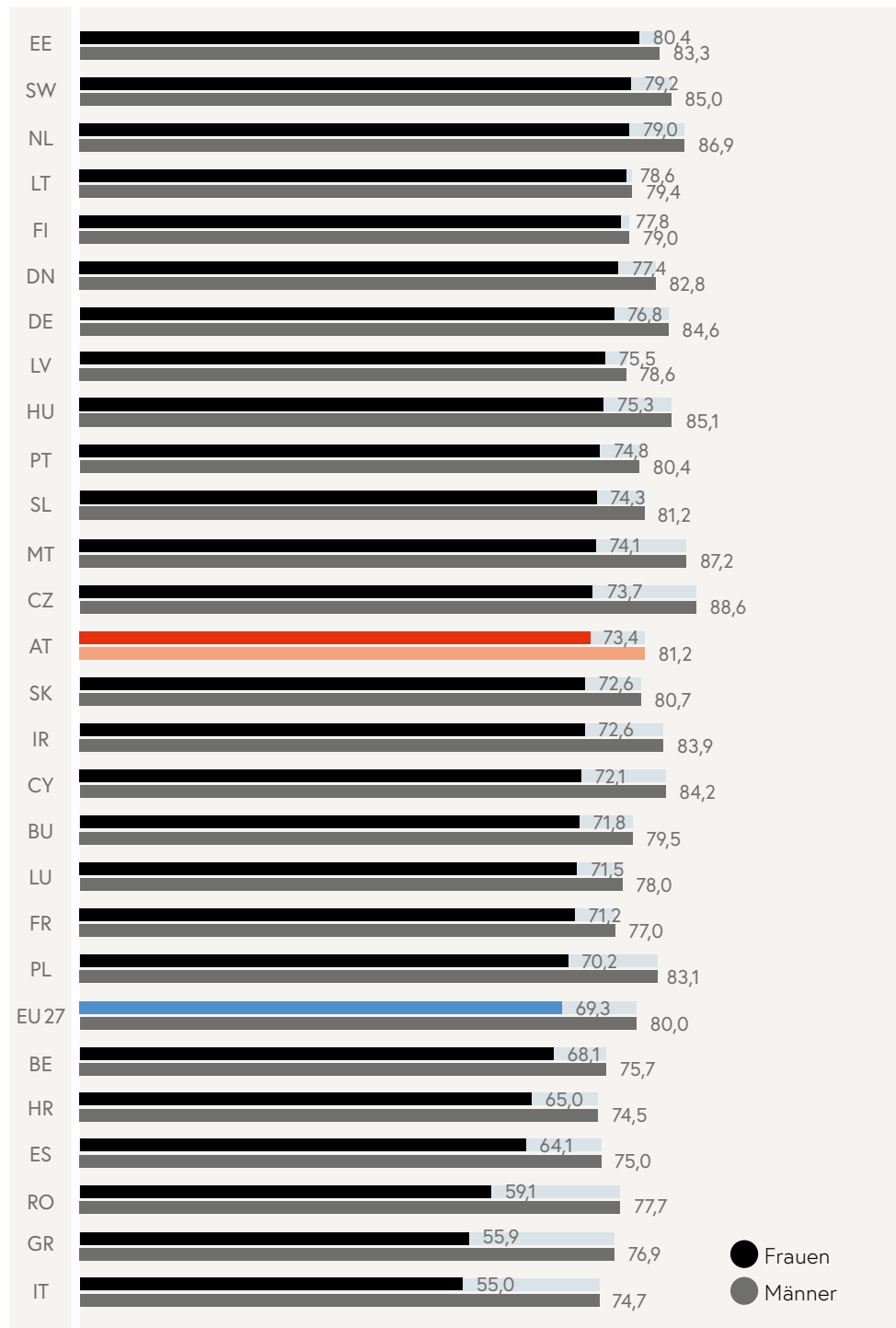
Abbildung 6: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2022)



Quelle: EUROSTAT⁴⁰

40 Online verfügbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/LFSA_EPPGA (zuletzt aufgerufen am 05.07.2023). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Abbildung 7: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen Frauen und Männer (in%, 2022)



Quelle: EUROSTAT⁴¹

41 Online verfügbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_6776108/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 05.07.2023).

Zur Verbesserung der Situation und insbesondere, um Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse zu bringen, wurden unter anderem folgende Maßnahmen von den zuständigen Ministerien initiiert:

Im Bundeskanzleramt, Sektion Familie und Jugend, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Elementare Kinderbildung und -betreuung sind wesentliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Müttern und Vätern die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen. Seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes (2008) hat sich die Besuchsquote bei Unter-Dreijährigen mehr als verdoppelt – von 14 % auf aktuell 32,1 %. Die Besuchsquote bei den Drei- bis Sechsjährigen liegt aktuell bei 94,4 %. Seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes wurden auch die Öffnungszeiten verlängert, auch wenn in den Jahren 2021/22 und 2022/2023 ein Rückgang bzw. eine Stagnation zu beobachten war. 49,6 % der Kindergartenkinder und 58,7 % der Unter-Dreijährigen besuchen Einrichtungen, deren Öffnungszeiten mit einer Vollbeschäftigung beider Elternteile vereinbar sind. Somit zeigen sich seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes immense Erfolge beim Ausbau der elementaren Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen. Daher wird die Kostenbeteiligung des Bundes auch in den Jahren 2022/23 bis 2026/27 konsequent weiter fortgesetzt und der jährliche Zweckzuschuss an die Länder wurde um 40 % von 142,5 Mio. Euro auf 200 Mio. angehoben. Mindestens 61,2 Mio. Euro davon sind für den quantitativen und qualitativen Ausbau des elementaren Bildungsangebots zu verwenden.
- Ein wichtiges Ziel im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der partnerschaftliche Ansatz, der auch die Erhöhung der Väterbeteiligung an der Familienarbeit umfasst. Wesentliche Maßnahmen in diesem Bereich sind das für Geburten ab 1. März 2017 eingeführte Kinderbetreuungsgeldkonto, mit dem der Leistungsbezug flexibel auf die jeweilige Lebenssituation abgestimmt werden kann und das schon länger bestehende einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld, das für besserverdienende Eltern einen Einkommensersatz darstellt. Durch die Zuverdienstmöglichkeit können vor allem Mütter, die noch am Beginn ihres Berufslebens stehen, auch in der Phase der Familiengründung in Kontakt mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bleiben, ihre Berufstätigkeit fortsetzen oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Neu geschaffen wurde mit der Novelle des Kinderbetreuungsgeldgesetzes auch der Familienzeitbonus für Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv der Familie widmen möchten, und der Partnerschaftsbonus, auf den, bei annähernd gleicher Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldbezugs, beide Elternteile Anspruch haben. Die mit 2017 neu eingeführten Maßnahmen wurden begleitend evaluiert. Die Ergebnisse dieser

wissenschaftlichen Untersuchung können auf der Homepage des Bundeskanzleramtes abgerufen werden.⁴²

- Im Zuge des Anti-Teuerungspakets wurde 2022 die Valorisierung der Familienleistungen beschlossen. Von der automatischen Inflationsanpassung profitieren auch Eltern, die Kinderbetreuungsgeld (KBG) beziehen sowie Väter, die den Familienzeitbonus in Anspruch nehmen. Um die Zuverdienstmöglichkeiten während des Leistungsbezugs und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, wurden auch die Zuverdienstgrenzen beim KBG-Konto, beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und bei der Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld erhöht.
- Im Bereich der gesellschaftspolitischen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen wurden bestehende Projekte ausgebaut und erweitert – wie etwa die Zertifizierungen berufundfamilie, familienfreundliche Gemeinde, hochschuleundfamilie oder der Staatspreis „Familie und Beruf“. Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ unterstützt die Entwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensräume mit Informationen, Erfahrungsberichten, Best Practices und Vernetzungsaktivitäten. Siehe dazu auch: www.familieundberuf.at bzw. www.unternehmen-fuer-familien.at.
- 2021 wurde der 6. Österreichische Familienbericht 2009–2019 „Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich“ vorgestellt. Aufbauend auf dem 6. Österreichischen Familienbericht startete die Sektion Familie und Jugend des Bundeskanzleramtes im Jahr 2022 die Veranstaltungsreihe FAMILIENPOLITISCHE GESPRÄCHE. Die Auftaktveranstaltung fand zum Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt. Bei einer weiteren Veranstaltung zu „Rollenbilder im Wandel – eine Bestandsaufnahme“ wurde über Chancen für mehr Vereinbarkeit in der neuen Arbeitswelt („New Work“) diskutiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

- stellt sicher, dass Frauen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) über die Bedeutung von Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und die Auswirkungen auf das Lebenseinkommen beraten werden und
- stellt durch das Arbeitszeitgesetz sicher, dass durch die betriebsinterne Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte bei freiwerdenden Vollzeitstellen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Beschäftigungsmaß individuell erhöht werden kann.

42 Online verfügbar unter: www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html (zuletzt aufgerufen am 03.07.2023).

Das Bundesministerium für Finanzen

- leistet mit dem Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar. Damit wird ein Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geleistet, weil der Anreiz besteht, atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen. Da erwerbstätige Eltern durch den Familienbonus Plus mehr Geld für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht und ein Absetzbetrag eine höhere Hebelwirkung erzielt, wird auch eine positive Wirkung auf die Nachfrage von Arbeit bei geringen und mittleren Einkommen erwartet. Eine Mindestentlastung für Geringverdienende wird mit dem Kindermehrbetrag sichergestellt. Der Familienbonus Plus und der Kindermehrbetrag wurden mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 auf 2.000 Euro bzw. 550 Euro (mit Wirksamkeit ab 01.01.2022) erhöht.
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem vor allem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 werden die zweite und dritte Tarifstufe in der Lohn- und Einkommensteuer schrittweise von 35 % auf 30 % und von 42 % auf 40 % gesenkt. Der Eingangssteuersatz wurde bereits mit dem Konjunkturstärkungsgesetz 2020 gesenkt. Um Personen mit niedrigem Einkommen noch weiter finanziell zu entlasten, wurden der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag sowie der (erhöhte) Pensionistenabsetzbetrag angehoben. Angesichts eines gestiegenen Inflationsumfeldes wurden im Jahr 2022 eine Reihe von Maßnahmen zur Abfederung der Teuerungsfolgen auf den Weg gebracht. Ein wesentlicher Bestandteil der Maßnahmenpakete ist die im Herbst 2022 beschlossene Abschaffung der kalten Progression. Die Grenzbeträge der Tarifstufen (mit Ausnahme des Spitzensteuersatzes) werden automatisch um zwei Drittel der Inflationsrate erhöht. Besonderes Gewicht wurde auf die Entlastung der unteren Einkommensbereiche gelegt – im Rahmen des „flexiblen“ Drittels werden die Absetzbeträge samt zugehöriger Einschleifgrenzen und die SV-Rückerstattung in voller Inflationshöhe, die Grenzbeträge der untersten beiden Tarifstufen sogar über die errechnete Inflationshöhe hinaus angepasst.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsorientiertes, effizientes, nachhaltiges sowie flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung. Ziel ist es, dass ein flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung an ganztägigen Schulformen und anderen Betreuungseinrichtungen für 40 % der Kinder von 6 bis 15 Jahren bzw. bei 85 % der allgemein bildenden Pflichtschulen zur Verfügung steht. Zu diesem Zweck soll das Angebot der ganztägigen Schulformen für Schülerinnen und Schüler an öffentlichen und mit dem Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten ganztägigen Schulen in bedarfsgerechter Form erhalten und weiter ausgebaut werden. Zielsetzung bis zum Schuljahr 2022/23 war, dass 200.000 Schülerinnen und Schüler das Angebot in Anspruch nehmen. Im Schuljahr 2022/23 besuchen 211.791 Schülerinnen und Schüler österreichweit eine ganztägige Schulform. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 29,25 % (2021/22: 193.018; Betreuungsquote: 27,4 %). Der sprunghafte Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass der Bedarf der Erziehungsberechtigten durch den Rückgang externer Einflüsse durch die COVID-19-Pandemie wieder zugenommen hat. Durch den Ausbau des Angebots an Tagesbetreuung werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerziehenden bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.⁴³

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- fördert zur gezielten Forcierung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für Frauen mit Behinderungen), unabhängig vom Vorliegen einer Beschäftigungspflicht, eine Lohnförderung „InklusionsförderungPlus“. Mit der Einführung der „InklusionsförderungPlus“ konnte der Anteil der weiblichen Teilnahmen sukzessive erhöht werden: Bei der Einführung der „InklusionsförderungPlus“ 2019 lag der Frauenanteil bei 38 %, 2022 bei 40 %. Es kann daher festgehalten werden, dass die „InklusionsförderungPlus“ ein wichtiges Angebot ist, um die Berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderungen zu unterstützen.

43 Um einen nahtlosen Übergang von den bisherigen Art. 15a– Vereinbarungen mit den Ländern zum BIG zu gewährleisten, wurde mit zwei Novellierungen des BIG (Mai 2018 und Juli 2019) der Beginn des Förderzeitraums auf das Schuljahr 2019/20 verschoben und der Förderzeitraum insgesamt bis zum Schuljahr 2032/33 verlängert. Zusätzlich zu den Mitteln aus dem Bildungsinvestitionsgesetz können von 2020 bis 2022 auch Restgelder aus den Art. 15a- Mitteln u. a. für den Erhalt der bestehenden ganztägigen Betreuung eingesetzt werden.

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap⁴⁴ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft⁴⁵ am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen) miteinbezogen sind.

Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

$$\text{Gender Pay Gap} = \frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer} - \text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Frauen})}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer}} \times 100$$

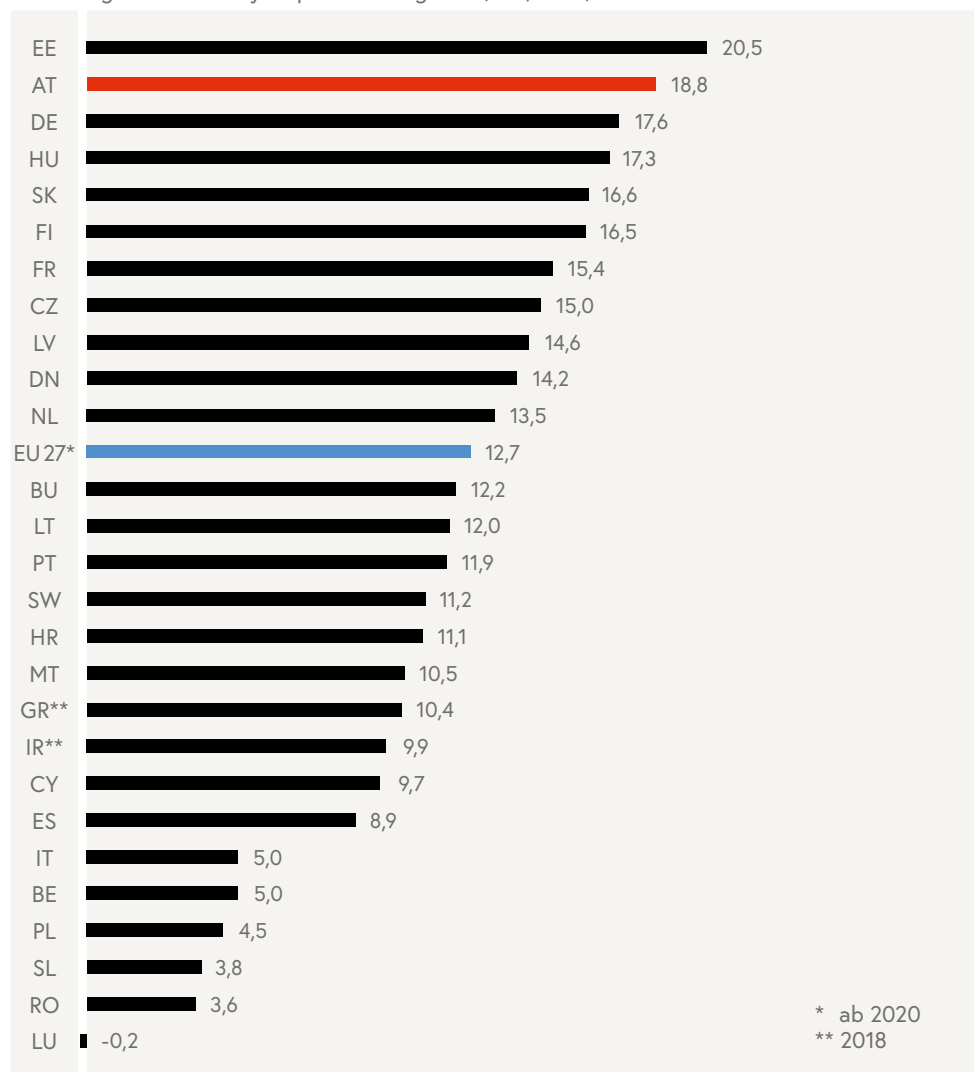
Der Indikator weist für 2021 eine Lohndifferenz von 18,8 % zu Ungunsten von Frauen auf.⁴⁶ Dabei zählt Österreich – trotz Fortschritten in den letzten Jahren – weiterhin zu jenen EU-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nur Estland weist einen noch höheren durchschnittlichen Verdienstunterschied auf.

44 Online verfügbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 27.07.2023).

45 Hier wird auf die Privatwirtschaft fokussiert. Für den öffentlichen Bereich (Bundesdienst) wird in Österreich ein Indikator verwendet, der auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet ist, mittlere (statt durchschnittliche) Einkommen vergleicht und im jährlichen Einkommensbericht des Bundes publiziert wird (oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/einkommensbericht-gemaess-bundes-gleichbehandlungsgesetz/). 2021 betrug der Verdienstunterschied (hochgerechnet auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung) im Bundesdienst im Median 8,5 % (2016: 11,9 % bzw. 2017: 11,0 %). Damit ist dieser Indikator nicht mit dem EUROSTAT-Indikator des Gender Pay Gaps vergleichbar. Für den Vergleich mit der Privatwirtschaft eignet sich vielmehr der Unterschied der mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, der jährlich von der Statistik Austria im Rahmen der Lohnsteuerstatistik veröffentlicht wird (statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen) 2021 betrug dieser Unterschied 12,5 % (2016: 15,9 % bzw. 2017: 15,6 %) und liegt damit um 4 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst des Jahres 2021 (s. oben Verdienstunterschied im Bundesdienst 8,6%), s. dazu auch www.bundestkanzleramt.gv.at/dam/jcr:120ead84-db17-45b7-b9a8-640a280bb35c/geschlechtsspezifische_verdienstunterschiede_2023_03.pdf.

46 Auf Basis der 2018 durchgeführten Verdienststrukturerhebung (alle 4 Jahre) wurden die Werte von 2015 bis 2018 revidiert; siehe auch die Indikatoren-Übersicht zu geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden 2023 des BKA/Frauen (www.bundestkanzleramt.gv.at/dam/jcr:120ead84-db17-45b7-b9a8-640a280bb35c/geschlechtsspezifische_verdienstunterschiede_2023_03.pdf) (zuletzt abgerufen am 03.07.2023).

Abbildung 8: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2021)



Quelle: EUROSTAT⁴⁷

Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können, so zeigen etwa die Dekompositionen der Statistik Austria⁴⁸, zu knapp einem Drittel (6,4 Prozentpunkte) auf statistisch beobachtbare Variablen wie Branche, Arbeitszeitausmaß, Unternehmenszugehörigkeit und Beruf zurückgeführt werden. Nur nach der Ausbildung der Beschäftigten betrachtet müssten Frauen statistisch gesehen bereits mehr verdienen als Männer. 14,0 Prozentpunkte des Gender Pay Gap im Jahr 2018 können hingegen nicht durch statistisch beobachtbare Faktoren erklärt werden. Bereits 18 Monate nach dem Einstieg ins Berufsleben verdienen Männer mehr als Frauen, unabhängig von der abgeschlossenen Ausbildung (und auch im Falle eines Ausbildungsabbruchs).

47 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 24.07.2023); letztverfügbare Werte für Griechenland 2018 und Irland 2020; Werte für 2021 größtenteils provisorisch.

48 Tabelle 5, S. 443: Online verfügbar unter: bit.ly/Lohnunterschied2021 (zuletzt aufgerufen am 27.07.2023).

Abbildung 9: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), Schuljahre 2008/09–2018/19, in Euro)



Quelle: Statistik Austria

Dies lässt sich nur zum Teil durch die horizontale Segregation in der Bildungswahl begründen, denn auch nach Abschluss desselben Ausbildungsfeldes ist das Einkommen der Männer in Beschäftigung im Allgemeinen höher als das der Frauen.⁴⁹

Eine weitere jährliche prozentuelle Verringerung des Gender Pay Gap, die mindestens dem durchschnittlichen Fortschritt der letzten 10 Jahre entspricht, bleibt daher Zielsetzung.

⁴⁹ Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings (BibEr) im Auftrag von BMA und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2018/19, Inflationsbereinigtes Medianeinkommen der unselbstständigen Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Abschluss bzw. Abbruch, S. 23f; online verfügbar auf der Website der Statistik Austria unter: www.statistik.at/fileadmin/pages/275/bibEr-Kurzbericht2022_barrierefrei.pdf.

Maßnahmenseitig setzt das Bundeskanzleramt (Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung) auf Bewusstseinsbildung und Einkommenstransparenz:

- Seit 2011 bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Erstellung von zweijährlichen Einkommensberichten für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitenden sowie zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten.⁵⁰ 2015 wurde die Wirkung dieser Maßnahme evaluiert. Die Evaluierung zeigte sowohl eine Erhöhung der Einkommenstransparenz sowie auch weitere Verbesserungspotentiale auf.
- Aufbauend auf den Erkenntnissen der Evaluierung aus 2015 sowie aus dem Projekt „Fairer Lohn“ 2017, wurde 2022 die aktualisierte Toolbox für den good practice Einkommensbericht⁵¹ veröffentlicht. Damit erhalten Unternehmen und Betriebsrätinnen eine Handreichung zur Erstellung, Analyse, Kommunikation und Setzung weiterer Gleichstellungsaktivitäten. Die Toolbox enthält hilfreiche und praktische Tipps zur Erstellung, Analyse und Kommunikation aussagekräftiger Einkommensberichte und zeigt Handlungsfelder auf, in denen aus der Analyse der Einkommensberichte weitere Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung gesetzt werden können.
- Der Online-Gehaltsrechner⁵² wird weitergeführt. Er erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen tatsächlich ausbezahlte Gehälter. Die Datenbasis wird regelmäßig, zuletzt im Frühjahr 2022, aktualisiert. Der Rechner wird täglich von durchschnittlich 950 Personen, darunter zu knapp zwei Dritteln Frauen, genutzt. Niederschwellige Informationspostkarten sollen die Nutzung auch unter Berufseinsteigerinnen weiter erhöhen.
- Zur weiteren Bewusstseinsbildung u. a. zu den Auswirkungen von Lebensentscheidungen (Voll-/Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen, berufliche Weiterentwicklung) auf Einkommen und vor allem Pensionen werden die Ergebnisse des EU-kofinanzierten Projekts „TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft“⁵³ weiter umgesetzt: Die entwickelten Informationsmaterialien werden Beratungseinrichtungen österreichweit ebenso zur Verfügung gestellt wie die regelmäßig aktualisierten Publikationen zum Thema Pension.
- Ein regelmäßiges Monitoring der Einkommensunterschiede wird in der „Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich“ zur Verfügung gestellt, die auf

50 Die legistische Zuständigkeit oblag 2021 dem damaligen BMAFJ.

51 www.einkommensbericht.gv.at (zuletzt aufgerufen am 27.7.2023).

52 Online verfügbar unter: www.gehaltsrechner.gv.at/ (zuletzt aufgerufen am 27.7.2023).

53 Online verfügbar unter: www.trapez-frauen-pensionen.at/ (zuletzt aufgerufen am 27.7.2023).

Basis des Austauschs der Expertinnen und Experten im „Round Table Einkommens-transparenz“ (2018–2019) erarbeitet wurde.⁵⁴

- Der Österreichische Frauenfonds „LEA – Let’s Empower Austria“ trägt zur Bewusstseinsbildung für die Stärkung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen bei. LEA bietet u. a. kostenlose Seminare zum Thema Finanzbildung, zur österreichischen Pensionslandschaft und zum Thema Gehaltsverhandlungen an.⁵⁵

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz setzt folgende Maßnahmen:

- Erhöhung der Transparenz über die Auswirkungen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit durch das Pensionskonto (siehe auch EU-Projekt TRAPEZ⁵⁶).
- Projekt PERSPEKTIVE:ARBEIT zur Arbeitsmarkt(re)integration von gewaltbetroffenen Frauen: Gewaltbetroffene Frauen werden unterstützt, ein sicheres, langfristiges Beschäftigungsverhältnis mit existenzsichernden Löhnen zu erlangen, was Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und ein Durchbrechen der Gewaltspirale ist. Das Pilotprojekt wurde in Oberösterreich 2015 gestartet, nach dreijähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen und danach fortgeführt bzw. ausgerollt. Das Projekt PERSPEKTIVE:ARBEIT wird mittlerweile in Oberösterreich, in der Steiermark, in Niederösterreich und in Wien bereits als langfristige Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) umgesetzt.
- Förderung von Großprojekten zur Unterstützung von Alleinerziehenden: Die geförderten Projekte bieten niederschwellige Unterstützung und Entlastung im Alltag für Alleinerziehende, insbesondere für jene mit geringem Einkommen, zur Abfederung der Mehrfachbelastungen und zur Möglichkeit einer Arbeitszeitaufstockung. Die Angebote umfassen zum Beispiel auch Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt und unterstützen Alleinerziehende damit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Maßnahmenpaket kommt v. a. Frauen zugute. Etwa 84% der Alleinerziehenden sind Frauen (Statistik Austria 2022).
- Studien als Datenbasis für spezifische Maßnahmen:
 - Die Studie „Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung von Ein-Eltern-Haushalten in Österreich“⁵⁷ vom Institut Economics of Inequality der Wirtschaftsuniversität analysiert die soziale Lage von Alleinerziehenden in Österreich. Die Studie hat zum Ziel, die spezifischen Charakteristika von Ein-Eltern-Haushalten

54 Online verfügbar unter: bit.ly/Einkommenstransparenz (zuletzt aufgerufen am 27.7.2023).

55 <https://letsempoweraustria.at/>

56 www.trapez-frauen-pensionen.at

57 bit.ly/Armut_Alleinerziehende_Endbericht_pdf (zuletzt aufgerufen am 27.7.2023).

zu untersuchen und geschlechtsspezifisch zu analysieren, wie sich die Armuts- und soziale Ausgrenzungsgefährdungsquote seit 2008 verändert hat, welche Ursachen es dafür gibt und welche Effekte von der COVID-19-Pandemie ausgehen.

- EU-weite Erhebung der Einkommen und Lebensbedingungen: Basis für die Berechnung der Armutsgefährdungsquote ist die Erhebung der Einkommens- und Lebensbedingungen (EU-SILC). Diese Erhebung, die geschlechtsspezifische Aussagen über Einkommen und Lebensbedingungen von Personen in Privathaushalten zulässt, erfolgt jährlich in allen EU-Mitgliedstaaten. Für Österreich werden die Daten jährlich von der Statistik Austria geschlechtsspezifisch im Auftrag des Sozialministeriums erhoben.
Alle Ergebnisse zu EU-SILC 2022⁵⁸ können im aktuellen Tabellenband⁵⁹ abgerufen werden. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sind in EU-SILC 2022 abgebildet.

Das Bundesministerium für Finanzen trägt folgendermaßen zur Reduktion des Gender Pay Gap bei:

- Ein wesentlicher steuerlicher Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt besteht im Abbau negativer Erwerbsanreize bzw. im Setzen positiver Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. Vorrangig und mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter geringfügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine geringere Abgabenbelastung unterer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen.
- Diese Zielsetzung steht im Einklang mit dem Regierungsübereinkommen, welches die steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit forciert, wobei im Mittelpunkt der Reformbestrebungen auf diesem Gebiet Niedrigverdienende sowie Familien stehen.
- Gleichzeitig hat das Bundesministerium für Finanzen dafür Sorge zu tragen, dass die steuerrechtliche Erwerbsförderung mit den Grundsätzen der Gleichmäßigkeit der Abgabenerhebung und der Individualbesteuerung harmonisiert.

58 www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2022.pdf (zuletzt aufgerufen am 20.7.2023).

59 www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2022.pdf (zuletzt aufgerufen am 20.7.2023).

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft setzt folgende Maßnahmen:

- Die MINT-Girls Challenge ist eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien im Bundeskanzleramt (BKA) und des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft sowie der Industriellenvereinigung, die seit 2021 großen Zuspruch findet. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Heimische Unternehmen sind gerade in den MINT-Bereichen mit einem großen Fachkräftemangel konfrontiert. Geplant ist für 2023 ein dritter österreichweiter Wettbewerb sowie die Durchführung einer Preisverleihung unter der Federführung des BMAW und des BKA. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken und mittel- bis langfristig Rollenbilder und Stereotypen aufzubrechen. Die Zielsetzung ist nicht nur den Anteil an Frauen in MINT-Berufen zu erhöhen sowie in diesen Bereichen Frauen innerbetrieblich zu fördern, sondern auch mittel- bis langfristig den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Zielgruppe sind Mädchen und junge Frauen zwischen drei und 19 Jahren. Prämierungen gibt es in den Kategorien Kindergarten, Volksschule, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II.
- Die Initiative Gütesiegel „equalitA“ zeichnet Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine aus, die Frauen innerbetrieblich zu fördern, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen sowie damit sowohl innerbetrieblich als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter unterstützen. Mit der Einführung eines Gütesiegels wird ein Zeichen für Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Fairness gesetzt. Damit wird ein Gütesiegel für die Wirtschaft geschaffen. Zusätzlich werden einmal im Jahr sechs Auszeichnungen von „equalitA“ in drei Kategorien für die innovativsten Maßnahmen im Bereich der innerbetrieblichen Frauenförderung an Gütesiegel-Organisationen verliehen. Die Bewertung orientiert sich an einer Reihe von Kriterien, unter anderem Gleichbehandlung, gezielte Suche und Einstellung von Frauen, Gehaltsentscheidungen, Maßnahmen zur Einkommenstransparenz.
- Der Drehbuchwettbewerb 2.0 „Heldinnen in Serie“ für serielle Formate ist ein wichtiger Beitrag zur qualitativen Verbesserung der Darstellung von Frauenfiguren in traditionell weiblich unterrepräsentierten Domänen und stärkt die Positionierung von Frauen in der Branche. Mindestens eine zentrale weibliche Hauptfigur aus den Bereichen MINT sollen positive Rollenbilder vermitteln und vor allem Mädchen dazu ermutigen, in diesen Bereichen tätig zu werden.
- Die Preisträgerinnen und Preisträger des Drehbuchwettbewerbs 2.0 „Heldinnen in Serie“ erhielten neben dem Preisgeld ein Mentoringprogramm mit Expertinnen und Experten der Filmbranche für ihre finalen Ausarbeitungen der Drehbücher.

Die umfangreichen Vernetzungsmöglichkeiten, Präsentationen und Termine mit potenziellen Partnern und Investoren aus der Serienbranche bieten einen zusätzlichen Anreiz das Potential von Frauen vermehrt zu nützen. Ein dritter Drehbuchwettbewerb ist ab Herbst 2023 geplant.

- Förderung durch das AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: seit dem Jahr 2022 werden Frauen bereits mit 4 % (Jahr zuvor: 3,5 %) über ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit gefördert. Aufgrund des häufig niedrigen Bildungsniveaus liegt der Schwerpunkt auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.
- Erfolgreiche arbeitsmarktpolitische Programme wie „Wiedereinstieg unterstützen“, „Frauen in Handwerk und Technik“ und „Kompetenz mit System“ werden fortgesetzt. Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs kann eine Kinderbetreuungsbeihilfe gewährt werden.

Das Potential von Frauen soll mit dieser Vorbildwirkung und Sichtbarmachung in möglichst allen wirtschaftlichen Bereichen, aber insbesondere in der Hochtechnologie, in MINT-Berufen und in Zukunftsbranchen besser genutzt und unterstützt werden, um mittelfristig den Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken und eine Reduktion des Gender Pay Gaps herbeizuführen.

Metaindikator 3: Dissimilaritätsindex zur Abbildung der horizontalen Geschlechter-Segregation in der Bildung

Das Geschlecht ist nach wie vor ein zentraler Faktor bei der Wahl der Bildungs- und Berufslaufbahn. Frauen wählen v. a. Ausbildungen im Feld Gesundheit, Erziehung und Soziales, Männer v. a. Ausbildungen im MINT-Bereich, was sich insbesondere auch am Lehrstellenmarkt zeigt. Diese (horizontale) Segregation nach Geschlecht im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt wirkt sich insbesondere auf Arbeitsmarktchancen und Einkommensstruktur (z. B. geringere Bezahlung in den von Frauen dominierten Branchen) aus. Sie ist aber nicht der einzige Faktor für geschlechtergerechte Einkommenschancen, zeigen doch Evidenzen, dass auch bei gleicher Aus- bzw. Vorbildung Männer 18 Monate nach dem Berufseinstieg im Allgemeinen höhere Einkommen als Frauen erzielen.⁶⁰ Sowohl nationale als auch internationale Strategien im (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale von Frauen und Männern breiter zu nutzen und um dadurch mehr Inklusion zu erzielen.⁶¹

60 Kurzbericht über das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr), wie oben.

61 Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union, Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt vom 07.12.2017, online verfügbar unter: bit.ly/HorizontalTrennung (zuletzt aufgerufen am 27.07.2023). Zudem EU-Strategie „Europa 2020“, OECD-Economic Surveys 2015, „Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“, „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“, Gender Equality Index von EIGE „Segregation“ in tertiary education, SDGs und UNESCO-Ziele.

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird auch hier der Dissimilaritätsindex gewählt, weil er der am häufigsten verwendete Segregationsindex⁶² ist.

Mit dem Dissimilaritätsindex lassen sich sowohl die Geschlechterungleichverteilung nach Schulformen im Sekundarbereich als auch die Geschlechterungleichverteilung nach Studien im tertiären Bildungsbereich abbilden, was einen übergreifenden Vergleich der bestehenden Ungleichverteilung und damit die Errechnung eines gemeinsamen Meta-indikators ermöglicht.

