

2017

Bericht zur Wirkungsorientierung 2016

gemäß § 68 (5) BHG 2013 iVm. § 7 (5) Wirkungs-
controllingverordnung

**Kapitel: Berücksichtigung der tatsächlichen
Gleichstellung von Frauen und Männern**



Daten ebenfalls verfügbar unter
www.wirkungsmonitoring.gv.at

Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Einleitung und Einordnung

Am 31.10.2017 wird der Bericht zur Wirkungsorientierung 2016 dem Parlament vorgelegt. Das hier vorliegende Kapitel zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Teil des Berichts zur Wirkungsorientierung 2016.

Die Broschüre zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist wie folgt aufgebaut: Zu Beginn steht die internationale und nationale Einbettung der Gleichstellungsaktivitäten (Abschnitt 1). Im Anschluss daran wird der Begriff der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ausdifferenziert dargestellt (Abschnitt 2). In weiterer Folge wird der Zusammenhang mit der Wirkungsorientierung hergestellt (Abschnitt 3) und der Koordinierungsprozess der Querschnittsmaterie erläutert (Abschnitt 4). Die Darstellung der Ergebnisse, der im Koordinierungsprozess beteiligten Ressorts und obersten Organe, stellt den Hauptteil und Abschluss des Berichtskapitels dar (Abschnitt 5-11). Sämtliche Resultate, die im Rahmen der Ergebnisdarstellung präsentiert werden, beziehen sich sowohl auf die clusterinternen Metaindikatoren, als auch auf die einzelnen Wirkungsziele. Diese werden in ausführlicher Weise im gesamten Bericht zur Wirkungsorientierung 2016 beschrieben.

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leserinnen- und Leserschaft entgegen zu kommen, wird der Bericht zur Wirkungsorientierung in den verschiedensten Formaten veröffentlicht (siehe Abbildung 1): Der Gesamtjahresbericht zur Wirkungsorientierung sowie das darin enthaltene Kapitel zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern stehen in Papierform zur Verfügung. Einzelberichte der Ressorts und obersten Organe, der Bericht zur Wirkungsorientierung 2016 als solches sowie das darin enthaltene Kapitel zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern stehen als Download unter www.oeffentlicherdienst.gv.at im pdf-Format zur Verfügung. Detaillierte Inhalte werden weiters auf der Website www.wirkungsmonitoring.gv.at ausgewiesen, welche auch eine historische Darstellung über die Entwicklung der Kennzahlen bietet.

Abbildung 1 Berichte zur Wirkungsorientierung



Quelle: Wirkungscontrollingstelle des Bundes im BKA (Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation)

1 Relevanz der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Seit wenigen Jahrzehnten werden sowohl auf internationaler, europäischer wie auch nationaler Ebene verstärkt Anstrengungen unternommen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren.

International ist in diesem Zusammenhang speziell auf die im Jahr 1979 von der UN-Generalversammlung verabschiedete UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW)¹ sowie die Bestrebungen der UN im Zusammenhang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) hinzuweisen. Das eigenständige Ziel der SDGs (»Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen«) zielt dabei gänzlich auf die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ab.² Neben der UN kommt auch der OECD auf internationaler Ebene eine wesentliche Rolle zu. In den letzten Jahren kam dies im Speziellen durch die Formulierung von Empfehlungen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch die OECD³ sowie in der aktuellen Entwicklung eines OECD Toolkits, der die Planung von Maßnahmen mit Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern soll, zum Ausdruck.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist darüber hinaus einer der Leitgedanken der Europäischen Union. Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben.⁴ Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.⁵ Die Europäische Union ist seitdem eine wichtige Impulsgeberin in diesem Bereich, dies kommt unter anderem in dem Strategiepapier »Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019« zum Ausdruck.⁶

»Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau«
(Art. 7 Abs. 2 B-VG)

In Österreich hat die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl in rechtlicher als auch in politischer Hinsicht Priorität. Seit 1998 ist der Gleichstellungsgrundsatz in der österreichischen Bundesverfassung verankert. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern wurde dadurch eines der Staatsziele Österreichs. Der Gleichstellungsgrundsatz spielt darüber hinaus auch in der im Jahr 2013 eingeführten wirkungsorientierten Verwaltungsführung eine wesentliche Rolle.⁷

1 Online verfügbar unter: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (abgerufen am 4.10.2017)

2 Online verfügbar unter: <https://www.bka.gv.at/entwicklungsziele-agenda-2030> (abgerufen am 4.10.2017)

3 Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm> (abgerufen am 4.10.2017)

4 Online verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=DE> (abgerufen am 4.10.2017)

5 Online verfügbar unter: http://publications.europa.eu/resource/cellar/688a7a98-3110-4ffe-a6b3-8972d8445325.0005.01/DOC_19 (abgerufen am 4.10.2017)

6 Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (abgerufen am 4.10.2017)

7 Art. 51 Abs. 8 B-VG

2 Begriffsbestimmung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf nationaler Ebene realisieren zu können, wird zuallererst ein gemeinsames Begriffsverständnis benötigt. Dabei stehen verschiedene Aspekte im Vordergrund. Auf der einen Seite sollen bereits bestehende Ungleichbehandlungen abgeschafft werden, auf der anderen Seite gilt es, die Entstehung von Ungleichbehandlungen zu verhindern. In Anbetracht dieser Aspekte wurde eine Begriffsbestimmung entwickelt, die zeitlich auch als Ziel verstanden werden kann.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

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

3 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und Wirkungsorientierung

Ein bedeutendes Instrument in der Abschaffung bestehender und der Verhinderung potentiell entstehender Ungleichbehandlungen, ist die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung. Die rechtliche Grundlage ergibt sich hierfür aus der Bundesverfassung⁸, welche die zentrale Grundlage für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Budgets in allen Gebietskörperschaften darstellt.

Im Rahmen der jährlichen Planung des Bundesvoranschlags werden pro Untergliederung maximal fünf Wirkungsziele definiert. Eines dieser Wirkungsziele muss ein Gleichstellungsziel darstellen. Diese Gleichstellungsziele werden durch Gleichstellungsmaßnahmen auf Globalbudgetebene operationalisiert. Im Anschluss daran wird die Zielerreichung evaluiert. Durch diese konsistente Vorgehensweise lässt sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Ressorts rational steuern, setzt einen permanenten Lernprozess in Gang, gewährleistet Legitimität und schafft Transparenz. Das hat zur Folge, dass die Planung und Evaluierung der Gleichstellungsziele auf Untergliederungsebene erfolgt. Somit beziehen sich die Gleichstellungsziele auch ausschließlich auf den Einflussbereich der einzelnen Ressorts und obersten Organe.

8 Art. 13 Abs. 3 B-VG, Art. 51 Abs. 8 B-VG

4 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

4.1 Relevanz, Zielsetzung und Handlungsspielraum

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern kann nur unzureichend durch Bestrebungen eines einzelnen Ressorts oder leitenden Organs verfolgt und erreicht werden. Insbesondere in Themenbereichen – wie etwa Familie und Beruf oder Arbeitsmarkt – ist das Zusammenwirken mehrerer Ressorts und oberster Organe erforderlich, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen. Aus diesem Grund wurde die Koordinierung dieser sogenannten Querschnittsmaterie in der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung des Bundeskanzleramts verankert.

Das Ziel der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist es, die seitens der einzelnen federführenden Ministerien angestrebten Wirkungen aufeinander abzustimmen, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und redundante Maßnahmen zu vermeiden. Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung bündelt für dieses anspruchsvolle Ziel das Engagement und das Knowhow der Ressorts und obersten Organe. Ein weiteres Ziel ist es, die Qualität der Wirkangaben im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern – insbesondere im Hinblick auf deren horizontale Ausrichtung – zu erhöhen.

Die Leitprinzipien der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sind: Ressorthoheit, Transparenz, Partizipation und Unterstützung. Die Koordinierung basiert demnach auf einem horizontal-partizipativen Prozess, welcher der freiwilligen Beteiligung und Ressorthoheit einen besonders hohen Stellenwert einräumt.

4.2 Modus: Themencluster und Metaindikatoren

Ausgehend von den europäischen Schwerpunkten im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (»Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015« und dessen Fortsetzung »Strategische Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019«) wurden für die Koordinierung Schwerpunktsetzungen akkordiert. Diesen Themenschwerpunkten wurden im Rahmen der Koordinierung nach inhaltlichen Anknüpfungspunkten die Gleichstellungswirkungsziele zugeordnet. Die dadurch entstandenen Themencluster machen sichtbar, in welchen Bereichen die Ressorts und obersten Organe Handlungsbedarf sehen und entsprechende Prioritäten in Form von Gleichstellungszielen gesetzt haben. Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenfassung der Gleichstellungsziele zu Themenclustern, die Sicht- und Nutzbarmachung von Synergien.

Im Jahr 2016 bestanden folgende Themencluster

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

Um die Zusammenarbeit innerhalb der Cluster weiter zu verbessern und transparenter zu gestalten, wurden und werden ressortübergreifend Bemühungen angestellt, abstrakte aber dennoch aussagekräftige Metaindikatoren zu entwickeln. Hierbei wurden die in 2015 gesetzten, ersten Schritte fortgeführt. Inzwischen können wir berichten, dass es in bereits fast jedem Themencluster zumindest einen, zwischen den Ressorts akkordierten Metaindikator gibt, woran der Fortschritt der Gleichstellung im jeweiligen Bereich gemessen werden kann.

4.3 Veranstaltungen und Aktivitäten

Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2016 hatte zum Ziel, die kontinuierliche Weiterentwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen und gleichzeitig eine Verstetigung der etablierten Prozesse zu bewirken. Die Zusammenarbeit – sowohl innerhalb der Cluster, als auch im Rahmen der Koordinierung – zeichnete sich durch eine Fortsetzung der positiven Entwicklung der Vergangenheit aus.

Im Rahmen der Koordinierungstreffen wurde die Möglichkeit zum Austausch von Erfahrungen aus der ressortinternen Gleichstellungskoordination gegeben. Die Herausforderungen, die sich in den Ressorts und obersten Organen ergeben, sind vielfältig. Auch die Auswahl von Kennzahlen zur Messbarkeit von Fortschritten bei Gleichstellungswirkungszielen sowie die (Weiter-)Entwicklung von Metaindikatoren stehen im Interesse der Vertreterinnen und Vertreter der Ressorts und obersten Organe.

Ein weiterer Schwerpunkt der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2016 war die Weiterentwicklung des Projekts Faktenatlas. Der Faktenatlas bildet Lebensrealitäten auf verschiedenen regionalen Ebenen in Österreich ab, visualisiert ausgewählte Fragestellungen in ihrer räumlichen Dimension und kommuniziert komplexe Zusammenhänge. Dadurch wird eine umfassende regionalisierte Datenbasis zu Themen, die für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Verwaltung und Politik von Interesse sind geschaffen und gleichzeitig eine Informationsplattform für die Wissenschaft und die interessierte Öffentlichkeit etabliert. Der Faktenatlas soll darüber hinaus in der Wirkungsorientierung und insbesondere in der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzt werden. So ist geplant, auch Gleichstellungsdaten regionalisiert darzustellen, um ein Bewusstsein für geschlechtsspezifische regionale Unterschiede zu schaffen.

4.4 Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt in zwei Schritten. Im ersten Schritt werden die Zielerreichungsgrade der Gleichstellungsziele und Clusterzuordnungen übersichtlich dargestellt (siehe Abbildung 2). Dies ist insbesondere in jenen Fällen interessant, in denen Gleichstellungsziele mehreren Themenclustern zugeordnet sind. Im zweiten Schritt berichten die einzelnen Themencluster über die jeweiligen Schwerpunkte der Cluster, die übergeordneten Metaindikatoren und die Fortschritte in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Zusätzlich wird angeführt, welche Ressorts und obersten Organe im jeweiligen Themencluster mitwirken.

