



Bericht zur Wirkungsorientierung 2023

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023

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

Bericht zur Wirkungsorientierung 2023

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023

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

Wien, 2024

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 Herstellungsart: Wien, Oktober 2024
Redaktion und Gesamtumsetzung: Abteilung III/C/10 – Mag.(FH) Stefan Lindeis
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), BKA/Andy Wenzel (Seite 3)
Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: Ferdinand Berger & Söhne 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: 978-3-903097-63-6

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit dem Bericht zur Wirkungsorientierung 2023 präsentieren wir Ihnen erneut eine umfassende Darstellung unserer Anstrengungen, die öffentlichen Mittel in Österreich effektiv und zielgerichtet einzusetzen. Wirkungsorientierung ist für uns nicht nur ein Schlagwort, sondern ein zentraler Bestandteil unserer politischen Arbeit. Sie unterstützt uns, Maßnahmen sorgfältig zu planen und deren tatsächliche Ergebnisse systematisch zu erfassen und zu bewerten.

In einer Zeit, in der die Herausforderungen immer komplexer werden – sei es im Bereich des Klima- und Umweltschutzes, der sozialen Gerechtigkeit oder der digitalen Transformation – ist es unser Anspruch, alle eingesetzten Ressourcen so zu nutzen, dass sie eine messbare Wirkung erzielen. Ergebnisorientierung ist daher unser Maßstab. Nur so können wir sicherstellen, dass unsere Entscheidungen den gewünschten Nutzen für die Gesellschaft bringen und nachhaltige Verbesserungen bewirken.

Ein zentrales Anliegen bleibt die Transparenz unseres Handelns. Dieser Bericht legt offen, welche Ziele wir uns gesetzt haben, welche Maßnahmen wir ergriffen haben und noch wichtiger, welche Ergebnisse wir erzielen konnten. Transparenz schafft Vertrauen und ermöglicht es der Bevölkerung, die Wirksamkeit unserer Politik nachzuvollziehen und kritisch zu hinterfragen.

Die Bürgerinnen und Bürger haben das Recht auf eine offene und verständliche Darstellung der Ergebnisse unserer Aktivitäten, da dies die Grundlage für eine demokratische Überprüfung und eine kontinuierliche Verbesserung unserer Arbeit bildet.

Ich möchte an dieser Stelle allen Beteiligten meinen herzlichen Dank aussprechen, die täglich zur Umsetzung der Wirkungsorientierung beitragen. Ihr Einsatz ist entscheidend dafür, dass wir als Bundesregierung unsere Ziele nicht nur formulieren und umsetzen, sondern auch überprüfen und optimieren können.

Mit dieser Publikation laden wir Sie ein, unsere Fortschritte und die noch vor uns liegenden Herausforderungen nachvollziehen zu können. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, Österreich zukunftsfähiger und gerechter zu gestalten.



Bundesminister
Mag. Werner Kogler

Mag. Werner Kogler
Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Inhalt

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023.....	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.....	7
5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.....	7
6 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und das System der Wirkungsorientierung.....	11
7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung.....	13
8 Darstellung der Ergebnisse	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	53
11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt.....	72
12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	82
13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt.....	96
14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit.....	107
15 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	119
16 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	141
Abbildungsverzeichnis.....	147

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023

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 2023, der die Ergebnisse auf Gleichstellungsziel- und Kennzahlenebene der einzelnen Untergliederungen darstellt, stehen hier ressortübergreifende Aspekte im Fokus. Der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023 erscheint hiermit zum 7. Mal als eigenständiges Produkt.

In diesem Berichtsjahr wurden folgende Weiterentwicklungen vorgenommen:

- Implementierung der Abbildung „Übersicht der Metaindikatoren“
- Darstellung des historischen Verlaufes der Metaindikatoren
- Vereinheitlichung der Berichtslegung
- Stärkung des Fokus auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen

Der Aufbau gestaltet sich wie folgt: Ausgehend vom Ausgangspunkt der Berichtslegung (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 Darstellung der Ergebnisse (Kapitel 8). Im Hauptteil berichten die Themencluster über ihre Schwerpunkte, Metaindikatoren sowie erzielte Fortschritte im Berichtsjahr (Kapitel 9–15). Abschließend folgt eine Kurzzusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (Kapitel 16).

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leser:innen entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2023 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023 sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form veröffentlicht (PDF-Dateien auf [oeffentlicherdienst.gv.at](#), detailliertere Inhalte auf der Website [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 auch 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.

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

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:

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

2 Online verfügbar unter: <https://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 06.8.2024).

3 Online verfügbar unter: <https://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml> (zuletzt aufgerufen am 06.8.2024).

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 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 Sektion III 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

4 Online verfügbar unter: [https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/entwicklungsziele-agenda-2030.html#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaeihigen_\(zuletzt_aufgerufen_am_06.8.2024\)](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/entwicklungsziele-agenda-2030.html#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaeihigen_(zuletzt_aufgerufen_am_06.8.2024)).

5 Online verfügbar unter: https://www.oecd.org/en/publications/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life_9789264252820-en.html (zuletzt aufgerufen am 06.8.2024) sowie https://www.oecd.org/en/publications/2023/07/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_c68bd819.html (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

6 Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

7 Online verfügbar unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

8 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

9 Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

10 Online verfügbar unter: https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en?prefLang=da (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

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 tatsächlichen 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. 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.

Jedes Jahr bewertet das European Institute for Gender Equality (EIGE) anhand des Gender Equality Index (GEI) wie nah die Europäische Union sowie die einzelnen Mitgliedsstaaten an der Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft sind. Der Index verwendet eine Skala von 1 bis 100, wobei 1 für totale Geschlechterungleichheit und 100 für die Idealsituation einer geschlechtergerechten Gesellschaft steht. Dieser Wert wird aus 6 Kategorien gebildet: Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit. Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2023 des EIGE den 10. Platz der 27 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle) und liegt mit 71,2 von 100 Punkten über dem EU-Durchschnitt (70,2). Der Gleichstellungsindex 2023 basiert auf Daten aus dem Jahr 2021 und 2022. Im Vergleich zum Vorjahr erzielte Österreich eine Verbesserung des Indexwerts von 68,8 auf 71,2. Dies bedeutet, dass Österreich weiterhin auf Platz 10 gereiht ist.

11 Online verfügbar unter: https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/technical-support-instrument/technical-support-instrument-tsi_en (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024)

12 Online verfügbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/der-eu-aufbauplan.html> (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

13 Online verfügbar unter: <https://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html> (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

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

Datengrundlage	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021/22
Rang	12 (von 27 ¹⁴⁾	12 (von 27)	12 (von 27)	12 (von 27)	11 (von 27)	10 (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)	71,2 (EU Ø: 70,2)
Bereich Arbeit	75,3	76,1	76,6	76,4	76,8	77,2	76,4
Bereich Geld	82,8	85,9	86,4	86,7	87,7	87,5	88,2
Bereich Wissen	58,9	63,2	64,1	63,8	64,3	64	65,6
Bereich Zeit	56	61,2	61,2	61,2	61,2	61,2	68,4
Bereich Macht	28,4	34,9	39,9	44,2	48,2	51,7	55,4
Bereich Gesundheit	91,1	91,7	91,7	91,9	91,9	91,3	91,4

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen¹⁵

Der jährlich erscheinende Global Gender Gap Index des World Economic Forum misst den Stand und die Entwicklung der Geschlechterparität in vier Schlüsselbereichen: wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungsniveau, Gesundheit und Überleben, sowie politisches Empowerment. Dabei werden die Fortschritte bei der Schließung der Gender Gaps in 146 Staaten dargestellt. Der Index verwendet eine Skala von 0–1. Die Werte geben an, wie viel Prozent der Geschlechterunterschiede bereits aufgebrochen werden konnten. Ein Wert von 1 bzw. 100 % würde für eine vollkommene Schließung der Gender Gaps stehen. Im Gender Gap Report 2024 wird Österreich auf Rang 49 von 146 Ländern gereiht. Somit liegt Österreich 2 Plätze hinter dem Ergebnis des Vorjahres und wird im Ländervergleich seit 3 Jahren sukzessive nach hinten gereiht. Der Wert von 0,743 gibt an, dass in Österreich bereits 74,3 % der Gender Gaps geschlossen werden konnten.

14 Da die Berechnungen ohne Einbeziehung des Vereinigten Königreichs (UK) erfolgten, werden hier stets 27 Mitgliedsstaaten ausgewiesen.

15 Online verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/AT> (zuletzt aufgerufen am 06.8.2024).

Ergebnisse Österreichs im Global Gender Gap Index des World Economic Forum

	2006	2010	2014	2016	2018	2020	2021	2022	2023	2024
Rang	26 (von 115)	37 (von 134)	36 (von 142)	52 (von 144)	53 (von 149)	34 (von 153)	21 (von 153)	21 (von 146)	47 (von 146)	49 (von 146)
Gleichstellungsindex	0,699	0,709	0,727	0,716	0,718	0,744	0,777	0,781	0,740	0,743
Bereich Wirtschaft	0,553	0,595	0,67	0,65	0,658	0,659	0,665	0,673	0,692	0,706
Bereich Bildung	0,980	0,989	1,000	0,987	1,000	1,000	1,000	0,994	0,996	0,995
Bereich Gesundheit	0,980	0,979	0,979	0,980	0,974	0,974	0,970	0,970	0,970	0,970
Bereich Politik	0,282	0,274	0,257	0,246	0,242	0,344	0,473	0,487	0,303	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: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (zuletzt aufgerufen am 06.08.2024).

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 gleichstellungsrelevante 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 durchgeföhrten 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 Ressortätats abdecken. Im Bundesvoranschlag 2023 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 2023 wurden von 30 der insgesamt 35 Untergliederungen 36 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 der obersten 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

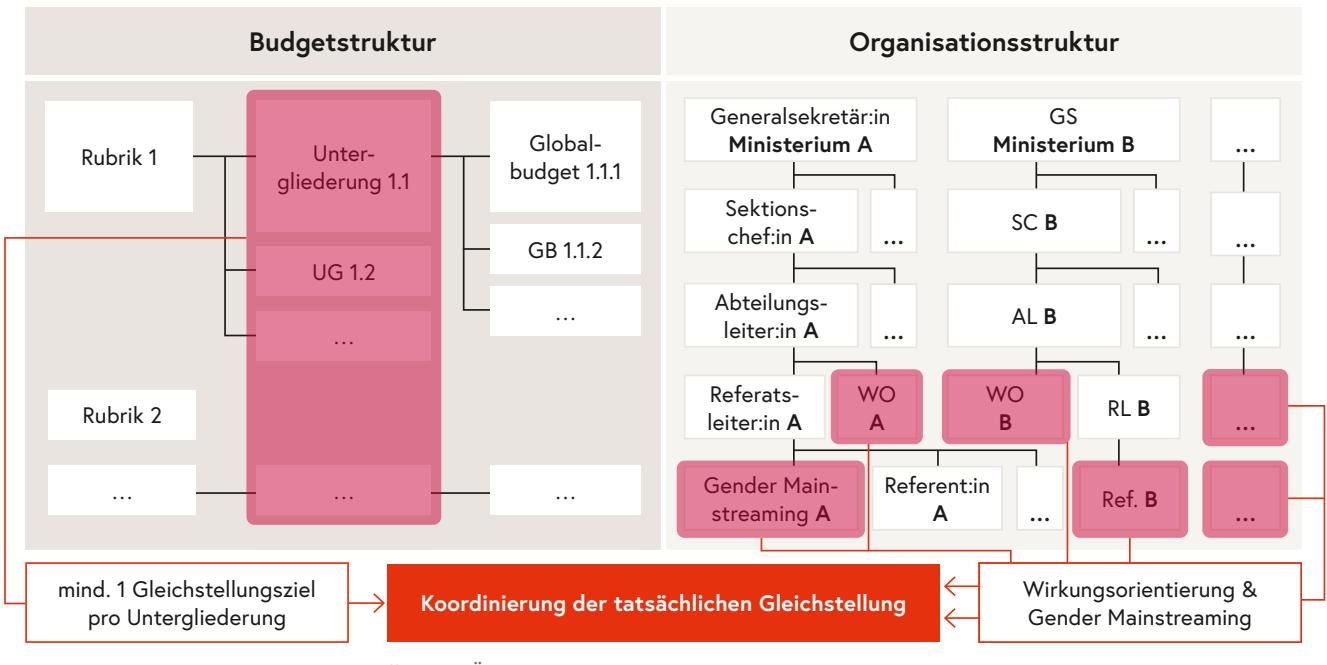
Das Ziel dieses Prozesses ist die Begleitung und Förderung des Diskurses, um so gemeinsame Zielsetzungen durch abgestimmte Maßnahmen leichter erreichbar zu machen und die Qualität der diesbezüglichen Wirkangaben – insbesondere im Hinblick auf deren horizontale Ausrichtung – zu erhöhen. Der auf dieser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

7.2 Mitwirkende

Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung bündelt das Engagement und Knowhow 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

Zu sehen ist, wie die Budgetstruktur (niedergelegt im Bundeshaushaltsgesetz) 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 von Frauen und Männern“ teilnehmen, den Informationsfluss aufrecht halten und Entscheidungsklarheiten transportieren können. Diese Vorgehensweise garantiert das Heben von Synergien, die ressortübergreifende Abstimmung, die Orientierung an internationalen Benchmarks 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 2010–2015²³ und deren Fortsetzung „Strategisches Engagement für die Gleichstellung

23 Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

der Geschlechter 2016–2019“²⁴⁾ sowie der „2020–2025 Gender Equality Strategy“²⁵ wurden für die Koordinierung Schwerpunktsetzungen abgestimmt. Die Gleichstellungsziele 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 2023 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. Im Berichtsjahr 2023 konnte erzielt werden, dass alle Themencluster Metaindikatoren aufweisen. Dabei handelt es sich um Kennzahlen, die strukturell über jenen auf Untergliederungsebene zu verorten sind und die ein gesamtgesellschaftliches Monitoring des Themenfeldes des jeweiligen Themenclusters erlauben. Ziel ist es mit den Meta-indikatoren Awareness zu schaffen und somit einen gesellschaftlichen Diskurs über die Entwicklung der Gleichstellung zu fördern. Dieser soll folglich den Fortschritt der Gleichstellung vorantreiben. Die Metaindikatoren geben somit einen Überblick über das gesamte Themenfeld und sind nur bedingt durch Maßnahmen bzw. Ressorts steuerbar.

24 Online verfügbar unter: op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1 (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

25 Online verfügbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (zuletzt aufgerufen am 07.8.2024).

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.

8 Darstellung der Ergebnisse

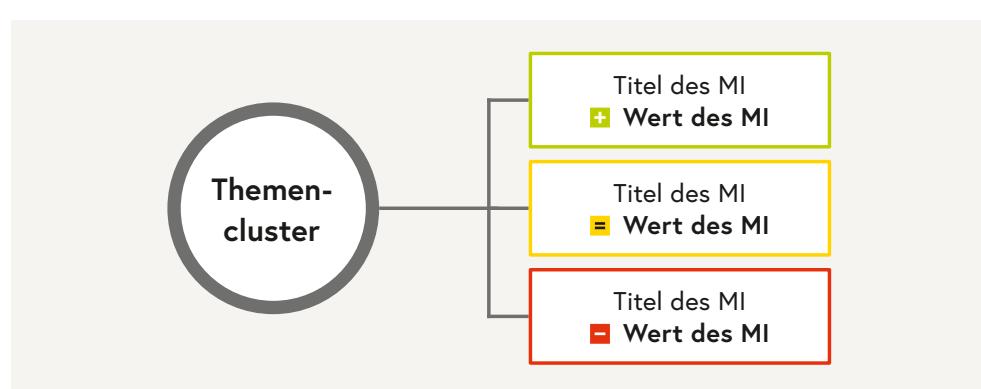
Die Darstellung der Ergebnisse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt in vier Abschnitten: der Übersicht der Metaindikatoren (MI), den Ergebnissen der Themencluster, den themenclusterübergreifenden Aspekten und den diesbezüglichen Erkenntnissen und Schlussfolgerungen.

8.1 Übersicht der Metaindikatoren

Die Übersicht über die Metaindikatoren beinhaltet die Themencluster samt deren zugehörigen Metaindikatoren. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 2: Aufbau und Inhalt der Übersicht über die Metaindikatoren

- [+] positive Entwicklung
- [=] gleichbleibend
- [-] negative Entwicklung



Quelle: BMKÖS

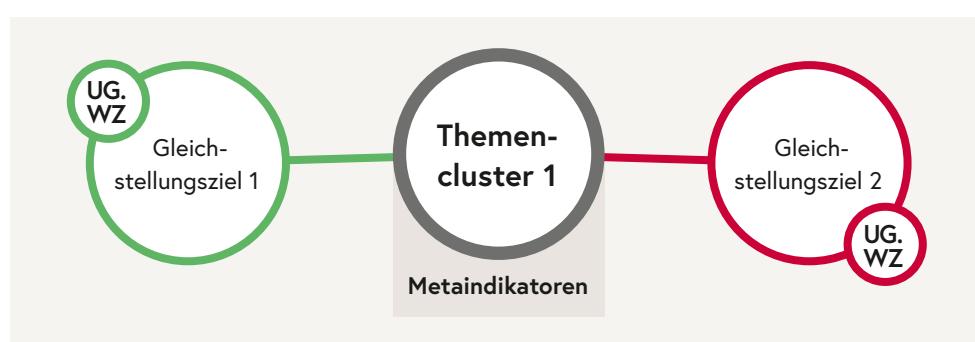
Die farbig umrandeten Textfelder stellen die Metaindikatoren der jeweiligen Themencluster dar. Die Farbe zeigt an, wie sich der Metaindikator im Vergleich zum letzten verfügbaren Jahr entwickelt hat. Grün (+) bedeutet eine positive Entwicklung. Rot (-) signalisiert eine negative Entwicklung und Gelb (=) zeigt eine Stagnation an. Zudem sind neben dem Titel des Indikators auch die aktuellen Werte dargestellt. Nähere Details

zur Berechnungsmethode und zur Verfügbarkeit der Indikatoren sind den jeweiligen Themenclusterkapiteln zu entnehmen.

8.2 Aufbau der Themenclusterkapitel

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 in den Gleichstellungslandkarten der Themencluster grafisch dargestellt, welche Gleichstellungsziele dem Themencluster zugeordnet sind, mit welchem Zielerreichungsgrad diese bewertet wurden und welche Metaindikatoren zur Messung des Erfolgs des gesamten Themenclusters herangezogen werden. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarten



Quelle: BMKÖS

Die farbigen Kreise stellen Gleichstellungsziele dar. Die Farbe der Umrandung zeigt den Zielerreichungsgrad des Gleichstellungsziels im Evaluierungsjahr auf. Der überlappende kleinere Kreis enthält die Nummer der Untergliederung (UG) und des Wirkungsziels (WZ). Die Themencluster sind durch eine dicke graue Umrundung gekennzeichnet. Im grauen Textfeld darunter befinden sich die Titel der dazugehörigen Metaindikatoren.

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 (UG 10 WZ 3) ② 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 4 Nutzen der Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von standardisierten Erhebungsbögen zur Messung der Zufriedenheit bei den Angeboten des ÖFF ④ ⑤

Legende:

- ① Abkürzung des Bundesministeriums oder obersten Organs
- ② Kurztitel des Gleichstellungsziels im evaluierten Bundesvoranschlag²⁶ und in Klammer
Nummer der Untergliederung und des Wirkungszieles
- 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

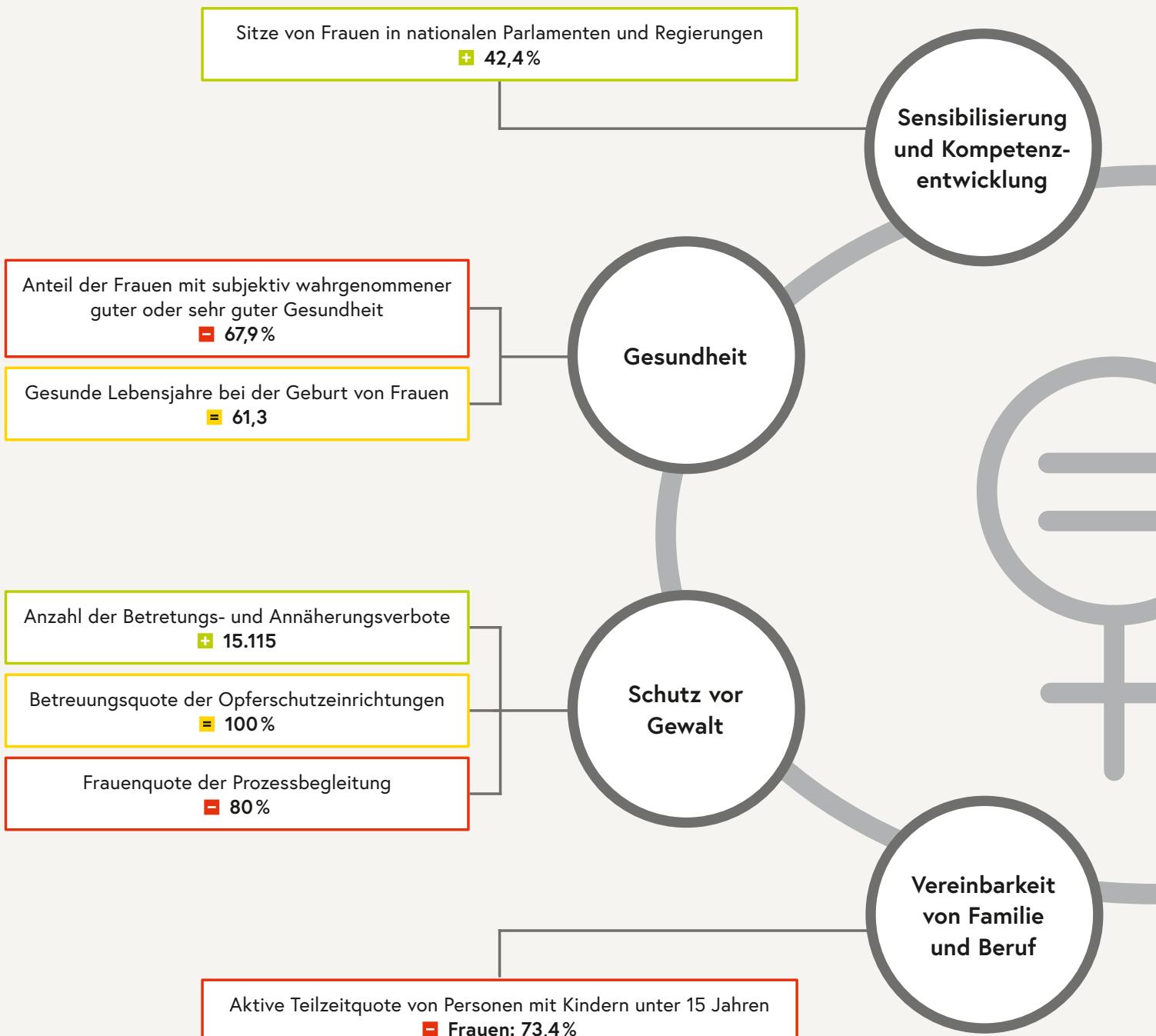
- ④ Nummer und Kurztitel der Kennzahl im evaluierten Bundesvoranschlag
- ⑤ Kurztitel der Gleichstellungsmaßnahme(n) im evaluierten Bundesvoranschlag

Im Anschluss an die Tabelle zu den Gleichstellungswirkangaben werden die Schwerpunkte des Themenclusters vorgestellt, die Metaindikatoren beschrieben und die Entwicklung 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.

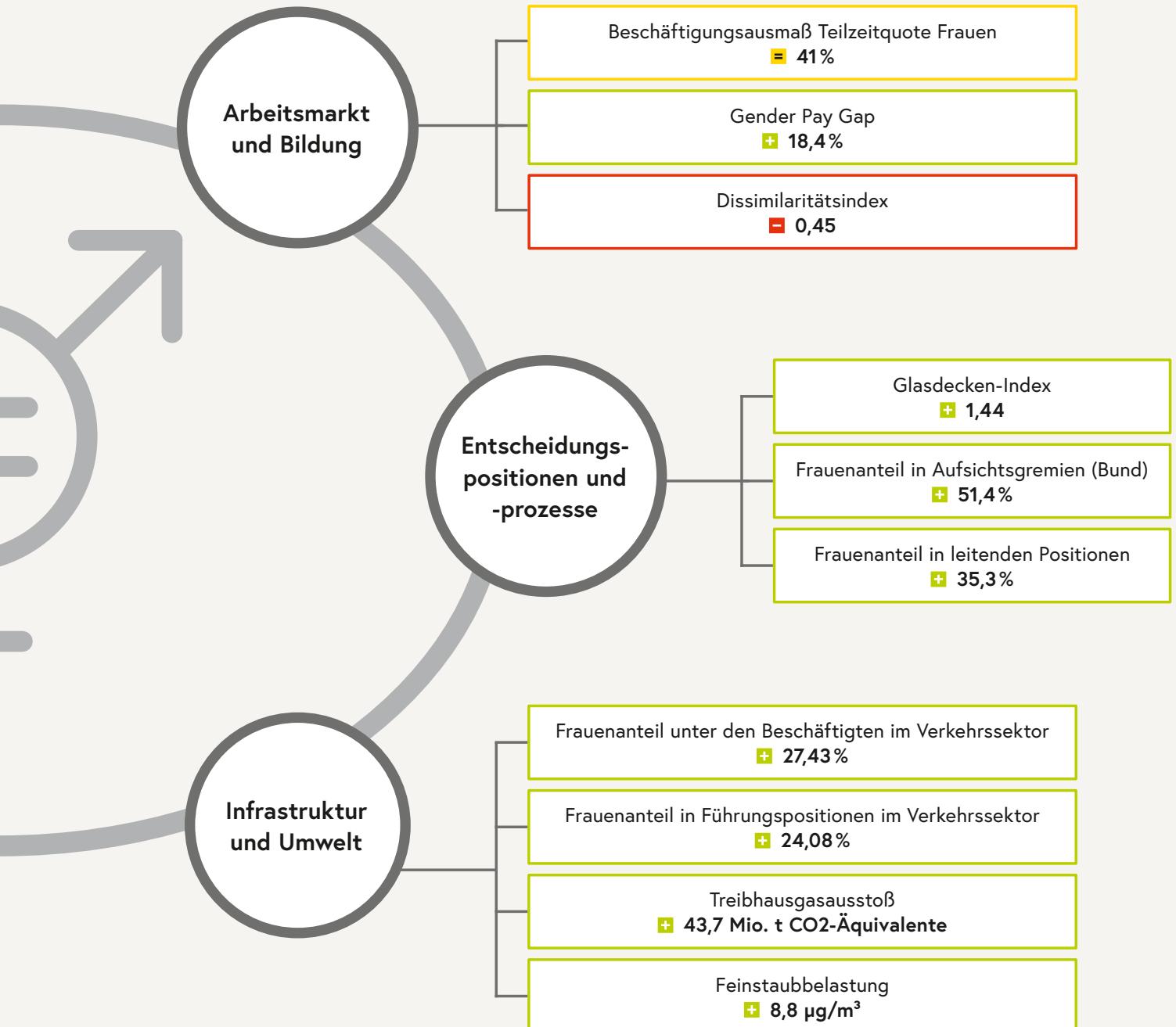
26 Der Kurztitel, der im Evaluierungstool zu Berichtszwecken angegeben wird, unterscheidet sich teilweise vom Langtitel, der im Rahmen des Bundesvoranschlags angeführt wird. Dies betrifft die Kurztitel der Gleichstellungsziele, Kennzahlen und Gleichstellungsmaßnahmen.

Übersicht der Metaindikatoren 2023



Die Farbe beziehungsweise die Symbole zeigen an, wie sich der Metaindikator im Vergleich zum letzten verfügbaren Jahr entwickelt hat.