Der Dissimilaritätsindex errechnet sich am Beispiel der Erhebungseinheit „Schulform“ wie folgt (analoge Berechnung für Studienfeld):

Berechnungsmethode Metaindikator Dissimilaritätsindex

1. $\text{Dissimilaritätsindex}^{63} = \frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}$
2. Der gesamte Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan entspricht der Hälfte der Summe der Dissimilaritätsindices aller Schulformen.

Für den Sekundarbereich (Schulwesen) wurden im Schuljahr 2021/22 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung in der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen, müsste über die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler (51.729 von 99.478) die Schulform wechseln.⁶⁴ Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten⁶⁵ im Studienjahr 2021/22 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten 27,9 % aller begonnenen Studien (13.659 von 48.980) gewechselt werden. Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien in entsprechend gewichteter Form berücksichtigt.⁶⁶

62 Dibiassi et. al., Situation von Studentinnen. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015, 2017, S. 44. Der Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan (1955) misst die ungleiche proportionale Verteilung von zwei Teilgruppen und variiert zwischen 0 (= keine Segregation) und 1 (= extreme Segregation).

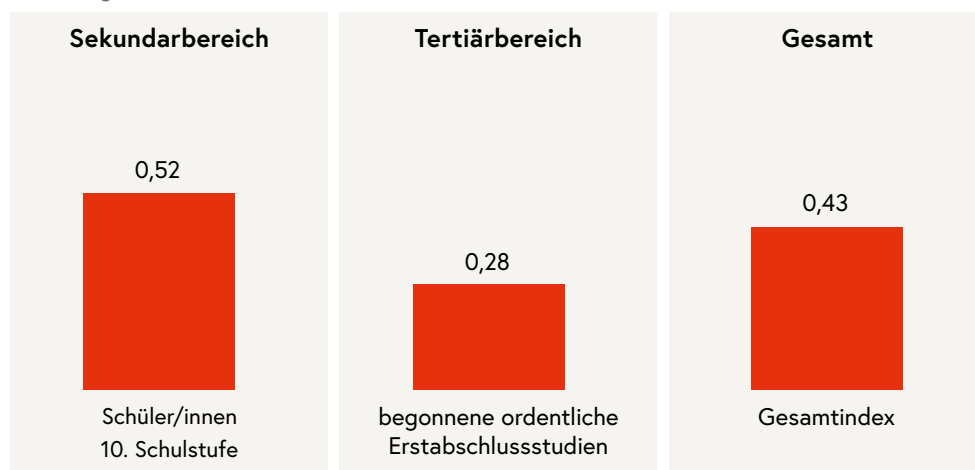
63 Vom Ergebnis wird der Betrag (I I) genommen, das heißt immer eine positive Zahl.

64 Im Vergleich zum vergangenen Jahr 2020/21 hat sich das Ungleichgewicht in den beiden Bereichen kaum verändert, vgl. „Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster“ – „Horizontale Segregation“.

65 Exklusive Doktorats- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

66 Für die Berechnung des Gesamtindex werden verschiedene Kategorien (Köpfe in Schulformen in einem bestimmten Schuljahr einerseits und Anzahl begonnener Studien andererseits) zusammengefasst. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Bildungswahl in weiterer Folge Einfluss auf die Studienwahl nehmen kann. Maßnahmen zum Abbau von Geschlechtersegregation müssen daher bereits frühzeitig ansetzen.

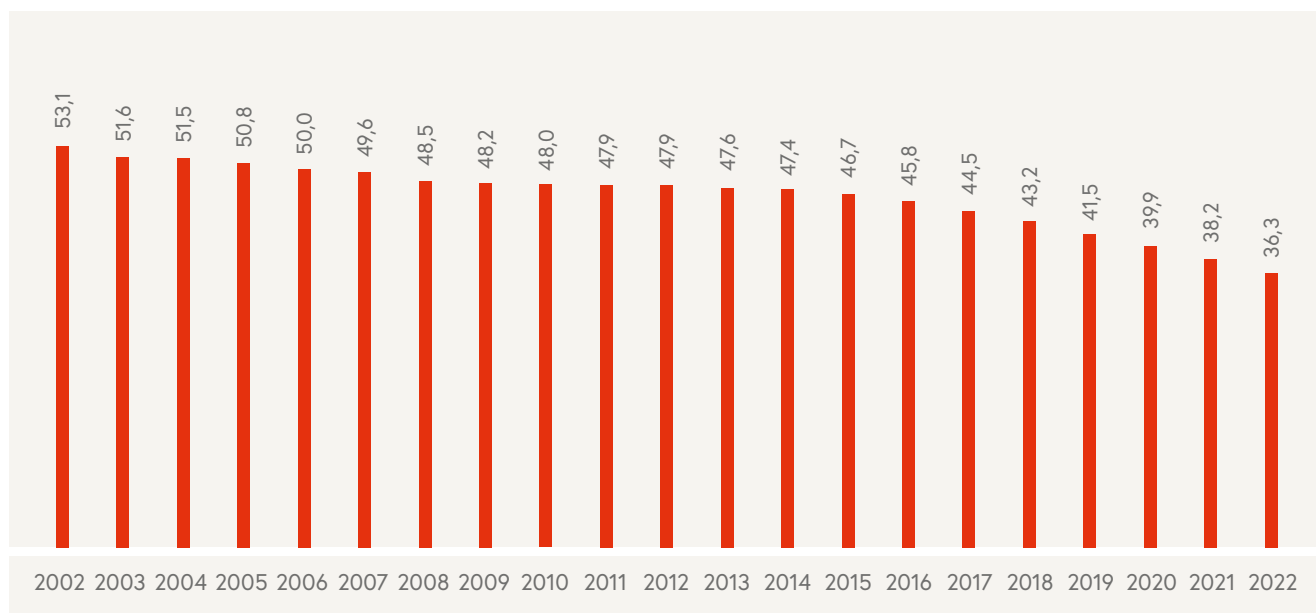
Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2021/22



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

Im Bereich der Lehre zeigt die Entwicklung der Anteile der jeweils am häufigsten gewählten Lehrberufe von Frauen und Männern, wie sich die Diversität bei der Lehrberufswahl verändert. Im Jahr 2002 betrug der Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe⁶⁷ 53,1%. Dieser Anteil ist in den Folgejahren kontinuierlich gesunken und betrug 2022 noch 36,3%. So ist etwa Metalltechnik der 6. häufigste gewählte Lehrberuf von Frauen auch im Jahr 2022.

Abbildung 11: Entwicklung des Anteils (in %) der drei häufigsten Lehrberufe von Frauen



Quelle: BMAW

⁶⁷ Die drei am häufigsten gewählten Lehrberufe von Frauen waren und sind Einzelhandel, Friseurin - Perücken-macherin (Stylistin) bzw. ab 2019 Friseurin (Stylistin) und Bürokauffrau.

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft hat in der Vergangenheit zum Thema „Integration von Frauen und Männern in untypischen Lehrberufen“ verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten eingeführt. Im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung werden z.B. Projekte gefördert, die insbesondere Maßnahmen zur Änderung von Unternehmenskulturen beinhalten, um Frauen und Männern

- den Zugang zu für sie jeweils nicht typischen Berufen zu erleichtern,
- ihre Beschäftigung im Betrieb zu begleiten und
- Lehrabbrüche zu verhindern.

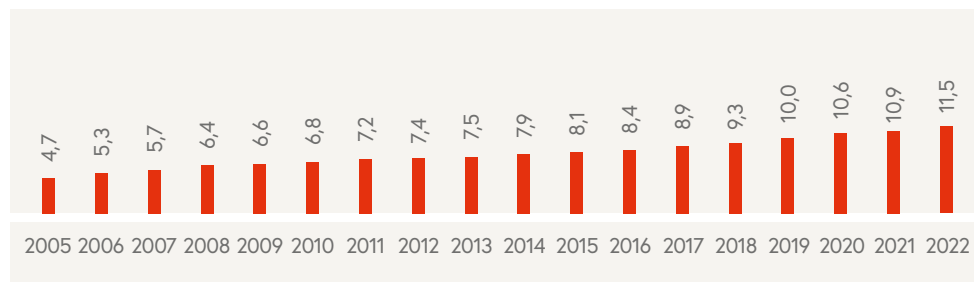
Eine positive Entwicklung lässt sich auch bei der Betrachtung weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen⁶⁸ erkennen. Auch hier ist seit 2005, dem Beginn der Erhebung der Lehrlingszahlen nach Lehrberufsgruppen, der Anteil an weiblichen Lehrlingen stetig gestiegen, wenn auch auf niedrigem Niveau.

Die größten Anstiege 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 waren in der technischen Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ (+10,1%), gefolgt von „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“ (+7,8 %) und „Transport/Lager/Verkehr“ (+6,8 %) zu beobachten.

Die positive Entwicklung lässt darauf schließen, dass die Attraktivität von technischen Lehrberufen stetig zunimmt. Durch die laufende Verbesserung im Bereich der Berufsorientierung als auch Modernisierung und damit Attraktivierung der Lehrberufslandschaft, kann das Interesse bei Frauen einen technischen Lehrberuf zu ergreifen, gesteigert werden. Zum Beispiel ist die Zahl weiblicher Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ zwischen 2018 bis 2022 mit +78,8 % am stärksten im Vergleich zu allen Lehrberufsgruppen angestiegen. Auch während der Jahre 2018–2022 – trotz der COVID-19 Pandemie im Zeitraum 2019–2022 – sind die Zahlen in dieser Lehrberufsgruppe gestiegen, was zum Teil auch auf die Einführung neuer attraktiver Lehrberufe im Digitalisierungsbereich (z.B. E-Commerce-Kauffrau/-mann – Ausbildungsordnung vom Februar 2020 und Applikationsentwicklung/Coding – Ausbildungsordnung vom August 2018) zurückzuführen ist. Daher werden die oben genannten Maßnahmen auch in Zukunft fortgeführt und weiterentwickelt.

68 Bau/Architektur/Gebäudetechnik; Chemie/Kunststoff; Elektrotechnik/Elektronik; Holz/Papier/Glas/Keramik; Informatik/EDV/Kommunikationstechnik; Maschinen/Fahrzeuge/Metall; Transport/Verkehr/Lager; Um-welt/Energie/Rohstoffe

Abbildung 12: Anteil (in %) weiblicher Lehrlinge in technischen Berufsgruppen



Quelle: BMDW

Sowohl für den Schul- als auch für den tertiären Bereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung⁶⁹ und dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft⁷⁰ konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert.

Im Schulbereich misst der zentrale Gleichstellungsindikator des BMBWF den Anteil von Schülerinnen und Schülern in „untypischen Schulformen“⁷¹ in der 10. Schulstufe. Der Anteil an Schülerinnen und Schülern in geschlechtsuntypischen Schulformen ist 2022 auf 12,2 % gestiegen. Dies ist insbesondere auf den hohen Anstieg an Schülern in diesen Schulformen mit 2,4 % zurückzuführen. Aber auch der Anteil an Schülerinnen ist mit 10,1 % im Vergleich zu 2021 wieder im Steigen begriffen (+ 0,6 %). Mehr als drei Viertel der Schülerinnen und Schüler in der 10. Schulstufe des Schuljahres 2021/22 gehen in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem.

An den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft beträgt der Anteil der Schülerinnen im Jahr 2022 50,7 % und damit zum zweiten Mal in Folge über 50 %, wobei es Unterschiede zwischen den Schulformen gibt. Eine Annäherung der Quote von Schülerinnen und Schülern auf ein ausgeglichenes Verhältnis von 50 % in allen Schulformen kann nur über einen langfristigen Zeitraum erreicht werden und unterliegt zudem natürlichen jährlichen Schwankungen.

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechtersegregierter Studienfelder⁷² ein Ziel (z. B. „MINT-Fokusbereiche“ Informatik und Technik oder veterinärmedizinische Studien). Konkret soll in jedem Studienfeld bis 2025 ein Anteil von Frauen bzw. Männern von mindestens 10 % der Studierenden an jeder Hochschule

69 Siehe Kennzahl 30.2.1 (Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe))

70 Siehe Kennzahlen 42.5.1 und 42.5.2 (Anteil der Schülerinnen bzw. Maturantinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen).

71 Eine Schulform gilt als „untypisch“, wenn weniger als 33,3 % eines Geschlechts diesen Schultyp besuchen, als „typisch“ bei mehr als 66 %.

72 „Studienfelder“ auf Basis ISCED 3-Steller; ISCED = International Standard Classification of Education der UNESCO. Der ISCED-3-Steller entspricht vom Granularitätsgrad fast der Einzelstudienebene.

erreicht werden. Auf Studienebene sind an Universitäten Ende 2022 4 Bachelor- und 16 Masterstudien (2,0% aller Bachelor- und Masterstudien) betroffen. Bis 2025 soll die Zahl der Studien, die die 10%-Vorgabe noch nicht erreichen, weiter kontinuierlich gesenkt werden.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung setzte im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen:

- Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich geschlechterreflexive Pädagogik und Berufsorientierung, insbesondere für Berufsorientierungslehrerinnen und -lehrer und Berufsorientierungskordinatorinnen und -koordinatoren sowie für Lehrkräfte in MINT-Fächern mit besonderem Schwerpunkt auf dem fächerübergreifenden MINT-Unterricht (Projekt IMST – Innovationen machen Schulen top).
- Maßnahmen der 9 Bildungsdirektionen zur Umsetzung des Grundsatzerlasses „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (2. Jahr der Umsetzungspläne der Bildungsdirektionen).
- Im Schulversuch MINT-Mittelschule wird ein fächerübergreifender sowie anwendungsorientierter Gegenstand MINT geschlechterreflexiv unterrichtet. Im kommenden Schuljahr startet für die erste Kohorte das „Unternehmensschuljahr“ als geschlechterreflexives Bildungs- und Berufsorientierungsprojekt in Kooperation mit der MINTality Stiftung.
- Hochschullehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“ für Akteurinnen und Akteure in den Bildungsdirektionen und an den Pädagogischen Hochschulen (PH) (2021/22: zweiter Durchgang – Durchführung PH Salzburg in Kooperation mit der PH Wien); Planung dritter Durchgang.
- Durchführung von Modulen zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen im Rahmen der von den PH durchgeführten Vorqualifizierungslehrgängen für zukünftige Schulleiterinnen bzw. -leiter. Der Frauenanteil betrug 2022 61,1%.
- Jährliche Verleihung des MINT-Gütesiegels an Schulen und Kindergärten (verliehen vom BMBWF, PH Wien, Wissensfabrik und Industriellenvereinigung): Kompetenzen im geschlechterreflexiven Unterrichten werden im Kollegium gezielt und koordiniert aufgebaut.
- Aktivitäten des eEducation-Netzwerks (Kompetenzzentrum an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich) im Bereich Digitale Grundbildung und Schulentwicklung (zielt u. a. auch auf mehr Gender- und Diversitätskompetenz bei Lehrenden im Sinne der Reflexion und des Abbaus von Stereotypen).

- Projekte zur HTL-Mädchenförderung durch die Bundes-AG Mädchen-, Gender & Diversity. Neben den Initiativen bei Kindern und insbesondere bei Mädchen das Interesse an Technik zu wecken besteht auch das Bestreben, Schülerinnen in der HTL-Ausbildung zu behalten bzw. bestmöglich auf den Berufseinstieg vorzubereiten. So werden im „Scouts Training“ Schülerinnen der 1. und 2. Klassen miteinander vernetzt und zu Ansprechpersonen für jüngere Schülerinnen ausgebildet; es finden „Karriere-training“-Workshops statt bei dem den Schülerinnen wesentliche Elemente für eine erfolgreiche Bewerbung als Technikerin aufgezeigt werden. Beim Karriere-Mentoring-Projekt steht die Zusammenarbeit der HTL-Schülerin mit einem Mentor/ einer Mentorin, der/die sich für einige Treffen zur Verfügung stellt und Einblicke in Firmenabläufe ermöglicht im Mittelpunkt. Praktika während der Ferien und regelmäßige Treffen mit Angestellten und Führungskräften schaffen darüber hinaus eine langfristige Beziehung zwischen Mentorin und Mentee.
- MINT-IT-Kollegs als Teilprojekt der MINT IT-Fachkräfteinitiative, mit dem mehr Mädchen bzw. Frauen als mögliche Quereinsteigerinnen für eine IT-Ausbildung gewonnen werden sollen. Aufgrund des akuten Fachkräftemangels und der Tatsache, dass die beworbene Zielgruppe der Initiative direkt in den Arbeitsprozess einsteigen kann, wird dieses Ausbildungsangebot derzeit nicht in dem erwarteten Ausmaß angenommen.
- Vereinbarung von Maßnahmen mit den Universitäten entlang folgender Zielsetzungen (Umsetzung in Leistungsvereinbarungsperiode 2022–2024):
 - Stimulierung der Studierendennachfrage nach Informatik- und Technikstudien („Outreachmaßnahmen“ – wo Universitäten in Kooperation mit Schulen aktiv an Schülerinnen und Schüler herantreten, um diesen spielerisch Technik näher zu bringen) mit Fokus auf Erhöhung des Studieninteresses von Frauen
- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zur Einrichtung des „Institute of Digital Sciences Austria“ in Linz, das mit ersten Studienakzenten (interdisziplinär, u. a. Einbeziehung der Künste) ab 2023/24 zur Reduktion der Geschlechtersegregation beitragen soll.
- Beförderung von Maßnahmen der Fachhochschulen zur Förderung des Studieninteresses von Frauen, um die im MINT-Bereich bestehende Geschlechtersegregation zu mindern und die Gesamtzahl der Absolventinnen im MINT-Bereich zu erhöhen (Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2022/23).

Seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft können zur Förderung der Diversität im Bereich der Lehrberufsausbildung exemplarisch folgende Maßnahmen angeführt werden:

- Um Betriebe attraktiver für weibliche Lehrlinge zu machen, sollen im Rahmen des Projektes „Unternehmen für Mädchen 4.0“ Ausbildungsverantwortliche im Genderaspekt sensibilisiert werden. Die Maßnahmen des Projekts umfassen die Entwicklung und Umsetzung einer österreichweiten Online-Weiterbildung zur gendersensiblen Lehrlingsausbildung sowie Begleitung der Betriebe im Veränderungsprozess.
- Ein weiteres Projekt – „Frauenpower 4.0“ – fokussiert darauf, einen gendersensiblen Onboarding-Prozess zu etablieren, um Frauen für Berufe zu gewinnen, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden. Dafür wird ein Online-Lernmanagementsystem entwickelt, das Online-Assessments, Problemfeldanalysen und die Leitfadenerstellung für geschlechtergerechtes Onboarding der Partnerbetriebe ermöglicht. Parallel dazu werden Vernetzungsveranstaltungen für Lehrlinge, Betriebe und Jugendorganisationen durchgeführt.
- Weiters wurde im Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (Programm „Lehre-statt-Leere“) das Thema weibliche Lehrlinge in untypischen Lehrberufen als Schwerpunkt definiert. Rund 40 % aller Lehrlinge, die das Programm „Lehre-statt-Leere“ in Anspruch genommen haben, sind Frauen.
- Weiterführung des Programms FiT (Frauen in Handwerk und Technik) des Arbeitsmarktservice, um im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms Fortschritte zu erzielen. FiT bietet die Förderung höherwertiger Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern.

Um an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, wurden vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft folgende Maßnahmen gesetzt:

- Eine Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen mit der neuen Fachrichtung „Lebensmittel- und Biotechnologie“ an der Höheren Bundeslehr- und Forschungsanstalt (HBLFA) Tirol erfolgte im Herbst 2020. Diese neue Fachrichtung stellt ein attraktives Bildungsangebot im technischen Bereich dar, das auch gut angenommen wird – der Anteil der Schülerinnen im Schuljahr 2021/2022 betrug 70,9 %.
- Die Werbung zur Attraktivierung der höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen bei potenziellen Schülerinnen hat zum Ziel, zu einem differenzierteren Rollenverständnis und einer Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen

beizutragen. Für die Zielgruppe der Schulabgängerinnen der Sekundarstufe I wurden 2022 daher Bewusstseinsbildungsmaßnahmen auf mehreren Ebenen durchgeführt: es wurde die Schul-Kampagne weitergeführt und intensiviert, insbesondere wurde die Website neuerlich erweitert (www.bml.gv.at/schulen). Zudem wurden neue Sujets der Plakat-serie erstellt und in Print- und Online-Medien geschaltet. Weitere Schwerpunkte waren die Schulbewerbung mittels Präsenz-Veranstaltungen und auf Online-Formaten. Dieser Bereich des Wirkungsziels war in den Jahren 2020 und 2021 stark betroffen von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, unter anderem, weil Präsenz-Formate wie „Tage der Offenen Tür“ oder die Teilnahme an Bildungsmessen oder landwirtschaftlichen Messen mit Informations-Messeständen nicht möglich waren. Daher wurde die Online-Präsenz ausgebaut. Das betraf vor allem den Bereich der „Tage der Offenen Tür“, die als virtuelle Veranstaltungen abgehalten wurden, mit innovativen Aspekten, wie etwa Online-Schulführungen. Im Jahr 2022 war es wieder möglich, auf Präsenzformate zu setzen und es wurden Schulführungen, Schnuppertage an den Schulen, Tage der Offenen Tür, etc. angeboten. Jedoch wurden die gewonnenen Erfahrungen mit dem ausgebauten Online-Angebot weiter genutzt und weiterhin auch Online-Informationsveranstaltungen abgehalten. Zusätzlich zur Fortführung der Plakatserie der Schulkampagne wurden Schulvideos erstellt, die auf Social-Media-Kanälen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft und der jeweiligen Schulen verbreitet wurden.

- Als neue Maßnahme wurde die Etablierung und Stärkung eines gleichstellungsorientierten role-model-Konzepts an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen gestartet: weibliche Führungskräfte und Fachexpertinnen aus dem Ressort in verschiedenen Stadien ihrer Karrierewege haben in Vor-Ort-Besuchen an Schulen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft mit Schülerinnen und Schülern über Perspektiven für ihre berufliche Laufbahn, über Probleme sowie Herausforderungen gesprochen. Als Format wurde ein Gespräch im Klassenzimmer mit kurzem Vortrag und einer moderierten offenen Fragerunde gewählt.

Das Bundeskanzleramt (Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung)

- koordiniert den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst und führt Programmangebote am Aktionstag durch. Zudem werden weitere Initiativen gesetzt, um Mädchen und junge Frauen für MINT-Fächer zu begeistern, wie z. B. der Wettbewerb „MINT-Girls Challenge“.
- Im Rahmen des 2022 initiierten Förderungsaufrufs zur Stärkung von Mädchen und Frauen in der digitalen Welt und Diversifizierung ihrer Ausbildungswege und Berufswahl mit Fokus auf Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) wurden insgesamt 17 Projekte ausgewählt. Im Fokus des Förderungsauf-

rufes stand die Vermittlung von digitalen Kompetenzen, die Sensibilisierung in Bezug auf Geschlechterstereotypen im Netz einschließlich Gefahren im digitalen Raum sowie Bewusstseinsbildung hinsichtlich Ausbildungsmöglichkeiten vor allem im MINT-Bereich. Die von November 2022 bis Dezember 2023 laufenden Projekte leisten einen Beitrag dazu Rollenverhältnisse zu hinterfragen, aufzubrechen und Mädchen und Frauen dazu zu ermächtigen, ein selbstbestimmtes und ökonomisch unabhängiges Leben zu führen.

- Der Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen („LEA – Let’s Empower Austria“) hat im März 2022 seine Tätigkeit aufgenommen. LEA arbeitet an der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Gesellschaftsbereichen, und möchte Mädchen und Frauen (frühzeitig) für vielfältige Bildungs- und Berufswege, insbesondere im MINT-Bereich, begeistern. LEA führt dazu eigene Angebote wie Workshops, Online-Seminare und Diskussionsformate u. a. mit Role Models durch und schafft eine Wissensbasis etwa durch Studienaufträge zu diesem Thema. LEA vernetzt und unterstützt zudem gezielt Maßnahmen und Aktivitäten von weiteren Einrichtungen im Gleichstellungsbereich.

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz setzt maßnahmenspezifisch einen Schwerpunkt in der erhöhten Sichtbarmachung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen im Bereich der Beruflichen Teilhabe, insbesondere um geschlechterspezifischer Segregation am Übergang Ausbildung-Beruf entgegenzuwirken:

- 2022 erfolgte die Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Frauen und Mädchen mit Behinderungen, die mit internen und externen Expertinnen und Experten besetzt wurde und das Ziel verfolgt, treffsichere Maßnahmen und Empfehlungen zu erarbeiten und deren Umsetzung zu begleiten. Das auf Grundlage der Arbeitsgruppentreffen erstellte Konzept beinhaltet unter anderem das Aufbrechen von starren Rollenbildern, die auf „klassische“ Frauenberufe fokussieren, indem das Berufsspektrum von Mädchen und Frauen mit Behinderungen früh erweitert wird.
- Im SuJet 2023 für die „InklusionsförderungPlus“ wurde darauf abgezielt, Frauen mit Behinderungen sichtbar zu machen und über Unterstützungsangebote für Unternehmen zu informieren.

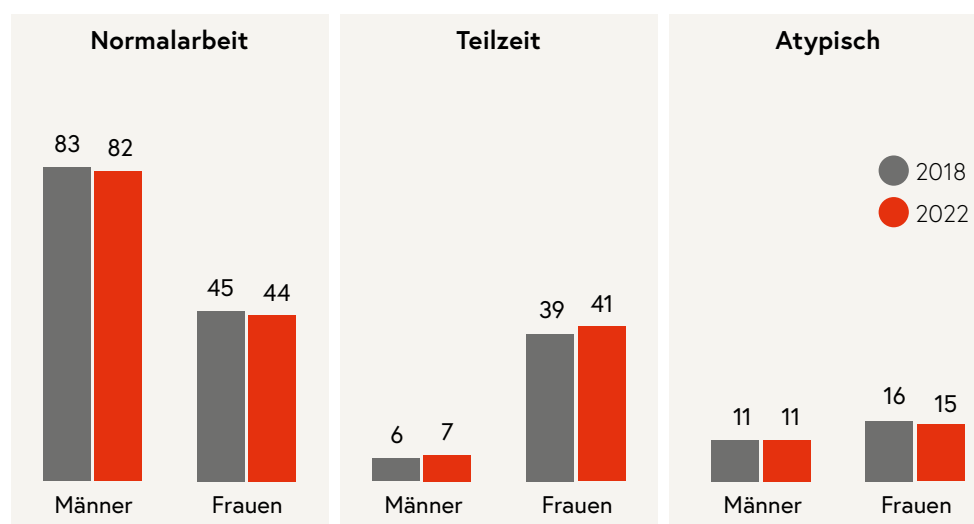
Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Beschäftigungsausmaß

Der Metaindikator zeigt die nach wie vor gegebene Tendenz auf, dass Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

Im 5-Jahresvergleich ist beim Beschäftigungsausmaß wenig Veränderung festzustellen: Bei Frauen sowie Männern hat sich im Vergleichszeitraum der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse leicht reduziert und der Anteil der Teilzeitverhältnisse leicht erhöht. Bei Frauen ist darüber hinaus ein leichter Rückgang bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen.

Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2018–2022, in %)



Quelle: Statistik Austria⁷³

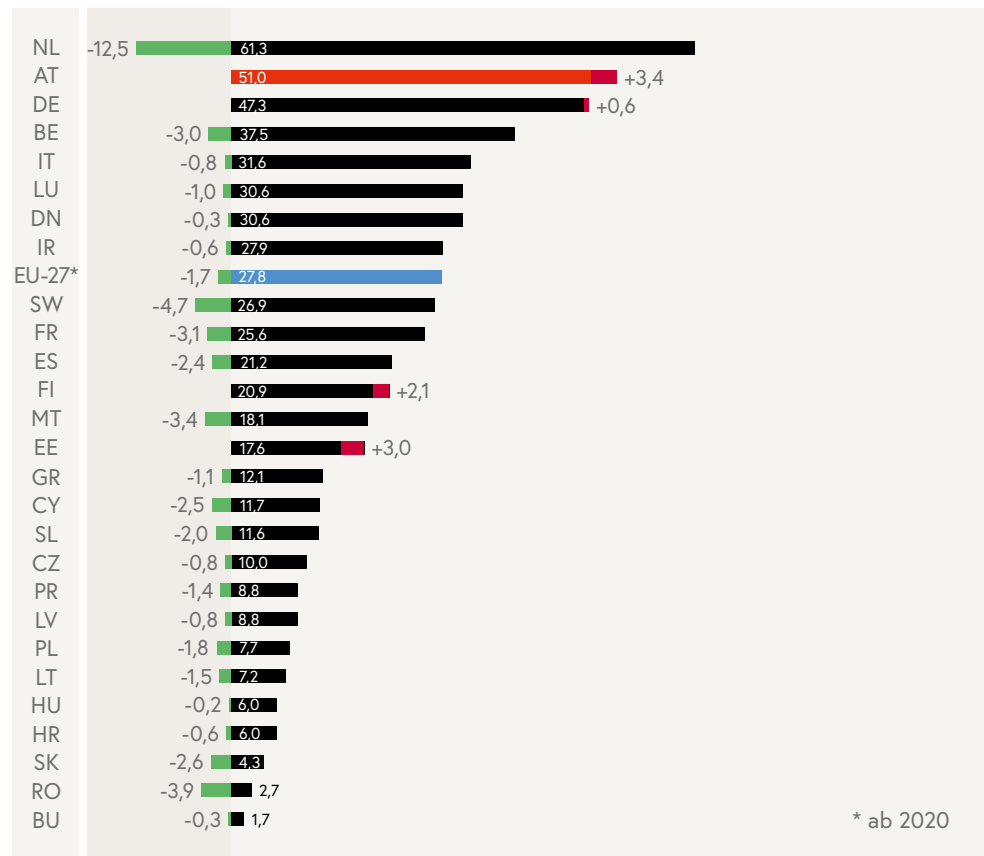
Seit 2022 steigt zwar die Beschäftigungsquote von Frauen (und Männern) wieder an; gleichzeitig steigt dabei aber auch die Teilzeitquote der Frauen weiterhin deutlich.

Auch im internationalen Vergleich hat Österreich in dieser Hinsicht noch Aufholbedarf. Nach der Berechnungsmethode von EUROSTAT⁷⁴ stieg in Österreich die Teilzeitquote von Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren zwischen 2018 (47,6 %) und 2022 (51,0 %) um 3,4 Prozentpunkte an, während sie EU-weit in diesem Zeitraum um 1,7 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Österreich ist damit der Staat mit dem höchsten Anstieg der Teilzeitquoten von Frauen (und neben Deutschland das einzige unter diesen Ländern mit einer Teilzeitquote über dem EU-27-Schnitt):

73 Arbeitsmarktstatistiken 2022 sowie 2018, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbstständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit

74 Bei EUROSTAT wird auf alle Beschäftigten, bei den österreichischen Daten nur auf unselbstständig Beschäftigte abgestellt.

Abbildung 14: Teilzeitquote der 20–64jährigen Frauen 2022 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2018)



Quelle: EUROSTAT⁷⁵

Die Grafik ist so zu lesen, dass der Balken die Situation 2022 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2018 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2018. So ist beispielsweise die Quote in den Niederlanden um 12,5 Prozentpunkte gesunken (von 73,8% auf 61,3%), in Österreich aber um 3,4 Prozentpunkte gestiegen (von 47,6% auf 51,0%).

Aufgrund der weiterhin hohen und steigenden Teilzeitquote in Österreich ist es erforderlich, Maßnahmen zu intensivieren, die Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen, um Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten in höherem Ausmaß zu ermöglichen. Trotz steigender Inanspruchnahme von Home Office während der

⁷⁵ Online verfügbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGA__custom_6775829/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 05.07.2023). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

COVID-19-Pandemie deuten erste Analysen⁷⁶ zur Arbeitszeit darauf hin, dass dies selbst in jenen Berufen, in denen Home Office möglich ist, für Frauen nicht zwangsläufig ein höheres Erwerbsausmaß ermöglicht. Daher sollte die Wechselwirkungen von Home Office, Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit künftig auch nach Ende der COVID-Pandemie noch vertieft analysiert und gegebenenfalls von flankierenden Maßnahmen begleitet werden. Ebenso sind weitere Bemühungen zur Ermöglichung der gleichmäßigen Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit im gleichen Ausmaß zwischen Partnerinnen und Partnern sowie in Richtung höherer Erwerbseinkommen erforderlich: Die Entlohnung und Entwicklungsperspektiven sind ausschlaggebender für die sozioökonomische Absicherung als nur die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Der in Angriff genommene Ausbau der ganztägigen Schulformen sollte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer beitragen. In steuerlicher Hinsicht ist in der laufenden Legislaturperiode eine gezielte Entlastung kleiner und mittlerer Einkommen feststellbar – zuletzt etwa im Rahmen der Abschaffung der „kalten Progression“. Der Anteil am Entlastungsvolumen im Gendervergleich zwischen Frauen und Männern ist hinsichtlich der Maßnahmen zum Teuerungsausgleich im Jahr 2022 gleich verteilt – zu je 49 %, die Zuordnung der verbleibenden 2 % ist abhängig von der Zuordnung von Zahlungen für Kinder (z. B. im Jahr 2022 erhöhte Familienbeihilfe), wobei Frauen in der Regel häufiger als Empfängerinnen aufscheinen⁷⁷.