Berücksichtigung der tatsächlichen

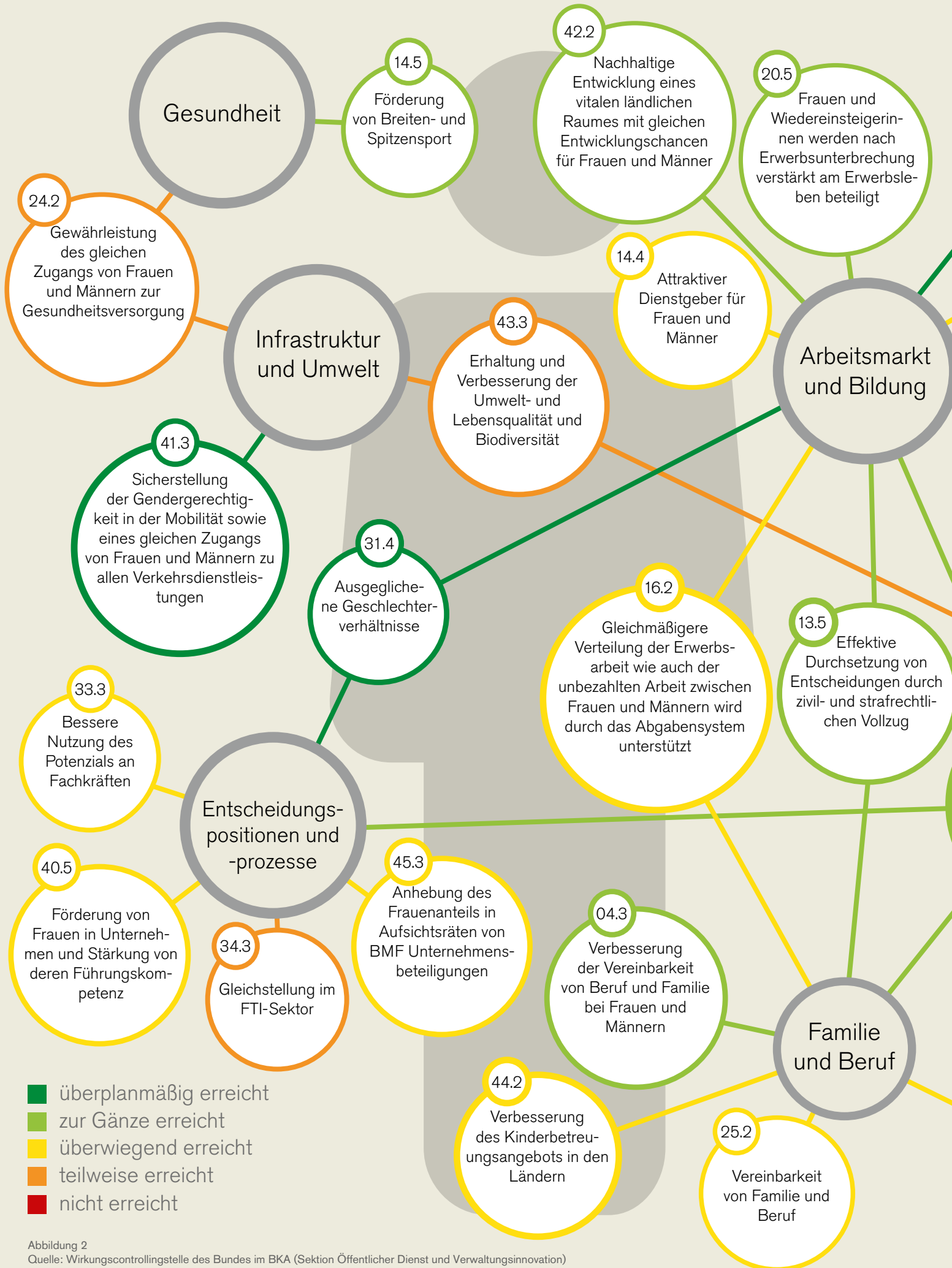
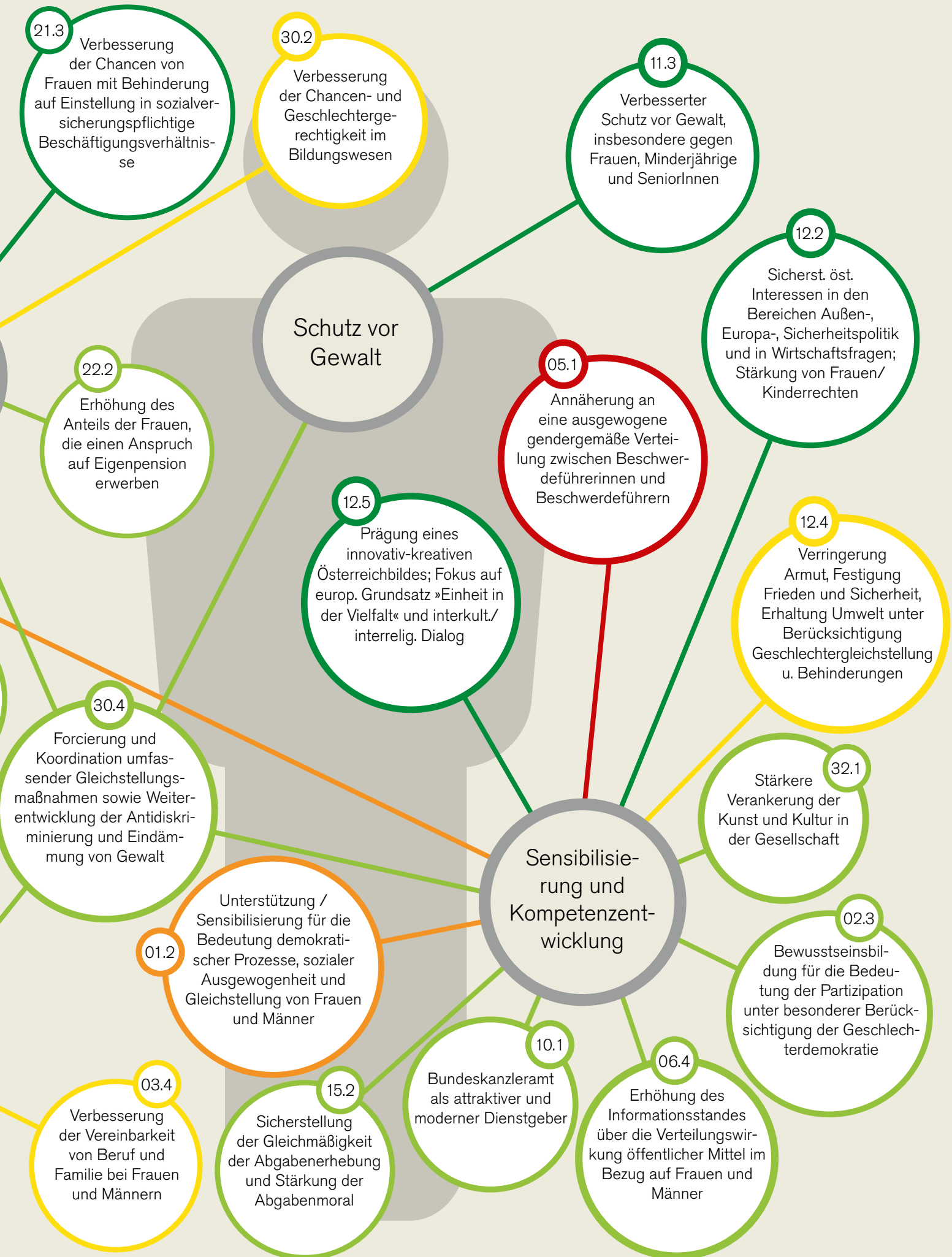


Abbildung 2

Quelle: Wirkungscontrollingstelle des Bundes im BKA (Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation)

Gleichstellung von Frauen und Männern



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

Beteiligte Ressorts und oberste Organe

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Cluster »Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung« beteiligt und verfolgen unter den besonderen Gesichtspunkten ihrer ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich »Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung«:

- Präsidentschaftskanzlei (WZ 01.2)
- Parlamentsdirektion (WZ 02.3)
- Volksanwaltschaft (WZ 05.1)
- Rechnungshof (WZ 06.4)
- Bundeskanzleramt (WZ 10.1 und 32.1)
- Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (WZ 12.2, 12.4, 12.5)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 15.2)
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (30.4)⁹
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (WZ 43.3)

5.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

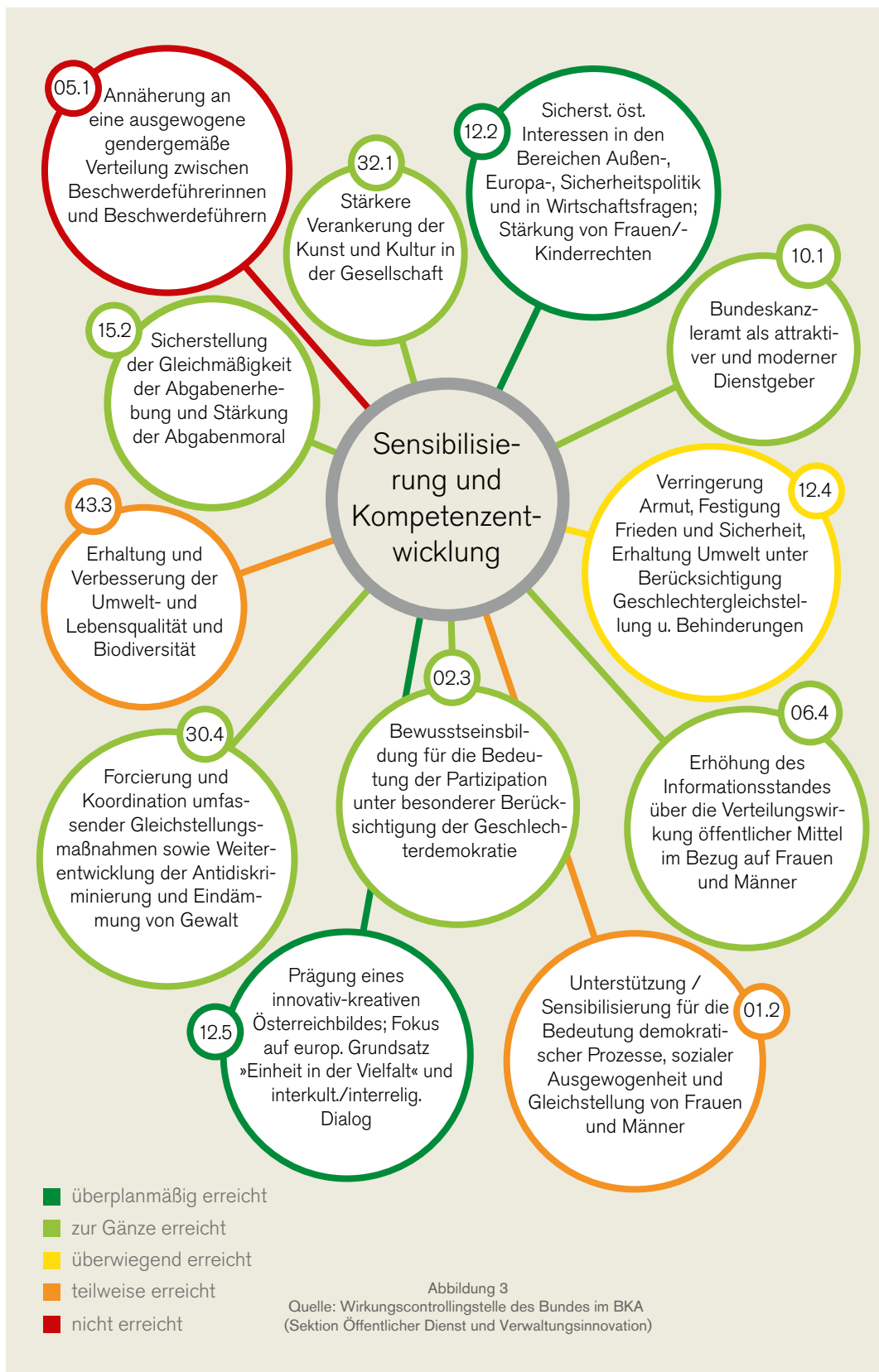
Für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung ein Querschnittsfaktor, der viele Lebensbereiche berührt. Dementsprechend vereint dieser heterogene Cluster Beiträge aus unterschiedlichen Sachgebieten und damit aus verschiedenen Ressorts und obersten Organen. Die einzelnen Wirkungsziele sind sowohl auf verwaltungsinterne als auch auf externe gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtet.

Das Gleichstellungsziel der **Parlamentsdirektion** »Förderung der Public Awareness (= Schaffung einer möglichst breiten Öffentlichkeit) für die Bedeutung der Partizipation in einer Demokratie unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie« soll eine langfristige Verankerung gleichberechtigter Partizipation und Repräsentation beider Geschlechter in demokratischen Gesellschaften unterstützen. Erreicht werden soll dies durch eine Schwerpunktsetzung bei der Erhöhung des Genderbewusstseins im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung, insbesondere beim Bildungsangebot für Kinder und Jugendliche in der Demokratiewerkstatt.

Die **Volksanwaltschaft** hat grundsätzlich keine Steuerungsmöglichkeit der Beschwerdegründe und der beschwerdeführenden Menschen. Dessen ungeachtet bemüht sich die Volksanwaltschaft insbesondere in Fällen, denen eine übergeordnete Bedeutung zukommt – also über den Einzelfall hinausgehende Wirkung besitzen – eine Annäherung an eine ausgewogene, gendergemäße Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern zu erreichen.

Der **Rechnungshof** führte in den Jahren 2015 und 2016 einige Gebarungsüberprüfungen mit Gleichstellungsaspekten durch, die jedoch erst im Jahr 2017 veröffentlicht werden. Im ersten Halbjahr 2016 widmete er zudem der Erstellung des Positionspapiers für eine nachhaltige

⁹ Das Wirkungsziel 30.04 wird aufgrund der erfolgten Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl. I Nr. 49/2016) nunmehr in der Untergliederung 24 (Gesundheit und Frauen) anstelle der Untergliederung 30 (Bildung) ausgewiesen.



Entwicklung Österreichs einen hohen Ressourceneinsatz. Darin behandelte er die Themen Gleichstellung und Diversität umfassend und war bestrebt, alle von ihm jemals im Rahmen von Gebarungüberprüfungen aufgezeigten relevanten Gleichstellungsaspekten im Überblick darzustellen und daraus allgemeine Aussagen und Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Das **Bundeskanzleramt** leistet auf mehreren Ebenen Beiträge zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung, insbesondere in seiner ressortübergreifenden Koordinationsfunktion – etwa durch die zentrale Koordination der Gleichstellung in der Wirkungsorientierung, die bundesweite Personalsteuerung einschließlich des Berichtswesens anhand genderspezifischer Kennzahlen, das Cross-Mentoring als speziell auf Frauen zugeschnittenes Entwicklungsprogramm, Seminare zu Gleichstellungsfragen an der Verwaltungsakademie des Bundes und legislative Maßnahmen zur Forcierung der Chancengleichheit der Geschlechter im Dienstrecht. Weiters im Bereich Kunst- und Kulturförderung durch einen auf Chancengleichheit der Geschlechter ausgerichteten Zugang zu allen Stipendienprogrammen und Förderungsmaßnahmen, durch eine gendergerechte Verteilung von Förderungen, durch eine nach Geschlechtern ausgewogene Bestellung von Beiräten und Jurys sowie durch die Durchführung von Mentoring-Programmen für Künstlerinnen. Letztlich innerorganisatorisch, indem die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der wirkungsorientierten Personalsteuerung berücksichtigt wird, z. B. Ausbildungstage, Teilzeitbeschäftigungsquote und Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen.

Das **Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres** verfolgt als wichtigste Ziele die Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern auf bilateralen Ebene sowie im Rahmen der Mitgliedschaft in internationalen Organisationen; die Nachhaltige Verringerung der Armut, insbesondere unter Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie den Bedürfnissen von Kindern und Menschen mit Behinderung und den sektoriellen Schwerpunkt »Frauen in Kunst und Wissenschaft« im Bereich der Auslandskulturpolitik unter Beachtung der Gleichstellung im Rahmen der Präsentation von Künstlerinnen und Künstlern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Ausland.

Das **Bundesministerium für Finanzen** verfolgt mit dem Wirkungsziel »Sicherstellung der Gleichmäßigkeit der Abgabenerhebung und Stärkung der Abgabemoral« hinsichtlich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern unter anderem die Weiterentwicklung von Good Governance Initiativen (insbesondere Entwicklung und Ausbau von Netzwerken mit anderen Verwaltungen, Interessenvertretungen, der Bevölkerung und Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen von Steuerzahlerinnen).

Das **Bundesministerium für Gesundheit und Frauen** hat die Forcierung und die Koordination umfassender Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und die Eindämmung von Gewalt im Fokus.

Das **Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (UG 43)** misst der Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Umwelt besondere Bedeutung bei. Bei der Qualität der Umwelt und im Besonderen beim Zustand des Klimas gibt es eine unterschiedliche Betroffenheit von Männern und Frauen. Um unsere Umwelt und unser Klima intakt zu halten, braucht es eine andere Form des Wirtschaftens, die auf die planetaren Grenzen Rücksicht nimmt. Die Stärkung der Rolle der Frauen, in dem dafür notwendigen Transformationsprozess wie etwa in den zentralen Bereichen der Energiewirtschaft oder des Klimaschutzes, ist hier ein Ziel.

5.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Dem Cluster »Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung« sind in Summe elf Wirkungsziele zugeordnet. Aufgrund der äußerst heterogenen Schwerpunkte der einzelnen Ressorts und obersten Organe zur Gleichstellungsthematik wie im vorigen Kapitel dargestellt, bedarf die Definition gemeinsamer Metaindikatoren einer umfassenden Koordinierung und Vorbereitung. Die Implementierung möglicher Metaindikatoren wird daher für den Bericht zur Wirkungsorientierung 2017 angestrebt.

5.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Parlamentsdirektion:

Chancengleichheit ist ein grundlegender Baustein des demokratischen Miteinanders, daher liegt bei den Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung ein inhaltlicher Schwerpunkt auf der Gleichstellung von Frauen und Männern. Da dabei auch der Besetzung von Podien eine Signalwirkung zukommt, wird besonderer Wert darauf gelegt, bei Veranstaltungen Frauen als Referentinnen zu gewinnen, um auch hier Geschlechterparität zu erreichen.

