



Bericht zur Wirkungsorientierung 2017

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017

gemäß § 68 (5) BHG 2013 iVm. § 7
(5) Wirkungscontrollingverordnung

Bericht zur Wirkungsorientierung 2017

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017

gemäß § 68 (5) BHG 2013 iVm. § 7
(5) Wirkungscontrollingverordnung

Wien, 2018

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Sektionschefin Mag.^a Angelika Flatz
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
www.bmoeds.gv.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Oktober 2018
Redaktion und Gesamtumsetzung: Mag.^a Ursula Rosenbichler, Abteilung III/C/9
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), BMöDS/Johannes Zinner (Seite 3), Bohmann Verlag /
Richard Tanzer (Seite 5)
Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: AV+ Astoria Druckzentrum GmbH

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

Diese Publikation steht unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen zum Download zur Verfügung.

Rückmeldungen:
Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: iii9@bmoeds.gv.at.
Bestellung von Druckexemplaren per E-Mail an iii9@bmoeds.gv.at.

ISBN: 978-3-903097-23-0

Vorwort

Österreich ist ein lebenswertes Land und damit das auch so bleibt, sind Anstrengungen auf allen staatlichen Ebenen notwendig. Wir können uns auf ein starkes Sozialsystem verlassen, das aber treffsicherer und effizienter werden muss. Wir haben einen guten Wirtschaftsstandort, der aber im Vergleich mit unseren Nachbarn wettbewerbsfähiger werden muss. Wir leben in einer freien und solidarischen Gesellschaft, die vor dem Hintergrund der massiven Migrationsbewegungen mehr denn je herausgefordert ist, den sozialen Frieden im Land auch in Zukunft zu gewährleisten. Die Menschen in Österreich leisten täglich Großartiges, damit wir unseren Lebensstandard erhalten können. Ihre Leistungen sind das Kapital, mit welchem sich unser Lebensstandard sichern und weiter ausbauen lässt. Diese Leistungen müssen sich auch für jeden individuell wieder lohnen.

Diese Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, diesen hohen Ansprüchen gerecht zu werden und Konzepte zu entwickeln, die dazu geeignet sind, den hohen Lebensstandard in unserem Land nachhaltig zu sichern. In diesem Prozess spielt der gesamte öffentliche Dienst als Umsetzer eine wichtige und entscheidende Rolle. Dieses Bewusstsein gilt es insbesondere in der Verwaltung selbst zu schärfen. Verwaltung und Bürokratie darf kein Selbstzweck sein. Die Wirkungen, die wir mit unseren geplanten Maßnahmen erzielen wollen, müssen wohl überlegt und die Konsequenzen unseres Handelns und der gesetzten Maßnahmen stets überprüft werden.

Ein international anerkanntes und nachgeahmtes Instrument, das dazu geeignet ist, ist die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung. Sie kann ein Hebel zur Erreichung der gewünschten Zielsetzungen sein. Wenn man das Instrument ernst nimmt, bietet es im Rahmen einer vorausschauenden Planung sowohl Transparenz, als auch im Zuge der anschließenden Überprüfung der Ergebnisse die Möglichkeit, gewonnene Erkenntnisse, im Sinne eines Lernprozesses, für zukünftige Vorhaben zu nutzen. Dazu muss es unser aller Anliegen sein, dieses Instrument weiterzuentwickeln, zu stärken und verantwortungsvoll einzusetzen.

Sämtliche Handlungen, die in Bezug auf die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung gesetzt werden, dienen der effektiveren Gestaltung staatlicher Aktivitäten. Da dieser Prozess aber kein einseitiger sein darf, dient vor allem ein ambitionierter Austausch sowohl mit der Öffentlichkeit, als auch innerhalb der Verwaltung dazu, die Ergebnisse noch besser und zielgerichteter darstellen zu können und die Steuerungswirkung der gesetzten Maßnahmen weiter zu erhöhen.

Ich bin davon überzeugt, dass wir gemeinsam sämtliche Herausforderungen bewältigen können. Aus diesem Grund lade ich Sie herzlichst dazu ein, den vorliegenden Bericht als Anlass zu nehmen, in den Diskurs zu treten, um in weiterer Folge die Umsetzung der am besten geeigneten Lösungen garantieren zu können. Nur so können wir unser gemeinsames Ziel erreichen: Österreich nachhaltig zu verbessern.



Heinz-Christian Strache

Heinz-Christian Strache
Vizekanzler und Bundesminister für
öffentlichen Dienst und Sport

Inhalt

Einleitung	5
Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017	7
1 Aufbau des Berichts.....	7
2 Nationale und internationale Einbettung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern	8
3 Zielgegenstände der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.....	10
4 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und das System der Wirkungsorientierung.....	10
5 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung.....	11
6 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung.....	18
7 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen.....	33
8 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt.....	42
9 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Familie und Beruf.....	48
10 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt.....	53
11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit.....	57
12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung.....	63
13 Zusammenfassung.....	72
14 Literatur- und Quellenverzeichnis.....	77
Abbildungsverzeichnis	81

Einleitung

Staatliches Handeln erzeugt Wirkung. Um garantieren zu können, dass durch staatliche Aktivitäten auch die gewünschten gesellschaftlichen Auswirkungen erzielt werden, wurde in Österreich mit der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung ein systematischer Ansatz entwickelt. Dieser besteht im Wesentlichen aus zwei unmittelbar miteinander verknüpften Instrumenten: der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung und der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA).

Der Ihnen vorliegende Bericht handelt von der Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung. Im Fokus dieses im Jahr 2013 erfolgreich implementierten Instruments der Wirkungsorientierung steht das jährliche Budget. Dabei geht es nicht um die schlichte Allokation von Budgetmitteln, sondern um die Festlegung konkreter Wirkungsziele, damit zusammenhängender ambitionierter Indikatoren sowie geeigneter Maßnahmen, durch deren Umsetzung erwünschte Wirkungen in der Gesellschaft realisiert werden können. Ein wesentliches Element ist dabei die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Auf der Basis der in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse wird ein Lernprozess gestartet, an dessen Ende weitere Verbesserungen des Verwaltungshandelns stehen.

Der kontinuierliche Lernprozess ist nicht nur für die Weiterentwicklung der Wirkungsinformationen der jeweiligen Ressorts und obersten Organe von Bedeutung. Vielmehr wird das gesamte System auf der Grundlage von internen Erfahrungen und externen Analysen fortlaufend verbessert. Die seitens des Nationalrates beschlossene und von der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), dem International Monetary Fund (IMF) und der Universität Klagenfurt durchgeführte Evaluierung der Haushaltsrechtsreform 2013 – im Rahmen derer die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung eingeführt wurde – stellt eine wichtige Stütze für die Entwicklungsschritte dar, die in weiterer Folge zu einer Stärkung des Systems und noch festeren Verankerung in der österreichischen Verwaltung führen werden.

Sowohl die Weiterentwicklung des Systems als auch dessen Implementierung in der österreichischen Verwaltung sind von einem wesentlichen Faktor abhängig: den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es ist dem großen Engagement der jeweiligen Aufgabenträger zu verdanken, dass der Paradigmenwechsel im Verwaltungsdenken überhaupt erst möglich wurde und somit der entwickelte Ansatz mit Leben erfüllt wird, positive Dynamiken entstehen können. Ein lebendiges System ist essentiell, damit staatliches Handeln keinen Selbstzweck darstellt.

Ich bin davon überzeugt, dass der österreichische Ansatz zur Wirkungsorientierten Verwaltungsführung vorbildhaft ist. Obgleich diese Ansicht auch international geteilt wird, ist es mir ein besonderes Anliegen, auch Sie davon zu überzeugen. Aus diesem Grund lade ich Sie ein, sich ein Bild zu machen, interessante Einblicke zu erhalten und in einen intensiven Austausch mit uns zu treten.



Mag.ª Angelika Flatz

Sektionschefin Mag.ª Angelika Flatz
Leiterin der Sektion „Öffentlicher
Dienst und Verwaltungsinnovation“

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017

1 Aufbau des Berichts

Im vorliegenden Bericht wird der Fokus auf die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gelegt, die ein konstituierendes Element der Wirkungsorientierung darstellt. Der Aufbau gestaltet sich wie folgt:

Zu Beginn steht ein Aufriss nationaler und internationaler Aktivitäten in Bezug auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Kapitelabschnitt 2). Im Anschluss daran wird der Begriff der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ausdifferenziert (Kapitelabschnitt 3). In weiterer Folge wird der Zusammenhang mit der Wirkungsorientierung hergestellt (Kapitelabschnitt 4) und der Koordinierungsprozess der Querschnittsmaterie erläutert (Kapitelabschnitt 5). Die Darstellung der Ergebnisse der im Koordinierungsprozess beteiligten Ressorts und obersten Organe stellt den Hauptteil des Berichts dar (Kapitelabschnitte 6–12). Sämtliche Resultate, die im Rahmen der Ergebnisdarstellung präsentiert werden, beziehen sich sowohl auf die Metaindikatoren der Themencluster als auch auf die einzelnen Wirkungsziele. Diese werden ausführlich im Bericht zur Wirkungsorientierung 2017 beschrieben.¹ Am Ende des Berichts finden sich eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse und Ereignisse (Kapitelabschnitt 13) sowie ein Literatur- und Quellenverzeichnis (Kapitelabschnitt 14).

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leserinnen- und Leser entgegenzukommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2017 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017 in verschiedenen Formaten veröffentlicht: Der Bericht zur Wirkungsorientierung 2017 sowie der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017 stehen in Papierform zur Verfügung.

1 Der Bericht zur Wirkungsorientierung 2017 enthält die Zusammenfassung des vorliegenden Berichts zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017.

Einzelberichte der Ressorts und obersten Organe, der Bericht zur Wirkungsorientierung 2017 als solches sowie der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2017 stehen als PDF-Dateien zum Download unter www.oeffentlicherdienst.gv.at zur Verfügung. Detaillierte Inhalte werden weiters auf der Website www.wirkungsmonitoring.gv.at ausgewiesen.

Abbildung 1: Berichte zur Wirkungsorientierung



2 Nationale und internationale Einbettung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene wird der Fokus verstärkt auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gelegt. Zusammenarbeit spielt dabei eine wichtige Rolle. Denn wie auch bei anderen Querschnittsmaterien, ist die Realisierung von Gleichstellung eine gemeinsame Anstrengung über Ebenen und Grenzen hinweg.

In Österreich hat die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl in rechtlicher als auch in politischer Hinsicht Priorität. Seit 1998 ist das Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der österreichischen Bundesverfassung verankert und wurde dadurch eines der Staatsziele Österreichs.² Das Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern stellt darüber hinaus die zentrale nationale Rechtsgrundlage für die Einbettung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern – neben der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes – als

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

Ziel der Haushaltsführung³ und der Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung im Rahmen der im Jahr 2013 eingeführten Wirkungsorientierten Verwaltungsführung dar.⁴

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau“.⁵

Auf internationaler Ebene sind die Europäische Union (EU), die Vereinten Nationen (UN) und die Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) stark engagiert.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist 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.⁶ Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hatte zur Folge, dass jeder EU-Mitgliedsstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.⁷ Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.⁸ 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.⁹

Im Jahr 1979 wurde von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW)¹⁰ verabschiedet. Heute findet sich der Themenbereich im Zusammenhang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) wieder. Das eigenständige Ziel der SDGs („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“¹¹) fokussiert dabei auf die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

3 § 2 (1) Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013) StF: BGBl. I Nr. 139/2009 (NR: GP XXIV RV 480 AB 578 S. 51.).

4 § 2 (1) Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013) StF: BGBl. I Nr. 139/2009 (NR: GP XXIV RV 480 AB 578 S. 51.).

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

6 Online verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=DE> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

7 Online verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

8 Online verfügbar unter: http://publications.europa.eu/resource/ellar/688a7a98-3110-4ffe-a6b3-8972d8445325.0005.01/DOC_19 (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

9 Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

10 Online verfügbar unter: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

11 Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/entwicklungsziele-agenda-2030#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaeihigen (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

In den letzten Jahren kamen die Bestrebungen der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) durch die Formulierung von Empfehlungen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie dem darauf aufbauenden OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality, der die Planung von Maßnahmen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern soll, zum Ausdruck.¹²

3 Zielgegenstände der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf nationaler Ebene realisieren zu können, wird ein gemeinsamer Verständigungsrahmen benötigt. Dabei stehen verschiedene Ansätze zur Auswahl. Zum einen betrifft das den Ansatz bestehende Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen zu identifizieren und zu beseitigen, zum anderen gilt es neue Ausprägungen von Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu verhindern. Davon ausgehend wurden folgende drei Zugänge und Ausrichtungen gewählt:

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

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

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

Ein bedeutender Hebel für die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist deren Berücksichtigung im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung. Das System der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung besteht im Wesentlichen aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungs-

12 Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018) sowie <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

orientierten Verwaltungssteuerung und der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA). In beiden Instrumenten findet die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern starke Berücksichtigung.¹³

Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung bedeutet grundsätzlich, dass eine Wendung von der Orientierung an Budgetmitteln hin zu einer Orientierung an tatsächlichen gesellschaftlichen Wirkungen unternommen wird. Das drückt sich auch in der engen Verknüpfung mit dem jährlich zu erstellenden Bundesvoranschlag aus.¹⁴ Im Rahmen der jährlichen Planung sind pro Untergliederung maximal fünf Wirkungsziele zu definieren. Eines dieser Wirkungsziele muss ein Gleichstellungsziel sein. Die Zielerreichung wird mittels der Angabe diesbezüglicher Kennzahlen messbar gemacht. Darüber hinaus werden die Gleichstellungsziele durch Gleichstellungsmaßnahmen auf Globalbudgetebene operationalisiert. Nach Abschluss des Budgetjahres wird die Zielerreichung anhand der festgelegten Indikatoren überprüft, um aus den gewonnen Erkenntnissen lernen zu können.

Durch diese Vorgehensweise lässt sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der jeweiligen Ressorts und obersten Organe auf Untergliederungsebene rational steuern und setzt darüber hinaus einen permanenten Lernprozess in Gang, gewährleistet Legitimität und schafft Transparenz.

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

5.1 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 Familie und Beruf oder Arbeitsmarkt und Bildung ist das Zusammenwirken mehrerer Ressorts und oberster Organe erforderlich, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen. Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport übernimmt im Zuge der Wahrnehmung der Funktion als ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes die

13 Im Fokus des vorliegenden Berichts steht das Instrument der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung. Der Bericht über die Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) wird jährlich am 31.5. dem Parlament vorgelegt. Der Bericht des Jahres 2017 (veröffentlicht am 31.5.2018) ist unter folgendem Link online aufrufbar: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/WFA-Bericht_2017_WEB_2.pdf?6h1gdz (zuletzt aufgerufen: 13.9.2018).

14 Die Planung und Evaluierung der Gleichstellungsziele erfolgt auf Untergliederungsebene. Somit beziehen sich die Gleichstellungsziele auch ausschließlich auf den Einflussbereich der jeweiligen Ressorts und obersten Organe.

voraussetzungsvolle Aufgabe der zentralen Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung.¹⁵

Das Ziel der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist es, den Diskurs zwischen Ressorts zu fördern und systematisch zu begleiten, um so gemeinsame Zielsetzungen und Wirkungen durch abgestimmte Maßnahmen leichter erreichbar zu machen. 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.

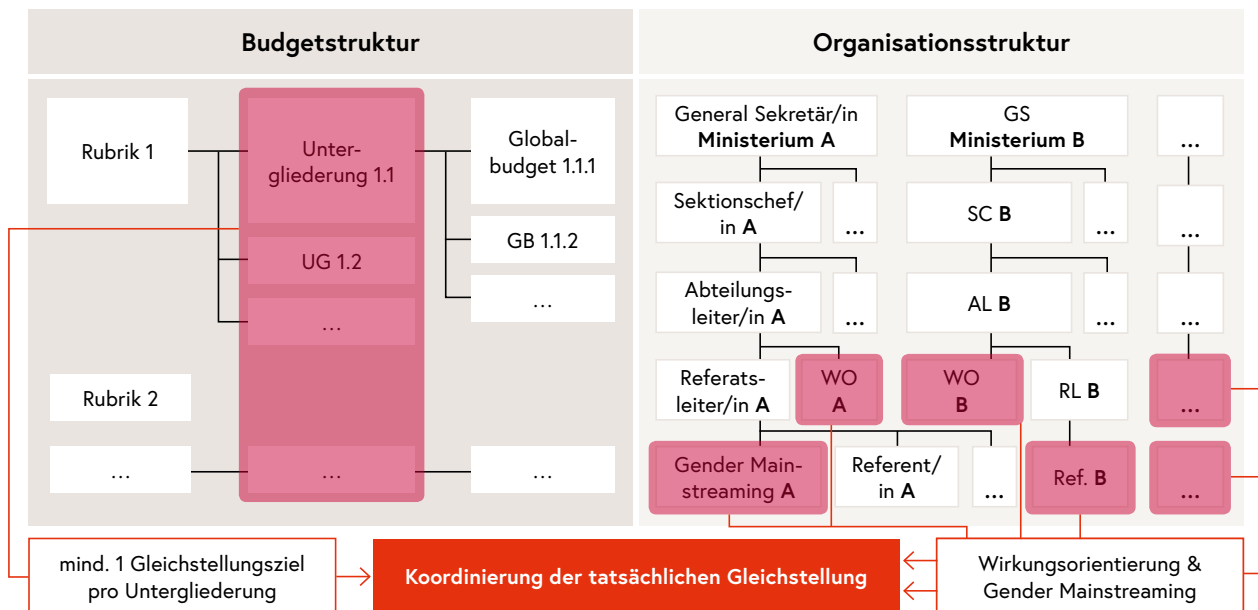
Die Leitprinzipien der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung sind: Ressorthoheit, Transparenz, Partizipation und Unterstützung. Die Koordinierung basiert demnach auf einem horizontal-partizipativen Prozess, welcher der freiwilligen Beteiligung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

5.2 Akteurinnen und Akteure

Sämtliche Ressorts und oberste Organe sind in den Koordinierungsprozess eingebunden. Die Festlegung der Wirkungsziele erfolgt einmal jährlich im Zuge der Budgetplanung und liegt in der Verantwortung der jeweiligen Führungsebene. Die Teilnehmenden jenes Teils des Koordinierungsprozesses, der zwischen den Festlegungen der Wirkungsziele durchgeführt wird, kommen aus diversen Bereichen und unterscheiden sich je nach Ressort bzw. oberstem Organ in Ebene und Funktion (z. B.: Wirkungsorientierung, Budgetabteilung, Gendermainstreaming Beauftragte).

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

Abbildung 2: Akteurinnen und Akteure im Koordinierungsprozess



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

5.3 Themencluster und Metaindikatoren

Ausgehend von den europäischen Schwerpunkten im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern („Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“¹⁶ und die Fortsetzung „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“¹⁷) 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 und -maßnahmen setzen. Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenfassung der Gleichstellungsziele zu Themenclustern die Sicht- und Nutzbar-machung von Synergien.

Wirkungsziele – und damit auch Gleichstellungsziele – spiegeln die Schwerpunktsetzungen der jeweiligen Ressorts und obersten Organe wieder. So, wie sich Schwerpunktsetzungen mittel- und langfristig weiterentwickeln, gilt dies auch für die Wirkungsziele. Diesem Umstand wird bei der Clusterung der Themen Rechnung getragen.