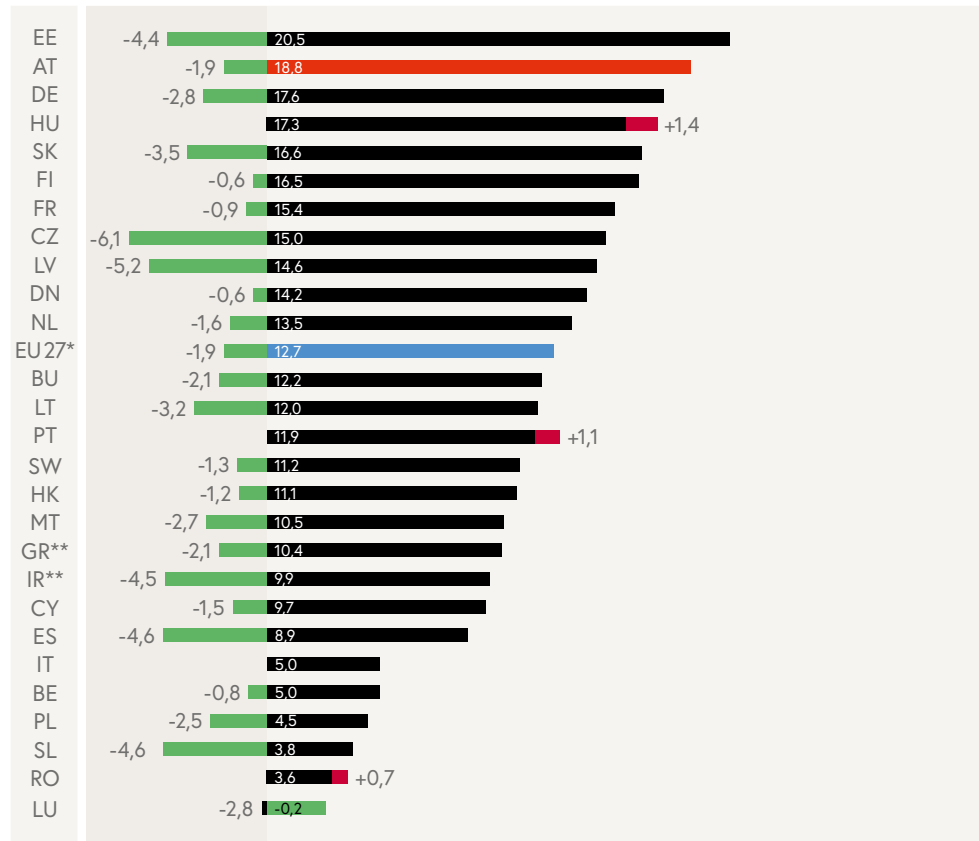
Gender Pay Gap

Zum Schließen der Lohnschere auf Stundenlohnbasis sind sowohl ein Abbau der unterschiedlichen Barrieren für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, eine Erhöhung der Lohntransparenz und die Sicherstellung des Prinzips gleicher Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit als auch die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps notwendig. Zwischen 2017 (20,7 %) und 2021 (18,8 %) ist der Gender Pay Gap in Österreich um 1,9 Prozentpunkte zurückgegangen – damit liegt Österreich beim Rückgang im EU27-Durchschnitt von ebenfalls 1,9 Prozentpunkten (EU27 2017: 14,6 %, EU27 2021: 12,7 %). 14 EU-Staaten wiesen mit mehr als 2 Prozentpunkten höhere Rückgänge auf (u. a. Tschechien, Lettland, Slowenien und Spanien, s. Abbildung 11). In 8 EU-Staaten ging der Gender Pay Gap in geringerem Ausmaß zurück als in Österreich, wobei der Gender Pay Gap in diesen Staaten, abgesehen von den Niederlanden, Frankreich, Dänemark und Finnland, bereits geringer ist als im EU-Schnitt. In drei EU-Staaten (Rumänien, Portugal und Ungarn) stieg der Gender Pay Gap zwischen 2017 und 2021 an, in Italien blieb er konstant.

76 Vgl. dazu etwa das Corona-Panel der Universität Wien (bit.ly/univie_blog57; bit.ly/univie_blog33) sowie bit.ly/Eltern_lockdown SORA (2020).

77 Quelle: Verteilungswirkung der drei Maßnahmenpakete zum Teuerungsausgleich, Anfragebeantwortung des Budgetdienstes vom 11.10.2022

Abbildung 15: Gender Pay Gap 2021 und Veränderung zu 2017 (in Prozentpunkten)



Quelle: EUROSTAT⁷⁸

Die Grafik ist so zu lesen, dass der Balken die Situation 2021 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2017 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang des Gaps, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2017. So ist beispielsweise der Gap in der Tschechischen Republik um 6,1 Prozentpunkte gesunken (von 21,1% auf 15,0%), in Ungarn um 1,4 Prozentpunkte gestiegen (von 15,9% auf 17,3%).

Die Abbildung verdeutlicht, dass in Österreich auf nationaler Ebene zwar weiterhin leichte Fortschritte erzielt wurden, aber der Abstand des Gender Pay Gaps zum europäischen Durchschnitt mit 6,1 Prozentpunkten konstant blieb.

Horizontale Geschlechtersegregation

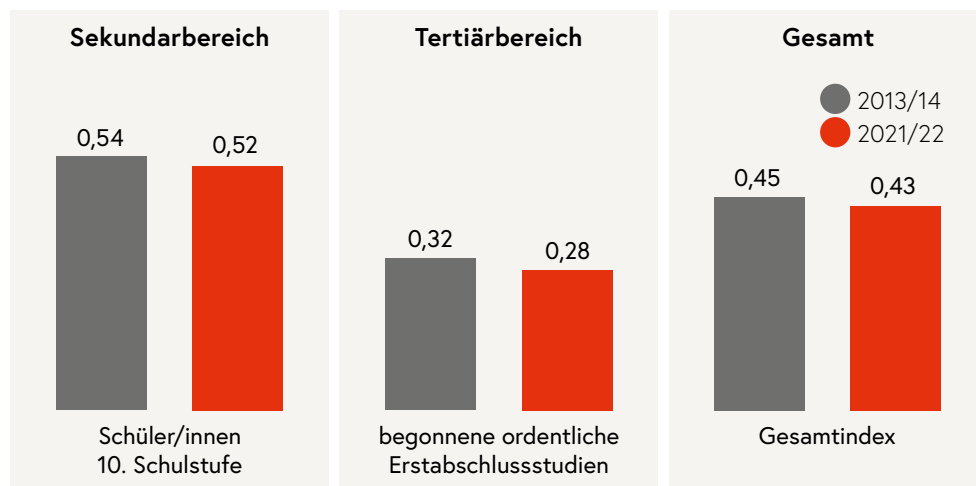
Die Entwicklung der horizontalen Geschlechtersegregation im Bildungsbereich zeigt leichte positive Veränderungen in Richtung einer stärkeren Diversifizierung der Ausbildungs- und Berufswahl, v.a. bei Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils in MINT-Ausbildungen). Neben Aus- und Weiterbildungsangeboten werden in Zukunft auch Maßnahmen, wie z. B. der Breitbandinitiative, große Bedeutung beim Abbau der

78 Online verfügbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 05.07.2023). Werte für Griechenland 2014 und 2018, letztverfügbare Werte für Irland 2018.

regionalen Segregation am Arbeitsmarkt (vermehrte Abwanderung von Frauen in städtische Gebiete) zukommen.

Wie Abbildung 12 zeigt, konnten in den letzten Jahren insbesondere im Bereich der sekundären und tertiären Bildung Fortschritte erzielt werden:

Abbildung 16: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2021/22



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

Die Maßnahmen im Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung sind erste Beiträge, die verdeutlichen, dass sich eine bereichs- und ressortübergreifende Gleichstellungsarbeit lohnt. Vor allem die damit verbundene Abstimmung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen kann dazu beitragen, die Wirkung von Gleichstellungsaktivitäten zu verbessern. Die bisherige Arbeit verdeutlicht, dass ein nächster notwendiger Schritt darin besteht, die themenübergreifende Koordinierung (z.B. mit den Themenclustern „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ oder „Entscheidungspositionen und -prozesse“) zu intensivieren, um eine noch bessere Abstimmung der Ziele und Maßnahmen zwischen den Ressorts zu erreichen.

10 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und –prozessen



Abbildung 17: Themencluster Entscheidungspositionen und –prozessen
Quelle: BMKÖS

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitekturen der aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziele, die dem Themenbereich „Entscheidungspositionen und -prozesse“ zugeordnet wurden, stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	- Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 - Erstellung der Gleichbehandlungsberichte
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (UG 31 WZ 3)	1 Professorinnenanteil 2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane 3 Frauenanteil auf Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)	- Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien - Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2018–2020 mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaft (ÖAW) und dem Institute of Science and Technology Austria (ISTA) - Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings
BMAW: Bessere Entfaltung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Innovatoren und speziell Innovatorinnen insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation (FTI) (UG 33 WZ 2)	1 Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Gesamt 2 Anteil der Frauen an Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor	Bewusstseinsbildung für FTI und Frauen in FTI, Lernen von best-practice Modellen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BMK: Steigerung der Beschäftigung im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen (UG 34 WZ 3)	1 Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) Gesamt 2 Anteil der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) 3 Humanressourcen im Wissenschafts- und Technologiebereich 4 Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich	Erhöhung des absoluten und relativen Anteils weiblicher Beschäftigter im Bereich FTI
BMAW: Stärkung der Position von Frauen insbesondere auch in technischen Berufen durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen (UG 40 WZ 5)	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen (LAP) weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Gütesiegel equalitA für Unternehmen, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversammlung) des BMDW liegen	- Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. - Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen
BMF: Sicherung der Werterhaltung bzw. Wertsteigerung und der langfristigen Weiterentwicklung der Beteiligungen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte (UG 45 WZ 3)	1 Beteiligungsansatz (Buchwert) der Beteiligungen 2 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von BMF Unternehmensbeteiligungen	Monitoring der aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der Internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) und der Qualität der Official Development Assistance (ODA) (UG 45 WZ 4)	1 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA) 2 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA) 3 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB) und des Afrikanischen Entwicklungsfonds (AfDF) 4 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der AfDB und des AfDF 5 Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch die Results Measurement Frameworks der Weltbank (IBRD und IDA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB)/ Afrikanischer Entwicklungsfonds (AfDF)	Einbringen der Interessen Österreichs in den Direktorien sowie aktive Teilnahme an den periodischen Wiederauffüllungen der „weichen Fenster“

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen sowie Gremien führt zu Entscheidungsprozessen, in denen Potenziale unabhängig vom Geschlecht zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden können. Geschlechterparität bei Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen kann Institutionen zu transparenteren Besetzungen, mehr Diversität und damit zu einem höheren Kreativitäts- und Innovationspotenzial verhelfen. Frauen wird damit der Zugang zu gesellschaftlich einflussreichen Positionen und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet und ihre Repräsentation entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung gefördert. Entscheidungsträgerinnen können als Vorbild für junge Frauen wirken, die eine berufliche Karriere sowie einen Aufstieg in höhere Hierarchieebenen anstreben und tragen somit zum Wandel von Geschlechterstereotypen bei.

Ferner wird durch mehr Frauen in gut vergüteten Entscheidungspositionen und Gremien auch ein Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gap (Vgl. Kapitel des Themenclusters Arbeitsmarkt und Bildung – Metaindikator Gender Pay Gap) geleistet.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und die Rolle von Frauen in Entscheidungsprozessen zu stärken, nutzen Gesetzgebung und Verwaltung ein breites Maßnahmenspektrum. Dieses reicht über die Einführung gesetzlicher Quoten und Berichtspflichten auf nationaler Ebene, die Vorbildfunktion im öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Bereich bis hin zur aktiven Unterstützung bei der Implementierung von Quoten in internationalen Organisationen. Auf individueller Ebene werden Frauen beispielsweise durch Maßnahmen unterstützt, die der Bewusstseinsbildung und der Erhöhung der Sichtbarkeit erfolgreicher Karrieren dienen sowie durch die konkrete Förderung von Potenzialen entlang des gesamten Karriereweges, von der Schule bis in Führungspositionen. Um das Thema weiter zu unter-

stützen, gibt es sowohl in der FTI-Strategie 2030 als auch im FTI-Pakt 2021–2023 den Hinweis auf die Stärkung von Gleichstellung in FTI und als eine der Maßnahmen wurde die geschlechterausgeglichene Besetzung von Führungspositionen definiert.

Die aktuellen Zahlen zeigen nach wie vor großen Handlungsbedarf:

In Österreich betrug der Frauenanteil im Jänner 2023 in den Geschäftsführungen der Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen 10,5%, in den Aufsichtsgremien derselben Unternehmen 25,5%. (Vgl. Haager/Hudelist 2023). Diese Zahlen belegen die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (i.d.R. privatwirtschaftlichen) Unternehmen, obgleich auch hier kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen sind.

Bereits 2017 wurde mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G, 509/BNR (XXV. GP), 2017) vom Nationalrat eine Geschlechterquote für Aufsichtsgremien beschlossen: Börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind verpflichtet, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30 % für Frauen einzuhalten.⁷⁹ Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoßes gegen die Geschlechterquote nichtig⁸⁰.

Der Frauenanteil ist seit Einführung der Quote von 22,4 % auf 35,0 % (Jänner 2018 bis Jänner 2023) in den quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen gestiegen (zwischen 2022 und 2023 ist ein geringfügiger Rückgang um 0,1 Prozentpunkte zu verzeichnen). Knapp drei Viertel, 20 der 28 quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse, erfüllen bereits den Mindestanteil von 30 % Frauen im Aufsichtsrat, davon erreichen 10 Unternehmen mindestens 40 % Frauenanteil. (Vgl. Haager/Hudelist 2023)

Auch für Gremien im öffentlich-rechtlichen Einflussbereich gibt es eine wirksame Quotenregelung. Die Bundesregierung hat sich bereits am 15. März 2011 mit Ministerratsbeschluss verpflichtet, den Frauenanteil an der Bundesquote in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2018 auf 35 % zu erhöhen und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen. Mit Ministerratsbeschluss vom 31. Juli 2019 wurde die Erhöhung des Frauenanteils auf 35 % bis 31. Dezember 2019 verlängert. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungspositionen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatlichen und staatsnahen Unternehmen von zuletzt 35 % auf 40 % anzuheben.

79 Ausnahmen bestehen für Unternehmen, in denen das jeweilige Geschlecht weniger als 20 % der Belegschaft ausmacht, oder in denen weniger als 6 Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat vertreten sind. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben vom Gebot des Mindestanteils unberührt, die Quote ist mittels Neubestellungen zu erreichen. Von den Anfang Jänner 2022 69 börsennotierten Unternehmen unterlagen 31 Unternehmen (dies entspricht 44,9 %) der Quotenpflicht (2018: 31, 2019: 29, 2020: 28; 2021: 27 Unternehmen).

80 Diese Sanktion wird auch als „leerer Stuhl“-Regelung bezeichnet, s. www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/frauenfoerderung/Frauenfoerderung_in-Unternehmen.html.

An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund des Frauenförderungsgebots des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG)⁸¹ weniger ausgeprägt.⁸² Dadurch ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bundesdienst von 27,7 % (2006) auf bereits 36,5 % (2020) gestiegen. (Vgl. BMKÖS, 2021)

Auch die Mitwirkung und aktive Rolle Österreichs bei internationalen (Finanz-) Institutionen leistet einen wichtigen Beitrag für die Stärkung von Frauen in Entscheidungspositionen und -prozessen.

Da die Zielsetzungen im nachfolgenden Kapitel eng mit jenen des Themenclusters „Arbeitsmarkt und Bildung“ verbunden sind, wird an dieser Stelle auf die Bedeutung der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren hingewiesen.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1 (UG 31, 33, 34): Glasdecken-Index in universitärer und außer-universitärer Forschung

Der Glasdecken-Index (GDI) setzt den Anteil der Frauen beim gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Personal (Grade A,B,C) in Relation zum Anteil der Frauen in wissenschaftlich/künstlerischen Führungspositionen (Grade A).⁸³

Berechnungsmethode Metaindikator Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

$$\text{Glasdecken-Index (GDI)} = \frac{\text{Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal}}{\text{Anteil der Frauen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen}}$$

Mit Hilfe dieses Indikators können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen gezogen werden. Der Indikator beschreibt die Situation im universitären sowie außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungsbereich.

81 § 11 B-GIBG. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, wo sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50 % beträgt.

82 Beim Äquivalent zu den Geschäftsführungen in Unternehmen, den universitären Rektoraten sowie dem Äquivalent zu den Aufsichtsräten in Unternehmen, den Universitätsräten, ist Geschlechterparität faktisch fast erreicht.

83 Für die öffentlichen Universitäten fließen als Grade-A-Personal unterschiedliche Professorinnen- und Professoren-kategorien ein. Das wissenschaftlich/künstlerische Personal gesamt (Grade A, B, C) umfasst praktisch sämtliches wissenschaftlich/künstlerisches Personal, das zur Forschung/Erschließung der Künste beiträgt. Personal von Fachhochschulen bzw. Privatuniversitäten kann aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlage zur Ausdifferenzierung des in Lehre und Forschung verwendeten Personals nicht in die Indikatorberechnung mit einbezogen werden.

Für die öffentlichen Universitäten wird der Glasdecken-Index für kollektivvertragliches Forschungspersonal mit Stand Wintersemester 2022 berechnet, für den außeruniversitären Forschungsbereich ist das Referenzjahr 2021.⁸⁴ Durch unterschiedliche rechtliche Grundlagen und Datenquellen sind dies jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen. Da in den öffentlichen Universitäten im betrachteten Zeitraum rund achtmal mehr Forschungspersonal tätig war als im außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 9:1 gewählt. (Vgl. Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) (BGBl. II Nr. 216/2019); Statistik Austria, 2019; Gleichstellungserhebung, 2022)

Ein Indexwert von genau 1 würde gleichen Aufstiegschancen für beide Geschlechter entsprechen, Werte größer 1 zeigen eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

GDI öffentliche Universitäten 2022	GDI außeruniversitäre Forschung 2021	Glasdecken-Index gesamt (Gewichtung 9:1)
1,40	2,0	1,43

Metaindikator 2 (UG 10, 40, 45): Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50% Bundesbeteiligung

Die seit 2020 geltende Vorgabe den Frauenanteil in Aufsichtsgremien, in Unternehmen an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist, auf 40 % zu erhöhen soll innerhalb der aktuellen Legislaturperiode, d. h. bis 2024, erreicht werden. Dies gilt unter Berücksichtigung der für die jeweiligen Unternehmen festgelegten Funktionsperioden der Aufsichtsratsmandate bzw. Bestellungszeiträume.

Der Status der Umsetzung wird jährlich überprüft und im Rahmen eines gemeinsamen Fortschrittsberichts von den für Frauen- und Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Regierungsmitgliedern dem Ministerrat vorgelegt. Dieser Beschluss stellt somit eine Grundlage für einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar und ermöglicht Rückschlüsse auf die Forcierung einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungsgremien in Unternehmen, in denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist. Mit dem Indikator wird in Summe der Frauenanteil der 54 betroffenen Unternehmen (2022), gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern, abgebildet. Derzeit wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BKA, des BMAW und des BMF dargestellt.

⁸⁴ Für die Berechnung des GDI für die außeruniversitäre Forschung wurde ebenfalls das kollektivvertragliche Forschungspersonal zu Grunde gelegt. Das Forschungspersonal in der außeruniversitären Forschung ist nicht nach Grade A, B, C klassifiziert, sondern entsprechend den kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen auf der Führungsebene (FKV Beschäftigungsgruppen I, H) wurde in Relation zum Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen (FKV Beschäftigungsgruppen D, E, F, G, H, I) gesetzt.

$$\text{Frauenquote in \%} = \frac{\text{Anteil der vom Bund entsendeten Frauen im Aufsichtsgremium}}{\text{Gesamtzahl der vom Bund entsendeten Mitglieder im Aufsichtsgremium}} \times 100$$

Entwicklung des Metaindiktors Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung von 2013 bis 2022

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
36,0 %	37,0 %	38,0 %	40,3 %	46,7 %	43,6 %	43,3 %	45,3 %	50,5 %	50,0 %

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Insgesamt zeigen sich im öffentlichen Bereich beim Frauenanteil in Führungspositionen sowie in Gremien Fortschritte. Vergleichsweise hohe Frauenanteile und Fortschritte zeigen sich vor allem in Bereichen, in denen Quoten zur Anwendung kommen. Im privatwirtschaftlichen Bereich, in dem nur wenige verbindliche Bestimmungen zur Erhöhung der Frauenanteile zur Anwendung kommen, sind die Frauenanteile hingegen sowohl in Führungspositionen als auch in Gremien vergleichsweise niedrig und die Anstiege fallen weniger deutlich aus. Geringfügige Rückschritte und geringere Zuwachsraten der Frauenanteile deuten darauf hin, dass es weiterer Anstrengungen bedarf.

Im folgenden Abschnitt werden die skizzierten Entwicklungen näher erklärt. Zunächst wird die Entwicklung in Bezug auf die Metaindikatoren erläutert, die beide der öffentlichen Sphäre zuzuordnen sind. Im Anschluss wird auf die privatwirtschaftliche Situation eingegangen. Abschließend werden die Fortschritte aus Ressortperspektiven und die gesetzten Maßnahmen der Ressorts aufgezeigt.

Metaindikator 1 (UG 31, 33, 34): Glasdecken-Index in universitärer und außer-universitärer Forschung

Der GDI beim kollektivvertraglichen Forschungspersonal an den Universitäten hat sich zwischen 2019 und 2022 von 1,48 auf 1,40 verringert, was auf deutlich verbesserte Aufstiegschancen für Frauen hindeutet.

In Bezug auf die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung lag der Wert für den GDI im Jahr 2021 bei 2,0 (2019: 1,7). Im Vergleich zu den öffentlichen Universitäten deutet der GDI auf stärker ausgeprägte Hindernisse für die Aufstiegschancen von Forscherinnen im außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Bereich hin.

Im Vergleich zum ermittelten Wert 2019 lässt sich für den Glasdecken-Index gesamt eine deutliche Verbesserung konstatieren (von 1,51 auf 1,43). Das bedeutet, dass sich insgesamt die Aufstiegschancen von Forscherinnen im universitären und außeruniversitären Bereich verbessert haben.

Der Frauenanteil in Führungspositionen beim kollektivvertraglich an öffentlichen Universitäten angestellten Forschungspersonal lag im Jahr 2022 bei 30,66 %, beim gesamten kollektivvertraglichen Forschungspersonal lag er bei 42,85 %.

Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der (Grundlagen-) Forschung (Grade-A-Positionen) konnte sich Österreich zwischen 2015 und 2018 dem EU-28 Schnitt von 26,2 % annähern und liegt bei 25,1%.⁸⁵ Die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien im Bereich der Forschung (Forschungs- und Entwicklungskommissionen, Vorstände, Ausschüsse, Versammlungen, Stiftungen sowie Räte mit hoher Entscheidungsbefugnis) ist im europäischen Vergleich hoch: In Österreich liegt der Frauenanteil in solchen Gremien bei 38 %, Leitungsfunktionen dieser Gremien waren 2017 mit 21 % Frauen besetzt (Vergleich EU-28: 27 % Mitglieder, 20 % Leitungsfunktionen). (Vgl. Europäische Kommission, 2019)

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2021 bei 29 % (2019: 27 %). Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen insgesamt nach wie vor gering. Trotzdem lässt sich in einer langfristigen Perspektive festhalten, dass es für Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich wahrscheinlicher geworden ist, in Führungspositionen vorzudringen. Der Glasdecken-Index betrug im Jahr 2021 2,0 (2019: 1,7) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung lag bei 17 % (2019: 18 %). (Vgl. Joanneum Research, 2022)

Der Frauenanteil am Forschung und Entwicklung (F&E)-Personal beim wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Bereich in Österreich (Hochschulsektor, Unternehmenssektor, Staat, privater gemeinnütziger Sektor) erreichte 2021 einen Wert von 25 % (Vollzeitäquivalent-VZÄ). Im Unternehmenssektor betrug der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2021 in Österreich 17 % (VZÄ) und ist somit im Vergleich zum Jahr 2019 (VZÄ = 16 %) leicht angestiegen. (Vgl. Statistik Austria, 2023)

Im internationalen Vergleich (EU-27) liegt Österreich somit auch im außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungsbereich unter dem EU-27-Durchschnitt (siehe oben).

Metaindikator 2 (UG 10, 40, 45): Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung

In diesem Abschnitt werden die Fortschritte in Bezug auf den Metaindikator Bundes-Frauenquote in staatlichen und staatsnahen Unternehmen erläutert. Die Selbstverpflichtung des Bundes hat eine Vorbildwirkung für Unternehmen in der Privatwirtschaft, die auch im aktuellen Regierungsprogramm erneut bekräftigt wird.⁸⁶ In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftliche Perspektive behandelt.

⁸⁵ Vgl. Europäische Kommission, She Figures 2021,2021. Erhebung im drei-Jahres-Rhythmus, der nächste Bericht wird voraussichtlich im Herbst 2024 veröffentlicht.

⁸⁶ 40 % Frauenquote in jedem einzelnen Aufsichtsrat von Unternehmen in öffentlicher Hand (mehr als 50 % Beteiligung): Der Bund geht mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft voran. Prüfung von Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in börsennotierten Unternehmen“ (BKA 2020, S. 191).

Gemäß Fortschrittsbericht 2023 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von zumindest 50 % betrug die durchschnittliche Frauenquote im Jahr 2022 50,0. Im Vergleich zum Vorjahr (50,5 %) bedeutet dies einen geringfügigen Rückgang von 0,5 Prozentpunkten. Im Jahr 2022 waren insgesamt 146 der 292 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 78 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 41 (das entspricht 52,6 %) Frauen. Die überwiegende Zahl, nämlich 40 Unternehmen, erfüllen bereits die bis zum Ende der aktuellen Legislaturperiode umzusetzende Bundes-Frauenquote von 40 % oder liegen sogar darüber (2021: 43 Unternehmen; 2011: 16 Unternehmen). 8 Unternehmen weisen eine Bundes-Frauenquote zwischen 25 % und 39,99 % auf, von denen wiederum ein Unternehmen mit 37,5 % Frauenanteil der 40 %-Quote schon sehr nahekommt. Nur 6 der insgesamt 54 Unternehmen erfüllen die Quote von 25 %, die Ende 2013 zu erreichen gewesen wäre, noch nicht. Auch in den Vorstandsetagen der staatsnahen Unternehmen lag der Frauenanteil im Jänner 2023 mit 15,9 % deutlich höher als in der Privatwirtschaft (vgl. Haager/Hudelist, 2023), ging jedoch seit dem Vorjahresbericht um 1,2 Prozentpunkte zurück.

Dies zeigt deutlich, dass erste Schritte in Richtung der Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsfunktionen in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von zumindest 50 % erfolgreich gesetzt wurden. Da die Bemühungen der Bundesregierung weiterhin notwendig sind, wurde die Selbstverpflichtung des Bundes zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen, mit einem Bundesanteil von 50 % oder mehr, fortgesetzt. Die 2020 beschlossene Quote von 40 % soll innerhalb der aktuellen Legislaturperiode erreicht werden und eine Vorbildwirkung für Unternehmen in der Privatwirtschaft haben.

Frauenanteil bei Neubestellungen in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von zumindest 50 % und Anzahl der davon betroffenen Unternehmen

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Frauenanteil unter Neubestellungen (in %)	39	53	49	36	34,5	41,1	56,8	40,5	33,3	58,4	64,6	52,6
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56	54	54	54	58	55	54

Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2023

Privatwirtschaftliche Perspektive

In der Privatwirtschaft sind die Fortschritte bisher weniger deutlich als im öffentlichen Sektor ausgefallen, insbesondere auch was Geschlechterparität in Vorstandsgremien betrifft. Mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes für Frauen und Männer im Aufsichtsrat 2017 (GFMA-G) konnte jedoch ein deutlicher Anstieg der Frauenanteile in den Aufsichtsräten – zumindest in jenen börsennotierten Unternehmen, die der gesetzlichen Quote unterliegen – beobachtet werden. Mittlerweile liegen die Frauenanteile in den Aufsichtsräten der börsennotierten deutlich über jenen der umsatzstärksten („Top 200“) Unternehmen.

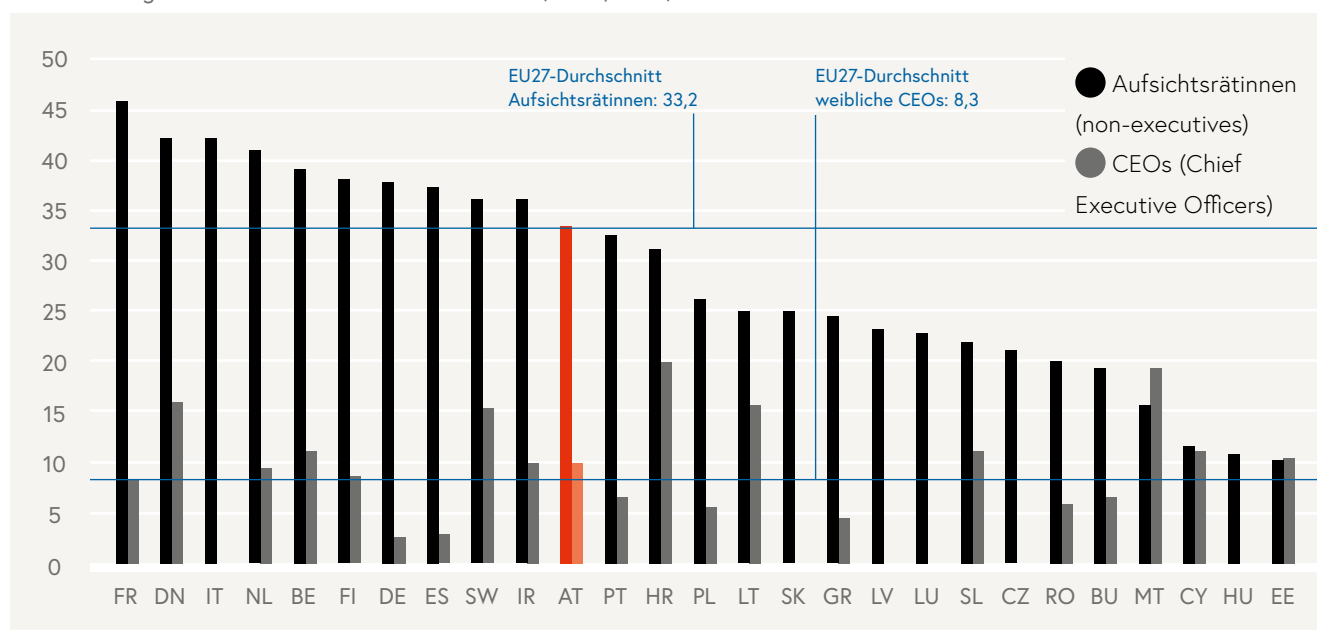
Gremium/ Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5	21,4	22,6	23,5	24,7	25,5
Vorstand / Geschäftsführung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4	8,2	8	9	8,9	10,5
Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	11,6	12	16	17,4	16,1	18	22	24,6	26,4	28,8	29,4
Aufsichtsrat quotenpflichtige börsennotierte Unternehmen (2023: 28 von 67)	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	22,4	27,8	31,7	32,3	35,1	35,0
Vorstand/ Geschäftsführung börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	3,3	3,1	5,8	4	3,9	5,1	4,9	6,8	7,6	8,2	9,0

Quelle: Frauenanteil in Prozent, Frauen.Management.Report.2023 der Arbeiterkammer 2011–2023; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn.

Europäische und internationale Perspektive

Im EU-Vergleich⁸⁷ liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2023 im Aufsichtsrat mit 33,5% knapp über dem EU-27 Durchschnitt von 33,2%. Insgesamt 13 EU-Staaten erreichen einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 30%, darunter erreichen vier Staaten bereits mindestens 40%. Österreich liegt 2023 im Vergleich der Frauenanteile in Aufsichtsräten an 11. Stelle der EU-27.

Abbildung 18: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2023)



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende) der jeweils größten börsennotierten Unternehmen.⁸⁸

⁸⁷ Die Datenbasis sind die jeweils größten börsennotierten Unternehmen des Landes; da nicht alle Unternehmen erfasst sind, weichen die für den internationalen Vergleich herangezogenen Daten von den nationalen Daten ab.

⁸⁸ Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex (zuletzt aufgerufen am 29.6.2022).

Jene EU-Staaten mit verbindlichen Quoten für die Aufsichtsratszusammensetzung (etwa Frankreich, Italien, Deutschland, Belgien, Österreich, Portugal) weisen die höchsten Frauenanteile auf. Aufgrund dieser internationalen Erfahrungen und vor dem Hintergrund der Entwicklung in Österreich seit 2018 kann von weiteren Anstiegen der Frauenanteile in den Aufsichtsräten ausgegangen werden. Österreich ist mit seiner wirksamen Selbstverpflichtung auch für staatsnahe Unternehmen – neben Portugal, Luxemburg, Italien, Deutschland, Griechenland, Belgien, Slowenien und Polen – eines jener EU-Länder mit expliziten staatlichen Zielvorgaben für vom Staat entsandte Mandate. Wesentlich seltener sind gesetzliche Vorgaben für Geschäftsführungen bzw. exekutive Funktionen (wie etwa in Portugal, Irland oder Belgien, siehe Abbildung 19), entsprechend niedriger liegen die Frauenanteile in diesen Führungsgremien im europäischen Kontext.

Abbildung 19: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben



Quelle: Factsheet der Europäischen Kommission (2016), Statistical Brief des EIGE (2021). Studie des Juri-Komitees des Europäischen Parlaments (EP) (2021) sowie Webseite EIGE und nationale

Berichterstattung.⁸⁹ Eigene Darstellung. Anmerkung: Bei einer „leerer Stuhl“-Regelung bleibt ein Mandat, bei dessen Neubestellung die Zielvorgaben für die Mindestanteile der Geschlechter nicht eingehalten wurden, unbesetzt.

Auch Internationale Finanzinstitutionen (IFIs), wie die Weltbank (IBRD und IDA) und die Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB und AfDF) setzen sich Gleichstellungsziele und messen diese in ihren Results Frameworks. Das BMF ist in den Gouverneursräten und Stimmrechtsgruppen dieser IFIs vertreten und unterstützt aktiv die gesetzten Ziele durch gezielte Vorgaben und Stellungnahmen in den jeweiligen Gremien.

In beiden IFIs wird sowohl auf die interne Gleichstellungspolitik (d. h. Entscheidungspositionen und -prozesse innerhalb der IFI) als auch auf die externe Gleichstellungspolitik (d. h. Stärkung der Geschlechtergleichstellung durch Operationen der IFIs) Bezug genommen. Die Weltbank ermittelt die Gleichstellung innerhalb der eigenen Institution mit einem „Inclusion Index“⁹⁰. Die Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB und AfDF) hält dafür zwei Indikatoren bereit: den Anteil der Frauen im Personal und den Anteil der Frauen im Management. In Bezug auf die externe Gleichstellungspolitik prüfen beide Institutionen, wie sehr in ihren Projekten die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Frauen berücksichtigt werden.