Volksanwaltschaft:

Im Jahr 2016 wurden bei den eingeleiteten Prüfverfahren 30 % Frauen als Beschwerdeführerinnen und 60 % männliche Beschwerdeführer registriert. 10 % wurden von sonstigen Personen eingebracht. Frauen dürften oftmals davor zurückscheuen, sich bei erlittenem Unrecht und erlebter Diskriminierung zur Wehr zu setzen und an Beschwerdestellen zu wenden. Die Volksanwaltschaft wird weiter intensiv versuchen, dem entgegenzuwirken.

Rechnungshof:

Der »Allgemeine Einkommensbericht 2016« (Reihe Einkommen 2016/1) des Rechnungshofes zeigt, dass es noch immer beträchtliche Einkommensunterschiede gibt. Ein Teil der Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern lässt sich zwar auf die Teilzeitarbeit der Frauen zurückführen, aber auch wenn nur ganzjährig Vollbeschäftigte verglichen werden, erreicht der Median des Bruttojahreseinkommens der Frauen nur 83 % des mittleren Männereinkommens. In einigen Gebarungsprüfungen stellte der Rechnungshof fest, dass fundierte genderdisaggregierte Datengrundlagen fehlten und somit nicht sicher gestellt war, dass sämtliche relevante Gender Gaps evident waren und Gegensteuerungsmaßnahmen ergriffen wurden. Zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist der Rechnungshof bestrebt, Bereiche aufzuzeigen, in denen es noch immer Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern gibt, um Bewusstsein dafür zu schaffen und die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

Bundeskanzleramt:

Ab dem Bundesvoranschlag 2016 stellt eines der Gleichstellungsziele des Bundeskanzleramts auf die organisationsinterne Chancengleichheit der Geschlechter ab. Während im Bundesvoranschlag 2016 nur eine Gleichstellungskennzahl enthalten war (Kennzahl 10.1.4, Frauenquote in den jeweils höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen), wurden im Bundesvoranschlag 2017 zwei weitere Kennzahlen durch ein geschlechtsspezifisches Messsystem zu Gleichstellungskennzahlen ausgebaut (Kennzahl 10.1.2, Ausbildungstage und Kennzahl 10.1.3, Teilzeitbeschäftigungsquote). Darüber hinaus wurde im Bundesvoranschlag 2017 ein weiteres Wirkungsziel, welches auf den Nutzen der Koordinierungsleistungen des Bundeskanzleramts abstellt, zum Gleichstellungsziel ausgebaut. Der Gender- und Diversitätsatlas, welcher im Rahmen der zentralen Koordination der Gleichstellung in der Wirkungsorientierung weiterentwickelt wird (siehe Bundesvoranschlag 2017, UG 10, Maßnahme 4 zum Globalbudget 10.01), soll als evidenzbasierte Grundlage zur Abstimmung kohärenter Gleichstellungs- und Diversitätsziele dienen. Im Bereich Kunst und Kultur haben sich bei der Gestaltung der Messgrößen

2016 gegenüber 2015 keine wesentlichen Änderungen ergeben. Eine detaillierte Darstellung des jeweiligen Zielerreichungsgrads bzw. Fortschritts erfolgt im Rahmen der jährlichen Kunst- und Kulturberichtslegung sowie im Zuge der Evaluierung der Wirkungsziele.

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres:

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele erfolgte durch Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung beim Einbringen bzw. der Förderung des Zustandekommens von internationalen Initiativen (z. B. Resolutionen, Entscheidungen, Erklärungen, Schlussfolgerungen, Leitlinien, Richtlinien, Verordnungen) und der Organisation von Veranstaltungen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern, auf bilateraler Ebene sowie im Rahmen der Mitgliedschaft in internationalen Organisationen (Vereinte Nationen, OSZE, Europarat etc.) und der EU, beim Ausbau von Gender Expertise bei Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des höheren auswärtigen Dienstes sowie in den Kooperationsbüros der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA), der systematischen Verankerung der Dimension Gleichstellung in strategischen Dokumenten und Projekten und Programmen der OEZA und der Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA sowie im Bereich der Auslandskultur durch Propagierung von Frauenthemen sowie der Beachtung der Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Auslandskulturprojekten.

Bundesministerium für Finanzen:

Aufgrund der Implementierung eines neuen Wirkungsziels in der UG 15 wird das Gleichstellungsziel »Sicherstellung der Gleichmäßigkeit der Abgabenerhebung und Stärkung der Abgabemoral« ab dem BFG 2017 nicht mehr als Gleichstellungsziel gem. § 4 (3) Angaben zur Wirkungsorientierung-VO ausgewiesen.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ist bestrebt, mit folgenden Maßnahmen einen Beitrag zur Gleichstellung zu leisten:

Zum fachlichen Austausch, zur kompakten Information und zur Vernetzung finden in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen der Reihe »Gleichstellung im Gespräch«¹⁰ statt. Die Veranstaltungsreihe befasst sich vor allem mit dem Thema Gleichstellung von Geschlechtern in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihr persönliches und berufliches Entfaltungspotential in einer Gesellschaft.

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Initiativen und Projekte rund um Gender Mainstreaming gesetzt mit dem Ziel die Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben. Die Datenbank Gender-Projekte (www.imag-gmb.at) gibt einen Überblick über die Gleichstellungsvorhaben in Ministerien, Bundesländern, Städten und Gemeinden.

Der Gender Budgeting Blog (blog.imag-gendermainstreaming.at) verfolgt das Ziel, die Gender Budgeting Thematik leicht verständlich mittels Beiträgen von Expertinnen und Experten, Videos, interessanten Links etc. zu gestalten und zur allgemeinen Bewusstseinsbildung öffentlich verfügbar zu machen.

10 Online verfügbar unter: <http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0609> (abgerufen am 4.10.2017)

Im vierteljährlich erscheinenden Gender Mainstreaming-Newsletter¹¹ werden aktuelle Themen behandelt, Veranstaltungsberichte geschrieben und Gespräche mit Fachleuten geführt.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft:

Zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen wurden im Jahr 2016 weitere Schritte im Rahmen der Diskussion zur notwendigen gesellschaftlichen Transformation auf der Wachstum im Wandel-Konferenz im Februar 2016 gesetzt: Generell wurde auf ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern im inhaltlich gestaltenden Organisationsteam, bei den Rednerinnen und Rednern sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern geachtet. Im Speziellen wurde auf der Konferenz der Workshop »Gleiche Chancen = mehr Energie!« zur Rolle der Frauen in der (noch immer eher männerdominierten) Energiewirtschaft organisiert. Die Ergebnisse dieses Workshops flossen in eine Studie über die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche ein. Mit der Studie erfolgte durch den direkten Kontakt einerseits eine Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung in den Energieunternehmen. Andererseits wurde eine Datengrundlage zur Beobachtung der zukünftigen Entwicklung geschaffen.

Ab dem Jahr 2017 gibt es im BMLFUW für die UG 43 ein neues Gleichstellungsziel, in dem es konkret um die Stärkung der Rolle der Frau im Klimaschutz geht.

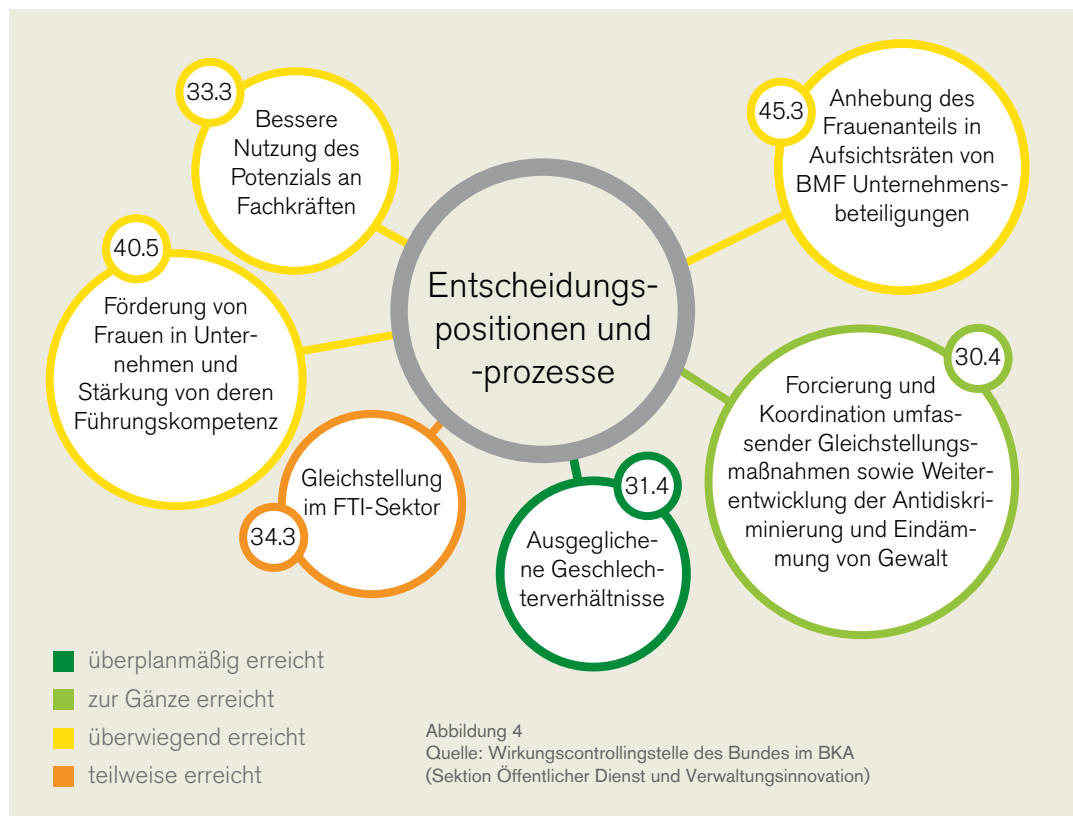
11 Online verfügbar unter: <http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0611>
(abgerufen am 4.10.2017)

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

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Cluster »Gleichstellung in Entscheidungspositionen und -prozessen« beteiligt und verfolgen unter den besonderen Gesichtspunkten ihrer ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen:

- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (WZ 30.4)¹²
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (WZ 31.4, WZ 33.3, WZ 40.5)
- Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (WZ 34.3)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 45.3)



6.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Geschlechterparitär besetzte Entscheidungsgremien tragen zu geschlechtergerechten Entscheidungsprozessen bei, in denen das Potential beider Geschlechter bei strategischen und institutionellen Entscheidungen wie auch bei der gesamtinstitutionellen Entwicklung berücksichtigt und genutzt wird. Dies eröffnet auch Frauen den Zugang zu einflussreichen Positionen und

12 Das Wirkungsziel 30.04 wird aufgrund der erfolgten Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl. I Nr. 49/2016) nunmehr in der Untergliederung 24 (Gesundheit und Frauen) anstelle der Untergliederung 30 (Bildung) ausgewiesen.

ermöglicht die Vertretung beider Geschlechter entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung. Geschlechterparität verhilft der jeweiligen Institution zu mehr Diversität und damit zu einem höheren Kreativitäts- und Innovationspotential. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Role Models für junge Frauen, die ebenso eine berufliche Karriere anstreben.

Sowohl die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen als auch die vermehrte Partizipation von Frauen in Entscheidungsgremien führen mittelfristig auch zu einer erhöhten Repräsentanz von Frauen in höher bezahlten Positionen und damit zu einer Verringerung des Gender Pay Gap.

In Österreich betrug der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der Top 200 Unternehmen 2017 7,2 %, in Aufsichtsräten derselben Unternehmen lag er 2017 bei 18,1 %.¹³ Diese Zahlen belegen die deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen und Führungspositionen in privatwirtschaftlichen Unternehmen. An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund der verpflichtenden Geltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) mit seinem Frauenförderungsgebot¹⁴ weniger ausgeprägt, aber noch immer vorhanden.¹⁵

Um die Vorbildwirkung des Bundes zu unterstreichen und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen zu erhöhen, hat sich die Bundesregierung bereits am 15. März 2011 per Ministerratsbeschluss¹⁶ verpflichtet, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist, auf 35 % zu erhöhen, und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen.

Dieser Vorbildwirkung folgend, wurde im Juni 2017 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) vom Nationalrat beschlossen, mit dem ab 1. Jänner 2018 börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten verpflichtet werden, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30 % für beide Geschlechter einzuhalten. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben davon unberührt, dementsprechend ist die Quote mittels Neubestellungen zu erreichen. Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoß gegen die Geschlechterquote nichtig. Diese Regelung betrifft etwa 200 Unternehmen österreichweit.¹⁷

Die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien im Bereich der Forschung (Forschungs- und Entwicklungskommissionen, Vorstände, Ausschüsse, Versammlungen sowie Räte, die in der Regel ein hohes Maß an Entscheidungsbefugnis haben) ist im europäischen Vergleich sehr positiv: In Österreich liegt der Frauenanteil in solchen Gremien bei 38 %, Leitungsfunktionen dieser Gremien sind 2014 mit 27 % Frauen besetzt (Vergleich EU-28: 28 % Mitglieder, 22 % Leitungsfunktionen).¹⁸ Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der (Grundlagen-) Forschung (Grade-A-Positionen) hat sich Österreich mittlerweile dem EU-28

13 vergleichsweise Spitzer, Sonja und Wieser, Christina (2017). Frauen.Management.Report. Arbeiterkammer Wien.

14 § 11 B-GlBG. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, wo sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50 % beträgt.

15 Zum Vergleich die Situation an öffentlichen Universitäten, für die das B-GlBG anzuwenden ist: Im Äquivalent zu den Geschäftsführungen in Unternehmen, nämlich den universitären Rektoraten, lag der Frauenanteil 2016 bei 47,9 %. Im Äquivalent zu den Aufsichtsräten in Unternehmen, den Universitätsräten, lag der Frauenanteil 2016 bei 48,9 %, Geschlechterparität ist also faktisch fast erreicht.

16 Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/5/8/6/CH1557/CMS1470998798481/ministerratsvortrag_final11__26041.pdf (abgerufen am 4.10.2017)

17 Online verfügbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00509/index.shtml (abgerufen am 4.10.2017)

18 vergleichsweise Europäische Union (2015). She figures. S. 143 (Daten in Österreich auf Basis der F&E-Erhebung)

Schnitt von 20,9 % angenähert und liegt bei 20,3 % (2013).¹⁹ Der Frauenanteil in Grade-A-Führungspositionen beim kollektivvertraglich an öffentlichen Universitäten angestellten Forschungspersonal lag im Jahr 2016 bei 26,4 %. Der Glasdecken-Index misst die relevante Chance von Frauen gegenüber Männern in die Führungsetagen aufzusteigen. Ein Wert von 1 zeigt gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer an. Je größer der Wert über 1, desto geringer sind die Aufstiegschancen in Führungspositionen von Frauen gegenüber Männern. Der Glasdecken-Index in diesem Bereich zeigt mit 1,53 (2016) somit nach wie vor eine vorhandene »gläserne« Decke für Frauen auf.²⁰

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2015 bei 27 % (Kopfzahl), im Jahr 2013 waren es 25 %. Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen nach wie vor gering. Der Glasdecken-Index ist im Jahr 2015 bei 1,7 (2013: 1,9) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt bei 10 % (2013: 10 %).²¹

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Bereich liegt im Jahr 2015 in Österreich bei 29,5 %.