Abbildung 4: Übersicht über die Metaindikatoren
Quelle: BMKÖS



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

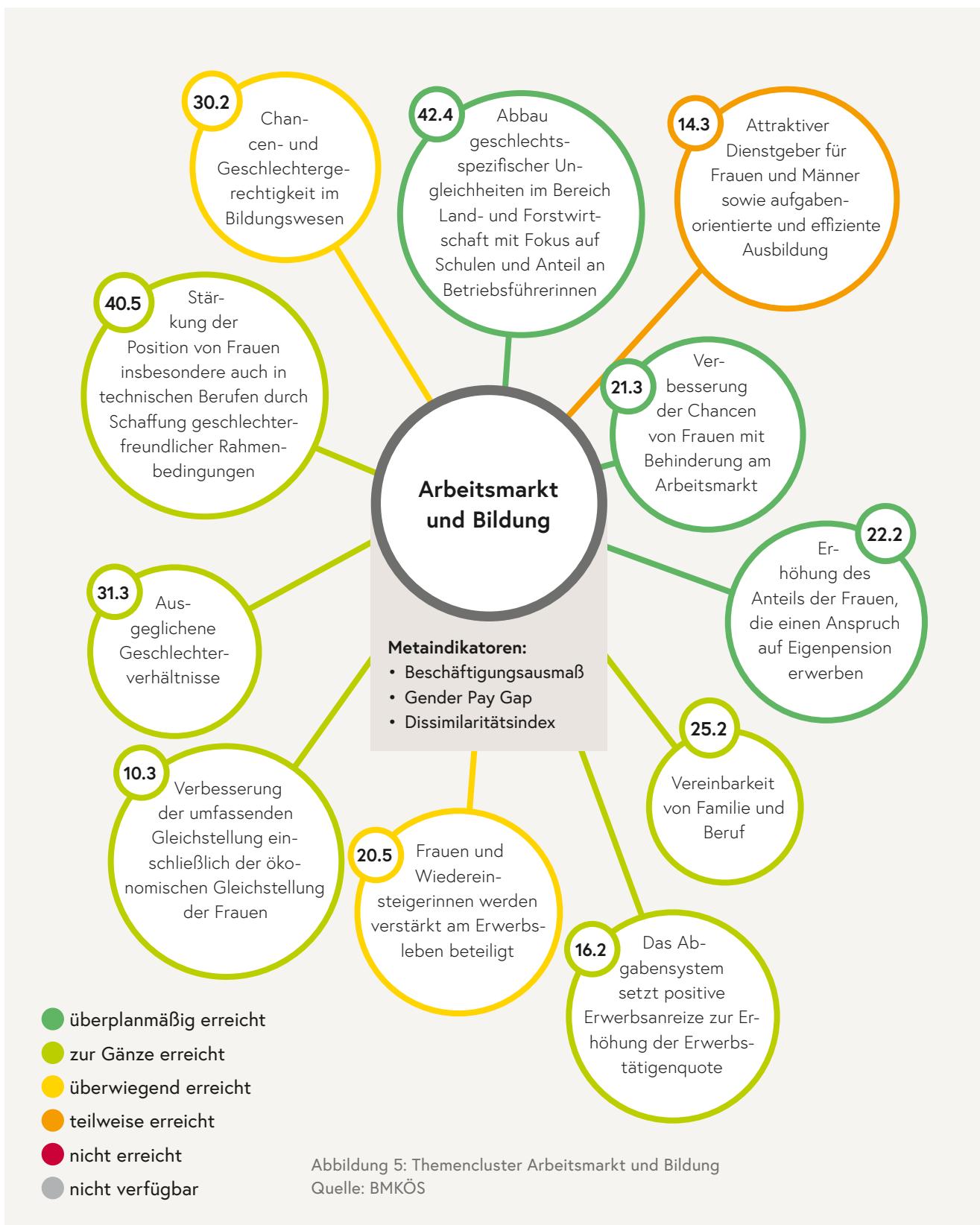


Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung
Quelle: BMKÖS

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 i. d. Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von standardisierten Erhebungsbögen zur Messung der Zufriedenheit bei den Angeboten des ÖFF
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 Auslands Einsätze nach internationalen Standards 5 Entwicklung der Anzahl an Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer 6 Vollständige Absolvierung der 6-monatigen Basisausbildung durch die Rekruten im Grundwehrdienst 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	<ul style="list-style-type: none"> Valorisierung des Kinderabsetzbetrages 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 4 Differenz Beschäftigungsquoten Männer minus Frauen	<ul style="list-style-type: none"> Implementierung von zeitgemäßen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten Stärkung der Methodenkompetenz und des Verständnisses für New Work bei den Führungskräften 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Informationen (Pensionsvorausberechnung) im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen
BKA: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2)	1 Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen 2 Erwerbstätigengquote 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)	<ul style="list-style-type: none"> Förderung des Bezugs von KBG durch Väter zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gleichstellungsmaßnahme)
BMBWF: Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2)	1 Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe) 2 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die einen Sek II-Abschluss erreichen Gesamt 3 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesseeschulen 4 Reduktion des Anteils der Kinder, die einen spezifischen Sprachförderbedarf am Ende des Besuchs von elementarpädagogischen Einrichtungen aufweisen	<ul style="list-style-type: none"> Verstärkte Förderung von Potentialen und Talenten Stärkung der Gleichstellungsarbeit
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (UG 31 WZ 3)	1 Professorinnenanteil 2 Frauenanteil in universitären Leitungsorganen 3 Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten (tenure track)	<ul style="list-style-type: none"> Geschlechtergerechte Beschickung von Gremien Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings Umsetzung der Leistungsvereinbarung mit der ÖAW und dem IST-Austria
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 für Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen in Bundesbeteiligung	<ul style="list-style-type: none"> Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BML: Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Bereich Land- und Forstwirtschaft mit Fokus auf Schulen und Anteil an Betriebsführerinnen (UG 42 WZ 4)	<p>1 Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Frauen</p> <p>2 Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Männer</p> <p>3 Anteil der Maturantinnen und Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Frauen</p> <p>4 Anteil der Maturantinnen und Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Männer</p> <p>5 Anteil der INVEKOS-Betriebsführerinnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 zentrales 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 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. Frauen sind deutlich öfters 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.²⁷ 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 (Gender Pension Gap). Darüber hinaus sind viele Frauen in Österreich von dem Umstand betroffen, dass sie aufgrund ihrer (fehlenden/kürzeren/häufiger unterbrochenen) Erwerbskarriere gar keinen Anspruch auf Eigenpension stellen können²⁸ 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

27 Siehe auch – exemplarisch – die Wirkungsorientierungs-Kennzahlen 31.3.1, 31.3.2 und 31.3.3.

28 Siehe Kennzahl 22.2.1 bei Wirkungsziel 22.2, wonach 2023 nur rund 75 % aller Frauen Anspruch auf eine eigene Pension haben.

von ganztägigen Schulformen²⁹ hinzuweisen, welcher neben positiven Effekten für die Schüler:innen 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.³⁰

Dass die Tradierung von Geschlechterstereotypen sich auch stark auf den Bereich der frühkindlichen Betreuung und Ausbildung auswirkt, zeigt der sehr hohe Anteil an Studentinnen des Bachelor Lehramt Primarstufe (rund 89%) und des Kollegs für Elementarpädagogik (rund 94%) in 2022/23.³¹

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 Schüler:innen auf die verschiedenen Schulformen wird daher sehr genau beobachtet, um entsprechende Interventionsmaßnahmen setzen zu können.³² So ist der Dissimilitätsindex 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.

29 Siehe Kennzahlen 25.2.3, 25.2.4 und 25.2.5 beim Wirkungsziel 25.2 sowie Kennzahl 30.4.4 bei Wirkungsziel 30.4, nach der 2023/24 rund 227.000 Schüler:innen eine Tagesbetreuung besuchen, was etwa 30,86 % aller Schüler:innen an allgemein bildenden Pflichtschulen und AHS-Unterstufen entspricht.

30 Steiner et al., Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht Research Report, 5.3.1 Teilnahmehemmnisse, S. 72f.

31 Quelle: Statistik Austria/BMBWF – Bildung in Zahlen 2022/23, <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/bildung-in-zahlen>

32 Siehe Kennzahl 30.2.1 und 30.2.2 bei Wirkungsziel 30.2 und Kennzahl 42.4.1 und Kennzahl 42.4.3 bei Wirkungsziel 42.4).

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 Teilzeitbeschäftigte erleichtern, Führungspositionen zu erreichen).

Der Metaindikator Beschäftigungsausmaß³³ misst den Anteil unselbstständig beschäftigter Frauen und Männer in

- Normalarbeitsverhältnissen³⁴ (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

$$\text{Beschäftigungsausmaß}^{35} = \frac{\text{Personen in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Personen in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

Im Jahr 2023 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten:

33 Alternativ zum hier gewählten Indikator gibt es auch den von EUROSTAT veröffentlichten „Gender Employment Gap“: Dieser ermöglicht den Vergleich zwischen EU-Ländern, ist jedoch im Hinblick auf atypische Beschäftigung weniger differenziert. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table

34 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.

35 Beispiel Normalarbeitsverhältnisse, umfasst „alle Arbeitsverhältnisse“ ohne Lehre.

Tabelle: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten,
Entwicklung 2019–2023

		2019	2020	2021	2022	2023
Vollzeit	Männer	84 %	85 %	83 %	82 %	81 %
	Frauen	47 %	48 %	45 %	44 %	45 %
Teilzeit	Männer	6 %	6 %	6 %	7 %	8 %
	Frauen	38 %	39 %	40 %	41 %	41 %
Atypisch	Männer	10 %	9 %	11 %	11 %	11 %
	Frauen	15 %	13 %	15 %	15 %	14 %

Quelle: Statistik Austria³⁶

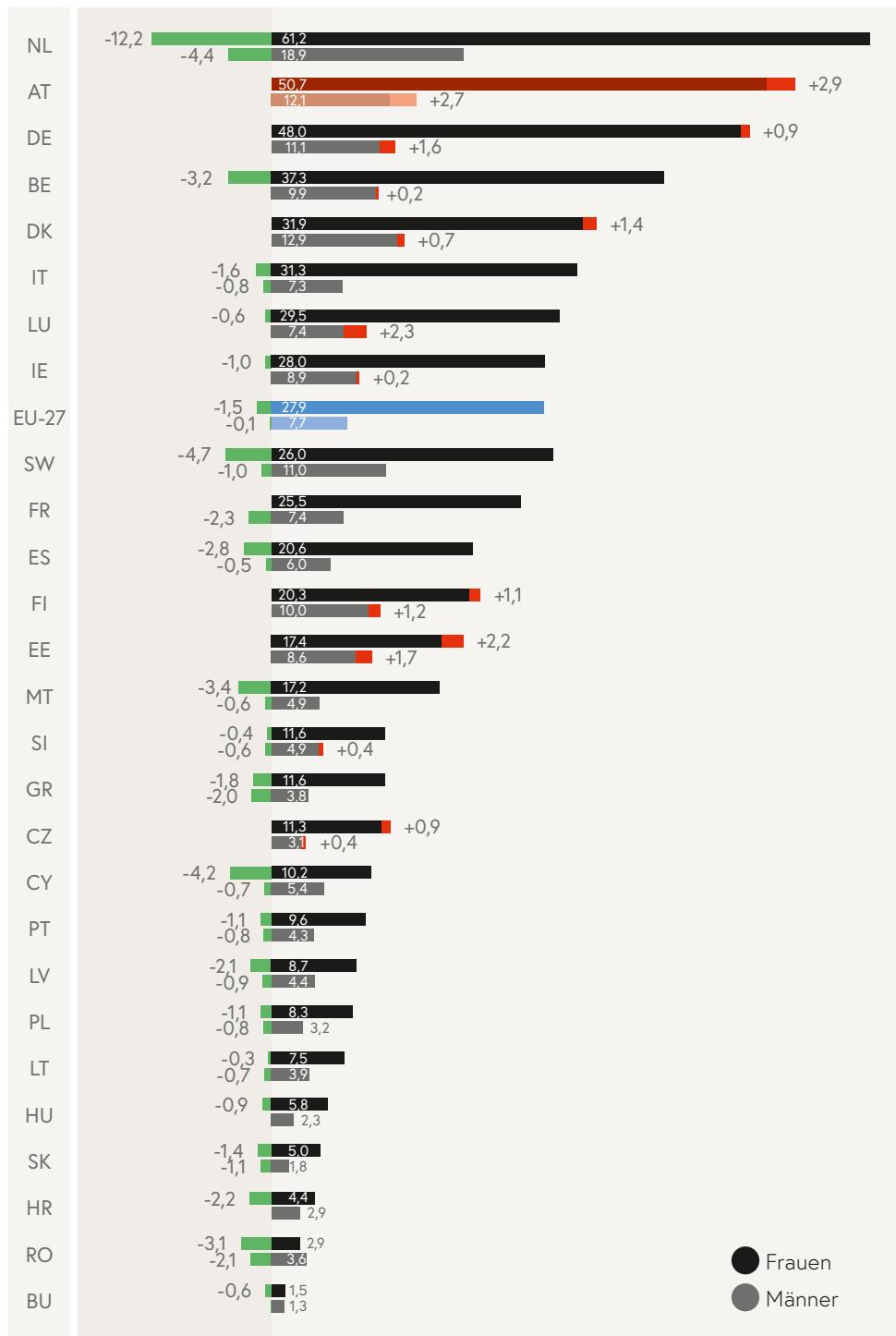
Der Metaindikator zeigt die nach wie vor gegebene Tendenz auf, dass Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Im 5-Jahresvergleich ist beim Beschäftigungsausmaß wenig Veränderung festzustellen: bei Frauen sowie Männern hat sich im Vergleichszeitraum der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse leicht reduziert und der Anteil der Teilzeitverhältnisse leicht erhöht. Während sich bei Frauen der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse leicht reduziert hat, stieg dieser bei Männern leicht an.

Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt (siehe Abbildung Teilzeitquoten Frauen und Männer). Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2023 im Hinblick auf alle Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen (übertroffen nur von den Niederlanden). Zwischen 2019 und 2023 stieg sie sogar um 2,9 Prozentpunkte weiter an, wobei sich Österreich diesbezüglich gegen den Trend in weiten Teilen der EU bewegt. Auch die Differenz der Teilzeitquoten von Frauen und Männern war im EU-Vergleich 2023 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: 2023 gaben 40,3 % der teilzeitbeschäftigen Frauen in Österreich Betreuungspflichten als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an – nach den Niederlanden der zweithöchste Wert der EU (EU-27 Schnitt: 26,2 %)³⁷. 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.

36 Arbeitsmarktstatistiken 2019 bis 2023, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbstständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Jahresdurchschnitt 2023, Statistik Austria.

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

Abbildung 6: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2019–2023)



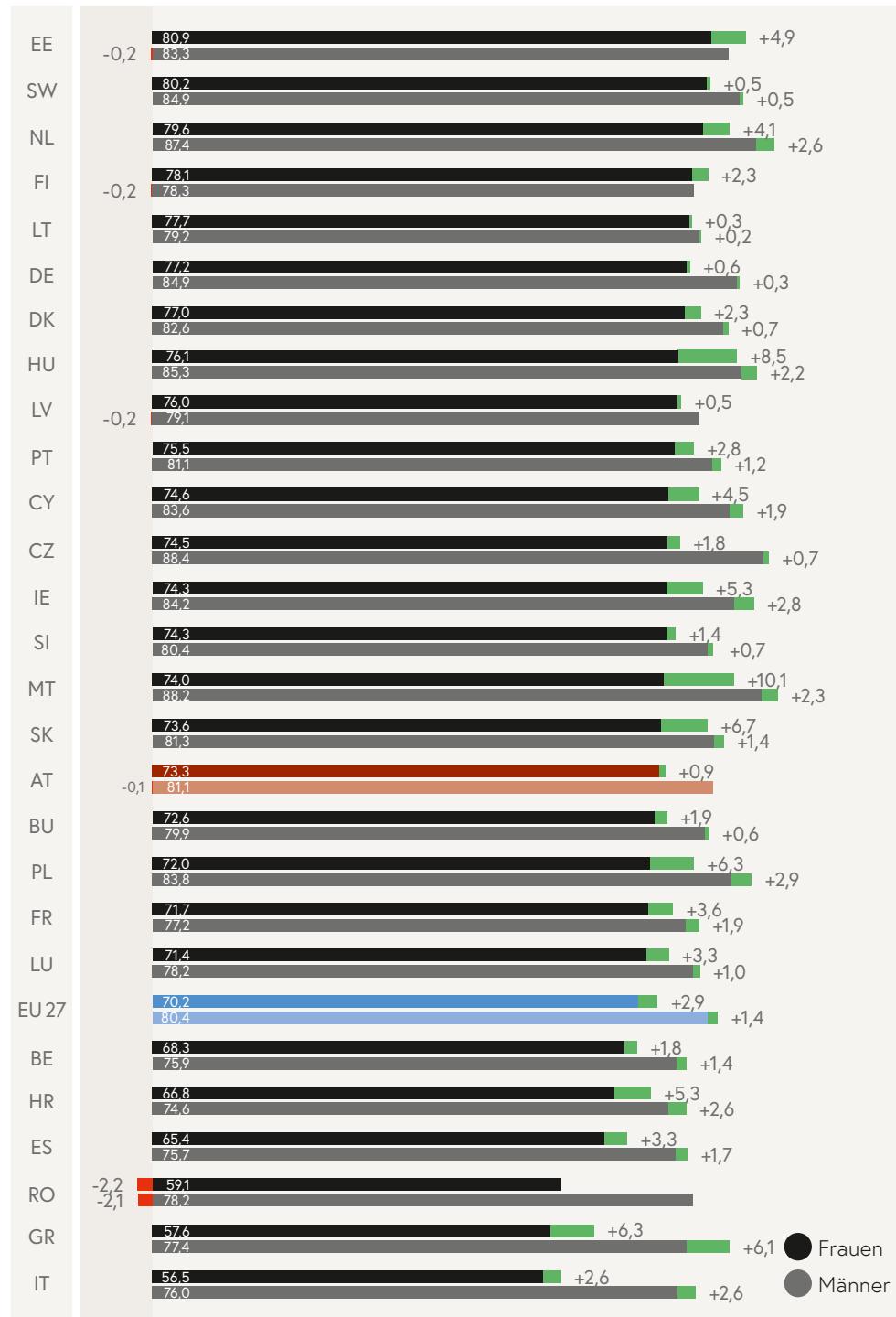
Quelle: EUROSTAT³⁸

38 Online verfügbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/LFSA_EPPGA (zuletzt aufgerufen am 17.06.2024). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigte; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Die Grafik ist so zu lesen, dass die Balken die Situation 2023 darstellen und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2019 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2019. So ist beispielsweise die Quote bei Frauen in den Niederlanden um 12,2 Prozentpunkte gesunken (von 73,4% auf 61,2%), in Österreich aber um 2,9 Prozentpunkte gestiegen (von 47,8% auf 50,7%).

Positiv hervorzuheben ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind (siehe Abbildung: Beschäftigungsquote Frauen und Männer). Die Beschäftigungsquote von Frauen (20–64-Jährige) liegt mit 73,3% im Jahr 2023 weiterhin über dem EU-27-Schnitt von 70,2%. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der EU-27-Schnitt um knapp 3 Prozentpunkte, während in Österreich ein Anstieg von knapp einem Prozentpunkt zu verzeichnen ist. 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 (81,1%) liegt in Österreich um 7,8 Prozentpunkte über jener der Frauen (EU-weit liegt die Differenz mit 10,2 Prozentpunkten 2023 noch darüber, siehe Abbildung Beschäftigungsquote Frauen und Männer).

Abbildung 7: Beschäftigungsquote Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2019–2023)



Quelle: EUROSTAT³⁹

39 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan__custom_11850181/default/table?lang=de (zuletzt aufgerufen am 17.06.2024).

Die Grafik ist so zu lesen, dass die Balken die Situation 2023 darstellen und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2019 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet eine Steigerung der Beschäftigungsquote, eine rote eine entsprechende Reduktion seit 2019. So ist beispielsweise die Quote bei Frauen in Estland um 4,9 Prozentpunkte gestiegen (von 76,0% auf 80,9%), in Rumänien aber um 2,2 Prozentpunkte gesunken (von 61,3% auf 59,1%).

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap⁴⁰ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft⁴¹ 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 2022 eine Lohndifferenz von 18,4 % zu Ungunsten von Frauen auf.⁴² 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. Zwischen 2018 und 2022 ist der Gender Pay Gap in Österreich um zwei Prozentpunkte zurückgegangen – damit liegt Österreich etwas über dem Rückgang in der EU 27 von 1,7 Prozentpunkten.

40 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gppr2__custom_11851922/default/table?lang=de (zuletzt aufgerufen am 17.06.2024).

41 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/). 2022 betrug der Verdienstunterschied (hochgerechnet auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung) im Bundesdienst im Median 8,1% (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-personen-einkommen) 2022 betrug dieser Unterschied 12,4% (2016: 15,9% bzw. 2017: 15,6%) und liegt damit um 4,3 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst des Jahres 2022.

42 Auf Basis der 2018 durchgeföhrten Verdienststrukturerhebung (alle 4 Jahre) wurden die Werte von 2015 bis 2018 revidiert; siehe auch die Indikatoren-Übersicht zu geschlechts-spezifischen Verdienstunterschieden 2024 des BKA/Frauen (https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:c575b163-c364-495f-80b5-3e4510f8f580/geschlechtsspezifische_verdienstunterschiede_2024_03.pdf) (zuletzt abgerufen am 17.06.2024).

Tabelle: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2018–2022, in %)

	2018	2019	2020	2021	2022
Österreich	20,4	19,9	18,9	18,8	18,4
EU 27	14,4	13,7	12,9	12,7	12,7

Quelle: EUROSTAT⁴³

Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können, so zeigen etwa die Dekompositionen der Statistik Austria⁴⁴, zu knapp einem Drittel (6,4 Prozentpunkte) auf statistisch beobachtbare Variablen wie Branche, Arbeitszeitausmaß, Unternehmenszugehörigkeit und Beruf zurückgeführt werden. Zwei Drittel – des Gender Pay Gap im Jahr 2018 können hingegen nicht durch statistisch beobachtbare Faktoren erklärt werden. Nur nach der formalen Ausbildung der Beschäftigten betrachtet müssten Frauen statistisch gesehen bereits mehr verdienen als Männer. Bereits 18 Monate nach dem Einstieg ins Berufsleben verdienen Männer mehr als Frauen, unabhängig von der abgeschlossenen Ausbildung (und auch im Falle eines Ausbildungsabbruchs).

43 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_11851922/default/table?lang=de (zuletzt aufgerufen am 17.06.2024).

44 Tabelle 5, S. 443: Online verfügbar unter: bit.ly/Lohnunterschied2021 (zuletzt aufgerufen am 17.06.2024).

Abbildung 8: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), Schuljahre 2008/09–2019/20, 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.⁴⁵

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

45 Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings (BibEr) im Auftrag von BMA und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2019/20, Inflationsbereinigtes Medianeneinkommen der unselbstständigen Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Abschluss bzw. Abbruch, S. 23f; online verfügbar auf der Website der Statistik Austria unter: <https://www.statistik.at/fileadmin/pages/275/BibEr-Kurzbericht2023.pdf>

Metaindikator 3: Dissimilitätsindex 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.⁴⁶ 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 Chancengerechtigkeit zu erzielen.⁴⁷

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird auch hier der Dissimilitätsindex gewählt, weil er der am häufigsten verwendete Segregationsindex⁴⁸ ist.

Mit dem Dissimilitätsindex 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 Metaindikators ermöglicht.

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

Berechnungsmethode Metaindikator Dissimilitätsindex

$$1. \text{ Dissimilitätsindex}^{49} = \frac{\frac{\text{Anzahl der Schülerinnen}}{\text{in dieser Schulform}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in}}{\text{dieser Schulform}}}{\frac{\text{Anzahl der Schülerinnen}}{\text{in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in}}{\text{allen Schulformen}}}$$

2. Der gesamte Dissimilitätsindex nach Duncan und Duncan entspricht der Hälfte der Summe der Dissimilitätsindices aller Schulformen.

46 Kurzbericht über das Bildungsbezogene Erwerbskarrieremonitoring (BibEr), wie oben.

47 Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union, Verstärkte Maßnahmen zur Verinderung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt vom 07.12.2017, online verfügbar unter: bit.ly/HorizontTrennung (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.

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

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

Für den Sekundarbereich (Schulwesen) wurden im Schuljahr 2022/23 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung in der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen, müsste über die Hälfte aller Schüler:innen (52.661 von 101.378) die Schulform wechseln. Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten⁵⁰ im Studienjahr 2022/23 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten 29,5 % aller begonnenen Studien (14.022 von 47.560) gewechselt werden. Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien in entsprechend gewichteter Form berücksichtigt.⁵¹

Tabelle: Entwicklung Dissimilitätsindex von 2017/18 bis 2022/23

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Sekundarbereich	0,51	0,51	0,53	0,52	0,52	0,52
Tertiärbereich	0,29	0,29	0,29	0,28	0,28	0,29
Gesamt	0,43	0,44	0,45	0,44	0,43	0,45

Quelle: Berechnung BMBWF

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.

Die positiven Entwicklungen zeigen sich auch bei verschiedenen Indikatoren. Bei der Lehrberufswahl von Frauen ist eine kontinuierliche Steigerung der Diversität zu beobachten. Seit 2002 ist der Anteil der häufigsten gewählten Lehrberufe⁵² von Frauen sukzessive zurückgegangen (siehe Abb. Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %)).

50 Exklusive Doktorats- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

51 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.

52 Die drei am häufigsten gewählten Lehrberufe von Frauen waren und sind Einzelhandel, Friseurin – Perückenmacherin (Stylistin) bzw. ab 2019 Friseurin (Stylistin) und Bürokauffrau.

Abbildung 9: Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %)

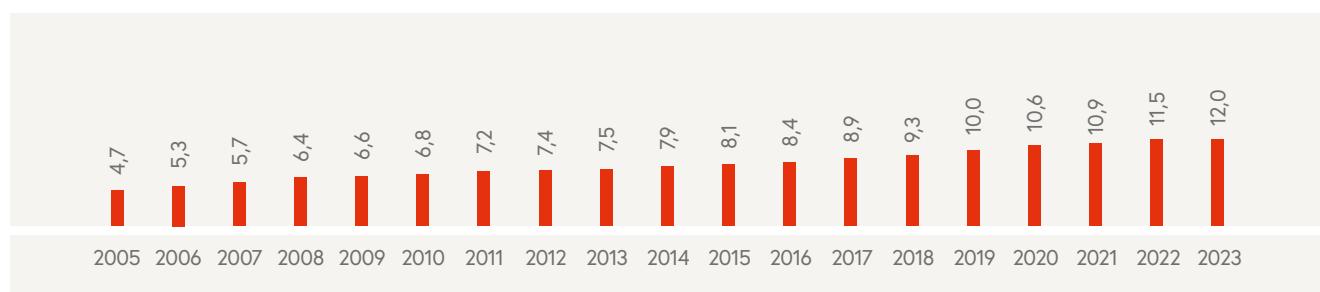


Quelle: BMAW

Eine positive Entwicklung lässt sich auch bei der Betrachtung weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen⁵³ 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 (siehe Abbildung Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1)).

Die größten Anstiege 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 waren in der technischen Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ (+13,1%), gefolgt von „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+8,8%) und „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ (+5,1%) zu beobachten.

Abbildung 10: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1)



Quelle: BMAW

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

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 hat sich die Zahl weiblicher Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ zwischen 2014 und 2023 mehr als vervierfacht. 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.

Sowohl für den Schul- als auch für den tertiären Bereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung⁵⁴ und dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft⁵⁵ konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert.

Im Schulbereich misst der zentrale Gleichstellungsindikator des BMBWF den Anteil von Schüler:innen in „untypischen Schulformen“⁵⁶ in der 10. Schulstufe. Der Anteil an Schüler:innen in geschlechtsuntypischen Schulformen ist 2023 auf 11,3% gestiegen. Seit 2019 ist eine leichte Steigerung dieses Wertes erkennbar. Diese positive Entwicklung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass umfangreich Maßnahmen im Sinne des Rundschreibens „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ gesetzt werden, um geschlechtsuntypische Bildungswegentscheidungen (Abbau der horizontalen Segregation) zu fördern. Mehr als drei Viertel der Schüler:innen in der 10. Schulstufe des Schuljahres 2022/23 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 2023 51,6% – wobei es Unterschiede zwischen den Fachrichtungen gibt – und liegt damit über dem geplanten Zielzustand. Eine Betrachtung der Kennzahl im Durchschnitt der Jahre 2018 bis 2023 zeigt einen Schülerinnenanteil von 49,5%.

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechtersegreierter Studienfelder⁵⁷ 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

54 Siehe Kennzahl 30.2.1

55 Siehe Kennzahlen 42.5.1 und 42.5.2

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

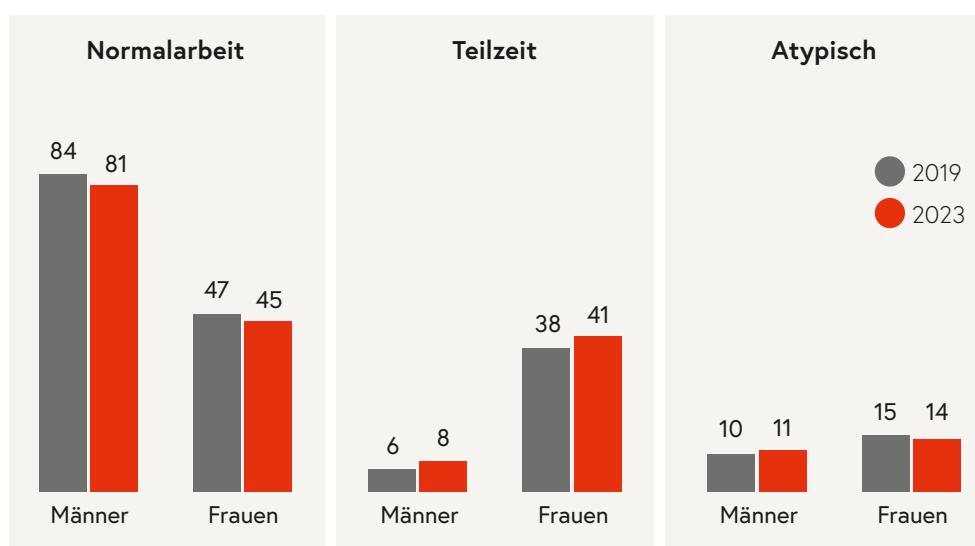
57 „Studienfelder“ auf Basis ISCED 3-Steller; ISCED = International Standard Classification of Education der UNESCO. Der ISCED-3-Steller entspricht vom Granularitätsgrad fast der Einzelstudienebene.

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.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Beschäftigungsausmaß

Abbildung 11: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, 2019–2023



Quelle: Statistik Austria⁵⁸

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

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 Telearbeit während der COVID-19 Pandemie deuten erste Analysen⁵⁹ zur Arbeitszeit darauf hin, dass dies selbst in jenen Berufen, in denen Telearbeit möglich ist, für Frauen nicht zwangsläufig ein höheres Erwerbsausmaß ermöglicht. Daher sollte die Wechselwirkungen von Tele-

58 Arbeitsmarktstatistiken 2019 bis 2023, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbstständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Jahresdurchschnitt 2023, Statistik Austria

59 Vgl. dazu etwa das Corona-Panel der Universität Wien (bit.ly/univie_blog57; bit.ly/univie_blog33).

arbeit, Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit 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 Partner:innen 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 aufscheinen⁶⁰.

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:⁶¹

- Elementare Bildung ist eine wesentliche Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Müttern und Vätern die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht. Daher beteiligt sich der Bund seit 2008 an den Kosten für den Ausbau der Elementarbildung, die sprachliche Frühförderung und das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr. Die Kostenbeteiligung wird bis 2026/27 fortgesetzt.
- Im neu geschaffenen Zukunftsfonds sind 500 Mio. Euro für elementare Bildung vorgesehen, die jährlich valorisiert werden. Zentrale Ziele sind der Ausbau des Angebots, die Verbesserung der Qualität und die Verlängerung der Öffnungszeiten. Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Evaluierungsjahr 2023 war die partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und der Erwerbsarbeit, die im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ein zentrales Anliegen ist. Um die partnerschaftliche Arbeitsteilung zu forcieren wurde die Kampagne #papasein durchgeführt, gab es Änderungen beim Familienzeitbonus und es wurde das Pilotprojekt Elternberatung im neuen Eltern-Kind-Pass gestartet.⁶²

⁶⁰ Quelle: Verteilungswirkung der drei Maßnahmenpakete zum Teuerungsausgleich, Anfragebeantwortung des Budgetdienstes vom 11.10.2022.

⁶¹ Nähere Details zu den Maßnahmen finden Sie im Clusterkapitel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

⁶² Siehe Clusterkapitel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

- Die Zertifizierungsangebote der Familie & Beruf Management GmbH für Unternehmen, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, Hochschulen und Gemeinden, der Staatspreis „Familie und Beruf“ und das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ leisten einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensräume.

Mit dem Frauenförderungscall 2023 der **Sektion Frauen und Gleichstellung** im BKA⁶³ wurden unter anderem Projekte zum Abbau von geschlechterstereotypen Rollenbildern und zur Stärkung von Frauen und Mädchen im ländlichen Raum gefördert.

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.