Gleichstellungsindikatoren der IFIs

Weltbank (IBRD und IDA)	Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB und AfDF)
Inclusion index	Share of women in professional staff
	Share of women in management
Projects that demonstrate a results chain by linking gender gaps identified in analysis to specific actions tracked in results framework	New operations with gender-informed design

Quelle: Weltbank (2022); Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (2022)

89 [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf)

90 Der Inclusion Index beschreibt das Ausmaß in dem die Institution ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld schafft, das gleiche Erfolgchancen für alle ermöglicht, unabhängig von demographischen Eigenschaften. Der Index wird basierend auf 3 Eigenschaften und 7 Fragen einer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-Umfrage gemessen: (i) Schaffung eines Umfelds von Vertrauen und Inklusion (z. B. „Unterschiedliche Meinungen werden in meiner Arbeitseinheit wertgeschätzt“); (ii) Kommitment und Rechenschaft des Managements für Vielfalt und Inklusion (z. B. „Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Verantwortung gezogen falls ihre Aktivitäten oder ihr Verhalten gegensätzlich zu den institutionellen Werten von Vielfalt und Inklusion sind“); (iii) Behandeln von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fairness, Würde und Respekt (z. B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden fair behandelt, unabhängig von Geschlecht/Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Ethnizität, nationalem Ursprung, Muttersprache, sexueller Orientierung, Religion oder Bildungshintergrund“).

Diese Gleichstellungsindikatoren werden jährlich in den jeweiligen Results Frameworks der Institutionen veröffentlicht und auf Basis einer dreiteiligen Skala bewertet (grün = Ziel erreicht = +1 Punkt, gelb = neutral = 0 Punkte, rot = Ziel nicht erreicht = -1 Punkt). Die Bandbreite der möglichen Punkte für die Gleichstellungskennzahl liegt somit zwischen -5 und +5 Punkten, je nach Zielerreichungsgrad. Von den fünf Indikatoren wurden für das Berichtsjahr 2022 bei vier die gesetzten Ziele erfüllt und bei einem nicht erreicht. Der Zielwert, der nicht erreicht wurde, ist der Indikator, der den Anteil an Frauen im Management der AfDB misst. Der Anteil an Frauen im AfDB-Management betrug im Berichtsjahr 26 %, was unter dem Zielwert von 35 % liegt. Die Bank zeigt den Willen diesen Anteil zu verbessern und betont ihre Bemühungen im EDGE („Economic Dividens for Gender Equality“) Zertifizierungsprozess.

Maßnahmen der Ressorts:

Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist und die dem Teilnehmungsmanagement des BMF unterliegen, liegt im Jahr 2022 bei 50 %. Das BMF übererfüllt damit den Zielwert von 40 % laut Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020.

Die Erhöhung der Frauenquote auf 50 % wurde vom BMF als Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben realisiert. Darüber hinaus setzt der Bund, unterstützt durch die Frauenförderpläne und Maßnahmen der einzelnen Ressorts (Vgl. BKA, o.J.), seine Bemühungen fort, die Anteile der von Frauen besetzten Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen. (Vgl. BKA/BMKÖS, 2018)

Das BMF ist in den Gouverneursräten und Stimmrechtsgruppen der Weltbank (IBRD und IDA) und der Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB und AfDF) vertreten und nutzt dort aktiv seine Einflussmöglichkeiten in den jeweiligen Gremien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen.

Im BMAW liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien in den Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist, im Jahr 2022 bei 64,3 % und damit weit über dem Zielwert von 40 %. Dadurch wird auch eine Vorbildwirkung für den privatwirtschaftlichen Sektor erzielt und durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führenden Positionen auf die dadurch erzielbaren positiven ökonomischen Effekte aufmerksam gemacht. Die Erreichung des Ziels wird unter anderem durch das Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ (www.zukunft-frauen.at) unterstützt. Dieses fördert gezielt Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten. Sie werden durch eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und durch die Vermittlung von spezifischem rechtlichem und wirtschaftlichem Fachwissen vorbereitet. Bis Ende 2022 haben bereits insgesamt 449 Frauen das Führungskräfteprogramm absolviert.

Ergänzend dazu gibt es eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsrätinnen (www.aufsichtsratin.at), in der sich sowohl Absolventinnen von „Zukunft.Frauen“ als auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren können. Dies erleichtert die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen. Mit Ende 2022 haben sich bereits 864 Frauen in der Datenbank registriert.

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2022: 49,5 % Frauenanteil⁹¹) und dem Universitätsrat (2022: 46,8 % Frauenanteil) durch eine gesetzliche 50-%-Frauenquote⁹² und flankierende Maßnahmen (z. B. Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren) bereits annähernd Geschlechterparität erreicht werden. Ende 2022 wurden sieben von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet. Auch bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen ist, vor allem durch einen entsprechenden Fokus in den Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMBWF und den Universitäten (z. B. Umsetzung lebensphasenbezogener Karriereemodelle), eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei Professuren stieg im letzten Jahrzehnt von 21,6 % (2012) auf 29,4 % (2022). (Vgl. BMBWF, 2022)

Im Bereich der angewandten und unternehmensnahen FTI ist die Steigerung der Zahl der Beschäftigten als Wirkungsziel des BMK und des BMAW verankert, mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils von Frauen und der besseren Nutzung des damit vorhandenen Potenzials an Fachkräften.

Die Beschäftigung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich verzeichnet einen positiven Trend in Richtung einer höheren Partizipation von Frauen. Zudem sind die außeruniversitären Einrichtungen bemüht, mehr Frauen zu rekrutieren und damit bis dato erfolgreich.

Die Erhöhung des Anteils der Frauen wird von den Ministerien durch folgende Maßnahmen unterstützt bzw. aktiv forciert:

- BMBWF: Gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung (z. B. für Berufsbilder) für FTI sowie für Frauen in diesem Bereich.
- BMBWF: Forcierung von lebensphasenbezogenen Karrieremodellen und Stärkung der Genderkompetenz von an Personalauswahlverfahren beteiligten Personen.
- BMF: Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten werden die aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden einem laufenden Monitoring unterzogen sowie die Vorgaben des Ministerratsbeschlusses bei der Nominierung von BMF-Vertreterinnen und Vertretern in diesen Gremien entsprechend berücksichtigt.
- BMAW: Unterstützung von Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation im Rahmen des Innovatorinnen-Programms der FFG.
- BMK: Gezielte Aktivitäten zur Sichtbarmachung und Sensibilisierung von Frauen im Bereich FTI im Rahmen der Initiative FEMtech (wie z. B. die Expertin des Monats). (Vgl. FEMtech, 2020)

91 Dieser Fortschritt bei der Frauenpräsenz in Rektoraten ist besonders erfreulich und bemerkenswert, zumal diese für die Profilbildung der Universitäten und deren Positionierung im Europäischen Hochschulraum (haupt-)verantwortlich sind, zudem mit umfangreichen Budget- sowie Personalauswahlrechten ausgestattet und daher als Äquivalent zum Vorstand/der Geschäftsführung von privatwirtschaftlichen Unternehmen zu betrachten sind.

92 § 20a Universitätsgesetz 2002 idF BGBl. I Nr. 20/2021.

- BMK: Förderformate, die für Schülerinnen bzw. Studentinnen bzw. Dissertantinnen konzipiert wurden und Förderungen zur Unterstützung von Frauenkarrieren im Rahmen des Förderungsschwerpunktes Talente.
- BMK: Anhebung der Quote für durch Frauen abgegebene Beurteilungen in Bewertungsgremien von Projekten der FFG (im Jahr 2022 40 % bezogen auf alle Förderungsausschreibungen über alle Themen).
- BMAW: Das Gütesiegel equalitA zeichnet Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine aus, die Frauen innerbetrieblich fördern, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl innerbetrieblich als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter unterstützen. Zusätzlich werden einmal jährlich sechs Auszeichnungen „equalitA“ in drei Kategorien für die innovativsten innerbetrieblichen frauenfördernden Projekte an Gütesiegel-Organisationen verliehen.
- BMAW und BKA: Die MINT-Girls Challenge 2022/23 ist eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien im Bundeskanzleramt (BKA), des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft sowie der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken. Zielgruppe sind Mädchen und junge Frauen zwischen drei und 19 Jahren. Prämierungen gibt es in den Kategorien Kindergarten, Volksschule, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II.
- BMAW: Drehbuchwettbewerb 2.0 „Heldinnen in Serie“ für serielle Formate zur qualitativen Verbesserung der Darstellung von Frauenfiguren in den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft oder Technik in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, sowie zur Stärkung der Positionierung von Frauen in der Branche.

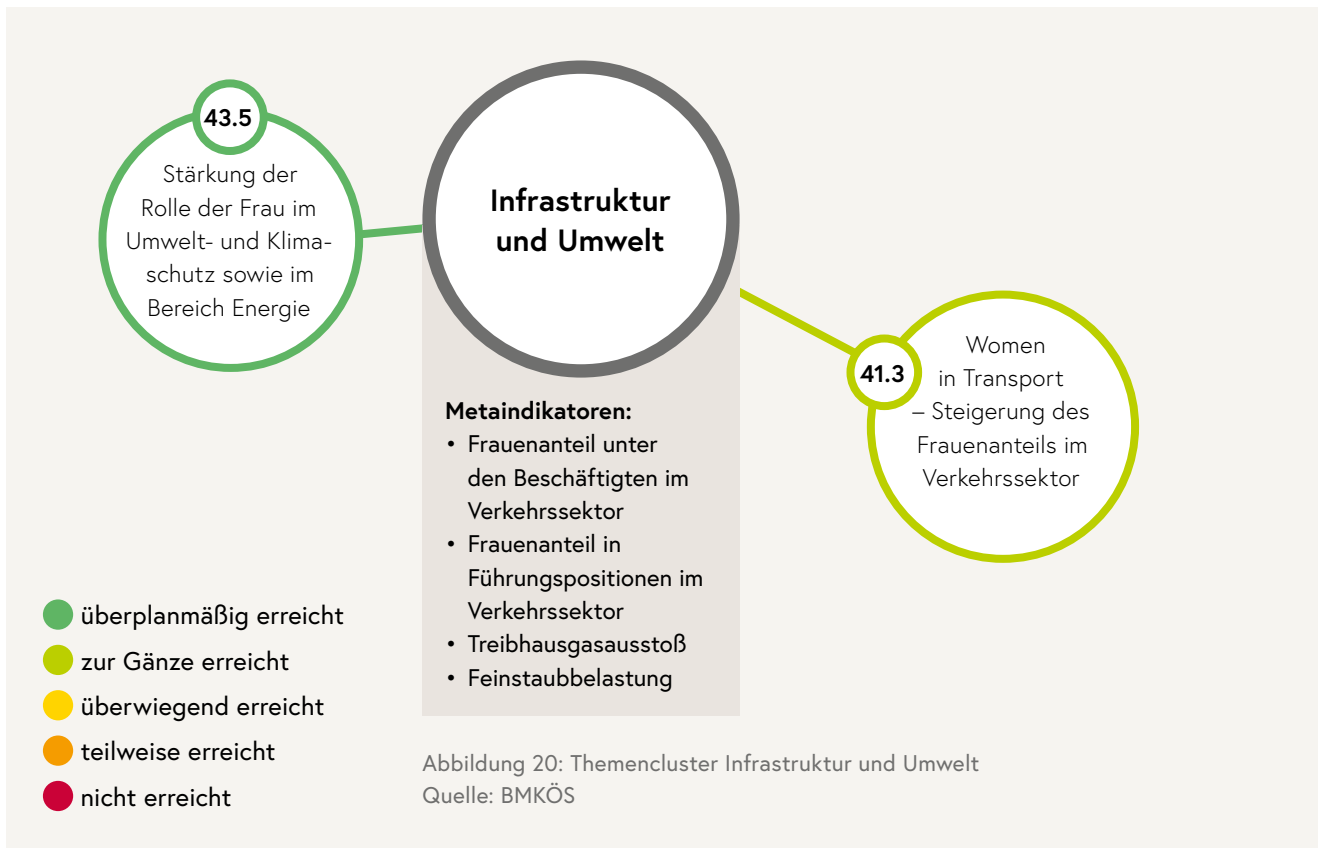
Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anteil Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten	25 %	27 %	27,5 %	27,3 %	25 %	26 %	25 %	26,4 %	25,7 %	24,6 %	18,9 %

Die Entwicklung der Projektleiterinnen in von der FFG geförderten Projekten zeigt eine Schwankung zwischen 24 % und 26 % über die Jahre hinweg und ist in den letzten drei Jahren (2020 bis 2022) dramatisch gesunken. Dies ist einerseits überwiegend auf eine veränderte Zusammensetzung der Grundgesamtheit (Breitbandförderungen waren 2022 im Gegensatz zu den Vorjahren mitumfasst) und andererseits auf eine veränderte Zusammensetzung des Förderportfolios zurückzuführen. Für die Folgejahre wird vorerst zumindest ein Wiedererreichen eines 25 %-Anteils angestrebt. Dennoch zeigt die

Implementierung genderspezifischer Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von FTI-Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen zeigen bereits Wirkung, es ist allerdings noch ein weiter Weg zur Erreichung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse.

Frauen sollen durch die oben genannten Maßnahmen in möglichst allen Bereichen, aber insbesondere in der Hochtechnologie und Wirtschaft besser unterstützt werden, um zumindest mittelfristig den Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken und eine Reduktion des Gender Pay Gap herbeizuführen.

11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitekturen der aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziele, die dem Themenbereich „Infrastruktur und Umwelt“ zugeordnet wurden, stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMK: Women in Transport – Steigerung des Frauenanteils im Verkehrssektor (UG 41 WZ 3)	1 Anteil weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor 2 Anteil weiblicher Beschäftigte in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor	• Umsetzung einer nationalen Plattform zu „Women in Transport“
BMK: Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie (UG 43 WZ 5)	1 Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie	• Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gender Mainstreaming bzw. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt- und Lebensqualität wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Lebens- und Umweltqualität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Männer und Frauen bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt. Dies ist bedingt durch eine genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, unterschiedliche Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten und durch einen unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und deren Verfügung.

Um die Klimakrise zu bekämpfen und um die Pariser Klimaziele, die EU-Energie- und Klimaziele bis 2020 und 2030 sowie die Klimaneutralität bis 2040 (national) respektive 2050 (EU) umzusetzen, muss Österreich umgehend Maßnahmen ergreifen. Frauen sind weltweit gesehen von den negativen Aspekten des Klimawandels oft stärker betroffen als Männer und daher wichtige Adressatinnen für Klimawandelanpassungsmaßnahmen.

Im Sinne einer nachhaltigen Verbesserung der Lebens- und Umweltqualität ist es daher von hoher Bedeutung, Luft, Wasser, Boden und den gesamten natürlichen Lebensraum zugänglich und sauber zu halten, die Temperaturveränderung durch den Klimawandel so gering wie möglich zu halten und den Auswirkungen der Folgen des Klimawandels insbesondere auf die Gesundheit der Menschen, die Lebensbedingungen, die Ernährungssicherheit und die Biodiversität präventiv zu begegnen.

Frauen zeigen tendenziell bei den die Lebensqualität beeinflussenden Aspekten wie Mobilität und Konsum ein umwelt- und klimafreundlicheres Verhalten als Männer und spielen daher eine wichtige Rolle im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie bei der Vermittlung von Wissen über relevante Maßnahmen im Alltag und als Multiplikatorinnen.

Auch eine verstärkte Sichtbarkeit von Frauen in der Energiewirtschaft und -forschung (u. a. durch Organisation von „all female panels“) sowie im Verkehrsbereich durch die nationale Plattform „Women in Transport“ sind anreizstiftende Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung in den entsprechenden Bereichen.

Im Bereich der Mobilität und im Transportwesen bedarf es einer Dekarbonisierung des gesamten Verkehrssystems, um die Umweltbelastungen und die klimaschädlichen Auswirkungen stark zu reduzieren. Die Verkehrspolitik in Österreich konzentrierte sich in der Vergangenheit lange Zeit auf den motorisierten Individualverkehr (MIV). Dadurch haben nach wie vor jene Bevölkerungsgruppen, die weniger mit dem Pkw unterwegs sind, reduzierte Mobilitätsmöglichkeiten. Studien haben belegt, dass dies überdurchschnittlich Frauen trifft, vor allem im höheren Alter und in peripheren Gebieten, wo andere Mobilitätsformen wie öffentliche Verkehrsmittel ausgedünnt sind. Darüber hinaus sind für komplexe Wegeketten mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln und für unterschiedliche Zwecke (Bring-, Hol- sowie Begleitwege) die Möglichkeiten zur Mobilität vielfach eingeschränkt. Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, braucht es Fortbewegungsmöglichkeiten, die auf die jeweiligen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern abgestimmt sind. Durch ausgeglichene Mobilitätsformen und nachhaltige Infrastrukturen kann ein adäquater Bei-

trag zu einem klimaneutralen Verkehrssystem geleistet werden. Qualitativ hochwertige Infrastrukturen/Mobilitätsformen spielen zudem eine zentrale Rolle für die Gesundheit und Sicherheit beider Geschlechter – wie z.B. durch Ausgestaltung und Design von Verkehrsmitteln im Hinblick auf Ergonomie und Anbringung von Airbags.

In der Verkehrs-Infrastrukturplanung bedeutet Gendergerechtigkeit, dass die an Planungsprozessen beteiligten Akteur:innen in allen Phasen des Planungsprozesses die Auswirkungen auf die gesellschaftlich geprägten sozialen Geschlechterrollen („Gender“) mitbedenken. Wissen und Bewusstsein über unterschiedliche Bedürfnisse der Geschlechter sind neben der Ausgestaltung der physischen Infrastruktur (z. B. bauliche Beschaffenheit von Haltestellen im ÖV, Ausgestaltung von Verkehrsmitteln etc.) und Service- und Dienstleistungsaspekten (z. B. Taktung, Flexibilität von Tarifen etc.) ein zentrales Handlungsfeld für gendergerechte Mobilität. Ziel ist ein gleichgestellter Zugang zur Mobilität für alle Geschlechter und somit auch Chancengleichheit. Darüber hinaus ist es wichtig, im Mobilitäts- und Mobilitätsforschungssektor für eine Gender-Awareness dahingehend zu sorgen, dass die Unterrepräsentation von weiblichen Beschäftigten, insbesondere auch in Führungspositionen, in dieser Branche als Handlungsauftrag an repräsentative Infrastrukturunternehmen zu verstehen ist. Die Erhöhung des Frauenanteils, sowohl unter den Beschäftigten als auch in Führungspositionen wird insgesamt zu verbesserten Rahmenbedingungen sowie Lebensrealitäten für Frauen und für mehr Bewusstseinsbildung in Bezug auf bestehende Ungleichheiten führen.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Im Themencluster Infrastruktur und Umwelt sind weder auf europäischer noch auf internationaler Ebene konkrete Indikatoren zur Messung der jeweiligen Genderwirkungsziele bekannt. Bei der Auswahl an Metaindikatoren wurde daher zum einen im Sinne einer internationalen Vergleichbarkeit berücksichtigt, welche Zielsetzungen bereits auf europäischer/internationaler Ebene vorhanden sind. Zum anderen wurden auf nationaler Ebene zwei Metaindikatoren im Bereich der Gendersensibilität definiert, welche aufbauend auf der Reichweite repräsentativer Unternehmen im Verkehrs- und Verkehrsforschungsbereich eine verstärkte Repräsentation von Frauen und somit mehr Chancengleichheit im Verkehrssektor bezwecken.

Die Zielerreichung der Clusterziele wird anhand von vier Metaindikatoren gemessen: Die Metaindikatoren 1 und 2 zur Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten und in Führungspositionen im Verkehrssektor dienen dazu künftig im Mobilitäts- und Mobilitätsforschungsbereich genderrelevante Maßnahmen zur Beseitigung einer Unterrepräsentation und somit einer Chancenungleichheit mitzudenken und weiter zu entwickeln. Die Metaindikatoren 3 und 4 zeigen die Entwicklung Österreichs im internationalen/ europäischen Vergleich im Hinblick auf die Erreichung der Klima-/ Umweltziele.

Metaindikator 1: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

$$\begin{array}{l} \text{Durchschnittswert} \\ \text{des Anteils weiblicher} \\ \text{Beschäftigte im} \\ \text{österreichischen} \\ \text{Verkehrssektor in \%} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Gesamtsumme aus den in repräsentativen öster-} \\ \text{reichischen Unternehmen im Verkehrssektor erhobenen} \\ \text{Werten des Frauenanteils an den Beschäftigten} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Anzahl der repräsentativen österreichischen} \\ \text{Unternehmen im Verkehrssektor} \end{array}}$$

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz⁹³ besonders in den Entscheidungsebenen entscheidend. Nur wenn jene Personen, die entscheiden, über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann Gendergerechtigkeit erzielt werden. Alle Akteur:innen sollen sich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und bei Maßnahmen darauf achten, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie eine Unterrepräsentation von Frauen vermieden und so das Ausmaß der Umweltbelastungen reduziert werden. Ziel ist es daher, mehr Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen und die Gendersensibilität bei den Entscheidungsträger:innen zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang wurde ab dem Jahr 2021 der Fokus speziell auf die höchsten Führungsebenen der BMK-Gesellschaften bzw. repräsentative Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen gelegt. Das Ziel war die Schärfung der Genderawareness auf der höchsten Entscheidungsebene. Insbesondere soll sich durch entsprechende Maßnahmen der Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten gesamt als auch in den Führungspositionen kontinuierlich erhöhen.

Das BMK hat zur positiven Unterstützung der Steigerung der Beschäftigungszahlen von Frauen und Erhöhung der Chancengleichheit im Verkehrssektor eine nationale Plattform zu „Women in Transport“ mit über 20 repräsentativen Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen initiiert und damit mehr Bewusstsein für die Notwendigkeit der Erhöhung der Frauenanteile im Mobilitätssektor geschaffen. Es wurden Plattformtreffen zum Austausch zu Best-Practice Maßnahmen durch das BMK organisiert. Weiters dient diese Plattform mittelfristig als Ideenpool für innovative Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen.

Es konnte somit im Jahr 2022 auf einer bewusstseinsbildenden Maßnahme mit 16 CEOs und Geschäftsführer:innen der folgenden repräsentativen Verkehrsunternehmen, Mobilitätsforschungs-Institutionen sowie weiteren Institutionen aufgebaut werden: AIT, ASFINAG, Austria Tech, Austro Control, FH OÖ, Flughafen Wien, Hafen Wien, Joanneum Research, ÖBB, Salzburg Research, Schienen Control, SCHIG GmbH, Klima- und Energiefonds, Via Donau, Wiener Linien und WKÖ Bundessparte Transport und Verkehr. Es wurde basierend auf der Erhebung unter den Plattformmitgliedern der nationalen Plattform

93 Genderkompetenz kann als die Kenntnis der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern sowie als das Bewusstsein für damit verbundene Ungleichheiten definiert werden.

„Women in Transport“ sowie auf den Ergebnissen der Diskussionen mit den Geschäftsführungen ein Maßnahmenbündel ausgearbeitet, welches als eigene „Declaration“ verabschiedet werden soll, zu deren Umsetzungsmaßnahmen sich die Unternehmen als Mitglieder der nationalen Plattform „Women in Transport“ bekennen.

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform stieg der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2022 auf über 26%. Mit der Erarbeitung und Unterzeichnung der „Women in Transport-Declaration“ inklusive eines umfassenden Maßnahmenbündels wurde das Ziel gesetzt, diesen Frauenanteil kontinuierlich zu erhöhen: zunächst auf 25% im Jahr 2022 und in den Folgejahren jährlich um jeweils mindestens 0,5%-Punkte. Dieses Ziel wurde jedenfalls erreicht.

Metaindikator 2: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

$$\begin{array}{l} \text{Durchschnittswert des} \\ \text{Anteils weiblicher} \\ \text{Beschäftigte in} \\ \text{Führungspositionen im} \\ \text{österreichischen} \\ \text{Verkehrssektor in \%} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Gesamtsumme aus den in repräsentativen öster-} \\ \text{reichischen Unternehmen im Verkehrssektor erhobenen} \\ \text{Werten des Frauenanteils an den Beschäftigten} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Anzahl der repräsentativen österreichischen} \\ \text{Unternehmen im Verkehrssektor} \end{array}}$$

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform lag der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen 2022 bei über 22%. Mit der Erarbeitung und Unterzeichnung der „Women in Transport-Declaration“ inklusive eines umfassenden Maßnahmenbündels wurde das Ziel gesetzt, diesen Frauenanteil kontinuierlich zu erhöhen: zunächst auf 21% im Jahr 2022 und in den Folgejahren jährlich um jeweils mindestens 0,5%-Punkte. Dieses Ziel wurde jedenfalls erreicht.

Sowohl die Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ als auch andere weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen trugen zur positiven Entwicklung des Anteiles der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor bei.

Metaindikator 3: Treibhausgasausstoß

Kennzahl: Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich⁹⁴

⁹⁴ Austria's national inventory report 2022, REP-0811; Wien 2022.

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	in Mio. t CO ₂ -Äquivalent										
Gesamt (ohne Emissionshandel)	56,8	50,3	48,5	49,3	50,8	51,5	50,4	50,4	46,9	48,8	45,9 ⁹⁵

Im Zielzeitraum 2013–2020 war ein EU-rechtlich vorgegebener Zielpfad (gemäß EU Effort-Sharing Entscheidung⁹⁶) einzuhalten. Zielpfadüberschreitungen in einzelnen Jahren konnten durch Guthaben aus der Unterschreitung in den übrigen Jahren kompensiert werden, insgesamt wurde die Reduktionsverpflichtung eingehalten.⁹⁷ Für die Jahre 2021–2030 wurden mit der Effort-Sharing-Verordnung (EU) 2018/842 die nationalen Reduktionsziele für 2030 und mit Durchführungsbeschluss der Kommission (EU) 2020/2126 die Zielpfade festgelegt. Im Jahr 2021 betrugen die gesamten Treibhausgasemissionen Österreichs (ohne LULUCF = Land Use, Land Use Changes and Forestry –Landnutzung, Landnutzungsänderung und Forstwirtschaft) 77,5 Mio. t CO₂-Äquivalente. Im Vergleich zum Basisjahr 1990 sind damit die THG-Emissionen um 1,9 % gesunken. Im Vergleich zu 2020 sind die Emissionen um 4,9 % gestiegen, allerdings muss dabei auch der Effekt aufgrund der wirtschaftlichen Erholung nach der Corona-Pandemie berücksichtigt werden.

Die Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems liegen im Jahr 2021 bei 48,8 Mio. Tonnen; sie lagen minimal über dem Zielwert. Die geringfügige Überschreitung kann mit der voraussichtlichen Gutschrift im Folgejahr 2022 kompensiert werden.

Um den Treibhausgasausstoß langfristig zu reduzieren, ist der Umstieg auf erneuerbare Energieträger und die weitere Steigerung der Energieeffizienz essentiell. Nur damit kann eine vollständige Dekarbonisierung des Energiesystems bis 2050 vollzogen und ein angemessener Beitrag zur Einhaltung der Ziele aus dem Übereinkommen von Paris erbracht werden.

Der Verkehr ist, mit einem Anteil von 44 % der nationalen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (Jahr 2021) der emissionsstärkste Sektor. Um die Klimaziele gemäß Pariser Abkommen zu erreichen, müssen vor allem Maßnahmen im Verkehrsbereich verstärkt getroffen werden. Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege/Radwege/Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO₂-armer bzw. CO₂-freier Verkehrsmittel in Verbindung mit erneuerbaren Energiequellen (Bahn, Elektromobilität). Dabei sollte auch auf die Verringerung weiterer Umweltbelastungen (wie Lärm, Luftschadstoffe etc.) geachtet werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung haben. Weitere wesentliche Verursacher sind der Sektor Energie und Industrie sowie der Gebäudesektor.

95 Nahzeitprognose der österreichischen Treibhausgasemissionen für das Jahr 2022. Umweltbundesamt, Report REP-0969; Wien, 2023.

96 Entscheidung Nr. 406/2009/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2009 über die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen mit Blick auf die Erfüllung der Verpflichtungen der Gemeinschaft zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bis 2020.

97 Klimabericht 2022. Umweltbundesamt, Report REP-0816; Wien, 2022. (Kapitel 2.2).

Die österreichische Bundesregierung hat mit dem „Integrierten nationalen Energie- und Klimaplan für Österreich“ (NEKP) einen umfassenden Maßnahmenplan zur Erreichung der Klimaziele 2030 entwickelt und diesen Ende 2019 an die Europäische Kommission übermittelt. Im Regierungsprogramm 2020–2024 wird das Ziel der Klimaneutralität Österreichs bis 2040 durch eine ambitionierte Klima- und Energiepolitik angestrebt. Insbesondere im Verkehrssektor ist dafür eine Trendwende bei den CO₂-Emissionen notwendig. Der NEKP muss gemäß den Vorgaben der EU Governance-Verordnung betreffend Energieunion und Klimaschutz (Verordnung (EU) 2018/1999) bis Mitte 2024 aktualisiert und an neue Zielsetzungen angepasst werden; die öffentliche Begutachtung des Entwurfs zum überarbeiteten NEKP wurde im Juli 2023 eingeleitet.⁹⁸

Zur Förderung von effektiven Maßnahmen zum Klimaschutz im Familien- und Lebensalltag sollten besonders Frauen als Akteurinnen des Wandels im Fokus stehen. Sowohl national als auch im internationalen Kontext gibt es Projekte, die speziell auf Frauen in ihren jeweiligen Lebenssituationen ausgerichtet sind und sie in ihrer wichtigen Rolle als Multiplikatorinnen unterstützen. Die Zielgruppe dabei sind in laufenden nationalen Projekten vor allem sozial benachteiligte Gruppen (Migrantinnen, Asylwerberinnen sowie bildungsbenachteiligte Frauen). Dabei wird den Teilnehmerinnen in Workshops bewusstgemacht, dass durch einfache Maßnahmen im Alltag einerseits viel Geld gespart werden kann sowie die Gesundheit und Lebensqualität gesteigert werden können und gleichzeitig die Umwelt und das Klima geschützt werden. Weitere nationale Schwerpunkte sind Mobilität und nachhaltige Materialien sowie die bestmögliche Nutzung von sozialen Medien zur Verbreitung von Informationen zum Klimaschutz. International unterstützt Österreich Klimaprojekte, die auf Frauen im ländlichen Raum fokussieren und Maßnahmen zur Minderung von Emissionen als auch zur Anpassung an den Klimawandel fördern. Bei diesen Projekten wird das traditionelle Wissen der Frauen über Ökosysteme und nachhaltige Bewirtschaftungsmethoden besser nutzbar gemacht, indem ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen gestärkt wird.

Metaindikator 4: Feinstaubbelastung

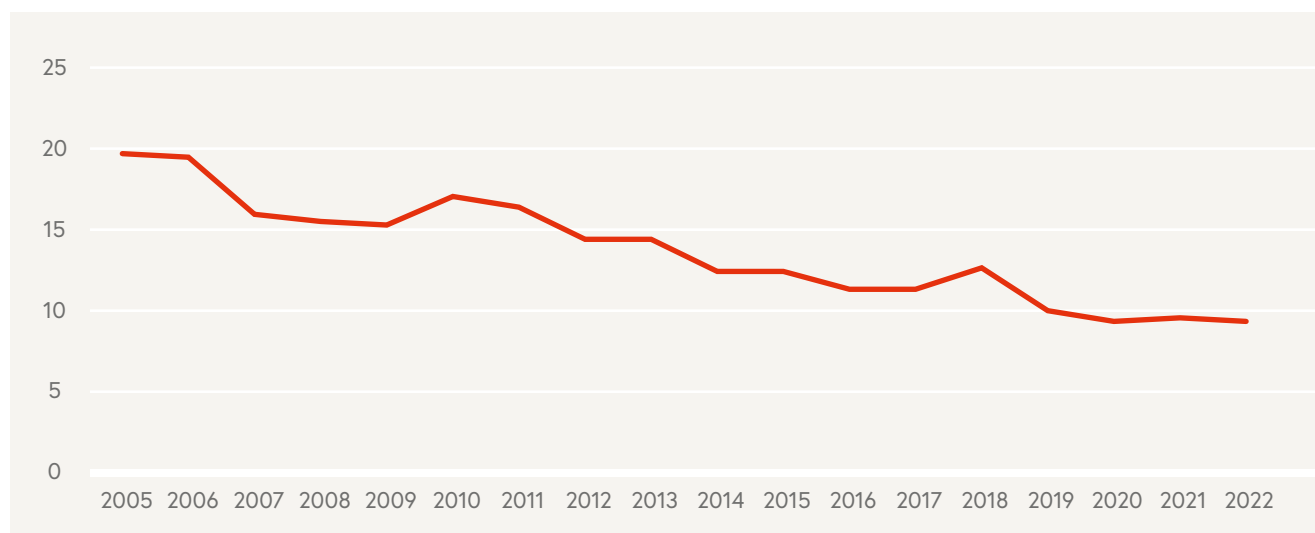
Feinstaub (Kennzahl: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM_{2,5} Exposition⁹⁹) zählt zu den gefährlichsten Luftschadstoffen für die Gesundheit, da die Staubteilchen vielfältige schädliche Wirkungen in den Atemwegen und – mittels entzündlicher Prozesse – im ganzen Körper entfalten. Je nach Größe der Feinstaubteilchen sind die oberen beziehungsweise unteren Atemwege betroffen. Sehr kleine Partikel können mit der Atemluft über die Atemwege bis zur Lunge gelangen und sogar die Lungenbläschen erreichen. Die Belastung der Außenluft durch zahlreiche Schadstoffe konnte in Österreich in den letzten 20 Jahren massiv verringert werden. Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen

98 Online verfügbar unter: www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt aufgerufen am 06.08.2022).

99 Die PM_{2.5}-Belastung wurde als jährlicher bevölkerungsgewichteter Mittelwert festgelegt. vgl. www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25.

belegen, dass Gesundheitseffekte bei einer Exposition von Feinstaub deutlich unterhalb der derzeitigen Grenzwerte auftreten. Zudem gibt es keine Schwellenwerte, unter denen keine Wirkungen zu erwarten sind. Studien zeigen auch, dass bei Schwangeren, die einer hohen Konzentration an Feinstaub ausgesetzt sind, das Risiko einer Frühgeburt steigt. Die Feinstaubbelastung stellt somit weiterhin ein ernsthaftes gesundheitliches Risiko dar. Die aktuelle Belastung der Bevölkerung in Österreich durch Feinstaub PM2.5 führt statistisch gesehen jährlich zu 36 vorzeitigen Todesfällen je 100.000 Einwohnern¹⁰⁰. Die PM2,5-Exposition der österreichischen Bevölkerung zeigt zwischen 2005 und 2022 eine signifikante Abnahme von 19,3 auf 9,5 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ¹⁰¹. Die jährlichen Veränderungen werden dabei jedoch auch durch die unterschiedlichen meteorologischen Bedingungen mitbestimmt.