Im Unternehmenssektor liegt der Frauenanteil im Jahr 2015 in Österreich bei 18,6 %. Im internationalen Vergleich (EU-28) liegt Österreich somit unter dem EU-28-Durchschnitt.

Da die Zielsetzungen im nachfolgenden Kapitel eng mit jenen des Clusters »Arbeitsmarkt und Bildung« verbunden sind, wird hier auch auf die Bedeutung der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren für die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt hingewiesen.

6.2 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 Bezug zum Anteil der Frauen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen (Grade A)²².

$$\text{GDI} = \frac{\text{Anteil der Frauen beim wissensch./künstlerischen Personal (Grade A, B, C)}}{\text{Anteil der Frauen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen (Grade A)}}$$

19 vergleichsweise Europäische Union (2015). She figures. S. 131 (Daten in Österreich auf Basis der F&E-Erhebung) Grade A Positions Österreich: Universitätsprofessorin bzw. Universitätsprofessor, Stiftungsprofessorin bzw. Stiftungsprofessor, Gastprofessorin bzw. Gastprofessor nur mit F&E-Tätigkeit, Emeritierte Universitätsprofessorin bzw. Emeritierter Universitätsprofessor und Professorin bzw. Professor im Ruhestand nur mit F&E-Tätigkeit.

20 Auswertung BMWFW, auf Basis der Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3 Frauenquote in Kollegialorganen, 2017 (noch nicht öffentlich aufrufbar).

21 Zusammenstellung und Erhebung im Auftrag des bmvit von der Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbh, Online verfügbar unter: http://www.femtech.at/sites/default/files/JR_FEMtech_daten_auf%20einen_blick_2017_final.pdf (abgerufen am 4.10.2017)

22 Für die öffentlichen Universitäten gehen als Grade-A-Personal nur unterschiedliche Professorinnen- bzw. 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.

Mit Hilfe dieses Indikators können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich sowie der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung gezogen werden. Für die öffentlichen Universitäten fließt der Glasdecken-Index für kollektivvertragliches Forschungspersonal im Wintersemester 2016 ein, für den außeruniversitären Forschungsbereich der Glasdecken-Index des Jahres 2015²³ – dies sind jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen.²⁴ Da aus den öffentlichen Universitäten rund sechs Mal mehr Personal in die Indikatorberechnung eingeht als für den außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 6:1 gewählt. Der Indexwert 1 entspricht gleichen Aufstiegschancen für beide Geschlechter, Werte >1 zeigen dabei eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Glasdecken-Index: Stand 2016

GDI öffentliche Universitäten 2016	GDI außeruniversitäre Forschung 2015	Glasdecken-Index gesamt (Gewichtung 6:1)
1,53	1,7	1,55

Metaindikator 2 (UG 30, 40, 45): Frauen in Aufsichtsgremien, an denen der Bund mit 50 Prozent und mehr beteiligt ist

Die Bundesregierung hat sich mittels Ministerratsbeschluss vom 15. März 2011 verpflichtet, in den Unternehmen an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist, die Frauenquote am Bundesanteil im jeweiligen Aufsichtsgremium, bis 31. Dezember 2013 auf 25 % und bis 31. Dezember 2018 auf 35 % anzuheben. Der Status der Umsetzung wird jährlich überprüft und im Rahmen eines gemeinsamen Fortschrittsberichts der Ministerinnen und Minister für Frauen- und Wirtschaftsangelegenheiten dem Ministerrat vorgelegt. Dieser Beschluss stellt somit einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar. Mit dem Indikator wird in Summe der Frauenanteil (2016) der 56 betroffenen Unternehmen gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsmitgliedern abgebildet. Derzeit wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BMWFW, des BMF und des BMGF dargestellt.

6.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Gemäß Fortschrittsbericht über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen vom März 2017 betrug der gesamte Frauenanteil im Jahr 2016 40,3 %. Seit 2011 stieg der Anteil von 26 % um über 14 Prozentpunkte an.²⁵

Im Jahr 2016 waren insgesamt 119 der 295 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 56 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 23

23 Der Berechnung des Glasdecken-Indexes 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. Daher wurde der Anteil an Wissenschaftlerinnen auf der Führungsebene (FKV Beschäftigungsgruppen I,H) in Relation zum Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen (FKV Beschäftigungsgruppen D,E,F,G,H,I) gesetzt.

24 Dies liegt an den unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen zur Erhebung der Verwendung des jeweiligen wissenschaftlichen/(künstlerischen) Personals: Für die öffentlichen Universitäten werden die Daten jährlich auf Basis der BidokVUni (BGBl. II Nr. 69/2017) erhoben, für den außeruniversitären Bereich nur zweijährlich auf Basis der F&E-Statistik-Verordnung (BGBl. II Nr. 150/2008).

25 vergleichsweise BMWFW und BMGF (2017). Fortschrittsbericht 2017 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/5/8/6/CH1557/CMS1470998798481/vortrag_fortschrittsbericht_2017.pdf (abgerufen am 4.10.2017)

(das entspricht 41,1 %) Frauen. Damit lagen die Neubestellungen – wie auch in den Vorjahren²⁶ – über der Selbstverpflichtung. Insgesamt steigen die Frauenanteile wie auch die Anzahl der Unternehmen, die die Zielvorgabe für 2018 bereits erreichen, deutlich und kontinuierlich an. Im Jahr 2016 erfüllten bereits 31 Unternehmen die Zielvorgabe von 35 %, davon erreichten 24 Unternehmen bereits 50 % oder mehr (2011: 12 Unternehmen). Weitere 17 Unternehmen wiesen einen Frauenanteil von mindestens 25 % auf. Acht Unternehmen erfüllten die Zielvorgabe von 25 % für 2013 noch nicht; 2011 waren dies noch 28 Unternehmen.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass erste Schritte in Richtung der Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsratsfunktionen in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von 50 % und darüber, erfolgreich gesetzt wurden. Deutlich wird aber auch, dass zur Erreichung einer Geschlechterparität in Aufsichtsgremien von Unternehmen weitere Schritte und Anstrengungen sowie fortgesetzte Bemühungen der Bundesregierung notwendig sind.

Berichtszeitraum	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Durchschnitts-Bundes-Frauenquote in staatsnahen Unternehmen	26,0 %	33,0 %	36,0 %	37,0 %	38,0 %	40,3 %
Frauenanteil unter Neubestellungen	39,0 %	53,0 %	49,0 %	36,0 %	34,5 %	41,1 %
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56

Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2017

In der Privatwirtschaft sind – auch mangels fehlender verbindlicher Zielvorgaben – die Fortschritte bisher weniger deutlich ausgefallen, insbesondere auch was Geschlechterparität in Vorstandsgremien betrifft. Das kürzlich beschlossene GFMA-G soll dazu beitragen, auch in börsennotierten und großen Unternehmen eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten zu erreichen.

Frauenanteil/Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aufsichtsrat Top 200	10,3 %	11,2 %	13,4 %	13,9 %	16,2 %	17,7 %	18,1 %
Vorstand / Geschäftsführung Top 200	4,4 %	5,1 %	5,6 %	5,6 %	5,9 %	7,2 %	7,2 %
Aufsichtsrat Börsennotierte			11,6 %	12,0 %	16,0 %	17,4 %	16,1 %
Vorstand/ Geschäftsführung Börsennotierte			3,3 %	3,1 %	5,8 %	4,0 %	3,9 %

Quelle: Frauen.Management.Index der Arbeiterkammer 2017, 2015, 2014; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn

Die explizite Festlegung der Anhebung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist, als Wirkungsziel der UG 45 (Bundesvermögen) zielt darauf ab, die Rahmenbedingungen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten sicherzustellen. Zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien er-

26 vergleichsweise BMBF (2015). Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen. Berichtszeitraum 2013–2014. Kapitel 2.4.

folgt im BMF ein Monitoring der aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden. Im Zuge von Nominierungen von Vertreterinnen und Vertretern des BMF wird besonderes Augenmerk auf eine Erhöhung der Frauenquote gelegt.

Darüber hinaus setzt der Bund²⁷, unterstützt durch die Frauenförderpläne und Maßnahmen der einzelnen Ressorts²⁸, seine Bemühungen fort, die Anteile der von Frauen besetzten Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen.²⁹

An den öffentlichen Universitäten konnte in den letzten Jahren unterstützt durch eine gesetzliche 50 %-Frauenquote³⁰ in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2016: 47,9 % Frauenanteil³¹) sowie dem Universitätsrat (2016: 48,9 % Frauenanteil³²) und damit auch in wichtigen Entscheidungsprozessen annähernd Geschlechterparität erreicht werden.

Besonders erfreulich und bemerkenswert sind diese Fortschritte bei der Frauenpräsenz in Rektoraten, da diese für die Profilbildung der Universitäten und deren Positionierung im Europäischen Hochschulraum (haupt-)verantwortlich sind, zudem mit umfangreichen Budget- sowie Personalauswahlrechten ausgestattet³³ und daher als Äquivalent zum Vorstand/der Geschäftsführung von privatwirtschaftlichen Unternehmen zu betrachten sind. So gab es vor zehn Jahren noch keine einzige Rektorin an öffentlichen Universitäten, 2016 wurden bereits acht von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet.³⁴

Durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führende Positionen im privatwirtschaftlichen Sektor u. a. bei der Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern intendiert das Wirtschaftsressort diesen Sektor auf die dadurch erzielbaren positiven ökonomischen Effekte aufmerksam zu machen. Neben einem Monitoring wird die Zielerreichung 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 und bereitet sie durch eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und durch die Vermittlung von spezifischem rechtlichen und wirtschaftlichen Fachwissen vor.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Anstrengungen ist die Etablierung einer öffentlich zugänglichen Datenbank für Aufsichtsrätinnen (www.aufsichtsratin.at). Damit sollen zum einen die Absolventinnen von Zukunft.Frauen sichtbar gemacht werden. Zum anderen können sich auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, ebenfalls in dieser Datenbank

27 vergleichsweise BKA und BMGF (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes.
Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsberichte/Gleichbehandlungsberichte_des_Bundes (abgerufen am 4.10.2017)

28 vergleichsweise Frauenförderpläne im Bundesdienst
Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Frauenfoerderplaene/ (abgerufen am 4.10.2017)

29 vergleichsweise BKA und BMGF (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes.
Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsberichte/Gleichbehandlungsberichte_des_Bundes (abgerufen am 4.10.2017)

30 vergleichsweise § 20a UG idF BGBl. I Nr. 11/2017

31 vergleichsweise BMWFW, uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2016
Online verfügbar unter: <https://suasprod.noc-science.at/XLCubedWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=009+wissensbilanzen+universit%u00e4ten%2f001+intellektuelles+verm%u00f6gen+-+humankapital%2f005+1-a-3+frauenquote+in+kollegialorganen.xml&ctoolbar=true> (abgerufen am 4.10.2017)

32 vergleichsweise ebenda

33 vergleichsweise § 22 UG idF BGBl. I Nr. 11/2017

34 vergleichsweise ebenda

registrieren wodurch die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen erleichtert wird.

Im Bereich der angewandten und wirtschaftsorientierten Forschung, Technologie und Innovation sind die Wirkungsziele hinsichtlich der Steigerung der Zahl der Beschäftigten mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils von Frauen und der besseren Nutzung des damit vorhandenen Potentials an Fachkräften handlungsleitend.

Insgesamt zeigt sich bei den Monitoringdaten der Beschäftigten in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich ein positiver Trend in Richtung einer höheren Partizipation von Frauen. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ist im außeruniversitären Sektor von 25 % im Jahr 2013 auf 27 % im Jahr 2015 gestiegen. Die außeruniversitären Einrichtungen sind weiterhin bemüht, Frauen zu rekrutieren und damit auch bis dato erfolgreich.

Die Zielerreichung wird durch folgende Maßnahmen unterstützt bzw. aktiv forciert:

- Gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für Forschung und Innovation sowie für Frauen im Bereich FTI.
- Nutzung der Erkenntnisse aus den Programmen w-fORTE und Laura Bassi Centres bei der Weiterentwicklung von Förderprogrammen.
- Gezielte Aktivitäten zur Sichtbarmachung und Sensibilisierung von Frauen im Bereich FTI im Rahmen der Initiative FEMtech. Förderformate, die für Schülerinnen bzw. Studentinnen konzipiert wurden und Förderungen für Unterstützung von Frauenkarrieren im Rahmen des Förderschwerpunktes Talente werden angeboten.
- Anhebung der Beurteilungen durch Frauen bei Juryierung von Projekten der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) auf 10 % bei Förderausschreibungen über alle thematischen Ausschreibungen hinweg.
- Steigerung der Projektleiterinnen in geförderten Projekten (der FFG).

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016
Projektleiterinnen an geförderten FFG Projekten	25 %	27 %	27,5 %	27,3 %	25 %

Erfolge zeigen sich in der Steigerung bzw. Etablierung des Anteils von Frauen als Projektleiterinnen bei den von der FFG geförderten Projekten.

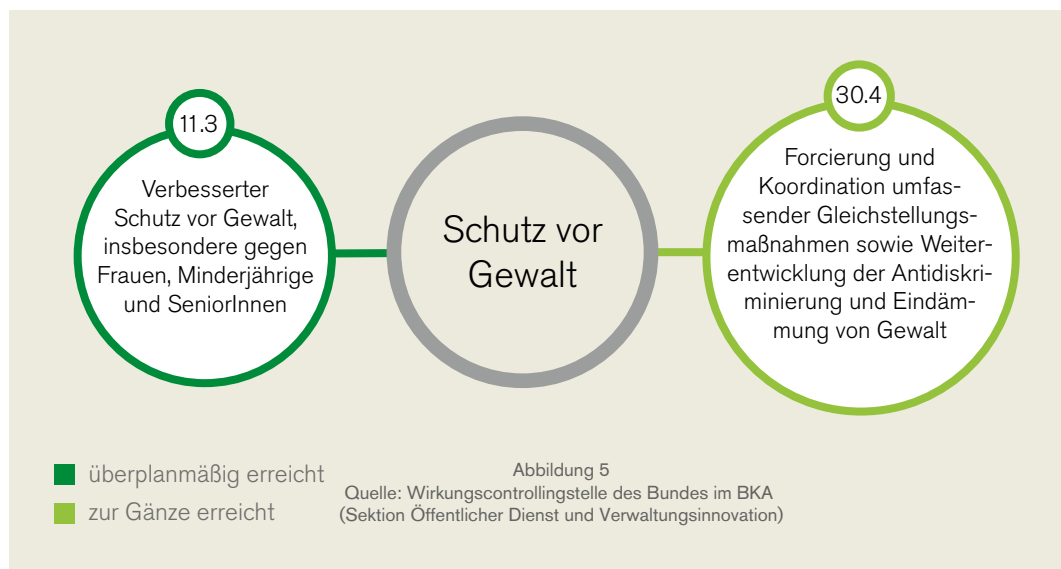
Die Implementierung expliziter Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen zeigen in die richtige Richtung, es ist jedoch noch ein weiter Weg zur Zielerreichung zu beschreiten.