Das Bundesministerium für Finanzen

- liefert mit dem Familienbonus Plus Anreize um atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken und setzt dadurch eine Maßnahme zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männer. Weitere Entlastungsmaßnahmen wurden im Rahmen des Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 und mit der Abschaffung der kalten Progression gesetzt.⁶⁴

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsoorientiertes, 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

63 <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/foerderungen-des-bundeskanzleramtes/frauenprojektfoerderungen/foerderung-fuer-14-projekte-fuer-massnahmen-zur-staerkung-von-frauen-und-maedchen.html>

64 Siehe Clusterkapitel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

Zweck soll das Angebot der ganztägigen Schulformen für Schüler:innen an öffentlichen und mit dem Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten ganztägigen Schulen in bedarfsgerechter Form erhalten und weiter ausgebaut werden. Zielsetzung bis zum Schuljahr 2023/24 war, dass 216.000 Schüler:innen das Angebot in Anspruch nehmen. Im Schuljahr 2023/24 besuchen 227.399 Schüler:innen österreichweit eine ganztägige Schulform. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 30,86% (2022/23: 211.791; Betreuungsquote: 29,25%). Durch den Ausbau des Angebots an Tagesbetreuung werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerziehenden bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.⁶⁵

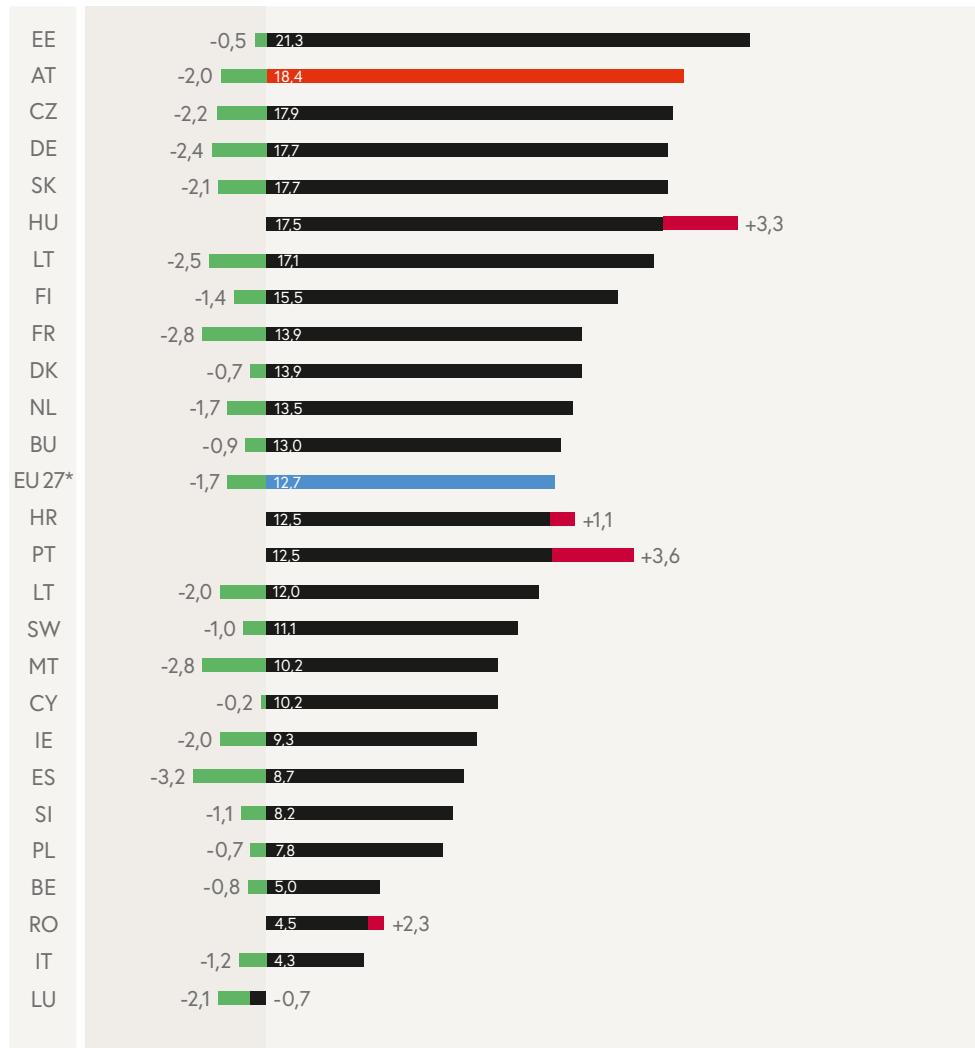
Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- fördert zur gezielten Förderung 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 %, 2023 bei 41,5 %. Es kann daher festgehalten werden, dass die „InklusionsförderungPlus“ ein wichtiges Angebot ist, um die Berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderungen zu unterstützen.

65 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 auch Restgelder aus den Art. 15a- Mitteln u.a. für den Erhalt der bestehenden ganztägigen Betreuung eingesetzt werden.

Gender Pay Gap

Abbildung 12: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2018–2022, in %)



Quelle: EUROSTAT⁶⁶

Die Grafik oben 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 eine Reduktion des Gender Pay Gap, eine rote eine entsprechende Steigerung seit 2018. So ist beispielsweise der Gap in Spanien um 3,2 Prozentpunkte gesunken (von 11,9% auf 8,7%), in Portugal um 3,6 Prozentpunkte gestiegen (von 8,9% auf 12,5%). Die Abbildung verdeutlicht, dass in Österreich Fortschritte erzielt wurden und der Abstand des Gender Pay Gaps zum europäischen Durchschnitt von 6,0 leicht auf 5,7 Prozentpunkte verringert wurde.

66 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_11851922/default/table?lang=de (zuletzt aufgerufen am 17.06.2024).

Zwischen 2018 (20,4 %) und 2022 (18,4 %) ist der Gender Pay Gap in Österreich um zwei Prozentpunkte zurückgegangen – damit liegt Österreich beim Rückgang etwas über dem EU27-Durchschnitt von 1,7 Prozentpunkten (Gender Pay Gap in der EU 27 2018: 14,4 %, 2022: 12,7 %). 9 EU-Staaten wiesen mit mehr als 2 Prozentpunkten höhere Rückgänge auf (u. a. Spanien, Frankreich, Malta, Lettland und Deutschland). In 13 EU-Staaten ging der Gender Pay Gap im gleichen oder geringeren Ausmaß zurück als in Österreich, wobei der Gender Pay Gap in diesen Staaten, abgesehen von den Niederlanden, Bulgarien, Dänemark, Finnland und Estland bereits geringer ist als im EU-Schnitt. In vier EU-Staaten (Rumänien, Kroatien, Portugal und Ungarn) stieg der Gender Pay Gap zwischen 2018 und 2022 an. Erstmals weist Luxemburg einen negativen Gender Pay Gap – d.h. ein Verdienstgefälle zugunsten der Frauen – auf.

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.

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.⁶⁷ 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 Einkommensbericht⁶⁸ veröffentlicht. Damit erhalten Unternehmen und Betriebsräte:innen 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.

⁶⁷ Die legistische Zuständigkeit obliegt dem BMAS.

⁶⁸ www.einkommensbericht.gv.at (zuletzt aufgerufen am 27.7.2024).

- Der Online-Gehaltsrechner⁶⁹ 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 2024, aktualisiert. Der Rechner wird täglich von durchschnittlich 950 Personen, darunter zu knapp zwei Dritteln Frauen, genutzt. Niederschwellige Informationspostkarten sollen die Nutzung auch unter Berufseinstiegerinnen 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“⁷⁰ weiter umgesetzt: Die entwickelten Informationsmaterialien werden Beratungseinrichtungen österreichweit ebenso zur Verfügung gestellt wie die regelmäßig aktualisierten und erweiterten Publikationen zum Thema Pension, die auf verschiedene Zielgruppen abzielen (s. auch Themencluster Vereinbarkeit von Beruf und Familie).
- Ein regelmäßiges Monitoring der Einkommensunterschiede wird in der „Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich“ zur Verfügung gestellt, die auf Basis des Austauschs der Expertinnen und Experten im „Round Table Einkommenstransparenz“ (2018–2019) erarbeitet wurde.⁷¹
- 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.⁷²

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 TRAPEZ⁷³).

69 Online verfügbar unter: www.gehaltsrechner.gv.at/ (zuletzt aufgerufen am 27.7.2024).

70 Online verfügbar unter: www.trapez-frauen-pensionen.at/ (zuletzt aufgerufen am 27.7.2024).

71 Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:c575b163-c364-495f-80b5-3e4510f8f580/geschlechtsspezifische_verdienstunterschiede_2024_03.pdf (zuletzt abgerufen am 17.06.2024).

72 <https://letsempoweraustria.at/>

73 www.trapez-frauen-pensionen.at

- 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 Arbeitszeitauflistung. 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 83% der Alleinerziehenden sind Frauen (Statistik Austria 2023).
- Studien als Datenbasis für spezifische Maßnahmen:
 - Die Studie „Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung von Ein-Eltern-Haushalten in Österreich“⁷⁴ 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 zu untersuchen und geschlechtsspezifisch zu analysieren, wie sich die Armut- 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 2023⁷⁵ können im aktuellen Tabellenband⁷⁶ abgerufen werden.

⁷⁴ bit.ly/Armut_Alleinerziehende_Endbericht_pdf (zuletzt aufgerufen am 27.7.2024).

⁷⁵ https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 12.06.2024).

⁷⁶ www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 27.06.2024).

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.

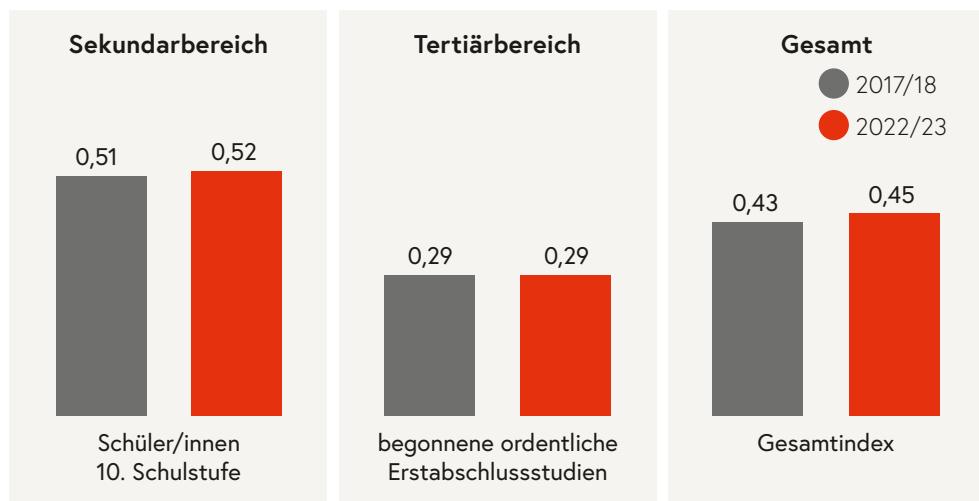
Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft setzt folgende Maßnahmen:

- Förderung durch das AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: seit dem Jahr 2022 werden Frauen 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.
- Andere Maßnahmen wie die MINT-Girls Challenge, die Initiative Gütesiegel „equalitA“ und der Drehbuchwettbewerb 3.0 „Heldinnen in Serie“ tragen ebenso wesentlich zur Reduktion des Gender Pay Gaps bei. Diese Maßnahmen werden beim Cluster Entscheidungspositionen und -prozesse näher beschrieben.

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.

Horizontale Geschlechtersegregation

Abbildung 13: Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2017/18 und 2022/23



Quelle: BMBWF

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

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.

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

- Aktionsplan „MI(N)Tmachen“: Der Aktionsplan MI(N)Tmachen adressiert mit seinen in 8 Aktionslinien gebündelten Maßnahmen die gesamte Bildungskette vom Kinderteneinstieg bis zum Hochschulabschluss. Junge Frauen sollen für die Informatik und Technik begeistert, für diese Bildungslaufbahn gewonnen und schließlich bis zu einem erfolgreichen Abschluss begleitet werden.

- Die Aktionslinie „Alle können MI(N)Tmachen“ des Plans hat zum Ziel, mehr Frauen für den MINT-Bereich zu gewinnen, insbesondere für Technik und Informatik. Um dies zu erreichen, setzt sich das BMBWF dafür ein, dass Lehrpersonen bereits frühzeitig und kontinuierlich das Selbstvertrauen junger Frauen in ihre MINT-Fähigkeiten stärken. Bildungs- und Berufsinformations- und -beratungsangebote sollen zudem hartnäckige gesellschaftliche Klischees aufbrechen, dass Frauen für Informatik und Technik nicht begabt seien.
- Konkrete Maßnahmen auf Basis des Aktionsplans:
 - Hochschullehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“ (Beginn 3. Durchgang 2023): Im Lehrgang werden Lehrpersonen, Schulleitungen sowie Akteur:innen von Bildungsdirektionen auf die Auswirkungen von geschlechterstereotypen Rollenbildern auf Bildungs- und Berufsentscheidungen von jungen Frauen und Männern hin sensibilisiert. In weiterer Folge wird ihre Handlungskompetenz entwickelt, um im Klassenzimmer aktiv gegensteuern zu können.
 - Vereinbarung von Kooperationsmaßnahmen von Universitäten mit Schulen bzw. Bildungsdirektionen: Das BMBWF forciert u. a. über die Leistungsvereinbarungen für 2022–24 mit den Universitäten bildungsstufenübergreifende Kooperationen zur Gewinnung von mehr Studentinnen in der Technik und Informatik bzw. Maßnahmen zur Attraktivierung von Studien insbesondere für Frauen durch Verbesserung der Studierbarkeit z. B. für AHS-Absolvent:innen.
 - Ziel im FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24–2025/26 ist der Ausbau der Maßnahmen der Fachhochschulen zur Erhöhung der Gesamtzahl der Absolventinnen im MINT-Bereich insbesondere in den technischen Fächern z. B. durch Öffnung der männlich geprägten Fachkulturen.
 - Fortführung MINT-Mittelschule: mit einem fächerübergreifenden MINT-Gegenstand, der geschlechtersensibel unterrichtet wird
 - Jährliche, auch in 2023 durchgeführte Verleihung des MINT-Gütesiegels an Schulen und Kindergärten: ein Kriterium ist die Förderung des Interesses von Mädchen
 - Einrichtung der Interdisciplinary Transformation University IT:U Linz: die inhaltliche Ausrichtung der neuen Technischen Universität, in der Digitalisierung und digitale Transformation interdisziplinär und gesellschaftsnah erforscht werden sollen, bietet ein großes Potenzial zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Technik- und Informatikstudierenden
- Mit Beginn 2023 wurden seitens der Bildungsdirektionen je zwei Ansprechpersonen für die Gleichstellungsarbeit im schulischen Bildungswesen nominiert (eine aus dem pädagogischen Bereich, eine aus der Präsidiale). Diese Ansprechpersonen sind qualifizierte „Botschafter:innen“ für die Gleichstellung in der Bildungsdirektion. Ihre Aufgabe ist es, die Führungsebene bei der Umsetzung

der Gleichstellungsarbeit zu unterstützen. Mit ihrer Arbeit leisten sie einen entscheidenden Beitrag zum Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Segregationen im Schulwesen.

- 2023 hat das BMBWF die Handreichung „Gender- und Diversitätskompetenz bei Schulleitungen – Grundlagen und Anregungen für das Auswahlverfahren“⁷⁷ publiziert. Diese soll Mitgliedern von Begutachtungskommissionen aus den Bildungsdirektionen eine Grundlage geben, Gender- und Diversitätskompetenz identifizieren zu können.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft zur Förderung der Diversität im Bereich der Lehrberufsausbildung:

- Im Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (Programm „Lehre-statt-Leere“) wurde 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.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft zur Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses an den höheren Land- und Forstwirtschaftlichen Schulen:

- 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 2023 daher weiterhin Bewusstseinsbildungsmaßnahmen durchgeführt: es wurde die Schul-Kampagne weitergeführt und die Website wurde neuerlich erweitert (www.bml.gv.at/schulen). Zudem wurden Sujets der Plakatserie erstellt und in Print- und Online-Medien geschaltet. Zusätzlich wurden Schulvideos erstellt, die auf Social-Media-Kanälen des Bundesministeriums für Land- und Forst-

⁷⁷ https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:f0b1ae74-d2e5-4261-b6fe-a8769901d684/Gender-%20und%20Diversit%C3%A4tskompetenz_be_Schulleitungen-2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 12.07.2024).

wirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft und der jeweiligen Schulen verbreitet wurden. Weitere Schwerpunkte waren die Schulbewerbung mittels Präsenz-Veranstaltungen und auf Online-Formaten.

- Die Etablierung und Stärkung eines gleichstellungsorientierten Role-Model-Konzepts an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen wurde fortgesetzt: weibliche Führungskräfte und Fachexpertinnen aus dem Ressort 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.

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“.
- 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 maßnahmenseitig 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:

- Die 2022 eingerichtete Arbeitsgruppe für Frauen und Mädchen mit Behinderungen, die mit internen und externen Expertinnen und Experten beschickt wurde und das Ziel verfolgt, treffsichere Maßnahmen und Empfehlungen zu erarbeiten und deren Umsetzung zu begleiten, führt ihre Arbeit fort. Aktuell ist die Arbeitsgruppe im Sinne der Partizipation in die Planung und Konzeption der Medienkampagne im Bereich der Beruflichen Teilhabe von Frauen mit Behinderungen 2024 eingebunden.

Weiterführende Links

Zertifizierungen der Familie und Beruf Management GmbH
www.familieundberuf.at

Netzwerk „Unternehmen für Familien“
www.unternehmen-fuer-familien.at

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



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)	<p>1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie)</p> <p>2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen</p> <p>3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist</p> <p>4 Nutzen der Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von standardisierten Erhebungsbögen zur Messung der Zufriedenheit bei den Angeboten des ÖFF
BMBWF: Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2)	<p>1 Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe)</p> <p>2 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die einen Sek II-Abschluss erreichen</p> <p>3 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen</p> <p>4 Reduktion des Anteils der Kinder, die einen spezifischen Sprachförderbedarf am Ende des Besuchs von elementarpädagogischen Einrichtungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Verstärkte Förderung von Potenzialen und Talenten durch systematisches Diversitätsmanagement Stärkung der Gleichstellungsarbeit und der Genderkompetenz in Schule und Pädagog:innenbildung
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (UG 31 WZ 3)	<p>1 Professorinnenanteil</p> <p>2 Frauenanteil in universitären Leitungsorganen</p> <p>3 Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten (tenure track)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Geschlechtergerechte Beschickung von Gremien Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings Umsetzung der Leistungsvereinbarung mit der ÖAW und dem IST-Austria
BMAW: Bessere Entfaltung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Innovator/innen, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in FTI (UG 33 WZ 2)	<p>1 Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Gesamt</p> <p>2 Anteil der Frauen an Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bewusstseinsbildung für FTI und Frauen in FTI, Lernen von best-practice Modellen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BMK: Steigerung der Beschäftigung und Gleichstellung im FTI-Sektor (UG 34 WZ 3)	<p>1 Beschäftigte in F&E Gesamt</p> <p>2 Anteil der weiblichen Beschäftigten in F&E</p> <p>3 Humanressourcen im Wissenschafts- und Technologiebereich</p> <p>4 Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich</p>	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des absoluten und relativen Anteils weiblicher Beschäftigter im Bereich FTI

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 für Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen in Bundesbeteiligung ⁷⁸	<ul style="list-style-type: none"> 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 BMF unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungaspekte (UG 45 WZ 3)	1 Beteiligungsansatz (Buchwert) der Beteiligungen 2 Frauenanteil von BMF-Vertreter:innen in Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring der aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden
BMF: Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der IFIs und der Qualität der 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 AfDB und des 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 AfDB/AfDF	<ul style="list-style-type: none"> Einbringen der Interessen Österreichs in den Direktoriern 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 Entscheidungsträger:innen kann Institutionen zu transparenteren Besetzungen, mehr Diversität und damit zu einem höheren Kreativitäts- und Innovationspotenzial verhelfen. Frauen wird damit der Zugang zu

⁷⁸ Diese Kennzahl 40.5.4 bezieht sich auf die Unternehmen, an welchen das BMAW (mit zumindest 50%) beteiligt ist. Im Gegensatz dazu bezieht sich die Kennzahl 10.3.3 des BKA auf sämtliche Unternehmen mit Bundesbeteiligung (mit zumindest 50%).

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 Abbau 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 unterstützen, gibt es sowohl in der FTI-Strategie 2030 – Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation 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 2024 in den Geschäftsführungen der Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen 12,2%, in den Aufsichtsgremien derselben Unternehmen 26,8%⁷⁹. 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 mindest-

79 Vgl. Frauen.Management.Reports der AK. Online unter <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/Frauen.Management.Report.2024.pdf>.

tens 30% für Frauen einzuhalten.⁸⁰ Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoßes gegen die Geschlechterquote nichtig.⁸¹

Der Frauenanteil ist seit Einführung der Quote von 22,4% auf 36,5% (Jänner 2018 bis Jänner 2024) in denquotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen gestiegen. Rund drei Viertel, 20 der 28quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse, erfüllen bereits den Mindestanteil von 30% Frauen im Aufsichtsrat, davon erreichen 12 Unternehmen mindestens 40% Frauenanteil.⁸²

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 Bundes-Frauenanteil in diesen staatlichen und staatsnahen Unternehmen von zuletzt 35% auf 40% anzuheben. So werden z. B. gezielt Maßnahmen gesetzt, um den Anteil an Frauen bei Leitungen von Bundesschulen zu erhöhen (2016: 40,9%, 2021 43,6%). An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund des Frauenförderungsgebots des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG)⁸³ weniger ausgeprägt. Dadurch ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bundesdienst von 27,7% im Jahr 2006 auf 38,7% im Jahr 2023 angestiegen.⁸⁴

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

80 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).

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

82 Vgl. Frauen.Management.Reports der AK

83 § 11 B-GIBG: Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50% beträgt.

84 Vgl. MRV Controlling der Geschlechterverteilung 2023 65/8. Online unter: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/das-bundespersonal/geschlechterverteilung/>. Vgl. Bericht zur Wirkungsorientierung 2023. Online unter: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/>

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 außeruniversitärer 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).⁸⁵

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.

Für die öffentlichen Universitäten wird der Glasdecken-Index für kollektivvertragliches Forschungspersonal mit Stand Wintersemester 2023 berechnet, für den außeruniversitären Forschungsbereich ist das Referenzjahr 2023.⁸⁶ Durch unterschiedliche rechtliche Grundlagen und Datenquellen sind dies jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen. Da in den öffentlichen Universitäten

85 Für die öffentlichen Universitäten fließen als Grade-A-Personal unterschiedliche Professorinnen- und Professorenkategorien 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.

86 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.

im betrachteten Zeitraum rund fünfmal mehr Forschungspersonal tätig war als im außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 5:1 gewählt.⁸⁷

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

Entwicklung des Metaindikators Glasdeckenindex 2016–2023

Glasdeckenindex GDI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
GDI öffentliche Universitäten	1,53	1,53	1,50	1,48	1,40	1,40	1,40	1,37
GDI außeruniversitäre Forschung		1,70		1,80		1,70	2,00	1,8
GDI Gesamt	1,55	1,55	1,54	1,51	1,41	1,46	1,46	1,44
Gewichtung des Gesamt GDI		6:1		8:1		9:1		5:1

Quelle: BMBWF

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 (2023), 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. dargestellt.

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

⁸⁷ Vgl. Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) (BGBI. II Nr. 216/2019); Statistik Austria, 2019; Gleichstellungserhebung, 2022.

Entwicklung des Metaindikators Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung und Anzahl der davon betroffenen Unternehmen

Jahre	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bundes-Frauenanteil (in %)	26,0	33,0	36,0	37,0	38,0	40,3	46,7	43,6	43,3	45,3	50,5	50,0	51,4
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56	54	54	54	58	55	54	54

Quelle: Fortschrittsberichte (über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber) 2012–2024

Metaindikator 3: Frauenanteil in leitenden Positionen

Zur Abbildung der externen Wirkung der Zielsetzungen zur Erhöhung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen wird im vorliegenden Bericht erstmals ein dritter Metaindikator auf Basis der Arbeitskräfteerhebung einbezogen. Dieser Indikator bildet den Frauenanteil unter unselbstständig Beschäftigten in leitenden Positionen ab und wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Frauenanteil in leitenden Positionen in \%}}{\text{Anzahl der unselbstständig beschäftigten Frauen in leitenden Positionen (Führungskräfte)}} \times 100 \\ \frac{\text{Gesamtzahl der unselbstständig Beschäftigten in leitenden Positionen (Führungskräfte)}}{\text{Gesamtzahl der unselbstständig Beschäftigten in leitenden Positionen (Führungskräfte)}}$$

Der Indikator zielt damit auf das mittlere Management ab und illustriert indirekt den Abbau der vertikalen Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Seit 2011 stieg der Frauenanteil von 27,5% auf 35,3% im Jahr 2023.

Entwicklung des Metaindikators Frauenanteil unter Führungskräften in Österreich

Jahre	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Unselbstständig Erwerbstätige in leitender Stellung: Frauenanteil in %	27,5	30,1	29,4	30,3	29,7	31,8	31,8	31,6	33,3	32,8	35,2	33,4	35,3

Quelle: EUROSTAT: Erwerbstätige ab 15 Jahren in leitender Stellung (LFS_A_EGAIS).

Beurteilung der Entwicklung 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 1 und 2 erläutert, die beide der öffentlichen Sphäre zuzuordnen sind. Im Anschluss wird auch mit dem Metaindikator 3 auf die privatwirtschaftliche Situation eingegangen. Abschließend werden die Fortschritte aus den Ressortperspektiven und die gesetzten Maßnahmen der Ressorts aufgezeigt.

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

Der GDI beim kollektivvertraglichen Forschungspersonal an den Universitäten hat sich zwischen 2019 und 2023 von 1,48 auf 1,37 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 2023 bei 1,8 (2021: 2,0). 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 2022 lässt sich für den Glasdecken-Index gesamt eine Verbesserung konstatieren (von 1,46 auf 1,44). 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 2023 bei 31,54 %, beim gesamten kollektivvertraglichen Forschungspersonal lag er bei 43,35 %.

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 %.⁸⁸ 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

⁸⁸ Vgl. Europäische Kommission, She Figures 2021,2021. Erhebung im drei-Jahres-Rhythmus, der nächste Bericht wird voraussichtlich im Herbst 2024 veröffentlicht.

Frauenanteil in solchen Gremien bei 38 %, Leitungsfunktionen dieser Gremien waren 2017 mit 21 % Frauen besetzt (Vergleich EU-28: 27 % Mitglieder, 20 % Leitungsfunktionen).⁸⁹

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2023 bei 31 % (2021: 29 %). 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 2023 1,8 (2021: 2,0) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung lag bei 10 % (2021: 17 %).⁹⁰

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.⁹¹

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2022: 49,5 % Frauenanteil⁹²) und dem Universitätsrat (2022: 46,8 % Frauenanteil) durch eine gesetzliche 50 %-Frauenquote⁹³ 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 Karriermodele), eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei Professuren stieg in etwas über einem Jahrzehnt von 21,6 % (2012) auf 30,5 % (2023).⁹⁴

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 (s. Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster).

89 Vgl. Europäische Kommission, She Figures 2018.

90 Vgl. Joanneum Research, 2024: https://www.femtech.at/assets/dokumente/JR_FEMtech_2023_daten_auf-einen_blick_v03_final.pdf.

91 ibid.

92 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.

93 § 20a Universitätsgesetz 2002 idF BGBl. I Nr. 20/2021.

94 Vgl. BMBWF 2023.

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 zahlreiche Maßnahmen unterstützt bzw. aktiv forciert. So forciert das BMBWF lebensphasenbezogene Karrieremodelle und stärkt die Genderkompetenz von an Personalauswahlverfahren beteiligten Personen, unter anderem durch die Handreichung zur Einschätzung bzw. Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz bei Bewerbungen für Schulleitungspositionen, die sich insbesondere an Mitglieder der Begutachtungskommissionen richtet. Das BMK setzt gezielte Aktivitäten zur Sichtbarmachung und Sensibilisierung von Frauen im Bereich FTI im Rahmen der Initiative FEMtech (wie z. B. die Expertin des Monats)⁹⁵, bietet für Schülerinnen, Studentinnen und Dissertantinnen konzipierte Förderformate sowie Förderungen zur Unterstützung von Frauenkarrieren an. Zudem wurde die Quote für durch Frauen abgegebene Beurteilungen in Bewertungsgremien von Projekten der FFG (im Jahr 2023 37% bezogen auf alle Förderungsausschreibungen zu BMK-Themen) angehoben. Das BMAW unterstützt Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation im Rahmen des Innovatorinnen-Programms der FFG. Die MINT-Girls Challenge 2023/24 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 dabei unter anderem, auch 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.

Die Entwicklung der Projektleiterinnen in von der FFG geförderten Projekten zeigt eine Schwankung von knapp 20% auf über 27% über die Jahre hinweg, ist in den letzten drei Jahren (2020 bis 2022) dramatisch gesunken und im Jahr 2023 wieder leicht angestiegen. Dies ist einerseits überwiegend auf eine veränderte Zusammensetzung der Grundgesamtheit (Breitbandförderungen waren 2023 im Gegensatz zu den Vorjahren mitumfasst) und andererseits auf eine veränderte Zusammensetzung des Förderportfolios zurückzuführen. Dennoch zeigen die Implementierung genderspezifischer Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von FTI-Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen bereits Wirkung, es ist allerdings noch ein weiter Weg zur Erreichung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse.

95 Vgl. FEMtech 2020.

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Anteil Projektleiterinnen in FFG geförderten Projekten	25 %	27 %	27,5 %	27,3 %	25 %	26 %	25 %	26,4 %	25,7 %	24,6 %	18,9 %	20,6 %

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.

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.⁹⁶ In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftliche Perspektive behandelt.

Gemäß Fortschrittsbericht 2024 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von zumindest 50 % betrug die durchschnittliche Bundes-Frauenquote im Jahr 2023 51,4 %. Im Vergleich zum Vorjahr (50,0 %) bedeutet dies einen deutlichen Anstieg von 1,4 Prozentpunkten. Im Jahr 2023 waren insgesamt 146 der 284 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 42 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 21 (das entspricht 50,0 %) Frauen. Die überwiegende Zahl, nämlich 41 Unternehmen, erfüllen bereits die bis zum Ende der aktuellen Legislaturperiode umzusetzende Bundes-Frauenquote von 40 % oder liegen sogar darüber (2022: 40 Unternehmen; 2011: 16 Unternehmen). 5 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 8 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 18,5 % höher als in der Privatwirtschaft⁹⁷, und auch der Anstieg gegenüber dem Vorjahr fällt in den staatsnahen Unternehmen deutlicher aus.

Dies unterstreicht, 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

⁹⁶ 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).

⁹⁷ Vgl. AK Frauen.Management.Report 2024.

in den Aufsichtsgremien der Unternehmen, mit einem Bundesanteil von 50 % oder mehr, fortgesetzt.

Frauenanteil bei Neubestellungen in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von zumindest 50 %

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Frauenanteil bei Neubestellungen des Bundes (in %)	39	53	49	36	34,5	41,1	56,8	40,5	33,3	58,4	64,6	52,6	50,0

Quelle: Fortschrittsberichte (über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber) 2012–2024

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.