16 Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

17 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

Die Themencluster sind zwar grundsätzlich stabil, Veränderungen in Thema, Bezeichnung oder Zusammensetzung der jeweiligen Themencluster sind jedoch ein konstituierendes Element des Koordinierungsprozesses.

Im Jahr 2017 bestanden folgende Themencluster:

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

Um die ressortübergreifende Zusammenarbeit themen- und zielorientierter zu gestalten, wurde auf Anregung der Ressorts und obersten Organe im Berichtsjahr 2015 damit begonnen, Metaindikatoren für die Themencluster zu entwickeln. Metaindikatoren stellen in diesem Zusammenhang Kennzahlen dar, die strukturell über jenen auf Gleichstellungsziel-ebene anzuordnen sind und auf deren Ergebnisse sämtliche im Themencluster beteiligten Ressorts und obersten Organe unmittelbar oder mittelbar Einfluss haben.

5.4 Koordinierung der Querschnittsmaterie

Um eine laufende Koordinierung in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung ermöglichen zu können, werden sowohl themenclusterübergreifende als auch -interne Koordinierungsveranstaltungen durchgeführt.

Die themenclusterübergreifenden Koordinierungsveranstaltungen finden drei bis sechs Mal pro Jahr statt und behandeln jene Themen, die für den Koordinierungsprozess im Allgemeinen relevant sind. Dabei werden insbesondere Themen wie die Planungen und Evaluierungen der Wirkangaben im Allgemeinen sowie die Struktur der Themencluster und der internationale Kontext behandelt.

Der Charakter der themenclusterinternen Koordinierungsveranstaltungen ist stark von Organisationsnotwendigkeit und -grad des jeweiligen Themenclusters abhängig. Die Anzahl der themenclusterinternen Koordinierungsveranstaltungen unterscheidet sich somit wie die zu behandelnden Themen von Themencluster zu Themencluster.

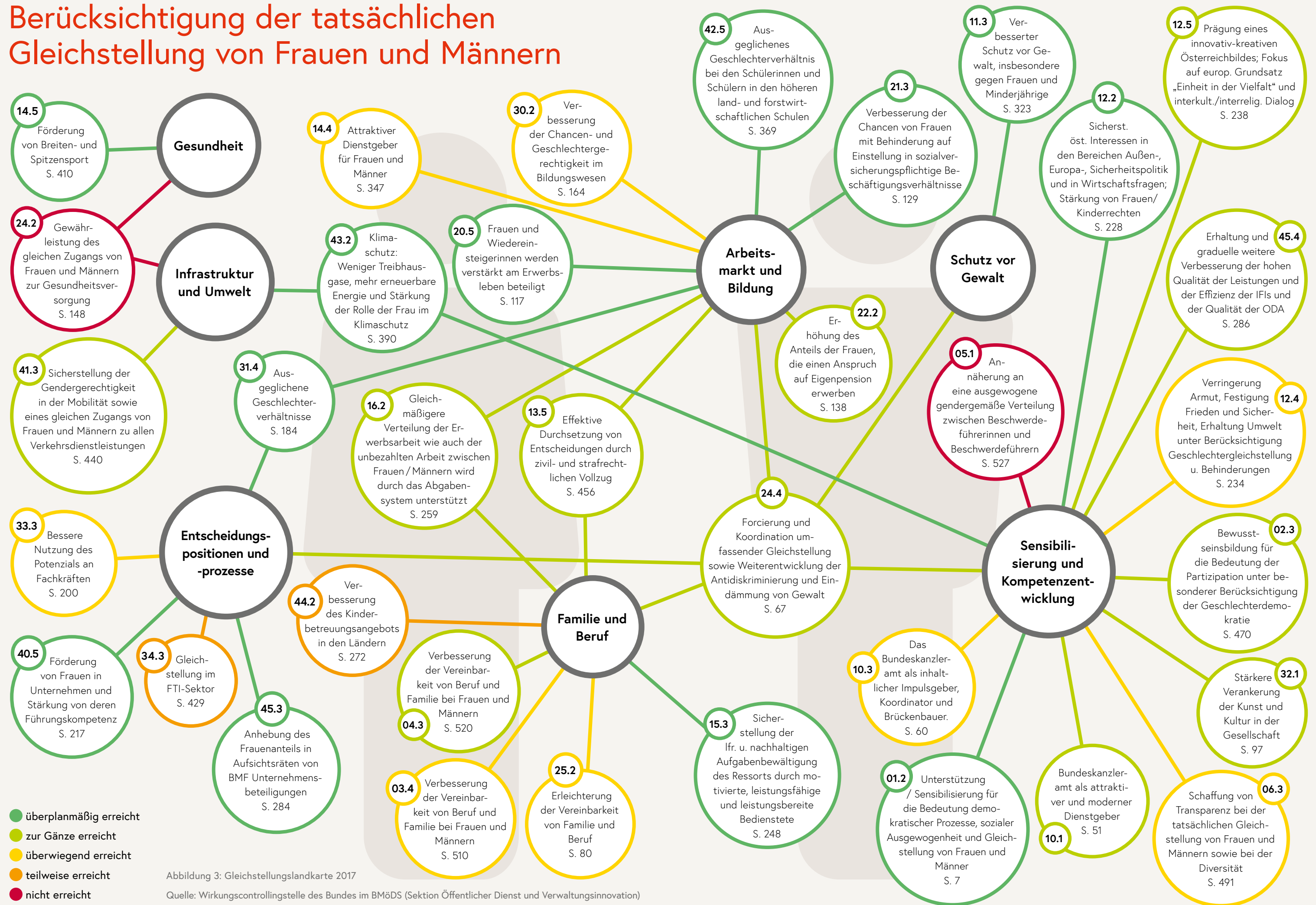
Darüber hinaus finden Veranstaltungen mit unmittelbarem oder mittelbarem Bezug zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern statt, die von verschiedenen Verantwortlichen organisiert werden.

5.5 Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt in drei Schritten. Im ersten Schritt erfolgt die übersichtliche Darstellung der Gleichstellungsziele¹⁸, deren Zielerreichungsgrade und Themenclusterzuordnungen im Rahmen der Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 3). 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 Themencluster, 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. Im dritten und letzten Schritt werden die Ergebnisse der Themencluster zusammengefasst und die Entwicklungen auf themenclusterübergreifender Ebene ausführlich beschrieben.

18 Die angegebenen Seitenzahlen beziehen sich auf den Bericht zur Wirkungsorientierung 2017. Dieser enthält die detaillierten Evaluierungsergebnisse der jeweiligen Gleichstellungsziele.

Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern



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

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Themencluster „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 Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (WZ 13.5)
- Bundesministerium für Landesverteidigung (WZ 14.4)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 16.2)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (WZ 20.5, 21.3 und 22.2)
- Bundeskanzleramt (WZ 24.4)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (WZ 30.2 und 31.4)
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (WZ 42.5)

6.1 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 -verwirklichung, 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 sollen ausgewogene



- überplanmäßig erreicht
- zur Gänze erreicht
- überwiegend erreicht
- teilweise erreicht
- nicht erreicht

Abbildung 4: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung

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

Geschlechterverhältnisse in allen Bildungs- und in späterer Folge Erwerbsbereichen erreicht werden (für die Sekundarstufe sowie die tertiäre Bildung gibt es dazu ausgewiesene Ziele).¹⁹ Der Abbau der horizontalen wie vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt (Frauen sind überproportional häufig in Branchen mit geringerer Entlohnung und seltener in Führungspositionen vertreten) wie auch die Sicherstellung von stabileren und existenzsichernden 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.

Dass aufgrund gleicher Ausbildungen von Frauen und Männern nicht per se auch auf gleiche Chancen (Arbeitsmarktintegration und Einkommen) geschlossen werden kann, zeigt eine Auswertung des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (Statistik Austria): so gelingt Frauen, die eine männlich dominierte Ausbildungen absolvieren, die Integration in den Arbeitsmarkt weniger gut. Hinzu kommt, dass sie, unabhängig davon, welche Ausbildung sie absolviert haben, weniger als Männer mit gleicher Ausbildung verdienen.²⁰

Ein weiteres Ziel ist die existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und damit verbunden die Reduktion des Frauenanteils in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und insbesondere in Niedriglohn-Jobs. Der erwähnte Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt ist eng mit der Stärkung von 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.²¹ Eine gleichmäßigere Verteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern und damit eine stärkere Beteiligung von Männern sind wünschenswert. Die Zielsetzungen im Themencluster „Arbeitsmarkt und Bildung“ sind eng mit jenen in den Themenclustern „Familie und Beruf“, „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ sowie „Entscheidungspositionen und -prozesse“ verbunden. Es wird daher auf den Beitrag der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt hingewiesen.

19 BFG 2017, Wirkungszielkennzahl 30.2.3 sowie BMWWF, 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.

20 Arbeitsmarktintegration: Beschäftigungszeiten innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss der Ausbildung. Verglichen wird das Gehalt von Männern und Frauen fünf Jahre nach Ausbildungsabschluss: Statistik Austria (7/2017): Registerbasierte Statistiken – Erwerbstätigkeit, Bildung – Kalenderjahr 2017 – Bildungsbezogenes sowie Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) Gleiche Ausbildung – gleiche Chancen? Online verfügbar unter: <http://bit.ly/BibEr2017> (zuletzt aufgerufen am 20.7.2018).

21 Online verfügbar unter: http://bit.ly/StatAT_Zeitverwendung (zuletzt aufgerufen am 20.8.2018).

6.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß ist ein wesentlicher Gradmesser für das Erreichen der tatsächlichen wirtschaftlichen Gleichstellung. Einkommenshöhe sowie Karriereperspektiven hängen wesentlich mit diesem Faktor zusammen.

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

- Normalarbeitsverhältnissen²² (unbefristet, Vollzeit)
- Teilzeitbeschäftigung (mehr als 12 Wochenstunden, weniger als Vollzeit)
- atypischer Beschäftigung (geringfügig, befristet, Überlassung, freier DV).

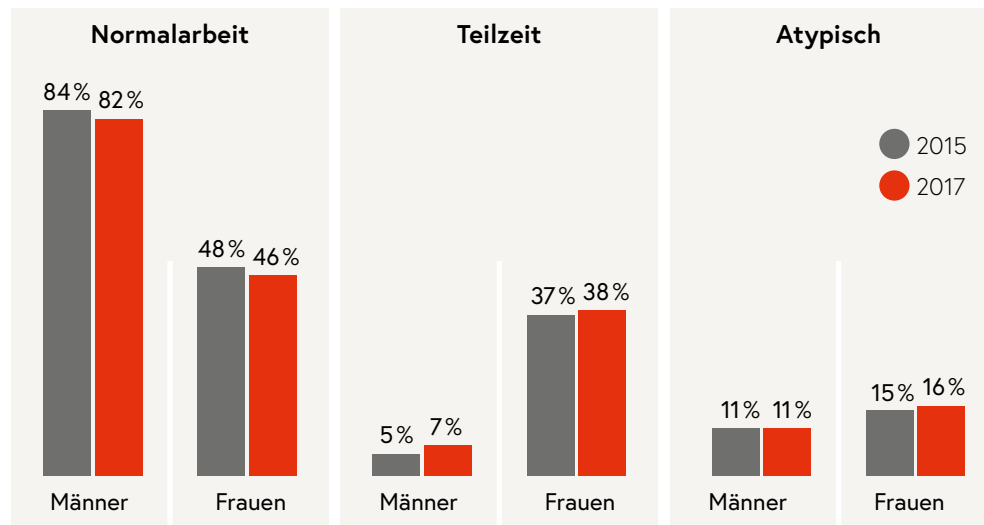
$$\text{Beschäftigungsausmaß}^{23} = \frac{\text{Männer in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Männer in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

Im Jahr 2017 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen. Gleichzeitig sanken bei beiden Geschlechtern anteilmäßig die Normalarbeitsverhältnisse gegenüber dem Jahr 2015, während Teilzeit- und atypische Beschäftigung (letztere nur bei Frauen) zunahmen.

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

23 Am Beispiel Normalarbeitsverhältnisse bei Männern

Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß



Quelle: Statistik Austria²⁴

Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2017 die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen (übertrifft nur von den Niederlanden) und gleichzeitig auch den dritthöchsten Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern bei der Entlohnung der Teilzeitbeschäftigten (übertrifft von den Niederlande und Deutschland)²⁵. Zur Verbesserung der Situation wurden unter anderen folgende Maßnahmen ergriffen:

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

- berät arbeitsuchende Frauen durch das AMS mit Schwerpunkt auf Normalarbeitsverhältnisse, insbesondere bei Wiedereinsteigerinnen
- stellt durch das Arbeitszeitgesetz sicher, dass durch die arbeitsrechtliche interne Informationspflicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Beschäftigungsausmaß individuell erhöht werden kann.

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.

²⁴ Atypische Beschäftigungsformen nach Bundesland und Geschlecht, 2015 und 2017.

²⁵ EU Labour Force Survey 2017.

- forciert auf der Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes den Ausbau ganztägiger Schulformen auf der 1. bis 9. Schulstufe. Bis 2032 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.²⁶

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap²⁷ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft²⁸ 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 2016 eine beträchtliche Lohnlücke von 20,1 % zu Ungunsten von Frauen auf. Dabei zählt Österreich zu jenen EU-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden.

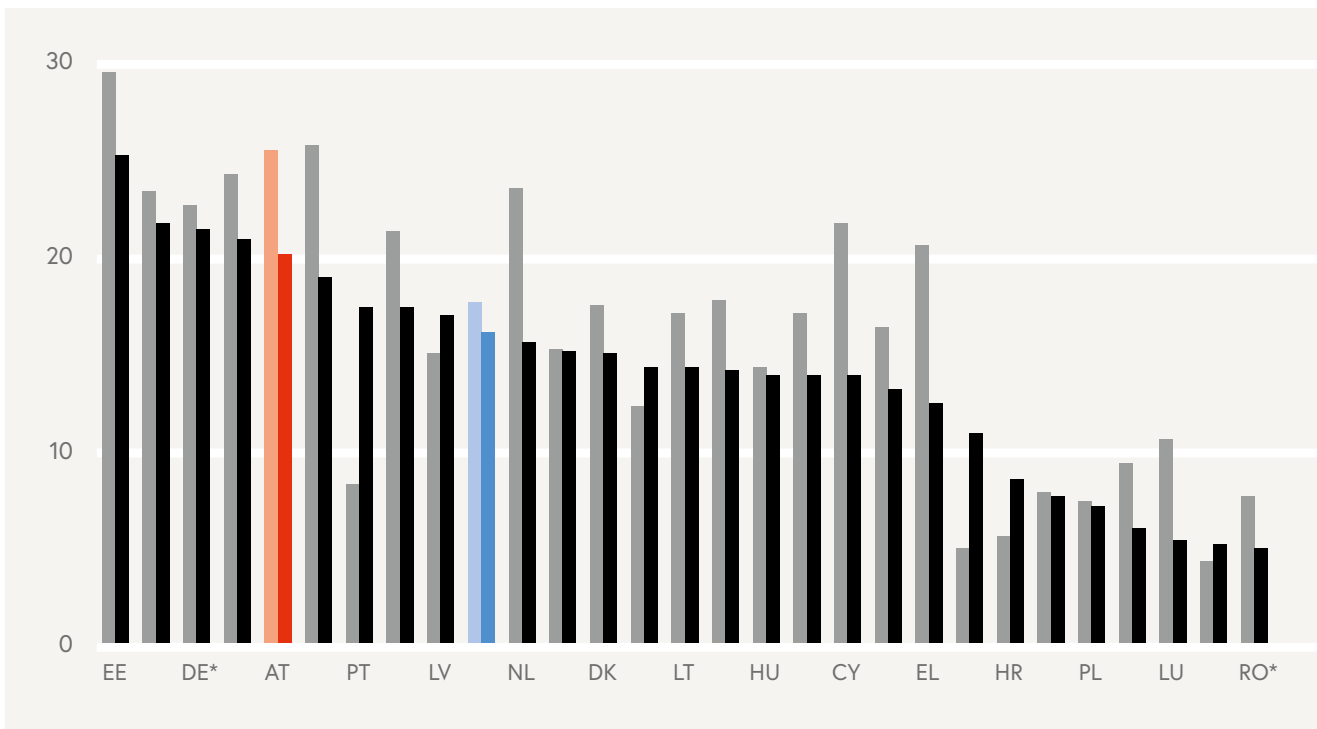
$$\text{Gender Pay Gap} = \frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn eines Mannes} - \text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn einer Frau})}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn eines Mannes}} \times 100$$

26 Um den Ländern und Gemeinden eine größere zeitliche Flexibilität für den Ausbau zu ermöglichen, wurde mit der Novellierung des Bildungsinvestitionsgesetzes am 15.5.2018 der Beginn des Ausbaus um ein Jahr auf 2019 verschoben und der Förderzeitraum insgesamt bis zum Jahr 2032 verlängert. Mit Ministerratsvortrag vom 3.7.2018 ist nunmehr eine Änderung des Bildungsinvestitionsgesetzes für Herbst 2018 vorgesehen. Der Beginn der Auszahlungen wird darin mit dem Schuljahr 2019/20 festgelegt.

27 EUROSTAT 2016. Online verfügbar unter: <http://bit.ly/EC-GPG> (zuletzt aufgerufen am 20.7.2018).

28 Hier soll in erster Linie auf die Privatwirtschaft fokussiert werden, da laut Einkommensbericht 2016 im öffentlichen Bereich (Bundesdienst) der Gender Pay Gap mit 11,9 % wesentlich geringer ist und somit im Privatbereich ein stärkerer Aufholbedarf besteht. Online verfügbar unter: <http://bit.ly/Einkommensbericht2016> (zuletzt aufgerufen am 20.7.2018).

Abbildung 6: Gender Pay Gap: EU-Vergleich im Zeitverlauf (in %)



Quelle: EUROSTAT²⁹

Es wird eine weitere jährliche prozentuelle Verringerung des Gender Pay Gap angestrebt, die mindestens dem durchschnittlichen Fortschritt der letzten zehn Jahre entspricht.

Maßnahmensseitig setzt das Bundeskanzleramt 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 Stelleninseraten³⁰. 2015 wurde die Evaluierung der Wirkung dieser Maßnahme durchgeführt. Diese fiel positiv im Sinne der Erhöhung der Einkommenstransparenz aus, wenngleich auch Verbesserungspotenziale aufgezeigt wurden.
- Der Online-Gehaltsrechner wird weiter geführt. Er erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen marktübliche Gehälter.

²⁹ Online verfügbar unter: <http://bit.ly/GPG-2006-2016> (zuletzt aufgerufen am 20.7.2018).* = vorläufige Daten oder Schätzungen für 2016; Vergleichszeitraum bei IE und EL ist 2006 bis 2014, bei HR 2010 bis 2014.

³⁰ Die legistische Zuständigkeit obliegt dem BMASGK.

- Aufbauend auf den Erkenntnissen der Evaluierung aus 2015 wurde das Projekt „Fairer Lohn“ 2017 durchgeführt. Ziel des Projekts war es, das Bewusstsein für faire Entlohnung und Einkommenstransparenz bei Unternehmen zu stärken. Positivkommunikation über die Vorteile fairer Entlohnung für Unternehmen sowie Best-Practices standen im Mittelpunkt. Eine Toolbox zur Erstellung, Analyse und Verwendung der Einkommensberichte wurde als praktische Unterstützung für Unternehmen entwickelt.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit 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 zu verwenden, wodurch 2017 ca. 180.000 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 und wurde im August 2018 – nach dreijähriger Laufzeit – abgeschlossen.