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

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Cluster »Schutz vor Gewalt« beteiligt und verfolgen unter den besonderen Gesichtspunkten ihrer ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich »Schutz vor Gewalt«:

- Bundesministerium für Inneres (WZ 11.3)
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (WZ 30.4)³⁵



7.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, in allen Altersgruppen und in den verschiedensten Ausprägungen auf. Am häufigsten erleben Frauen Gewalt in ihrer Familie, 90 % aller Gewalttaten werden nach Schätzungen der Polizei in der Familie und im sozialen Nahraum ausgeübt. Die Dunkelziffer bei familiärer Gewalt ist sehr hoch, Forschungsergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass jede fünfte Frau bereits Gewalt in einer Beziehung erlebt hat.

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.

Gleichzeitig wurde sukzessive ein flächendeckendes Netz von Opferschutzeinrichtungen aufgebaut, die aktiv auf die Opfer zugehen und ihnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung anbieten.

³⁵ Das Wirkungsziel 30.04 wird aufgrund der erfolgten Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl. I Nr. 49/2016) nunmehr in der Untergliederung 24 (Gesundheit und Frauen) anstelle der Untergliederung 30 (Bildung) ausgewiesen.

Gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz wurden seitens des Bundesministeriums für Inneres und des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen mittlerweile Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt und beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Es sind dies die Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, in Wien die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und in Vorarlberg die IfS-Gewaltschutzstelle Vorarlberg.

Die Auswertung der jährlichen Tätigkeitsberichte zeigt, dass circa 85 % der Klientinnen und Klienten weiblich, circa 90 % der Gefährderinnen und Gefährder («Täterinnen und Täter») hingegen männlichen Geschlechts sind (Zahlen für 2016). Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen den Bedarf, 2016 wurden österreichweit 17.682 Klientinnen und Klienten betreut. Darüber hinaus wird die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel ebenfalls gemeinsam finanziert. 2016 wurden 242 Frauen umfassend betreut.

Die Verträge des Bundesministeriums für Inneres und des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen mit den angeführten Opferschutzeinrichtungen sehen eine gleichzeitige Finanzierung der beiden Ressorts vor. 2016 wurden jeweils circa 4 Millionen Euro aufgewendet.

7.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

Als Metaindikator wurde die Betreuungsquote bei den angeführten Opferschutzeinrichtungen ausgewählt. Diese gibt Auskunft darüber, ob all jene von Gewalt betroffenen Frauen auch tatsächlich von den Gewaltschutzzentren bzw. der Interventionsstelle aufgenommen und betreut wurden. Ziel ist es Abweisungen auszuschließen und die Aufnahme sicherzustellen. So wurden 100 % jener Frauen, die sich an die Opferschutzeinrichtungen 2016 wie auch in den Vorjahren gewandt haben, auch betreut.

Darüber hinaus wurden Überlegungen angestellt, die Messung von Gewalt als Metaindikator heranzuziehen. Die Messung von Gewalt bedarf neben quantitativen Daten auch qualitativer Studien; wissenschaftliche Studien sind begleitend nötig, auch um Zahlen korrekt interpretieren zu können. Regelmäßige Wiederholungen und die Erstellung von Zeitreihen lassen – in Kombination mit der Befragung von Opfern und Expertinnen und Experten – indirekt Schlüsse über die Wirksamkeit getroffener Maßnahmen (im Sinne der Eindämmung von Gewalt gegen Frauen) zu. Studien sollten europaweit durchgeführt werden, um eine Vergleichbarkeit mit anderen europäischen Staaten und einen Überblick über die Entwicklung in Europa insgesamt zu erhalten.

Hier wurde mit der – noch nicht hinreichend aussagekräftigen – Studie »Violence against women: An EU-wide survey (2014)«, die erstmals europaweit Ausmaß und Formen der Gewalt gegen Frauen zu erfassen versuchte, der Anfang gemacht; eine neuerliche europaweite Erhebung ist 2019/2020 geplant, aktuell ist die Pretest-Phase in Vorbereitung.

Inwieweit sich daraus dann geeignete Metaindikatoren auch im Hinblick auf ein Wirkungscontrolling generieren lassen, bleibt jedoch abzuwarten; – aus heutiger Sicht ist davon auszugehen, dass an der Vergleichbarkeit und Aussagekraft der erhobenen Daten noch weiter zu arbeiten sein wird.

7.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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

Oberste Priorität der zuständigen Bundesministerien hat daher der Opferschutz. Es wird sichergestellt, dass allen betroffenen Frauen bei den angeführten Opferschutzeinrichtungen jederzeit Schutz, Unterstützung und kostenfreie Beratung in dieser sehr schwierigen Lage geboten wird. So wird garantiert, dass keine Frau abgewiesen wird.

Dieses Ziel konnte in den letzten Jahren erreicht werden. Die bestehenden Verträge mit den genannten Einrichtungen sollen auch die zukünftige Garantie für betroffene Frauen abgeben, dass der Schutz vor Gefährderinnen und Gefährdern gewährleistet ist.

8 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Familie und Beruf

Beteiligte Ressorts und oberste Organe

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung am Cluster »Familie und Beruf« beteiligt und verfolgen unter den besonderen Gesichtspunkten ihrer ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Verfassungsgerichtshof (WZ 03.4)
- Verwaltungsgerichtshof (WZ 04.3)
- Bundesministerium für Justiz (WZ 13.5)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 16.2, 44.2)
- Bundesministerium für Familien und Jugend (WZ 25.2)
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (WZ 30.4)³⁶

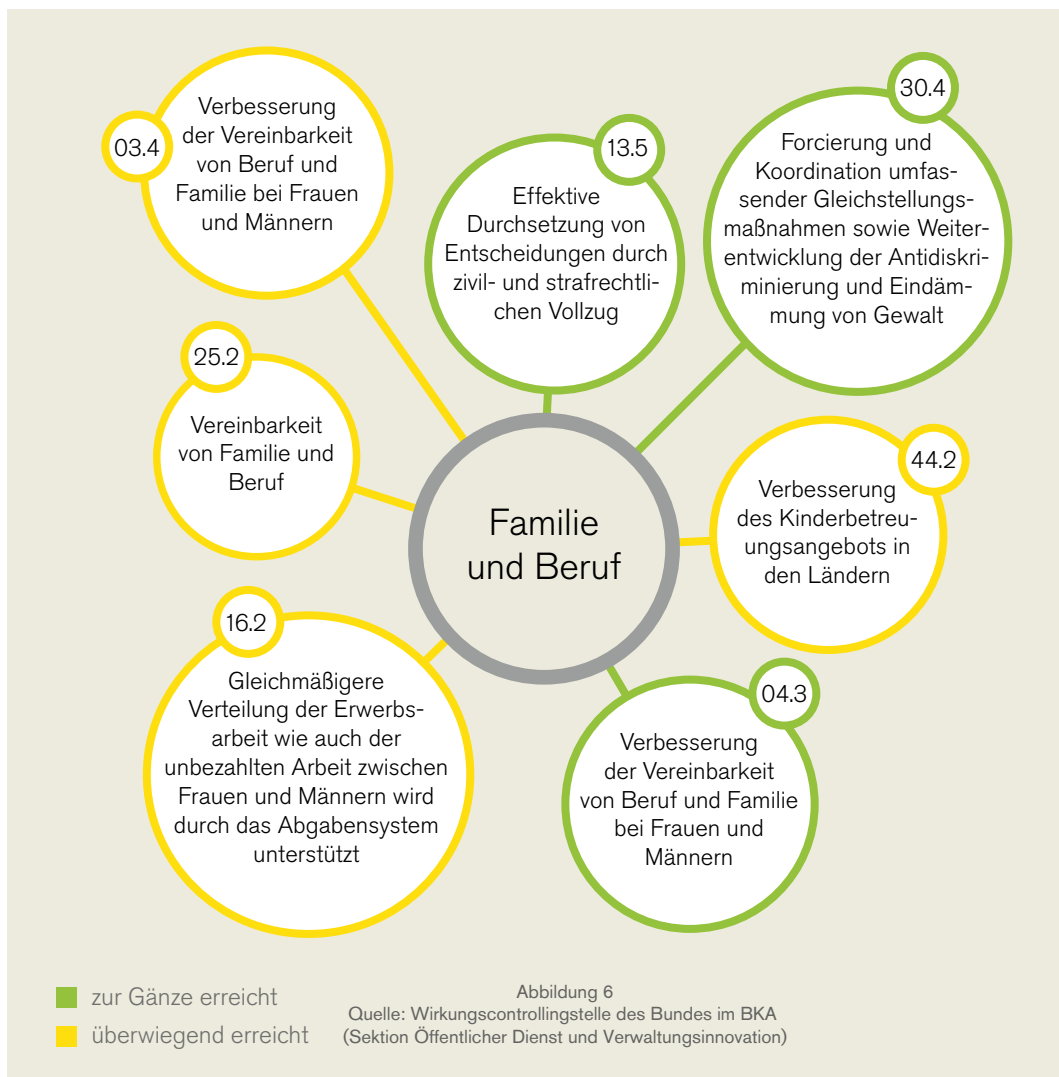
8.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben, die in den vergangenen Jahren zunehmend in den Fokus von Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gerückt ist, ist eines der wichtigsten gesellschaftspolitischen Anliegen. Nur wenn grundlegende vereinbarkeitsfreundliche Strukturen und flexiblere Rahmenbedingungen existieren, ist gewährleistet, dass Frauen und Männer bzw. Mütter und Väter eine tatsächliche Wahlfreiheit in Bezug auf das von ihnen bevorzugte Lebensmodell haben. Durch die verbesserte Vereinbarkeit wird auch die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt unterstützt. Die Vereinbarkeit ist somit ein Kernthema der Familien- und Gleichstellungspolitik.

In einer sich rasch wandelnden Gesellschaft haben Familien nach wie vor einen zentralen Stellenwert, denn sie sind ein wichtiges Fundament unserer Gesellschaft. Familien erbringen mit ihren Erziehungs- und Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Familienmitglieder wichtige und wertvolle Leistungen für den Zusammenhalt der Gesellschaft und der Generationen.

Als Schwerpunkte dieses Themenclusters sollen ausgewählte Wirkungsziele des Bundesministeriums für Familien und Jugend (UG 25), des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (2016: BMBF, UG 30) und des Bundesministeriums für Finanzen (UG 16) präsentiert werden. Diese 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 30) sowie »Eine gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt« (UG 16) und stellen die Gleichstellungsziele dar. Das Gleichstellungsziel des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen hat die Forcierung und die Koordination umfassender Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und die Eindämmung von Gewalt im Fokus. Das Wirkungsziel der Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf des Bundesministeriums für Familien und Jugend hat die bessere Teilnahme von Eltern am Arbeitsmarkt und die raschere Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung im Blickpunkt. Das

36 Das Wirkungsziel 30.04 wird aufgrund der erfolgten Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl. I Nr. 49/2016) nunmehr in der Untergliederung 24 (Gesundheit und Frauen) anstelle der Untergliederung 30 (Bildung) ausgewiesen.



Wirkungsziel des BMF hat eine bessere Verteilung nicht nur der bezahlten sondern auch der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zum Thema.

Da die Zielsetzungen im nachfolgenden Kapitel eng mit jenen des Clusters »Arbeitsmarkt und Bildung« verbunden sind, wird hier auch auf die Bedeutung der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren für die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt hingewiesen.

8.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Wie auch schon als Kennzahlen zur Überprüfung des Erfolgs des Gleichstellungsziels des Bundesministeriums für Familien und Jugend können folgende Statistiken als Metaindikatoren für die Beobachtung der Entwicklung zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Familie und Beruf herangezogen werden:

- Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug – alle Varianten: Väterbeteiligung bei abgeschlossenen Fällen – im Durchschnitt über alle fünf Varianten

- Wiedereinstiegsrate: Erwerbsquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren
- Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder: Anteil der unter 3-jährigen Kinder in Kinderbetreuungseinrichtungen im Verhältnis zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung
- Teilzeitquote; Verhältnis von Frauen und Männern an der Teilzeitarbeit; Erwerbstätigenquote nach Vollzeitäquivalenten

8.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf allgemein verbessert. Beispielsweise ist die Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeldbezug im Durchschnitt über alle fünf Varianten hinweg gestiegen und die Kostenbeteiligung des Bundes am Ausbau des Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsangebots hat zu einem kontinuierlichen Anstieg dieses Angebotes geführt. Seit Beginn der Ausbauoffensive hat sich die Betreuungsquote der Unter 3-Jährigen in etwa verdoppelt und das Angebot an Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten hat sich vor allem bei der Altersgruppe der 3- bis 6-Jährigen deutlich erhöht. Im Jahr 2016 konnten weitere 6.710 neue Betreuungsplätze geschaffen werden. Seit dem Jahr 2007 waren es insgesamt bereits rund 65.000 neue Kinderbetreuungsplätze. Dadurch wird es vor allem Frauen ermöglicht, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein, da diese derzeit den Großteil der (unbezahlten) Familie- und Sorgearbeit bewältigen, und zunehmend in Teilzeit beschäftigt sind. Weitere Anstrengungen sind notwendig, um die Vereinbarkeit weiter zu verbessern, etwa im Hinblick auf die gleichmäßigere Aufteilung der unbezahlten Familien- und Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushalt) zwischen Frauen und Männern.

Die folgenden Maßnahmen zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden daher gesetzt bzw. fortgesetzt:

- Durch Gewährung von Kinderbetreuungsgeld (KBG) und verstärkte Bewerbung des Bezugs von Vätern und Information des BMFJ über die verschiedenen Bezugsvarianten soll die Väterbeteiligung erhöht werden. Die zum 21.4.2017 abgeschlossenen KBG-Fälle wiesen insgesamt eine Väterbeteiligung von 19,4 % auf. Im Durchschnitt (über alle KBG-Varianten) beteiligt sich jeder fünfte Vater am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes. Mit 30,6 % liegt die Väterbeteiligung beim einkommensabhängigen KBG am höchsten, mit 26,59 % in der Pauschalvariante 12+2 am zweithöchsten, mit 25,65 % in der Pauschalvariante 15+3 am dritthöchsten. In den beiden Langvarianten liegt die Väterbeteiligung unter dem Durchschnitt. Um das Kinderbetreuungsgeld an die individuelle Lebenssituation anzupassen, bietet der KBG-Online-Rechner des BMFJ die Möglichkeit, zahlreiche unterschiedliche Optionen durchzurechnen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal gelingen kann: Kinderbetreuungsgeld-Vergleichsrechner des BMFJ für Geburten bis zum 28.2.2017 und Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner für Geburten ab 1.3.2017 unter www.bmfj.gv.at verfügbar.
- Durch Umsetzung der 15a-Vereinbarung betreffend den Ausbau der Kinderbetreuung sollen bundesweit hochqualitative und bedarfsgerechte Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsangebote für 0- bis 3-Jährige und 3- bis 6-Jährige weiter ausgebaut und Öffnungszeiten verlängert werden (BMFJ).

- Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) befasste sich in der laufenden Arbeitsperiode mit dem Thema Vereinbarkeit und diskutierte die Möglichkeiten zum Erheben und Darstellen der Vereinbarkeitsmaßnahmen im Bundesdienst.³⁷ Als Ergebnis wurde im Juni 2017 die Vereinbarkeitsbroschüre des BMGF präsentiert.³⁸
- Um das Bewusstsein über partnerschaftliche Aufteilung zu stärken sowie zielgerichtete Informationen und Orientierungsmöglichkeiten für Eltern zu bieten, entwickelte das Frauenministerium im Rahmen eines EU-kofinanzierten Kooperationsprojekts³⁹ das Online-Tool www.gleich-berechnet.gv.at. Junge und werdende Eltern können damit rasch abschätzen, wie sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Karenz, Elternteilzeit und Erwerbs- und Familienarbeit auch finanziell ausgeht.
- In der Steuerreform 2016 wurden durch Senkung des Eingangssteuersatzes und die Erhöhung des gesplitteten Kinderfreibetrages Anreize gesetzt, um ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag zu verdienen und damit insbesondere für Frauen ein existenzsicherndes Einkommen zu ermöglichen.

Weitere Entwicklungen, die für die Zielerreichung von Bedeutung sind:

- Für Geburten seit 1. März 2017 gibt es das Kinderbetreuungsgeldkonto, das die bisherigen Pauschalvarianten ersetzt. Damit können Eltern die Dauer des Leistungsbezuges noch flexibler an ihre individuelle Lebens-, Berufs- und Einkunftssituation sowie an ihre Zukunftspläne anpassen. Eltern, die sich den Bezug der Leistung partnerschaftlich (im Verhältnis 40:60 bis 50:50) teilen, werden von einem zusätzlichen Partnerschaftsbonus (je 500 Euro pro Elternteil) profitieren.
- Erwerbstätige Väter (und diesen gleichgestellte gleichgeschlechtliche Mütter), die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und vor allem auch ihre Frauen unterstützen, erhalten in Form eines Familienzeitbonus eine zusätzliche finanzielle Unterstützung.

³⁷ Online verfügbar unter: www.imag-gmb.at (abgerufen am 4.10.2017)

³⁸ Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/7/9/2/CH1553/CMS1498810843025/vereinbarkeit_beruf_privatleben_barrierefrei.pdf (abgerufen am 4.10.2017)

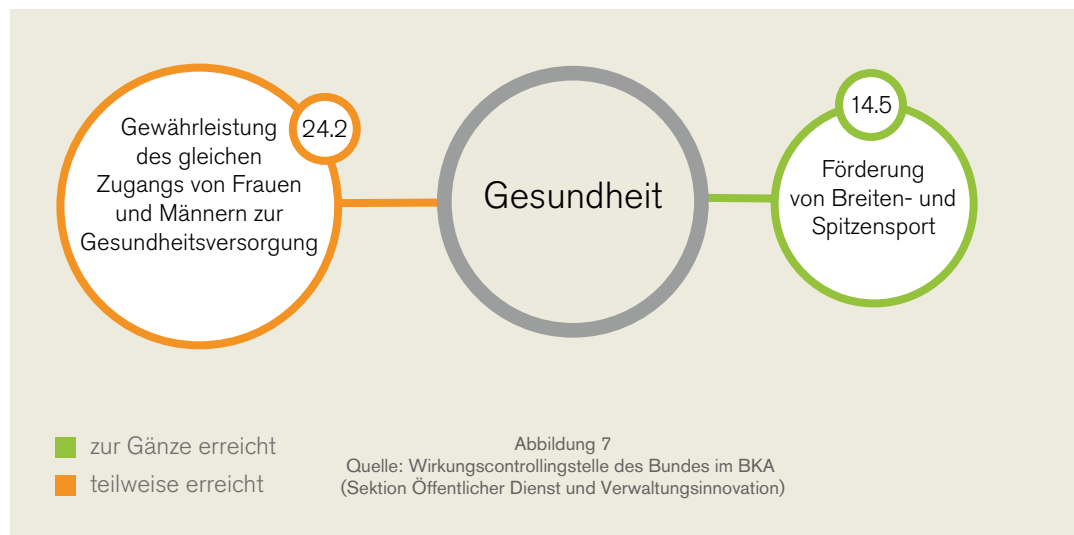
³⁹ Online verfügbar unter: www.maennerundvereinbarkeit.at (abgerufen am 4.10.2017)

9 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Cluster »Gesundheit« beteiligt und verfolgen unter den besonderen Gesichtspunkten ihrer ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich »Gesundheit«:

- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (WZ 14.5)
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (WZ 24.2)



9.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Selbstbestimmung von Frauen und Männern in allen gesundheitlichen Belangen, ebenso wie genderspezifische Aspekte der Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung, sind wichtige Anliegen einer sozialen Gesellschaft. Denn Frauen und Männer haben verschiedene Gesundheitsrisiken, unterschiedliche Lebensstile, zeigen bei manchen Krankheiten unterschiedliche Symptome und reagieren auf die gleichen medizinischen Behandlungen nicht immer gleich. Immer häufiger sind Frauen von Erkrankungen betroffen, die bislang als typische Männererkrankungen galten, wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und insbesondere Herzinfarkt. Zur Realisierung gesundheitsbezogener Chancengleichheit müssen Genderaspekte in der Gesundheitsforschung und Planung sowie in Gesundheitsförderung, Krankenversorgung und Rehabilitation mitberücksichtigt werden.⁴⁰

Für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit spielen die Lebensstilfaktoren eine wichtige Rolle. Nicht gesundheitsförderliche Ernährung, wenig oder keine Bewegung sowie Rauchen und Alkohol beeinflussen die Gesundheit in entscheidender Weise negativ. Zahlreiche Studien belegen einen positiven Zusammenhang zwischen körperlicher Aktivität und Gesundheit:

40 vergleichsweise BMGF (2017). Aktionsplan Frauengesundheit. S. 1

Körperliche Inaktivität wurde als der viertgrößte Risikofaktor für die weltweite Mortalität identifiziert, sie gilt als Hauptursache für über 20 % von Brust- und Darmkrebs-Erkrankungen beziehungsweise 27 % der Diabetes-Erkrankungen weltweit.⁴¹ Regelmäßige körperliche Aktivität hingegen reduziert das Risiko, an Brustkrebs zu erkranken um 50 % sowie das Risiko eines Herzinfarktes um 27 %.⁴² Durch moderates Ausdauertraining wird das Immunsystem gestärkt, es kommt zu mehr innerer Ruhe und Ausgeglichenheit sowie zu einer Steigerung der subjektiven Lebensqualität und des sozialen Wohlbefindens.⁴³

9.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Es wird versucht einen gemeinsamen Metaindikator zu finden, der einen Zusammenhang zwischen der Steigerung der körperlichen Aktivität der Bevölkerung und dem Gesundheitszustand der Menschen in Österreich abbildet. In diesem Zusammenhang wird es auch erforderlich sein, Ungleichheiten zwischen Geschlechtern, die aufgrund traditioneller Verhaltensweisen bestehen, aufzuzeigen und zu reduzieren.

Das BMLVS hat für das Jahr 2017 eine Studie zum Bewegungsmonitoring in Auftrag gegeben. Bundesweit wird eine repräsentative Bevölkerungsbefragung bei Personen ab dem 15. Lebensjahr über das Bewegungsverhalten und diesbezügliche Einflussfaktoren durchgeführt. Im Zuge der Befragung werden auch Gesundheitsaspekte im Zusammenhang mit der Bewegung berücksichtigt. Aus der Beurteilung der eigenen Gesundheit der Befragten sowie deren körperlicher Aktivität lassen sich möglicherweise Rückschlüsse auf einen Zusammenhang zwischen Bewegung und Gesundheit ziehen. Die Daten können getrennt nach Geschlecht, Alter, Bildung, Einkommen oder Herkunft ausgewertet werden. Die Ergebnisse werden frühestens Ende 2017 vorliegen.

9.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Frauen und Männer weisen unterschiedliche Morbiditäts- und Mortalitätsprofile auf und treten mit unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen an das Gesundheitswesen heran. Genderkompetenz ist daher jedenfalls als essenzieller Teil von Gesundheitskompetenz zu sehen. Vor allem bei den Herz-Kreislauf-Erkrankungen besteht eine deutliche geschlechtsspezifische Unterversorgung zu Lasten der Frauen. Zahlreiche Forschungsergebnisse weisen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Behandlung und im Behandlungserfolg zum Nachteil von Frauen nach.⁴⁴

Der Eurostat-Indikator Gesunde Lebensjahre liegt für Frauen knapp über dem Wert der Männer. Frauen leben demnach erwartungsgemäß mehr Jahre in guter gesundheitlicher Verfassung als Männer. Im Jahr 2015 lag der Wert in Österreich für Frauen bei 58,1 Jahren und für Männer bei 57,9 Jahren. Berücksichtigt man jedoch auch die kürzere Lebenserwartung von Männern (78,8 Jahre im Vergleich zu 83,7 Jahre bei Frauen), so liegt der Prozentanteil der in Gesundheit verbrachten Lebensjahre gemessen an der gesamten Lebenserwartung bei Frauen geringer als bei Männern.⁴⁵

41 vergleichsweise WHO (2017). Physical Activity. Fact Sheet.

Online verfügbar unter: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/en/> (abgerufen am 4.10.2017)

42 vergleichsweise American College of Sports Medicine. Fact Sheet. Online verfügbar unter: http://www.exercisemedicine.org/assets/page_documents/eim-fact-sheet-2015.pdf (abgerufen am 4.10.2017)

43 vergleichsweise Weiß/Pichlmair/Hanisch/Bauer (2016). Die Auswirkung des Sports auf die Gesundheit. Institut für Sportwissenschaft der Universität Wien

44 vergleichsweise BMGF (2017). Aktionsplan Frauengesundheit. S. 5

45 vergleichsweise Eurostat. Gesunde Lebensjahre und Lebenserwartung bei der Geburt, nach Geschlecht. Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsdph100> (abgerufen am 4.10.2017)

Die österreichischen Bewegungsempfehlungen sehen für Erwachsene ein wöchentliches Bewegungsmaß von mindestens 150 Minuten mäßig intensiver Bewegung sowie muskelkräftigende Übungen an mindestens zwei Tagen pro Woche vor (»gesundheitswirksame Bewegung«).⁴⁶ Gemäß der österreichischen Gesundheitsbefragung 2014 folgten 28 % der Männer und nur 22 % der Frauen diesen Bewegungsempfehlungen.⁴⁷

Die österreichischen Frauengesundheitszentren leisten seit Jahrzehnten einen wichtigen Beitrag dazu, die beschriebene Situation zu verbessern. Auch die Gender-Gesundheitsforschung hat in den vergangenen Jahren wichtige Ergebnisse hervorgebracht. Dennoch ist eine geschlechtersensible Analyse und Aufbereitung des Datenmaterials weiter zu forcieren, um ein geschlechterdifferenziertes Versorgungsmanagement zu gewährleisten. Trotz der zunehmenden Beachtung von Genderaspekten in der Gesundheitsforschung und -versorgung sind bezüglich der Anwendung dieses Wissens im Gesundheitssystem noch Defizite festzustellen. Der Transfer des Wissens in die Prävention sowie die medizinische, therapeutische und pflegerische Praxis ist zu forcieren.⁴⁸

46 BMG, Gesundheit Österreich, Fonds Gesundes Österreich (2010). Österreichische Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/1/6/5/CH1357/CMS1405438552027/oe_empfehlung_gesundheitswirksamebewegung.pdf (abgerufen am 4.10.2017)

47 vergleichsweise Statistik Austria, BMG (2015). Österreichische Gesundheitsbefragung 2014

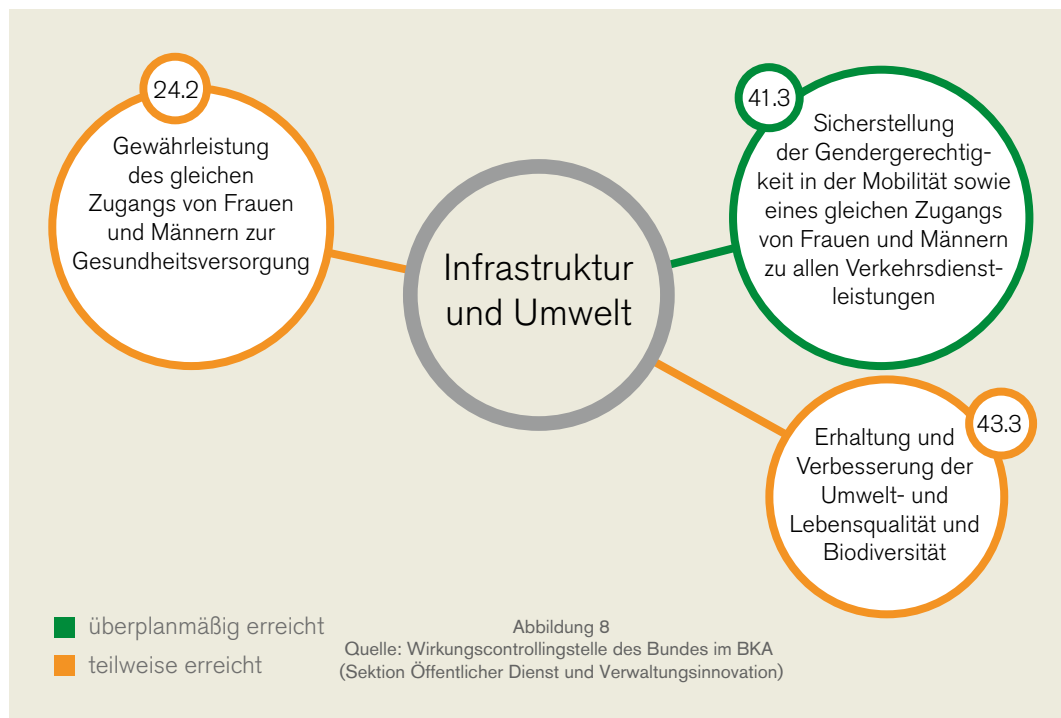
48 vergleichsweise BMGF (2017). Aktionsplan Frauengesundheit. S. 5

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

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Cluster »Infrastruktur und Umwelt« beteiligt und verfolgen unter den besonderen Gesichtspunkten ihrer ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern Bereich Infrastruktur und Umwelt:

- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (WZ 24.2)
- Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (WZ 41.3)
- Bundesministerium für Land-, Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (WZ 43.3)



10.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Der Gedanke des Gender Mainstreaming/der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Cluster Infrastruktur und Umwelt folgt den mannigfaltigen untergliederungsspezifischen Wirkungszielen mit dem Anspruch einen Beitrag zur Verringerung der Klima- und Umweltbelastungen für eine lebenswerte Zukunft nachfolgender Generationen zu leisten.