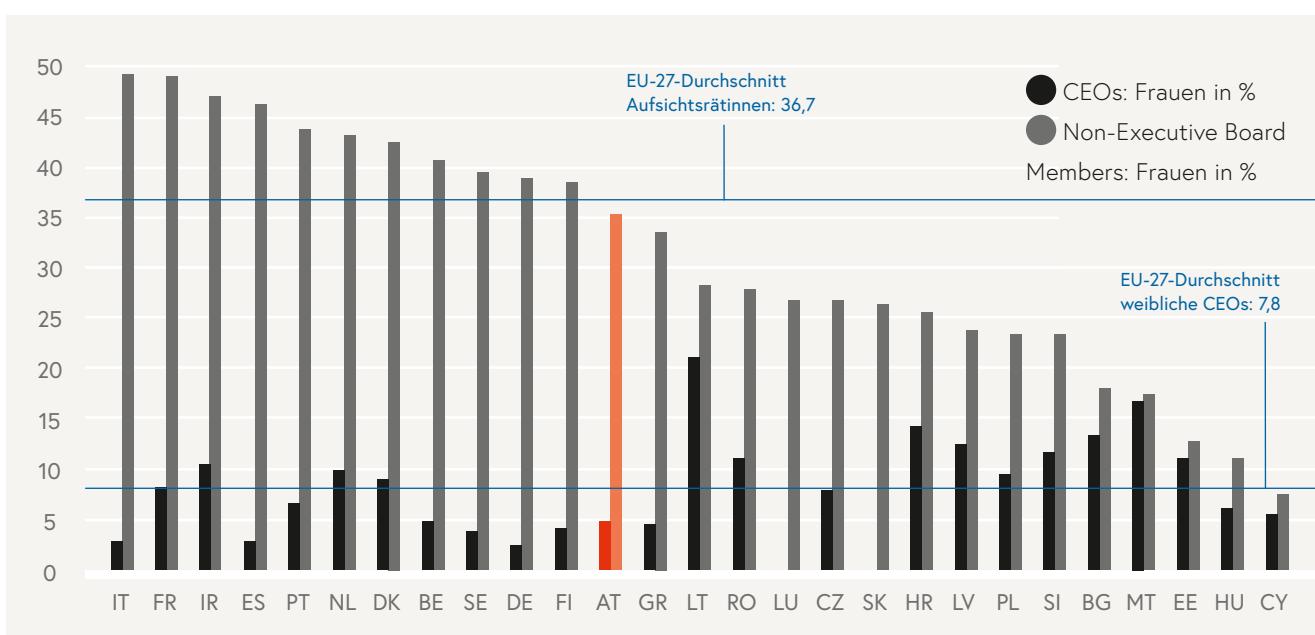
Gremium/Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5	21,4	22,6	23,5	24,7	25,5	26,8
Vorstand / Geschäftsführung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4	8,2	8,0	9,0	8,9	10,5	12,2
Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	11,6	12,0	16,0	17,4	16,1	18,0	22,0	24,6	26,4	28,8	29,4	30,4
Aufsichtsratquotenpflichtige börsennotierte Unternehmen (2024: 28 von 67)	n.v.	22,4	27,8	31,7	32,3	35,1	35,0	36,5						
Vorstand/ Geschäftsführung börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	3,3	3,1	5,8	4,0	3,9	5,1	4,9	6,8	7,6	8,2	9,0	11,2

Quelle: Frauenanteil in Prozent, Frauen.Management.Report. der Arbeiterkammer 2011–2024; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn.

Europäische Perspektive

Im EU-Vergleich⁹⁸ liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2024 im Aufsichtsrat mit 35,3% etwas unter dem EU-27 Durchschnitt von 36,7%. Insgesamt 13 EU-Staaten erreichen einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 30%, darunter erreichen acht Staaten bereits mindestens 40%. Österreich liegt 2024 im Vergleich der Frauenanteile in Aufsichtsräten an 12. Stelle der EU-27.

Abbildung 15: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2024), Frauenanteil in %



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende) der jeweils größten börsennotierten Unternehmen.⁹⁹

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,

98 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.

99 Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmidm_comp_compex (zuletzt aufgerufen am 17.6.2024).

Deutschland, Griechenland, Belgien, 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. Mit Ende des Jahres 2024 wird die EU-Richtlinie zu Frauen in Aufsichtsräten in allen Mitgliedsstaaten umzusetzen sein.

Abbildung 16: 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.¹⁰⁰ 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.

100 [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).

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“¹⁰¹. 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 (2023); Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (2023)

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

101 Der Inclusion Index beschreibt das Ausmaß in dem die Institution ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld schafft, das gleiche Erfolgschancen 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) Commitment 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“).

wurden für das Berichtsjahr 2023 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 27%, was eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr ist, aber noch unter dem Zielwert von 35% liegt. Die Bank zeigt den Willen diesen Anteil weiterhin zu verbessern und betont ihre Bemühungen im EDGE („Economic Dividens for Gender Equality“) Zertifizierungsprozess.

Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist und die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen, liegt im Jahr 2023 bei 45,1%. Das BMF übererfüllt damit den Zielwert von 40% laut Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020. Das BMF hat sich darüber hinaus im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023 mit 50% einen höheren Zielwert gesetzt, der folglich überwiegend erreicht werden konnte. 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.

Dies dient als Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Darüber hinaus setzt der Bund, unterstützt durch die Frauenförderpläne und Maßnahmen der einzelnen Ressorts¹⁰², seine Bemühungen fort, die Anteile der von Frauen besetzten Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen¹⁰³.

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 und die in die Eigentumsvertretung des BMAW fallen, im Jahr 2023 bei 60,7% 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 wirtschaft-

102 Vgl. BKA: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html>.

103 Vgl. BKA/BMKÖS, Gleichbehandlungsberichte des Bundes: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html>.

lichem Fachwissen vorbereitet. Bis Ende 2023 haben bereits insgesamt 494 Frauen das Führungskräfteprogramm absolviert.

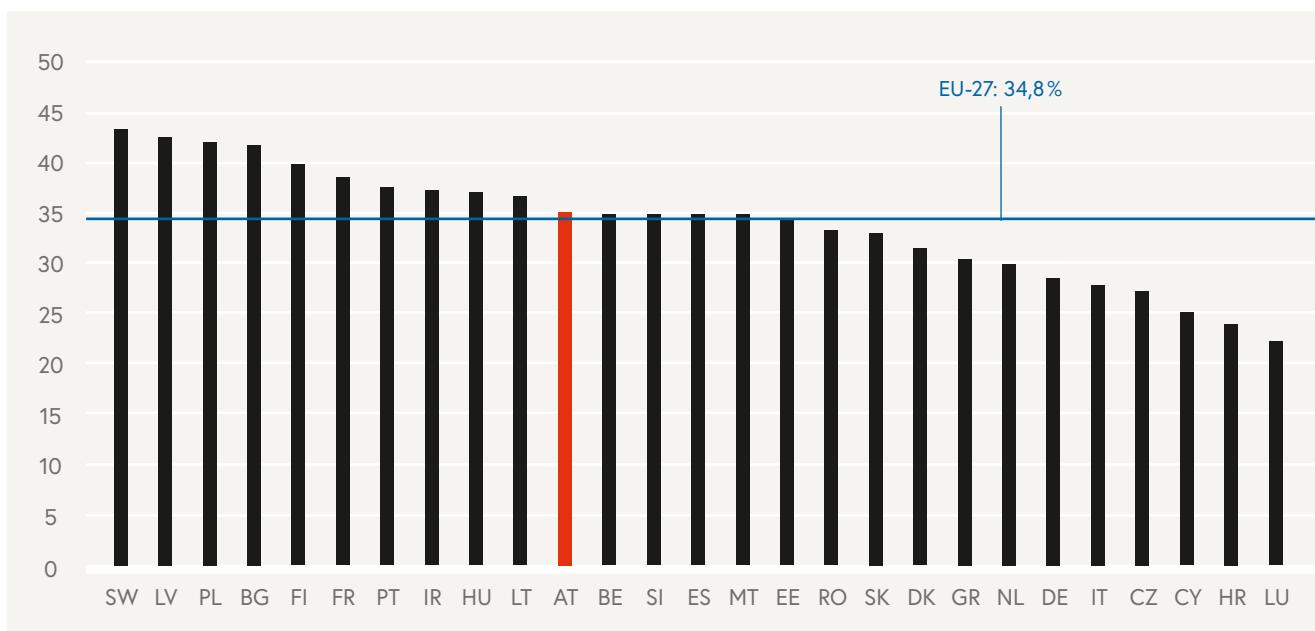
Ergänzend dazu gibt es eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsräten (www.aufsichtsraetin.at), in der sich sowohl Absolventinnen von „Zukunft.Frauen“ als auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren können. Dies erleichtert die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen. Mit Ende 2023 haben sich bereits 930 Frauen in der Datenbank registriert.

Im März 2024 wurde die aktualisierte Handreichung Frauen Führen des BKA veröffentlicht, die Unternehmen mit Praxisbeispielen und Tipps bei der Erhöhung einer geschlechterausgewogenen Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen unterstützen soll.

Metaindikator 3: Frauenanteil in leitenden Positionen im EU-Vergleich

Im EU-27-Durchschnitt beträgt der Frauenanteil von Erwerbstägigen in leitender Stellung im Jahr 2023 34,8 %, Österreich liegt mit 35,3 % somit leicht über dem EU-Schnitt. Insgesamt erreichen mit Schweden, Lettland, Polen, Bulgarien und Finnland fünf EU-Staaten einen Anteil von 40 %, sechs EU-MS liegen noch unter der 30 % Marke. Seit 2014 stieg der Frauenanteil im Durchschnitt der EU-27 um 3,2 Prozentpunkte, in Österreich um 5,3 Prozentpunkte an. In sechs EU-Staaten ging der Frauenanteil in Führungspositionen in diesem Zeitraum jedoch zurück (Deutschland, Tschechien, Lettland, Slowenien, Litauen und Ungarn).

Abbildung 17: Frauenanteil an Erwerbstägigen in leitender Stellung in Prozent im EU-Vergleich 2023



Quelle: EUROSTAT. LFS-A EGAIS. Abgerufen am 17.6.2024

Das Gütesiegel equalitA des BMAW zeichnet laufend 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. Das Gütesiegel gilt 3 Jahre lang ab Datum der Ausstellungsurkunden und kann danach rezertifiziert werden. Zusätzlich werden einmal jährlich sechs Auszeichnungen „equalitA“ in drei Kategorien für die innovativsten innerbetrieblichen frauenfördernden Projekte an Gütesiegel-Inhaber:innen verliehen. Beim Drehbuchwettbewerb 3.0 „Heldinnen in Serie“ – Let's change the picture für Drehbuchautor:innen wurden am 07.05.2024 vier Exposés für Serienideen mit mindestens einer zentralen weiblichen Hauptfigur ab 55+ aus MINT-Bereichen ausgezeichnet. Mithilfe eines Mentoringprogrammes entstehen bis Dezember 2024 Drehbücher für Serien mit dem Ziel, besonders Frauen und Mädchen für MINT-Berufe zu begeistern und die Positionierung von Frauen in der Filmbranche zu stärken.

Weiterführende Links

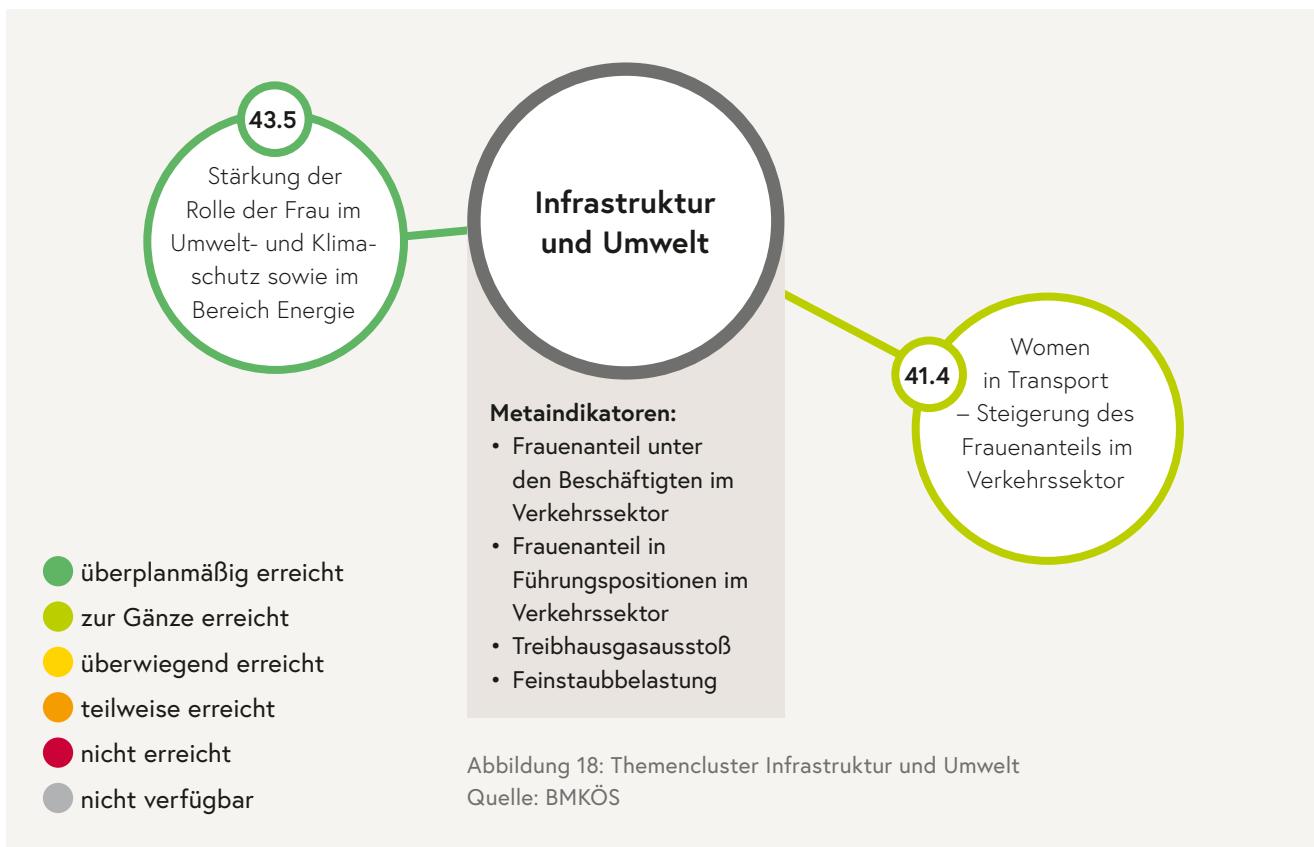
FEMtech: Frauen in Forschung und Technologie

www.femtech.at

Handreichung Frauen führen zur Erhöhung der Frauenanteile

www.frauenfuehren.at

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 4)	1 Anteil weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor 2 Anteil weiblicher Beschäftigte in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige Etablierung der nationalen Plattform zu „Women in Transport“ (WiT)
BMK: Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie (UG 43 WZ 5)	1 Frauen, die durch Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie erreicht werden	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Die gewählten Indikatoren bezüglich der Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes sowie der Reduzierung der Feinstaubbelastung adressieren daher den Schutz vor gesundheitsschädlichen Umweltbelastungen sowie die Stärkung einer gendergerechten Klimapolitik. Das Klimaabkommen von Paris (2015) erkennt die Gleichberechtigung der Geschlechter und das Empowerment von Frauen als grundlegende Prinzipien zur Bewältigung des Klimawandels an. Auch der Gender-Aktionsplan zur Klimarahmenkonvention (UNFCCC Gender Action Plan) zielt darauf ab, die Beteiligung von Frauen bei Klimaverhandlungen zu stärken und eine gendersensible Klimapolitik voranzubringen.

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 Beitrag 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 Verkehrsforchungsbereich 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 Chancengleichheit 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

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

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz¹⁰⁴ 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 Verkehrsforchungsunternehmen 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 Verkehrsforchungsunternehmen 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

¹⁰⁴ Genderkompetenz kann als die Kenntnis der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern sowie als das Bewusstsein für damit verbundene Ungleichheiten definiert werden.

diese Plattform mittelfristig als Ideenpool für innovative Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen.

2022 wurde basierend auf der Erhebung unter den Plattformmitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport“ sowie auf den Ergebnissen der Diskussionen mit den Geschäftsführungen ein Maßnahmenbündel ausgearbeitet, welches als eigene „Declaration“ bzw. als nationale Absichtserklärung wirken soll, zu deren Umsetzungsmaßnahmen sich die Unternehmen als Mitglieder der nationalen Plattform „Women in Transport“ bekennen.

2023 erfolgte die Ergänzung und Finalisierung der nationalen WiT-Absichtserklärung unter Berücksichtigung von best practice-Maßnahmen der Plattformmitglieder. Im Rahmen einer Online-Veranstaltung mit den Mitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport“ und der Bundesministerin wurde am 18.03.2024 die nationale WiT-Absichtserklärung vorgestellt. Zu den Plattformmitgliedern zählen ua.: 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.

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform stieg der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2023 auf über 27%. Mit der Erarbeitung der nationalen Absichtserklärung zu „Women in Transport“ 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. Auch in den Folgejahren wird weiterhin eine kontinuierliche Steigerung angestrebt.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023				
Anteil weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor ¹⁰⁵					in %								
	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	23,98	25,83	26,81	27,43				

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

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

105 Es stehen keine Istrzustände vor dem Jahr 2020 zur Verfügung, weil die Kennzahl für 2020 erstmals erhoben wurde.

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform lag der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen 2023 bei über 24%. Mit der Erarbeitung der nationalen Absichtserklärung zu „Women in Transport“ 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. Auch in den Folgejahren wird weiterhin eine kontinuierliche Steigerung angestrebt.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023				
Anteil weiblicher Beschäftigte in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor ¹⁰⁶					in %								
	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	20,13	20,97	22,37	24,08				

Metaindikator 3: Treibhausgasausstoß

Kennzahl: Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich¹⁰⁷

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
Gesamt (ohne Emissionshandel)					in Mio. t CO ₂ -Äquivalent										
	56,8	50,3	48,5	49,3	50,8	51,5	50,4	50,4	46,9	48,8	45,9	43,7 ¹⁰⁸			

Im Zielzeitraum 2013–2020 war ein EU-rechtlich vorgegebener Zielpfad (gemäß EU Effort-Sharing Entscheidung¹⁰⁹) einzuhalten, insgesamt wurde die Reduktionsverpflichtung eingehalten.¹¹⁰ 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 2022 betragen die gesamten Treibhausgasemissionen Österreichs (ohne LULUCF = Land Use, Land Use Changes and Forestry-Landnutzung, Landnutzungsänderung und Forstwirtschaft) 72,8 Mio. t CO₂-Äquivalente. Im Vergleich zum Basisjahr 1990 sind damit die THG-Emissionen um 7,9% gesunken und im Vergleich zu 2021 um 5,8%.

¹⁰⁶ Es stehen keine Istzustände vor dem Jahr 2020 zur Verfügung, weil die Kennzahl für 2020 erstmals erhoben wurde.

¹⁰⁷ Austria's national inventory report 2024, REP-0909; Wien 2024.

¹⁰⁸ Nahzeitprognose der österreichischen Treibhausgasemissionen für das Jahr 2023. Umweltbundesamt, Report REP-0918; Wien, 2024.

¹⁰⁹ 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.

¹¹⁰ Klimabericht 2022. Umweltbundesamt, Report REP-0816; Wien, 2022. (Kapitel 2.2).

Die Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems liegen im Jahr 2022 bei 46,2 Mio. Tonnen; sie lagen unter dem Zielwert.

Die Nahzeitprognose für das Jahr 2023 lässt auf einen weiteren deutlichen Rückgang der österreichischen Emissionen sowohl im als auch außerhalb des EU-Emissionshandelssystems schließen.

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.

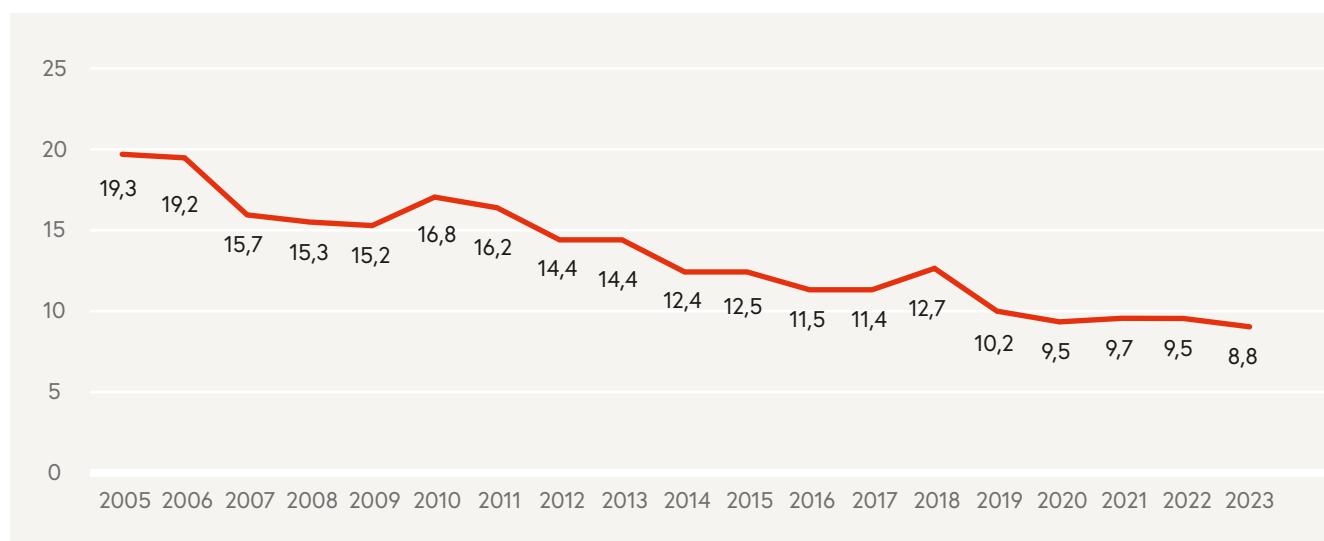
Zur Förderung von effektiven Maßnahmen zum Klimaschutz im Familien- und Lebensalltag sollten besonders Frauen als Akteurinnen des Wandels im Fokus stehen. Die sozialen Folgen des Klimawandels sind nicht geschlechtsneutral – Frauen sind stärker betroffen als Männer. Beispielsweise durch erhöhte Belastung im Pflege- und Gesundheitsbereich. Frauen sind in Österreich überproportional im Pflege- und Gesundheitsbereich beschäftigt, einem Sektor, der durch den Klimawandel ebenfalls stark betroffen ist. Hitzewellen, die in Österreich häufiger auftreten, belasten insbesondere ältere Menschen und solche mit Vorerkrankungen. Da Frauen oft die Hauptverantwortung für die Pflege von Angehörigen tragen, erhöht dies ihre Belastung erheblich. Zudem arbeiten viele Frauen in diesen Berufen unter Bedingungen, die durch den Klimawandel erschwert werden, z.B. in überhitzten Krankenhäusern oder Pflegeheimen, was zu zusätzlichem Stress und gesundheitlichen Problemen führt.

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 PM2,5 Exposition¹¹¹) zählt zu den gefährlichsten Luftschatstoffen 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 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. 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 gender-spezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, unterschiedliche Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten und durch einen unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und deren Verfügung. Die aktuelle Belastung der Bevölkerung in Österreich durch Feinstaub PM2,5 führt statistisch gesehen jährlich zu 36 vorzeitigen Todesfällen je 100.000 Einwohnern¹¹². Die PM2,5-Exposition der österreichischen Bevölkerung zeigt zwischen 2005 und 2023 eine signifikante Abnahme von 19,3 auf 8,8 µg/m³¹¹³. Die jährlichen Veränderungen werden dabei jedoch auch durch die unterschiedlichen meteorologischen Bedingungen mitbestimmt.

Abbildung 19: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich



Quelle: Umweltbundesamt

111 Die PM2,5-Belastung wurde als jährlicher bevölkerungsgewichteter Mittelwert festgelegt.

vgl. www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25.

112 www.statistik.at/services/tools/services/indikatoren/systeme/sdgs/ziel-3-gesundheit-und-wohlergehen/unterziel-39#c5258.

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

Beurteilung der Entwicklung 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 und 100 % der identifizierten Mitarbeiter:innen (40 von 40) spezifisches Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung vermittelt werden, um zukünftig bei Projektvorhaben von Anfang an Gleichstellung und Gendergerechtigkeit mitzuberücksichtigen. 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 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“ bzw. nationale Absichtserklärung von allen Mitgliedern der Plattform unterstützt werden soll. 2023 erfolgte die Ergänzung und Finalisierung der nationalen WiT-Absichtserklärung unter Berücksichtigung von Best Practice-Maßnahmen der Plattformmitglieder. Im Rahmen einer Online-Veranstaltung mit den Mitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport“ und der Bundesministerin wurde am 18.03.2024 die nationale WiT-Absichtserklärung vorgestellt. 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 gesamt sowie in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor bei.

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.

Der Verkehr ist, mit einem Anteil von 45 % der nationalen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (Jahr 2022) 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-armen 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 Ursacher sind der Sektor Energie und Industrie sowie der Gebäudesektor.

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. Gemäß den Vorgaben der EU-Governance-Verordnung betreffend Energieunion und Klimaschutz (Verordnung (EU) 2018/1999) wurde der NEKP aktualisiert und an neue Zielsetzungen angepasst. Die Übermittlung an die Europäische Kommission erfolgte im August 2024.

Weiterführende Links

Europäische Kommission „Women in Transport“ – EU Platform for change

https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

Europäische Investitionsbank „Story zu Frauen Unterwegs“ (2022)

www.eib.org/de/stories/transport-solutions-women

Europäisches Parlament: Stellungnahme des Ausschusses für Verkehr und Tourismus zu der Schaffung eines europäischen Verkehrswesens, das den Bedürfnissen von Frauen gerecht wird (2023)

www.europarl.europa.eu/doceo/document/TRAN-AD-737510_DE.pdf

Austria's national inventory report 2024

www.umweltbundesamt.at/studien-reports/publikationsdetail?pub_id=2527&cHash=4f93d43917ca9a3ce6e2ba4c1191ca1a

Nahzeitprognose der österreichischen Treibhausgasemissionen für das Jahr 2023

www.umweltbundesamt.at/studien-reports/publikationsdetail?pub_id=2484&cHash=c54ecd3d9de4377bb366b5e2b3827d7f

Klimaschutzbericht 2022

www.umweltbundesamt.at/studien-reports/publikationsdetail?pub_id=2435&cHash=80cd8bcb79015ceef7eb007b692e06ba

Feinstaub – PM2,5-Belastung

www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25

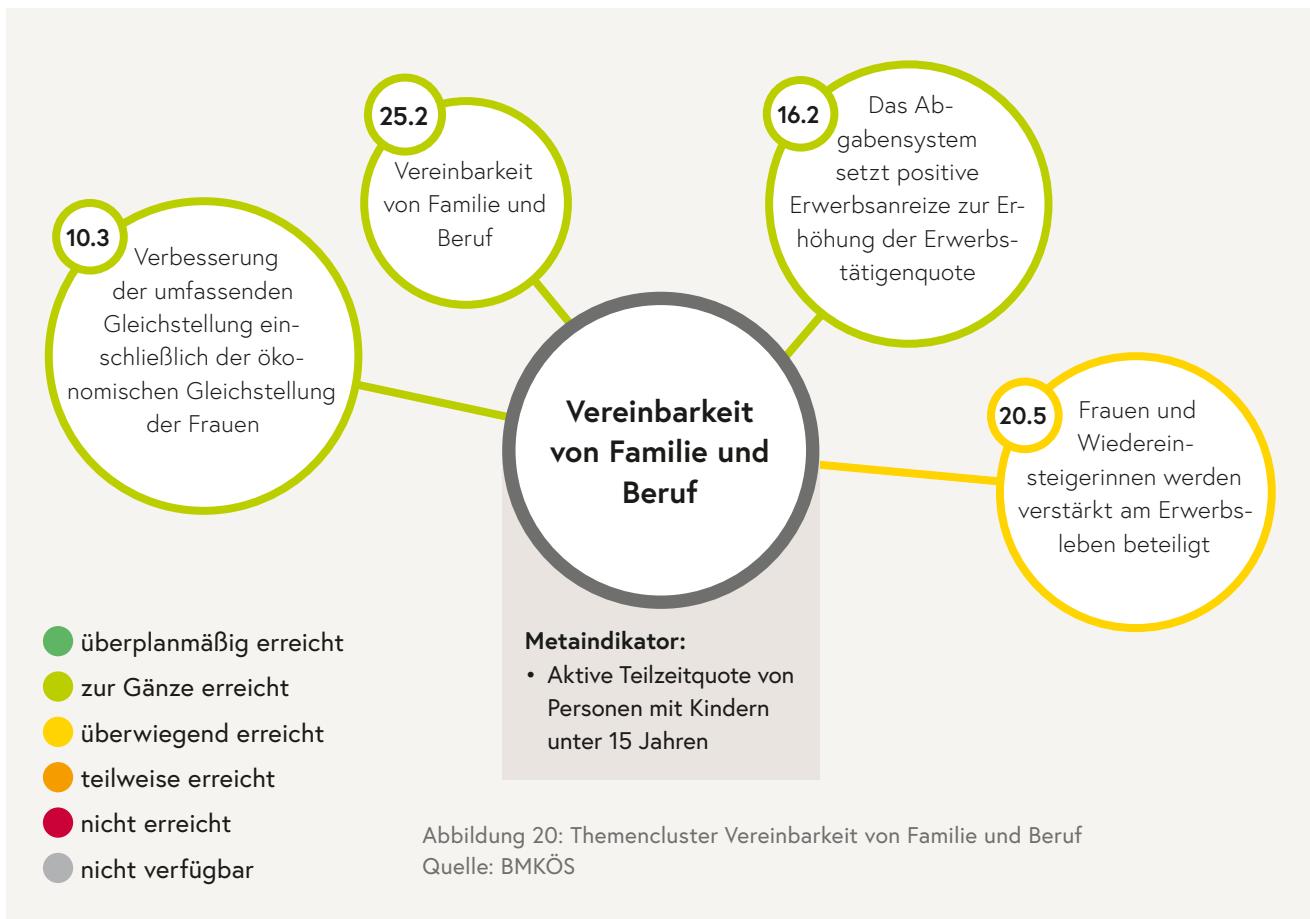
Todesfälle die PM2,5 (Feinstaub) zuzurechnen sind 2010–2022

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

Feinstaubbelastung insgesamt, bevölkerungsgewichtet 2010–2022

www.statistik.at/services/tools/services/indikatoren/systeme/sdgs/ziel-11-nachhaltige-staedte-und-gemeinden/unterziel-116#c9367

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 i. d. Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von standardisierten Erhebungsbögen zur Messung der Zufriedenheit bei den Angeboten des ÖFF

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstägenquote. (UG 16 WZ 2)	1 Bruttolohnsumme 2 Erwerbstägenquote Gesamt 3 Erwerbstägenquote Frauen 4 Erwerbstägenquote Männer 5 Teilzeitquote	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisierung des Kinderabsetzbetrages • 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 4 Differenz Beschäftigungsquoten Männer minus Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung von zeitgemäßen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten • Stärkung der Methodenkompetenz und des Verständnisses für New Work bei den Führungskräften • Maßnahmen zur Frauenförderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen • Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BKA: 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)	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung des Bezugs von KBG durch Väter zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gleichstellungsmaßnahme)

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. Aufgabe der Politik ist es, mit verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen Rahmenbedingungen zu gestalten, die das Familienleben unterstützen und fördern. Da Familien und deren Lebensrealitäten sehr heterogen sind, braucht es differenzierte Angebote. Diese sollen sicherstellen, dass unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt werden können und die Erfordernisse des Familienalltags mit den Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können. Zentral ist dabei, 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. Gegen die Teuerung hat die Politik zusätzliche Maßnahmen gesetzt, um Familien in dieser schwierigen Zeit bedarfsgerecht zu entlasten.