Abbildung 21: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich



Quelle: Umweltbundesamt

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Im Bereich Verkehrsplanung und -steuerung konnte bis zum Jahr 2021 durch gezielte Schulungen der BMK-Mitarbeitenden in Sachen Gendergerechtigkeit das angestrebte Ziel vollständig erreicht werden. Ab dem Jahr 2021 wurde darüber hinaus ein noch weitreichenderer Ansatz zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich Gendersensibilität geschaffen, in dem die CEOs/Geschäftsführer:innen von 16 repräsentativen Verkehrsunternehmen bzw. Mobilitätsforschungs-Institutionen an Workshops im Rahmen der nationalen Plattform „Women in Transport“ teilgenommen haben. Zur kontinuierlichen Steigerung der Frauenquote und Beseitigung einer faktischen Unterrepräsentation sowohl unter den

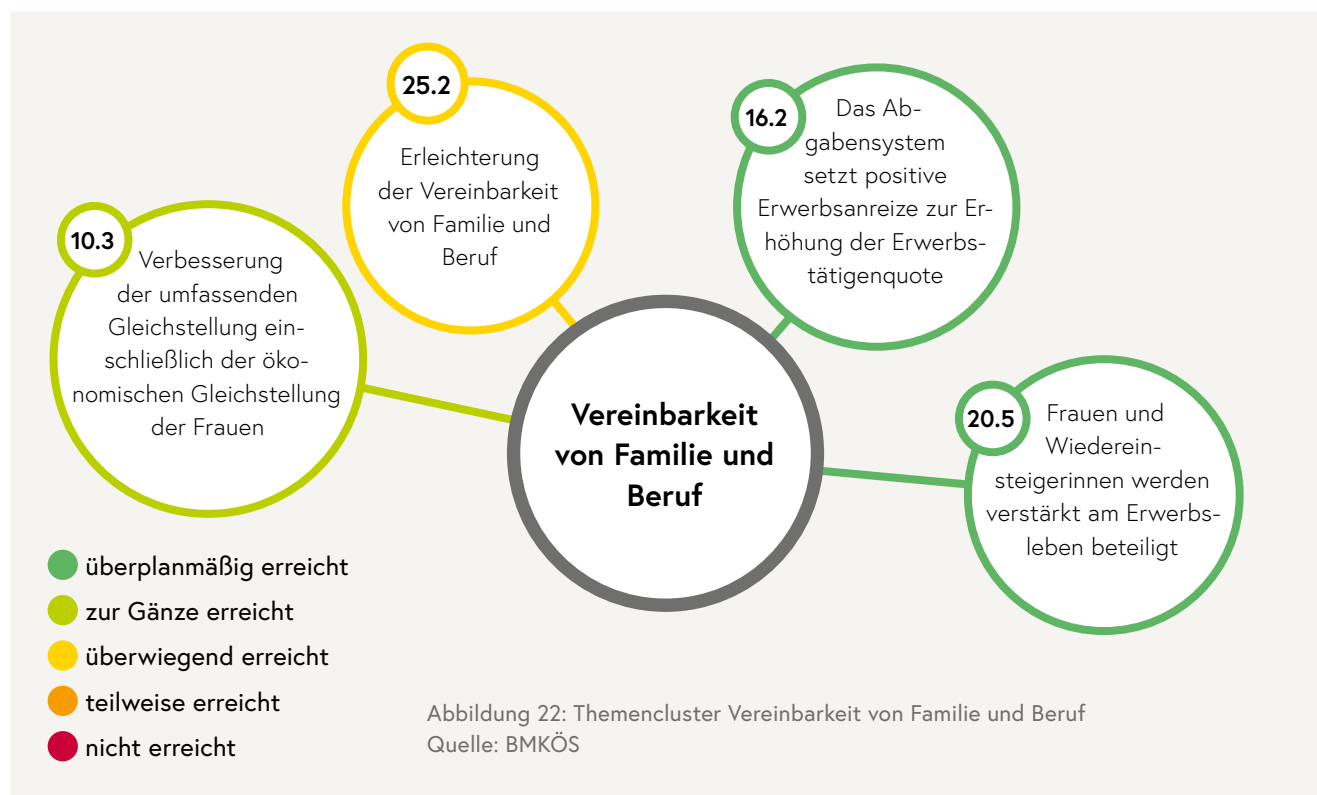
¹⁰⁰ www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-3-gesundheit-und-wohlergehen/unterziel-39#c5258.

¹⁰¹ vgl. www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-11-nachhaltige-staedte-und-gemeinden/unterziel-116#c9367.

Beschäftigten insgesamt als auch in den Führungspositionen, wurde im Rahmen der vom BMK initiierten nationalen Plattform zu „Women in Transport“ ein Maßnahmenpaket ausgearbeitet, welches als „declaration“ von allen Mitgliedern der Plattform unterstützt werden soll.

Im Klimaschutz wurde der bereits in den Vorjahren erfolgreich eingeschlagene Weg durch Fortführung bzw. Umsetzung mehrerer Projekte in Österreich und in Entwicklungsländern zur Stärkung der Rolle der Frau fortgesetzt. Es ist geplant, derartige Projekte weiterhin auszuweiten und um weitere Elemente, wie Gewaltprävention, zu ergänzen sowie neue Projekte zu starten. Zugleich wurden die Bemühungen auf den Umweltschutz sowie den Bereich Energie ausgeweitet.

12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitekturen der aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziele, die dem Themenbereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zugeordnet wurden, stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	- Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 - Erstellung der Gleichbehandlungsberichte
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote (UG 16 WZ 2)	1 Bruttolohnsumme 2 Erwerbstätigenquote Gesamt 3 Erwerbstätigenquote Frauen 4 Erwerbstätigenquote Männer 5 Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer	- Erhöhung des Familienbonus Plus und des Kindermehrbetrages - Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMAW: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5)	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre	• Implementierung von zeitgemäßen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten • Maßnahmen zur Frauenförderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen • Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BKA: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2)	1 Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen 2 Erwerbsquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 3 Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	• Steigerung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld durch gezielte Informationsmaßnahmen (Homepage, Broschüre, Mutter-Kind-Pass-Begleitbroschüre, Infoblätter)

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt als wichtiges gesellschaftspolitisches Anliegen und ist bereits seit einiger Zeit in den Fokus von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft gerückt.

Als zentraler Lebensbereich stellt die Familie im Leben der meisten Menschen eine stabile Konstante dar. Das gesellschaftliche Zusammenleben hat sich in den vergangenen Jahrzehnten jedoch deutlich gewandelt. Neue Familienformen haben sich etabliert, die Zahl der „traditionellen“ Kleinfamilien ist gesunken, der Anteil der nichtehelichen Lebensgemeinschaften und der Patchwork-Familien ist gestiegen und die Ansprüche an Kindererziehung sind gewachsen. Veränderungen zeigen sich auch in der Arbeitswelt, die einerseits ein Mehr an Flexibilität verlangt und dies andererseits auch ermöglicht. Dies führt zu neuen Herausforderungen, bringt aber auch Chancen.

Aufgabe der Politik ist es, mit verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen Rahmenbedingungen zu gestalten, die das Familienleben unterstützen und fördern. Nachdem Familien und deren Lebensrealitäten sehr heterogen sind, braucht es differenzierte Angebote, damit unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt werden können und die Erfordernisse des Familienalltags mit den Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können. Zentral ist, dass sich jede Familie für ihr eigenes individuelles Lebensmodell im Sinne der Wahlfreiheit entscheiden kann.

Mit dem bestehenden Maßnahmenmix aus finanziellen Leistungen, Kinderbildungs- und -betreuungsangeboten sowie Angeboten für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt sollen Familien in unterschiedlichen Familienphasen angemessen unterstützt werden. Während der Covid19-Pandemie und gegen die aktuelle Teuerung hat die Politik zusätzliche Maßnahmen gesetzt, um Familien in dieser schwierigen Zeit bedarfsgerecht zu entlasten.

Die ressortspezifischen Maßnahmen, die im Themencluster „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zusammengefasst sind, spiegeln das breite Spektrum des Handlungsfeldes wider.

Basis der einzelnen Maßnahmen sind die Wirkungsziele, die als Gleichstellungsziele in den jeweiligen Bundesvoranschlägen der Ressorts ausgewiesen sind. Sie lauten: „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (UG 25), „Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt“ (UG 10), „Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote“ (UG 16) sowie „Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt“ (UG 20).

Die Sektion Familie und Jugend im Bundeskanzleramt rückt die partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit, die bessere Teilnahme von Eltern am Arbeitsmarkt und die raschere Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung in den Blickpunkt. Im Fokus des Gleichstellungsziels der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt stehen frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte der Vereinbarkeit. Das Wirkungsziel des Bundesministeriums für Finanzen hat eine bessere Verteilung nicht nur der bezahlten, sondern auch der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zum Thema. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft setzt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik beim Thema Vereinbarkeit vor allem auf die Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg.

Übergeordnete Metaindikatoren für das gesamte Themencluster

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Während in früheren Berichten allgemeine familienpolitische Projekte, das Kinderbetreuungsgeld und der Ausbau der elementaren Kinderbildung und -betreuung als ressortspezifische Maßnahmen im Vordergrund der Berichtslegung standen, beschreibt der aktuelle Bericht eine Reihe von Maßnahmen, die auf einen weiteren Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen und zwar auf den erleichterten beruflichen Wiedereinstieg von Frauen.

Die Definition von Metaindikatoren für das gesamte Themencluster ist nach wie vor eine Herausforderung, für die noch entsprechende Vorschläge ausstehen.

Es gibt allerdings Überschneidungen bei einzelnen Kennzahlen, die in Richtung von Teilzielen weisen könnten. So etwa dienen Daten zur Erwerbsbeteiligung als Kennzahlen in der UG 25, der UG 16 und der UG 20 als Parameter für Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung. Konkret sind das:

- die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (UG 25),
- die Teilzeitquote: Verhältnis der Teilzeitquoten unselbstständig beschäftigter Frauen und Männer; Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15–64 Jahre) (UG 16) sowie

- die Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) und die Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) (UG 20).

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

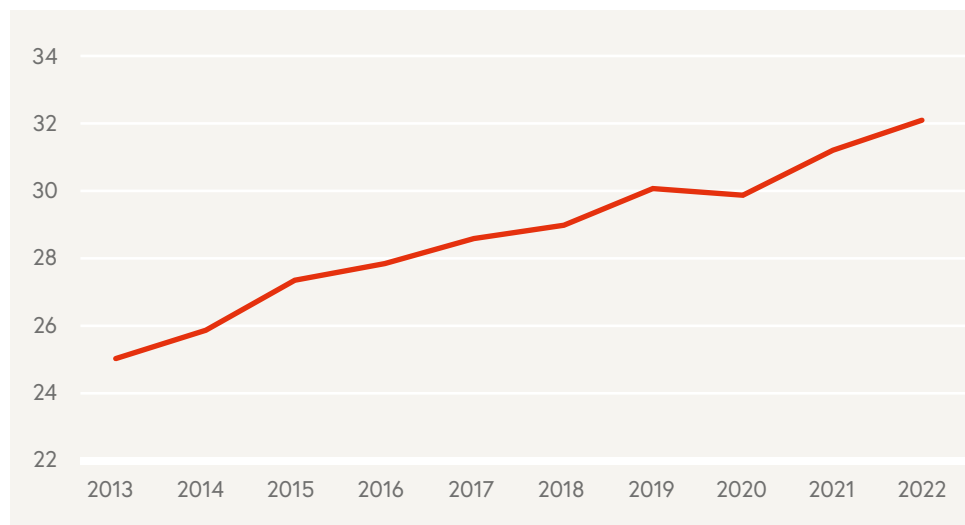
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, bei dem neben den entsprechenden Rahmenbedingungen, welche die Politik schafft und die u. a. von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, individuelle Werthaltungen und Einstellungen der Zielgruppe sowie gesellschaftlich verankerte Rollenbilder eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Für die Praxis bedeutet dies, dass Veränderungen Zeit brauchen und ein Wandel empirisch oft erst mittel- oder langfristig deutlich wahrnehmbar ist.

Dennoch kann festgehalten werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich sukzessive verbessern. Dies wird nicht zuletzt durch die von den zuständigen Ressorts gesetzten Maßnahmen gewährleistet, die aus unterschiedlichen Zugängen und Anknüpfungspunkten auf die Zielsetzung hinwirken.

Im Bundeskanzleramt, Sektion Familie und Jugend, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Ein erklärtes Ziel der Bundesregierung ist der Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes. Adäquate Plätze, die in entsprechender Qualität, mit geeigneten Öffnungszeiten und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, sind eine wesentliche Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein wichtiges Kriterium dabei ist, dass sie mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern kompatibel sind. Ein wesentlicher Hinweis darauf ist, wenn sie dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entsprechen. VIF-konforme Einrichtungen haben regelmäßig (mindestens 5 Tage pro Woche und 45 Wochenstunden) und ganzjährig (mindestens 47 Wochen pro Jahr) geöffnet. Die elementare Kinderbildung und -betreuung erfolgt durch qualifiziertes Personal und es wird Mittagessen angeboten.
- Seit Beginn der Ausbauoffensive hat sich die Besuchsquote der Unter-Dreijährigen mehr als verdoppelt und das Angebot an Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten hat sich vor allem bei der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen deutlich erhöht.
- Bis zum 4. Quartal 2023 soll die Besuchsquote für die Unter-Dreijährigen von aktuell 32,1% (Kindergartenjahr 2022/23) auf rund 33% unter Berücksichtigung der Tageseltern steigen, somit hätte Österreich das bisherige Barcelona-Ziel der EU (33%) auch in dieser Altersgruppe erreicht.

Abbildung 23: Betreuungsquote für die Unter-Drei-Jährigen in %



Quelle: BKA

- Seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes wurden auch die Öffnungszeiten verlängert, auch wenn in den Jahren 2021/22 und 2022/23 ein Rückgang bzw. eine Stagnation zu beobachten war. 49,6 % der Kindergartenkinder und 58,7 % der Unter-Dreijährigen besuchen Einrichtungen, deren Öffnungszeiten mit einer Vollbeschäftigung beider Elternteile vereinbar sind. Der Ausbau ermöglicht vor allem Frauen, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Sie bewältigen jedoch weiterhin den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit und sind zunehmend in Teilzeit beschäftigt.
- In den Kindergartenjahren 2018/19 bis 2021/22 wurden den Ländern vom Bund insgesamt 552,5 Mio. Euro für den Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes, das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr und die frühe sprachliche Förderung zur Verfügung gestellt. Die Länder selbst investierten in diesem Zeitraum weitere 143 Mio. Euro für diese Zwecke. Auch in den nächsten 5 Kindergartenjahren (2022/23 bis 2026/27) wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und die Bundesmittel auf insgesamt 1 Mrd. Euro erhöht. Weiters können nicht verbrauchte Mittel aus der Bund-Länder-Vereinbarung 2018/19 bis 2021/22 in der Höhe von 32,3 Mio. Euro für den quantitativen und qualitativen Angebotsausbau weiterverwendet werden.
- Seit Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos (für Geburten ab 1. März 2017) können Eltern die Dauer des Leistungsbezuges noch flexibler an ihre individuelle Lebens-, Berufs- und Einkommenssituation sowie an ihre Zukunftspläne anpassen. Eltern, die sich den Bezug der Leistung partnerschaftlich (im Verhältnis 40:60 bis 50:50) teilen, profitieren von einem zusätzlichen Partnerschaftsbonus (je 500 Euro pro Elternteil).
- Der Partnerschaftsbonus kann sowohl beim Kinderbetreuungsgeldkonto als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld geltend gemacht werden. Erwerbstätige Väter, die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes intensiv und

ausschließlich der Familie widmen und vor allem auch ihre Partnerin unterstützen, erhalten in Form eines Familienzeitbonus eine zusätzliche finanzielle Unterstützung. Dies gilt entsprechend auch für gleichgeschlechtliche Eltern. Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen „Papamonat“ mit September 2019 wirkt als weiterer Impuls für die Inanspruchnahme eines Familienzeitbonus. Die Neuerungen beim Kinderbetreuungsgeld wurden begleitend evaluiert. Die Evaluierungsberichte können auf der Homepage des Bundeskanzleramtes abgerufen werden.¹⁰²

- Um das Kinderbetreuungsgeld an die individuelle Lebenssituation anzupassen, bietet der Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner des BKA, Sektion Familie und Jugend, die Möglichkeit, zahlreiche unterschiedliche Optionen durchzurechnen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal gelingen kann.
- Großzügige Zuverdienstregelungen sind ein weiterer Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So darf etwa während des Bezugs von pauschalem Kinderbetreuungsgeld der jährliche Zuverdienst bis zu 60 % der Letzteinkünfte betragen (= individuelle Zuverdienstgrenze), wodurch etwa eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird.
- Mit der automatischen jährlichen Valorisierung der Familienleistungen (für Geburten ab 1. Jänner 2023) wurde ein historischer Schritt gesetzt. Zu den Leistungen, die automatisch an die Inflation angepasst werden, zählen auch das Kinderbetreuungsgeld und der Familienzeitbonus.
- Um die Zuverdienstmöglichkeiten während des Leistungsbezugs und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, wurden auch die Zuverdienstgrenzen beim Kinderbetreuungsgeld-Konto, beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und bei der Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld erhöht.
- Zur Stärkung der Väterbeteiligung entfällt die Anrechnung des Familienzeitbonus auf ein später bezogenes Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. Jänner 2023.
- In Österreich wird rund alle 10 Jahre ein Familienbericht veröffentlicht. Der Bericht beleuchtet die Situation von Familien in Österreich und setzt sich dabei auch mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander. 2021 wurde der 6. Österreichische Familienbericht 2009–2019 „Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich“ vorgestellt. Aufbauend auf dem 6. Österreichischen Familienbericht startete die Sektion Familie und Jugend des Bundeskanzleramtes im Jahr 2022 die Veranstaltungsreihe FAMILIENPOLITISCHE GESPRÄCHE. Die Auftaktveranstaltung fand zum Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt. Bei einer weiteren Veranstaltung zu „Rollenbilder im Wandel – eine Bestandsaufnahme“ wurde über Chancen für mehr Vereinbarkeit in der neuen Arbeitswelt („New Work“) diskutiert.
- Gemeinsam mit der Frauensektion wurde die nunmehr 4. Zeitverwendungsstudie beauftragt, deren Ergebnisse 2023 vorliegen sollen (siehe unten).

102 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html (zuletzt aufgerufen am 03.07.2023).

- Die Familie & Beruf Management GmbH (FBG), die zu 100 % im Eigentum des Bundes steht, leistet mit den angebotenen Zertifizierungen sowie der Durchführung des Staatspreises „Familie & Beruf“ einen wichtigen Beitrag für eine familienfreundliche Arbeitswelt und damit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Zertifizierung berufundfamilie beispielsweise ist ein maßgeschneidertes Instrument für Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen (ab 5 Mitarbeitenden) und Rechts- und Unternehmensformen. Im Rahmen der Zertifizierungen werden familienfreundliche Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen, individuell angepasst an die Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Unternehmen, angeboten.
- Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ hat bereits mehr als 770 Unternehmen und Gemeinden als Partnerinnen und Partner. Ziel dieser Initiative ist es, eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu schaffen und durch gemeinsames Engagement und Vernetzung einen Bewusstseinswandel für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich herbeizuführen. Schwerpunkte des Netzwerkes liegen u. a. auf familienfreundlichem Employer Branding, Kinderbetreuung, aktiver Vaterschaft und Women Empowerment in der Technologie. Die Netzwerkpartnerinnen und -partner werden bei der Entwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensräume mit Informationen, Erfahrungsberichten, Best Practices und Vernetzungsaktivitäten unterstützt. Siehe dazu auch: www.familieundberuf.at bzw. www.unternehmen-fuer-familien.at.
- Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen“ und der „Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung. Tipps & Beispiele von und für Unternehmen“ helfen Unternehmen bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit sowie Kinderbildungs- und betreuungsangeboten. Die Broschüren werden regelmäßig aktualisiert und wurden im Jahr 2023 neu aufgelegt.

Im Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Im Rahmen der europaweiten Erhebungswelle „Harmonised Europe Time Use Surveys (HETUS) 2020“ wurde von Oktober 2021 bis Jänner 2023 eine Zeitverwendungserhebung durch die Statistik Austria durchgeführt. Die Ergebnisse der Erhebung werden im Laufe des Jahres 2023 vorliegen.
- Im Rahmen des EU-Kooperationsprojektes TRAPEZ (www.trapez-frauen-pensionen.at) wurden als Ansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede unter anderem Informationsmaterialien für (werdende) Eltern und pflegende Angehörige, aber auch für Betriebe, sowie deren Möglichkeiten zur Vereinbarkeit und einer besseren ökonomischen Absicherung entwickelt. Die regelmäßige Neuauflage und Verteilung dieser Informationsangebote, die auch niederschwellige Informationsvideos umfassen, wird laufend fortgesetzt.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und damit auch für die eigenständige finanzielle Absicherung im Alter zentral.

Die Broschüre der Frauensektion „Frauen und Pensionen“ informiert über die Auswirkungen von Lebensentscheidungen auf die Pensionshöhe sowie über die Möglichkeiten, die eigene Pension zu erhöhen. Die Broschüre, eine Kurzfassung und eine Leicht-Lesen-Version werden jährlich aktualisiert und österreichweit Beratungsstellen zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2022 enthielt die Broschüre erstmals auch spezifische Informationen für selbstständig Erwerbstätige, 2023 wurden die Informationsangebote noch um weitere Folder und Postkarten ergänzt (s. dazu www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-und-pensionen.html).

- Zahlreiche Anfragen im Frauenservice der Frauensektion zu Vereinbarkeit zeigen den nach wie vor großen Bedarf auf, Vereinbarkeit sowie Informationsmöglichkeiten stetig weiterzuentwickeln und deuten ebenfalls darauf hin, dass Vereinbarkeit ein zentrales Thema bei Frauen und in Familien ist. Die Corona-Pandemie verdeutlichte diesen Bedarf.
- Im Rahmen des 2022 initiierten Förderungsaufrufes¹⁰³ zur Stärkung von Mädchen und Frauen in der digitalen Welt und Diversifizierung ihrer Ausbildungswege und Berufswahl mit Fokus auf Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) wurden insgesamt 17 Projekte ausgewählt. Im Fokus des Förderungsaufrufes stand die Vermittlung von digitalen Kompetenzen, die Sensibilisierung in Bezug auf Geschlechterstereotypen im Netz einschließlich Gefahren im digitalen Raum sowie Bewusstseinsbildung hinsichtlich Ausbildungsmöglichkeiten vor allem im MINT-Bereich. Die von November 2022 bis Dezember 2023 laufenden Projekte leisten einen Beitrag dazu Rollenverhältnisse zu hinterfragen, aufzubrechen und Mädchen und Frauen dazu zu ermächtigen, ein selbstbestimmtes und ökonomisch unabhängiges Leben zu führen.
- Im 2021 initiierten Förderaufruf zum Thema „Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“ wurden insgesamt 13 Projekte ausgewählt, die von November 2021 bis Dezember 2022 durchgeführt werden. Das Projekt „3G – Gemeinsam gegen Gewalt, weil Prävention wirkt!“, das sich die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit und die Auswirkung auf die familiären Beziehungen zum Projekthalt genommen hat, kann in diesem Kontext beispielgebend angeführt werden. Hier wird auch Mental Load – als Begriff zur Geschlechtergerechtigkeit, der das Denken, Planen und die Verantwortungsübernahme vor allem durch Frauen für Aufgaben in den Bereichen Familie und Beziehung meint – explizit mit adressiert.
- Der im ersten Quartal 2022 durch die Frauenministerin gegründete Österreichische Frauenfonds „LEA – Let’s Empower Austria“ verfolgt das Ziel frauenspezifische Anliegen in allen Gesellschaftsbereichen voranzutreiben. Eine zentrale inhaltliche Säule ist die Vermittlung von Wissen als Basis für informierte persönliche Entscheidungen – u. a. werden kostenlose Seminare für Frauen und interessierte Personen zu den Themen wie etwa österreichische Pensionslandschaft, Gehaltsverhandlung oder Mental Load angeboten.

¹⁰³ www.bundestkanzleramt.gv.at/service/foerderungen-des-bundestkanzleramtes/frauenprojektfoerderungen/foerderaufruf_mint_finanzkompetenzen.html

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft setzt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

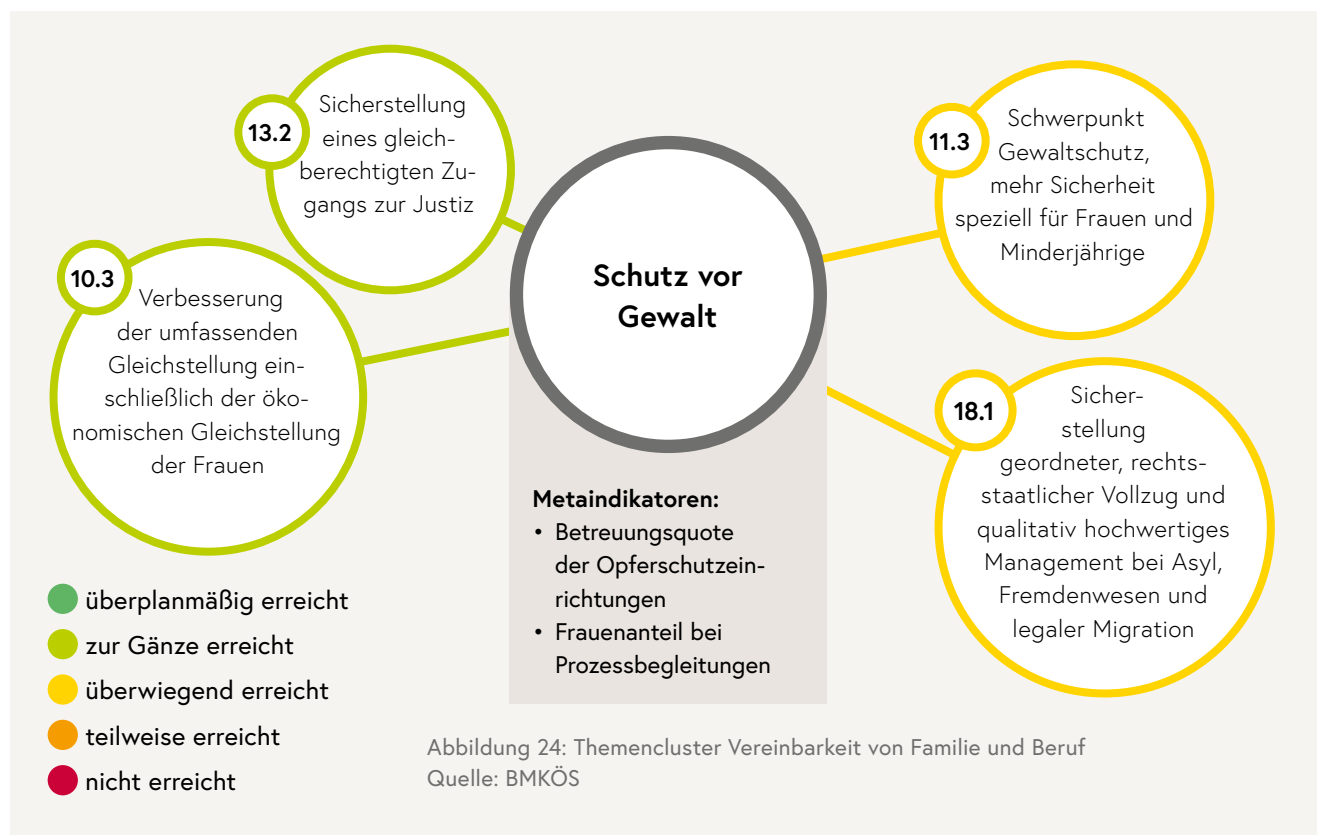
- Die Rahmenbedingungen und das Umfeld am Arbeitsmarkt verändern sich ständig und stellen beim beruflichen Wiedereinstieg eine komplexe Herausforderung dar. Damit insbesondere Frauen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung möglichst schnell wieder in das Berufsleben zurückkehren können, ist es wichtig, eine aktive und fördernde Haltung einzunehmen und niederschwellige Informationsangebote anzubieten.
- Neben den Förderungen und Beihilfen des Arbeitsmarktservice (AMS) im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit dem Programm „Wiedereinstieg unterstützen“ speziell gefördert. Die umfassende und zielgruppenspezifische Betreuung erfolgt in allen regionalen Geschäftsstellen des AMS durch besonders qualifizierte Beraterinnen und Berater sowie im Rahmen von speziellen Informationsveranstaltungen, die gezielt auf den Wiedereinstieg vorbereiten.
- Speziell für Frauen gibt es darüber hinaus das AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“. Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz sowie die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung.
- Im Jahr 2022 hat das AMS insgesamt rund 47.000 Frauen während des Wiedereinstiegs durch eine Förderung oder Beihilfe unterstützt.
- Die Möglichkeit einer professionellen Kinderbetreuung ist wesentlich, damit insbesondere für Frauen nach einer karenzbedingten Unterbrechung der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingt. Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe steht vom AMS ein Angebot zur Verfügung, um insbesondere für Frauen den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an Schulungen oder die Sicherung des Arbeitsplatzes zu erleichtern. Für Familien bzw. Frauen und Männer mit Kindern und geringem Einkommen, die aufgrund einer Arbeitsaufnahme oder der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme eine ganztägige, halbtägige oder stundenweise Betreuung für ihr Kind benötigen, kann die Kinderbetreuungsbeihilfe für insgesamt bis zu 156 Wochen gewährt werden.
- Die durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekte „100 Prozent“ und „FairPlusService“ sind Beratungsangebote für Unternehmen zu gleichstellungsrelevanten Human Resources Themen, wobei auch einzelne Mitarbeiterinnen beraten werden. Schwerpunkte sind Karriere und Laufbahnplanung sowie Weiterbildung und (Höher-) Qualifizierung. Die Projekte liefen von Juni 2020 bis März 2023. Im Rahmen von „100 Prozent“ konnten so über 120 Unternehmensberatungen erfolgreich abgeschlossen werden. Zusätzlich zur Unternehmensberatung fanden auch etwa 60 Karriere- und Laufbahnberatungen gezielt für

Mitarbeiterinnen statt. Durch „FairPlusService“ konnten weitere 60 Unternehmensberatungen erfolgreich abgeschlossen werden. Zusätzlich zur Unternehmensberatung fanden auch hier etwa 60 Karriere- und Laufbahnberatung gezielt für Mitarbeiterinnen statt.

Das Bundesministerium für Finanzen

- leistet mit dem Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar im Ausmaß von maximal 2.000 Euro pro Kind und Jahr. Damit wird ein Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geleistet, weil der Anreiz besteht, atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen. Da erwerbstätigen Eltern durch den Familienbonus Plus mehr Geld für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht und ein Absetzbetrag eine höhere Hebelwirkung erzielt, wird auch eine positive Wirkung auf die Nachfrage von Arbeit bei geringen und mittleren Einkommen erwartet. Für Menschen mit geringem Einkommen steht der Kindermehrbetrag in Höhe von 550 Euro zur Verfügung. Unter Berücksichtigung aller familienbezogener Unterstützungsleistungen und Steuererleichterungen sinkt die effektive Steuerlast für Durchschnittsverdiener mit zwei Kindern unter den OECD-Schnitt (OECD, Taxing Wages 2023).
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Davon profitieren insbesondere auch Frauen, die im Bereich geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit überproportional stark vertreten sind. Mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 werden kleine und mittlere Einkommen durch die Senkung der zweiten und dritten Tarifstufe in der Lohn- und Einkommensteuer sowie durch die Erhöhung des Sozialversicherungsbonus (SV-Bonus) und des Pensionistenabsetzbetrages gezielt entlastet. Ein steuerpolitischer Meilenstein konnte im Jahr 2022 mit der Abschaffung der sog. „Kalten Progression“ erreicht werden: Mit dem dritten Teuerungs-Entlastungspaket wurden die strukturellen Voraussetzungen für einen nachhaltigen Schutz der Arbeitseinkommen vor den negativen Auswirkungen einer gestiegenen Inflation geschaffen. Von der automatisierten jährlichen Anpassung der Tarifstufen und der wesentlichen Absetzbeträge im Ausmaß von zwei Dritteln profitieren Lohn- und Einkommensteuerzahler, Alleinverdiener, Alleinerzieher, Unterhaltszahler, Geringverdiener und Familien. Besondere Rücksicht wurde auf die unteren Einkommensbereiche genommen, indem im Rahmen des verbleibenden „flexiblen Drittels“ die Grenzbeträge der untersten Tarifstufen für das Jahr 2023 über die errechnete Inflationsrate hinaus entlastet und die Absetzbeträge samt zugehöriger Einschleifgrenzen und die SV-Rückerstattung in voller Höhe angepasst wurden.