Umweltbelastungen wirken sich auf Gesundheit und Wohlbefinden aus und können chronische Erkrankungen (wie Atemwegserkrankungen und bestimmte Krebserkrankungen) mit verursachen. Vulnerable Gruppen müssen im Sinne einer nachhaltigen Gestaltung unserer Lebensräume auch durch die Stärkung der Umweltkompetenz besonders geschützt werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf beide Geschlechter, um etwaige Benachteiligungen zu erkennen und gleichstellende Maßnahmen zu ergreifen.

Dieser formulierte Anspruch zur Forcierung der Gleichstellung ist weitreichend und muss erst auf die entsprechenden Ebenen herunter gebrochen werden, denn nicht alle Gender-Mainstreaming-Ansätze und Instrumente eignen sich für den Bereich der Infrastruktur und Umwelt gleichermaßen.

Dazu ist es notwendig, dass ausreichend Bewusstsein und Wissen über genderspezifische Ansprüche bei Planungen von Infrastrukturen/Mobilität sowie zu deren Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit vorhanden ist. Alle Akteurinnen und Akteure sollen sich in ihrem jeweiligen Aufgaben- und Tätigkeitsbereich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und bei allen Projektvorhaben vorab überprüfen, welche möglichen unterschiedlichen Auswirkungen diese auf Frauen und Männer haben, um die Reproduktion von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu vermeiden und das Ausmaß der Umweltbelastungen zu reduzieren.

10.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Reduktion des Treibhausgasausstoßes

Zur Reduktion der nationalen Treibhausgasemissionen (Kennzahl: Nationale THG-Emissionen gemäß Inventurbericht⁴⁹) ist ein Bündel an Maßnahmen in allen Wirtschaftssektoren zu setzen. Essentiell wichtig dafür ist der Umstieg auf erneuerbare Energieträger und die weitere Steigerung der Energieeffizienz, damit eine vollständige Dekarbonisierung des Energiesystems bis 2050 vollzogen und ein Beitrag zur Einhaltung der Ziele aus dem Übereinkommen von Paris erbracht werden kann. Dafür sind auch Maßnahmen im Verkehrsbereich wie den Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege/Radwege/Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO₂-armer bzw. CO₂-freier Verkehrsmittel in Verbindung mit erneuerbaren Energiequellen (Bahn, Elektromobilität) notwendig. Dabei sollte auch auf die Verringerung weiterer Umweltbelastungen (wie Stickoxide etc.) geachtet werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung haben.⁵⁰

Metaindikator 2: Reduktion der Feinstaubbelastung

Feinstaub (Kennzahl: Eurostat-Indikator zur Belastung der städtischen Bevölkerung durch Luftverschmutzung mit Feinstaub⁵¹) zählt zu den gefährlichsten Luftschadstoffen für die Gesundheit, da die Staubteilchen vielfältige schädliche Wirkungen in den Atemwegen und – mittels entzündlicher Prozesse – im ganzen Körper entfalten. Je nach Größe der Feinstaubteilchen sind die oberen beziehungsweise unteren Atemwege betroffen. Sehr kleine Partikel können mit der Atemluft über die Atemwege bis zur Lunge gelangen und sogar die Lungenbläschen erreichen. Im Sinne einer nachhaltigen Gesundheitssicherung ist es von hoher Bedeutung, Luft, Wasser, Boden und den gesamten natürlichen Lebensraum zugänglich und sauber zu halten.

Metaindikator 3: Schärfung von Genderkompetenz⁵² in den jeweiligen Ressorts im Hinblick auf Planungen und Entscheidungsfindungsprozesse

$$\frac{\text{Anzahl Personen in Planungs- und Entscheidungspositionen mit Genderkompetenz}}{\text{Anzahl Personen in Planungs- und Entscheidungspositionen}}$$

49 Online verfügbar unter: <http://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/REP0608.pdf> (abgerufen am 4.10.2017)

50 Für den Menschen ist CO₂ in geringer Konzentration nicht giftig, es behindert aber die Sauerstoffaufnahme und kann bei erhöhter Konzentration zu Kopfschmerzen führen sowie letztlich Bewusstlosigkeit auslösen.

51 Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/urban-population-exposure-to-air-pollution> (abgerufen am 4.10.2017)

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

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung besonders in den Entscheidungs- und Planungsebenen der Ressorts erforderlich. Nur wenn jene Personen, die planen, gestalten und bestimmen, über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann Gendergerechtigkeit erzielt werden.

10.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Die Belastung der Außenluft durch zahlreiche Schadstoffe konnte in Österreich in den letzten 20 Jahren verringert werden. Die Feinstaubbelastung stellt dennoch weiterhin ein gesundheitliches Risiko dar. Die Verkürzung der Lebenserwartung der österreichischen Bevölkerung durch Feinstaub liegt bei circa acht Monaten. Studien zeigen zudem, dass bei Schwangeren, die einer hohen Konzentration an Feinstaub ausgesetzt sind, das Risiko einer Frühgeburt steigt.

Ziel des Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik ist, dass bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen die Lebensbedingungen beider Geschlechter beachtet werden. Im Gesundheitsbereich sind insbesondere Unterschiede im Vorsorgeverhalten und bei Krankheitsverläufen von Frauen und Männern zu beachten. Das Wirkungsziel 2 des BMGF zielt prioritär auf die Verbesserung der Gesundheit beider Geschlechter unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Gesundheitsversorgung und im Gesundheitsverhalten ab. Um die genderspezifische Gleichstellung weiter zu entwickeln, ist die Erhebung von genderspezifischen Daten eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Verbesserung der frauen- und männerbedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung.

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. Das trifft überdurchschnittlich Frauen, vor allem im höheren Alter und in peripheren Gebieten, wo andere Mobilitätsformen wie öffentliche Verkehrsmittel ausgedünnt sind

Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, braucht es Fortbewegungsmöglichkeiten abgestimmt auf die jeweiligen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern. Für komplexe Wegeketten mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln und für unterschiedliche Zwecke (Bring- und Holwege sowie Begleitwege) sind die Möglichkeiten zur Mobilität vielfach eingeschränkt. Durch ausgeglichene Mobilitätsformen und nachhaltige Infrastrukturen kann ein adäquater Beitrag zur Reduzierung der Klima- und Umweltbelastungen geleistet werden. Qualitativ hochwertige Infrastrukturen/Mobilitätsformen spielen zudem eine zentrale Rolle für die Gesundheit und Sicherheit beider Geschlechter – wie z. B. durch die Ausgestaltung/Design von Verkehrsmitteln im Hinblick auf Ergonomie und Anbringung von Airbags. Aus diesem Grund wird im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie unter anderem folgendes Ziel verfolgt: »Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität und eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen.«

Wissen und Bewusstsein über gendergerechte Mobilität 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. In der Infrastrukturplanung bedeutet Gendergerechtigkeit, dass die an Planungsprozessen beteiligten Akteure bei der Bearbeitung von Projektvorhaben deren Auswirkungen auf die gesellschaftlich geprägten sozialen Geschlechterrollen (»Gender«) bedenken.

Daher sind in allen Phasen des Planungsprozesses die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Mobilität zu berücksichtigen, um insgesamt für beide Geschlechter ein besseres Ergebnis zu erzielen.

Der Fortschritt von Gender Mainstreaming bzw. der Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt und Lebensqualität sowie Biodiversität wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Lebens- und Umweltqualität sowie auch Biodiversität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Männer und Frauen bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt (genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, verschiedene Verhaltens- und Lebensgewohnheiten). Diese Anteile würden jedoch einer genaueren Analyse bzw. Datenauswertung bedürfen – nicht zuletzt auch hinsichtlich ihrer genderspezifischen Wirksamkeit.

Ab dem Jahr 2017 gibt es daher im BMLFUW ein neues Gleichstellungsziel, in dem es konkret um die Stärkung der Rolle der Frau im Klimaschutz geht.

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

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Cluster »Arbeitsmarkt und Bildung« beteiligt und verfolgen unter den besonderen Gesichtspunkten ihrer ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Bildung:

- Bundesministerium für Justiz (WZ 13.5)
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (WZ 14.4)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 16.2)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (WZ 20.5, 21.3 und 22.2)
- Bundesministerium für Bildung (WZ 30.2)
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (WZ 30.4)⁵³
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (WZ 31.4)
- Bundesministerium für Land-, Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (WZ 42.2)

11.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

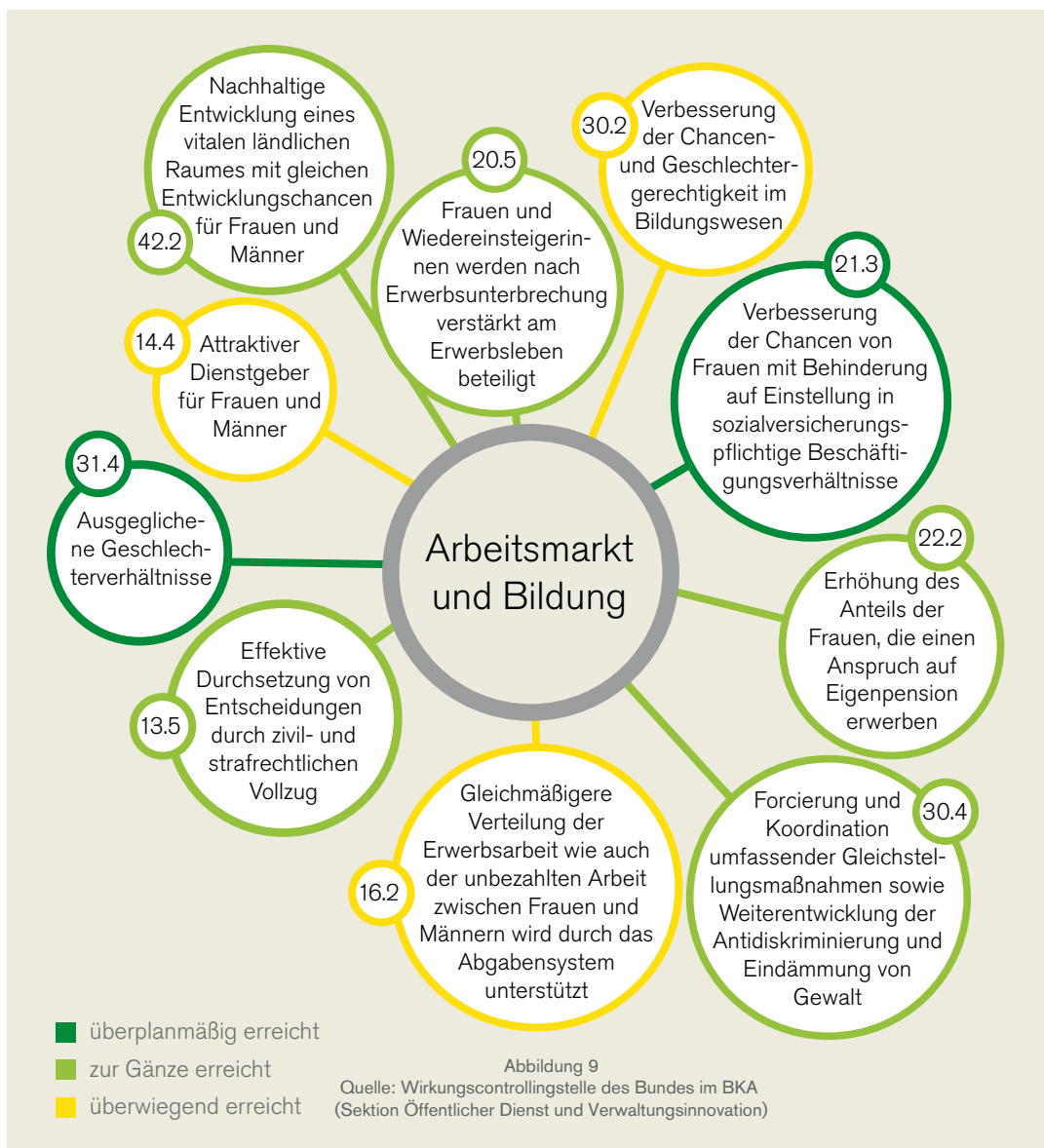
Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt und in der Bildung ist gesellschaftspolitisch von besonderer Bedeutung, trägt doch ein eigenes Erwerbseinkommen zu ökonomischer Unabhängigkeit, mehr Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung, zur Erweiterung von Handlungsspielräumen und zu mehr Chancengerechtigkeit bei. Mit einer besseren Ausschöpfung vorhandener Talente und personeller Ressourcen ist letztendlich für die gesamte Volkswirtschaft und Gesellschaft ein Nutzen verbunden. Daher wird eine ausgewogene Partizipation beider Geschlechter in allen Erwerbsbereichen angestrebt.

Entscheidende Weichen für eine spätere Tätigkeit am Arbeitsmarkt und die Verteilung der Berufs- und Lebenschancen werden bereits mit den (Aus-) Bildungsentscheidungen gestellt. Um den Gender-Bias in Bildungsprozessen und bei Bildungsentscheidungen – die maßgeblich von Pädagoginnen und Pädagogen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mitgeprägt werden – kontinuierlich abbauen zu können, ist entlang der gesamten Bildungskette (von der Elementarpädagogik bis hin zur Hochschullehre) Genderkompetenz bei Pädagoginnen und Pädagogen eine Grundvoraussetzung. Letztendlich soll eine ausgewogenere Geschlechterverteilung auf allen Bildungsebenen erreicht werden (in der Sekundarstufe sowie im Tertiärbereich gibt es dazu ausgewiesene Ziele).⁵⁴

Sowohl der Abbau der horizontalen wie vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt (Frauen sind überproportional häufig in Branchen mit geringerer Entlohnung und seltener in Führungspositionen vertreten) als auch die Sicherstellung von stabileren Beschäftigungsverhältnissen für Frauen am Arbeitsmarkt sollten essentiell zur Reduktion der in Österreich nach wie vor zu Ungunsten der Frauen existierenden Lohnlücke (»Gender Pay Gap«) beitragen.

53 Das Wirkungsziel 30.04 wird aufgrund der erfolgten Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl. I Nr. 49/2016) nunmehr in der Untergliederung 24 (Gesundheit und Frauen) anstelle der Untergliederung 30 (Bildung) ausgewiesen.

54 BFG 2016, Wirkungszielkennzahl 30.2.3 sowie BMWF, Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung, 31: Quantitatives Ziel 3: Im Schulbereich werden etwa noch vor der 10. Schulstufe Maßnahmen gesetzt, um auf ausgeglichene Geschlechterverhältnisse im hochsegregierten Berufsbildungssystem hinzuwirken. Daran anknüpfend soll auch im Tertiärbereich in allen Studienfeldern eine möglichst geschlechterparitätische Verteilung der Studierenden erreicht werden.