Die Maßnahmen, die im Themencluster „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zusammengefasst sind, sind eng verzahnt mit den Maßnahmen des Clusters „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung“ und 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 Gleichstellungziels der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt stehen frau- 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

Metaindikator: Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

Die aktive Teilzeitquote von Personen mit betreuungspflichtigen Kindern ist ein zentrales Indiz dafür, wie Frauen und Männer ihre beruflichen Verpflichtungen und familiären Verantwortungen miteinander in Einklang bringen. Sie kann Aufschluss darüber geben, in welchem Ausmaß Mütter und Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, um für ihre Kinder zu sorgen.

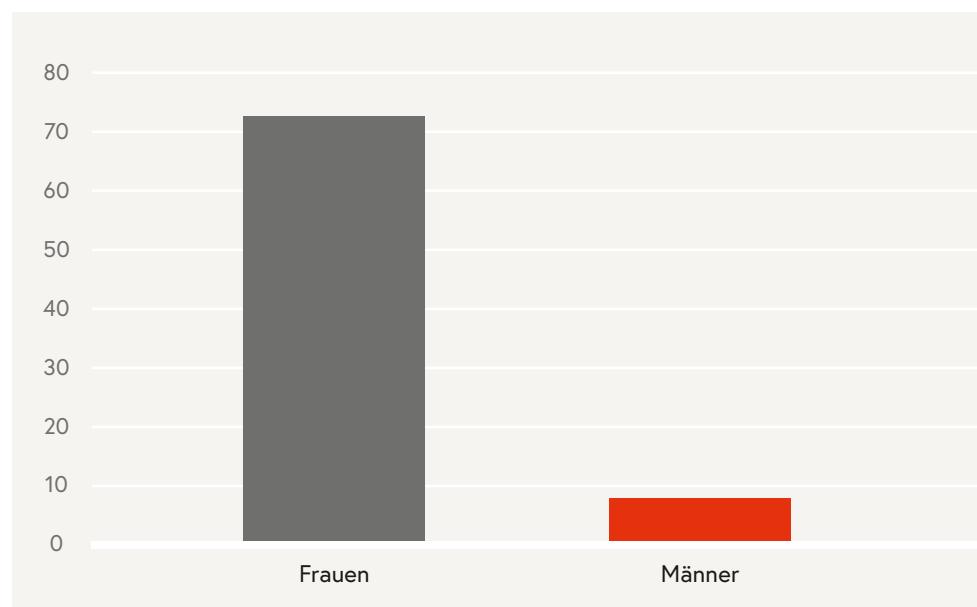
Die Teilzeitquote ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigte an allen unselbstständig Erwerbstätigen. Als Teilzeiterwerbstätige gelten entsprechend den Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen, die weniger Stunden als Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb beziehungsweise in der gleichen Branche arbeiten. Teilzeitbeschäftigung wird anhand der Selbsteinstufung der Befragten erhoben. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis werden bei der aktiven Teilzeitquote nicht berücksichtigt. Der Metaindikator misst den Anteil der 15- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeitbeschäftigung.

Berechnungsmethode Metaindikator Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

$$\text{Aktive Teilzeitquote} = \frac{\text{Anzahl unselbstständig Teilzeiterwerbstätiger (ohne Personen in Elternkarenz) mit Kindern unter 15 J.}}{\text{Anzahl unselbstständig Erwerbstätiger (ohne Personen in Elternkarenz) mit Kindern unter 15 J.}} \times 100$$

Im Jahr 2023 betrug die aktive Teilzeitquote bei Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren 73,4%. Im Gegensatz dazu war die aktive Teilzeitquote der 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren mit 8,0% deutlich niedriger.

Abbildung 21: Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren (2023, in %)



Quelle: Statistik Austria¹¹⁴

Im Vergleich zu 2022 ist die aktive Teilzeitquote von Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren leicht gestiegen (+ 0,4%). Insgesamt ist die Quote seit 2014 relativ stabil geblieben, mit kleinen Schwankungen. Der niedrigste Wert lag bei 72,1% im Jahr 2018, während der höchste Wert bei 74,2% im Jahr 2016 erreicht wurde. Somit lässt sich bei der aktiven Teilzeitquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren kein eindeutiger Trend nach oben oder unten erkennen; die Werte pendeln sich um die 73,0% ein.

114 Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistiken 2023, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (2014–2023, in %)

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
73,5	73,7	74,2	72,4	72,1	73,6	72,3	72,3	73,0	73,4

Quelle: Statistik Austria¹¹⁵

Bei 15- bis 64-jährigen Männern mit Kindern unter 15 Jahren zeigen die aktiven Teilzeitquoten einen leichten Anstieg über die Jahre hinweg. Die niedrigste Quote lag bei 5,8 % im Jahr 2019, während im Jahr 2022 der höchste Wert mit 8,3 % erreicht wurde. Dies deutet auf einen langsamen, aber stetigen Anstieg der Teilzeitarbeit bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren hin.

Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren (2014–2023, in %)

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
6,2	6,7	6,9	7,0	6,5	5,8	7,3	7,4	8,3	8,0

Quelle: Statistik Austria¹¹⁶

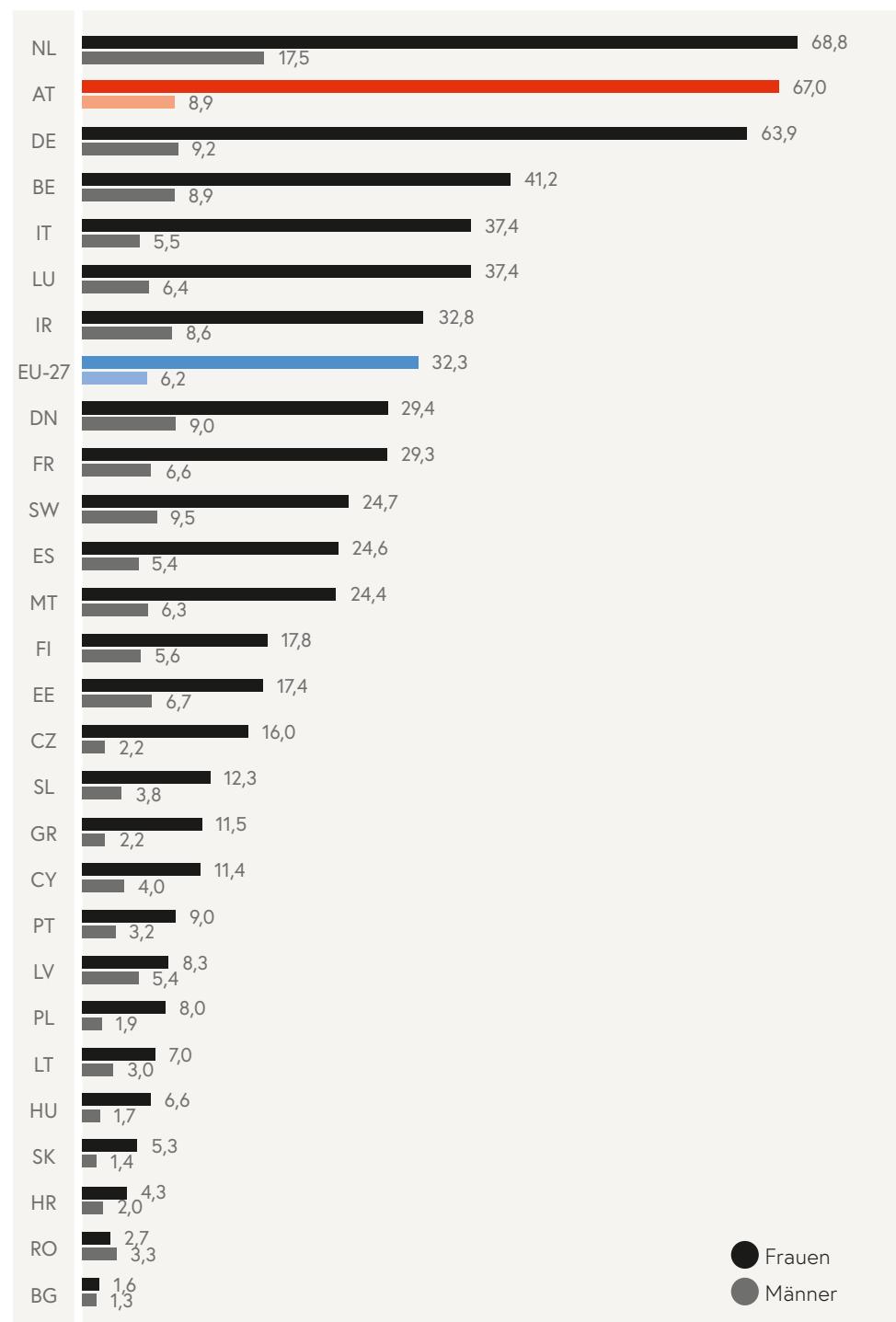
Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Der Metaindikator zeigt, dass Teilzeitarbeit bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren viel verbreiteter ist als bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren. Österreichs Teilzeitquote von Frauen mit Kindern liegt deutlich über dem EU-Schnitt (siehe Abbildung „Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern im EU-Vergleich“). Lediglich in den Niederlanden ist die Teilzeitbeschäftigtequote von Müttern noch höher. Österreichs Teilzeitquote von Männern mit Kindern übersteigt ebenfalls den EU-Durchschnitt, was darauf hinweist, dass Teilzeitarbeit unter Vätern hierzulande vergleichsweise verbreiteter ist als in anderen EU-Ländern. Nichtsdestotrotz besteht in Österreich eine erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheit. Die Differenz zwischen der aktiven Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (73,4 %) und der Teilzeitquote von Männern mit Kindern unter 15 Jahren (8,0 %) betrug im Jahr 2023 65,4 Prozentpunkte. Während die aktive Teilzeitquote bei Frauen relativ stabil bleibt, ist bei Männern ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Der Anstieg der Teilzeitquote von Vätern könnte darauf hindeuten, dass traditionelle Geschlechterzuschreibungen am Arbeitsmarkt allmählich aufgebrochen werden und dass dadurch mehr Männer eine aktiver Rolle bei der Kinderbetreuung übernehmen.

115 Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023.

116 Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023.

Abbildung 22: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern im EU-Vergleich (2023, in %)



Quelle: EUROSTAT¹¹⁷

117 Online abrufbar unter ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptety/default/table?category=labour.employ.lfst.lfst_hh.lfst_hh_e (zuletzt aufgerufen am 10.07.2024). Die Werte für Österreich entsprechen nicht den oben angeführten (aktiven) Teilzeitquoten, da die Berechnungsmethoden abweichen (EUROSTAT: Anteil der 18- bis 64-jährigen Frauen und Männer mit Kindern in Teilzeitbeschäftigung; Statistik Austria: Anteil der 15- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeitbeschäftigung ohne Personen in Elternkarenz).

Wenn in Österreich nach den Gründen für eine Teilzeittätigkeit gefragt wird, nennen Frauen insbesondere die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen. 2023 gaben 40,3 % der teilzeitbeschäftigen 15- bis 64-jährigen Frauen Betreuungsaufgaben als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Bei den Männern dieser Altersgruppe waren es lediglich 9,1 %. Teilzeiterwerbstätige Eltern mit Kindern unter 15 Jahren nannten deutlich häufiger Betreuungspflichten als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung (Mütter: 83,8 %; Väter: 40,1%).¹¹⁸

Seit 2021 erhebt die Statistik Austria, warum jene, die aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten, keine oder keine zusätzlichen Betreuungsangebote in Anspruch nehmen. Im Jahr 2023 erklärte die Mehrheit (70,2 %), die Betreuung selbst übernehmen zu wollen. 13,5 % gaben an, dass es kein passendes Angebot gebe, während weitere 13,1 % berichteten, wegen der hohen Kosten auf (zusätzliche) Betreuungsangebote zu verzichten.¹¹⁹

Die Studie „Frauen in der Arbeitswelt – Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung“ (2020) des Österreichischen Instituts für Familienforschung¹²⁰ bestätigt, dass Betreuungsaufgaben vielfach auf eigenen Wunsch übernommen werden. Unter den Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, würden rund 90 % auch dann nicht in ein Vollzeitausmaß wechseln wollen, wenn ein entsprechendes Betreuungsangebot vorhanden wäre.

Die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung und der Wunsch, die Kinderbetreuung selbst zu übernehmen, sind auch von gesellschaftlichen Normvorstellungen geprägt. Laut der Europäischen Wertestudie glauben mehr als die Hälfte (57 %) der in Österreich befragten Personen, dass „das Familienleben darunter leidet, wenn die Frau Vollzeit arbeitet“. Fast die Hälfte (47 %) der Befragten ist zudem der Meinung, dass „Kinder unter der Berufstätigkeit der Mutter leiden“.¹²¹ Im Rahmen der zweiten Erhebungswelle des „Generations and Gender Programme“ (GGP II) wurde abgefragt, wie viele Wochenstunden Eltern eines zweijährigen Kindes idealerweise arbeiten sollten. Dabei gaben die meisten Befragten an, dass Väter durchschnittlich 35 Stunden pro Woche arbeiten sollten, während Mütter eines zweijährigen Kindes entweder gar nicht arbeiten oder einer Teilzeittätigkeit nachgehen sollten.¹²² Die Normvorstellungen hinsichtlich des idealen Erwerbsausmaßes von Vätern und Müttern spiegeln sich in Statistiken und somit auch im Metaindikator wider. Teilzeitarbeit ist für berufstätige Frauen mit Kindern unter 15

118 Vgl. Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023.

119 Vgl. Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023.

120 Die Studie ist abrufbar unter oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/fb_32_frauen_in_der_arbeitswelt.pdf (Stand: 10.07.2024).

121 Vgl. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva-Maria Schmidt, Ass.-Prof.ⁱⁿ Mag. Dr. Caroline Berghammer: „Generationenkontraste in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern“, abrufbar unter werteforschung.at/projekte/werte-zoom/werte-zoom-5-erwerbstaeigkeit-von-muettern/ (Stand: 11.07.2024).

122 Vgl. Norbert Neuwirth, Isabella Buber-Ennser, Beat Fux (Hrsg.): Familien in Österreich. Partnerschaft, Kinderwunsch und ökonomische Situation in herausfordernden Zeiten. Abrufbar unter: gpp-austria.at/fileadmin/user_upload/k_ggp_austria/GGPat_Familien_in_OEsterreich_2023.pdf (Stand: 11.07.2024).

Jahren die dominante Beschäftigungsform. Für Frauen führt Elternschaft meist zu einer Reduzierung des Erwerbsausmaßes. Bei Männern ist es umgekehrt: Die aktive Teilzeitquote lag 2023 bei 15- bis 64-jährigen Männern ohne betreuungsbedürftige Kinder bei 13,8%, während sie bei Vätern mit Kindern unter 15 Jahren nur 8,0% betrug.¹²³

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Neben den Rahmenbedingungen, welche die Politik schafft und die u.a. von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, spielen auch individuelle Werthaltungen und Einstellungen der Zielgruppe sowie soziale Normen rund um Elternschaft und gesellschaftlich verankerte Rollenbilder eine nicht zu unterschätzende Rolle. Für die Praxis bedeutet dies, dass Veränderungen Zeit brauchen und ein Wandel empirisch oft erst mittel- oder langfristig deutlich wahrnehmbar ist.

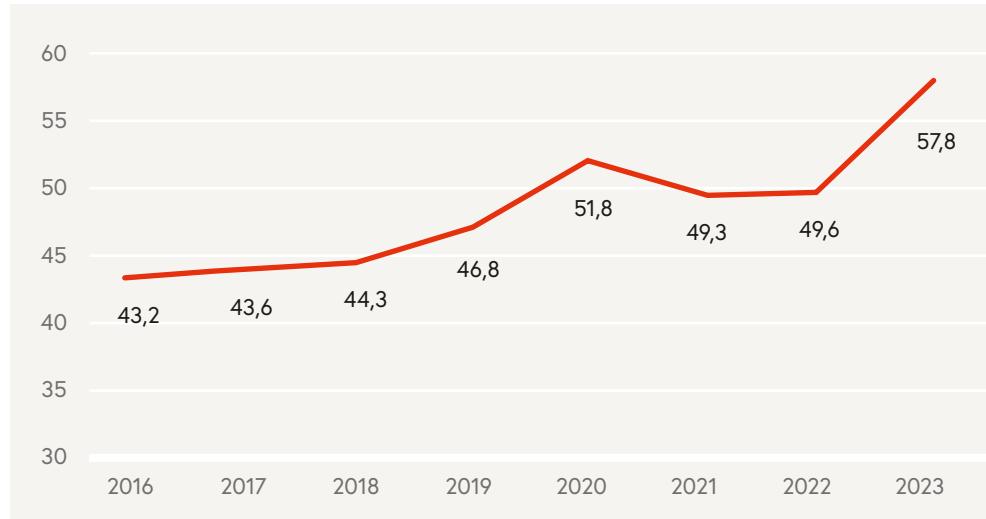
Dennoch kann festgehalten werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich sukzessive verbessern. Dies wird nicht zuletzt durch die von den zuständigen Ressorts gesetzten Maßnahmen gewährleistet, die aus unterschiedlichen Zugängen und Anknüpfungspunkten 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 in Bezug auf den Metaindikator 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 das Angebot an Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten vor allem bei der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen deutlich erhöht.
- 2023/24 besuchten 57,8% der Kindergartenkinder und 63,0% der Unter-Dreijährigen elementare Bildungseinrichtungen, deren Öffnungszeiten mit einer Vollbeschäftigung beider Elternteile vereinbar sind. Der Ausbau ermöglicht vor allem Frauen, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Sie bewältigen weiterhin den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit und sind zunehmend in Teilzeit beschäftigt.

123 Vgl. Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023.

Abbildung 23: Anteil der 3- bis 5-Jährigen in VIF-konformen elementaren Bildungseinrichtungen (in %)



Quelle: BKA

- In den Kindergartenjahren 2022/23 bis 2026/27 wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und insgesamt 1 Mrd. Euro investiert. 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. Im neu geschaffenen Zukunftsfonds sind 500 Mio. Euro für elementare Bildung vorgesehen, die jährlich valorisiert werden. Ein zentrales Ziel für die Mittelverwendung ist die Verlängerung von Öffnungszeiten und der Ausbau von elementaren Bildungseinrichtungen.
- 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 die Familienbeihilfe inkl. Geschwisterstaffel, die erhöhte Familienbeihilfe und das Schulstartgeld, der Mehrkindzuschlag, der Kinderabsetzbetrag, das Kinderbetreuungsgeld und der Familienzeitbonus.
- Die partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und der Erwerbsarbeit ist im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ein zentrales Anliegen, fördert die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, verringert die Armutgefährdung von Familien und trägt auch zur Vermeidung von Altersarmut von Frauen bei. Um die partnerschaftliche Arbeitsteilung zu forcieren wurden folgende Maßnahmen gesetzt:
 - Familienzeitbonus (FZB): Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ist ein FZB vorgesehen. Die Inanspruchnahme des Bonus hat sich seit Einführung (2017) mehr als verdoppelt. Ein wesent-

licher Faktor hierfür war die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen „Papamonat“ mit September 2019.

- Als weiterer Impuls für die Steigerung der Väterbeteiligung wurde der Tagsatz für den FZB, rückwirkend für Geburten ab 1. August 2023, von 22,60 Euro auf 47,82 Euro verdoppelt. Der FZB beträgt, unter Berücksichtigung der Valorisierung 2024, aktuell rd. 1.600 Euro (Tagsatz: 52,46 Euro).
 - Zur weiteren Stärkung der Väterbeteiligung entfällt die Anrechnung des FZB auf ein später bezogenes Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. Jänner 2023.
 - Eine weitere Maßnahme zur Steigerung der Väterbeteiligung ist die Erhöhung der Zuverdienstgrenzen beim KBG-Konto, dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld sowie der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.
 - Um die gesellschaftliche Wahrnehmung von Vaterrollen zu erweitern, aufzuzeigen, was aktiv Papasein bedeuten kann, wurde die Kampagne #papasein gestartet. Auf einer eigenen Homepage sind Videos mit den Geschichten einzelner Väter abrufbar und es wird über die rechtlichen Rahmenbedingungen, Services und Möglichkeiten für aktive Väterbeteiligung informiert.
 - Der Mutter-Kind-Pass wird ab 2026 digitalisiert und zum elektronischen Eltern-Kind-Pass weiterentwickelt. Das Untersuchungsprogramm soll auch künftig für die Betroffenen kostenfrei bleiben und um weitere Leistungen ergänzt werden. Im Zentrum steht die Ausweitung der Leistungen für eine noch bessere Unterstützung der Schwangeren und des Kindes sowie die Einführung des digitalen Eltern-Kind-Passes.
 - Der neue Eltern-Kind-Pass sieht eine Elternberatung für werdende Eltern durch Familienberatungsstellen zu den wichtigsten Themen rund um den neuen Lebensabschnitt vor. Diese Beratung soll insbesondere die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Papamonat, Elternteilzeit, Auswirkungen von u.a. Teilzeit auf Pension, Pensionssplitting, Wiedereinstieg in Job u.a. umfassen. Die Pilotphase der Elternberatung wurde 2023 gestartet.
-
- Gemeinsam mit der Frauensektion wurde die nunmehr 4. Zeitverwendungsstudie beauftragt, deren Ergebnisse 2023 veröffentlicht wurden (siehe unten).
 - 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. Im Rahmen der Zertifizierungen werden familienfreundliche Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen angeboten. 2023 setzte die FBG einen Themen-schwerpunkt auf Väterbeteiligung an Betreuungsaufgaben.
 - Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ zielt darauf ab, eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu schaffen und durch gemeinsames Engagement

und Vernetzung einen Bewusstseinswandel für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich herbeizuführen. Das Netzwerk, dem bislang rund 900 Unternehmen und Gemeinden beigetreten sind, hat 2023 die Initiative „Unternehmen für Väter – Gemeinsam besser vereinbaren“ gestartet.

- 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 2024 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 Dezember 2022 eine Zeitverwendungserhebung durch die Statistik Austria durchgeführt und Ende 2023 veröffentlicht.
- 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.¹²⁴
- 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 (siehe dazu www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-und-pensionen.html).

124 Siehe auch Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

- 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 Förderungsauftrufes¹²⁵ 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 Förderungsauftrufes 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 Frauenfonds „LEA – Let's Empower Austria“ wurde Ende 2021 von der Frauenministerin gegründet und hat 2022 seine Arbeit aufgenommen. Der Fonds verfolgt das Ziel frauenspezifische Anliegen in allen Gesellschaftsbereichen voranzutreiben. Eine zentrale inhaltliche Säule ist Wissensvermittlung als Basis für informierte persönliche Entscheidungen – u. a. werden kostenlose Online-Seminare für Frauen rund um die Themen „Ökonomische Unabhängigkeit“, Mental Load oder Pension angeboten.¹²⁶

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

- Neben den Förderungen und Beihilfen des Arbeitsmarktservice (AMS) im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden Wiedereinsteiger:innen mit dem Programm „Wiedereinstieg unterstützen“ speziell gefördert. Die umfassende und zielgruppenspezifische Betreuung erfolgt in allen regionalen Geschäftsstellen des AMS durch besonders qualifizierte Berater:innen sowie im Rahmen von speziellen Informationsveranstaltungen, die gezielt auf den Wiedereinstieg vorbereiten.

125 [www.bundeskanzleramt.gv.at/service/foerderungen-des-bundeskanzleramtes/
frauenprojektfoerderungen/foerderaufruf_mint_finanzkompetenzen.html](http://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/foerderungen-des-bundeskanzleramtes/frauenprojektfoerderungen/foerderaufruf_mint_finanzkompetenzen.html)

126 Siehe auch Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

- 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.
- 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. Die Kinderbetreuungsbeihilfe kann für insgesamt bis zu 156 Wochen gewährt werden.

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. Der Familienbonus Plus wurde mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 auf 2.000 Euro (mit Wirksamkeit ab 01.01.2022) erhöht. Weiters wurde der Kindermehrbetrag stufenweise angehoben und beträgt ab 2024 700 Euro.
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem vor allem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 wurden 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.
- Mit der Abschaffung der kalten Progression werden seit 1. Jänner 2023 wesentliche Tarifelemente und Absetzbeträge automatisch im Ausmaß von zwei Dritteln der Inflationsrate angepasst. Im Zuge des „verbleibenden Drittels“ für das im Ausmaß des noch nicht berücksichtigten Inflationsvolumens werden zusätzlich jährlich gezielte Entlastungsschritte gesetzt. Sozial- und Familienleistungen wie die Familienbeihilfe, der Mehrkindzuschlag und der Familienabsetzbetrag werden voll valorisiert.

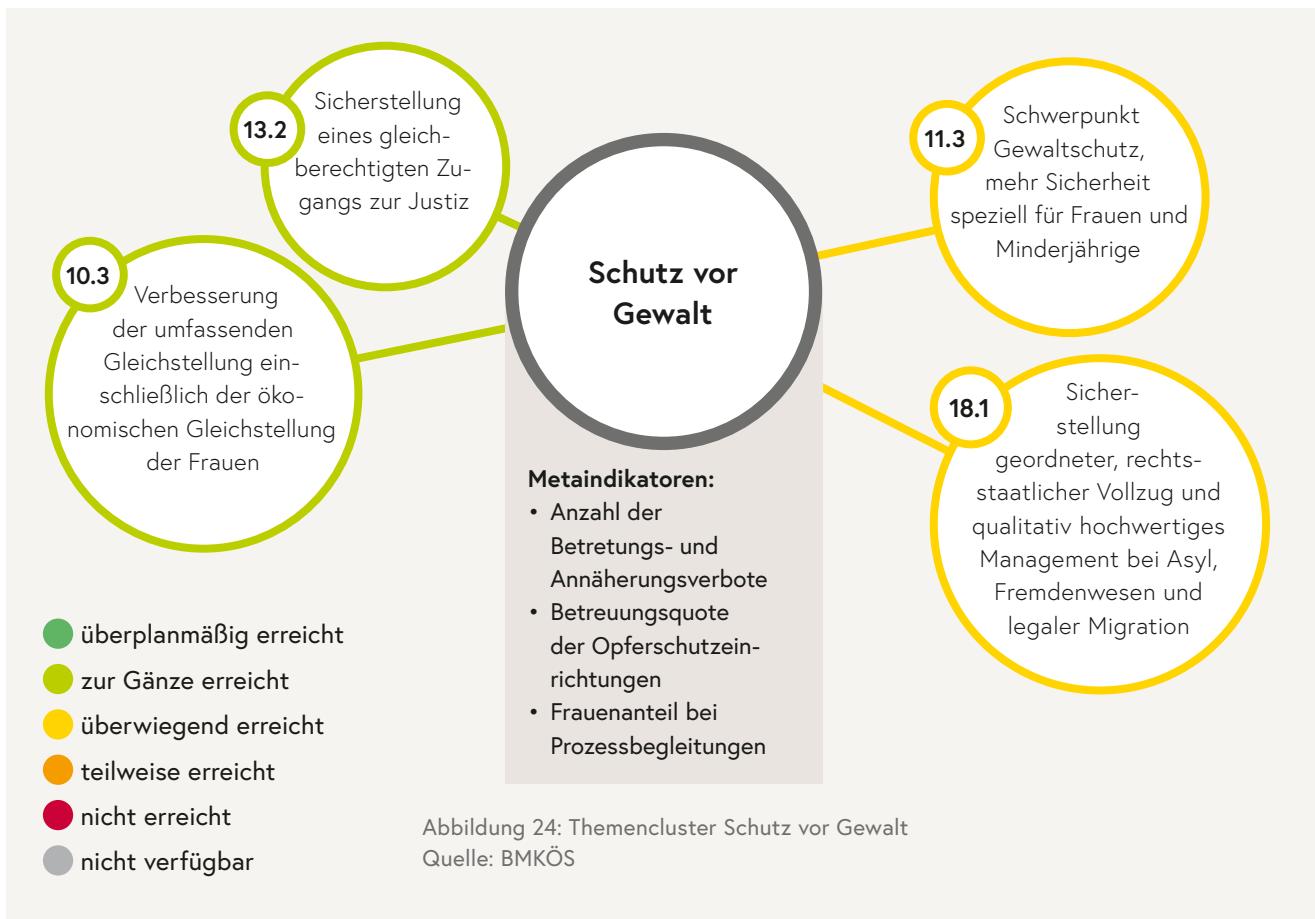
Weiterführende Links

Zertifizierungen der Familie & Beruf Management GmbH
www.familieundberuf.at

Netzwerk „Unternehmen für Familien“
www.unternehmen-fuer-familien.at

Kampagne #papasein
www.bundeskanzleramt.gv.at/papasein

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 i. d. Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von standardisierten Erhebungsbögen zur Messung der Zufriedenheit bei den Angeboten des ÖFF

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
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	<ul style="list-style-type: none"> Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt geg. Frauen u. Kinder u. Jugendliche“ umgesetzt
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	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Diversitätskompetenz im öffentlichen Dienst Forcierung von Beschäftigungs- und Bildungsmodellen im Straf- und Maßnahmenvollzug unter Berücksichtigung der Diversität Anhebung des Frauenanteils in der Justizwache
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	<ul style="list-style-type: none"> Schutz für Frauen und Mädchen in Krisengebieten

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gewalt gegen Frauen und Mädchen tritt in allen Gesellschaftsschichten, in allen Altersgruppen und in den verschiedensten Ausprägungen auf.

Wie von den Studienautorinnen des – vom Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung in Auftrag gegebenen und im Frühling 2024 veröffentlichten – statistischen Sammelwerks „Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten“ angeführt, ist das Ausmaß der Betroffenheit von Gewalt bzw. unterschiedlichen Gewaltformen schwierig zu quantifizieren. Es wird zwischen dem sogenannten „Hellfeld“, dem aufgrund von amtlichen Daten sichtbaren Teil von Gewaltvorfällen und einem schätzungsweise wesentlich höheren „Grau- bzw. Dunkelfeld“ unterschieden.

Die Studienautorinnen legen dar, dass aufgrund der hohen Dunkelziffern sowie der stattfindenden gesellschaftlichen Änderungen und institutionellen Rahmenbedingungen eine Einschätzung der Entwicklung von Gewalt gegen Frauen im Zeitverlauf schwierig vorzunehmen sei. So wird in der Studie in etwa angeführt, dass mehr Meldungen bei der Polizei (siehe Metaindikator Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote) oder Beratungseinrichtungen auch darauf zurückzuführen werden könnten, dass diese ihr Angebot ausbauen bzw. dieses bekannter wird. Auch die stetige Zunahme von Polizistinnen und damit weiblichen Ansprechpersonen bzw. die Ausbildung von spezifischen Ansprechpersonen bei der Polizei könne dazu führen, dass mehr Meldungen aufgrund von Gewaltbetroffenheit erfolgen.¹²⁷

127 Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten, S. 227–228.

Auf Basis von Prävalenzstudien erfolge eine Ausleuchtung des „Grau- bzw. Dunkelfeldes“. In der jüngsten Prävalenzstudie der Statistik Austria (2022), die vom Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ko-finanziert wurde, wurde die Gewaltprävalenz von Gewalt in intimen Partnerschaften, Gewalt außerhalb intimer Partnerschaften, Stalking, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie von Gewalt in der Kindheit abgefragt. Die repräsentative Befragung von 6.240 in Österreich lebenden Frauen im Alter von 18 bis 74 Jahren hat ergeben, dass jede 3. Frau angegeben hat, (34,51%) im Laufe ihres Lebens von einer Form von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen zu sein.