13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitekturen der aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziele, die dem Themenbereich „Schutz vor Gewalt“ zugeordnet wurden, stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	• Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 • Erstellung der Gleichbehandlungsberichte
BMI: Schwerpunkt Gewaltschutz, mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige (UG 11 WZ 3)	1 Gewaltdelikte (Täter-Opfer Beziehung) /100.000 EW 2 Aufklärungsquote Gewaltdelikte 3 Wirksamkeit Annäherungsverbot	• Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt geg. Frauen u. Kinder u. Jugendliche“ umgesetzt

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMJ: Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Justiz (UG 13 WZ 2)	1 Einigungsquote in Obsorge- und Kontaktrechtsverfahren, in denen die Familien- und Jugendgerichtshilfe beauftragt wurde 2 Von den Erwachsenenschutzvereinen durchgeführte Abklärungen 3 Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Gesamt 4 Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Frauen 5 Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Männer 6 Namhaftmachung von Kinderbeiständen	Ausbau der Diversitätskompetenz im öffentlichen Dienst
BMI: Sicherstellung geordneter, rechtsstaatlicher Vollzug und qualitativ hochwertiges Management bei Asyl, Fremdenwesen und legaler Migration (UG 18 WZ 1)	1 Anzahl der gesamten Außerlandesbringungen 2 Frauenquote in Reintegrationsprogrammen 3 Asylwerber im EU-Vergleich 4 Behebungsquote von Entscheidungen des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl (BFA) in 2. Instanz durch das Bundesverwaltungsgericht	Schutz für Frauen und Mädchen in Krisengebieten

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, in allen Altersgruppen und in den verschiedensten Ausprägungen auf. In der jüngsten Prävalenzstudie der Statistik Austria „Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich“ hat jede 3. Frau angegeben, im Laufe ihres Lebens von einer Form von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen zu sein.¹⁰⁴

Am häufigsten erleben Frauen Gewalt in ihrer Familie. Zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten. Von körperlicher Partnergewalt sind etwa 14 % und von (schwerer) sexueller Partnergewalt etwa 7 % der Frauen betroffen.¹⁰⁵ Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder.¹⁰⁶

Mit dem am 1. Mai 1997 in Kraft getretenen Gewaltschutzgesetz hat der Gesetzgeber ein deutliches Signal gesetzt, dass Gewalt in privaten Beziehungen genauso zu ächten ist, wie Gewalt im öffentlichen Raum und der Exekutive mit dem Betretungsverbot ein Mittel an die Hand gegeben, (weitere) Gewalt im häuslichen Bereich wirksam zu verhindern. Das Betretungsverbot wurde mit 1. Jänner 2020 um ein Annäherungsverbot erweitert, wodurch es auch zu einer Ausweitung der Schutzmöglichkeiten für Opfer kam. Außerdem ist mit 1. Jänner 2022 ein obligatorisches Waffenverbot nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes in Kraft getreten. Gerichtliche einstweilige Verfügungen verlängern auf Antrag der Opfer den Schutz vor Gewalt. Ein flächendeckendes

¹⁰⁴ Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH.

¹⁰⁵ Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH.

¹⁰⁶ WHO (2003). Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: German Viol New.pdf (gewaltinfo.at) (zuletzt aufgerufen am 19.9.2022).

Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen bietet Betroffenen bei der Geltendmachung ihrer Rechte Unterstützung, indem sie aktiv auf die Opfer zugehen und ihnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung anbieten.

Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramts, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, wurden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Dies sind die in allen Bundesländern eingerichteten Gewaltschutzzentren.

Basierend auf dem MRV 59/16 vom 12. Mai 2021, der umfassende Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz vorsieht, wurden im Herbst 2021 die jährlichen Budgets dieser Einrichtungen jeweils um 50 % erhöht und die Verträge um neue Beratungsleistungen erweitert. Dadurch wurde sichergestellt, dass allen von Gewalt betroffenen Frauen in den angeführten Opferschutzeinrichtungen auch in Zukunft jederzeit Unterstützung und kostenfreie Beratung in dieser schwierigen Lage geboten und keine Frau abgewiesen wird. Zudem wurde – wie auch in den Vorjahren – im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt 2022 eine umfassende Medienkampagne zur Bekanntmachung dieses Angebots umgesetzt.

Parallel dazu sehen die österreichische Strafprozessordnung (StPO)¹⁰⁷ und die österreichische Zivilprozessordnung (ZPO)¹⁰⁸ vor, dass Opfer eines Gewalt-, Sexualdelikts oder anderer Gewalttaten (einschließlich Stalking, Cybermobbing sowie üble Nachrede) sowie diesen nahestehende Personen Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung haben, soweit dies zur Wahrung ihrer Rechte erforderlich ist. Zur Vorbereitung auf das Strafverfahren, zur Rechtsdurchsetzung und im Hinblick auf die damit verbundenen emotionalen Belastungen hat das Bundesministerium für Justiz Leistungsverträge mit geeigneten Prozessbegleitungseinrichtungen über die psychosoziale und/oder juristische Unterstützung für Gewaltopfer und Angehörige abgeschlossen. Dies sind unter anderem Gewaltschutzzentren in den Bundesländern und Frauenberatungs- und Kinderschutzeinrichtungen. Auch Opfer eines typischen Hass-im-Netz-Delikts haben seit 1.1.2021 Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Gewaltopfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung erhalten.

Mit 1. September 2021 wurde zudem nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbot es eine verpflichtende Beratung für Gefährder und Gefährderinnen im Ausmaß von sechs Stunden in den „Beratungsstellen für Gewaltprävention“ eingeführt. Diese Beratungsstellen werden auf Basis eines Auftragsvertrages finanziert. Auch im Rahmen einer einstweiligen Verfügung kann durch Richterinnen und Richter eine ver-

107 § 66b StPO regelt die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung vor den Strafgerichten. Eingeführt durch das Zweite Gewaltschutzgesetz wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten mit 1.1.2021 durch das Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz (HiNBG) und § 41 Abs. 9 Mediengesetz noch erweitert. Informationsseiten darüber sind auf der Website der Justiz für Opfer niederschwellig zugänglich.

108 § 73b ZPO und § 7 Abs. 1 AußStrG regeln die psychosoziale Prozessbegleitung vor den Zivilgerichten.

pflichtende Gewaltpräventionsberatung angeordnet werden. Eine eigens eingerichtete Website (www.hilfe-bei-gewalt.gv.at) bietet Informationen für gefährdete Personen und Angehörige in elf Sprachen.

2022 wurde außerdem zum dritten Mal in Folge ein Gewaltschutzgipfel seitens des Bundeskanzleramts, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, des Bundesministeriums für Inneres, des Bundesministeriums für Justiz und des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz abgehalten. Ziel der Veranstaltung war es, mit Vertreterinnen und Vertretern aus Gewaltschutzeinrichtungen, der Wissenschaft, Polizei und Justiz das Bewusstsein für die unterschiedlichen Ausprägungen von Gewalt gegen Frauen zu stärken und die nachhaltigen Folgen für die Betroffenen in den Fokus zu rücken.

Das Justizministerium veranstaltet seit 2021 jährlich einen Erfahrungsaustausch zum Thema „Gewalt im sozialen Nahraum“ zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Strafverfolgungsbehörden und der Opferschutzeinrichtungen unter Beteiligung anderer betroffener Organisationen. Ziel sind insbesondere die Vernetzung und damit weitere Verbesserung der Kommunikation zwischen Staatsanwaltschaft, Kriminalpolizei und Opferschutzorganisationen sowie die gemeinsame Erarbeitung von Best Practices für die Strafverfolgung in diesem Bereich.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

Als Metaindikator wurde die Betreuungsquote der angeführten Opferschutzeinrichtungen ausgewählt. Diese gibt Auskunft darüber, ob all jene betroffenen Frauen, die sich an diese Einrichtungen gewandt haben, auch tatsächlich betreut bzw. aufgenommen wurden. Ziel ist es, Abweisungen auszuschließen und die Betreuung bzw. Aufnahme sicherzustellen. So wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich 2022 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, betreut. Dieses Ziel konnte somit erreicht werden.

$$\text{Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen} = \frac{\text{von Gewalt betroffene Frauen, die sich an Opferschutzeinrichtungen wenden}}{\text{in Opferschutzeinrichtungen betreute Frauen}} \times 100$$

Metaindikator 2: Anzahl der Prozessbegleitungen nach Geschlecht, Frauenquote an dieser Gesamtzahl sowie an den aufgewendeten Mitteln

Als Metaindikator wird die Gesamtanzahl der Prozessbegleitungen ausgewählt, jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht und auch prozentuell ausgewiesen samt der dafür notwendigen Finanzierung durch das Bundesministerium für Justiz. Diese Zahlen geben Auskunft darüber, in welchem Ausmaß sichergestellt werden konnte, dass von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen vor Gericht im Strafverfahren und bei der Rechtsdurch-

setzung in Zivilverfahren die notwendige Unterstützung in psychosozialer und juristischer Hinsicht erhalten haben.

$$\text{Frauenquote der Prozessbegleitung} = \frac{\text{Anzahl der betroffenen Frauen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}}{\text{Gesamtzahl der Personen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}} \times \text{Budgetmitteleinsatz}$$

Es gab insgesamt eine Zunahme von ca. 9 % (9 933 Personen), die eine Prozessbegleitung in Anspruch nahmen. Bei den Frauen waren es ca. 80,67 % (8 013 Personen) und bei den Männern ca. 19,33 % (1 920 Personen).

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Neben quantitativen Daten werden für die Messung von Gewalt auch qualitative Studienergebnisse benötigt, um Erklärungen für die gemessenen Daten zu finden. Auf diese Weise können Präventionsmaßnahmen objektiv hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Effizienz beurteilt werden.

Repräsentative Studien, wie die EU-weite Studie „Violence against women: An EU-wide survey (2014)“, die erstmals europaweit das Ausmaß und die unterschiedlichen Formen der Gewalt gegen Frauen erfasste sowie die Prävalenzstudie „Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich“ (2022), können Hinweise über die Prävalenz von bestimmten Gewaltformen liefern.

Doch vergleichbare Prävalenzstudien allein genügen nicht, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu prüfen. Hierzu bedarf es jedenfalls ergänzender qualitativer Studien und Evaluierungen, wie beispielsweise die 2019 veröffentlichte Studie zu „Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz“¹⁰⁹, die Erfahrungen mit behördlichen Maßnahmen und deren Verbesserungspotentiale in Umgang mit Opfern von Gewalt untersucht hat. Die bisher vorliegenden Daten, Studien und Evaluierungen – nationale wie internationale – erlauben jedoch mangels ausreichender Datenqualität, Vergleichbarkeit und Durchführungsfrequenz keine Generierung von Metaindikatoren für aussagekräftiges Wirkungscontrolling.

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Die Beurteilung des Erfolgs von Maßnahmen zur Zurückdrängung von Gewalt gegen Frauen ist in diesem äußerst sensiblen Bereich nicht zuletzt aufgrund der Dunkelfeldproblematik schwierig. Positive oder negative Entwicklungen sind nur in längeren Zeitabständen und bei vergleichbaren Erhebungen verlässlich erkennbar.

Für die Finanzierung der Gewaltschutzzentren wurden im Jahr 2022 über 14 Mio. Euro aufgewendet. Die bestehenden Verträge sollen auch in Zukunft garantieren, dass

¹⁰⁹ Birgitt Haller; Helga Amesberger (2019) Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz. Viktimologie und Opferrechte (VOR). Schriftenreihe der Weisser Ring Forschungsgesellschaft. Innsbruck: Studien Verlag.

alle von Gewalt betroffenen Personen Beratung und Unterstützung erhalten. Die Auswertungen der Tätigkeitsberichte 2022 zeigen, dass circa 80,46 % (2021: 81,52 %) der Klientinnen und Klienten weiblich und circa 89,81 % (2021: 90,4 %) der Gefährder und Gefährderinnen männlichen Geschlechts sind. Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen die Notwendigkeit des jährlich steigenden Beratungsbedarfs. 2022 wurden österreichweit 22.237 Klientinnen und Klienten betreut (+7,18 % gegenüber 2021).¹¹⁰

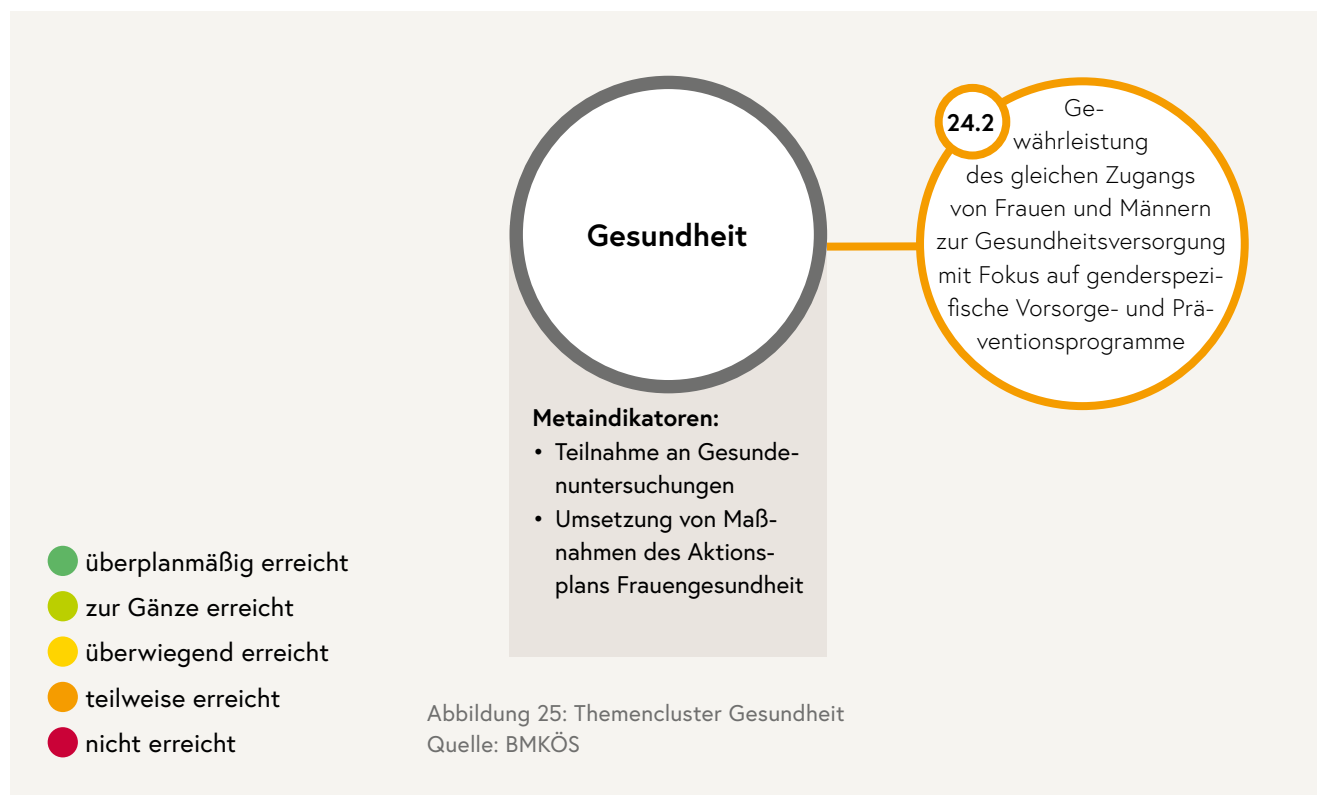
Im Rahmen der im März 2022 gegründeten „Arbeitsgruppe Gewaltschutz“, in der neben Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramtes, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, auch Nichtregierungsorganisationen, wie beispielsweise der Bundesverband der Gewaltschutzzentren Österreichs, vertreten sind, wurde diskutiert, wie das Hilfsangebot bekannter gemacht werden kann. Als gemeinsame Maßnahme wurden Informationsflyer mit Notrufnummern für Akutfälle sowie Hinweisen auf weitere Hilfsangebote und Beratungsstellen, gestaltet.

Die Inanspruchnahme von Prozessbegleitung ist seit 2011 jährlich durchschnittlich um rund 4,53 % angestiegen. Im Jahr 2020 kam es – aufgrund der Lockdown-Maßnahmen im Zuge der COVID-19 Pandemie – zu einem leichten Rückgang der im Rahmen der Prozessbegleitung betreuten Personen. Nach Lockerung der Pandemiebestimmungen 2022 ist ein sprunghafter Anstieg der Inanspruchnahme zu verzeichnen. Gab es insgesamt eine Zunahme von ca. 9 % (9 933 Personen), waren es bei den Frauen ca. 80,67 % (8 013 Personen) und bei den Männern ca. 19,33 % (1 920 Personen). Nach wie vor ist die Zahl der weiblichen Opfer von Gewalt um mehr als das Vierfache höher als jene der männlichen.

Ein weiterer wichtiger Schritt zum Schutz von Opfern von Gewalt ist die Präventionsarbeit. Dazu wurden im Jahr 2022 rund 10,7 Mio. Euro für Maßnahmen im Gewaltschutzbereich aufgewendet. Ein Bestandteil dessen ist die Verpflichtung von Personen, gegen die eine einstweilige Verfügung erlassen wurde, eine Beratungsstelle für Gewaltprävention zu kontaktieren und zur Teilnahme an einer solchen Beratung im Ausmaß von 16 Stunden. Außerdem soll die flächendeckende Einführung von Gewaltambulanzen dazu beitragen, die Beweissammlung effizienter zu gestalten und Gefahren so rasch wie möglich zu erkennen, zu analysieren und in der Folge konsequent dagegen vorzugehen. Denn die Beweissicherung ist ein essenzieller Teil des Gewaltschutzes. Dass diese Untersuchungen niederschwellig und verfahrensunabhängig erfolgen sollen, somit noch bevor sich ein Opfer zur Anzeigeerstattung entschieden hat, soll die Betroffenen beim Ausstieg aus der Gewaltspirale unterstützen. Darüber hinaus startete 2022 eine Informationskampagne der Justiz, welche umfassend über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung sowie der Unterstützung von Betroffenen aufklärt.

110 Übermittelte Zahlen der Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen an das Bundeskriminalamt sowie an das Bundeskanzleramt, Sektion Frauen und Gleichstellung, für die Jahre 2021 und 2022.

14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themenccluster

Die Wirkarchitekturen der aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziele, die dem Themenbereich „Gesundheit“ zugeordnet wurden, stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMSGPK: Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme (UG 24 WZ 2)	1 Teilnahme von Frauen an der Gesundenuntersuchung 2 Teilnahme von Männern an der Gesundenuntersuchung 3 Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screenings 4 Ausmaß der `in guter Umsetzung` befindlichen Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit	• Berücksichtigung von Genderaspekten im Rahmen der Arbeiten zu den Qualitätssystemen • Gender- und altersdifferenzierte Datenaufbereitung

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Geschlecht ist ein determinierender Faktor für Gesundheit und Krankheit. Obwohl Frauen eine höhere Lebenserwartung und eine geringere Mortalitätsrate aufweisen, verbringen sie mehr Jahre in schlechter Gesundheit. Bei Frauen zeigen sich bzgl. des Gesundheitsverhaltens andere Muster als bei Männern. Diese genderspezifischen Unterschiede beziehen sich u. a. auf Ernährung, Bewegung sowie auf den Konsum von Alkohol und Tabak. Überdies zeigen sich bei Frauen andere Muster der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Frauen treten mit anderen Fragen an das Gesundheitswesen heran. Manche Aspekte der Gesundheit betreffen nur Frauen, hauptsächlich Frauen oder betreffen Frauen anders als Männer. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bzgl. Gesundheit und Krankheit zeigen sich somit in Unterschieden in Verhältnis- und Verhaltensdeterminanten und in den genderbezogenen Einflüssen.

Das gesetzte Ziel für den Themencluster ist die Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme. Ziele sind insbesondere die genderspezifische Gleichstellung im Gesundheitsbereich und die bedürfnisgerechte gesundheitliche Versorgung von Frauen und Männern. Hinsichtlich der hierzu getroffenen Maßnahmen sind insbesondere der Frauengesundheitsbericht 2022, durch welchen Informationen zur gesundheitlichen Lage von Frauen und Mädchen in Österreich vorliegen, sowie der Aktionsplan Frauengesundheit, der die Gesundheit von Frauen in verschiedenen Lebensphasen in den Mittelpunkt rückt und im Einklang mit den WHO-Zielen der „Strategy on women’s health and well-being in the WHO European Region“ (2016) steht, hervorzuheben. Doch tragen auch diverse weitere Maßnahmen zur Gleichstellung und Verbesserung der bedürfnisgerechten Gesundheitsversorgung von Frauen und Männern bei. Beispielsweise sind im Bereich der Vorsorgeprogramme die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer und des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms sowie Maßnahmen in der geschlechterspezifischen Suchtprävention und drogenbezogenen Behandlung von Relevanz.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Teilnahme von Frauen und Männern an der Gesundenuntersuchung

Im Rahmen von Gesundenuntersuchungen können wichtige Informationen zum allgemeinen Gesundheitszustand erhoben werden. Gegebenenfalls können im Zuge dessen Krankheiten frühzeitig erkannt werden und dadurch Heilungschancen verbessert werden. Die Inanspruchnahme dieser Programme, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern, ist daher ein relevanter Indikator im Sinne der Prävention und Früherkennung. Da Frauen bundesweit häufiger als Männer Gesundenuntersuchungen in Anspruch nehmen, wird eine Erhöhung der Teilnahmequote der Männer pro Jahr angestrebt. Erreicht werden soll dies durch ein Maßnahmenbündel hinsichtlich Aufklärung, Information und Gesundheitskompetenzsteigerung der Bevölkerung.

Berechnet wird der Indikator durch das Verhältnis der Anzahl von Frauen bzw. Männern, die eine Gesundenuntersuchung innerhalb eines Jahres in Anspruch nehmen, zur anspruchsberechtigten Bevölkerung (österreichische Wohnbevölkerung ab dem 18. Lebensjahr).

$$\text{Teilnahme von Frauen bzw. Männern} = \frac{\text{Anzahl der Frauen bzw. Männer, die eine Gesundenuntersuchung innerhalb eines Jahres in Anspruch nehmen}}{\text{Anspruchsberechtigte Bevölkerung}} \times 100$$

Teilnahme von Frauen und Männern an der Gesundenuntersuchung

Entwicklung	Istzustand 2018	Istzustand 2019	Istzustand 2020	Istzustand 2021	Zielzustand 2022
Frauen	16,4	15,4	n.v.	16	> 15
Männer	13,3	14	n.v.	14,1	> 14

Metaindikator 2: Ausmaß der „in guter Umsetzung“ befindlichen Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit

Die Gesundheitsrisiken, das Gesundheitsverhalten und die Krankheitsverläufe von Frauen unterscheiden sich signifikant von jenen der Männer. Frauen leben zwar länger, verbringen aber weniger Lebensjahre in guter Gesundheit. Gesundheitliche Chancengerechtigkeit ist für alle Menschen ein Thema, aber Frauen sind von negativen sozioökonomischen Einflussfaktoren auf die Gesundheit, insbesondere Armut, deutlich stärker betroffen als Männer. Im Aktionsplan Frauengesundheit sind 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit für Frauen formuliert, weshalb die Bewertung des Umsetzungsstandes der Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit ein wesentlicher Indikator ist. Evaluiert wurde erstmalig 2019 und das nächste Mal 2021.

Der Indikator ergibt sich aus dem Verhältnis der Anzahl der Einschätzungen zum Umsetzungsstand (grün = „in guter Umsetzung“) zur Anzahl der insgesamt abgegebenen Einschätzungen zum Umsetzungsstand. Die Einschätzungen werden von den Focal Points und den Expertinnen auf Bundesebene im Rahmen der Focal Point Meetings abgegeben. Die Bewertung erfolgt nach dem Ampelsystem: grün = in guter Umsetzung, gelb = es wird etwas getan, rot = es wird (noch) nichts getan.

$$\text{Ausmaß der „in guter Umsetzung“ befindlichen Maßnahmen} = \frac{\text{Anzahl der Einschätzungen zum Umsetzungsstand}}{\text{Anzahl der insgesamt abgegebenen Einschätzungen zum Umsetzungsstand}} \times 100$$

Ausmaß der „in guter Umsetzung“ befindlichen Maßnahmen des Aktionsplans
Frauengesundheit

	Istzustand 2018	Istzustand 2019	Istzustand 2020	Istzustand 2021	Zielzustand 2022
Entwicklung	n.v.	15	n.v.	25	30

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Vorsorgeprogramme

Im Bereich Vorsorgeprogramme sind (wie durch die definierten Kennzahlen abgebildet) insbesondere die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer sowie des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms von Relevanz.

Für das Jahr 2022 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung vor, diese werden voraussichtlich im Oktober 2023 vorliegen. Es liegen aber mittlerweile Daten für 2021 vor, die im Vorjahresbericht noch nicht berücksichtigt werden konnten. Diese werden in der nachfolgenden tabellarischen Darstellung angeführt:

Tabelle 1: Vorsorgeuntersuchung nach Bundesländern und Geschlecht in
Absolutzahlen (alle Krankenversicherungs-Träger), Jahr 2021.

Bundesland	Untersuchungen insgesamt			davon		
	M + F	Männer	Frauen	Allg. Untersuchungsprogramm		
				M + F	Männer	Frauen
Österreich	1.361.301	511.069	850.232	1.119.407	511.069	608.338
Wien	369.590	121.913	247.677	271.935	121.913	150.022
Niederösterreich	101.725	48.555	53.170	100.751	48.555	52.196
Burgenland	71.366	23.447	47.919	51.616	23.447	28.169
Oberösterreich	163.057	75.704	87.353	161.406	75.704	85.702
Steiermark	152.628	67.779	84.849	150.824	67.779	83.045
Kärnten	145.708	56.980	88.728	123.565	56.980	66.585
Salzburg	83.239	36.848	46.391	82.977	36.848	46.129
Tirol	195.732	59.441	136.291	131.350	59.441	71.909
Vorarlberg	78.256	20.402	57.854	44.983	20.402	24.581

Anmerkungen. M = Männer, F = Frauen, Allg. = Allgemeines.

Tabelle 2: Vorsorgeuntersuchung nach Alter und Geschlecht in % der Zielgruppe
(Wohnbevölkerung in Österreich ab 18 Jahre), Jahr 2021.

Altersgruppe	Allgemeines Untersuchungsprogramm		
	Männere + Frauen	Männer	Frauen
insgesamt	15,1	14,1	16,0
18–24	9,2	7,4	11,2
25–29	12,9	10,9	15,1
30–34	14,4	12,7	16,1
35–39	14,9	13,4	16,4
40–44	16,1	14,5	17,6
45–49	16,2	14,9	17,5
50–54	17,1	16,1	18,0
55–59	17,1	16,5	17,8
60–64	17,7	17,3	18,1
65–69	17,8	17,5	18,0
70–74	16,8	16,7	17,0
75 und älter	13,2	14,1	12,5

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung lieferte folgendes Bild: Die Teilnahme-rate der Frauen lag bis einschließlich der Gruppe der 70- bis 74-Jährigen über jener der Männer, ab in der Altersgruppe der 75-jährigen und älteren Teilnehmenden kehrte sich dieser Trend um und die Teilnahme-rate der Männer überstieg jene der Frauen. Die höchste Teilnahme-rate wies bei den Frauen die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen auf. Bei den Männern war dies die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen, welche die höchste Teilnahme-rate aufwies.

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern war mit 4,2 Prozentpunkten, wie im Vorjahr, in der Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen am größten.

Bezüglich der Daten zur Inanspruchnahme des Programms zur Brustkrebs-Früherkennung (BKFP) sind die Raten in Zweijahres-Schritten anzugeben, da das Teilnahmeintervall des Programms zwei Jahre beträgt und einjährige Berechnungen nicht valide umsetzbar sind. Der letztgültige (dritte) Evaluationsbericht liegt seit Oktober 2021 vor. Demnach betrug die Teilnahme-rate in der Kernzielgruppe des BKFP (45 bis 69 Jahre) in den Jahren 2020/2021 40 %. Interessanterweise wurden davon im Jahr 2020 anteilig an der Zielbevölkerung die wenigsten (an rund 280.000 Frauen) und im Jahr 2021 die meisten Früherkennungsuntersuchungen (an rund 341.000 Frauen) seit Programmbeginn 2014 durchgeführt. Zwar konnte im Jahr 2021 der pandemiebedingte Einbruch an Untersuchungen von 2020 ins Positive umgekehrt werden, der Gesamtwert innerhalb der Screeningrunde 2020/2021 bleibt aber trotzdem leicht unter dem Wert von 2018/2019 (41 %). Der Fortschritt bei der Erreichung des Ziels wurde in diesem Bereich also in Folge

der COVID-19-Pandemie gehemmt. Der vierte Evaluationsbericht über die Jahre 2014 bis 2021 wird voraussichtlich Ende 2023 vorliegen.

Gesundheitsberichterstattung

Um sich der Gleichstellung der Geschlechter weiter anzunähern und insbesondere Verbesserungen der frauen- und männerbedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung zu erzielen, ist die Erhebung von geschlechterspezifischen Daten eine wesentliche Grundvoraussetzung. Das Gesundheitsressort verfolgt diesen Ansatz im Rahmen aller Projekte zur Gesundheitsberichterstattung.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 ein eigener Frauengesundheitsbericht erstellt. Er greift u. a. auf die alle 5–6 Jahre durchgeführte ATHIS Gesundheitsbefragung zurück und zeigt auf, dass Frauen zwar länger als Männer leben – ihre durchschnittliche Lebenserwartung beträgt knapp 84 Jahre, jene von Männern knapp 78,9 Jahre – jedoch gemäß Selbsteinschätzung knapp 20 Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit verbringen, während bei Männern die Phase in schlechter Gesundheit mit knapp 15 Jahren um etwa 5 Jahre kürzer eingeschätzt wird. Haupttodesursache bei Frauen (wie auch bei Männern) sind Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems. Bei Frauen liegt der Anteil mit 35,7 Prozent aller Todesfälle leicht über dem Anteil der Männer mit 32,9 Prozent. Trotzdem gelten Herz-Kreislauf-Erkrankungen als typisch männliche Erkrankungen. Dies liegt unter anderem an den unterschiedlichen Symptomen, der oft verspäteten Diagnosestellung und möglicherweise auch an höheren Stressbelastungen bei Frauen. Es bedarf daher einer stärkeren Sensibilisierung von Mediziner:innen bzgl. geschlechterpezifischer Unterschiede, aber auch geschlechtsspezifische Präventionsansätze, etwa hinsichtlich des Umgangs mit psychischen Belastungen, sind notwendig.

Geschlechtsspezifische Analysen im Gesundheitsbereich sind also wichtig. Gesundheitsberichte greifen die für eine umfassende Beschreibung der Bevölkerungsgesundheit erforderliche Differenzierung nach Geschlecht und anderen Parametern (wie z. B. sexueller Orientierung) nach und nach auf. Eine umfassende Betrachtung der Frauengesundheit bedarf etwa auch der Behandlung von Themen wie Menstruationsgesundheit oder Wechseljahren. Für Frauen und Männer sind zukünftig Themen der psychischen Gesundheit wie Selbstbild, unbezahlte Sorgearbeit, Mental Load und die Auswirkungen der Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch das Thema sexuelle Gesundheit geschlechtsspezifisch zu analysieren, sodass von den Ergebnissen geschlechtsspezifische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können.

Der Frauengesundheitsbericht 2022 kann unter Frauen- und Gendergesundheit (sozialministerium.at) abgerufen werden.

Aktionsplan Frauengesundheit

Eine zentrale Maßnahme und ein Good Practice Beispiel für die fortschreitende Umsetzung des Gleichstellungsziels im Themencluster Gesundheit, ist die kontinuierliche Implementierung des Aktionsplans Frauengesundheit. Diese berücksichtigt das gesamte Spektrum von der Gesundheitsförderung und Prävention bis zur Krankenversorgung.

Durch die fortlaufende bundesweite harmonisierte Umsetzung des Aktionsplanes sollen die gesundheitlichen Chancen von Frauen nachhaltig verbessert werden. Mit der Erstellung des Aktionsplans Frauengesundheit startete im Jahr 2015 im Auftrag des damaligen Gesundheits- und Frauenministeriums ein breit angelegter Prozess unter der Beteiligung zahlreicher Expert:innen zur Verbesserung der Gesundheit von Frauen in Österreich. Es wurden 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen identifiziert und definiert, um Gesundheitsrisiken von Frauen zu reduzieren und deren Gesundheitschancen zu erhöhen. Der österreichische Aktionsplan Frauengesundheit steht im Einklang mit den Zielen der „Strategy on women’s health and well-being in the WHO European Region“ (2016) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Österreich war das erste europäische Land mit einem entsprechenden Aktionsplan und nahm insofern eine Vorreiterrolle in Europa ein. Im Juni 2017 fand der Aktionsplan Frauengesundheit die überparteiliche Zustimmung im österreichischen Nationalrat.

Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit werden diverse Maßnahmen implementiert, um einer Über-, Unter- und Fehlversorgung im Zusammenhang mit frauenspezifischen Erkrankungen entgegenzuwirken (unter anderem Maßnahme 1: Evidenzbasierte Leitlinien für Screening und Behandlung von frauenspezifischen Erkrankungen entwickeln; Maßnahme 2: Kompetenz für Frauengesundheit in der Aus-, Fort- und Weiterbildung für Medizin-, Gesundheits- und Sozialberufe verankern; Maßnahme 3: Den Wissensstand in der Bevölkerung zu jenen Erkrankungen und deren Behandlung verbessern, die ausschließlich oder gehäuft Frauen betreffen). Nachdem es eine Vielzahl von Erkrankungen gibt, von denen nur Frauen betroffen sind, werden all diese Krankheitsbilder im Aktionsplan Frauengesundheit nicht einzeln, sondern durch die übergeordnete Kategorie „frauenspezifische Erkrankungen“ adressiert.

Der Aktionsplan Frauengesundheit mit allen Wirkungszielen und Maßnahmen kann unter folgendem Link abgerufen werden: www.sozialministerium.at/dam/jcr:b185f2aa-a1a5-4893-a940-e034d76710c3/Aktionsplan_Frauengesundheit_01_2020.pdf

Neben der jährlich stattfindenden Veranstaltung des „FrauenGesundheitsDialogs“ tragen die in den Bundesländern eingerichteten Focal Points entscheidend zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit bei. Diese wurden im Jahr 2017 zur strukturellen Verankerung des Aktionsplans Frauengesundheit eingerichtet. Sie setzen sich aus den Frauengesundheitsexpert:innen der einzelnen Bundesländer zusammen und wurden von den Landesrät:innen für Gesundheit und/oder für Frauen nominiert. Die Focal Points treffen sich in der Regel drei Mal im Jahr und nehmen eine koordinierende Rolle in der Umsetzungssteuerung der Themenschwerpunkte ein. Seit 2019 wurde zusätzlich der nationale Focal Point in der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) etabliert. Er unterstützt die Focal Points für Frauengesundheit in den Bundesländern, forciert nationale und internationale Vernetzungsarbeit mit relevanten Akteur:innen und bündelt Expertise zum Thema Frauengesundheit. In den Focal Point Meetings sowie im FrauenGesundheitsDialog werden Herausforderungen und Fortschritte zu ausgewählten Themen aus dem Aktionsplan Frauengesundheit berichtet und diskutiert. Sowohl der FrauenGesundheitsDialog als auch die Focal Point Meetings dienen zudem dazu, relevante Akteur:innen in Verbindung

mit Frauengesundheitsmaßnahmen zu vernetzen. Die Focal Point Meetings dienen auch dazu, dass die Aktivitäten der Focal Points in den Bundesländern sowie die prioritären Fragestellungen der Mädchen- und Frauengesundheit gemäß des Aktionsplanes Frauengesundheit ausgetauscht und besprochen werden.