Ein weiteres Ziel ist die existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und damit verbunden die Reduktion des Frauenanteils in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Der erwähnte Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt ist eng mit der Weiterentwicklung der Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbunden, die für Frauen von besonderer Bedeutung sind, da diese nach wie vor das Gros an unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Haushaltsarbeit leisten.⁵⁵ Eine gleichmäßigere Verteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern und damit eine stärkere Beteiligung von Männern ist wünschenswert.

Die Zielsetzungen im Cluster »Arbeitsmarkt und Bildung« sind eng mit jenen in den Clustern »Beruf und Familie« sowie »Frauen in Entscheidungspositionen und -prozessen« verbunden. Es wird daher auf den Beitrag der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren für die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt hingewiesen.

⁵⁵ BFG 2016, Wirkungszielkennzahl 42.2.5

11.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Beschäftigungsausmaß

Der Indikator misst den Anteil der unselbständig beschäftigten Frauen und Männern in

- Normalarbeitsverhältnissen⁵⁶ (unbefristet, Vollzeit)
- Teilzeitbeschäftigung (mehr als 12 Wochenstunden) sowie
- atypischer Beschäftigung (geringfügig, befristet, Überlassung, freier DV).

2015 waren Männer deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen⁵⁷ als Frauen beschäftigt, diese Diskrepanz hat sich im letzten Jahrzehnt sogar noch verschärft:

Arbeitsverhältnis	Frauen 2015	Männer 2015	Frauen 2005	Männer 2005
Normalarbeitsverhältnis ⁶²	48 % (-7 %)	84 % (-4 %)	55 %	88 %
Teilzeitbeschäftigung	37 % (+6 %)	5 % (+2 %)	31 %	3 %
Atypische Beschäftigung	15 % (+2 %)	11 % (+3 %)	13 %	8 %

Während in den letzten Jahren die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich anstieg, erfolgte parallel auch eine deutliche Erhöhung der Teilzeitquote von Frauen, die derzeit zu den höchsten in Europa zählt.⁵⁸ Österreich hat (gemeinsam mit Deutschland) auch den größten Gender Gap in den Teilzeitquoten.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

- berät arbeitsuchende Frauen durch das AMS mit Schwerpunkt auf Normalarbeitsverhältnissen⁵⁹, insbesondere bei Wiedereinsteigerinnen
- stellt sicher, dass die arbeitsrechtliche interne Informationspflicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über freiwerdende Arbeitsplätze zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen kann

56 Der Begriff Normalarbeitsverhältnis wurde aufgrund der gängigen Verwendung – insbesondere durch die Bundesanstalt 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 widerspiegelt, denn für mehr als die Hälfte der Frauen stellen Teilzeitbeschäftigung und atypische Arbeitsverhältnisse die Normalität dar. Vor dem Hintergrund steigender Teilzeit- und atypischer Beschäftigung entspricht der Terminus »Normalarbeit« damit weder der Erwerbsrealität der gesamten Bevölkerung noch jener der Frauen in Österreich. Aus einer geschlechtersensiblen Sicht ist daher grundsätzlich kritisch zu hinterfragen, welche Lebensrealitäten als Normalität definiert werden, insbesondere wenn sich aus solchen Festlegungen weitere rechtliche, ökonomische und gesellschaftliche Folgen ergeben.

57 vergleichsweise Fn 61.

58 vergleichsweise EUROSTAT (2014). EU Labour Force Survey.

59 vergleichsweise Fn 61.

Das Bundesministerium für Finanzen

- hat mit der Steuerreform 2015/2016 den Kinderfreibetrag und zudem den Vorteil bei Inanspruchnahme desselben durch beide Elternteile erhöht. Damit werden Anreize gesetzt, dass beide Elternteile über dem Steuerfreibetrag verdienen und insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen ihr Stundenausmaß erhöhen. Weiters kann es in manchen Familienkonstellationen dadurch vorteilhafter sein, wenn der Vater seine Stunden reduziert oder keine Überstunden leistet und die Mutter ihre Stunden erhöht.

Das Bundesministerium für Bildung

- forciert auf der Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes⁶⁰ den Ausbau ganztägiger Schulformen auf der 1. – 9. Schulstufe. Bis 2025 soll die Betreuungsquote von 22 % im Schuljahr 2015/16 auf 40 % erhöht werden. Dadurch werden vor allem auch Frauen und Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der Eurostat-Indikator Gender Pay Gap⁶¹ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft⁶² am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen!) einbezogen sind. Der Indikator weist für 2015 eine beträchtliche Lohnlücke von 21,7 % zu Ungunsten von Frauen auf.⁶³ Es wird eine weitere jährliche prozentuelle Verringerung des Gender Pay Gap angestrebt, die mindestens dem durchschnittlichen Fortschritt der letzten Jahre (Eurostat) entspricht.

Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen setzt auf Bewusstseinsbildung und Einkommenstransparenz:

- Seit 2011 bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Erstellung von zweijährlichen Einkommensberichten für Unternehmen ab 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten⁶⁴ (2015 wurde die Evaluierung der Wirkung dieser Maßnahme durchgeführt, diese fiel positiv im Sinne der Erhöhung der Einkommenstransparenz aus, wengleich auch Verbesserungspotentiale aufgezeigt wurden).
- Der Online-Gehaltsrechner erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen marktübliche Gehälter.
- Die Ergebnisse eines laufenden Projekts zur Förderung des Bewusstseins für faire Entlohnung und Einkommenstransparenz in Unternehmen werden im Herbst 2017 vorliegen.

60 BGBI. I Nr. 8/2017 vom 13.1.2017.

61 Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsd_sc340&plugin=1 (abgerufen am 4.10.2017)

62 Hier soll in erster Linie auf die Privatwirtschaft fokussiert werden, da im öffentlichen Bereich der Gender Pay Gap mit 12,8 % (2015, Einkommensbericht des Bundes gemäß § 6aB-GIBG) wesentlich geringer ist und somit im Privatbereich ein stärkerer Aufholbedarf besteht.

63 vergleichsweise EUROSTAT (2015). Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern.

64 Die legistische Zuständigkeit obliegt dem BMASK.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz setzt folgende Maßnahmen:

- Erhöhung der Transparenz über die Auswirkungen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit durch das Pensionskonto.
- Förderung durch das AMS: 50 % der Förderausgaben sind für Frauen vorzuhalten, wodurch 2016 200.000 weibliche Arbeitsuchende unterstützt wurden. Aufgrund des häufig niedrigeren Bildungsniveaus liegt der Schwerpunkt auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.
- Erfolgreiche Programme wie »Wiedereinstieg unterstützen«, »Frauen in Handwerk und Technik« und »Kompetenz mit System« sowie Kinderbetreuungsbeihilfe wurden fortgesetzt.
- Ein Pilotprojekt zur Arbeitsmarkt(re)integration von gewaltbetroffenen Frauen wurde gestartet.

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

- Mit der Steuerreform 2015/2016 wurde der Eingangssteuersatz gesenkt und damit ein Anreiz gesetzt, ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag zu verdienen. Dies betrifft insbesondere Frauen, die aufgrund der hohen Teilzeitbeschäftigungsquote ein Einkommen unter dem Steuerfreibetrag erzielen.

Metaindikator 3: »Geschlechtsspezifische Segregation«

Hier ist vor allem die horizontale Segregation nach Geschlecht in Bildung und Arbeitsmarkt angesprochen, welche in der Folge auf Arbeitsmarktchancen, Einkommensstruktur (z. B. geringere Bezahlung in den von Frauen dominierten Branchen) und auf die Mitwirkung an Entscheidungsprozessen Einfluss hat.⁶⁵ Zentrale internationale Strategien im Beschäftigungs- und Bildungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potentiale der Geschlechter breiter zu nutzen – auch als Beitrag zu mehr Inklusion und Verminderung der Zahl der von Armut betroffenen Menschen.⁶⁶

Im Schulbereich fokussiert der zentrale Gleichstellungindikator auf die Erhöhung des Anteils von Schülerinnen und Schülern in »untypischen Schulformen« auf der 10. Schulstufe (Trennwert: unter 33,3 %), um ihnen breitere Perspektiven zu eröffnen. Auch 2016 konnte ein leichter Anstieg festgestellt werden (Anstieg von 10,7 % im Jahr 2014/15 auf 11 % im Schuljahr 2015/16), wobei die Steigerung bei den Mädchen geringfügig höher ist. Insgesamt jedoch bestehen bei der Wahl des Schultyps im Bereich der Sekundarstufe II (circa 80 % der Schülerinnen und Schülern eines Jahrgangs gehen in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem) weiterhin große Geschlechterdifferenzen (langsamer Anstieg des Schülerinnenanteils in technischen Ausbildungen im engeren Sinne).

65 Bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen spielt insbesondere die vertikale Segregation eine Rolle, die primär im Cluster »Gleichstellung in Entscheidungspositionen und -prozessen« thematisiert wird.

66 EU-Strategie »Europa 2020«, OECD-Economic Surveys 2015, »Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter«, Gender Equality Index von EIGE »Segregation« in tertiary education, SDG's, Unesco Ziele

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der horizontalen Segregation in besonders geschlechtersegregierten Studienfeldern⁶⁷ ein Ziel (z. B. mehr Frauen in »MINT-Fächer« bzw. mehr Männer in veterinärmedizinische Studien). Konkret soll in jedem Studienfeld ein Anteil von Männern bzw. Frauen von mindestens 10 % der Studierenden an jeder Hochschule erreicht werden. Dies betrifft an öffentlichen Universitäten sechs Bachelor- und sieben Masterstudien (3 % aller Studien), an Fachhochschulen jeweils 16 Bachelor- und Masterstudien (~ 10 % aller Studien). Mittelfristig soll der Anteil auf 30 % männliche und weibliche Studierende je hochschulischem Studienfeld erhöht werden. Daher soll bis 2025 auch die Zahl der Studienfelder, die diese Vorgabe noch nicht erreichen (an öffentlichen Universitäten derzeit 58 BA- und 68 MA-Studien), um die Hälfte gesenkt werden.

Im primären und sekundären Bildungsbereich setzt das Bundesministerium für Bildung auf

- geschlechtersensible Berufsorientierung in der Schule und Aufbau von Genderkompetenz bei Pädagoginnen und Pädagogen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren,
- Integration der Gleichstellungsperspektive in die schulische Qualitätsentwicklung sowie schulgesetzliche Neuregelungen, welche den Zugang von Buben und Mädchen sowohl zum Textilen als auch Technischen Werken garantieren (Schaffung eines gemeinsamen Faches).

Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

- führt den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst durch und betreibt die Online-Informationenplattform »Meine Technik«⁶⁸ zur Erhöhung des Anteils von Mädchen/Frauen in technischen Berufen.

Im tertiären Bildungsbereich setzt das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft folgende Maßnahmen:

- Erhöhung des Frauenanteils bei Studierenden in MINT-Kernbereichen wie Informatik und Technik, dies soll etwa durch Kommunikation eines differenzierten MINT-Berufschancenbild an Frauen erreicht werden.
- Stärkere Berücksichtigung der Studierbarkeit der Curricula unabhängig von schulischer Vorbildung insbesondere in Informatik und Technik.

Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik werden umfassende Maßnahmen gesetzt, um Frauen bessere Erwerbschancen in »untypischen« Branchen zu ermöglichen⁶⁹, z. B. versucht das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hier durch die

- Weiterführung des Programms FiT (Frauen in Handwerk und Technik) im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms Fortschritte zu erzielen. FiT bietet die Förderung höherwertiger Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern.

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft unterstützt im Rahmen der Förderung der ländlichen Entwicklung Angebote zur Aus- und Weiterbildung im ländlichen Raum, die besonders Frauen zu Gute kommen, unter anderem

- mit Fokus auf Anhebung des Frauenanteils in kommunalen und regionalen Gremien, Interessenvertretungen oder auch Entscheidungsgremien
- zur Verbesserung der unternehmerischen Kompetenzen von Frauen.

67 »Studienfelder« auf Basis ISCED 3-Steller; ISCED = International Standard Classification of Education der UNESCO. Der ISCED-3-Steller entspricht vom Granularitätsgrad fast der Einzelstudienbene

68 Die Plattform »Meine Technik« zielt auf die Überwindung von Barrieren für Mädchen und Frauen beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen und Berufen ab. Online verfügbar unter: <https://www.meine-technik.at/> (abgerufen am 4.10.2017)

69 BFG 2016, Wirkungsziel 20.5

11.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Es bedarf weiterer und verstärkter Anstrengungen, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Bildung zu erreichen.

Zum Schließen der geschlechtsspezifischen Lohnschere ist sowohl ein Abbau der strukturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, als auch eine Stärkung der Lohntransparenz und Bewusstseinschaffung zur Reduzierung der Lohndiskriminierung notwendig. Die Entwicklungen bezüglich horizontaler geschlechtsspezifischer Segregation verweisen auf kleine positive Veränderungen in Richtung mehr Diversifizierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl v. a. bei den jungen Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils in MINT-Ausbildungen). Auch wird neben Aus- und Weiterbildungsangeboten Maßnahmen wie z. B. der Breitbandinitiative in Zukunft große Bedeutung beim Abbau der regionalen Segregation am Arbeitsmarkt (vermehrte Abwanderung von Frauen in städtische Gebiete) zukommen.

Die nach wie vor gegebene Tendenz, dass sich Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen wiederfinden, ist jedenfalls ein Indikator für die Erfordernis der Intensivierung von Maßnahmen, die Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen sollen.

In Summe reichen die hier gesetzten Maßnahmen nicht aus, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitsmarkt und Bildung zu erreichen. Es braucht auch noch in vielen anderen Bereichen – unter anderem in der Kinderbetreuung, der Väterbeteiligung, der Betrauung von Frauen mit Führungspositionen, der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung etc. – noch zusätzliche Maßnahmen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Berichte zur Wirkungsorientierung.....	1
Abbildung 2 Gleichstellungslandkarte 2016	6
Abbildung 3 Cluster: Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	8
Abbildung 4 Cluster: Entscheidungspositionen und -prozesse.....	14
Abbildung 5 Cluster: Schutz vor Gewalt.....	21
Abbildung 6 Cluster: Familie und Beruf.....	24
Abbildung 7 Cluster: Gesundheit.....	28
Abbildung 8 Cluster: Infrastruktur und Umwelt.....	31
Abbildung 9 Cluster: Arbeitsmarkt und Bildung	36

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundeskanzleramt Österreich
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Sektionschefin Mag.^a Angelika Flatz
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

Redaktion und Gesamtumsetzung: Abteilung III/9 – Wirkungscontrollingstelle des Bundes,
Wirkungsorientiertes Verwaltungsmanagement, Verwaltungsinnovation

Fotonachweis: BKA / Regina Aigner (Cover)

Gestaltung: BKA Design & Grafik / Florin Buttinger

Druck: Digitalprintcenter des BM.I

Wien, Oktober 2017

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechrausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: iii9@bka.gv.at

Bestellservice des Bundeskanzleramtes:

1010 Wien, Ballhausplatz 2
Telefon: +43 1 53 115-202613
Fax: +43 1 53 109-202613
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at
Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

ISBN: 978-3-903097-15-5