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: Dissimilaritätsindex zur Abbildung der geschlechterspezifischen Segregation

Adressiert wird die horizontale Segregation nach Geschlecht in Bildung und Arbeitsmarkt, die auf Arbeitsmarktchancen, Einkommensstruktur (z. B. geringere Bezahlung in den von Frauen dominierten Branchen) und auf die Mitwirkung an Entscheidungsprozessen Einfluss hat.³¹ Internationale Strategien im Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren

31 Bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen spielt insbesondere die vertikale Segregation eine Rolle, die primär im Themencluster „Entscheidungspositionen und -prozesse“ thematisiert wird.

auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale beider Geschlechter breiter zu nutzen – auch als Beitrag zu mehr Inklusion und Verminderung der Zahl der von Armut betroffenen Menschen.³²

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird der Dissimilaritätsindex als am häufigsten verwendeter Segregationsindex³³ als Metaindikator gewählt.

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

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

1.
$$\text{Dissimilaritätsindex}^{34} = \frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}$$
2. Der gesamte Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan entspricht der Hälfte der Summe der Dissimilaritätsindices aller Schulformen.

Für den Sekundarbereich (Schulwesen) wurde für 597 Schulformen im Schuljahr 2016/17 die Geschlechterungleichverteilung auf der 10. Schulstufe berechnet. Demnach müsste mehr als die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler (48.317 von 92.917) die Schulformen wechseln, damit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis über alle Schulformen gegeben wäre.³⁵ Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten³⁶ im Studienjahr 2016/17 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter genommen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und

32 Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union, Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt (4966/EU XXVI.GP vom 7.12.2017). Online verfügbar unter: <http://bit.ly/HorizontTrennung> (zuletzt aufgerufen am 13.9.2018). sowie 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 und Unesco Ziele.

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

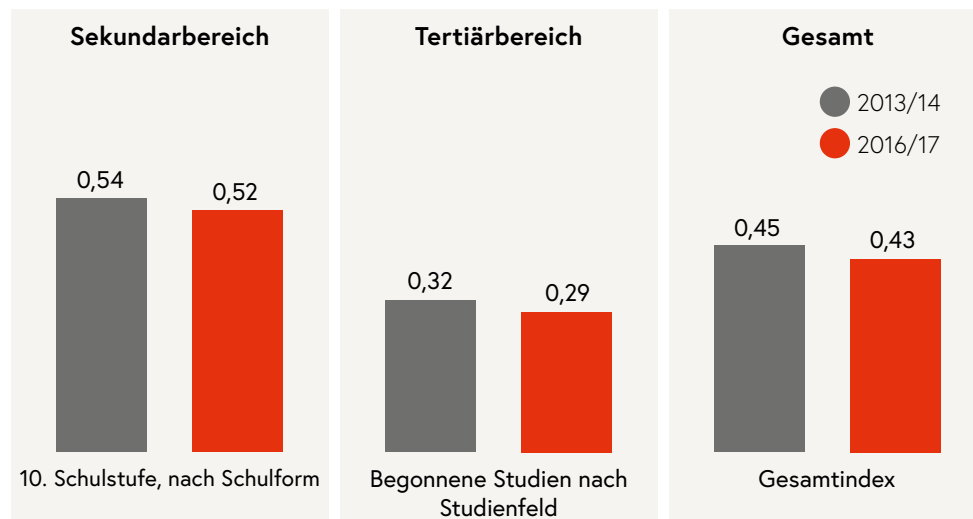
34 Vom Ergebnis wird der Betrag (I I) genommen, das heißt immer eine positive Zahl.

35 Dabei ist das Ungleichgewicht in den letzten 10 Jahre (Schuljahre 2006/07 bis 2016/17) leicht rückläufig (2006/07 hätten noch 58 % Schülerinnen und Schüler wechseln müssen).

36 Exklusive Doktrats- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

Männern begonnenen Studien müssten 29,4% aller begonnenen Studien (17.736 von 60.327) gewechselt werden. Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien genommen.

Abbildung 7: Dissimilaritätsindex



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

Sowohl für den Schulbereich als auch den tertiären Bildungsbereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung³⁷ bzw. dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus³⁸ konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert:

Im Schulbereich misst der zentrale Gleichstellungsindikator den Anteil von Schülerinnen und Schülern in „untypischen Schulformen“ auf der 10. Schulstufe³⁹. Auch 2017 konnte ein leichter Anstieg festgestellt werden (von 11,0% im Schuljahr 2015/16 auf 11,1% im Schuljahr 2016/17), wobei der Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtstypischen Schulformen rückläufig ist. Insgesamt jedoch bestehen bei der Wahl des Schultyps im Bereich der Sekundarstufe II (ca. 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).

37 BFG 2017. Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen, hier insbesondere Kennzahl 30.2.3.

38 BFG 2017. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen, Kennzahlen 42.5.1 und 42.5.2.

39 Eine Schulform gilt für ein Geschlecht als „untypisch“, wenn weniger als 33,3% der Schülerinnen bzw. Schüler diesem Geschlecht angehören.

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechtersegregierter Studienfelder⁴⁰ ein Ziel (z. B. mehr Frauen in „MINT-Kernbereiche“ Informatik und Technik bzw. mehr Männer in veterinärmedizinische Studien). Konkret soll in jedem Studienfeld bis 2025 ein Anteil von Frauen bzw. Männern von mindestens 10 % der Studierenden an jeder Hochschule erreicht werden. Dies betrifft an den 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 Studienfeld erhöht werden. Daher soll bis 2025 auch die Zahl der Studienfelder, die diese Vorgabe noch nicht erreichen (an Universitäten derzeit 58 Bachelor- und 68 Masterstudien), um die Hälfte gesenkt werden.

- Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung setzt im Primar- und Sekundarbereich folgende Maßnahmen zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung:
- Angebot von Fortbildungsmodulen zur Sensibilisierung für die Geschlechterthematik über das Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung an der PH Salzburg und an Pädagogischen Hochschulen (Berufsorientierungs-Lehrgänge),
- Aufbau von Genderkompetenz bei Schulleitungen⁴¹ und Pädagoginnen und Pädagogen⁴²,
- Beteiligung am EU-Projekt „Boys in care“ in Kooperation mit dem Sozialministerium – gegen eine verengte/frühzeitige Berufswahl („Caring Masculinities“),
- Unterstützung des Girls' Day im Schulbereich (Girls' Day und Girls' Day Mini des BKA sowie der Girls' Day der Bundesländer),
- 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).

Im tertiären Bildungsbereich werden in der Leistungsvereinbarung mit den Universitäten unter anderem entlang folgender strategischer Zielsetzungen Maßnahmen vereinbart:

- Verbesserung des Studierendenrecruitings („Outreachmaßnahmen“) im Bereich Technik/Ingenieurwissenschaften mit Fokus auf junge Mädchen/Frauen

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

41 Rahmencurriculum Hochschullehrgang „Schulen professionell führen“.

42 Gemäß Hochschulgesetz 2005.

- Fokussierung der Bewerbung des MINT-Begriffs für Frauen auf die „Kernbereiche“ Informatik und Technik, in denen die Frauenanteile besonders gering sind
- Stärkere Berücksichtigung der Studierbarkeit der Curricula unabhängig von schulischer Vorbildung (insbesondere in Informatik und Technik).

Um ein ausgeglichenes Verhältnis 50:50 von Schülerinnen und Schülern im Bereich der höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen zu erreichen, setzt das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus folgende Maßnahmen:

- Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze durch die Aufstockung um eine zusätzliche Schulklasse;
- Umsetzung der Vorarbeiten für die Erweiterung des Bildungsangebotes: im Zuge des Neubaus der HBLFA Tirol wird es ab 2019/20 auch eine inhaltliche Weiterentwicklung geben: Mit dem Angebot der zusätzlichen Fachrichtung „Lebensmittel- und Biotechnologie“ sollen auch insbesondere Schulabgängerinnen der Sekundarstufe 1 für dieses Angebot gewonnen werden sowie
- Durchführung weiterer Bewusstseinsbildungsmaßnahmen für Schulabgängerinnen der Sekundarstufe 1 zur Attraktivierung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens.

Das Bundeskanzleramt

- führt den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst durch und betreibt die Online-Informationsplattform „Meine Technik“⁴³ zur Erhöhung des Anteils von Mädchen/Frauen in technischen Berufen.

Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik werden umfassende Maßnahmen gesetzt, um Frauen bessere Erwerbschancen in ‚untypischen‘ Branchen zu ermöglichen⁴⁴, 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.

43 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/> (zuletzt aufgerufen am 20.8.2018).

44 BFG 2017. Wirkungsziel 20.5.

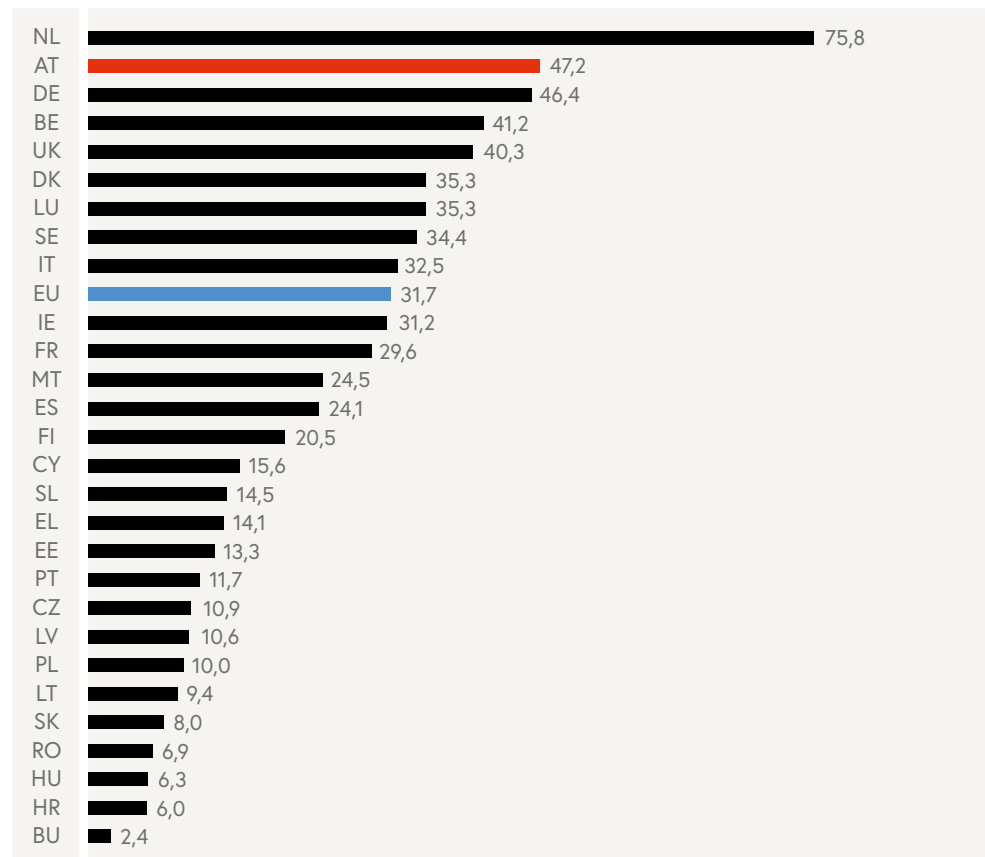
6.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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

Beschäftigungsausmaß

Im Bereich der Beschäftigung bildet der Indikator „Teilzeitquote von Frauen“ die nach wie vor gegebene Tendenz ab, dass sich Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen wiederfinden. Es ist daher erforderlich, Maßnahmen, die Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen, zu intensivieren, denn Österreich liegt bezüglich der Teilzeitquote von Frauen deutlich über dem EU-Schnitt:

Abbildung 8: Teilzeitquote Frauen 2017 (in %)



Quelle: EUROSTAT⁴⁵

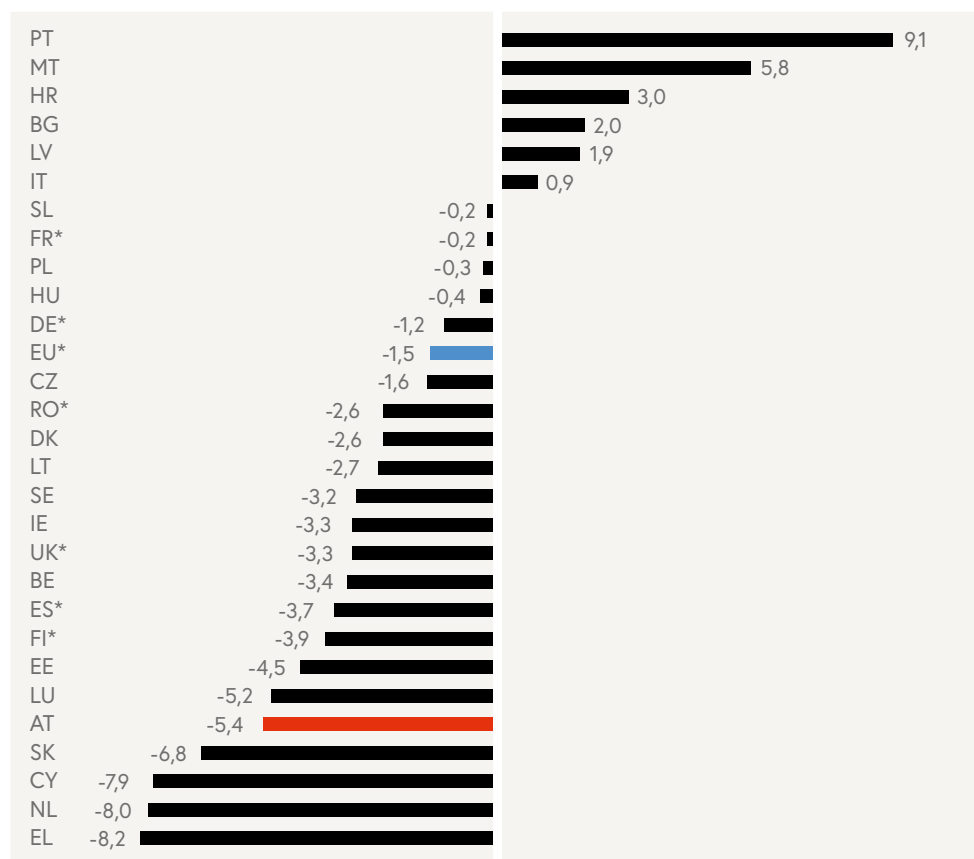
45 EU Labor Force Survey. Online verfügbar unter: <http://bit.ly/EU-Teilzeitquote2017> (zuletzt aufgerufen am 20.8.2018). Daten aus Tabelle Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%); Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse vergleichbar, da die Berechnungsmethoden abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Gender Pay Gap

Zum Schließen der Lohnschere ist sowohl ein Abbau der unterschiedlichen Rahmenbedingungen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt als auch eine Stärkung der Lohntransparenz und Bewusstseinsbildung zur Reduzierung der Lohndiskriminierung notwendig.

Im europäischen Vergleich zeichnen sich in Österreich in den letzten Jahren positive Entwicklungen ab: So ist der Gender Pay Gap zwischen 2006 und 2016 nur in wenigen Ländern der Europäischen Union so stark zurückgegangen wie in Österreich. Dennoch liegt man im europäischen Vergleich nach wie vor im letzten Drittel. Länder wie Österreich, die deutliche Rückgänge der Lohnschere erreichen konnten, sind nämlich 2006 mit besonders hohen Lohnunterschieden „gestartet“:

Abbildung 9: Veränderung des Gender Pay Gap 2006–2016 (in %)



Quelle: EUROSTAT⁴⁶, eigene Berechnung

46 Online verfügbar unter: <http://bit.ly/GPG-2006-2016> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).* = vorläufige Daten oder Schätzungen für 2016; Vergleichszeitraum bei IE und EL ist 2006 bis 2014, bei HR 2010 bis 2014.

Horizontale Geschlechtersegregation

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.

In Summe reichen die hier gesetzten Maßnahmen noch 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 und weiterführende Maßnahmen. Eine engere themenclusterübergreifende Abstimmung (z.B. mit den Themenclustern Familie und Beruf oder Entscheidungspositionen und -prozesse) ist daher erforderlich, um eine noch bessere Abstimmung der Ziele und Maßnahmen und insgesamt eine Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele der Ressorts zu erreichen.

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

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Themencluster „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:

- Bundeskanzleramt (WZ 24.4)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (WZ 31.4)
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (WZ 33.3 und 40.5)
- Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (WZ 34.3)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 45.3)

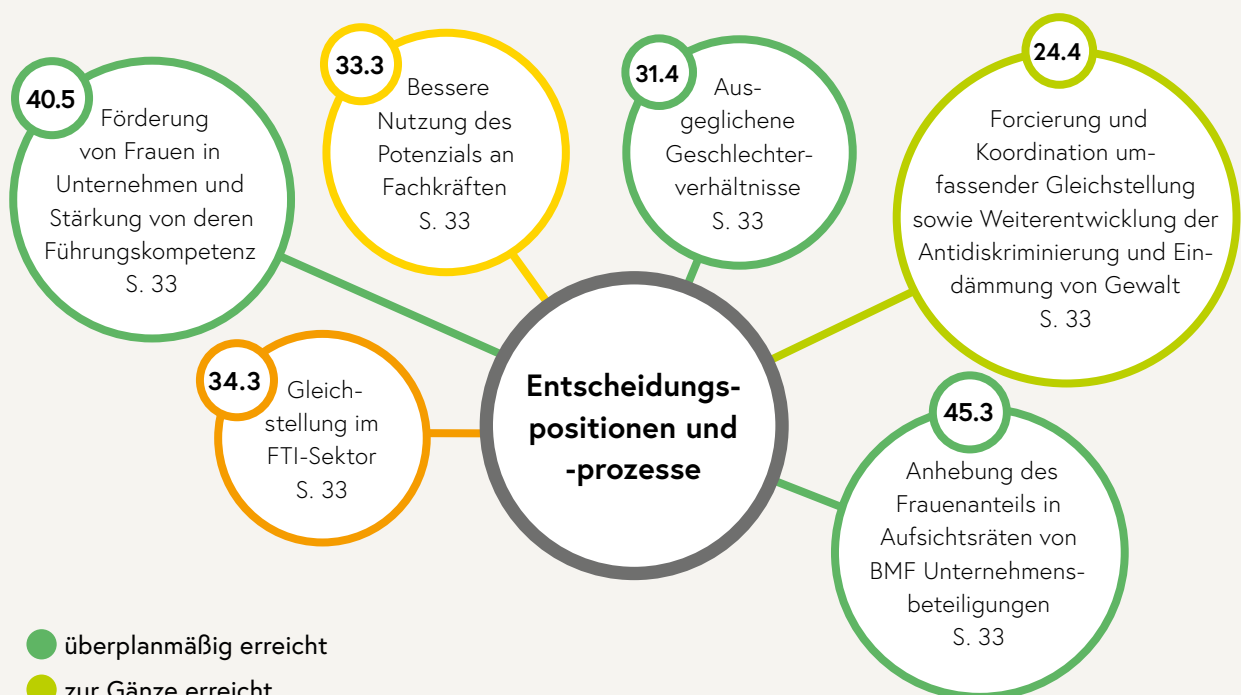


Abbildung 10: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse

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

7.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Geschlechterparitär besetzte Entscheidungsgremien tragen zu geschlechtergerechten Entscheidungsprozessen bei, in denen das Potenzial 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 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 Innovationspotenzial. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Vorbild 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 (vgl. Kapitelabschnitt 6.3 – Metaindikator Gender Pay Gap).