Im Zuge des 16. Focal Point Meetings am 8. November 2022 wurden schwerpunktmäßig die Themen FGM/C (Female Genital Mutilation/Cutting – weibliche Genitalbeschneidung), Endometriose, Krebs bei Frauen und Muttermilch-Monitoring diskutiert. Im Dokument „Aktionsplan Frauengesundheit 16. Focal Point Meeting – Themenübersicht“ können die Details zu den Schwerpunkten sowie Links zu den jeweiligen Informationen nachgelesen werden.

Zentrales Charakteristikum der FrauenGesundheitsDialoge ist der intersektorale Austausch und Wissenstransfer mit Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung und Praxis. Am 13. Juni 2022 fand der 5. FrauenGesundheitsDialog unter dem Titel „Gesellschaft im Umbruch, Frauen zwischen Backlash und Innovation“ in der Urania sowie online per Live-Stream statt. Eröffnet wurde die ganztägige Veranstaltung von Bundesminister Johannes Rauch und Bundesministerin Susanne Raab. Über 100 Teilnehmer:innen konnten sich die Vorträge der nationalen und internationalen Expert:innen aus den Bereichen Geschlechterforschung, Digitalisierungs- und Technikforschung sowie Gendermedizin vor Ort und online anhören. Mittels empirischer Daten konnten u. a. die Belastungen von Mädchen und Frauen aufgrund von ständiger Verfügbarkeit und Druck der gesellschaftlichen Erwartungen aufgezeigt werden. Die psychosoziale Situation von Mädchen und Frauen und die Digitalisierung sowie der geschlechtergerechte Alltag waren weitere Schwerpunktthemen. Am Nachmittag gab es Workshops zum Thema „Zukunftsbilder für Mädchen- und Frauengesundheit“. Dabei wurden gemeinsam mit den Teilnehmer:innen bekannte und neue Belastungen für Mädchen und Frauen aufgezeigt sowie Lösungswege entlang der unterschiedlichen Lebensphasen diskutiert. Den Abschluss bildete eine Panel-Diskussion, in der politische Handlungsempfehlungen gesammelt wurden.

Folgende Benefits konnten in Hinblick auf die Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit (durch die Aktivitäten Focal Point Meetings, FrauenGesundheitsDialog, sowie Monitoring des Aktionsplans Frauengesundheit) beobachtet werden:

- Engere Kooperation zwischen den regionalen Ressorts, NGOs, Gesundheitsanbieter:innen
- Sektorenübergreifende breitere regionale Vernetzungen
- Engere Zusammenarbeit zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Effektivere Umsetzung durch neue Kooperationen zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Besserer Überblick über Aktivitäten in den Bundesländern
- Transparenz und Austausch über Aktivitäten in den anderen Bundesländern
- Bessere Koordinierung von Aktivitäten
- Strategische Schwerpunktsetzungen
- Bundesländerübergreifende Nutzung von Synergien

Geschlechterspezifische Suchtprävention und drogenbezogene Behandlung

Wie in der „Österreichischen Sucht(Präventions)Strategie“ aus dem Jahr 2015 ausgeführt wird, muss eine geschlechtssensible Grundhaltung mit dem Ziel, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegenzuwirken, auch im Zusammenhang mit Suchtprävention und Suchthilfe eine zentrale Rolle spielen. Das erfordert von den Akteur:innen im Suchthilfesystem ständige Aufmerksamkeit und kontinuierliche Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Klient:innen bzw. Patient:innen, mit Kooperationspartner:innen sowie mit Kolleg:innen in Richtung Gleichwertigkeit der Geschlechter in Denken, Sprache und Handeln. Aktive Maßnahmen, um Gender-Mainstreaming zu fördern, müssen ergriffen werden. Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Sozialisation muss in allen Interventionsfeldern berücksichtigt werden.

Im jährlichen Bericht zur Drogensituation in Österreich („Drogenbericht“), welcher im Auftrag des BMSGPK durch die GÖG erarbeitet wird, finden sich einige Ausführungen zu geschlechterspezifischer drogenbezogener Behandlung. Die Möglichkeit, ein geschlechterspezifisches Angebot in Anspruch zu nehmen, ist gerade hinsichtlich der Behandlung drogenabhängiger Frauen (unter anderem in Hinblick auf den Gewaltschutz) hochrelevant. Der Verein Dialog bietet beispielsweise eigene Beratungszeiten für Frauen (*Frauensache*) an, in denen keine Männer in der Einrichtung anwesend sind. Das Schweizer Haus Hadersdorf bietet mit der dezentralen Außenstelle *Gesundheitsgreisslerei* eine ambulante Therapieeinrichtung von Frauen für Frauen an. Frauenspezifisch und feministisch orientiert wird dort ein geschützter Rahmen für Frauen mit einer Abhängigkeitserkrankung (Alkohol und/oder illegale Substanzen) geboten, die eine Behandlung, Betreuung oder Rehabilitation suchen. Weiters ist auch der Verein Grüner Kreis zu nennen, der unter anderem eigene Häuser für Frauen und für Eltern mit Kindern betreibt. Für substanzabhängige Schwangere und Mütter mit Kleinkindern gibt es auch im stationären Sektor bereichsübergreifende Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Müttern und Neugeborenen. Dazu gehören Angebote in Wien im Rahmen des multiprofessionellen, interdisziplinären Betreuungsmodells des Allgemeinen Krankenhauses sowie weiterer Einrichtungen.

Weitere Beispielprojekte im Themencluster

Forum Krebs bei Frauen (Bundeskanzleramt)

Die Online-Veranstaltungsreihe „*Forum Krebs bei Frauen*“ der Medizinischen Universität Wien informiert neben Brustkrebs zu weiteren frauenspezifischen Krebsarten wie Eierstockkrebs und Gebärmutterkrebs. Ziel ist es, Interessierte, Betroffene und Angehörige auf Vorsorgemaßnahmen aufmerksam zu machen, das Wissen um Therapie- und Diagnosemöglichkeiten zu steigern und damit die Selbstbestimmungsmöglichkeiten der betroffenen Frauen zu erhöhen. Das Projekt läuft von Herbst 2022 bis Ende 2023 und ist das Nachfolgeprojekt des „Brustkrebs-Forum“ von 2021/2022. Im Rahmen des Projekts werden zehn kostenlose Webinare angeboten, die auf der Webseite der Medizinischen Universität Wien zur Verfügung stehen: www.meduniwien.ac.at/web/ueber-uns/events/detail/forum-krebs-bei-frauen/

15 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung



Abbildung 26: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung
Quelle: BMKÖS

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitekturen der aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziele, die dem Themenbereich „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ zugeordnet wurden, stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
PrK: Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie&Gleichstellung) (UG 01 WZ 1)	1 Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie&Gleichstellung)	• Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidienkanzlei
Parl: Bewusstseinsbildung für die Bedeutung der Partizipation unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität (UG 02 WZ 3)	1 Diversitäts- und genderspezifische Veranstaltungen 2 Diversitäts- und genderspezifische Artikel in der 'Demokratiewerkstatt aktuell' 3 Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen 4 Jugendliche Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Gesamt 5 Jugendliche Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Frauen 6 Jugendliche Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Männer 7 Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates	
VfGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (UG 03 WZ 3)	1 Telearbeitsplätze Gesamt 2 Telearbeitsplätze Frauen 3 Telearbeitsplätze Männer 4 Telearbeitsstunden Gesamt 5 Telearbeitsstunden Frauen 6 Telearbeitsstunden Männer 7 Flexible Arbeitszeitmodelle	• Optimale technische Ausstattung sowie Gewährleistung des hohen Sicherheitsstandards für alle Telearbeitsplätze
VwGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern (UG 04 WZ 3)	1 Telearbeitsplätze Gesamt 2 Telearbeitsplätze Frauen 3 Telearbeitsplätze Männer	• Die Telearbeit wird nun auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justizverwaltung angewendet.
VA: Annäherung an eine ausgewogene gendergemäße Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern (UG 05 WZ 1)	1 Frauenanteil am Beschwerdeaufkommen	• Verstärkte, insbes. auf Genderaspekt abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit.
RH: Schaffung von Transparenz bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Diversität (UG 06 WZ 3)	1 Veröffentlichte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten 2 Umgesetzte, teilweise umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten – Nachfrageverfahren	• Darstellung der noch offenen Handlungspotenziale im Bereich der Gleichstellung und/oder Diversität auf Basis des Nachfrageverfahrens

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Hoher Beitrag des Bundeskanzleramts für ein friedliches, sicheres und chancengleiches Zusammenleben der Bevölkerung in Österreich (UG 10 WZ 2)	1 Einrichtungen, die an den vom Bundeskanzleramt koordinierten EU-Cybersicherheits-Großübungen teilnehmen 2 Absolvierte Werte- und Orientierungskurse (WOK) im Verhältnis zu Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigungen aus dem Vorjahr 3 Nutzen der Beratungen der Gleichbehandlungs-anwaltschaft (GAW): Prozentanteil der vergleichsweise zustande gekommenen Lösungen für Betroffene	Abhaltung von Werte- und Orientierungskursen sowie Vertiefungskursen durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF)
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	- Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 - Erstellung der Gleichbehandlungsberichte
BMEIA: Sicherstellung österreichischer Interessen in den Bereichen Außen-, Europa-, Sicherheitspolitik und in Wirtschaftsfragen, Stärkung von Frauen/ Kinderrechten (UG 12 WZ 2)	1 Vorbereitete Staatsbesuche und Arbeitstreffen der obersten Staatsorgane und internationale Konferenzen in Österreich 2 Initiativen im Rahmen von europäischen und internationalen Foren 3 Initiativen zur Stärkung von Menschen-, Frauen & Kinderrechten 4 Maßnahmen zur Förderung österreichischer Wirtschaftsinteressen gegenüber Drittländern 5 Konferenztage der in Österreich ansässigen Internationalen Organisationen	Einbringen und Förderung von Initiativen zur Stärkung Menschen/Frauen/ Kinderrechten auf bi- und multilateraler Ebene.
BMEIA: Verringerung Armut, Festigung Frieden und Sicherheit, Erhaltung Umwelt unter Berücksichtigung Geschlechtergleichstellung und Behinderungen (UG 12 WZ 3)	1 Vorhaben: Wasserzugang, Einkommens-schaffung, Armutsverringerung 2 Anteil der Projekte der Agentur der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) zur Förderung der Gleichstellung 3 Anteil der Programme/Projekte der Agentur der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA), die zum Erhalt der Umwelt und der natürlichen Ressourcen beitragen	Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA.
BMEIA: Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes, Fokus auf europäischen Grundsatz „Einheit in der Vielfalt“ und interkulturellen und interreligiösen Dialog (UG 12 WZ 4)	1 Veranstaltungen von österreichischen Auslandskulturinstitutionen 2 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden - Gesamt 3 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden - Frauen 4 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden - Männer 5 Orte, an denen Veranstaltungen durchgeführt werden 6 Kooperationspartner für kult./wissenschaftl. Projekte im Ausland	Durchführung und Unterstützung kultureller und wissenschaftlicher Projekte weltweit und in Österreich.

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Bedienstete (UG 15 WZ 3)	1 Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen 2 Anteil der Inanspruchnahme von Väterkarenz an der Gesamtzahl der Karenzierungen nach Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz 3 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Gesamt 4 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Frauen 5 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Männer 6 Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung	- Durchführung von Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung - Durchführung von Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung oder Lehrgängen im Zusammenhang mit der Karriereentwicklung
BMKÖS: Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst (UG 17 WZ 1)	1 Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten 2 Neuaufnahmen von Menschen mit Behinderung im Bundesdienst (Aufnahme ohne Bindung einer Planstelle) - kumuliert seit 1.1.2012 3 Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst	Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Bundesdienst
BMKÖS: Unterstützung wirkungsorientierte Verwaltungsführung und Innovation in der Bundesverwaltung (UG 17 WZ 2)	1 Verwaltungseinrichtungen die den CAF-Gütesiegel Prozess erfolgreich durchlaufen haben (kumulativ - seit 2011) 2 Anteil EPSA-Auszeichnungen an österreichische Verwaltungseinheiten 3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Change-) management und Innovationsseminare	Ressortübergreifende Koordinierung betreffend die tatsächliche Gleichstellung
BMKÖS: Stabile Rahmenbedingungen für das zeitgenössische Kunstschaffen und deren Vermittlung (UG 32 WZ 1)	1 Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich 2 Einzelmobilitäten der Künstler:innen in das Ausland 3 Nachwuchsförderung: Anteil von Frauen an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen 4 Nachwuchsförderung: Anteil von Männern an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen 5 Internationale Verleiheinsätze von innovativen Filmen, die von der Filmabteilung der Sektion Kunst und Kultur gefördert werden	- Gender Budgeting im Österreichischen Filminstitut (ÖFI) in einem Etappenplan bis Ende des Jahres 2024 etablieren - Entwicklung einer Fair-Pay-Strategie

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Gleichstellungsziele im Themencluster befassen sich auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen gesellschaftlichen Schnittstellen mit Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit. Eine generelle Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft für Geschlechtergerechtigkeit ist unerlässlich, um stereotype Rollenbilder, tradierte Verhaltensmuster und gesellschaftliche Konventionen aufzubrechen. Die Kompetenz, gleichstellungsorientiert denken und handeln zu können, soll durch verschiedene Maßnahmen vermittelt werden

und im Sinne eines Multiplikationseffektes zu einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich und international beitragen. Der Fokus des Themenclusters „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ liegt daher insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft.

Die Gleichstellungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen im Themencluster loten zahlreiche Themen aus, deren Genderrelevanz nicht unmittelbar sichtbar zu sein scheint. Hier ist die geschlechterspezifische Datenerhebung und -erfassung oft ein erster Schritt zur Sensibilisierung und um Handlungsbedarf aufzuzeigen.

Die Bundesverwaltung trägt durch Anreize, Aktivitäten und Programme für die Bevölkerung generell oder für spezielle Gruppen (z. B. Expertinnen, Mädchen, Künstlerinnen, Migrantinnen) zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bei. Einige dieser Maßnahmen dienen zudem der Umsetzung des Gender Budgeting, beispielsweise im Kunst- und Kulturbereich. Darüber hinaus nimmt die Bundesverwaltung eine Vorbildfunktion ein, indem sie sich als Dienstgeberin klar zur Gleichstellung bekennt und in dieser Rolle durch verschiedene Maßnahmen Rahmenbedingungen für Geschlechtergerechtigkeit im Bundesdienst schafft.

Auf supranationaler, also auf der Ebene der Europäischen Union (EU) und internationaler Ebene nimmt Österreich Einfluss auf Entscheidungen, welche die Gleichberechtigung der Geschlechter vorantreiben, etwa im Rahmen von Schlussfolgerungen und Resolutionen. Im Sinne dieser Zielsetzungen werden auch Projekte in Kooperationsländern (mit-)finanziert. Das zeugt vom österreichischen Engagement bei der Umsetzung der Agenda 2030 mit deren 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen (VN).

Good-Practice-Beispiele im Themencluster

Die Maßnahmen des Clusters tragen grundsätzlich zum Sustainable Development Goal Nr. 5 der Vereinten Nationen, „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“, bei. Aus diesem Kontext konnte jedoch kein passender Indikator als Metaindikator für den Cluster herangezogen werden. Daher wurde in Abstimmung mit der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle beschlossen, die Darstellung einzelner Maßnahmen als „Good-Practice-Beispiele“ in den Vordergrund zu rücken. Das Ziel, gemeinsame Metaindikatoren oder Metathemen für ressortspezifische Indikatoren zu definieren, besteht weiterhin. Die nachstehend angeführten Überschriften der Good-Practice-Beispiele enthalten die Kennzeichnung „(extern)“ oder „(intern)“. Als „extern“ sind Maßnahmen zu verstehen, welche sich in erster Linie an Zielgruppen außerhalb der Bundesverwaltung bzw. der Obersten Organe richten: z. B. Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Verwaltungseinrichtungen anderer Gebietskörperschaften etc. Hingegen stellen die mit „intern“ gekennzeichneten Maßnahmen auf Zielgruppen innerhalb der Bundesverwaltung bzw. der Obersten Organe ab: z. B. Bundesbedienstete.

Bundeskanzleramt: Frauenzentren des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) (extern)

Die Frauenzentren des ÖIF in den Integrationszentren in Wien und in Graz bündeln verfügbare Integrations- und Beratungsangebote des ÖIF sowie Angebote zu Themen Bildungschancen und Arbeitsmarkt, Gesundheit, Selbstbestimmung und Gewaltschutz. Es gibt eine enge Kooperation mit Frauenschutzeinrichtungen. In Zusammenarbeit mit renommierten Partnerorganisationen werden spezifische Integrations- und Förderprogramme, Seminare, Sprechstunden, Dolmetsch- und Unterstützungsangebote entwickelt und zur Verfügung gestellt. Weiterführende Infos siehe www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen/.

Bundeskanzleramt: Schulbesuchsoffensiven von Integrationsbotschafterinnen (ÖIF) (extern)

Das Schulbesuchsprogramm ZUSAMMEN:ÖSTERREICH des ÖIF setzt einen Schwerpunkt auf die Förderung von Mädchen und jungen Frauen, um sie auf ihrem Weg in ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben zu stärken. Unter dem Motto „Geh deinen Weg! Mädchen stärken. Zukunft fördern.“ besuchen Integrationsbotschafterinnen und Integrationsbotschafter Schulen in ganz Österreich, um mit Schülerinnen und Schülern über die Voraussetzungen für ein gleichberechtigtes Leben in Österreich, die Bedeutung der Selbstbestimmung von jungen Frauen und Mädchen sowie das Aufbrechen patriarchaler Strukturen zu sprechen.

Im Jahr 2022 fanden insgesamt 56 Schulbesuche mit rund 1.800 erreichten Schülerinnen und Schülern statt; davon waren 21 Schulbesuche mit den Schwerpunkten Mädchenförderung/Gleichberechtigung/Selbstbestimmung mit über 700 erreichten Schülerinnen und Schülern. Weiterführende Infos sind unter www.zusammen-oesterreich.at/gehdeinenweg zu finden.

Bundeskanzleramt: Eröffnung einer Anlaufstelle für von Zwangsehe betroffene oder bedrohte Mädchen und Frauen in Innsbruck (extern)

In der im November 2021 in Innsbruck eröffneten Anlaufstelle „Frauen aus allen Ländern“ für von Zwangsehe betroffene oder bedrohte Mädchen und Frauen erfolgten 2022 sechs Beratungen, die im engeren Sinne die Thematik Zwangsehe und Zwangsheirat zum Gegenstand hatten und 14 Beratungskontakte betrafen andere Stufen von Gewalt, die aber auch in Zwangsehe enden könnten. Weitere Informationen zu „Frauen aus allen Ländern“ unter frauenausallenlaendern.org/.

Aufgrund der Unmöglichkeit von offiziellen Statistiken zum Thema Zwangsehe hat der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) im Jahr 2022 eine bundesweite Onlinebefragung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Österreich sowie qualitative Interviews mit Mitarbeiter/innen der Kinder- und Jugendhilfe in den Bundesländern sowie relevanten Beratungsstellen, durchgeführt. Ziel der Studie war es, die Prävalenz von Zwangsheirat bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Österreich zu erheben.

Das Ergebnis der Studie zeigt, dass die Zahl der 54 gemeldeten Fälle die Annahme von circa 200 Fällen von Zwangsheirat jährlich verifiziert: Die Kinder- und Jugendhilfe

unterstützt grundsätzlich Personen bis zum Alter von 18 Jahren (bzw. unter spezifischen Voraussetzungen bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres), indes sind die Opfer von Zwangsheirat mehrheitlich älter als 18 Jahre. Die am häufigsten genannten Merkmale auf eine (bevorstehende) Zwangsheirat: vor allem eine starke Kontrolle durch die Familie sowie mangelnder Kontakt zu Personen außerhalb dieser. Näheres zum Forschungsbericht „Zwangsheirat in Österreich“ des ÖIF ist unter www.integrationsfonds.at/mediathek/mediathek-publikationen/publikation/forschungsbericht-zwangsheirat-in-oesterreich-17094/ zu finden.

Bundeskanzleramt: Österreichweite Präventions-Workshops, die sich an Burschen und junge Männer aus ehrkulturellen Milieus richten (extern)

Das Projekt „HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre“ wird sowohl in Salzburg als auch in Graz durchgeführt. HEROES arbeitet präventiv mit jungen Männern/Menschen aus traditionell-patriarchalen/ehrkulturellen Milieus, die sich für ein gleichberechtigtes Zusammenleben der Geschlechter in den Bundesländern Steiermark und Salzburg einsetzen. Im Fokus steht dabei die Problematisierung der Männerrolle im Kontext der Ehrenunterdrückung von Mädchen und Frauen. Das Ziel ist es, jungen Männern die Möglichkeit zu geben, sich von diesen Machtstrukturen zu distanzieren.

Im Jahr 2022 wurde das Projekt HERA+ von EqualiZ umgesetzt. Dies ist eine Peer-Ausbildung für 15 Mädchen und 16 Burschen mit Migrationshintergrund zu Vorbildern gegen Gewalt. Insgesamt haben 2022/ 23 Peer-to-Peer Workshops und 4 Sensibilisierungs-Workshops über geschlechterspezifische und kulturell bedingte Gewalt für rund 400 Jugendliche (davon rund 220 Burschen) in Berufsorientierungskursen und Berufsschulen stattgefunden.

Bundeskanzleramt: Girls’ Day im Bundesdienst (extern)

Das Bundeskanzleramt koordiniert den seit 2006 bundesweit jährlich stattfindenden Girls’ Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab 6 Jahren und seit 2015 den Girls’ Day MINI im Bundesdienst für Mädchen ab 4 Jahren. Der Girls’ Day versteht sich als integrierender Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen. Weiterführende Infos siehe www.girlsday-austria.at.

Bundeskanzleramt: MINT-Girls Challenge (Wettbewerb 2022/23) (extern)

Die MINT-Girls Challenge 2022/23 war eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien im Bundeskanzleramt (BKA), dem Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft in Kooperation mit der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Ziele sind unter anderen, der Abbau von Geschlechtsstereotypen, die Öffnung von Bildungs- und Berufsperspektiven und das Entgegenwirken des Fachkräftemangels am Wirtschaftsstandort Österreich. Zielgruppe waren Mädchen und junge Frauen zwischen drei und 19 Jahren. Prämierungen gab es in den Kategorien „Kindergarten“, „Volksschule“, „Sekundarstufe I“ und „Sekundarstufe II“. Weiterführende Infos siehe www.mintgirlschallenge.at.

Bundeskanzleramt: Projektförderungen im Zusammenhang mit Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit (extern)

Im Rahmen des 2022 initiierten Förderungsaufrufs zur Stärkung von Mädchen und Frauen in der digitalen Welt und Diversifizierung ihrer Ausbildungswege und Berufswahl mit Fokus auf Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) wurden insgesamt 17 Projekte ausgewählt. Im Fokus des Förderungsaufrufes stand die Vermittlung von digitalen Kompetenzen, die Sensibilisierung in Bezug auf Geschlechterstereotypen im Netz einschließlich Gefahren im digitalen Raum sowie Bewusstseinsbildung hinsichtlich Ausbildungsmöglichkeiten, vor allem im MINT-Bereich. Die von November 2022 bis Dezember 2023 laufenden Projekte leisten einen Beitrag dazu Rollenverhältnisse zu hinterfragen, aufzubrechen und Mädchen und Frauen dazu zu ermächtigen, ein selbstbestimmtes und ökonomisch unabhängiges Leben zu führen.

Bundeskanzleramt: Bericht Frauen in der Politik (extern)

Die BKA-Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung veröffentlicht jährlich den Bericht „Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich“. Diese Publikation bietet einen kompakten Überblick über die Situation der politischen Vertretung von Frauen in Österreich auf Bundes-, Länder-, Gemeinde- und EU-Ebene sowie in den Sozialpartnerorganisationen, dabei wird ein Zehnjahresvergleich durchgeführt. Damit werden die Grundlagen zur Repräsentation von Frauen in der Politik aufbereitet und ein Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung geleistet.

Bundeskanzleramt: Gleichstellung in der nationalen Koordinierung der Agenda 2023 (extern)

Österreich engagiert sich bereits seit Jahrzehnten im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und bekennt sich zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen (VN) mit ihren 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs). Im Jahr 2022 wurde mit Beschluss des Ministerrats vom 12. Oktober 2022 entschieden, dass Österreich seinen zweiten Freiwilligen Umsetzungsbericht zur Agenda 2030 (FNU) beim Hochrangigen Politischen Forum für Nachhaltige Entwicklung bei den VN (HLPF) im Juli 2024 vorlegen wird. Wie schon beim ersten FNU Österreichs (online aufrufbar unter sustainabledevelopment.un.org/memberstates/austria) wird das Bundeskanzleramt in seiner koordinierenden Rolle wesentlich zur Entstehung des zweiten Berichts beitragen, der in Zusammenarbeit mit anderen Bundesministerien und gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesländer, des Städte- und Gemeindebunds, der Sozialpartner, der Wirtschaft, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft erarbeitet werden wird. Ende 2022 wurde ein erstes Konzept und ein Zeitplan seitens des Bundeskanzleramts vorgelegt. Inhaltlich wird in den Schwerpunktthemen auf ein Mainstreaming von relevanten Querschnittsthemen der Agenda 2030 abgestellt werden, jedenfalls aber ein Fokus auf Geschlechtergleichstellung (Ziel 5 der SDGs) gelegt werden. Basierend auf den Fortschritten der letzten Jahre werden die Anstrengungen dazu gemeinsam vorangebracht, um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen zu können.

Bundeskanzleramt: Zertifikat „berufundfamilie“ (intern)

Ausgehend von der Zielsetzung des Regierungsprogramms 2017–2022 setzt das Bundeskanzleramt das Managementinstrument „berufundfamilie“ ein, um für seine Bediensteten durch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsalltags die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Im Oktober 2019 wurde dem Bundeskanzleramt durch die Begutachtungskommission das (Grund-)Zertifikat „berufundfamilie“ erteilt, welches bis 2022 gültig war. In den Jahren 2020 bis 2022 (Gültigkeit des Grundzertifikats) wurden die in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen (z.B. Lebensphasenorientierte Personalpolitik, Implementierung neuer Richtlinie zur Telearbeit im BKA) erarbeitet und umgesetzt. Die Umsetzungsschritte werden jährlich im entsprechenden Jahresbericht dargestellt. Im Jahr 2022 wurde der Prozess zur Re-Zertifizierung eingeleitet, um diese aufrechtzuerhalten und bisherige Umsetzungen zu analysieren, zu adaptieren und die im Zuge der Re-Zertifizierung verifizierten Maßnahmen in den Jahren 2023–2026 umzusetzen.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport: Cross Mentoring (intern)

Auch im Jahr 2021/2022 wurde das Cross Mentoring Programm des Bundes erfolgreich durchgeführt. Im Fokus dieses, seit dem Jahr 2005 durchgeführten, Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte Frauen des Bundesdienstes. Als Instrument der Personalentwicklung bietet es den teilnehmenden Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Sinne eines festzulegenden Zieles weiterzuentwickeln.

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung unterstützen. Mentorinnen und Mentoren vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Neben der Arbeit im Mentoringtandem bietet das Rahmenprogramm (Workshops und Vernetzungstreffen) insbesondere die Möglichkeit, sich über Ressortgrenzen hinweg zu vernetzen und auszutauschen. Das Programm wird laufend evaluiert und verbessert, um den Bedürfnissen der Mentorinnen, Mentoren und Mentees bestmöglich gerecht zu werden.

Das Angebot, Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn- und Karriereplanung in dieser Weise zu unterstützen und zu stärken, wird von der Zielgruppe sehr gut angenommen. So haben im Zeitraum des Jahres 2005 bis Juni 2022 rund 1.400 Mentorinnen, Mentoren und Mentees aus allen Bundesministerien und den Obersten Organen das Programm durchlaufen. Die Mentorinnen und Mentoren zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen. (Website: oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/einstieg-aufstieg-umstieg/cross-mentoring/)

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport: Gender Incentive in der Filmförderung (extern)

In Zusammenhang mit dem Regierungsprogramm 2020–2024 – „Bei der Fördervergabe ist jedenfalls auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten und diese umzusetzen“ – wurden ab Herbst 2019 seitens des Aufsichtsrats des Österreichischen Filminstituts weitere Maßnahmen zum Gender Budgeting überlegt. Der Gender Incentive erschien hierfür nicht ausreichend. In der Folge wurde eine Richtlinienänderung beschlossen, die per 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist. Hier ist bei der Projektförderung eine ausgewogene Verteilung der Fördermittel (50:50) für Frauen und Männer vorgesehen, wobei die Positionen Drehbuch, Regie und Produktion berücksichtigt werden. Diese Zielvorgabe soll durch einen vierjährigen Etappenplan bis zum Jahr 2024 bei regelmäßiger Evaluierung erreicht werden. An Begleitmaßnahmen wird derzeit gearbeitet.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport: Fair-Pay-Strategie (extern)

Im Themenbereich Fair-Pay fanden laufend Arbeitsgruppen in der Fokusgruppe Fair Pay (in Kooperation mit den Bundesländern, Städte- und Gemeindebund sowie unter Einbindung der Interessengemeinschaften) statt, um die im Regierungsprogramm vorgesehene Fair-Pay-Strategie der österreichischen Gebietskörperschaften zu entwickeln. Im Juni 2022 konnte die Strategie im Rahmen der Landeskulturreferent:innentagung in Grafenegg vorgestellt werden. Alle Gebietskörperschaften erklärten sich hier bereit, gemeinsam einen größeren Beitrag zu fairer Bezahlung in Kunst und Kultur zu leisten.

Parlamentsdirektion: Gleichstellung in der Demokratievermittlung (extern)

Chancengleichheit ist ein grundlegender Baustein des demokratischen Miteinanders, daher wurde auch im Jahr 2022 im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung bei Veranstaltungen ein inhaltlicher Schwerpunkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gelegt. Unter der Annahme, dass der Besetzung von Podien eine Signalwirkung zukommt, liegt das Bestreben darauf, bei Veranstaltungen Frauen als Vortragende zu gewinnen, um Geschlechterparität zu zeigen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten in den Vorjahren Veranstaltungen nicht wie geplant durchgeführt werden bzw. wurden diese verschoben; dennoch wurden 2022 viele Veranstaltungen in hybrider Mischform und in Präsenz abgehalten.

Beim Girl's Day wurden spannende Einblicke in das parlamentarische Geschehen sowie vor allem in die berufliche Tätigkeit von Frauen abseits gängiger Rollenklischees geboten. Auf Einladung des Nationalratspräsidenten erhielten rund 20 Mädchen im Alter von 14 bis 16 Jahren die Möglichkeit, sich mit Mandatarinnen aller fünf Fraktionen sowie mit Mitarbeiterinnen der Parlamentsdirektion über ihre Arbeit auszutauschen. Über die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) werden seit September 2022 monatlich Abgeordnete des Nationalrates am Rande des Plenums in Veranstaltungen informiert. Auch über das SDG Nr. 5 zur Geschlechtergerechtigkeit konnten sich Interessierte informieren und austauschen. Anlässlich des internationalen

Brustkrebstages wurde die Jubiläumsveranstaltung „20 Jahre Pink Ribbon in Österreich“ begangen. Im Rahmen der UN-Kampagne „Orange the World“ wurde wie schon in den vergangenen Jahren der Eingang des Parlaments am Josefsplatz als Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen 16 Nächte orange bestrahlt. Weiters wurde ein Schwerpunkt auf den Genderaspekt bei Veranstaltungen wie „Afghanistans starke Frauen. Ein Jahr Widerstand gegen die Taliban-Herrschaft“, „Frauengeschichten. Lesung wider die Gewalt“ und „Bundestagung der Bürgermeisterinnen“ gelegt.

Rechnungshof: Prüfen von Gleichstellung und Diversität (extern)

Der Rechnungshof legt seit Jahren einen Fokus auf Transparenz in den Bereichen Gleichstellung und Diversität. Mit seinen Empfehlungen ist er bestrebt, bei den Entscheidungsträger:innen sowie bei allen Menschen, die in Österreich leben, Bewusstsein dafür zu schaffen und Handlungspotenziale aufzuzeigen. Durch die Nachfrage des Umsetzungsstandes seiner Empfehlungen bei den überprüften Stellen im Folgejahr nach Veröffentlichung, verstärkt der Rechnungshof die Wirkung seiner Empfehlungen. Um einen raschen Überblick zu erhalten, erstellt der Rechnungshof eine zusammengefasste qualitative Auswertung, die er im Tätigkeitsbericht veröffentlicht. Somit ist für alle interessierten Leser:innen ein einfacher und rascher Zugang zu den Feststellungen des Rechnungshofes im Bereich Gleichstellung und Diversität gewährleistet.

Rechnungshof: Chancengleichheit der Geschlechter bei der Karriereentwicklung (intern)

Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter, zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen und sorgt für die Chancengleichheit der Geschlechter. Die Gleichstellung wird bereits in der Grundausbildung des Rechnungshofes berücksichtigt und im Modul zur wirkungsorientierten Haushaltsführung vorgetragen. Regelmäßige interne Veranstaltungen, Thematisierungen im Führungskräftekreis sowie ein regelmäßiges Controlling stellen ein zielgerichtetes Vorgehen sicher.

Volksanwaltschaft (extern)

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Volksanwaltschaft keine Steuerungsmöglichkeit der Beschwerdegründe und der beschwerdeführenden Menschen hat. Dessen ungeachtet ist das Ziel eine Annäherung an eine ausgewogene geschlechtergerechte Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern unter Berücksichtigung bestehender Rahmenbedingungen.