23,47% der Befragten haben angegeben, ab dem Alter von 15 Jahren körperliche Gewalt innerhalb oder außerhalb von intimen Partnerschaften erlebt zu haben.¹²⁸ Der Erhebung zufolge haben 8,70% der Befragten angegeben, Opfer einer Vergewaltigung geworden zu sein, wobei die meisten Frauen Opfer von Vergewaltigungen innerhalb intimer Partnerschaften geworden sind (6,08%).¹²⁹ Auch sexuelle Gewalt außerhalb von intimen Partnerschaften ist in einer Mehrheit der Fälle von Täterpersonen ausgegangen, die den Frauen bekannt waren (59,30%). Dabei hat es sich fast ausschließlich um Personen des männlichen Geschlechts gehandelt (96,96%).¹³⁰

Am häufigsten erleben Frauen Gewalt in ihrer Familie. Zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten.¹³¹ Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder.¹³²

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.

128 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch EUROSTAT und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 23–24.

129 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch EUROSTAT und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 10, 29.

130 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch EUROSTAT und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 36. Siehe auch Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten, S. 230.

131 Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (1991). Gewalt in der Familie. sowie European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2024).

132 Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi, Lozano (2002). World report on violence and health. Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: German Viol New.pdf (who.int) (zuletzt aufgerufen am 27.8.2024). Siehe auch WHO (2021). Addressing violence against women in health and multisectoral policies: a global status report iVm. WHO (2021) Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018.

Das Betretungsverbot wurde mit 1. Jänner 2020 um ein Annäherungsverbot erweitert, wodurch es auch zu einer Ausweitung der Schutzmöglichkeiten für gefährdete Personen 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 gefährdeten Person den Schutz vor Gewalt. Ein flächendeckendes 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. Die Gewaltschutzzentren kontaktieren die Opfer nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes proaktiv und bieten Beratung und Unterstützung an. Um den Wiedererkennungswert der Gewaltschutzzentren zu erhöhen, beauftragten das Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung und das Bundesministeriums für Inneres die Erstellung eines gemeinsamen „corporate designs“. Seit Dezember 2023 haben alle Gewaltschutzzentren in Österreich einen gemeinsamen Außenauftritt.

Mit 1. September 2021 wurde zudem nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes gemäß § 25 Absatz 4 Sicherheitspolizeigesetz eine verpflichtende Beratung für gefährdende Personen im Ausmaß von sechs Stunden in den „Beratungsstellen für Gewaltprävention“ eingeführt. Diese Beratungsstellen werden auf Basis eines Auftragsvertrages vom Bundesministerium für Inneres finanziert.

Darüber hinaus wurde mit Artikel 1 des Budgetbegleitgesetzes 2022 (BGBI I Nr. 202/2021), mit Wirksamkeit ab 1. Juli 2022, die Möglichkeit einer Gewaltpräventionsberatung im Rahmen von einstweiligen Verfügungen zum Schutz vor Gewalt in Wohnungen (§ 382b Exekutionsordnung kurz: EO) und zum allgemeinen Schutz vor Gewalt (§ 382c EO) geschaffen (§ 382f Abs. 4 bis 6 EO). Auf Grundlage von § 382f Abs. 6 EO wurde NEUSTART für das gesamte Bundesgebiet mit der Durchführung der Gewaltpräventionsberatung beauftragt.

Das Ziel der Gewaltpräventionsberatung ist ein sofortiger Gewalt-Stopp. Um einen solchen zu erreichen, werden in der Gewaltpräventionsberatung die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und gerichtlichen Entscheidungen erklärt und verdeutlicht. Dazu gehört auch eine Auseinandersetzung der verpflichteten Person damit, welche Konsequenzen gewaltbereites- und gewalttägiges Verhalten nach sich ziehen kann. Nicht nur für die gewalttätigen Personen selbst, sondern auch für deren Partner:innen und Kinder, die diese Situation miterleben müssen.

Basierend auf dem Ministerratsvortrag 59/16 vom 12. Mai 2021, die umfassenden Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz vorsieht, wurden im Herbst 2021 die jährlichen Budgets der Gewaltschutzzentren jeweils um 50 % erhöht und die

Verträge um neue Beratungsleistungen erweitert. Dadurch wurde sichergestellt, dass allen von Gewalt betroffenen Personen in den angeführten Opferschutzeinrichtungen auch in Zukunft jederzeit Unterstützung und kostenfreie Beratung in dieser schwierigen Lage geboten und niemand abgewiesen wird. Zudem wurde – wie auch in den Vorjahren – im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt 2023 sowie erneut im Frühling 2024 je eine umfassende Medienkampagne zur Bekanntmachung dieses Angebots umgesetzt.

Darüber hinaus hat das Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, im Jahr 2023 mit den Bundesländern eine Vereinbarung gem. Art. 15a B-VG für Maßnahmen im Kontext von Schutzunterkünften verhandelt. Mit den zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln sollen bis Ende 2025 bundesweit mindestens 180 zusätzliche Plätze – vordringlich in Übergangswohnungen – für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder geschaffen werden. Übergangswohnungen dienen der nachhaltigen Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen, die nicht mehr den hohen Schutz eines Frauenhauses benötigen.

Parallel dazu sieht die österreichische Strafprozessordnung (StPO)¹³³ 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 prozessualen Rechte unter größtmöglicher Bedachtnahme auf ihre persönliche Betroffenheit erforderlich ist. Durch Prozessbegleitung soll im Wesentlichen eine Sekundärviktimisierung der Opfer vermieden werden. Psychosoziale Prozessbegleitung umfasst die Vorbereitung der Betroffenen auf das Verfahren und die mit ihm verbundenen emotionalen Belastungen sowie die Begleitung zu Vernehmungen im Vor- und Hauptverfahren, juristische Prozessbegleitung die rechtliche Beratung und Vertretung durch einen Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin. Die juristische Prozessbegleitung ist auch berechtigt, Schadenersatzansprüche im Strafverfahren (Rechte des Privatbeteiligten) geltend zu machen. Anspruch auf psychosoziale Prozessbegleitung besteht für Opfer auch für zwischen diesem und dem Beschuldigten des Strafverfahrens geführte, in sachlichem Zusammenhang mit dem Gegenstand des Strafverfahrens stehende Zivilverfahren (§ 73b ZPO bzw. § 7 AußStrG). Das Bundesministerium für Justiz hat Förderungsverträge mit bewährten und 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

133 § 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.

Weise wird sichergestellt, dass Gewaltpfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung erhalten.

Die eigens eingerichtete Website www.hilfe-bei-gewalt.gv.at bietet Informationen für gefährdete Personen und Angehörige in elf Sprachen. Darüber hinaus können Betroffene auf der Website www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at mit Hilfe einer Filterfunktion nach dem für sie passenden Hilfsangebot suchen.

2023 wurde außerdem zum vierten Mal in Folge ein Gewaltschutzzgipfel 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 Vertreter:innen 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 Vertreter:innen 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: Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote (BV/AV)

Als Metaindikator wurde die Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote ausgewählt. Mit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes 2019 wurde die Zählweise der BV an die damit verbundenen und neu geschaffenen AV angepasst. Dies hat zur Folge, dass die Zahlen ab dem Jahr 2020, im Hinblick auf Maßnahmen gemäß § 38a SPG, mit dem Zahlenmaterial der Vorjahre nicht vergleichbar sind. Durch die Änderung des § 38a SPG wurde festgelegt, dass ein BV mit einem AV verbunden ist. Bis zum 31. Dezember 2019 wurde die Anzahl der BV zwar erfasst, jedoch ließ die Zählweise keinen Rückschluss auf die tatsächliche Anzahl der gefährdeten Personen zu. Die neue Zählweise der BV/AV erfolgt seit 1. Jänner 2020 und orientiert sich nun an der Anzahl der verhängten Maßnahmen. Pro Maßnahme werden jeweils eine Gefährderin beziehungsweise ein Gefährder und eine gefährdete Person erfasst. Die betroffene Gefährderin oder der betroffene Gefährder kann jede einzelne Maßnahme (BV/AV) gesondert mittels Maßnahmenbeschwerde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 2 B-VG anfechten. Durch die Ausrichtung auf die Anzahl der gefährdeten Personen wird eine präzisere Abbildung des Umfangs häuslicher Gewalt möglich.

Gemäß § 38a SPG sind Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (Polizei) ermächtigt, einem Menschen, der bereits einen gefährlichen Angriff gesetzt hat (zum Beispiel strafrechtliche Delikte wie Körperverletzung, gefährliche Drohung, beharrliche Verfolgung/ Stalking und so weiter) oder einen solchen setzen wird, das Betreten der Wohnung, in der eine gefährdete Person (Opfer) wohnt, samt einem Umkreis von 100 Metern, um die Wohnung zu untersagen (Betretingsverbot). Gemeinsam mit dem Betretungsverbot wird auch ein Annäherungsverbot ausgesprochen. Dieses untersagt der Gefährderin oder dem Gefährder (Täter) die Annäherung an die gefährdete Person (Opfer) in einem Umkreis von 100 Metern. Das Betretungs- und Annäherungsverbot bleibt für zwei Wochen aufrecht (Sicherheitspolizeigesetz, in der geltenden Fassung).

2020	2021	2022	2023
11.652	13.690	14.643	15.115

Der Jahresvergleich zeigt, dass die Anzahl der ausgesprochenen BV/AV von 11.652 im Jahr 2020 auf 15.115 im Jahr 2023 gestiegen ist. Der Anstieg ist ein Indiz dafür, dass sich das Dunkelfeld aufgrund der zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen in Richtung Hellfeld verschiebt.

Metaindikator 2: 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 2023 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, betreut. Dieses Ziel konnte somit erreicht werden.

2019	2020	2021	2022	2023
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

Metaindikator 3: Anzahl der Prozessbegleitungen nach Geschlecht, Frauenquote an dieser Gesamtzahl in Prozent

Als Metaindikator wird die Gesamtanzahl der Prozessbegleitungen ausgewählt. Zum besseren Verständnis werden die Zahlen der letzten fünf Jahre dargestellt, einmal als reine Frauenquote und einmal die Prozessbegleitungen gesamt, nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen.

Der Metaindikator gibt Auskunft darüber, in welchem Ausmaß sichergestellt werden konnte, dass von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen vor Gericht im Strafverfahren und bei der Rechtsdurchsetzung in Zivilverfahren die notwendige Unterstützung in psychosozialer und juristischer Hinsicht erhalten haben.

$$\text{Frauenquote der Prozessbegleitung} = \frac{\text{Anzahl der betroffenen Frauen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}}{\text{Gesamtzahl der Personen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}} \times 100$$

Die erste Tabelle zeigt die Frauenquote der Prozessbegleitung:

	2019	2020	2021	2022	2023
Frauen	82 %	82 %	81 %	81 %	80 %

Die zweite Tabelle zeigt zur Verdeutlichung die absoluten Zahlen der Prozessbegleitung gesamt, nach Frauen und Männern:

	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamt	8.908	8.678	9.105	9.933	11.554
Männer	1.620	1.573	1.688	1.919	2.285
Frauen	7.288	7.105	7.417	8.014	9.269

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Wie einführend dargelegt, haben quantitative Daten nur eine begrenzte Aussagekraft, da sie nur das „Hellfeld“ darstellen. Qualitative Studien sind erforderlich, um Erklärungen für die statistischen Daten zu finden. Auf Basis von qualitativen Untersuchungen können zudem Präventionsmaßnahmen besser hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Effizienz beurteilt werden. Von den inhaltlich befassten Ressorts wurden in den vergangenen drei Jahren daher die nachfolgenden, einschlägigen Studien beauftragt, finanziert und veröffentlicht:

- Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten; siehe insbesondere „Kapitel 7 Gleichstellungsdimension: Geschlechtsspezifische Gewalt – Gewalt gegen Frauen“: Hierbei handelt es sich um ein statistisches Sammelwerk.
- Haller, Eberhardt, Temel (2023). Untersuchung Frauenmorde – eine quantitative und qualitative Analyse: Die Studienautorinnen haben in einer quantitativ angelegten Untersuchung die Frauenmorde bzw. versuchten Frauenmorde auf Basis der Polizeidaten für die Jahre 2010 bis 2020 untersucht. Zusätzlich haben sie auf Basis von Gerichtsakten die vollendeten Frauenmorde in den Jahren 2016 bis 2020 einer qualitativen Untersuchung unterzogen.
- Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch EUROSTAT und das Bundeskanzleramt: Hinsichtlich Darlegungen zu den Ergebnissen der Prävalenzstudie wird auf den Bereich „Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters“ verwiesen.
- Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz: In der Studie wurden die Erfahrungen mit behördlichen Maßnahmen und deren Verbesserungspotentiale in Umgang mit Opfern von Gewalt untersucht.

Die bisher vorliegenden Studien und Evaluierungen erlauben mangels ausreichender Vergleichbarkeit und Durchführungs frequenz keine Generierung von weiteren Meta-indikatoren für aussagekräftiges Wirkungscontrolling.

Beurteilung der Entwicklung 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 Dunkelfeld-problematik schwierig. Positive oder negative Entwicklungen sind nur in längeren Zeit-abständen und bei vergleichbaren Erhebungen verlässlich erkennbar.

Für die Finanzierung der Gewaltschutzzentren wurden im Jahr 2023 über 16 Mio. Euro aufgewendet. Die bestehenden Verträge sollen auch in Zukunft garantieren, dass alle von Gewalt betroffenen Personen Beratung und Unterstützung erhalten. Die Auswertungen der Tätigkeitsberichte zeigen, dass im Jahr 2022 80,46% (2021: 81,52%) der Klientinnen und Klienten weiblich und 89,81% (2021: 90,4%) der gefährdenden Personen männlichen Geschlechts waren. Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen die Notwendigkeit des jährlich steigenden Beratungsbedarfs. 2023 wurden österreichweit 23.310 Klientinnen und Klienten betreut (+4,83% gegenüber 2022; Metaindikator Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen 2023: 100%).¹³⁴

Im Rahmen der im März 2022 durch das Bundesministerium für Inneres gegründeten „Arbeitsgruppe Gewaltschutz“, in der neben Vertreterinnen und Vertretern des Bundes-

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

ministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramtes, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, auch mit Gewalt befassten Nichtregierungsorganisationen, wie beispielsweise der Bundesverband der Gewaltschutzzentren Österreichs, die Beratungsstellen für Gewaltprävention, Männerberatung, vertreten sind, wurde unter anderem thematisiert, wie das Hilfsangebot bekannter gemacht werden kann. Als gemeinsame Maßnahme wurden unter anderem Informationsflyer mit Notrufnummern für Akutfälle sowie Hinweisen auf weitere Hilfsangebote und Beratungsstellen, gestaltet.

Die Inanspruchnahme von Prozessbegleitung ist seit 2011 kontinuierlich 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. 2023 gab es insgesamt eine Steigerung von ca. 16% (auf 11 554 Personen). Die Zahl der prozessbegleiteten Frauen ist in diesem Jahr um ca. 16% auf 9.269 Personen und bei den Männern um ca. 20% auf 2.285 Personen gestiegen. Nach wie vor ist die Zahl der weiblichen Opfer von Gewalt um das Vierfache höher als jene der männlichen.

Ein weiterer wichtiger Schritt zum Schutz von Opfern von Gewalt ist die Präventionsarbeit. Dazu wurde im Jahr 2023 erneut ein hoher Ressourcenaufwand für Maßnahmen im Gewaltschutzbereich betrieben. Ein Bestandteil dessen ist die Möglichkeit einer richterlichen Anordnung von Gewaltpräventionsberatung gem. § 382 f Abs 4 EO bei Erlass einer Einstweiligen Verfügung. 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 mit dem Ziel umfassend über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung sowie der Unterstützung von Betroffenen aufzuklären. Die dabei eingerichtete Website hilfe-bei-gewalt.gv.at ist nach wie vor abrufbar und das im Zuge der Kampagne erstellte Printmaterial kann beim Bundesministerium für Justiz bezogen werden.

Weiterführende Links

Hilfe bei Gewalt

www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at

Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten

www.bundeskanzleramt.gv.at/frauenserviceportal/aktuell/gleichstellung-in-oesterreich-neue-publikation-mit-zahlen-daten-und-fakten.html

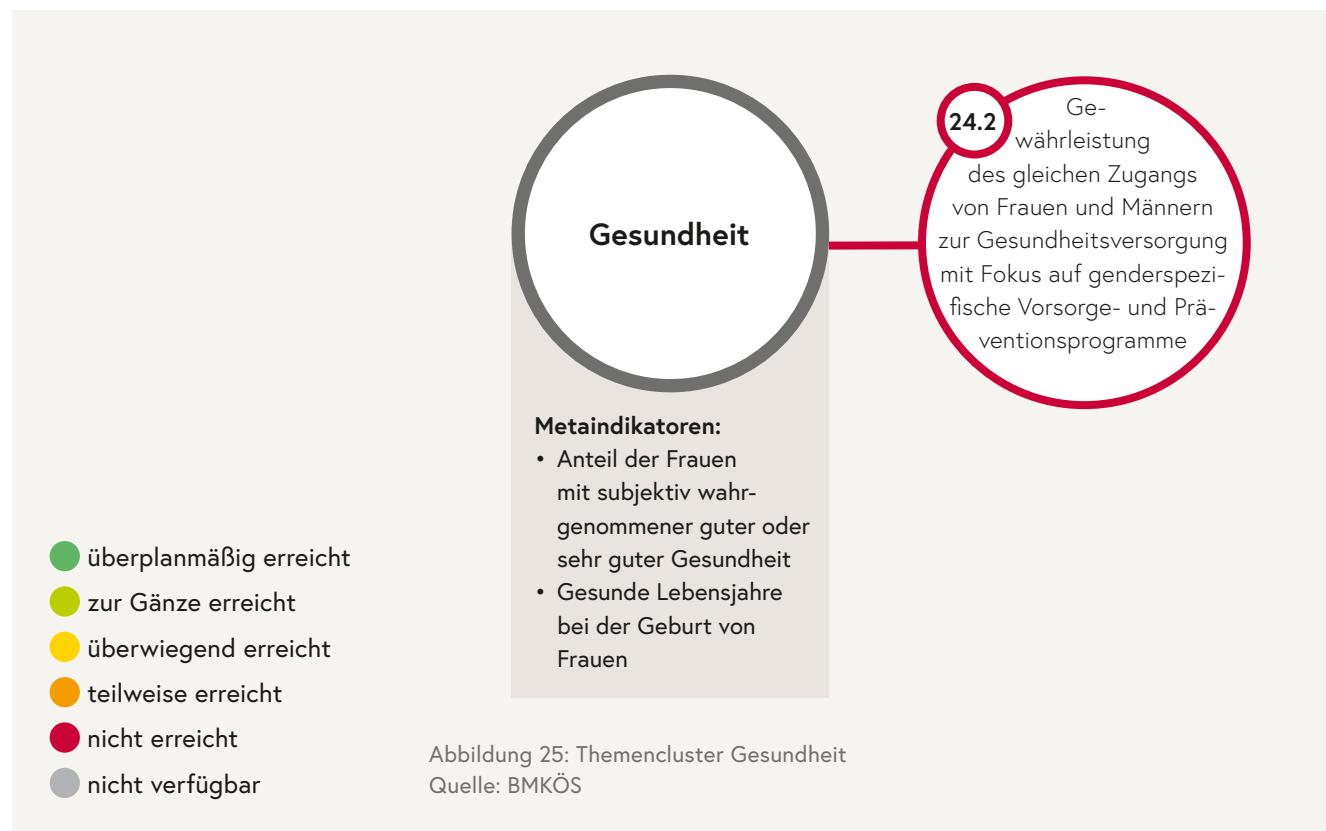
Gender Daten: Frauen und Männer in Österreich

www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting/gender-daten-index.html

Gewalt gegen Frauen – Bundeskanzleramt Österreich

www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/gewalt-gegen-frauen.html

14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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 Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screenings 2 Suizidrate Gesamt 3 Suizidrate Frauen 4 Suizidrate Männer 5 Ausmaß der ‚in guter Umsetzung‘ befindlichen Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit	<ul style="list-style-type: none">• 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 geschlechtsspezifische Gleichstellung im Gesundheitsbereich und die bedürfnisgerechte gesundheitliche Versorgung von Frauen und Männern. Hinsichtlich der hierzu getroffenen Maßnahmen sind insbesondere 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)¹³⁵ steht, der Frauengesundheitsbericht 2022, durch welchen Informationen zur gesundheitlichen Lage von Frauen und Mädchen in Österreich vorliegen, sowie der Verhütungsbericht 2024, eine repräsentative Bedarfserhebung zu Verhütung, als Bestandteil sexueller und reproduktiver Gesundheit, bei Frauen zwischen 14 und 45 Jahren, hervorzuheben. Doch tragen auch diverse weitere Maßnahmen zur Gleichstellung und Verbesserung der geschlechtsspezifischen bedürfnisgerechten Gesundheitsversorgung 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: Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit

Im Rahmen von EU-SILC erhebt EUROSTAT jährlich die subjektive Einschätzung des Gesundheitszustandes nach dem Geschlecht in der Bevölkerung ab 16 Jahren. 2023 lag

¹³⁵ <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/348974/WHO-EURO-2016-4173-43932-61910-eng.pdf?sequence=1>

dieser unter den befragten Frauen für Österreich bei 67,9 Prozent. Im EU-Vergleich liegt Österreich damit auf Platz 10 und gut über dem EU-Durchschnitt von 65,4. Bei den befragten Männern in Österreich war der Anteil signifikant höher mit 70,8 Prozent, hier zeigt sich also ein Gender Gap. Für Österreich insgesamt lag der Wert bei 69,3 und somit knapp über dem EU-Durchschnitt (67,9). Sowohl bei Männern, als auch bei Frauen und unter den befragten Österreicher:innen insgesamt zeigt sich eine leichte Verschlechterung gegenüber den Vorjahren. Für den Anteil der Frauen ist diese Entwicklung in der untenstehenden Tabelle dargestellt. Worauf diese Verschlechterung zurückzuführen ist kann anhand des Metaindikators leider nicht abgeleitet werden.

Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit 2019–2023¹³⁶

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023
Entwicklung	70,6	73,3	71,9	68,6	67,9

Metaindikator 2: Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen

Dieser Metaindikator stellt die Zahl an voraussichtlich verbleibenden Jahren ohne schwere oder mittelschwere gesundheitliche Probleme dar. Auch dieser Indikator wird von EUROSTAT jährlich erhoben. Für 2023 wurde allerdings noch kein Wert veröffentlicht. 2022 lag der Wert, sowie im vorangegangen Jahr bei 61,3 Jahren. 2018 lag er bei 57 Jahren, die Gesunden Lebensjahre bei der Geburt von Frauen haben sich also seither um 4,3 verlängert. Eine detailliertere Darstellung dieser Entwicklung folgt in der untenstehenden Tabelle. Österreich nimmt Platz 17 ein im EU-Vergleich und liegt unter dem EU-Durchschnitt von 62,8.

Männer in Österreich konnten 2022 mit 60,5 Lebensjahren in Gesundheit rechnen. Auch in den vorangegangenen Jahren lagen die Werte bei den Männern stets niedriger als bei den Frauen. Bei den Lebensjahren in Gesundheit ergibt sich bzgl. des Gender Gaps somit ein gegenteiliges Bild als bei der subjektiv wahrgenommenen Gesundheit, wobei hier darauf hingewiesen werden muss, dass Frauen allgemein eine höhere Lebenserwartung haben als Männer.

Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen 2018–2022¹³⁷

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022
Entwicklung	57,0	58,0	59,3	61,3	61,3

136 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_03_20/default

table?lang=de&category=sdg.sdg_03

137 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_03_11/default

table?category=sdg.sdg_03

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Vorsorgeprogramme

Im Bereich Vorsorgeprogramme sind insbesondere die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer sowie des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms von Relevanz. Für das Jahr 2023 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung vor, diese werden voraussichtlich im Oktober 2024 vorliegen. Es liegen aber mittlerweile Daten für 2022 vor, die im Vorjahresbericht noch nicht berücksichtigt werden konnten. Diese werden in der nachfolgenden tabellarischen Darstellung angeführt:

Vorsorgeuntersuchung nach Bundesländern und Geschlecht in Absolutzahlen
(alle KV-Träger), Jahr 2022

Bundesland	Untersuchungen insgesamt			davon			
	Gesamt	Männer	Frauen	Allgemeines Untersuchungsprogramm		Gynäkologisches Untersuchungsprogramm	
				Gesamt	Männer	Frauen	
Österreich	1.395.867	524.835	871.032	1.148.427	524.835	623.592	247.440
Wien	383.039	127.444	255.595	283.204	127.444	155.760	99.835
Niederösterreich	102.659	49.023	53.636	101.431	49.023	52.408	1.228
Burgenland	72.388	24.104	48.284	52.263	24.104	28.159	20.125
Oberösterreich	187.553	86.383	101.170	185.697	86.383	99.314	1.856
Steiermark	149.346	66.306	83.040	147.776	66.306	81.470	1.570
Kärnten	142.840	54.785	88.055	118.767	54.785	63.982	24.073
Salzburg	82.043	36.245	45.798	81.824	36.245	45.579	219
Tirol	197.936	60.332	137.604	132.951	60.332	72.619	64.985
Vorarlberg	78.063	20.213	57.850	44.514	20.213	24.301	33.549

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 1.148.427 allgemeine Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt, 2021 waren es 1.361.301, 2020 1.162.736 Personen. Die Zahlen bleiben also mit leichten Schwankungen in etwa konstant. Die meisten Vorsorgeuntersuchungen wurden 2021 in Wien durchgeführt, gefolgt von Oberösterreich und der Steiermark. Geschlechtsspezifisch betrachtet, zeigte sich ein analoges Bild, das Bundesland Wien nahm sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern den ersten Platz ein, danach folgten, wie auch im Vorjahr, Oberösterreich und die Steiermark. Vergleicht man die Inanspruchnahme nach Absolutzahlen zwischen den Geschlechtern, so wiesen Frauen im Jahr 2022 um 98.757 mehr allgemeine Vorsorgeuntersuchungen auf als die Männer im gleichen Zeitraum.

Vorsorgeuntersuchung nach Bundesländern und Geschlecht in Prozenten der Zielgruppe (Wohnbevölkerung in Österreich ab 18 Jahre), Jahr 2022

Bundesland	Allgemeines Untersuchungsprogramm			Gynäkologisches Untersuchungsprogramm
	Gesamt	Männer	Frauen	
Österreich	15,3	14,4	16,3	6,5
Wien	17,5	16,3	18,6	11,9
Niederösterreich	7,2	7,1	7,2	0,2
Burgenland	20,7	19,7	21,7	15,5
Oberösterreich	15,0	14,1	15,8	0,3
Steiermark	14,0	12,8	15,1	0,3
Kärnten	25,0	23,8	26,1	9,8
Salzburg	17,5	16,1	19,0	0,1
Tirol	21,0	19,5	22,4	20,1
Vorarlberg	13,6	12,5	14,7	20,2

Die Grundgesamtheit für die anteilmäßigen Berechnungen stellt die durchschnittliche geschlechtsspezifische Bevölkerung des jeweiligen Bundeslandes ab 18 Jahren (Zielgruppe) des Jahres 2022 dar. Im Jahr 2022 nahmen 15,3 % der Österreicher:innen eine Vorsorgeuntersuchung in Anspruch. Anteilmäßig gingen in Österreich mit 16,3 % mehr Frauen zu einer Vorsorgeuntersuchung als Männer mit einer Teilnahmequote von 14,4 % (siehe Tabelle „Vorsorgeuntersuchung nach Bundesländern und Geschlecht in Prozenten der Zielgruppe“).

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 (vierte) Evaluationsbericht liegt seit Oktober 2023 vor. Demnach betrug die definitive Teilnehmerate 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 Screeninggruppe 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.

Aktionsplan 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, relativ betrachtet zu der erhöhten Lebenserwartung. 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. Evaluiert wurde erstmalig 2019 und seither alle zwei Jahre. Die letzte Evaluierung fand im Jahr 2023 statt. Die Kennzahl zum Ausmaß der sich in guter Umsetzung befindlichen Maßnahmen 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.

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

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

Jahr	2019	2021	2023
Entwicklung	15	25	28

Der Aktionsplans Frauengesundheit berücksichtigt das gesamte Spektrum von der Gesundheitsförderung und Prävention bis zur Krankenversorgung. Durch die fortlaufende bundesweite harmonisierte Umsetzung des Aktionsplans 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 definiert, um Gesundheitsrisiken von Frauen zu reduzieren und deren Gesundheitsschancen 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“ (WHO, 2016). 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.¹³⁸

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. Auf der Website des BMSGPK kann unter „Frauen- und Gendergesundheit“ (sozialministerium.at) die Dokumentation der Focal Point Meetings sowie der FrauenGesundheitsDialoge nachgelesen werden.¹³⁹ Zentrales Charakteristikum der FrauenGesundheitsDialoge ist der intersektorale Austausch und Wissenstransfer mit Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung und Praxis. Am 10. Juni 2024 fand der 7. FrauenGesundheitsDialog unter dem Titel „Mädchen und Frauen. Selbstbestimmt. Gesundheit und demokratische Teilhabe“ in der Urania sowie online per Live-Stream statt. Eröffnet wurde die ganztägige Veranstaltung von Bundesminister Johannes Rauch. Über 100 Teilnehmer:innen konnten sich die Vorträge der nationalen Expert:innen aus den Bereichen der Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik, der Frauengesundheit und der Medizin, vor Ort und online anhören. Im Rahmen des FrauenGesundheitsDialogs wurden auch die ersten Ergebnisse der Erhebungen zu Verhütung und Menstruation vorgestellt. Am Nachmittag gab es einen Posterwalk, um die Aktivitäten der Mädchen- und Frauengesundheit in den Fokus zu rücken. Anschließend fanden Workshops zum Thema „Reproduktive Selbstbestimmung von Frauen zwischen Backlash und Fortschritt“ und „Unsichtbare Grenzen in der Gesundheitsversorgung“ statt. Den Abschluss bildete eine Panel-Diskussion, in der zukünftige Solidarisierungssachsen und Meilensteine aus einer gesundheitlichen Perspektive diskutiert wurden.

138 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

139 <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html>

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

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 Frauengesundheitsbericht¹⁴⁰ erstellt. Er greift u.a. auf die alle 5–6 Jahre durchgeführte AT HIS 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. geschlechterspezifischer 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

¹⁴⁰ Der Frauengesundheitsbericht 2022 kann unter https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:7157d267-ef16-4a8b-8861-56e9cbf54089/Frauengesundheitsbericht_2022_FINAL.pdf abgerufen werden.

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.

Die regelmäßige Datenerhebung über Frauengesundheit ist ein wichtiges frauengesundheitspolitisches Ziel. Klassische Gesundheitsberichte folgen in der Regel herkömmlichen Gesundheitsparametern, die historisch immer noch an einem auf Männer orientiertem Blick ausgerichtet sind.