In Österreich betrug der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der Top 200 Unternehmen 2018 8,4%, in Aufsichtsräten derselben Unternehmen lag er 2018 bei 18,5%.⁴⁷ Diese Zahlen belegen die deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (häufig privatwirtschaftlichen) Kapitalunternehmen. An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen auf Grund der verpflichtenden Geltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) mit seinem Frauenförderungsgebot⁴⁸ weniger ausgeprägt, aber noch immer vorhanden.⁴⁹

Die Bundesregierung hat sich bereits am 15. März 2011 per Ministerratsbeschluss⁵⁰ 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.

Der Vorbildwirkung des Bundes folgend wurde im Juni 2017 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) vom Nationalrat⁵¹ 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

47 Seebacher, Lisa Marie und Wieser, Christina (2018). Frauen.Management.Report. Arbeiterkammer Wien.

48 § 11 B-GIBG. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, wo sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50 % beträgt.

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

50 Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/5/8/6/CH1557/CMS1470998798481/ministerratsvortrag_final11_26041.pdf (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

51 Online verfügbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00509/index.shtml (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

30% für beide Geschlechter einzuhalten. Ausnahmen bestehen für Unternehmen, in denen das jeweilige Geschlecht weniger als 20% der Belegschaft ausmacht, oder in denen weniger als 6 KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat vertreten sind. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben vom Gebot des Mindestanteils 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 nach verschiedenen Einschätzungen etwa 70 bis 100 Unternehmen österreichweit.⁵²

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).⁵³ Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der (Grundlagen-) Forschung (Grade-A-Positions) hat sich Österreich mittlerweile dem EU-28 Schnitt von 20,9 % angenähert und liegt bei 20,3 % (2013).⁵⁴ 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. Im Bereich der Universitäten zeigt dieser mit 1,53 (2016) somit nach wie vor eine vorhandene „gläserne“ Decke für Frauen auf.⁵⁵

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 %).⁵⁶

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Bereich liegt im Jahr 2015 in Österreich bei 30,2 % (Kopfzahl).

52 Seebacher, Lisa Marie und Wieser, Christina (2018). Frauen.Management.Report. Arbeiterkammer Wien.

53 Europäische Union (2016). She Figures. S. 143 (Daten in Österreich auf Basis der F&E-Erhebung).

54 Europäische Union (2016). 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.

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

56 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 (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

Im Unternehmenssektor liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2015 in Österreich bei 17,1% (Kopfzahl). Im internationalen Vergleich (EU-28) liegt Österreich somit unter dem EU-28-Durchschnitt.

Da die Zielsetzungen im nachfolgenden Kapitelabschnitt eng mit jenen des Themenclusters „Arbeitsmarkt und Bildung“ verbunden sind, wird hier auch auf die Bedeutung der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren für die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt hingewiesen.

7.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

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

Der Glasdecken-Index (GDI) setzt den Anteil der Frauen beim gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Personal (Grade A,B,C) in Bezug zum Anteil der Frauen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen (Grade A)⁵⁷.

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

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 2015⁵⁸ – dies sind jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen.⁵⁹ Da aus den öffentlichen Universitäten

57 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.

58 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.

59 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).

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 2016⁶⁰

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

Metaindikator 2 (UG 24, 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 für Frauen- und Wirtschaftsangelegenheiten dem Ministerrat vorgelegt. Dieser Beschluss stellt somit einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar und ermöglicht Rückschlüsse auf die Forcierung einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungsgremien in Unternehmen, in denen der Bund mit mehr als 50 % beteiligt ist. Mit dem Indikator wird in Summe der Frauenanteil (2017) der 54 betroffenen Unternehmen gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsmitgliedern abgebildet. Derzeit wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BMDW, des BMF und des BKA dargestellt.

Die Berechnung der Frauenquote stellt den Anteil der vom Bund entsendeten Frauen im Aufsichtsgremium (gemessen an der Zahl der vom Bund bestellten Mitglieder) in jedem betrachteten Unternehmen dar.

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

Jahr	2013	2014	2015	2016	2017
Frauenquote in %	36,0%	37,0%	38,0%	40,3%	46,7%

⁶⁰ Erstmalige Erhebung für 2016, Zahlen biennial verfügbar (= nächste Zahlen für das Jahr 2018).

7.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Gemäß Fortschrittsbericht über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen vom März 2018 betrug die durchschnittliche Frauenquote im Jahr 2017 46,7%. Im Vergleich zum Vorjahr (40,3%) bedeutet dies einen Anstieg um 6,4%. Seit 2011 stieg der Anteil von 26% um über 20 Prozentpunkte an.⁶¹

Im Jahr 2017 waren insgesamt 135 der 289 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 88 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 50 (das entspricht 56,8%) Frauen. Damit lagen die Neubestellungen – wie auch in den Vorjahren⁶² – 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 2017 erfüllten bereits 37 Unternehmen die bis Ende 2018 umzusetzende Zielvorgabe von 35% oder liegen sogar darüber. Weitere 17 Unternehmen wiesen einen Frauenanteil zwischen 25% und 35% auf, von denen wiederum 7 Unternehmen mit 33% Frauenanteil der 35%-Quote schon sehr nahe kommen. Alle 54 Unternehmen erfüllen die Ende 2013 zu erreichende Quote von 25%; 2016 erfüllten immerhin 8 Unternehmen die 25%-Quote noch nicht.

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	2017
Frauenanteil unter Neubestellungen	39%	53%	49%	36%	34,5%	41,1%	56,8%
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56	54

Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2018

In der Privatwirtschaft sind – auch mangels fehlender verbindlicher Zielvorgaben – die Fortschritte bisher weniger deutlich ausgefallen, insbesondere auch was Geschlechterparität in Vorstandsgremien betrifft. Das mit 1. Jänner 2018 in Kraft getretene GFMA-G soll dazu beitragen, auch in börsennotierten und großen Unternehmen eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsgremien zu erreichen.

61 BMDW und BKA, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend (2018). Fortschrittsbericht 2018 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber. Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/688849/10_5_mrv.pdf/b9d0db13-56a5-45c4-afcc-c6e-2af082d32 (zuletzt aufgerufen am 9.7.2018).

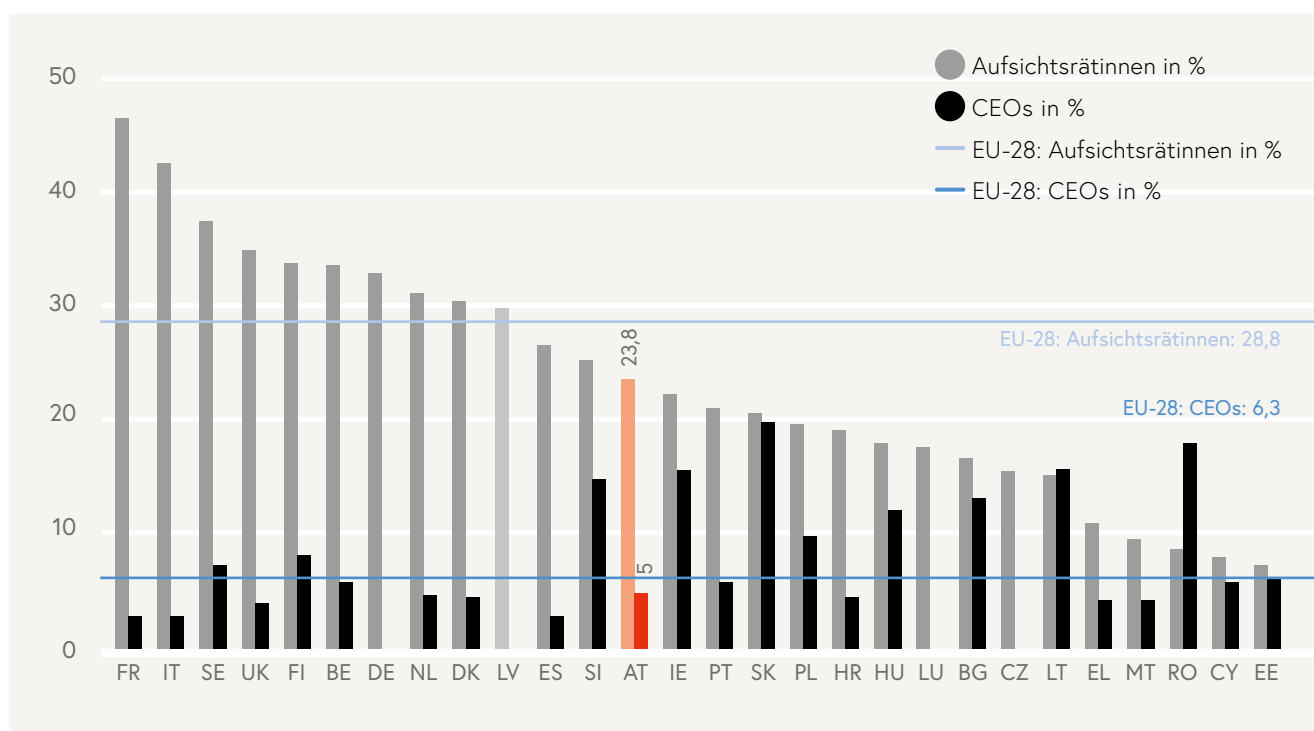
62 BMBF (2015). Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen. Berichtszeitraum 2013–2014. Kapitel 2.4.

Gremium/Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5
Vorstand / Geschäftsführung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4
Aufsichtsrat Börsennotierte			11,6	12,0	16,0	17,4	16,1	18,0
Vorstand/ Geschäftsführung Börsennotierte			3,3	3,1	5,8	4,0	3,9	5,1

Frauenanteil in Prozent, Quelle: jährlicher Frauen.Management.Report der Arbeiterkammer 2011–2018; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn

Im EU-Vergleich liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2018 sowohl im Aufsichtsrat mit 23,8% als auch im Vorstand mit 5,0% unter dem EU-28 Durchschnitt von 28,8% bzw. 6,3%.

Abbildung 11: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-28, 2018)



Quelle: EIGE Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende). (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dqs>)

Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist und die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen, ist im Jahr 2017 auf über 50% gestiegen. Somit übererfüllt das BMF den Zielwert laut Ministerratsbeschluss vom 15. März 2011 deutlich und begründet so auch die deutliche Verbesserung der Bundes-Frauenquote.

Die Erhöhung der Frauenquote wurde vom BMF als Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben realisiert. Darüber hinaus setzt der Bund⁶³, unterstützt durch die Frauenförderpläne und Maßnahmen der einzelnen Ressorts⁶⁴, seine Bemühungen fort, die Anteile der von Frauen besetzten Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen.⁶⁵

An den öffentlichen Universitäten konnte in den letzten Jahren unterstützt durch eine gesetzliche 50 %-Frauenquote⁶⁶ in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2017: 48,9 % Frauenanteil⁶⁷) sowie dem Universitätsrat (2017: 49,3 % Frauenanteil⁶⁸) und damit auch in wichtigen Entscheidungsprozessen bereits 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 ausgestattet⁶⁹ und daher als Äquivalent zum Vorstand/der Geschäftsführung von privatwirtschaftlichen Unternehmen zu betrachten sind. So gab es vor einem Jahrzehnt noch keine einzige Rektorin an öffentlichen Universitäten, 2017 wurden bereits 7 von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet.⁷⁰

Durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führende Positionen im privatwirtschaftlichen Sektor u. a. bei der Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern intendiert das BMDW 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 Schritt ist die Etablierung einer öffentlich zugänglichen Datenbank für Aufsichtsrätinnen (www.aufsichtsratinnen.at). Damit sollen zum einen die Absolventinnen von Zukunft.Frauen sichtbarer gemacht werden. Zum anderen können sich auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, ebenfalls in dieser Datenbank regist-

63 BKA und BMGF (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsberichte/Gleichbehandlungsberichte_des_Bundes (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

64 Frauenförderpläne im Bundesdienst. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Frauenfoerderplaene/ (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

65 BKA und BMGF (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsberichte/Gleichbehandlungsberichte_des_Bundes (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

66 § 20a UG idF BGBl. I Nr. 11/2017.

67 BMBWF, uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2017.

68 BMBWF, uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2017.

69 § 22 UG idF BGBl. I Nr. 11/2017.

70 BMBWF, uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2017.

rieren wodurch die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen erleichtert wird. Mit Ende 2017 waren bereits 588 Frauen in dieser Datenbank registriert.

Im Bereich der angewandten und wirtschaftsorientierten Forschung, Technologie und Innovation (FTI) 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 Potenzials 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 Forschung, Technologie und Innovation (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 zur Unterstützung von Frauenkarrieren im Rahmen des Förderschwerpunktes Talente werden angeboten.
- Anhebung der Beurteilungen durch Frauen bei der Bewertung von Projekten der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) auf 10 % und ab 2020 15 % bei Förderausschreibungen über alle thematischen Ausschreibungen hinweg.
- Steigerung der Projektleiterinnen in geförderten Projekten (der FFG).

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anteil Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten	25 %	27 %	27,5 %	27,3 %	25 %	26 %

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

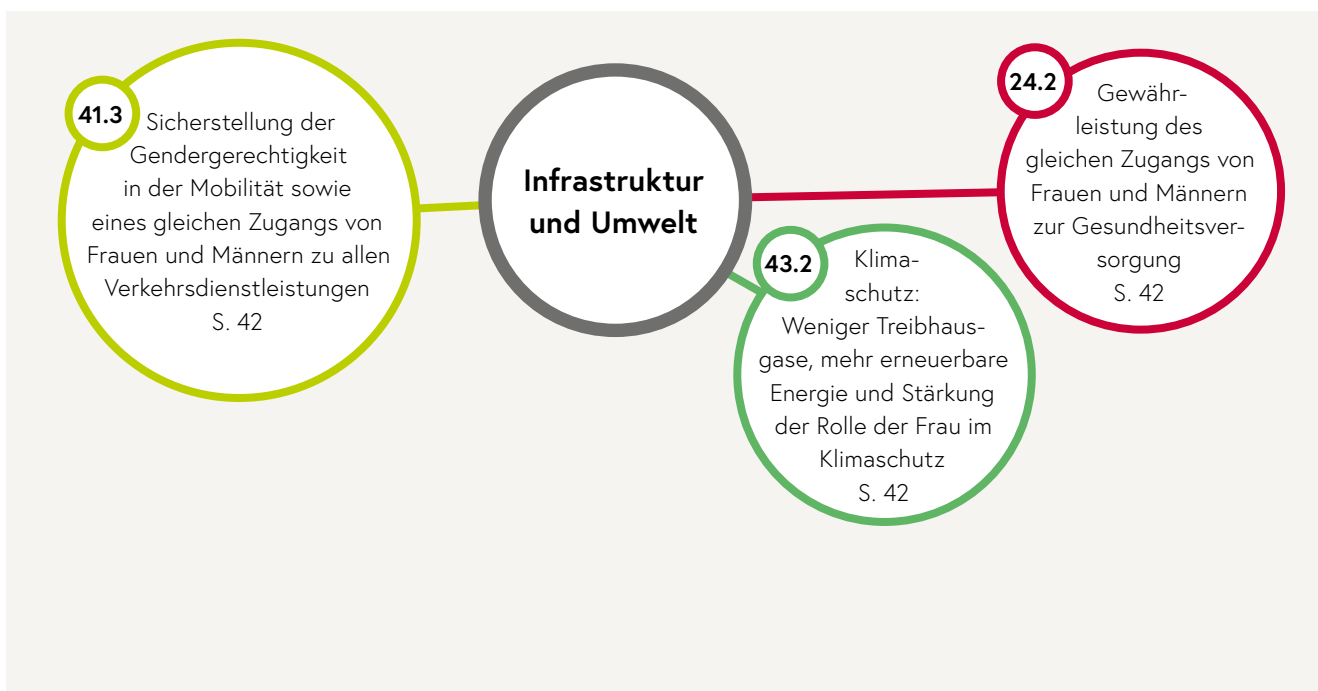
Die Implementierung expliziter Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen zeigen in die richtige Richtung, es ist jedoch noch ein weiter Weg zur Zielerreichung zu beschreiten.

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

Beteiligte Ressorts

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

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (WZ 24.2)
- Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (WZ 41.3)
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (WZ 43.3)



8.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Der Gedanke des Gender Mainstreaming/der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Themencluster 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. Der Schutz vor gesundheitsschädlichen Umwelt-

belastungen und die Stärkung der persönlichen Umweltkompetenz werden u. a. durch das Österreichische Gesundheitsziel 4 „Natürliche Lebensgrundlagen wie Luft, Wasser und Boden sowie alle unsere Lebensräume auch für künftige Generationen nachhaltig gestalten und sichern“ adressiert. Eine intersektorale Arbeitsgruppe, welche 2018 ihren ersten Bericht publizieren wird, hat folgendes als eines von 3 Wirkungszielen definiert: „Bewusstsein über den Zusammenhang zwischen Umwelt und Gesundheit bei Bevölkerung und Entscheidungsträgern fördern/stärken und Umweltgerechtigkeit bestmöglich sicherstellen. 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. Es darf auch darauf hingewiesen werden, dass es zum Thema Gesundheit im Bereich Infrastruktur und Umwelt Überschneidungen mit dem Kapitelabschnitt Gesundheit gibt

8.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Treibhausgasausstoß

Tabelle: Entwicklung der Treibhausgasemissionen Österreichs in Sektoren außerhalb des Emissionshandels, 2005 und 2013–2016

	2005	2013	2014	2015	2016
Gesamt (ohne Emissionshandel) in Mio. t CO ₂ -Äquivalent	56,8	50,3	48,3	49,3	50,6

Zur Reduktion der nationalen Treibhausgasemissionen (Kennzahl: Nationale THG-Emissionen gemäß Inventurbericht⁷¹) wird ein Bündel an Maßnahmen in allen Wirtschaftssektoren gesetzt.

71 Austria's Annual GHG Inventory 1990–2016. Online verfügbar unter: <http://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/REPO638.pdf> (zuletzt aufgerufen am 31.7.2018).

Die Treibhausgasemissionen Österreichs außerhalb des EU-Emissionshandelssystems haben sich bis einschließlich 2016 im Rahmen der Emissionshöchstmenge gemäß EU Effort-Sharing Entscheidung entwickelt. Seit 2015 ist wieder ein Aufwärtstrend zu beobachten, dies ist insbesondere auf die konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen. Um den Treibhausgasausstoß langfristig zu reduzieren, ist der Umstieg auf erneuerbare Energieträger und die weitere Steigerung der Energieeffizienz essentiell. Nur damit kann eine vollständige Dekarbonisierung des Energiesystems bis 2050 vollzogen und ein Beitrag zur Einhaltung der Ziele aus dem Übereinkommen von Paris erbracht werden. Der Verkehr ist mit einem Anteil von 46 % der Gesamtemissionen derzeit (Jahr 2016, ausgenommen Emissionshandels-sektoren) der emissionsstärkste Sektor⁷². Um die Klimaziele gemäß Pariser Abkommen zu erreichen, müssen vor allem Maßnahmen im Verkehrsbereich verstärkt getroffen werden.

Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege/Radwege/Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO₂-armer bzw. CO₂-freier Verkehrsmittel in Verbindung mit erneuerbaren Energiequellen (Bahn, Elektromobilität). Dabei sollte auch auf die Verringerung weiterer Umweltbelastungen (wie Stickoxide etc.) geachtet werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung haben.⁷³

Ein weiterer wesentlicher Verursacherbereich ist der Gebäudesektor, nicht zuletzt aufgrund der langfristigen Wirkung der Investitionen. Langfristige Dekarbonisierung erfordert insbesondere hocheffiziente Neubaustandards ohne Einsatz fossiler Brennstoffe für Raumwärme und Warmwasser, die thermisch-energetische Sanierung des Gebäudebestandes und Maßnahmen zur Energieraumplanung (Nutzung von lokal verfügbaren Energieressourcen, sparsamer Flächenverbrauch, multifunktionale, kompakte Siedlungen etc.).

Die österreichische Bundesregierung hat mit der #mission2030⁷⁴ eine Strategie zur Erreichung der Klimaziele für Österreich entwickelt. Die Strategie gibt die Leitlinien für die Klima- und Energiepolitik bis 2030 vor. Mit dem Beschluss dieser Strategie wird der Beginn der Umsetzungsprozesse eingeläutet. Sie ist die Basis für die Erstellung der Nationalen Energie- und Klimapläne im Sinne der europäischen Governance-Verordnung. National werden diese Ideen in der Folge in Detailstrategien, Gesetzen, Verordnungen und vielen weiteren Maßnahmen umgesetzt, um gemeinsam die Zukunft Österreichs zu gestalten.

Metaindikator 2: Feinstaubbelastung

Feinstaub (Kennzahl: EUROSTAT-Indikator zur Belastung der städtischen Bevölkerung durch Luftverschmutzung mit Feinstaub⁷⁵) zählt zu den gefährlichsten Luftschadstoffen

72 Österreichische Klima- und Energiestrategie. Online verfügbar unter: <https://mission2030.info/wp-content/uploads/2018/05/Endfassung-der-Klima-und-Energiestrategie-Mission-2030.pdf> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

73 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.

74 Online verfügbar unter: <https://mission2030.info/> (zuletzt aufgerufen am 30.8.2018).

75 Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=t2020_rn210 (zuletzt aufgerufen am 30.7.2018).

für die Gesundheit, da die Staubteilchen vielfältige schädliche Wirkungen in den Atemwegen und – mittels entzündlicher Prozesse – im ganzen Körper entfalten. Je nach Größe der Feinstaubteilchen sind die oberen beziehungsweise unteren Atemwege betroffen. Sehr kleine Partikel können mit der Atemluft über die Atemwege bis zur Lunge gelangen und sogar die Lungenbläschen erreichen. Die Belastung der Außenluft durch zahlreiche Schadstoffe konnte in Österreich in den letzten 20 Jahren verringert werden. Die Feinstaubbelastung stellt dennoch weiterhin ein gesundheitliches Risiko dar. Die Verkürzung der Lebenserwartung der österreichischen Bevölkerung durch Feinstaub liegt bei ca. acht Monaten. Studien zeigen zudem, dass bei Schwangeren, die einer hohen Konzentration an Feinstaub ausgesetzt sind, das Risiko einer Frühgeburt steigt. Seit dem Jahr 2011 kann im urbanen Raum in Österreich ein kontinuierlicher Rückgang der Feinstaubbelastung festgestellt werden.

Tabelle: Entwicklung der Feinstaubbelastung im urbanen Raum
(PM 2,5-Konzentration µg/m³) in Österreich, 2013–2015

	2013	2014	2015	2016	2017
Feinstaubbelastung im urbanen Raum (PM 2,5-Konzentration µg/m ³)	17,5	15,2	14,4	n.v.	n.v.

Metaindikator 3: Anzahl geschulter Expertinnen und Experten in den jeweiligen Ressorts

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz⁷⁶ 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.

Im Jahr 2017 wurde mithilfe externer Fachexpertinnen und Fachexperten ein ressortübergreifendes Konzept für die Durchführung von gemeinsamen Gendertrainings erarbeitet. Das erste Gendertraining wurde für das 1. Halbjahr 2018 angesetzt.

8.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Der Fortschritt von Gender Mainstreaming bzw. der Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt und Lebensqualität wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Lebens- und Umweltqualität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Frauen und Männer bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt (genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, verschiedene

⁷⁶ Genderkompetenz kann als die Kenntnis der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern sowie als das Bewusstsein für damit verbundene Ungleichheiten definiert werden.

Verhaltens- und Lebensgewohnheiten). Im Sinne einer nachhaltigen Gesundheitssicherung ist es von hoher Bedeutung, Luft, Wasser, Boden und den gesamten natürlichen Lebensraum zugänglich und sauber zu halten. Im internationalen Vergleich zeigt sich dabei, dass Österreich z.B. betreffend die Feinstaubwerte eine relativ höhere Reduktion erreichen konnte als der EU-Durchschnitt (EUROSTAT-Daten).⁷⁷

Ziel des Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik ist, dass bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen die Lebensbedingungen beider Geschlechter beachtet werden. Erstmals wurde ein österreichweiter Gender-Gesundheitsbericht mit dem Schwerpunkt Psychische Gesundheit am Beispiel Depression und Suizid erstellt und die strukturelle Verankerung der Focal Points⁷⁸ in den Bundesländern als konkrete Umsetzung des Aktionsplanes Frauengesundheit⁷⁹ eingeleitet.

Frauen und Männer unterscheiden sich in Gesundheitsbelangen nicht nur bei Krankheitsrisiken und -verläufen, sondern auch im Umgang mit Krankheiten und dem Gesundheitsverhalten. Um die gesundheitliche Chancengerechtigkeit zu verbessern sind gendergerechte Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Männern und Frauen erforderlich.

Der erste Gender-Gesundheitsbericht⁸⁰ widmet sich den Einflussfaktoren, die zu genderunterschiedlichen Depressions- und Suizidraten bei Männern und Frauen führen. (Depression: 3,9 % Männer vs. 7,5 % Frauen, Suizid: 25,5 % Männer vs. 7,1 % Frauen) So wirken sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen in unterschiedlicher Weise und Ausmaß auf Depression und Suizid bei Männern und Frauen aus.

Der Gender-Gesundheitsbericht stellt eine im Regierungsprogramm 2017 bis 2022 definierte Maßnahme zur „stärkeren Berücksichtigung der Gendermedizin“ dar. Im Rahmen des Aktionsplanes Frauengesundheit werden Maßnahmen des Wirkungszieles 11 – die Stärkung der psychischen Gesundheit von Frauen umgesetzt. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Unterschiedlichkeit des Verhältnisses der Häufigkeit der Diagnose von psychischen Erkrankungen bei Frauen und Männern, welches im Verhältnis 3:1 ist, gelegt. Ein ähnliches Verhältnis zeichnet sich bei der Psychopharmaka Verschreibung ab. Im Rahmen der konkreten Umsetzung dieser Maßnahmen wurden Focal Points in den Bundesländern für den Aufbau der Infrastruktur und für die harmonisierte Planung implementiert.

77 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=t2020_rn210 (zuletzt aufgerufen am 29.8.2018).

78 Focal Points sind von den Landesrätinnen und -räten für Frauen und Gesundheit nominierte Frauengesundheitsexpertinnen/experten, welche die regionalen Frauengesundheitsprojekte bündeln und die kontinuierliche Umsetzung des Aktionsplanes gemeinsam mit den regionalen Stakeholdern betrauen.

79 Aktionsplan Frauengesundheit. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/3/1/9/CH1570/CMS1429861129009/aktionsplan_frauengesundheit.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.7.2018).

80 Gender-Gesundheitsbericht. Online verfügbar unter: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=661> (zuletzt aufgerufen am 18.7.2018).

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 und eine Chancengleichheit zu erzielen.

Das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus möchte mit seinem Gleichstellungsziel konkret die Rolle der Frau im Klimaschutz stärken. Frauen zeigen tendenziell bei Aspekten von Mobilität und Konsum umwelt- und klimafreundlicheres Verhalten als Männer und spielen daher eine wichtige Rolle im Klimaschutz, auch als Multiplikatorinnen. Frauen sind von negativen Aspekten des Klimawandels oft stärker betroffen als Männer und sind daher wichtige Adressatinnen für Klimawandelanpassungsmaßnahmen. 2017 wurde durch Fortführung bzw. Umsetzung mehrerer Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Klimaschutz der bereits in den Vorjahren erfolgreich eingeschlagene Weg fortgeführt.

Mit der Gestaltung eines ressortübergreifenden Konzepts für Genderschulungen sollen genderrelevante Aspekte in den Bereichen Infrastruktur/Verkehr, Umwelt/Klimaschutz und deren Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung anhand von konkreten Aktivitäten bzw. Projekten vermittelt werden.

9 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 Themencluster „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 Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (WZ 13.5)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 15.3, 16.2 und 44.2)
- Bundeskanzleramt (WZ 25.2 und 24.4)

9.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

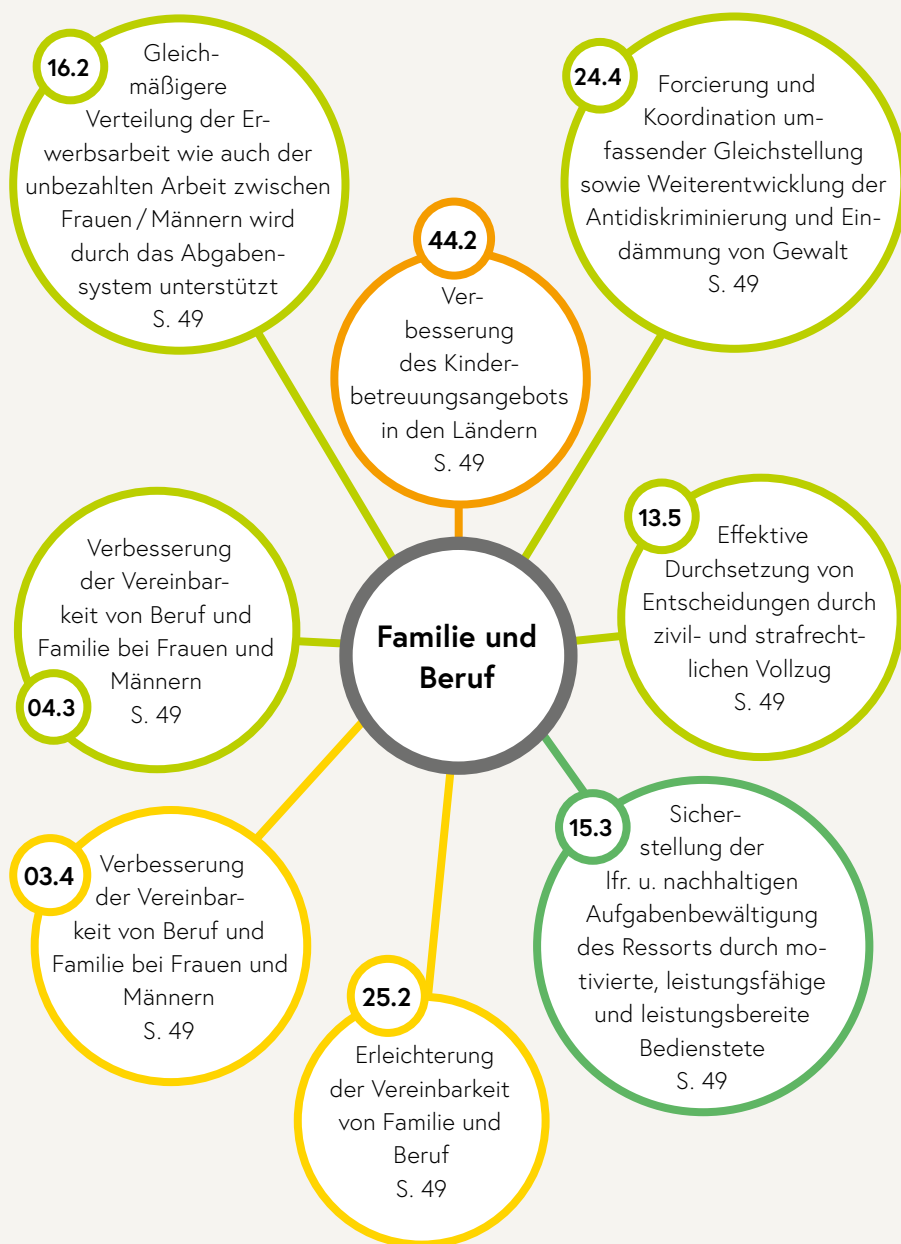
Familien sind das Fundament unserer Gesellschaft. Die Familie gilt als einer der zentralen Lebensbereiche und stellt im Leben der meisten Menschen eine verlässliche Konstante dar.

Das gesellschaftliche Zusammenleben hat sich in den vergangenen Jahrzehnten jedoch gravierend verändert. Die Zahl der traditionellen Kleinfamilien ist gesunken, neue Familienformen haben sich entwickelt, der Anteil der nichtehelichen Lebensgemeinschaften und der Patchwork-Familien ist gewachsen. Die Arbeitswelt verlangt zunehmend mehr Flexibilität und auch die Ansprüche an die Kindererziehung nehmen zu.

Vor diesem Hintergrund ist die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zunehmend in den Fokus von Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gerückt. Mittlerweile gilt sie als zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen. Aufgabe der Politik ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen und die Familien dabei zu unterstützen, die täglichen Herausforderungen des Alltags bestmöglich zu meistern.

Da Familien und deren Lebensrealitäten sehr unterschiedlich sind, braucht es ein differenziertes Angebot, damit Familie, Beruf und Privatleben optimal vereinbar sind. Wahlfreiheit spielt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle. Sie gewährleistet, dass unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt werden können, Erfordernisse des Familienalltags mit Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können.

Ein differenziertes Angebot und Wahlfreiheit bedingen auch, dass die ressortspezifischen Maßnahmen, die sich im Themencluster „Familie und Beruf“ finden, breit gefächert sind.



- überplanmäßig erreicht
- zur Gänze erreicht
- überwiegend erreicht
- teilweise erreicht
- nicht erreicht

Abbildung 13: Themencluster Familie und Beruf

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

Die diesem Abschnitt zugrundeliegenden Wirkungsziele, die als Gleichstellungsziele in den jeweiligen Bundesvoranschlägen ausgewiesen sind, lauten unter anderem: „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).

Im Fokus des Gleichstellungsziels der Sektion Frauen im Bundeskanzleramt (2017: BMGF) steht die Forcierung und die Koordination umfassender Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und die Eindämmung von Gewalt im Fokus. Die Sektion Familien und Jugend im Bundeskanzleramt (2017: BMFJ) rückt die bessere Teilnahme von Eltern am Arbeitsmarkt und die raschere Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung in den Blickpunkt. Das Wirkungsziel des BMF hat eine bessere Verteilung nicht nur der bezahlten sondern auch der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zum Thema.

Gute Vereinbarkeitsbedingungen unterstützen auch die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die Vereinbarkeit ist somit ein unverzichtbarer Teil der Familien- und Gleichstellungspolitik.

Da die im nachfolgenden Kapitelabschnitt ausgewiesenen Zielsetzungen eng mit jenen des Themencusters „Arbeitsmarkt und Bildung“ verbunden sind, wird an dieser Stelle auf die Bedeutung der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren für die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt hingewiesen.

9.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencuster

Da die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben sehr differenzierte Zugänge und Ansatzpunkte auf unterschiedlichen Ebenen verlangt, ist die Definition von Metaindikatoren für den gesamten Themencuster aktuell noch nicht möglich.

Jedoch gibt es Überschneidungen bei den Kennzahlen, die in Richtung von Teilzielen weisen, wie etwa bei der

- Wiedereinstiegsrate: Erwerbsquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (UG 25) und der
- Teilzeitquote; Verhältnis von Frauen und Männern an der Teilzeitarbeit; Erwerbstätigenquote nach Vollzeitäquivalenten (UG 16).

Beide Kennzahlen haben die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Blick – nicht nur aus Sicht der Vereinbarkeit sondern auch im Hinblick auf die Verringerung des Gender Pay Gaps.

Eine weitere Überschneidung gibt es bei den Kennzahlen zur Kinderbildung und -betreuung, die vom BMF in Koordination mit der Sektion Familien und Jugend im BKA bearbeitet wird. Beide Ressorts messen den Erfolg ihrer Vereinbarkeitsmaßnahmen u. a. an den/dem

- Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder,
- Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen,
- Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen.

Der Ausbau der Kinderbildung und -betreuung ist ein erklärtes Ziel der Bundesregierung. Adäquate Betreuungsplätze, die in entsprechender Qualität und ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, sind eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein wichtiges Kriterium dabei ist, dass sie mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern kompatibel sind. Ein wesentlicher Hinweis darauf ist, wenn sie dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entsprechen. VIF-konforme Einrichtungen haben regelmäßig (mindestens 5 Tage pro Woche und 45 Wochenstunden) und ganzjährig (mindestens 47 Wochen pro Jahr) geöffnet. Die Kinderbetreuung erfolgt durch qualifiziertes Personal und es wird Mittagessen angeboten.

9.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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

Dennoch kann festgehalten werden, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich sukzessive verbessert. Beispielsweise hat die Kostenbeteiligung des Bundes am Ausbau des Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsangebots zu einem kontinuierlichen Anstieg dieses Angebots 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.

Bis Ende 2022 soll die Betreuungsquote für die Unter-Drei-Jährigen von 28,6 auf rund 33 Prozent unter Berücksichtigung der Tageseltern steigen, somit hätte Österreich das Barcelona-Ziel der EU (33 Prozent) auch in dieser Altersgruppe erreicht.

Im Jahr 2017 konnten weitere 5.867 neue Betreuungsplätze geschaffen werden. Seit dem Jahr 2007 waren es insgesamt bereits mehr als 71.000 neue Kinderbetreuungsplätze. Dadurch wird es vor allem Frauen ermöglicht, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein, da diese derzeit den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit bewältigen, und zunehmend in Teilzeit beschäftigt sind.

Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos (für Geburten ab 1. März 2017), das die bisherigen Pauschalvarianten ersetzt, hat für Eltern die Möglichkeiten verbessert,

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, profitieren von einem zusätzlichen Partnerschaftsbonus (je 500 Euro pro Elternteil).

Der Partnerschaftsbonus kann auch im weiterhin bestehenden System des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds geltend gemacht werden.

Erwerbstätige Väter, 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.

Die Neuerungen beim Kinderbetreuungsgeld werden derzeit evaluiert. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich 2019/20 vorliegen.

Folgende weitere Maßnahmen zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden gesetzt bzw. werden fortgesetzt:

- Um das Kinderbetreuungsgeld an die individuelle Lebenssituation anzupassen, bietet der KBG-Online-Rechner des BKA, Sektion Familien und Jugend die Möglichkeit, zahlreiche unterschiedliche Optionen durchzurechnen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal gelingen kann.
- Durch Umsetzung der 15a-Vereinbarung betreffend den Ausbau der Kinderbetreuung, welche bis Ende 2018 verlängert wurde, sollen bundesweit hochqualitative und bedarfsgerechte Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsangebote für 0- bis 3-Jährige und 3- bis 6-Jährige weiter ausgebaut und Öffnungszeiten verlängert werden (BKA, Sektion Familien und Jugend).