Erfolgreich waren die Maßnahmen dann, wenn eine Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern erreicht wird.

Im Jahr 2022 wandten sich 23.958 Menschen mit einem Anliegen an die Volksanwaltschaft. Pro Arbeitstag kontaktierten somit im Schnitt 96 Rat- und Hilfesuchende die Volksanwaltschaft. 16.911 Beschwerden betrafen die Verwaltung. Davon war es in 5.796 Fällen nicht erforderlich, die Behörden zu befassen. Diese konnten unmittelbar erledigt

werden oder betrafen noch anhängige Verfahren. Bei 7.047 Vorbringen ging es um Fragen außerhalb des Prüfauftrags der Volksanwaltschaft. Dafür zuständig war die unabhängige Gerichtsbarkeit. In diesen Fällen stellte die Volksanwaltschaft Informationen zur Rechtslage zur Verfügung und informierte die Betroffenen über weitergehende Beratungsangebote.

Im Jahr 2022 wurden bei den 12.599 Prüf- und Kontrollakten 36,4 % Frauen als Beschwerdeführerinnen und 57 % männliche Beschwerdeführer registriert. 6,7 % wurden von sonstigen Personen eingebracht. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 7.178 Beschwerdeführer und um 4.583 Beschwerdeführerinnen. In absoluten Zahlen wurden gegenüber dem Jahr 2021 gleichviele Beschwerdeführerinnen registriert.

Die Kontrolle der öffentlichen Verwaltung in Österreich ist eine der Hauptaufgaben der Volksanwaltschaft. Dass der Bedarf an einer solchen Einrichtung groß ist und weiterwächst, zeigen die rund 24.000 Beschwerden des Jahres 2022. Die Krisen der letzten Jahre haben den Informations- und Unterstützungsbedarf der Menschen erhöht. Auch haben sich personelle sowie finanzielle Engpässe im Gesundheits- und Pflegebereich, in der Justiz oder bei der Polizei noch weiter verschärft und wirken sich auf die Qualität der erbrachten Leistungen aus. Alle Beschwerden müssen daher vor diesen Rahmenbedingungen gesehen werden.

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Alle nachfolgend dargestellten Aktivitäten der Ressorts und Obersten Organe tragen dazu bei, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren. Nachdem im Cluster bis dato noch keine Metaindikatoren identifiziert wurden, kann der Fortschritt an ressortspezifischen Einschätzungen und Messgrößen festgemacht werden.

Bundeskanzleramt

Wie aus den oben beschriebenen Good-Practice-Beispielen „extern“ ersichtlich, trägt das Bundeskanzleramt auch 2022 aktiv bei, die Bevölkerung für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und Fortschritte in der Gleichstellung zu erzielen.

Indem das Bundeskanzleramt in bewusstseinsbildende Maßnahmen investiert (z. B. MINT-Girls Challenge), Informationsangebote setzt (z. B. Gehaltsrechner) und Berichte an den Nationalrat legt (z. B. Gleichbehandlungsberichte der Privatwirtschaft), trägt es maßgeblich zu jenen Grundlagen bei, die notwendig sind, um die Chancengleichheit der Geschlechter weiter voranzutreiben. Die im Bundeskanzleramt angesiedelte Gleichbehandlungsanwaltschaft trägt ebenso mit Veranstaltungen für Pflichtenträger:innen gemäß Gleichbehandlungsgesetz sowie mit allen Bürger:innen zugänglichen Beratungsangeboten in hohem Maße zur Sensibilisierung im Hinblick auf geschlechterspezifische Gleichbehandlung sowie jedwede Antidiskriminierung in der Gesellschaft bei. Als Dienstgeber ist das Bundeskanzleramt bestrebt, optimale Rahmenbedingungen der Chancengleichheit für seine weiblichen und männlichen Bediensteten zu gewährleisten.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Der Bund als Dienstgeber leistete in den letzten Jahren zahlreiche Beiträge zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Im Bildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes werden im Sachbereich Gender und Gleichstellung Veranstaltungen angeboten, die sich an die Zielgruppe der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten in der Bundesverwaltung und in ausgliederten Unternehmen wenden, um diesen die Instrumente in der Gleichbehandlungsarbeit inkl. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu vermitteln und um praktische aktuelle Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission zu präsentieren und zu diskutieren. Es erfolgt auch eine Auseinandersetzung mit der Thematik Schnittflächen und Unterschiede von Gendermainstreaming und klassischer Frauengleichbehandlungspolitik. Es werden außerdem Workshops angeboten, die den klassischen Frauenförderungsgedanken verfolgen. Dabei geht es um Sensibilisierungsworkshops für Frauen, ebenso wie um den Erwerb erfolgreicher Strategien für Teilzeitarbeit-Mitarbeitende oder um Verhandlungstrainings für Frauen. Hierbei ist zu erwähnen, dass mit dem historisch niedrigsten Wert von 8,5% im Jahre 2021 der Gender Pay Gap im Bundesdienst deutlich unter dem der österreichischen Privatwirtschaft (im Jahr 2021 18,5%) lag. Es wurde auch ein Weiterbildungsangebot zum Thema Väterkarenz für gemischte Zielgruppen entwickelt. Trainings beschäftigen sich auch mit dem Thema Genderkompetenz und Intersektionalität, in denen genderorientierte Diskriminierungserfahrungen mit anderen gesellschaftsrelevanten Kategorien und ihren Überschneidungen behandelt werden. Im Themenbereich Führungskompetenz findet ebenfalls in unterschiedlichen Trainingsangeboten eine Sensibilisierung der Teilnehmenden statt, indem Gleichstellung und Frauenförderung als Querschnittsmaterie einfließen. Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle u. a. als Multiplikator:innen zu. Darüber hinaus ist das BMKÖS im Zuge der Wahrnehmung der Aufgaben im strategischen Performance-management für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zuständig. Da der hohe Anspruch besteht, sämtliche Ministerien und Oberste Organe in den Abstimmungsprozess möglichst intensiv einzubinden, wird ebendieser stetig weiterentwickelt. Auch im Jahr 2022 wurde das Instrument der Unterarbeitsgruppe zur Koordinierungsplattform genutzt, um Kräfte von verschiedenen Institutionen in Bezug auf Gleichstellungsagenden zu bündeln. Dementsprechend wurde analysiert, wie mögliche Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen, die sich mit Gleichstellungsagenden intensiv auseinandersetzen, gestaltet werden können, um weitere Verbesserungen im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erzielen. Ergänzend dazu wurde die Qualität der Wirkarchitektur kontinuierlich weiterentwickelt.

Bundesministerium für Finanzen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die wichtigste Ressource zur optimalen Erfüllung der dem Finanzressort übertragenen Aufgaben dar, wobei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern besondere Bedeutung beigemessen wird. Die zunehmende Digitalisierung und Komplexität der Wirtschafts- und Arbeitswelt verlangt

eine stärkere Flexibilisierung der Organisationen, eine angepasste Führungskultur, eine Entwicklung neuer Vernetzungs- und Arbeitsformen und eine Berücksichtigung individueller Bedürfnisse.

Aufgrund dieser ständig steigenden Herausforderungen und auch bedingt durch die Folgen der COVID-19-Pandemie wurden vom BMF die Kennzahlen für das Gleichstellungsziel ab dem BFG 2022 neu festgelegt:

- Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen
- Anteil der Inanspruchnahme von Väterkarenz an der Gesamtzahl der Karenzierungen nach Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz
- Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts
- Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung

Diese Kennzahlen sollen messen, inwiefern Maßnahmen zur Arbeits(zeit)flexibilisierung, zur Verminderung gesundheitlicher Risiken und zur Förderung der Chancengleichheit (wie etwa beim Weiterbildungsverhalten und der Karriereentwicklung) dazu beitragen, die nachhaltige Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung zu gewährleisten.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele wird außenpolitisch mit einem horizontalen Ansatz verfolgt. So wird etwa im supranationalen bzw. multilateralen Rahmen (EU, Vereinte Nationen, Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa, Europarat, OECD etc.) konsequent auf entsprechende Maßnahmen bzw. Formulierungen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern, hingewirkt. Dies betrifft beispielsweise Resolutionen, Entscheidungen, Erklärungen, Schlussfolgerungen, Leitlinien, Richtlinien, Verordnungen oder Aktionspläne. Aktiv weiterverfolgt werden auch Projekte, die unter Österreichs EU-Ratsvorsitz 2018 verstärkt betrieben wurden, wie insbesondere die Stärkung der EU-Ratsarbeitsgruppe FREMP (Grundrechte, Bürger:innenrechte und Freizügigkeit), die möglichst umfassende Ratifikation der „Istanbul Konvention“ des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie das Engagement zur effektiven Umsetzung der VN-Sicherheitsrat Resolution 1325 und ihrer Folgeresolutionen zum Themenkomplex „Frauen, Frieden, Sicherheit“ im europäischen Rahmen.

Im Jahr 2023 wurden 800.000 Euro an freiwilligen Beiträgen für die VN-Entität für Geschlechtergleichstellung, UN WOMEN bereitgestellt. Darunter befinden sich Projekte zur Unterstützung von weiblichen Journalistinnen in Afghanistan und zur Stärkung der Geschlechterperspektive in der humanitären Hilfe in der Ukraine und den Nachbarländern. An der Umsetzung des Soforthilfepakets in der Höhe von 20 Mio. Euro im Rahmen von Projekten von UN WOMEN Afghanistan wird weiterhin gearbeitet. Davon sind 5 Mio. Euro für Mädchen und Frauen in Afghanistan vorgesehen. Österreich ist nach 25 Jahren für die Periode 2021–2025 wieder Mitglied der VN-Frauenstatuskommission und bringt sich in diesem Rahmen aktiv für Geschlechtergleichstellung ein. Das diesjährige Schwerpunktthema der Tagung war der „Geschlechtergleichstellung im digitalen Zeitalter“ gewidmet.

Innerhalb des Ressorts werden die definierten Gleichstellungziele beim Ausbau von Gender Expertise bei neu aufgenommenen Bediensteten (im Rahmen der Grundausbildung) bzw. Führungskräften fortgesetzt. Seit 2018 sind auch die Sektionsleitungen geschlechterparitätisch besetzt.

Durch das Dreijahresprogramm der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) wird für die systematische Verankerung von Gleichstellung in strategischen Dokumenten, Projekten und Programmen der OEZA und für die Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen gesorgt. Im Jahr 2022 trugen 93,7% des Kernbudgets der Austrian Development Agency (ADA) für Schwerpunktländer und -regionen (82,8 Mio. Euro) prioritär oder signifikant zur Gleichstellung der Geschlechter und Förderung von Frauen und Mädchen bei. Besondere Schwerpunkte der ADA lagen dabei auf Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt (inkl. weibliche Genitalverstümmelung) und die Umsetzung der Agenda der VN-Sicherheitsrats Resolution 1325 Frauen, Frieden und Sicherheit. Seit 2022 hat die ADA eine eigene Richtlinie zum Schutz von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung, die sich sowohl an eigene Mitarbeiter:innen als auch an Projektpartner richtet.

Auch im Bereich der Auslandkulturprojekte wird Frauen- und Gleichstellungsthemen von Künstler:innen sowie Wissenschaftler:innen besondere Beachtung geschenkt. Das verdeutlichen das nun seit mehreren Jahren bestehende Schwerpunktprogramm „KALLIOPE AUSTRIA – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“, das neue zeitgenössische Programme „Calliope.Join the Dots“ www.calliope.at sowie das „Tricky Women Filmfestival“, welche die Leistungen von Frauen verstärkt hervorheben sollen.

Rechnungshof

Der Rechnungshof sprach im Jahr 2022 in 12 Berichten insgesamt 56 Empfehlungen zum Thema Gleichstellung und/oder Diversität aus, wobei er auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hinwies. Wie bereits in den Vorjahren betrafen die meisten Feststellungen im Jahr 2022 den vergleichsweise geringen Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen. So sollen z. B. zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen konkrete Maßnahmen gesetzt werden, wie spezifische Fortbildungen und die Verankerung von Zielvorgaben zur Gleichstellung. Für valide Entscheidungsgrundlagen empfahl der Rechnungshof in den letzten Jahren mehrfach, Auswertungen geschlechterspezifisch vorzunehmen bzw. Genderaspekte zu evaluieren.

Darüber hinaus veröffentlicht der Rechnungshof im Rahmen seiner Wirkungsangaben wie viele der Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten die überprüften Stellen (teilweise) umgesetzt haben bzw. wie viele noch offen sind. Das im Jahr 2022 durchgeführte Nachfrageverfahren ergab einen Wirkungsgrad von 76,5%. Diese Informationen basieren ausschließlich auf den Angaben der überprüften Stellen.

In seinem Allgemeinen Einkommensbericht 2022 legte der Rechnungshof erneut ein besonderes Augenmerk auf die Analyse der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede (u. a. nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen). Mit diesem Bericht schafft der Rechnungshof eine valide Datengrundlage.

16 Zusammenfassung der Ergebnisse

Um Fortschritte in Bezug auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erzielen zu können, bedarf es eines koordinierten Vorgehens. Der in Bezug auf die Wirkungsorientierung gewählte, lebendige, iterative und horizontal-partizipative Ansatz ermöglicht es, die anspruchsvolle Aufgabe zu bewältigen. Der Prozess findet im Wesentlichen auf zwei Ebenen statt: auf jener der Themencluster sowie bereichsübergreifend.

16.1 Zusammenfassung der Ergebnisse: auf bereichsübergreifender Ebene

Die Koordinierung einer Querschnittsmaterie ist von verschiedenen Erfolgsfaktoren geprägt. Die drei wesentlichsten Elemente der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung sind die Achtsamkeit auf die Rahmenbedingungen unter denen der Prozess stattfindet, die Bewahrung etablierter und funktionierender Elemente und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung jener Aspekte die Verbesserungspotenzial aufweisen. Das Jahr 2022 war durch wesentliche Entwicklungen in all diesen Bereichen gekennzeichnet.

In Bezug auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und die Bewahrung von Funktionierendem waren Wandlungen, die sich durch die Folgen der Covid-Pandemie ergeben haben, von zentraler Bedeutung. Denn die Covid-Pandemie zog Prozessänderungen der Bundesverwaltung mit sich und hatte dementsprechend Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung. Durch konsequente Kommunikation ist es gelungen, das Ziel der Stabilisierung der Koordinierung zu erreichen. Bei der Stabilisierung der Koordinierung kam zu Gute, dass die Gleichstellungswirkangaben nur geringfügige Veränderungen erfuhren.

Das Instrument der Unterarbeitsgruppe zur allgemeinen Koordinierungsplattform wurde mehrfach genutzt. Die Unterarbeitsgruppe verfolgt das Ziel, Zeit und Raum sowie Möglichkeit zum vertiefenden Austausch über Themen der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zu schaffen. Die Teilnehmer:innenanzahl und die hohe Qualität der Diskussionen stehen für den Erfolg dieses Formats.

16.2 Ergebnisse auf Ebene der Themencluster (Kapitelabschnitte 9–15)

Um die Kooperation zwischen Bundesministerien und obersten Organen zu institutionalisieren, wurden die jeweiligen Gleichstellungsziele nach Themenschwerpunkten in einem Bottom-Up-Prozess zu Clustern zusammengefasst. Wie die folgenden Erkenntnisse und Schlussfolgerungen der sieben bestehenden Themencluster zeigen, stellen sich sowohl die Ausgangslagen als auch die verzeichneten Erfolge in den jeweiligen Politikfeldern unterschiedlich dar. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie in den diesbezüglichen Abschnitten des vorliegenden Berichts (Kapitelabschnitte 9–15).

Arbeitsmarkt und Bildung (Kapitelabschnitt 9)

Im Rahmen des Clusters Arbeitsmarkt und Bildung werden vor allem Ziele und Maßnahmen der beteiligten Ressorts aufgezeigt, die einen geschlechteregalitären Zugang zu Arbeits-, Berufs- und Lebenschancen ermöglichen sollen. Da die Weichen dazu bereits in sehr jungen Jahren gestellt werden, müssen die Maßnahmen zum Abbau von Segregationen und Stereotypen möglichst früh ansetzen. Es zeigt sich, dass trotz vieler Anstrengungen die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. deren Entlohnung immer noch von Ungleichheiten geprägt sind (Teilzeitquote und Art der Branche, Gender Pay Gap), auch wenn in Teilbereichen Verbesserungen erzielt wurden. Im EU-Vergleich sind in Österreich sowohl der Gender Pay Gap als auch die Teilzeitquote weiterhin sehr hoch, weswegen die Anstrengungen in Richtung mehr Gleichstellung in diesen Bereichen noch verstärkt werden müssen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf einer Lebensverlaufsperspektive mit all ihren Facetten. So ist eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Zielsetzungen der thematisch verbundenen Themencluster „Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben“, „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ sowie „Entscheidungspositionen und -prozesse“ erforderlich, da auch diese einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt und in der Bildung leisten können – und umgekehrt von Fortschritten in diesem Themencluster profitieren.

Entscheidungspositionen und -prozesse (Kapitelabschnitt 10)

Durch geschlechterparitär besetzte Entscheidungspositionen und Gremien kann das Potenzial von Frauen und Männern zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden. Durch die Verbesserung des Zugangs von Frauen zu gesellschaftlich einflussreichen Positionen soll ihre Repräsentation entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung ermöglicht werden. Der öffentliche Sektor, Hochschulen und Unternehmen in Österreich brauchen mehr Diversität, um ihr volles wirtschaftliches, kreatives und innovatives Potential auszuschöpfen. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Vorbild für (junge) Frauen und können diese dazu inspirieren ähnliche Positionen für ihre Karriere anzustreben.

Für ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Gremien besteht vor allem im privatwirtschaftlichen Bereich Aufholbedarf. Auch auf EU- und internationaler Ebene besteht Verbesserungspotenzial, daher werden hier ebenfalls Bemühungen gesetzt um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen voranzutreiben und ein ausgeglichenes Verhältnis zu erzielen. Die aktuellen Entwicklungen bei Frauenanteilen in Führungspositionen deuten darauf hin, dass es weiterer Anstrengungen bedarf. Die einzelnen Untergliederungen, die in diesem Cluster vertreten sind, bemühen sich neben der Umsetzung ressortspezifischer Maßnahmen um einen stärkeren Austausch zur besseren Koordination von Zielen und Maßnahmen. Das breite Maßnahmenspektrum der Ressorts betrifft Aufsichtsratsgremien in staatsnahen Unternehmen, die Repräsentation von Frauen in internationalen Finanzinstitutionen, die Berücksichtigung der Genderrelevanz in Projekten und bei der Förderungsvergabe sowie die Unterstützung von Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft

und Technik. Die öffentliche Hand nimmt hier eine große Vorbildrolle ein, um privatwirtschaftliche, gesamtgesellschaftliche Veränderungen sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene anzustoßen. Dies wird durch die präsentierten Kennzahlen und Indikatoren (Glasdeckenindex, Frauenanteil in Aufsichtsgremien) sowie durch Vergleiche auf nationaler und internationaler Ebene und Vergleichszahlen aus der Privatwirtschaft untermauert.

Infrastruktur und Umwelt (Kapitelabschnitt 11)

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt wird von einer Vielzahl an Aspekten beeinflusst und erfordert daher mehrere, gleichzeitig und als Synergie wirkende Handlungsansätze. Umweltbelastungen wirken sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Frauen und Männern unterschiedlich aus. Ebenso betreffen die notwendigen Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele gemäß Pariser Abkommen Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebenssituationen unterschiedlich. Beide Aspekte können im Cluster Infrastruktur und Umwelt über Maßnahmen in den Bereichen Umweltschutz und Mobilität angesteuert werden. Dazu zählt etwa der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme. Darüber hinaus gilt es bei der Gestaltung der gendergerechten Mobilität der Zukunft, die Bedürfnisse sämtlicher Personengruppen und Geschlechter zu berücksichtigen. Die Maßnahme des Clusters zur Erhöhung der Gendersensibilität bei repräsentativen Unternehmen der Mobilitätsbranche und zur Steigerung des Frauenanteils im Verkehrssektor stellen daher Meilensteine zur Zielerreichung dar. Weitere Indikatoren zeigen die Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes sowie die Reduzierung der Feinstaubbelastung an. Damit werden der Schutz vor gesundheitsschädlichen Umweltbelastungen sowie die Stärkung einer gendergerechten Klimapolitik adressiert.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kapitelabschnitt 12)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Element auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die ressortspezifischen Ziele und Maßnahmen, die dem Themencluster „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zugerechnet werden, sind breit gefächert. Sie reichen vom Ausbau qualitätsvoller Kinderbildungs- und -betreuungsangebote und der Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitswelt, über den rascheren Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach der Familiengründung bis hin zu einer gleichmäßigeren Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Trotz Überschneidungen bei einzelnen Kennzahlen fehlt es an kennzahlenübergreifenden Indikatoren, die sich für eine Definition von Metaindikatoren anbieten würden. Der Fortschritt kann deswegen nicht an konkreten Messgrößen festgemacht werden. Eine zentrale Maßnahme und ein Good Practice Beispiel für die fortschreitende Umsetzung der Gleichstellungsziele im Themencluster „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist der kontinuierliche Ausbau elementarer Kinderbildungs- und -betreuungsangebote. Seit der finanziellen Beteiligung des Bundes hat sich die Besuchsquote der Unter-Dreijährigen mehr als verdoppelt und das Angebot an Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten hat sich vor allem bei der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen deutlich erhöht.

Schutz vor Gewalt (Kapitelabschnitt 13)

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, Altersgruppen und in verschiedensten Ausprägungen auf. Am häufigsten sind Frauen von Gewalt in der eigenen Familie betroffen; zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten, wobei die Dunkelziffer besonders hoch ist. In der jüngsten Prävalenzstudie der Statistik Austria „Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich“ hat jede 3. Frau angegeben, im Laufe ihres Lebens von einer Form von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen zu sein.¹¹¹ Zum Schutz der betroffenen Frauen bietet ihnen ein flächendeckendes Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen bei der Geltendmachung ihrer Rechte aktiv Unterstützung und Beratung. Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramtes, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, wurden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Dies sind die in allen Bundesländern eingerichteten Gewaltschutzzentren. Sie werden durch die beiden Ressorts zu gleichen Teilen finanziert. 2022 wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Zusätzlich werden weitere Verbesserungen im rechtlichen Bereich und Opferschutz sowie in der Präventionsarbeit – u. a. auch im Kontext von Migration und Flucht – forciert. Neben der Betreuung durch Opferschutzeinrichtungen steht den Opfern und deren Angehörigen auch psychosoziale und juristische Prozessbegleitung zur Wahrung ihrer Rechte vor Gericht zur Verfügung. Das Bundesministerium für Justiz hat die dafür erforderlichen Leistungsverträge mit geeigneten Prozessbegleitungseinrichtungen (u. a. Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, Frauenberatungs- und Kinderschutzeinrichtungen) abgeschlossen und stellt die (jährlich ansteigenden) Budgetmittel zur Verfügung. Auch Opfer eines typischen Hass-im-Netz-Delikts haben seit 1.1.2021 Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Gewaltopfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung erhalten.

Gesundheit (Kapitelabschnitt 14)

Im Rahmen des Themenclusters Gesundheit werden insbesondere Ziele und Maßnahmen angeführt, die einen Beitrag zur Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung legen und die Weiterentwicklung der genderspezifischen Gleichstellung und Verbesserung der frauen- und männerbedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung vorantreiben. Positiv hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang der Aktionsplan Frauengesundheit, der eine Qualitätsverbesserung der

111 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH.

gesundheitsbezogenen Angebote für und das Wohlergehen von Frauen unter dem Aspekt des biopsychosozialen Modells anstrebt. Durch die Initiative nimmt Österreich zudem eine Vorreiterrolle in Europa ein.

Dennoch braucht es auch weiterhin eine differenzierte Perspektive auf die unterschiedlichen gesundheitsbezogenen Bedürfnisse und Probleme von Frauen und Männern entlang der verschiedenen Lebensphasen (Jugend, Berufsalter, höheren Alter) sowie dem Health in all Policies folgende intersektorale und multidisziplinäre Einbindung von unterschiedlichen Ressorts, Fachorganisationen und Betroffenen.

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung (Kapitelabschnitt 15)

Die Gleichstellungsziele im Themencluster befassen sich auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen gesellschaftlichen Schnittstellen mit Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit. Eine generelle Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft für Geschlechtergerechtigkeit ist unerlässlich, um stereotype Rollenbilder, tradierte Verhaltensmuster und gesellschaftliche Konventionen aufzubrechen. Die Kompetenz, gleichstellungsorientiert denken und handeln zu können, soll durch verschiedene Maßnahmen vermittelt werden und im Sinne eines Multiplikationseffektes zu einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich und international beitragen. Der Fokus des Themenclusters „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ liegt daher insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Aktivitäten der beteiligten Ressorts und obersten Organe werden verschiedene Maßnahmen als Good-Practice-Beispiele vorgestellt. Nachdem im Cluster keine Metaindikatoren identifiziert wurden, kann der Fortschritt nicht an konkreten Messgrößen festgemacht werden. Dennoch tragen alle dargestellten Aktivitäten der Ressorts und obersten Organe dazu bei, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren.

Literatur- und Quellenverzeichnis 2022

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014). Violence against Women: An EU-Wide Survey. Main results. Online verfügbar unter: fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Birgitt Haller; Helga Amesberger (2019). Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz. Viktimologie und Opferrechte (VOR). Schriftenreihe der Weisser Ring Forschungsgesellschaft.

Bundeskanzleramt (2019). Austria's answer to the 2019 CEDAW List of Issues. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:9bb72964-1d36-4659-9b80-288d32f8d22e/cedaw_2019_List_of_Issues.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundeskanzleramt (2019). Österreich und die Agenda 2030. Freiwilliger Nationaler Bericht zur Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele/SDGs (FNU). Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundeskanzleramt (2020). Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020–2024. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundeskanzleramt (o.J.). Der EU-Aufbauplan: Wirtschaftliches Comeback mit „grünem“ und digitalem Schwerpunkt. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/der-eu-aufbauplan.html (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Bundeskanzleramt (o.J.). Frauenförderpläne im Bundesdienst. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundeskanzleramt (o.J.). Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Bundeskanzleramt (o.J.). Ziele der Agenda 2030. Online verfügbar unter: Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung – Bundeskanzleramt Österreich (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2020). 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:718f7c0f-76bc-4eee-b1f4-a61cf94e437d/13_B-GBB_2020-Gesamt-Druck.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Bundeskanzleramt (2018). Aktionsplan Frauengesundheit. 40 Maßnahmen für die Gesundheit von Frauen in Österreich. Online verfügbar unter: www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit/Aktionsplan-Frauengesundheit.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020). uni:data, Präsenz von Frauen in ausgewählten Verwendungsgruppen an Universitäten. Online verfügbar unter: bit.ly/3cxxGA4 (zuletzt aufgerufen am: 09.09.2023).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2021. Online verfügbar unter: bit.ly/32SZQIM (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundesministerium für Finanzen (2020). Bundesfinanzgesetz 2021. Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011381 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2023).

Bundesministerium für Finanzen (2021). Bundesfinanzgesetz 2022. Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011722 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2023).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2021). Vortrag an den Ministerrat. Bericht des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport betreffend Controlling der Geschlechterverteilung. Online verfügbar unter: www.bmkoes.gv.at/Ministerium/Gesetzesentwuerfe/Ministerratsbeschl%C3%BCsse-2021.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung. Online verfügbar unter: oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-uber-die-wfa/ (zuletzt aufgerufen: 09.9.2023).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Bericht zur Wirkungsorientierung 2021. Online verfügbar unter: oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/ (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Einkommensbericht 2022. Online verfügbar unter: oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2023/01/Einkommensbericht-2022-gemaess-%C2%A7-6a-Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.pdf (zuletzt aufgerufen: 09.9.2023).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2023). Bildungsprogramm. Verwaltungsakademie des Bundes. Online verfügbar unter: www.vab.gv.at/vab/bildungsprogramm/bildungsprogramm-2023.html (zuletzt aufgerufen: 09.9.2023).

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (2019). Integrierter nationaler Energie- und Klimaplan für Österreich. Periode 2021–2030. Online verfügbar unter: www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (1991). Gewalt in der Familie.

Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2023). Statistik 2022. Online verfügbar unter: www.gsz-ktn.at/aktuelles (zuletzt aufgerufen: 09.9.2023).

Dibiasi et. al. (2016). Studierenden-Sozialerhebung 2015. Online verfügbar unter: ihs.ac.at/id/eprint/3978/1/Studierenden_Sozialerhebung_2015_Band1_AnfaengerInnen.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Online verfügbar unter: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm#:~:text=The%20Convention%20provides%20the%20basis,as%20education%2C%20health%20and%20employment. (zuletzt aufgerufen am 14.8.2023).

Europäische Kommission (2019). She Figures 2018. (Daten in Österreich auf Basis der F&E-Erhebung). Online Verfügbar unter: ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_de (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025. Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Europäische Union (2010). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015. Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Europäische Union (2016). Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016–2019). Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2022). Gender Equality Index 2022: Austria. Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/AT (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

FEMtech (2020). Chancengleichheit in F&E – Aktuelle Daten auf einen Blick. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Online verfügbar unter: www.femtech.at/assets/dokumente/JR_FEMtech_2023_daten_auf_einen_blick_v03_final.pdf (zuletzt aufgerufen am 6.9.2023).

FEMtech (2020). Expertinnen Des Monats. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Online verfügbar unter: www.femtech.at/expertinnen/expertin-des-monats#/ (zuletzt aufgerufen am 6.9.2023).

Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (2020). Annual Development Effectiveness Review 2020. Online verfügbar unter: www.afdb.org/en/annual-development-effectiveness-review-2020/ader-2020 (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Hammerschmid, Gerhard und Hopfgartner, Veronika (2019). Fokusstudie II. Umsetzung der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in der Bundesverwaltung. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/berichte_service/WO_Fokusstudie_II_2.pdf?87s89n (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

IMAG GMB (o.J.). Gender Mainstreaming, Umsetzung auf Bundesebene. www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH (2021): Holzinger, Florian; Haffellner, Silvia; Schön, Lisa. Ergebnisse der Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Research Report Series 2016/2020. Online verfügbar unter: www.femtech.at/assets/dokumente/publikation/17269/Bericht20zu20den20Ergebnisse20der20Gleichstellungserhebung202022_0.pdf (zuletzt aufgerufen am 06.9.2023).

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (2023): Haager, Theresa und Hudelist, Simone. Frauen.Management.Report.2023. Etappensieg EU-Richtlinie. März 2023. Online: wien.arbeiterkammer.at/frauenmanagementreport (zuletzt abgerufen am 09.09.2023).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018). Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality. Online verfügbar unter: www.oecd.org/gender/governance/toolkit/ (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2015). 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. Online verfügbar unter: www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Österreichisches Parlament (2017). Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G. 509/BNR (XXV. GP) (2017). Parlament. Online verfügbar unter: www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00509/index.shtml (zuletzt aufgerufen am 06.9.2023).

Parlamentsdirektion (2019). Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen. Anfragebeantwortung des Budgetdienstes. Online verfügbar unter: www.parlament.gv.at/fachinfos/budgetdienst/Gender-Budgeting-Fortschritte-und-Herausforderungen (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Rechnungshof (2021). Einkommensbericht 2019 und 2020. Online verfügbar unter: www.rechnungshof.gv.at/rh/home/news/news/news_2/Einkommensbericht_2019_und_2020.html (zuletzt aufgerufen am 21.9.2023).

Rechnungshof (2022). Allgemeiner Einkommensbericht 2022. Online verfügbar unter: www.rechnungshof.gv.at/rh/home/news/news/aktuelles/Allgemeiner_Einkommensbericht_2022.html (zuletzt aufgerufen am 21.9.2023).

Statistical Brief des EIGE (2022). eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220905_pdf_mh0922067enn_002.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

Steiner et al. (2017). Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht. Online verfügbar unter: www.initiative-erwachsenenbildung.at/DOWNLOADS/monitoring/monitoringberichte/Endbericht_Evaluierung_IEB_IHS_lekt.pdf (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Umweltbundesamt (2020). Klimaschutzbericht 2021. Online verfügbar unter: www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/rep0776.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.9.2023).

UNO (o.J.) GOAL 3: PROMOTE GENDER EQUALITY AND EMPOWER WOMEN www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Weltbank (2020). World Bank Group Corporate Scorecards. Online verfügbar unter: scorecard.worldbank.org/ (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 14.9.2023).

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses 13
- Abbildung 2: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarte 15
- Abbildung 3: Gleichstellungslandkarte 20
- Abbildung 4: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 22
- Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten (2022, in %) 28
- Abbildung 6: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2022) 30
- Abbildung 7: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen Frauen und Männer (in %, 2022) 31
- Abbildung 8: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2021) 37
- Abbildung 9: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), Schuljahre 2008/09–2018/19, in Euro) 38
- Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2021/22 45
- Abbildung 11: Entwicklung des Anteils (in %) der drei häufigsten Lehrberufe von Frauen 45
- Abbildung 12: Anteil (in %) weiblicher Lehrlinge in technischen Berufsgruppen 47
- Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2018–2022, in %) 53
- Abbildung 14: Teilzeitquote der 20–64jährigen Frauen 2022 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2018) 54
- Abbildung 15: Gender Pay Gap 2021 und Veränderung zu 2017 (in Prozentpunkten) 56
- Abbildung 16: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2021/22 57
- Abbildung 17: Themencluster Entscheidungspositionen und –prozessen 58
- Abbildung 18: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2023) 67
- Abbildung 19: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben 68
- Abbildung 20: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 74
- Abbildung 21: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich 81
- Abbildung 22: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 83
- Abbildung 23: Betreuungsquote für die Unter-Drei-Jährigen in % 87
- Abbildung 24: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 93
- Abbildung 25: Themencluster Gesundheit 99
- Abbildung 26: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 108

Abkürzungsverzeichnis

BJA	Bundeskanzleramt
BMA	Bundesministerium für Arbeit
BMAW	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMK	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie Mobilität, Innovation und Technologie
BMKÖS	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
BML	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft
BMLRT	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
PARL	Parlamentsdirektion
PRK	Präsidentschaftskanzlei
RH	Rechnungshof
VA	Volksanwaltschaft
VFGH	Verfassungsgerichtshof
VWGH	Verwaltungsgerichtshof