Im Aktionsplan Frauengesundheit wird unter dem Wirkungsziel 13 sowie der dazugehörigen Maßnahme 27 sexuelle und reproduktive Gesundheit erfasst. Niederschwelliger Zugang zu Verhütungsmittel trägt maßgeblich zur sexuellen und reproduktiven Gesundheit sowie Selbstbestimmung bei. Es wurde eine repräsentative Bedarfserhebung zu Verhütung bei Frauen im Alter zwischen 14 und 45 Jahren durchgeführt. Zusätzlich zeigt der Bericht¹⁴¹, dass Frauen nicht nur die körperlichen und psychischen Konsequenzen tragen, sondern die finanzielle Verantwortung ebenfalls mehrheitlich bei ihnen liegt. Die Ergebnisse liefern wertvolle Erkenntnisse über den aktuellen Stand des Bedarfs und der Versorgung der Verhütung in Österreich.

Menstruationsgesundheit umfasst eine Vielzahl von Dimensionen, die das Wohlbefinden von menstruierenden Personen beeinflussen. Bislang gab es in Österreich wenig Daten und Informationen zur Situation rund um Menstruationsgesundheit. Der Menstruationsgesundheitsbericht 2024¹⁴² liefert ein umfassendes Bild zur Situation in Österreich. Dabei wird im Zusammenhang mit der Menstruationsgesundheit der Fokus auch auf die Wechseljahre und Endometriose gesetzt.

Über klassische Gesundheitsberichte hinausgehend, wurde 2022 erstmals die gesundheitliche Lage von lesbisch, schwulen, bisexuellen, trans, inter* und queeren Personen in Österreich erhoben. Diese Personengruppe erfährt oft Diskriminierung im Gesundheitssystem und verzichtet oft aus Angst auf die Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen. Zu Gesundheitszustand, Diskriminierungserfahrungen, Gesundheitsversorgung und gesundheitsförderlichen Faktoren liegen detaillierte Resultate vor.

Rund 50 Prozent der Befragten gaben an, im Gesundheitssystem von Diskriminierung betroffen zu sein. Es gibt somit einen eindeutigen Bedarf an gezielten Maßnahmen zur Kompetenzförderung von Gesundheitspersonal im Bereich LGBTIQ+. Das 2024 veröffentlichte LGBTIQ+ Schulungstool¹⁴³ für Gesundheitspersonal schließt an dem im Bericht

141 Der Verhütungsbericht 2024 kann unter folgendem Link abgerufen werden: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html>

142 Siehe https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=803&attachmentName=Menstruationsgesundheitsbericht_2024.pdf

143 Weiterführende Informationen und Zugang zum E-Learning Tool finden Sie unter: <https://www.gesundheit.gv.at/service/professional/e-learning-tool-lgbtiq.html>

identifizierten Handlungsbedarf an. Über ein neues E-Learning Tool haben Personen, die in Gesundheitsberufen beschäftigt sind, die Möglichkeit, sich zur Gesundheitsversorgung von LGBTIQ+ Personen weiterzubilden und bestehendes Wissen zu vertiefen.

Suizidraten nach Geschlecht

In Österreich suizidieren sich deutlich mehr Männer als Frauen. Die Suizidrate ist bei Männern insgesamt mehr als dreifach so hoch wie bei Frauen. In jüngeren Jahren und im hohen Alter ist das Überwiegen männlicher Suizide noch stärker ausgeprägt: So liegt das Verhältnis der Suizidraten von Männern zu denen der Frauen in den Altersgruppen zwischen 15 und 40 Jahren bei 4:1. Im hohen Alter steigt dieses Verhältnis noch weiter an: So liegt die Ratio bei den über 85-Jährigen bei mehr als 6:1. Bei Frauen sind allerdings Suizidversuche ohne tödlichem Ausgang häufiger.

Die Gründe und Erklärungsmodelle für das erwähnte Verteilungsmuster werden wissenschaftlich stark debattiert. Einerseits wird in den Raum gestellt, dass Männer häufiger Methoden verwenden, die letal sind und mit einer größeren Wahrscheinlichkeit zum Tode führen. Die Verwendung weniger letaler Methoden würde auch einen möglichen Erklärungsrahmen dafür liefern, dass es bei Frauen im Allgemeinen im Vergleich zu Männern häufiger beim nicht-letalen Suizidversuch bleibt. Andererseits zeigt sich bei Männern eine höhere Prävalenz von Alkohol und Substanzmissbrauch, was einen Einfluss auf die höhere Suizidrate haben könnte, da Alkohol enthemmend wirken kann und kritische Selbstkontrolle vermindert. Überdies sind Männern häufig zögerlicher, sich in medizinische Betreuung zu begeben und Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

Bzgl. der Suizidalität bei jungen Männern sind psychische Erkrankungen, Substanzmissbrauch, niedriger sozioökonomischer Status, ruraler Wohnort und Beziehungsstatus „Single“ Risikofaktoren. Auf Gesamtpopulationsebene werden Arbeitslosigkeit, soziale Deprivation und Medienberichte von Suizid als relevante Faktoren beschrieben.

Standardisierten Raten (pro 100.000 EW) gesamt und nach Männern und Frauen 2019–2023 (ohne assistierte Suizide)

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamt	13,0	12,5	13,0	14,0	13,6
Männer	21,0	20,0	21,0	23,0	22,0
Frauen	5,0	4,9	4,6	6,0	5,0

Geschlechterspezifische Suchtprävention und drogenbezogene Behandlung

Wie in der „Österreichischen Sucht(Präventions)Strategie“¹⁴⁴ aus dem Jahr 2015 ausgeführt wird, muss eine geschlechtssensible Grundhaltung mit dem Ziel, geschlechtspezifischen Benachteiligungen entgegenzuwirken, auch im Zusammenhang mit Sucht-

144 Siehe <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Pr%C3%A4vention-und-Therapie.html>

prävention 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 dem Kollegium 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“)¹⁴⁵, 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 Café Valérie, das vom Kontaktladen & Streetwork¹⁴⁶ der Caritas organisiert wird, findet wöchentlich in einem der breiten Öffentlichkeit zugänglichen Lokal in unmittelbarer Nähe der wichtigsten Szenetreffpunkte in Graz statt. Das Angebot richtet sich an Frauen und Mütter mit Suchtmittelgebrauch und möchte einen Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Teilhabe, Vernetzungsmöglichkeit und Selbstfürsorge für diese Frauen leisten. In Vorarlberg (Stiftung Maria Ebene) gibt es für Frauen seit Oktober 2022 die Möglichkeit, an der neuen psychotherapeutisch geleiteten Frauengruppe „Sucht/Trauma“ im Clean Bregenz¹⁴⁷ teilzunehmen. Das Schweizer Haus Hadersdorf bietet mit der dezentralen Außenstelle Gesundheitsgreisslerei¹⁴⁸ eine ambulante Therapieeinrichtung von Frauen für Frauen an. Frauenspezifisch 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 Kreis¹⁴⁹ 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 Krankenhauses¹⁵⁰, die Therapiestation Erlenhof¹⁵¹ (pro mente Oberösterreich) sowie weiterer Einrichtungen.

145 Siehe https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:2fef6850-c901-4370-8a6c-f9cd5266229c/Bericht%20zur%20Drogensituation%202023_bf.pdf

146 Siehe <https://www.caritas-steiermark.at/hilfe-angebote/menschen-in-not/suchthilfe/kontaktladen-streetwork-im-drogenbereich>

147 Siehe <https://clean.mariaebene.at/einladung>

148 Siehe <https://diegesundheitsgreisslerei.at/>

149 Siehe <https://gruenerkreis.at/de>

150 Siehe <https://www.akhwien.at/>

151 Siehe <https://www.sucht-promenteooe.at/angebote/therapieeinrichtung/therapiestation-erlenhof/>

Weiterführende Links

Frauen und Gendergesundheit allgemein:

www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html

Aktionsplan Frauengesundheit:

https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:9334268b-5282-4444-855e-e62391561895/aktionsplan_frauengesundheit.pdf

Frauengesundheitsbericht:

www.sozialministerium.at/dam/jcr:7157d267-ef16-4a8b-8861-56e9cbf54089/Frauengesundheitsbericht_2022_FINAL.pdf

LGBTIQ+ Gesundheitsbericht:

www.gesundheit.gv.at/dam/jcr:1f1c5f5a-d437-4f96-963c-5a9c744228c3/LGBTIQ%20Gesundheitsbericht%202022.pdf

LGBTIQ+ E-Learning Tool für Gesundheitspersonal:

www.gesundheit.gv.at/service/professional/e-learning-tool-lgbtiq.html

Suizidbericht 2023:

www.sozialministerium.at/dam/jcr:802889bf-4033-4280-ac4e-6ad2ef02eda5/Suizidbericht_2023.pdf

Sucht und Drogen allgemein:

www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/

Österreichische Suchtpräventionsstrategie:

www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Pr%C3%A4vention-und-Therapie.html

Bericht zur Drogensituation in Österreich 2023:

www.sozialministerium.at/dam/jcr:2fef6850-c901-4370-8a6c-f9cd5266229c/Bericht%20zur%20Drogensituation%202023_bf.pdf

Menstruationsgesundheitsbericht 2024

https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=803&attachmentName=Menstruationsgesundheitsbericht_2024.pdf

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



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)	<ul style="list-style-type: none"> Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidentschaftskanzlei
Parl: Bewussteinsbildung 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 Anzahl der jugendlichen Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Gesamt 5 Anzahl der jugendlichen Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Frauen 6 Anzahl der jugendlichen 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 bei Frauen und Männern (UG 03 WZ 3)	1 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> 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 Homeoffice-Plätze Gesamt 2 Homeoffice-Plätze Frauen 3 Homeoffice-Plätze Männer	<ul style="list-style-type: none"> Homeoffice 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 inklusive Barrierefreiheit 2 Umgesetzte, teilweise umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit – Basis Nachfrageverfahren	<ul style="list-style-type: none"> Qualitative Auswertung noch offener Handlungspotenziale im Bereich der Gleichstellung und/oder Diversität (Basis Nachfrageverfahren)

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Hoher Beitrag des Bundeskanzleramts für ein friedliches, sicheres und chancengleiches Zusammenleben der Bevölkerung in Österreich (UG 10 WZ 2)	<p>1 Absolvierte Werte- und Orientierungskurse (WOK) im Verhältnis zu Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigungen aus dem Vorjahr</p> <p>2 Nutzen der Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW): Prozentanteil der vergleichsweise zustande gekommenen Lösungen für Betroffene</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abhaltung von Werte- und Orientierungskursen (WOK) durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) unter Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung (Gleichstellungsmaßnahme)
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	<p>1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie)</p> <p>2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen</p> <p>3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist</p> <p>4 Nutzen der Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von standardisierten Erhebungsbögen zur Messung der Zufriedenheit bei den Angeboten des ÖFF
BMEIA: Sicherst. öst. Interessen in den Bereichen Außen-, Europa-, Sicherheitspolitik und in Wirtschaftsfragen, Stärkung von Frauen/Kinderrechten (UG 12 WZ 2)	<p>1 Vorbereitete Staatsbesuche/Arbeitstreffen oberster Staatsorgane und int. Konferenzen in Österreich</p> <p>2 Initiativen im Rahmen von europ. und int. Foren</p> <p>3 Initiativen zur Stärkung von Menschen-, Frauen & Kinderrechten</p> <p>4 Maßnahmen zur Förderung österr. Wirtschaftsinteressen gegenüber Drittländern</p>	
BMEIA: Verringerung Armut, Festigung Frieden und Sicherheit, Erhaltung Umwelt unter Berücksichtigung Geschlechtergleichstellung und Behinderungen (UG 12 WZ 3)	<p>1 Vorhaben: Wasserzugang, Einkommensschaffung, Armutsverringерung</p> <p>2 Anteil der Projekte der OEZA zur Förderung der Gleichstellung</p> <p>3 Anteil der Programme/Projekte der OEZA, die zum Erhalt der Umwelt und der natürlichen Ressourcen beitragen</p>	
BMEIA: Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes, Fokus auf europäischem Grundsatz „Einheit in der Vielfalt“ und interkult./interrelig. Dialog (UG 12 WZ 4)	<p>1 Veranstaltungen von österreichischen Auslandskulturinstitutionen</p> <p>2 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden – Gesamt</p> <p>3 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden – Frauen</p> <p>4 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden – Männer</p> <p>5 Kooperationspartner für kult./wissenschaftl. Projekte im Ausland</p> <p>6 Anzahl der Orte, an denen Veranstaltungen durchgeführt werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung und Unterstützung kultureller und wissenschaftlicher Projekte mit angestrebter Erreichung eines möglichst paritätischen Frauenanteils

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 Mutter-schutzgesetz 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	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung • Maßnahmen im Zusammenhang mit 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 Bundesbeamteninnen und Bundesbeamten 2 Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderung 3 Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst	
BMKÖS: Unterstützung wirkungsorientierte Verwaltungsführung und Innovation in der Bundesverwaltung (UG 17 WZ 2)	1 Anzahl der Verwaltungseinrichtungen die ein CAF-Gütesiegel erhalten haben 2 Anteil EPSA-Auszeichnungen an österreichische Verwaltungseinheiten 3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Change-)management und Innovationsseminare	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Wirkungsorientierten Steuerung und der Verwaltungsinnovation • Ressortübergreifende Koordinierung be treffend die tatsächliche Gleichstellung
BMKÖS: Förderung unterrepräsentierter Gesellschaftsgruppen (UG 17 WZ 5)	1 Aufbau eines Expertinnen-Pools zur künftigen Etablierung von Frauen im Spitzensport 2 Installierte Bewegungs- und Informationscoaches 3 Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich Extremismusprävention	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung/Unterstützung der österreichischen Frauenligen
BMKÖS: Stabile Rahmenbedingungen für das zeitgenössische Kunstschaffen und deren Vermittlung (UG 32 WZ 1)	1 Anteil von Frauen an der Einzelpersonen-förderung 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 junge Künstlerinnen und Künstler 5 Internationale Verleiheinsätze von innovativen Filmen, die von der Filmabteilung der Sektion Kunst und Kultur gefördert werden	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Budgeting im Österreichischen Filminstitut (ÖFI) in einem Etappenplan bis Ende 2024 etablieren • Entwicklung einer Fair-Pay-Strategie und Gestaltung Fairness-Prozess

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 Geschlechter-

gerechtigkeit 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 insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass sich sukzessive der Anteil der Geschlechter in gesetzgebenden Organen und in der Bundesregierung sowie den Regierungen der Bundesländer ausgewogen entwickelt.

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. Ab dem Berichtsjahr 2023 wird im Themencluster „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ ein Metaindikator abgebildet – siehe Überschrift unterhalb. Zusätzlich werden – wie auch in den vorangegangenen Berichten – nach außen gerichtete Best-Practice-Beispiele der Ressorts bzw. Obersten Organe abgebildet. Innerhalb des Themenclusters gibt es Überlegungen, mittelfristig weitere Metaindikatoren in das Berichtskapitel aufzunehmen.

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.

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).

Übergeordneter Metaindikator für den gesamten Themencluster

Metaindikator: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

Die ausgewogene Vertretung von Frauen in gesetzgebenden Organen, der Bundesregierung und den Landesregierungen trägt wesentlich zur Bewusstseinsbildung und somit zur nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft bei. Der nachfolgende Indikator wird innerhalb aller Mitgliedsstaaten der EU und der OECD erhoben, wodurch die internationale Vergleichbarkeit des österreichischen Status ermöglicht wird.

Berechnungsmethode Metaindikator

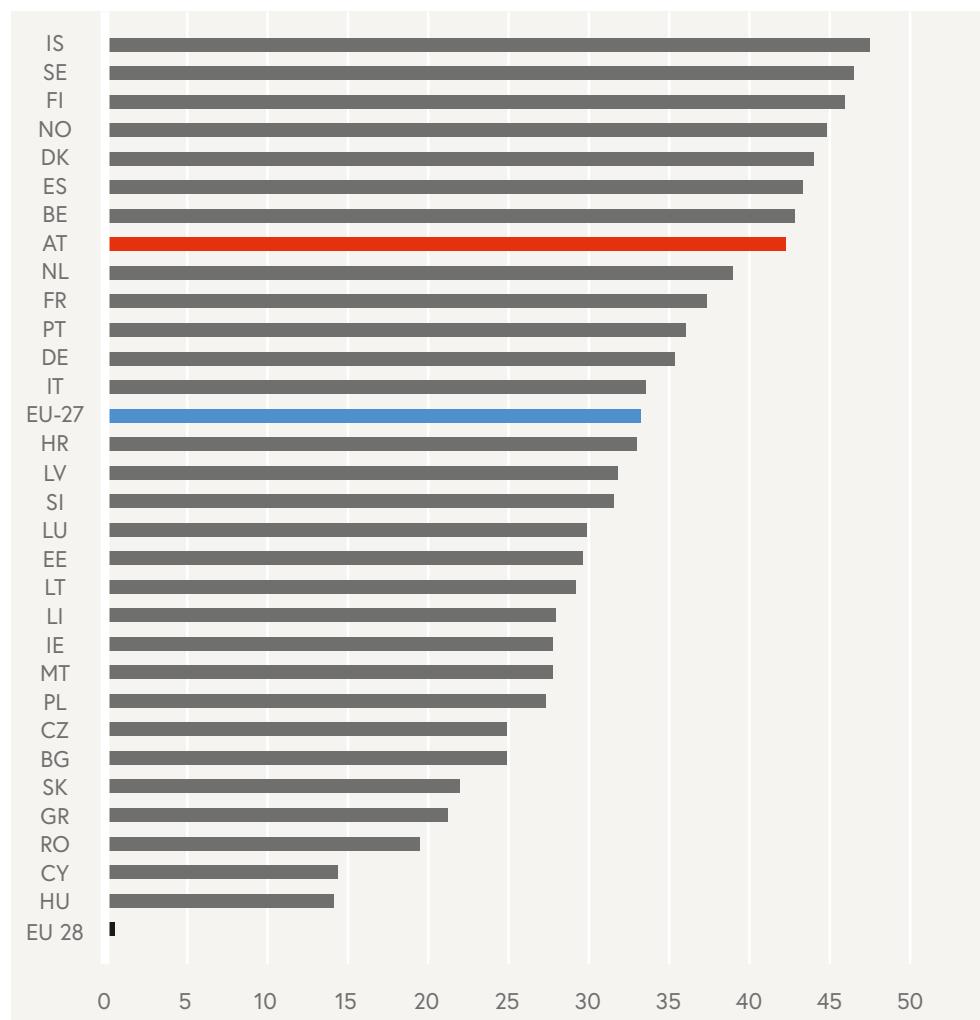
$$\text{Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen in \%} = \frac{\text{Anzahl der weiblichen Abgeordneten und Regierungsmitglieder auf Länder- und Bundesebene}}{\text{Gesamtzahl der Abgeordneten und Regierungsmitglieder auf Länder- und Bundesebene}} \times 100$$

Datenquelle des Metaindikators: Statistics | EUROSTAT (europa.eu)

Entwicklung des Metaindikators Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen innerhalb der letzten sechs Jahre:

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Entwicklung	36,5%	38,9%	39,8%	41,6%	41,4%	42,4%

Abbildung 27: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen



Quelle: EUROSTAT

Wie oberhalb dargestellt, erreichte Österreich im Jahr 2023 einen Frauenanteil von 42,4% und nahm im Länderranking nach den nordischen Staaten, Belgien und Spanien den 8. Rang ein. Weiterführende Infos zur Entwicklung des Metaindikators sind im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“ enthalten.

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. Einige hiervon fördern auch die positive Entwicklung des oben angeführten Metaindikators und sind daher folgendermaßen gekennzeichnet: „(Meta-Indik.)“.

Bundeskanzleramt: Frauenzentren des Österreichischen

Integrationsfonds (ÖIF)

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 für Frauen mit Migrationshintergrund unter einem Dach. Zudem besteht eine enge Kooperation mit Frauenschutzeinrichtungen. In Zusammenarbeit mit renommierten Partnerorganisationen werden spezifische Integrations- und Förderprogramme, Seminare, Sprechstunden, beispielsweise zu „Gesundheit und Familie“ und „Gewaltprävention und Selbstbestimmung“ sowie Dolmetsch- und Unterstützungsangebote entwickelt und zur Verfügung gestellt. Weiterführende Infos sind unter www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen/ abrufbar. Zudem werden die Beratungsmaßnahmen in den ÖIF-Integrationszentren laufend ausgebaut.

Bundeskanzleramt: Schulbesuchsoffensiven von Integrationsbotschafterinnen (ÖIF)

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. Rund 400 ehrenamtlichen sogenannte Integrationsbotschafterinnen und Integrationsbotschafter aus über 70 unterschiedlichen Herkunftsländern engagieren sich im Rahmen der Initiative. Seit 2011 wurden mehr als 91.000 Schülerinnen und Schüler in ganz Österreich erreicht.

Im Jahr 2023 fanden insgesamt 105 Schulbesuche mit rund 3.000 erreichten Schülerinnen und Schülern statt; davon waren 22 Schulbesuche zu den Themen Gleichberechtigung und Selbstbestimmung von Mädchen und jungen Frauen, daran haben

rund 700 Personen teilgenommen. Weiterführende Infos sind unter www.zusammen-oesterreich.at/gehdeinenweg zu finden.

Des Weiteren wurde im Jahr 2023 ZUSAMMEN:ÖSTERREICH um ein neues Format, den Unternehmensbesuchen, ergänzt: Integrationsbotschafterinnen und Integrationsbotschafter laden Schulklassen in ihre Unternehmen ein und stellen Berufs- und Ausbildungswege vor. Kinder und Jugendliche erhalten dabei spannende Einblicke in verschiedenste Berufsalltage und können so die Vielfalt der Jobmöglichkeiten in Österreich entdecken.

Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung:

Eröffnung einer Anlaufstelle für von Zwangsehe betroffene oder bedrohte Mädchen und Frauen in Innsbruck für Tirol, Vorarlberg und Salzburg

Im November 2021 wurde in Innsbruck die Fachstelle Zwangsheirat – Gewaltprävention und Beratung für von Zwangsheirat und anderen Gewaltformen bedrohte sowie betroffene Mädchen und Frauen mit Migrations-/Fluchthintergrund in Westösterreich gegründet. Vorrangiges Ziel ist es, von Zwangsheirat und anderen Gewaltformen betroffene bzw. gefährdete Frauen und Mädchen niederschwellige Unterstützung zu bieten. Dies geschieht durch das dolmetschgestützte, transkulturelle Angebot der Fachstelle und durch die Zusammenarbeit mit bestehenden Gewaltschutzeinrichtungen. Zudem soll durch gezielte Sensibilisierungsarbeit präventiv gegen Gewalt gegen Mädchen und Frauen vorgegangen werden. Weitere Informationen zu „Frauen aus allen Ländern“ unter frauenausallenlaendern.org/.

In den Integrationszentren des ÖIF werden Leitfäden für Betreuende ausgegeben um Früh- und Warnzeichen bei bevorstehender Zwangsverheiratung frühzeitig zu erkennen und auf Handlungsempfehlungen zurückgreifen zu können.

Bundeskanzleramt: Projektförderungen im Zusammenhang mit „Empowerment“ von Frauen

Im Jahr 2023 wurden 43 Projekte für Frauen mit dem Förderschwerpunkt „Empowerment“, die die Stärkung, Selbstbestimmung, Gleichberechtigung sowie Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund vorantreiben, mit einem Gesamtvolumen von € 4,27 Mio. gefördert.

Bundeskanzleramt: Etablierung der Koordinationsstelle zu weiblicher Genitalverstümmelung (FGM) als zentrale Anlaufstelle für Betroffene

Die im Jahr 2021 eröffnete Koordinationsstelle zu weiblicher Genitalverstümmelung (FGM, bzw. FGM/C) betreut als zentrale Anlaufstelle bundesweit davon betroffene oder bedrohte Frauen und Mädchen. Sie erhalten österreichweit medizinische, psychologische, soziale und rechtliche Beratung. Wichtiges Ziel ist zudem die Aufklärungs- und Präventionsarbeit der Koordinationsstelle: Gelingt diese, dann wird es möglich, die nächste Generation gut zu schützen. Die FGM-Koordinationsstelle wird vom Bundeskanzleramt im Rahmen der Nationalen Integrationsförderung mit einem Gesamtvolumen von € 995.000,- gefördert, und die Projektlaufzeit erstreckt sich vom 01.10.2021 bis zum 31.12.2024.

Zudem befindet sich derzeit eine wissenschaftliche Studie in Auftrag, welche sich dem Thema FGM/C in Österreich widmet. Ziel ist, mehr an Informationen wie z.B. über die Zahl und Einstellungen der Betroffenen, aber auch über den medizinischen Umgang und die Angebote im Gesundheitsbereich in Österreich zu generieren.

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

Wie bereits im Vorjahr wurde 2023 das Projekt „HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre“ sowohl in Salzburg als auch in Graz durchgeführt.

Im Zuge des Projekts HERA+ von EqualiZ, das sich zum Ziel setzt, aktiv und präventiv gegen Gewalt an Mädchen und Frauen, insbesondere mit Flucht- und Migrationserfahrung, vorzugehen, haben 25 Workshops im Jahr 2023 mit rund 300 Jugendlichen stattgefunden. Im Fokus des Projekts stehen kulturell geprägte Geschlechterrollenbilder, Formen von verwandtschaftsbasierter und ehrkultureller Gewalt sowie präventive Handlungsmöglichkeiten, mit dem Ziel ein gewaltfreies Leben in Österreich zu fördern.

Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung:

Girls' Day im Bundesdienst

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 integrativer Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen. Weiterführende Infos, siehe www.girlsday-austria.at.

Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung:

MINT-Girls Challenge (Wettbewerb 2023/24)

Die MINT-Girls Challenge 2023/24 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, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung:

Österreichischer Frauenfonds „LEA – Let's Empower Austria“

Der Österreichische Frauenfonds „LEA – Let's Empower Austria“ wurde Ende 2021 von der Frauenministerin gegründet und nahm 2022 seine Arbeit auf. Ziel des Fonds ist es, frauenspezifische Anliegen in allen Gesellschaftsbereichen voranzutreiben. Eine zentrale

inhaltliche Säule ist die Arbeit mit weiblichen Role Models aus unterschiedlichen Karrieren, um langfristig und nachhaltig die Sichtbarkeit von Frauen in Entscheidungspositionen und in bisher männerdominierten Branchen zu erhöhen. Weitere Informationen über das Leistungsangebot von LEA finden Sie unter: Let's Empower Austria – LEA (letsempoweraustria.at)¹⁵²

**Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung:
Projektförderungen im Zusammenhang mit Sensibilisierungs- und
Bewusstseinsarbeit**

Im Rahmen des 2022 initiierten Förderungsauftrags zur Stärkung von Mädchen und Frauen in der digitalen Welt und Diversifizierung ihrer Ausbildungswegs und Berufswahl mit Fokus auf Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) wurden insgesamt 17 Projekte ausgewählt. Im Fokus des Förderungsauftrages 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 Rahmen des 2023 initiierten Förderungsauftrag zur Stärkung von Frauen und Mädchen in herausfordernden Zeiten mit Fokus auf Frauen in der Altersgruppe 60+ und unter Berücksichtigung ländlicher Regionen wurden insgesamt 14 Projekte ausgewählt. Der Schwerpunkt des Förderungsauftrages lag auf der Stärkung von älteren Frauen hinsichtlich einer aktiven Lebensgestaltung jenseits vorherrschender Geschlechterstereotypen und einer gesellschaftlichen Teilhabe. Die Projekte konnten zudem einen Beitrag zur Stärkung von Frauen und Mädchen durch Empowerment und Resilienzvermittlung als Beitrag zur Erreichung einer ökonomischen Eigenständigkeit und damit zur Förderung einer selbstbestimmten Lebensgestaltung leisten. Im digitalen Raum konnte durch Sensibilisierung hinsichtlich unterschiedlicher Gewaltformen und Gefahren im virtuellen Begegnungsräumen sensibilisiert werden.

**Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung:
Bericht Frauen in der Politik (Meta-Indik.)**

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

152 Siehe auch Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“

werden die Grundlagen zur Repräsentation von Frauen in der Politik aufbereitet und ein Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung geleistet.

Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung:

Girls in Politics (Meta-Indik.)

Im Rahmen des Projekts „Girls in Politics“ werden rund um den internationalen Tag der Mädchen – am 11. Oktober – Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in ganz Österreich von interessierten Mädchen und jungen Frauen im Alter von 6 bis 18 Jahren begleitet. Durch dieses „Schnuppern“ in der Kommunalpolitik sollen Mädchen und junge Frauen für Politik interessiert und begeistert werden. Geschlechterstereotype und Barrieren sollen abgebaut und langfristig junge Frauen in der Politik gestärkt werden. Das Projekt wird seit 2022 durch die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt gemeinsam mit dem österreichischen Gemeindebund umgesetzt.

Bundeskanzleramt: Gleichstellung in der nationalen Koordinierung

der Agenda 2030

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) hat das Bundeskanzleramt in seiner koordinierenden Rolle wesentlich zur Entstehung des zweiten Berichts beigetragen, der in Zusammenarbeit mit anderen Bundesministerien und gemeinsam mit Vertretenden der Bundesländer, des Städte- und Gemeindebunds, der Sozialpartner, der Wirtschaft, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft erarbeitet wurde. Im Frühjahr 2023 waren Struktur und thematische Schwerpunkte festgelegt worden, Mitte November 2023 wurde ein erster Entwurf des FNU an das – eigens zur breiten Koordination eingerichtete – FNU-Stakeholder-Forum übermittelt. Inhaltlich wurde in den Schwerpunktthemen auf ein Mainstreaming von relevanten Querschnittsthemen der Agenda 2030 abgestellt, jedenfalls aber ein Fokus auf Geschlechtergleichstellung (Ziel 5 der SDGs) gelegt. 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.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport:

Gender Incentive in der Filmförderung

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**

Im Themenbereich Fair-Pay fanden laufend Arbeitsgruppensitzungen 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.

**Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport:
Gender-Traineeprogramm**

Das Gender-Traineeprogramm verfolgt das Ziel, Frauen im Sport eine starke Perspektive zu geben und sie nachhaltig als Trainerinnen, Managerinnen und Funktionärinnen im Sport zu positionieren. Das Förderprogramm ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ausbildungsstandorten und Ländern zur Unterstützung der Gleichstellung im Sport.

Das vierjährige Traineeprgramm ist ein einzigartiges „Training on the Job“-Programm mit drei möglichen Ausbildungsschienen:

1. Sportwissenschaftlerin mit staatl. Trainerausbildung (A)
2. Sportmanagement (B) und
3. Sportwissenschaftlerin / Talentecoach (C)

Im Jahr 2023 wurden im Rahmen des Gender-Traineeprogramms 32 Trainees an den teilnehmenden Standorten eingesetzt.

**Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport:
Dream Teams – das Kraft-Paket für die Frauenligen**

Unter dem Motto „Come – Stay – Win“ werden die Zielsetzungen des Regierungsprogramms hinsichtlich Empowerment und Gleichstellung mittels einer innovativen Förderschiene im Bereich der österreichischen Frauenligen im Teamsport gefördert. Durch die Schaffung einer breiteren Basis an Nachwuchsspielerinnen in den Vereinen soll langfristig eine Steigerung des Leistungsniveaus der Frauenligen Österreichs und der internationalen Konkurrenzfähigkeit der Frauenligen sowie der österreichischen

Nationalteams erfolgen. Im Rahmen des Förderprogramms wurden für die Saison 2022/23 insgesamt rund 1,63 Mio. Euro an neun Bundes-Sportfachverbände vergeben.

Parlamentsdirektion: Gleichstellung in der Demokratievermittlung (Meta-Indik.)

Beim Girl's Day wurden 2023 spannende Einblicke in das parlamentarische Geschehen bzw. in die parlamentarische Verwaltung gegeben und ein Bild der beruflichen Tätigkeit von Frauen abseits gängiger Rollenklischees gezeigt. Die jungen Frauen konnten direkt mit den Nationalratsabgeordneten und Bundesrätinnen aller fünf Fraktionen ins Gespräch kommen und sich über ihre Arbeit im Parlament austauschen.

Im neu sanierten Parlament wurden ab Jänner 2023 wieder Führungen angeboten, die auch das Thema Parlamentarismus und Frauen betrafen. Dabei werden Biografien der Pionierinnen der österreichischen Frauenbewegung und die Entwicklung frauerelevanter Politik vom 19. bis in das 21. Jahrhundert vermittelt. Diese Führung zeigt Geschichte und Politik aus der Perspektive der Frauen und beinhaltet Informationen zu den ersten weiblichen Abgeordneten und Ministerinnen der Ersten und Zweiten Republik, über bedeutende Gesetzesänderungen in den 1970er Jahren bis hin zu den derzeitigen frauenpolitischen Themen.

Über die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) werden seit September 2022 Abgeordnete des Nationalrates am Rande des Plenums in Veranstaltungen informiert. Auch über das SDG Nr. 5 zur Geschlechtergerechtigkeit konnten sich Interessierte mit Wissenschaftler:innen (v. a. UniNETZ – Universitäten und Nachhaltige Entwicklungsziele) austauschen und einen transdisziplinären Dialog führen.

Weiters erstellten junge Teilnehmer:innen im Rahmen der Präsenzworkshops in der Demokratiewerkstatt auch 2023 für die Zeitschrift „Demokratiewerkstatt aktuell“ Artikel zu diversitäts- und genderspezifischen Themen. Diese bezogen sich insbesondere auf in Werbung und Medienbeiträgen transportierte Rollenbilder, auf die Geschichte des Frauenwahlrechts und Frauen in der EU-Politik.

Im Jahr 2023 wurde außerdem zusätzlich zur alljährlichen Auftaktveranstaltung „Pink Ribbon“ der „Brustkrebs- und Unterleibskrebs-Kongress“ abgehalten. Dem Thema „Frauen“ widmete man sich zudem in Veranstaltungen wie „Feministische Außenpolitik“ und beim Austausch mit den Vertreter:innen der Österreichischen Frauenhäuser. Im Rahmen der UN-Kampagne „Orange the World“ wurde wie schon in den Jahren davor das Parlament als Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen 16 Nächte orange bestrahlt. Die Kampagne findet weltweit jährlich 16 Tage lang vom internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen am 25. November bis zum 10. Dezember, dem internationalen Tag der Menschenrechte, statt. So wird ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt und damit zur Enttabuisierung dieses Themas beigetragen.

Besonderes Augenmerk wurde 2023 auch auf den Diversitätsaspekt gelegt, unter anderem bei Veranstaltungen wie der „Dialogplattform österreichischer Volksgruppen im Parlament“ sowie der erstmals im Parlament durchgeföhrten Auftaktveranstaltung der LGBTIQ-Intergroup. Über das gesamte Kalenderjahr fanden zahlreiche, publikumswirk-

same Veranstaltungen zum Themenbereich Inklusion statt: Auftaktveranstaltung zur Zero Project Conference 2023, „30 Jahre Special Olympics“, „25 Jahre OPC Österreichisches Paralympisches Committee“ und „Projekt 21 – Präsentation von Kunst anlässlich des Tages der Trisomie“.

Rechnungshof

Der Rechnungshof setzte sich wie schon in den Vorjahren das Ziel, Transparenz in den Bereichen Gleichstellung und Diversität zu schaffen. Mit seinen Empfehlungen ist er bestrebt, bei den Entscheidungsträger:innen sowie bei allen Menschen, die in Österreich leben, Bewusstsein dafür zu schaffen und Handlungspotenziale, insbesondere im Hinblick auf sachlich nicht begründete Unterschiede, 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.

Ein weiteres Instrument ist „Trust: Der Podcast aus dem Rechnungshof“. In diesem Podcast erläuterte die Präsidentin unter anderem, wie der Rechnungshof mit seinen Berichten zur Gleichstellung beitragen will. Große Wirkung erzeugte der Vortrag der Präsidentin des Rechnungshofes zum Thema Gewalt- und Opferschutz bei der Volksanwaltschaft. Sie wies dabei besonders darauf hin, dass es einer langfristig angelegten Gesamtstrategie zum Schutz von Frauen vor Gewalt bedarf und verstärkt Maßnahmen zur Prävention erforderlich sind.

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. Dabei geht er mit gutem Beispiel voran, was der hohe Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen (47%) und insgesamt (51,5%) zeigt. Im Frauenförderungsplan weist der Rechnungshof bei der Besetzung der fünf Sektionsleitungen drei Frauen (60%) aus.

Um mit seinem Gleichstellungsziel die höchstmögliche Wirkung erreichen zu können, wird bereits in der Grundausbildung des Rechnungshofes großen Wert auf diese Thematik gelegt und u. a. im Modul zur wirkungsorientierten Haushaltsführung behandelt. Regelmäßige Veranstaltungen, wie Vorträge z. B. im Zusammenwirken mit der Bundes-Gleichbehandlungskommission, Thematisierungen im Führungskräftekreis sowie ein regelmäßiges Controlling stellen ein zielgerichtetes Vorgehen sicher.

Volksanwaltschaft

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.

Auch im Jahr 2023 blieb das Beschwerdeaufkommen auf hohen Niveau: 23.124 Personen kontaktierten die Volksanwaltschaft mit einem Anliegen und bat um Unterstützung. Insgesamt wurden im Laufe des Jahres 2023 11.380 Prüfverfahren eingeleitet. Das zeigt einerseits, dass die Menschen in herausfordernden Zeiten verstärkt Hilfe suchen, andererseits aber auch, dass ihr Vertrauen in die Volksanwaltschaft und deren Möglichkeiten, zu helfen, hoch sind. Im Jahr 2023 konnten 12.752 Prüfverfahren abgeschlossen werden. In knapp einem Fünftel, konkret in 2.437 Fällen, stellte die Volksanwaltschaft einen Missstand in der Verwaltung fest. Gestiegen gegenüber dem Vorjahr sind Prüfverfahren im Bereich Innere Sicherheit (plus 14%). Sie betrafen mit 2.064 Akten (2022: 1.811) die meisten Verfahren (26,5%). Die Beschwerden behandelten zum Großteil Fragen des Asyl-, Niederlassungs- und Fremdenpolizeirechts, gefolgt von Beschwerden über die Polizei. Einen besonders hohen Anstieg verzeichneten Beschwerden aus dem Bereich Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie mit einem Plus von über 42% gegenüber dem Vorjahr. Es wurden 1.480 Prüfverfahren eingeleitet (2022: 1.038) und betrafen somit 19% aller Verfahren des Jahres 2023. Die Beschwerden betrafen insbesondere den Klimabonus (samt Teuerungsausgleich) für das Jahr 2022. In den Sozial- und Gesundheitsbereich fielen 1.416 (18,2%) der Prüfverfahren. 1.190 Prüfverfahren betrafen den Bereich Justiz und die Datenschutzbehörde (15,3%). Im Jahr 2023 wurden bei den 12.945 Prüf- und Kontrollakten 36,1% Frauen als Beschwerdeführerinnen und 57,6% männliche Beschwerdeführer registriert. 6,3% wurden von sonstigen Personen eingebracht. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 7.458 Beschwerdeführer und um 4.668 Beschwerdeführerinnen. In absoluten Zahlen wurden gegenüber dem Jahr 2022 mehr Beschwerdeführerinnen registriert. Aufgrund der Überprüfung tausender Einzelfälle ergibt sich ein allgemeines Bild über das Funktionieren der Verwaltung. Die Prüftätigkeit ermöglicht der Volksanwaltschaft, laufend Schwachstellen aufzuzeigen und auf Fehlentwicklungen hinzuweisen. Ein einzelner Fall kann daher exemplarisch den Bedarf für generelle Empfehlungen oder legistische Änderungen aufzeigen und somit zur Verbesserung des Verwaltungshandels allgemein beitragen. Die Volksanwaltschaft erwartet daher, dass ihre Arbeit sowohl Verwaltungsbehörden als auch gesetzgebenden Körperschaften einen Anstoß für notwendige Änderungen gibt.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Wie bereits im Kapitel „Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters“ erwähnt, wird ab dem Bericht per 2023 die Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster zunächst anhand des Metaindikators und – wie in den vorangegangenen Berichten auch – anhand der Good-Practice Beispiele beurteilt.

Beurteilung des Metaindikators Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

Der Frauenanteil von 42,4 % des Jahres 2023 stellt innerhalb Österreichs einen Rekordwert seit Beginn der Messung dieses Indikators (2003) dar. Im Länderranking erreichte Österreich den 8. Rang. Unser Staat liegt damit weit über den Durchschnittswert aller 27 EU-Mitgliedsstaaten von 33,2 %. Der Metaindikator bezieht sich auf den Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen. Im österreichischen Nationalrat stieg der Frauenanteil grundsätzlich stetig an und hat in der derzeitigen XXVII. Gesetzgebungsperiode im Dezember 2023 mit 41 % einen Höchststand erreicht (75 der 183 Abgeordneten waren Frauen). Im Bundesrat waren 29 der 60 Mitglieder weiblich (48 %). Im Jahr 2023 waren insgesamt 158 Mitglieder in den Landtagen der Bundesländer weiblich (36 %). Der Frauenanteil weist in den einzelnen Bundesländern jedoch eine große Bandbreite auf, so sind etwa in Vorarlberg 47 % Frauen im Landtag vertreten und in Kärnten 17 %. Der Anteil von Bürgermeisterinnen auf Gemeindeebene wird nicht bei der Berechnung des Metaindikators berücksichtigt. Im Dezember 2023 waren österreichweit 11 % der Bürgermeister:innen Frauen – weiterführende Infos zum Frauenanteil, siehe https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:eb1dbbb9-ef80-40a4-8a0c-dc3ff76b1fd1/frauen_in_polit Entscheidungspositionen_2023.pdf.

Es gibt viele Möglichkeiten, den Frauenanteil in Parlamenten und Regierungen zu erhöhen. Folgende Faktoren begünstigen die positive Entwicklung des Metaindikators:

- Positive Anreize können über die Ausschüttung öffentlicher Förderungen geschaffen werden. Beispielsweise wurde im Juli 2019 im österreichischen Nationalrat eine Änderung der Klubförderung beschlossen, die das Klubfinanzierungsgesetz um einen Bonus für einen höheren Frauenanteil in den Klubs ergänzt. Sofern der Frauenanteil einer Partei im Nationalrat bzw. im Bundesrat über 40 % liegt, wird die Summe der Klubförderungsmittel um drei Prozent erhöht. Im Rahmen einer Novelle des Landtagsklubsfinanzierungsgesetzes im Jahr 2020 führte Oberösterreich als erstes Bundesland ebenfalls einen entsprechenden Bonus ein, der eine Erhöhung der Klubförderung um drei Prozent bei einem Frauenanteil von mind. 40 Prozent vorsieht.¹⁵³ Neben der Ausschüttung öffentlicher Förderungsmittel können Teile dieser Finanzierung auch zweckgebunden erfolgen. So müssen beispielsweise in Brasilien und Italien jeweils 5 % der Parteienförderung verwendet werden, um die Teilhabe von Frauen im politischen Prozess zu fördern.¹⁵⁴
- Die Einführung eines Quotensystems für die Wahllisten hat sich in einigen europäischen Ländern als effiziente Maßnahme für eine ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern am politischen Leben erwiesen. So verabschiedete Belgien

153 Frauen als Entscheidungsträgerinnen in der Politik – Bundeskanzleramt Österreich

154 Gender-targeted Public Funding for Political Parties (idea.int)

(derzeit Rang 7 im EUROSTAT-Länderranking „Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen“) bereits 1994 ein Gleichstellungsgesetz¹⁵⁵, das die Aufstellung von mehr als zwei Drittel Kandidaten eines gleichen Geschlechts auf den Wahllisten verbietet. Die Regelung wurde seither weiterentwickelt. In Spanien (derzeit Rang 6 im EUROSTAT-Länderranking „Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen“) wurde mit der Einführung der Ley Organica 3/2007¹⁵⁶, die einen verpflichtender Mindestanteil von 40% für beide Geschlechter auf den Wahllisten vorsieht, der Frauenanteil zwischen 2007 und 2023 von 31,7% auf 43,4% gesteigert.

- Eine weitere Maßnahme, die den Frauenanteil im politischen System erhöhen kann, ist eine verstärkte Einbindung von Frauen in die lokale Politik und die damit einhergehende Erweiterung des Pools an potenziellen Kandidatinnen. Dabei zeigt sich zum einen ein direkter Effekt auf den Frauenanteil im Parlament, denn Parteien rekrutieren gezielt unter lokalen Amtsinhaberinnen. Zum anderen nehmen lokal aktive Frauen eine gut sichtbare Vorbildrolle ein, durch deren Präsenz die politischen Ambitionen unter der weiblichen Bevölkerung gestärkt werden kann. Essenziell hierbei ist, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt zu verbessern. Initiativen wie Karenzierungsmodelle; Möglichkeiten, die Stimme von einem anderen Ort aus (zumeist dem eigenen Zuhause) abzugeben; temporäre Stimmrechtsübertragung; Kinderbetreuung oder ein Kulturwandel in Bezug auf gesellschaftliche Erwartungen und Geschlechterrollen im unmittelbaren Arbeitsumfeld können Rahmenbedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ermöglichen und den Frauenanteil im politischen System erhöhen.¹⁵⁷ Zusätzlich ist eine Veränderung der Rekrutierungsmechanismen auf lokaler Ebene anzustreben. So werden Kandidatinnenlisten häufig in informellen und sehr un-durchsichtigen Verfahren zusammengestellt. Gerade, weil Frauen nicht Teil der aktuellen Lokalpolitik sind, bleiben sie daher oft schlecht informiert über die Möglichkeiten politischer Teilhabe.¹⁵⁸

155 Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections Microsoft Word – Loi 24 mai 1994 (belgium.be)

156 LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres BOE 71 de 23/03/2007 Sec 1 Pag 12611 a 12645 (inap.es)

157 Wie lassen sich Abgeordnetenberuf und Kinder vereinbaren? | Parlament Österreich

158 AP 46 | Warum sich der Gender Gap durch den Reißverschluss nicht schließen lässt – Robert Jungk Bibliothek JBZ (jungk-bibliothek.org)

Beurteilung der Good-Practice-Beispiele

Alle nachfolgend dargestellten Aktivitäten der Ressorts und Obersten Organe tragen dazu bei, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren. Zusätzlich zur oberhalb kommentierten Entwicklung des Metaindikators kann der Fortschritt durch Good-Practice-Beispiele des Themenclusters an ressortspezifischen Einschätzungen und Messgrößen festgemacht werden.

Bundeskanzleramt

Wie aus den oben beschriebenen Good-Practice-Beispielen ersichtlich, trägt das Bundeskanzleramt auch 2024 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. Initiative ZUSAMMEN:ÖSTERREICH, 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 Pflichtenträgerinnen und -träger gemäß Gleichbehandlungsgesetz sowie mit allen Bürgerinnen und Bürgern zugänglichen Beratungsangeboten in hohem Maße zur Sensibilisierung im Hinblick auf geschlechterspezifische Gleichbehandlung sowie jedwede Antidiskriminierung in der Gesellschaft bei.

Parlamentsdirektion (Meta-Indik.)

Chancengleichheit ist ein grundlegender Baustein des demokratischen Miteinanders, daher wurde auch im Jahr 2023 im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung bei Veranstaltungen ein inhaltlicher Schwerpunkt auf Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. Diversität gelegt. Da der Besetzung von Podien eine Signalwirkung zukommt, liegt das Bestreben darauf, bei Veranstaltungen Frauen als Vortragende zu gewinnen, um Geschlechterparität zu fördern. Wesentlich erscheint auch die Schaffung einer möglichst breiten Public Awareness für die Bedeutung der weiblichen bzw. einer diversen Partizipation in einer Demokratie.

Grundsätzlich sind die politischen Parteien in ihrer Entscheidung frei, ob sie für Sitze im Nationalrat bzw. im Bundesrat Frauen nominieren bzw. wie Frauen in Regierungen vertreten sind. Im Rahmen der Klubförderung erhalten Klubs, deren Frauenanteil im Nationalrat bzw. im Bundesrat über 40 % beträgt, seit 2019 eine zusätzliche Förderung.

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 aus-

gegliederten 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 8,1% im Jahre 2022 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 (Väteranteil an Karenzen 2023: 15,8%) 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 (Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2023: 38,7%) 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 für die zentrale Koordinierung des Berichts der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zuständig. Hier steht die Vernetzung sämtlicher Ministerien und Oberster Organe im Erstellungsprozess im Fokus. Der Austausch mit den verschiedenen Institutionen, die sich intensiv mit dem Thema der Gleichstellung auseinandersetzen, der Aufbau von Expertise, sowie die Weiterentwicklung der Metaindikatoren und Vereinheitlichung des Berichtes waren im Jahr 2023 von Priorität.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele wird außenpolitisch mit einem horizontalen Ansatz verfolgt. Im supranationalen bzw. multilateralen Rahmen (EU, Vereinte Nationen, OSZE, Europarat, OECD etc.) wird 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 Projekte, die unter Österreichs EU-Ratsvorsitz 2018 verstärkt betrieben wurden, wie die Stärkung der EU-Ratsarbeitsgruppe FREMP („Working Party on Fundamental Rights, Citizens' Rights and Free Movement of Persons“) und das Engagement zur effektiven Umsetzung der VN-Sicherheitsrat Resolution 1325 und ihrer Folgeresolutionen zum Themenkomplex „Frauen, Frieden, Sicherheit“ im europäischen Rahmen. Ein weiteres wichtiges Anliegen ist die möglichst umfassende Ratifikation der „Istanbul Konvention“ des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt

gegen Frauen und häuslicher Gewalt, zu der die EU nach jahrelangen Bemühungen 2023 beigetreten ist.

Im Jahr 2023 wurden 800.000 Euro an freiwilligen Beiträgen für die Organisationseinheit der Vereinten Nationen (VN) für Geschlechtergleichstellung, UN WOMEN, bereitgestellt. Darunter befinden sich Projekte zur Unterstützung von Menschenrechtsverteidigerinnen in Afghanistan und zur Stärkung der Geschlechterperspektive in der humanitären Hilfe in der Ukraine und den Nachbarländern. An der Umsetzung des Soforthilfspakets in der Höhe von 20 Mio. Euro im Rahmen von Projekten von UN WOMEN Afghanistan wurde weiterhin gearbeitet. Davon sind 5 Mio. Euro für Frauen und Mädchen 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 ist der Ausbau von Gender Expertise bei neu aufgenommenen Bediensteten und bei Führungskräften ein essentieller Bestandteil der Grundausbildung bzw. Weiterbildung. Bei Aufnahmeverfahren in allen Laufbahnen waren in den letzten Jahren bzw. sind weiterhin regelmäßig mehrheitlich Frauen erfolgreich. Bei Auswahlverfahren zur Förderung junger Österreicherinnen und Österreicher in internationalen Organisationen (JPO, JPD) beträgt der Anteil von Frauen auf der Shortlist ebenfalls regelmäßig über 50%. Junge Österreicherinnen werden dementsprechend häufig von den für die Letztentscheidung verantwortlichen Gremien der VN und EU für bestgeeignet erachtet. Die konsequente Umsetzung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Maßnahmen im Frauenförderungsplan des BMEIA zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen hat dazu geführt, dass 38,4% der Leitungsfunktionen weiblich besetzt sind.

Österreich hat bereits im Jahr 2002 in seinem Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (BGBl. I Nr. 49/2002 i.d.g.F.) die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern als horizontales Prinzip seiner Entwicklungspolitik verankert und wurde damit zum Vorreiter für andere EZA-Gesetze von OECD-Mitgliedstaaten. 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 2023 trugen 87,7% des Kernbudgets der Austrian Development Agency (ADA) für Schwerpunktländer und -regionen (93,9 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, Friede und Sicherheit. Seit 2022 hat die ADA eine eigene Richtlinie zum Schutz von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung, die sich sowohl an eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an Projektpartner richtet. Der Aufruf zu Einreichungen für Süd-Nord Botschaftsprojekte der österreichischen Vertretungsbehörden stand im Jahr 2024 u.a. unter dem Motto

„Gemeinsam für mehr Menschlichkeit – gegen Menschenhandel, Schlepperkriminalität und geschlechterbasierte Gewalt“.

In der internationalen Kulturarbeit spielt die Förderung von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen eine wichtige Rolle. Bereits seit vielen Jahren liegt der Frauenanteil bei Veranstaltungen und Projekten der österreichischen Botschaften oder Kulturforen bei fast 50%. Auch bei den kuratierten Schwerpunktprogrammen des Außenministeriums, wie zum Beispiel dem Förderprogramm „The New Austrian Sound of Music“ (NASOM) oder dem Literaturempfehlungsprogramm SchreibART AUSTRIA IV, sind die Hälfte der ausgewählten Personen Frauen. Die Kultursektion entwickelte in den vergangenen Jahren auch spezielle Frauenförderprogramme. Dazu zählen u. a. das historische Programm „KALLIOPE AUSTRIA – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“, das neue zeitgenössische Programm „Calliope.Join the Dots“ und die Kooperation mit dem „Tricky Women Filmfestival“. Mit „Calliope. Join the Dots“ starteten die Kultursektion und das Frauenmuseum Hittisau im Jahr 2021 erstmals ein Frauenförderprojekt, welches die Leistungen von österreichischen Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen und jenen, die ihren Lebensmittelpunkt in Österreich haben, in den Fokus rückt. Auf der Webseite Calliope. Join the Dots. findet sich eine Auswahl an bedeutenden Frauen, die Österreich heute prägen.

Rechnungshof

Der Rechnungshof sprach im Jahr 2023 in 13 Berichten insgesamt 20 Empfehlungen zum Thema Gleichstellung und/oder Diversität aus, wobei er auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hinwies. So wurde z.B. die Implementierung eines Monitorings der Frauengesundheit und die Aktualisierung des betreffenden Aktionsplans empfohlen. Weitere Empfehlungen zielen auf eine Anpassung von Frauenförderungsplänen sowie die zielgerichtete Mittelverwendung zur Förderung der Gleichstellung ab. Wie bereits in den Vorjahren stellte der Rechnungshof erneut ein Ungleichgewicht zulasten von Frauen in Leitungsfunktionen fest. 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 2023 durchgeführte Nachfrageverfahren ergab diesbezüglich einen Wirkungsgrad von 92 %. Diese Informationen basieren ausschließlich auf den Angaben der überprüften Stellen.

Im Bericht „Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2021 und 2022“ sind die durchschnittlichen Einkommen der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie aller Beschäftigten in staatsnahen Unternehmen und von Unternehmen und Einrichtungen des Bundes, die seiner Kontrolle unterliegen, enthalten. Es zeigten sich geringfügige Verbesserungen seit

2019 beim Frauenanteil in Vorständen bzw. Geschäftsführungen (+3% auf 24,1%) und Aufsichtsräten (+4,5% auf 36,2%), wobei der Gesamtfrauenanteil nach wie vor gering ist. Darüber hinaus wies der Rechnungshof erneut auf bestehende Gender Pay Gaps hin. Mit diesem Bericht schafft der Rechnungshof eine valide Datengrundlage.

Weiterführende Links

LEA

<https://letsempoweraustria.at/>

Integrationsfonds

www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen/

Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich 2023

www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:eb1dbbb9-ef80-40a4-8a0c-dc3ff76b1fd1/frauen_in_polit_entscheidungspositionen_2023.pdf

16 Zusammenfassung der Ergebnisse

Um Fortschritte für 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 horizontalpartizipative 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 2023 war durch wesentliche Entwicklungen in all diesen Bereichen gekennzeichnet.

Auf Ebene der Rahmenbedingungen ergab sich im Jahr 2023 eine Veränderung der Verantwortlichkeit der Koordinierung. Denn in diesem Jahr hat die Abteilung III/C/10 die Aufgabe der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung in der Wirkungsorientierung von der Abteilung III/C/9 übernommen. Folglich war das Hauptziel dieses Berichtsjahres die bereits etablierten und gut funktionierenden Prozesse aufrecht zu erhalten und trotz des Übergabeprozesses einen reibungslosen Ablauf zu garantieren. Dieses Vorhaben konnte erfolgreich umgesetzt werden.

Für das Gelingen dieses Übergabeprozesses, war es von zentraler Bedeutung einen Wissenstransfer zu ermöglichen. Dieser zielte auf den Erhalt des Erfahrungsschatzes und der Expertise der Koordinierungsplattform ab. Zugleich wurde ein Austausch zwischen den neuen Verantwortlichen und den Teilnehmenden aller Ressorts und obersten Organe angestoßen, welcher die Weiterentwicklung der Koordinierung fokussierte. Hierbei wurden diverse Wünsche der Teilnehmenden geäußert, diese wurden priorisiert und fanden schnellstmöglich Eingang in die Erstellung des vorliegenden Berichtes. Produkt dieses Austausches war eine Anpassung der Berichtskapitel an einheitliche Standards, eine Weiterentwicklung der Kommunikationsplattform und die Implementierung von neuen Metaindikatoren. Durch diesen intensiven und engagierten Austausch aller Verantwortlichen konnte nun der Meilenstein erzielt werden, dass alle Themencluster Metaindikatoren aufweisen. Somit findet ein noch transparenteres Monitoring der Gleichstellung in Österreich statt. Dies ist als bedeutender Schritt zu werten, welcher nur durch das Zusammenwirken von allen Vertretenden in der Koordinierung erreicht werden konnte.

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 mit 18,4 % (EUROSTAT) als auch die Teilzeitquote Frauen mit 41 % (Statistik Austria) weiterhin sehr hoch, weswegen die Anstrengungen in Richtung mehr Gleichstellung in diesen Bereichen noch verstärkt werden müssen. Der Dissimilitätsindex von 0,45 (Gesamtindex) zeigt an, dass es in Bezug auf den Abbau der Geschlechtersegregation noch einen großen Handlungsbedarf gibt, mehr im schulischen Bereich mit 0,52 als im Tertiärbereich mit 0,29. 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 geschlechterparität 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 von 1,44, Frauenanteil in staatsnahen Aufsichtsgremien von 51,4% im Jahr 2023, Frauenanteil von unselbstständig Erwerbstätigen in Führungspositionen von 35,3%) sowie durch Vergleiche auf nationaler und internationaler Ebene 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. Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform stieg der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2023 auf über 27% bzw. in Führungspositionen auf über 24%. Weitere Indikatoren zeigen die Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes sowie die Reduzierung der Feinstaubbelastung an. Die Treibhausgase gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich liegen

im Jahr 2023 bei 43,7 Mio. Tonnen und die PM_{2,5}-Exposition der österreichischen Bevölkerung betrug 2023 8,8 µg/m³. 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 vieler Anstrengungen und Verbesserungen hat Elternschaft nach wie vor unterschiedliche Auswirkungen auf das Erwerbsausmaß von Frauen und Männern. Teilzeitarbeit stellt sich als die bevorzugte Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern heraus. Im Jahr 2023 betrug die aktive Teilzeitquote bei Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren 73,4 %. Im Gegensatz dazu war die aktive Teilzeitquote der 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren mit 8,0 % deutlich niedriger.

Schutz vor Gewalt (Kapitelabschnitt 13)

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, Altersgruppen und in verschiedenen Ausprägungen auf. Am häufigsten sind Frauen von Gewalt in der eigenen Familie betroffen; zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungs-taten, wobei die Dunkelziffer besonders hoch ist.¹⁵⁹ 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.¹⁶⁰ 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

159 Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (1991). Gewalt in der Familie. sowie European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2024)

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

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. 2023 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 (Metaindikator Frauenquote der Prozessbegleitung: 80%) 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. Ein neuer Metaindikator deckt auch den Bereich der Betretungs- und Annäherungsverbote ab (2023 Anzahl: 15.115).

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 leisten und die Verbesserung der genderspezifischen bedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung vorantreiben. Aktuell geben 67,9% der Frauen in Österreich an sich in guter oder sehr guter Gesundheit zu befinden. Zudem verbringen Frauen statistisch gesehen 61,3 Lebensjahre ohne schwere oder mittelschwere gesundheitliche Probleme. Positiv hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang der Aktionsplan Frauengesundheit, der eine Qualitätsverbesserung der gesundheitsbezogenen Angebote für und das Wohlergehen von Frauen unter dem Aspekt des biopsychosozialen Modells anstrebt. Durch diese Initiative nimmt Österreich 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 Ansatz 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. Ab dem Berichtsjahr 2023 wird ein Metaindikator angeführt: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen, Wert 2023 42,4%. Zur Veranschaulichung des Fortschritts bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Themencluster werden weiterhin verschiedene Maßnahmen der beteiligten Ressorts und Obersten Organe als Good-Practice-Beispiele vorgestellt. Hiervon fordern die mit „(Meta-Indik.)“ gekennzeichneten die positive Entwicklung des Metaindikators.

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses 14
- Abbildung 2: Aufbau und Inhalt der Übersicht über die Metaindikatoren 16
- Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarten 17
- Abbildung 4: Übersicht über die Metaindikatoren 20
- Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 22
- Abbildung 6: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2019–2023) 29
- Abbildung 7: Beschäftigungsquote Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2019–2023) 31
- Abbildung 8: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), Schuljahre 2008/09–2019/20, in Euro) 34
- Abbildung 9: Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %) 37
- Abbildung 10: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1) 37
- Abbildung 11: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, 2019–2023 39
- Abbildung 12: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2018–2022, in %) 43
- Abbildung 13: Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2017/18 und 2022/23 48
- Abbildung 14: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozessen 53
- Abbildung 15: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2024), Frauenanteil in %) 66
- Abbildung 16: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben 67
- Abbildung 17: Frauenanteil an Erwerbstägigen in leitender Stellung in Prozent im EU-Vergleich 2023 70
- Abbildung 18: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 72
- Abbildung 19: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich 79
- Abbildung 20: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 82
- Abbildung 21: Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren (2023, in %) 85
- Abbildung 22: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern im EU-Vergleich (2023, in %) 87

Abbildung 23: Anteil der 3- bis 5-Jährigen in VIF-konformen elementaren Bildungseinrichtungen (in %) 90

Abbildung 24: Themencluster Schutz vor Gewalt 96

Abbildung 25: Themencluster Gesundheit 107

Abbildung 26: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 119

Abbildung 27: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen 124