Weitere Entwicklungen, die für die Zielerreichung indirekt von Bedeutung sind:

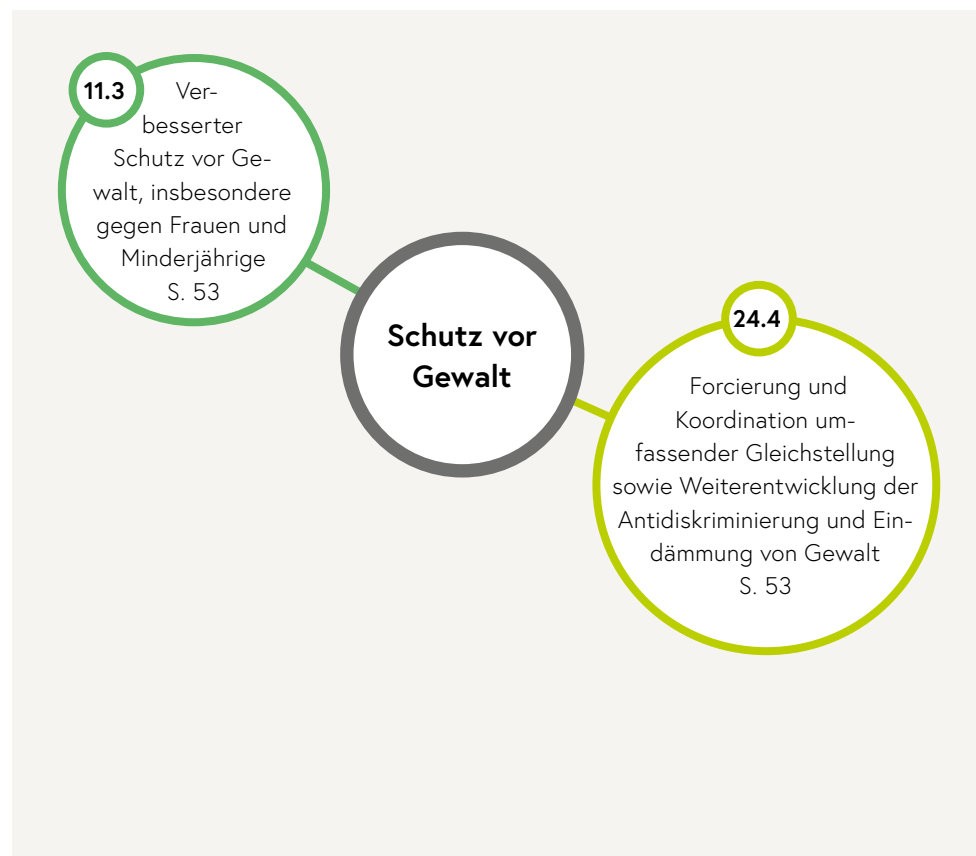
- Familienbonus Plus: Der Familienbonus Plus soll steuerpflichtige Eltern bei den Unterhaltsleistungen für ihre Kinder um bis zu 1.500 Euro pro Kind/Jahr für Kinder bis 18 Jahre bzw. 500 Euro pro Kind/Jahr für volljährige Kinder in Ausbildung (Anspruch auf Familienbeihilfe) finanziell entlasten. Die Maßnahme soll mit 1. Jänner 2019 in Kraft treten.
- In den Kindergartenjahren 2018/19 bis 2021/22 wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und den Ländern insgesamt € 570 Mio. für den Ausbau des Kinderbildungs- und -betreuungsangebots, das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr und die frühe sprachliche Förderung zur Verfügung gestellt. Die Länder selbst investieren in diesem Zeitraum weitere € 152 Mio. für diese Zwecke.

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

Beteiligte Ressorts

Die nachstehenden Ressorts haben sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Themencluster „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)
- Bundeskanzleramt (WZ 24.4)



10.1 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; zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten. Die Dunkelziffer bei familiärer Gewalt ist sehr hoch, Forschungsergebnisse⁸¹ weisen jedoch darauf hin, dass jede fünfte Frau bereits Gewalt in einer Beziehung erlebt hat.

Auch die Möglichkeiten der modernen Kommunikation werden immer mehr zum Mittel der Gewaltausübung gegenüber Frauen.

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. Gerichtliche einstweilige Verfügungen verlängern auf Antrag der Opfer den Schutz vor Gewalt, spezialisierte Einrichtungen sollen ihnen bei der Geltendmachung ihrer Rechte Unterstützung bieten.

Seither erfolgten zahlreiche gesetzliche Verbesserungen, wie z. B. die Möglichkeit, auch im Falle von Stalking eine Einstweilige Verfügung zu erwirken.

2014 ist das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, das erste völkerrechtlich bindende diesbezügliche Instrument in Europa, in Kraft getreten. Die Konvention – nach dem Ort ihrer Annahme und Erstunterzeichnung Istanbul Konvention genannt – verpflichtet die Vertragsstaaten zu umfassenden Maßnahmen zur Prävention aller Formen von Gewalt gegen Frauen, zum Schutz der Opfer und zur Strafverfolgung der Täter.

Österreich wurde, gemeinsam mit Monaco, als erster Vertragsstaat bereits einer Staatenprüfung gemäß dieser Konvention unterzogen.

Als Ergebnis werden u. a. die langjährige Geschichte politischer Maßnahmen im Bereich Gewalt gegen Frauen und die starke Führungsrolle, die Österreich in den vergangenen 20 Jahren eingenommen hat sowie die Vorreiterrolle bei der Einführung von Betretungsverboten und einstweiligen Verfügungen für Opfer häuslicher Gewalt, die zu einem etablierten und weitgehend erfolgreichen Schutzsystem geführt haben, gewürdigt.

Dieses österreichische Schutzsystem basiert – neben den Instrumenten Betretungsverbot und einstweiliger Verfügung – auf einem flächendeckenden Netz von Opferschutzeinrichtungen, die aktiv auf die Opfer zugehen und ihnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung anbieten.

Gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz wurden seitens des Bundesministeriums für Inneres und dem Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und

81 Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (1991). Gewalt in der Familie. sowie European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

Gleichstellung, 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 83 % der Klientinnen und Klienten weiblich, circa 88 % der Gefährderinnen und Gefährder („Täterinnen und Täter“) hingegen männlichen Geschlechts sind (Zahlen für 2017). Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen den Bedarf, 2017 wurden österreichweit 18.860 Klientinnen und Klienten betreut und 142.004 Beratungsgespräche geführt. Darüber hinaus wird die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel ebenfalls gemeinsam finanziert. 2017 wurden 327 Frauen umfassend betreut.

Die Verträge des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramts mit den angeführten Opferschutzeinrichtungen sehen eine gleichteilige Finanzierung der beiden Ressorts vor. 2017 wurden jeweils circa 4 Millionen Euro aufgewendet.

10.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator: 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, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich 2017 an die Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut.

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

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikator

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.⁸²

Auch die auf dieser Studie basierenden Arbeiten des europäischen Instituts für Gleichstellung (EIGE), Gewalt gegen Frauen in den Gender Index 2017 einzubeziehen, führten noch nicht zu hinreichend aussagekräftigen Ergebnissen und sind daher – obwohl sie Österreich in weiten Bereichen positive Resultate bescheinigen – als Indikatoren zur Messung von Gewalt nicht geeignet.

Weitere Studien wurden jeweils nur in beschränktem Ausmaß in diversen Ländern durchgeführt; die Verfügbarkeit, Vergleichbarkeit und Qualität der Daten ist jedoch nicht gewährleistet.

Eine Generierung von Metaindikatoren aus diesem Datenmaterial im Hinblick auf ein Wirkungscontrolling ist aufgrund dieser Problematik derzeit nicht zielführend.

10.3 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.

Weitere Entwicklungen gehen aus dem Bericht über die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans zum Schutz von Frauen vor Gewalt. Maßnahmen der Bundesregierung 2014 – 2016 sowie dem 1. Österreichischen Staatenbericht über die Umsetzung der Istanbul-Konvention hervor.

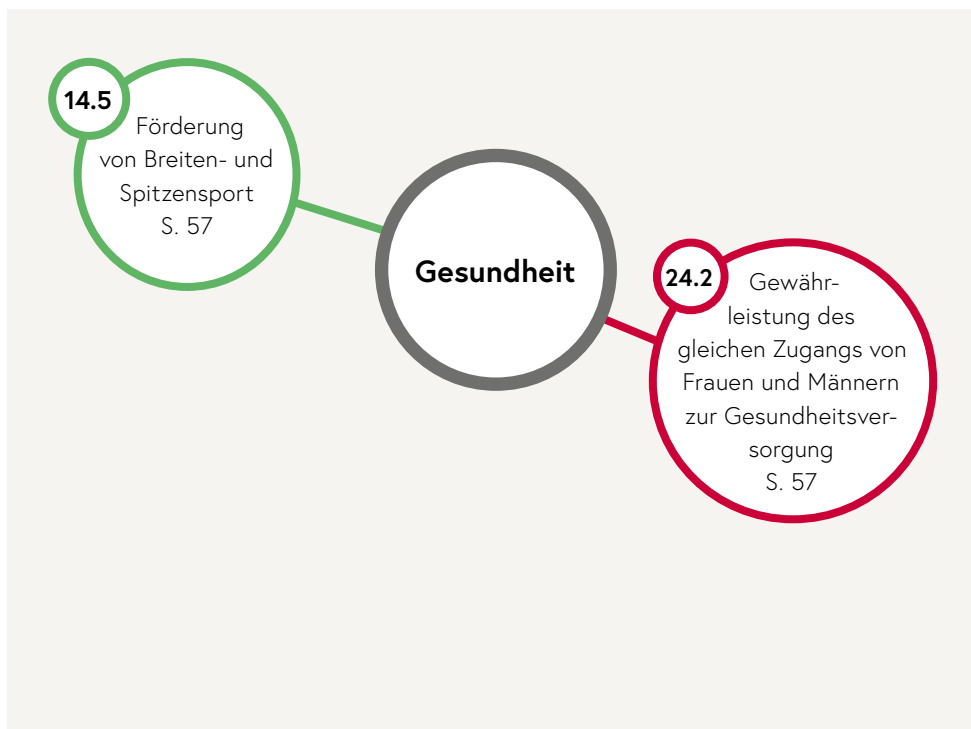
⁸² European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit

Beteiligte Ressorts

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

- Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (WZ 14.5)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (WZ 24.2)



11.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen körperlicher Aktivität, Gesundheit und Lebensqualität. Der menschliche Körper benötigt regelmäßige körperliche Aktivität, um optimal zu funktionieren und gesund zu bleiben. Während eine sitzende Lebensweise ein erwiesener Risikofaktor für die Entstehung zahlreicher chronischer Krankheiten ist, bringt eine aktive Lebensweise zahlreiche gesundheitliche, soziale und auch psychische Vorteile mit sich. Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der körperlichen

Aktivität und der Lebenserwartung, welche bei körperlich aktiven Menschen höher ist als bei inaktiven Menschen.⁸³

Die Bedeutung regelmäßiger körperlicher Aktivität für die Gesundheit wird in der Gesellschaft zunehmend wahrgenommen und akzeptiert. Bewegung und Sport werden verstärkt als notwendiger Bestandteil nationaler Public-Health-Maßnahmen angesehen. Auch Österreich hat in den letzten Jahren die Bedeutung des Sportsektors für die Bewegungsaktivierung der Bevölkerung zunehmend erkannt. Im Rahmen der Bundes-Sportförderung stellt die gesundheitswirksame Bewegung der Bevölkerung einen wichtigen Schwerpunkt dar. Den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern wird dabei durch gendersensible Planung Rechnung getragen.⁸⁴

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.⁸⁵ Insbesondere im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention wird dies u. a. auch durch das Österreichische Gesundheitsziel 2 „Für gesundheitliche Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und sozio-ökonomischen Gruppen, unabhängig von Herkunft und Alter, sorgen“ adressiert.

Es darf auch darauf hingewiesen werden, dass es zum Thema Gesundheit Überschneidungen im Bereich Infrastruktur und Umwelt gibt.

Österreich schloss sich 1982 dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women⁸⁶) an. Artikel 12 des Übereinkommens besagt, dass Frauen derselbe Zugang zum Gesundheitswesen gewährt wird wie Männern. Ferner verpflichteten sich die

83 BMöDS (Sektion Sport). Gesundheit und Bewegung. Online verfügbar unter: <https://www.sportministerium.at/de/themen/gesellschaft-und-sport/gesundheit> (zuletzt aufgerufen am 20.6.2018).

84 Nationaler Aktionsplan Bewegung 2013. Online verfügbar unter: <https://www.sportministerium.at/de/themen/gesellschaft-und-sport/nationaler-aktionsplan-bewegung> (zuletzt aufgerufen am 20.6.2018).

85 BMGF (2017). Aktionsplan Frauengesundheit. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/3/1/9/CH1570/CMS1429861129009/aktionsplan_frauen-gesundheit.pdf (zuletzt aufgerufen am 2.7.2018).

86 UN Women. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Online verfügbar unter: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (zuletzt aufgerufen am 27.6.2018).

teilnehmenden Staaten, Frauen eine angemessene Versorgung rund um die reproduktive Gesundheit (Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit) zu ermöglichen. Die generelle Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist in der UN-Menschenrechts-Charta verankert.⁸⁷

11.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator: Zeitaufwand für gesundheitsfördernde körperliche Aktivität

Mit Hilfe des EUROSTAT-Indikators „Zeitaufwand für gesundheitsfördernde (nicht arbeitsbezogene) aerobe körperliche Aktivität (pro Woche)“ können Rückschlüsse auf das unterschiedliche Bewegungsverhalten von Frauen und Männern in Österreich gezogen werden.

Die EHIS-Umfrage (European Health Interview Survey) wurde in allen EU-Mitgliedsstaaten durchgeführt, um harmonisierte und vergleichbare Ergebnisse zur Gesundheit der EU-Bevölkerung zu erhalten. Der Zeitaufwand für gesundheitsfördernde körperliche Aktivität beinhaltet keine arbeitsbezogene Bewegung, sondern bezieht sich rein auf das wöchentliche Ausmaß an Bewegung in der Freizeit. Unter aerober körperlicher Aktivität werden lang ausdauernde körperliche Bewegungen bei niedriger Trainingsbelastung verstanden, so etwa Laufen, Radfahren oder Schwimmen.

Der Indikator wurde im Jahr 2014 erstmals erhoben und zeigt für Österreich und im EU-Durchschnitt folgende Ergebnisse:

In %	0 Minuten	1–149 Min.	150–299 Min.	Über 300 Min.
Österreich gesamt	25,1	24,6	21,0	29,4
Österreich Frauen	25,0	27,4	22,5	25,1
Österreich Männer	25,1	21,6	19,4	33,9
EU-Durchschnitt	48,8	20,4	14,2	16,6
EU-Ø Frauen	52,4	21,4	13,5	12,7
EU-Ø Männer	44,9	19,3	14,9	20,8

Vor allem in der Kategorie von über 300 Minuten gesundheitsfördernder körperlicher Aktivität pro Woche liegen österreichische Frauen klar hinter den österreichischen Männern. Auch im EU-Vergleich bestätigt sich dieses Bild. Insgesamt ist die österreichische Bevölkerung im Vergleich zum EU-Durchschnitt deutlich aktiver.⁸⁸

87 United Nations. Universal Declaration of Human Rights. Online verfügbar unter: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (zuletzt aufgerufen am 27.6.2018).

88 EUROSTAT. Zeitaufwand für gesundheitsfördernde (nicht arbeitsbezogene) aerobe körperliche Aktivität, nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss. Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/hlth_ehis_pe2e (zuletzt aufgerufen am 27.6.2018).

11.3 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.⁸⁹ Geschlechtergerechtigkeit ist zudem ein wichtiges Kriterium für die Aufbereitung von Gesundheitsinformationen im Sinne der Gesundheitskompetenz. Daher ist die Berücksichtigung von Alters- und Geschlechterunterschieden auch eines der 15 Qualitätskriterien für „Gute Gesundheitsinformation Österreich“ (BMGF/ÖPGK 2017), eine Maßnahme zur Umsetzung des Gesundheitsziels 3 „Die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung stärken“. Diese fußt u. a. auf Vorarbeiten des Frauengesundheitszentrums Graz zur geschlechtergerechten evidenzbasierten Gesundheitsinformation.

Der EUROSTAT-Indikator „Gesunde Lebensjahre“ liegt für Frauen nur knapp über dem Wert der Männer. Im Jahr 2016 lag der Wert in Österreich für Frauen bei 57,1 Jahren und für Männer bei 57,0 Jahren. Berücksichtigt man jedoch auch die kürzere Lebenserwartung von Männern (79,3 Jahre im Vergleich zu 84,1 Jahre bei Frauen), so liegt der Prozentanteil der in Gesundheit verbrachten Lebensjahre gemessen an der gesamten Lebenserwartung bei Frauen geringer als bei Männern.⁹⁰

Mit dem Aktionsplan Frauengesundheit soll die chancengerechte und frauenspezifische Gesundheitsförderung und Prävention österreichweit umgesetzt werden. Zur strukturellen Verankerung wurden Focal Points⁹¹ in den Bundesländern implementiert, welche die regionalen Aktivitäten zur Frauengesundheit in den Bundesländern umsetzen und als lebendiges Instrumentarium für die bundesweite Umsetzung des Aktionsplanes zur Verfügung stehen. In den Bundesländern werden die Frauengesundheitsprogramme bereits mit den Wirkungszielen und Maßnahmen des Aktionsplanes abgestimmt.

Frauen sind nicht grundsätzlich häufiger und gravierender von gesundheitlicher Ungleichheit betroffen, aber eine gezielte Förderung, welche den Ansprüchen der Frauen im Sinne der Bereitstellung von genderspezifischen Gesundheitsangeboten entspricht, sorgt für eine nachhaltige Gesundheitsversorgung.

89 BMGF (2017). Aktionsplan Frauengesundheit. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/3/1/9/CH1570/CMS1429861129009/aktionsplan_frauen-gesundheit.pdf (zuletzt aufgerufen am 02.7.2018).

90 EUROSTAT. Gesunde Lebensjahre und Lebenserwartung bei der Geburt, nach Geschlecht. Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00150> (zuletzt aufgerufen am 27.6.2018).

91 Focal Points sind von den Landesrätinnen und -räten für Frauen und Gesundheit nominierte Frauengesundheitsexpertinnen/experten, welche die regionalen Frauengesundheitsprojekte bündeln und die kontinuierliche Umsetzung des Aktionsplanes gemeinsam mit den regionalen Stakeholdern betrauen.

Als erstes großes Schwerpunktthema des Aktionsplanes Frauengesundheit⁹² wurden Maßnahmen und Aktivitäten zur psychischen Gesundheit von Frauen auf Bundesländerebene gestartet. Hauptaugenmerk wird auf die großen Unterschiede bei der Häufigkeit sowohl bei der Diagnose von psychischen Erkrankungen als auch bei der Verschreibung von Psychopharmaka bei Frauen und Männern gelegt. Insbesondere bei den Diagnosen Depressionen und Angststörungen liegt die Häufigkeit im Verhältnis von 3:1 zu Lasten von Frauen.

Der Aktionsplan umfasst 17 Wirkungsziele und 40 konkrete Maßnahmen, welche lebensphasenbezogen und altersübergreifend orientiert sind und knüpft an die WHO-Ziele der „Strategy on women’s health and well-being in der WHO European Region“ (2016) an. Österreich ist das erste europäische Land mit einem entsprechenden Aktionsplan. Neben der Implementierung der Focal Points findet jährlich eine intersektorale, eintägige Veranstaltung der „FrauenGesundheitsDialog“ statt.

Das Maßnahmenpaket zur Umsetzung des Österreichischen Gesundheitsziels 2 „Für gesundheitliche Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und sozio-ökonomischen Gruppen, unabhängig von Herkunft und Alter, sorgen“ beinhaltet Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit. Dazu zählen u. a. die Erstellung eines Gendergesundheitsberichts (BMASGK 2018) oder Workshopangebote des damaligen BMB (jetzt BMBWF, Abteilung Gender Mainstreaming / Gleichstellung und Schule) an Schulen im Schuljahr 2016/2017 zu Sexualerziehung – Gewaltprävention – Lebensplanung. Nicht zuletzt wurde im Bericht der Arbeitsgruppe/Update 2017 auch der Aktionsplan Frauengesundheit eingemeldet.

Auch im Sport gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Egal ob Breiten- oder Spitzensport, Mädchen und Frauen sind unterrepräsentiert. In den Leitungsgremien der österreichischen Sportverbände sind kaum Frauen zu finden. Schlechtere Trainingsbedingungen, fehlende sozialrechtliche Absicherung und Unkenntnis geschlechtsspezifischer Trainingsvoraussetzungen erschweren Sportlerinnen den Weg zum Sieg. Österreich hat sich verpflichtet Gender Mainstreaming in der nationalen Politik umzusetzen. In diesem Sinne werden Projekte zur Förderung des Frauen- und Mädchensports, insbesondere unter Berücksichtigung des gesellschaftspolitischen Genderaspekts, umgesetzt.⁹³

Der Verein 100 % Sport⁹⁴ wurde vom Sportministerium eingerichtet, um Gender Mainstreaming im Österreichischen Sport umzusetzen. Dies soll durch folgende Maßnahmen erfolgen:

92 BMGF (2017). Aktionsplan Frauengesundheit. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/3/1/9/CH1570/CMS1429861129009/aktionsplan_frauen-gesundheit.pdf (zuletzt aufgerufen am 2.7.2018).

93 BMöDS (Sektion Sport). Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming. Online verfügbar unter: <https://www.sportministerium.at/de/themen/gesellschaft-und-sport/gleichbehandlung-und-gender-mainstreaming> (zuletzt aufgerufen am 20.6.2018).

94 Online verfügbar unter: <http://www.100sport.at/de> (zuletzt aufgerufen am 20.6.2018).

3. Förderung der Geschlechter-Gleichstellung in allen sportlichen Belangen
4. Prüfung von Gender Mainstreaming Projekten im österreichischen Sport
5. Maßnahmen zur Sensibilisierung zum Thema sexuelle Diskriminierung im Sport
6. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung im Sport.

Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) hat im Jahr 2017 im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport (seit 2018 Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport) eine Bevölkerungsbefragung zum Bewegungs-verhalten durchgeführt. In dieser bundesweit repräsentativen Befragung wurden 4.000 Personen ab 15 Jahren in Form von persönlichen Interviews befragt. Im Mittelpunkt dieses Bewegungsmonitorings stehen die Themenbereiche körperliche Bewegungsaktivitäten, Wissen um Gesundheitseffekte durch Bewegung, Einschätzung der eigenen Aktivitäten sowie Gesundheitszustand und Lebensqualität. Die Studie soll in gewissen Zeitabständen wiederholt werden, um Entwicklungen im Zeitverlauf analysieren und gegebenenfalls gesundheitsfördernde Maßnahmen setzen zu können. Die Datenerhebung zu einem Bewegungsmonitoring-System in Österreich ist Teil des Maßnahmenpakets zum Österreichischen Gesundheitsziel 8 „Gesunde und sichere Bewegung im Alltag durch die entsprechende Gestaltung der Lebenswelten fördern“.

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede zeigt die Befragung folgendes Bild:

Indikator	Frauen	Männer
Krafttraining („Ich betreibe zumindest einmal pro Woche muskelkräftigende Übungen. zB Übungen mit Gewichten, Thera-Band, Kniebeugen, Liegestütze, ...“)	14 %	23 %
Sportbewegung mit höherer Intensität („In meiner Freizeit betreibe ich zumindest einmal pro Woche körperliche Aktivitäten, bei denen Atmung und Puls für mindestens 10 Minuten stark zunehmen“)	20 %	30 %
Sportbewegung mit mittlerer Intensität („In meiner Freizeit betreibe ich zumindest einmal pro Woche körperliche Aktivitäten, bei denen Atmung und Puls für mindestens 10 Minuten leicht zunehmen“)	49 %	52 %
Beurteilung der eigenen Gesundheit („Ich beurteile meine eigene Gesundheit als sehr gut“)	33 %	38 %

Frauen sind demnach körperlich weniger aktiv als Männer und beurteilen auch ihren Gesundheitszustand schlechter. Dass Frauen in gesundheitlichen Belangen etwas unzufriedener sind als Männer resultiert für die Studien-Autorinnen und Autoren vor allem daraus, dass der Anteil an älteren Frauen in der Bevölkerung und dementsprechend auch unter den Befragten höher als jener der Männer ist. Die Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit nimmt bei den Befragten mit zunehmendem Alter fast linear ab.

12 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 Themencluster „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 06.3)
- Bundeskanzleramt (WZ 10.1, 24.4 und 32.1)
- Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (WZ 12.2, 12.4 und 12.5)
- Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (WZ 10.3)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 45.4)
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (WZ 43.2)

12.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Gleichstellungsziele im Themencluster befassen sich auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen gesellschaftlichen Schnittstellen mit Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit. Eine generelle Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft für Geschlechtergerechtigkeit ist unerlässlich, um stereotype Rollenbilder, tradierte Verhaltensmuster und gesellschaftliche Konventionen aufzubrechen. Die Kompetenz, gleichstellungsorientiert denken und handeln zu können, soll durch verschiedene Maßnahmen vermittelt werden und im Sinne eines Multiplikatoreffektes zu einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich und international beitragen. Der Fokus des Themenclusters „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ liegt daher insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft.

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

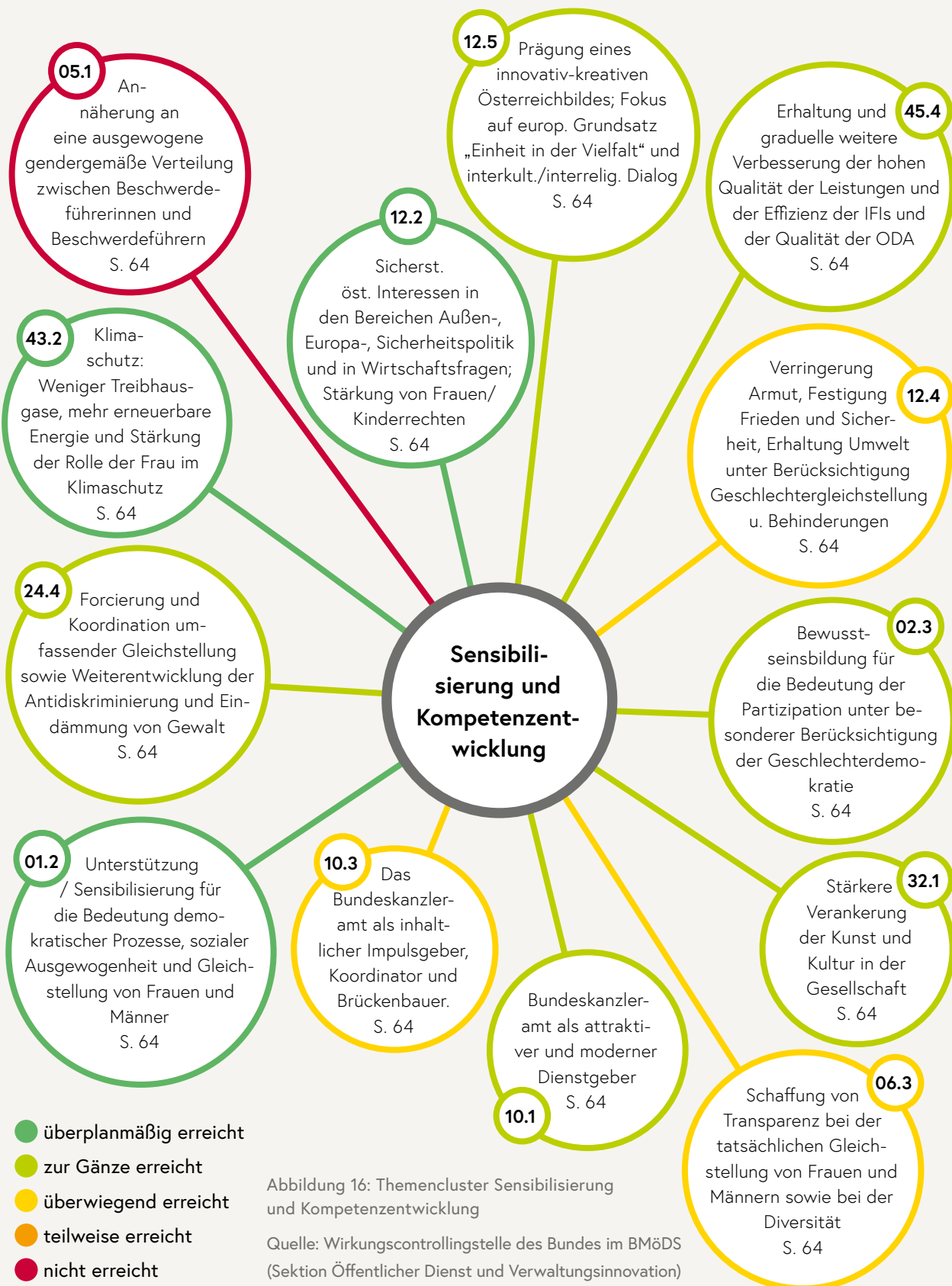


Abbildung 16: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

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

Die Bundesverwaltung nimmt eine Vorbildfunktion ein, indem sie sich als Dienstgeberin klar zur Gleichstellung bekennt und in dieser Rolle durch verschiedene Maßnahmen Rahmenbedingungen für Geschlechtergerechtigkeit im Bundesdienst schafft. Basis dafür ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz mit den darin explizit angeführten Maßnahmen zur Frauenförderung. Darüber hinaus gibt es in einigen Ressorts/Obersten Organen auch interne Richtlinien/Leitlinien, um die Gleichstellung in einzelnen Bereichen noch besser zu verankern.

Weiters trägt die Bundesverwaltung durch Aktivitäten und Programme für die Bevölkerung oder spezielle Gruppen der Bevölkerung zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bei, zum Beispiel im Kunst- und Kulturbereich oder im Rahmen von Vernetzungsinitiativen und Projekten zum Thema Gender Budgeting.

Auf globaler Ebene nimmt Österreich Einfluss auf internationale Institutionen (z. B. auch im Rahmen von Resolutionen, Schlussfolgerungen) und auf Kooperationsländer der Entwicklungszusammenarbeit, um weltweit die Gleichberechtigung der Geschlechter voranzutreiben.

12.2 Good-Practice-Beispiele im Themencluster

Aufgrund der Heterogenität des Themenclusters wurde in Abstimmung mit der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle beschlossen, die Darstellung einzelner Maßnahmen in den Vordergrund zu rücken. Die Herausforderung für die zukünftige Zusammenarbeit im Themencluster, gemeinsame Metaindikatoren zu definieren, wird dabei nicht aus den Augen verloren.

12.2.1 Demokratiewerkstatt (Parlamentsdirektion UG 2)

Zentraler Teil der Umsetzungsmaßnahmen zum Gleichstellungsziel der Parlamentsdirektion sind die Workshops in der Demokratiewerkstatt, einem internationalen Best-Practice-Modell. In den vierstündigen Workshops über Parlamentarismus, Demokratie und Partizipation wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit regelmäßig behandelt, mit dem Ziel, Jugendliche für das Thema nachhaltig zu sensibilisieren. Dies geschieht auf mehreren Ebenen:

7. Erarbeitung von auf das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ bezogenen Inhalten, mit denen Jugendliche im Alltag bzw. in der Gesellschaft konfrontiert sind (z. B. transportierte Rollenbilder durch Werbung und Medienbeiträgen und deren Wirkung)
8. Gendergerechte Sprache und gendersensible Auswahl von Beispielen in den speziell ausgearbeiteten Recherche- und Arbeitsmaterialien (z. B. Factsheets, Plakate)
9. Interaktion des Vermittlerteams mit den Teilnehmenden in Hinblick auf Vorbildwirkung und Spiegelung

Inhalte und Ergebnisse finden sich auch in den Medienprodukten der Workshops (Film, Radiobeitrag oder Zeitung), die im Kinderinternetangebot des Parlaments (www.parlament.gv.at/SERV/KJ/DEMWERK/), in Monatszeitungen, auf oe1.orf.at/campus sowie auf der Facebook-Seite der Demokratiewerkstatt veröffentlicht werden und damit

das Bewusstsein für die Bedeutung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit über die Gruppe der Kinder und Jugendlichen hinaus, auch in andere Zielgruppen wie Mandatarinnen und Mandatare, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Radiohörerinnen und Radiohörer und Socialmedia-Nutzerinnen und -Nutzer tragen.

12.2.2 Internetplattform meine-technik.at (BKA UG 10)

Diese Internetplattform ging 2015 mit dem Ziel online, den Mädchen- und Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen. Sie ist ein zentrales Online-Medium für technik-interessierte Frauen und Mädchen und enthält Infos über aktuelle Projekte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT). Schulen, Unternehmen, Vereine und Beratungsstellen können mit Projekten und Initiativen zur Förderung von Frauen und Mädchen zum vielfältigen Informationsangebot aktiv beitragen. Die Plattform startete im April 2015 mit rund 250 Projekten. Zwischenzeitlich kamen über 120 neue Projekte und Beiträge hinzu (Stand: Juni 2018).

12.2.3 Klimaschutz im Alltag – Workshops mit Migrantinnen (BMNT UG 43)

Die Projektreihe wird seit 2014 vom Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus finanziert und vom Verein Peregrina durchgeführt. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 18 mehrsprachige Workshops in Migrantinnenvereinen, Flüchtlingsheimen und im Rahmen von Deutschkursen abgehalten. Es wurden damit 200 Teilnehmerinnen erreicht. Den Teilnehmerinnen werden im ersten Teil des Workshops die Grundlagen des Klimaschutzes nähergebracht, im zweiten Teil wird wahlweise Wissen zu den Bereichen „Bewusst einkaufen und Alternativen“, „Gesund und nachhaltig leben“ oder „Sparen im Haushalt“ vermittelt. Zudem wurde 2017 erstmals ein Workshop zu „Klimaschutz in sozialen Medien“ angeboten, bei dem durch das Fotografieren und Posten von Motiven ein zusätzlicher Multiplikatorinneneffekt angestrebt wurde. Grundelemente der Workshops sind praktische Übungen mit hoher Alltagsrelevanz, die auch eine Vernetzung der Frauen untereinander fördern sollen.

Als spezielle Zielgruppe wurden im Jahr 2017 junge asylwerbende Mädchen definiert und gezielt angesprochen. Die Inhalte wurden nach deren Interessen und Bedürfnissen entwickelt und aufbereitet.

In Summe konnten bereits über 70 Workshops durchgeführt werden. Das Projekt wurde 2015 mit dem European Public Sector Award ausgezeichnet und im November 2017 erhielt es den Umwelt-Preis der ÖGUT in der Kategorie „Partizipation und zivilgesellschaftliches Engagement“.

12.2.4 Genderpolitik im Bereich der Internationalen Finanzinstitutionen (BMF UG 45)

Die internationalen Finanzinstitutionen setzen sich selbst aggregierte Gleichstellungsziele und messen diese in ihren Results Frameworks. Die betreffenden Indikatoren sind in der Weltbankgruppe:

- Inclusion index
- Countries with equal economic opportunities for women in law
- Gender-integrated country strategies

und in der Afrikanischen Entwicklungsbankgruppe (AfDB):

- Gender-informed operations/CSPs
- Share of women in professional staff
- Share of women in management

In beiden Institutionen wird damit sowohl auf die interne wie auch auf die externe Genderpolitik Bezug genommen. Die Weltbank versucht, die Gleichstellung innerhalb der eigenen Institution mit dem „Inclusion Index“ zu messen, während die AfDB dafür zwei Indikatoren (Frauenanteil im gesamten Personal und im Management) benötigt. Die AfDB ist damit, zumindest auf der aggregierten Ebene, aussagekräftiger, da der „Inclusion Index“ der Weltbank nur wenig darüber aussagt, wie der Frauenanteil in der Organisation auf höhere Positionen verteilt ist. Auf der operativen Ebene prüfen beide Institutionen, wie sehr ihre jeweiligen Länderstrategien Genderanalysen und die Auswirkungen ihrer Operationen auf Frauen berücksichtigen. Dieser Indikator ist zentral, da die Länderstrategien die Basis für alle Operationen bilden. Bei der Weltbank bleibt somit noch ein weiterer Indikator verfügbar, um die tatsächlichen Auswirkungen ihrer Genderpolitik in den Ländern zu messen („Countries with equal economic opportunities for women in law“). Dabei wurde von der früheren Praxis, die direkte Teilnahme von Frauen in den Arbeitsmärkten zu messen, abgegangen, weil die Schwankungen zu hoch und die kausalen Zusammenhänge mit den Interventionen der Weltbank zu gering waren. Demgegenüber kann die rechtliche Gleichstellung besser gemessen und von den Institutionen beeinflusst werden, und sie ist ein wesentlicher Indikator für die tatsächliche Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt.

Das BMF ist in den Direktorien („board of directors“) der IFIs mit Personal vertreten und steuert die gesetzten Ziele durch Instruktionen aus Wien bzw. durch Interventionen in den jeweiligen Gremien an.

12.3 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. Im Jahr 2017 konnten sämtliche in den Wirkangaben festgelegten Zielwerte im Bereich der Gleichstellung erreicht werden.

Volksanwaltschaft

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

Erfolgreich waren die Maßnahmen dann, wenn eine Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern erreicht wird. 2017 waren von insgesamt 10.832 Prüfverfahren 3.231 Beschwerdeführerinnen (=29,8%) und 6.763 Beschwerdeführer (entspricht 62,4%) und 838 sonstige. Die Kennzahl wird insbesondere durch die hohe Anzahl asylrechtlicher Beschwerden beeinflusst. Der Anteil von Beschwerden im Asylbereich macht 22,4% der gesamten Prüfverfahren der Volksanwaltschaft 2017 aus (der Anteil der von Männern eingebrachten asylrechtlichen Beschwerden beträgt rd. 82,7%, jener von Frauen nur rd. 15,7%, Rest juristische Personen).

Weiterhin wird seitens der Volksanwaltschaft das Ziel einer Annäherung an eine ausgewogene geschlechtergerechte Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern verfolgt.

Rechnungshof

Der Rechnungshof hat im Jahr 2017 in seinen Berichten mehrfach auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hingewiesen. In zwei Fällen zeigte er Defizite in den Zielsetzungen von Ministerien, in der übergreifenden Abstimmung und in der Steuerung auf. In mehreren Berichten wies der Rechnungshof auf die unausgewogene Besetzung von Entscheidungs- und Führungsgremien hin. Insgesamt fanden sich in etwa jedem fünften Bericht Ausführungen zum Thema Gleichstellung.

Bundeskanzleramt

Das Bundeskanzleramt trägt auch 2017 mit Veranstaltungen, Informations- und Kommunikations-Plattformen (z. B. meine-technik.at) und Berichten an den Nationalrat aktiv dazu bei, um die Bevölkerung für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und

um Fortschritte in der Gleichstellung zu erzielen. Von den seitens des BKA (vormals BMGF) bundesweit koordinierten Veranstaltungen sind der Girls' Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab 6 Jahren und der Girls' Day MINI für Mädchen ab 4 Jahren hervorzuheben. Der Girls' Day versteht sich als integrativer Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen. Im Jahr 2017 verzeichnete der Aktionstag mit 4.511 teilnehmenden Schülerinnen und mit 409 teilnehmenden Kindergartenkindern den Jahresrekord. Weiterführende Infos, siehe www.girlsday-austria.at.

Bei der Besetzung freier Planstellen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern achtet das Bundeskanzleramt darauf, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern so weit als möglich zu berücksichtigen. Dadurch gelang es dem Bundeskanzleramt im Jahr 2017, das hohe Niveau an Frauenanteilen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen zu halten. Es übertraf in allen Einstufungskategorien den bundesweiten Anteil weiblicher Bedienstete, das BKA nimmt daher als Dienstgeber eine Vorbildfunktion ein.

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

Der Bund als Dienstgeber leistet zahlreiche Beiträge zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. So wurde auch im Jahr 2017 das erfolgreiche Cross Mentoring Programm fortgeführt. Im Fokus dieses Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte Frauen des Bundesdienstes. Erfahrene Führungskräfte unterstützen dabei als Mentorin oder Mentor eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressorts. Die Durchführung dieses Programms signalisiert die Bereitschaft, Frauen individuell zu fördern, sie strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorzubereiten und ihnen bewusst den Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze zu erleichtern.

Im Bildungsprogramm der Verwaltungsakademie werden im Sachbereich Gleichstellung und Gender Veranstaltungen angeboten, die sich an die Zielgruppe der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten wenden, um diesen die Instrumente in der Gleichbehandlungsarbeit inkl. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu vermitteln und um praktische aktuelle Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission zu präsentieren und zu diskutieren. Es werden außerdem Workshops angeboten, die den klassischen Frauenförderungsgedanken verfolgen. Dabei geht es um Laufbahn- oder Karriereplanungsfragen für Frauen, ebenso wie um den Erwerb erfolgreicher Strategien für Teilzeitarbeit-Mitarbeitende.

Darüber hinaus ist das BMöDS im Zuge der Wahrnehmung der Aufgaben als ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig. In Zusammenarbeit mit sämtlichen Ministerien und obersten Organen ist es gelungen, die Qualität der Berichtslegung weiterzuentwickeln und die in weiterer Folge im Zuge des BVA 2018 und BVA 2019 enthaltenen Gleichstellungsziele und -aktivitäten noch stärker aufeinander abzustimmen. Neben dem nationalen konnten auch im internationalen Kontext Fortschritte erzielt werden. So wurde der österreichische Ansatz unter anderem im IWF Bericht zu Gender Budgeting in G7 Countries als Good Practice Beispiel ausführlich beschrieben.

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 Nachhaltigkeit und Tourismus

2017 wurde in der UG43 ein neuer Aspekt der Tätigkeiten des Ressorts als Gleichstellungsziel definiert, nämlich die Stärkung der Rolle der Frauen im Klimaschutz. Der bereits in den Vorjahren dabei erfolgreich eingeschlagene Weg konnte durch Weiterführung bzw. Umsetzung mehrerer Projekte fortgesetzt werden. Gezielt wurden hierbei Projekte auf unterschiedlichen Ebenen – regional, national und international – realisiert. Die bereits erfolgreich etablierte Workshop-Reihe „Klimaschutz im Alltag“ wurde fortgesetzt (für Details siehe Kapitelabschnitt 12.3.3). Weiters fand im April 2017 in Alpbach die internationale Konferenz „Frauen in Bergregionen“ im Rahmen des österreichischen Vorsitzes der Alpenkonvention statt, die Impulse zur Umsetzung zweier UN Nachhaltigkeitsziele setzte. Als Ergebnis dieser Konferenz wurde eine Deklaration verfasst, die zur Stärkung der Frauen in Bergregionen beitragen soll. Darüber hinaus wurde 2017 ein regionales Projekt in Kärnten finanziert, in dessen Rahmen Migrantinnen Techniken zur Haltbarmachung von Lebensmitteln ausprobierten.

Ab der kommenden Berichtsperiode erweitert das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus die Aktivitäten zur Stärkung der Rolle der Frauen neben dem Klimaschutz auch auf die Bereiche Umweltschutz, Energie und Bergbau.

Bundesministerium für Finanzen

Im Rahmen der Erstellung des Bundesfinanzgesetzes 2017 wurde das Wirkungsziel betreffend „Internationale Finanzinstitutionen“ erstmals als Gleichstellungsziel ausgewiesen. Bis zum Jahr 2016 wurden die nun separat ausgewiesenen Gleichstellungs-Indikatoren gemeinsam mit den Indikatoren betreffend organisatorischer und operationeller Effizienz der jeweiligen Internationalen Institutionen dargestellt und gemessen. Vergleicht man aber die einzelnen Ergebnisse der Gleichstellungs-Indikatoren mit den Vorjahren ist

eine klare Verbesserung ersichtlich. Dieses Ergebnis muss jedoch unter anderem auf Grund einer großen Organisationsreform im Bereich der Weltbank relativiert werden. Da während dieser Organisationsreform, die schon vor dem Jahr 2017 im Gange war, auf eine ausgeglichene Genderverteilung großer Wert gelegt wurde, gab es auch in der Vergangenheit eine sehr ähnliche Genderverteilung, sie wurde aber nicht gewertet.

13 Zusammenfassung

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern kann nicht durch ein Ressort oder oberstes Organ alleine hergestellt werden. Um Fortschritte erzielen zu können, bedarf es einer Form der Zusammenarbeit, die sich über sämtliche Politikfelder und Ministeriumsgrenzen erstreckt. Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung stellt einen Ansatz dar, der es ermöglicht, diese anspruchsvolle Aufgabe zu bewältigen.

Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung stellt einen lebendigen, iterativen und horizontal-partizipativen Prozess dar, der dank dem großem Engagement der beteiligten Ressorts und obersten Organe auch im sechsten Jahr der Umsetzung der Wirkungsorientierung weiterentwickelt wurde.

Der Koordinierungsprozess findet im Wesentlichen auf zwei Ebenen statt: auf der Ebene der Themencluster und themenclusterübergreifend. Die vorliegende Zusammenfassung soll dies entsprechend strukturiert zum Ausdruck bringen. Zunächst wird jedoch kurz auf Zahlen und Fakten in Bezug auf die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung eingegangen.

Anzahl Themencluster	7
Anzahl Gleichstellungsziele	35
Anzahl Kennzahlen der Gleichstellungsziele	125

13.1 Ergebnisse auf Themencluster-Ebene

Um die Zusammenarbeit über Politikfelder und Ministeriumsgrenzen hinweg zu ermöglichen, wurde der Modus der Clusterung der Gleichstellungsziele nach Themenschwerpunkten in einem Bottum-Up-Prozess erarbeitet. Die Themencluster haben in weiterer Folge Metaindikatoren entwickelt, um den Erfolg der gemeinsamen Arbeit messbar zu machen. Im Rahmen dieses Kapitelabschnitts werden aus diesem Grund die Themencluster anhand der involvierten Ressorts und obersten Organe sowie der gewählten Metaindikatoren und deren Ergebnis dargestellt.

Die Zusammenfassung der Ergebnisse auf der Ebene der Themencluster gliedert sich wie folgt: Die linke Spalte der Tabelle stellt die Abkürzungen der am Themencluster beteiligten Ressorts und obersten Organe, die Nummer der Untergliederung und die Nummer des Gleichstellungsziels dar.⁹⁵ Die mittlere Spalte enthält die übergeordneten Metaindikatoren und die rechte Spalte das aktuelle Ergebnis des jeweiligen Metaindikators. Im Zuge der Zusammenfassung wird auf drei der sieben Themencluster eingegangen. Detaillierte Informationen zu den Ergebnissen sämtlicher Themencluster sind den diesbezüglichen Kapitelabschnitten dieses Berichts zu entnehmen.

13.1.1 Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung

BMVRDJ (WZ 13.5)	Beschäftigungsausmaß	82 % (♂, Normalarbeitszeit)
BMLV (WZ 14.4)		46 % (♀, Normalarbeitszeit)
BMF (WZ 16.2)		7 % (♂, Teilzeit)
BMASGK (WZ 20.5, 21.3 und 22.2)		38 % (♀, Teilzeit)
BKA (WZ 24.4)		11 % (♂, Atypisch)
		16 % (♀, Atypisch)
BMBWF (WZ 30.2 und 31.4)	Gender Pay Gap (EUROSTAT-Berechnung)	20,1 % (zuungunsten ♀)
BMNT (WZ 42.5)	Dissimilaritätsindex zur Abbildung der geschlechterspezifischen Segregation (Wert 0 = keine Segregation; Wert 1 = extreme Segregation)	0,52 % (Sekundarbereich) 0,29 % (Tertiärbereich) 0,43 % (Gesamt)

13.1.2 Themencluster Entscheidungspositionen- und Prozesse

BKA (WZ 24.4)	Glasdecken Index (GDI) in universitärer und außeruniversitärer Forschung	GDI öffentliche Universitäten
BMBWF (WZ 31.4)		2016: 1,53
BMDW (WZ 33.3 und 40.5)	(Wert >1 = Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen)	GDI außeruniversitäre Forschung 2015: 1,7
BMVIT (WZ 34.3)		GDI gesamt (Gewichtung 6:1): 1,55
BMF (WZ 45.3)		
	Frauen in Aufsichtsgremien, an denen der Bund mit 50 Prozent und mehr beteiligt ist	46,7 % (2017)

95 BKA (Bundeskanzleramt), BMASGK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz), BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung), BMDW (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort), BMEIA (Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres), BMF (Bundesministerium für Finanzen), BMI (Bundesministerium für Inneres), BMLV (Bundesministerium für Landesverteidigung), BMNT (Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus), BMöDS (Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport), BMVRDJ (Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz), BMVIT (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie), Parl (Parlamentsdirektion), PrK (Präsidentschaftskanzlei), RH (Rechnungshof), VA (Volksanwaltschaft), VfGH (Verfassungsgerichtshof), VwGH (Verwaltungsgerichtshof).

13.1.3 Themencluster Infrastruktur und Umwelt

BMASGK (WZ 24.2)	Treibhausgasausstoß (ohne	50,6 Mio. t CO ₂ Äquivalent
BMVIT (WZ 41.3)	Emissionshandel)	
BMNT (WZ 43.2)	Feinstaubbelastung	n. v.
	Anzahl geschulter Expertinnen und Experten in den jeweiligen Ressorts	n. v. (ab nächstem Jahr verfügbar)

13.1.4 Weitere Themencluster

Die Darstellung der Ergebnisse der Themencluster Familie und Beruf, Schutz vor Gewalt, Gesundheit sowie Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung sind den diesbezüglichen Kapitelabschnitten des vorliegenden Berichts zu entnehmen.

13.2 Themenclusterübergreifende Aktivitäten

Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2017 hatte zum Ziel, die kontinuierliche Weiterentwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen und gleichzeitig eine Verstetigung der etablierten Prozesse zu bewirken.

Die Weiterentwicklung im Koordinierungsprozess kam vor allem durch drei hervorzuhebende Aktivitäten zum Ausdruck: die Erweiterung der Möglichkeiten des Berichtswesens durch den Online-Gang des Faktenatlas, die inhaltliche Auseinandersetzung mit Indikatoren im Rahmen der Veranstaltung „Gender Pay Gap: Fakten, Handlungen und Ergebnisse“ sowie die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Evaluierung der Haushaltsrechtsreform.

Der Faktenatlas bildet Lebensrealitäten auf verschiedenen regionalen Ebenen in Österreich ab, visualisiert ausgewählte Fragestellungen in ihrer räumlichen Dimension und kommuniziert komplexe Zusammenhänge. Am 26.2.2018 wurde mit dem Online-Gang des Faktenatlas auf www.faktenatlas.gv.at ein wesentlicher Meilenstein realisiert. Der Faktenatlas schafft eine umfassende regionalisierte Datenbasis zu Themen, die für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Verwaltung und Politik relevant sind und etabliert gleichzeitig eine Informationsplattform für Wissenschaft und die interessierte Öffentlichkeit. Der Faktenatlas ist darüber hinaus stark mit der Wirkungsorientierung verknüpft und ermöglicht die Darstellung von Kennzahlenergebnissen auf regionaler Basis.

Die Durchführung der Veranstaltung „Gender Pay Gap: Fakten, Handlungen und Ergebnisse“ am 13.11.2017 diente der inhaltlichen Auseinandersetzung mit einem zentralen Indikator in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Beiträge von Mag.^a Angelika Flatz (Leiterin der Sektion III des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport), Univ.-Prof.in Dr.in Christine Zulehner (Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien), Dr.in Margit Schratzenstaller-Altzinger (Stellvertretende Leiterin des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung Wien) und Mag.a Ursula Rosenbichler (Leiterin der Abteilung III/C/9 des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport) stellen eine Grundlage für Weiterentwicklungen des Koordinierungsprozesses in Bezug auf Aspekte bestehender Ungleichbehandlungen am Arbeitsmarkt im Allgemeinen und bei ungleicher Bezahlung im Speziellen dar.

Die im Laufe des Jahres 2017 durchgeführte und am 19.6.2018 veröffentlichte Evaluierung der Haushaltsrechtsreform⁹⁶ des Bundes enthält fünf explizite Empfehlungen in Bezug auf die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Empfehlungen werden in weiterer Folge als Impuls für Weiterentwicklungen im Koordinierungsprozess behandelt. Neben Empfehlungen enthält der Bericht aber auch allgemeine Beurteilungen zum Erfolg der Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung:

„Österreich wird auf Grund dieses übergreifenden Ansatzes zur Sicherstellung der Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung als international führendes Beispiel angesehen. IMF und OECD stellen ebenfalls fest, dass sich die Transparenz und Aufmerksamkeit zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern erhöht hat und insgesamt eine reichhaltigere Diskussion zu beobachten ist.“⁹⁷

Die positive Rezeption des österreichischen Ansatzes zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung findet darüber hinaus in weiteren zentralen Publikationen von International Monetary Fund (IMF) und Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Eingang. Die im Zuge einer Study Visit des International Monetary Fund (IMF) im Februar 2017 gewonnenen Erkenntnisse dienten als Grundlage für die ausführliche Darstellung des österreichischen Ansatzes im Rahmen des Berichts des International Monetary Fund (IMF) zu Gender Budgeting in G7 Countries.⁹⁸

“Gender equality is a cross-cutting policy field, and various mechanisms have been established to coordinate the dialog among ministries and agencies, and subnational governments.” “Overall, increased transparency, awareness, and accountability for gender equality issues and objectives, and a richer discussion on gender equality and gender budgeting has been achieved.”

96 Online verfügbar unter: https://www.bmf.gv.at/budget/haushaltsrechtsreform/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf?6i61yf (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

97 Online verfügbar unter: https://www.bmf.gv.at/budget/haushaltsrechtsreform/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf?6i61yf (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

98 Online verfügbar unter: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/PP/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries.ashx> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).

Neben dem International Monetary Fund (IMF) ging auch die Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) im Rahmen des am 8.3.2018 veröffentlichten „OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality“⁹⁹ mehrfach auf Österreich als Good-Practice-Beispiel ein. Dieser ist, auf Basis der im Jahr 2015 von der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) veröffentlichten „OECD Recommendations of the Council on Gender Equality in Public Life“, im Jahr 2017 erarbeitet worden und soll dazu dienen, die Good-Practice-Beispiele der einzelnen OECD-Länder vor den Vorhang zu holen und es anderen Ländern ermöglichen, diese als Inspiration zu nehmen und ihre Strukturen und Maßnahmen danach auszurichten. Österreich ist mit Schweden und Kanada am öftesten als Good-Practice Beispiel im Rahmen des Toolkits erwähnt. Dabei wird insbesondere auf den Prozess der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hingewiesen:

“Gender equality is a cross-cutting policy field, therefore various mechanisms have been established to coordinate the dialogue among ministries and agencies, and sub-national governments. One important mechanism is the inter-ministerial coordination for gender related performance budgeting by the Federal Performance Management Office in the Federal Chancellery in which all ministries participate. The efforts undertaken and the progress made due to this coordination are reported to Parliament and the public in the ‘Annual Report on Outcome Orientation’.”¹⁰⁰

99 Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

100 Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/government/institutionalmechanisms/coordinated-initiatives/> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

14 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bundeskanzleramt (2017). Einkommensbericht 2017. Online verfügbar unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/Einkommensbericht_2017_BF.pdf?671rj5 (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018). Aktionsplan Frauengesundheit. 40 Maßnahmen für die Gesundheit von Frauen in Österreich. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/3/1/9/CH1570/CMS1429861129009/aktionsplan_frauengesundheit.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.7.2018).
- Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsberichte/Gleichbehandlungsberichte_des_Bundes (zuletzt aufgerufen am 14.9.2017).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018). Gender-Gesundheitsbericht. Schwerpunkt Psychische Gesundheit am Beispiel Depression und Suizid. Ergebnisbericht. Online verfügbar unter: <https://bro-schuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=661> (zuletzt aufgerufen am 18.7.2018).
- Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015). Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen. Berichtszeitraum 2013–2014. Online verfügbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/III/III_00202/imfname_463963.pdf (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Bundesministerium für Finanzen. Bundesfinanzgesetz 2017. Online verfügbar unter: https://service.bmf.gv.at/Budget/Budgets/2017/bfg/Bundesfinanzgesetz_2017.pdf (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2013). Nationaler Aktionsplan Bewegung 2013. Online verfügbar unter: <https://www.sportministerium.at/de/themen/gesellschaft-und-sport/nationaler-aktionsplan-bewegung> (zuletzt aufgerufen am 20.6.2018).
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus und Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (2018). #mission2030. Österreichische Klima- und Energiestrategie. Online verfügbar unter: <https://mission2030.info/wp-content/uploads/2018/05/Endfassung-der-Klima-und-Energiestrategie-Mission-2030.pdf> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (2018). Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung. Online verfügbar unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/WFA-Bericht_2017_WEB_2.pdf?6h1gdz (zuletzt aufgerufen: 13.9.2018).
- Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (1991). Gewalt in der Familie.

- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017). Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Online verfügbar unter: https://www.bmdw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/2017_Strategien_Book_WEB%20nicht%20barrierefrei.pdf (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Dibiasi et. al. (2017). Studierenden-Sozialerhebung 2015. Online verfügbar unter: <https://www.ihs.ac.at/de/ru/hochschulforschung/projekte/studierenden-sozialerhebung/> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Europäische Kommission (2016). She Figures 2015. Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Europäische Union (2010). EUROPA 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20%20DE%20SG-2010-80021-06-00-DE-TRA-00.pdf> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Europäische Union (2010). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015. Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).
- Europäische Union (2011). Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020). Online verfügbar unter: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1534492488794&uri=CELEX:52011XG0525\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1534492488794&uri=CELEX:52011XG0525(01)) (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Europäische Union (2016). Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016–2019). Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).
- European Institute for Gender Equality (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring Gender Equality in the European Union 2005–2015. Report. Online verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- International Monetary Fund (2017). Gender Budgeting in G7 Countries. Online verfügbar unter: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/PP/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries.ashx> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2015). OECD Economic Surveys: Austria 2015. Online verfügbar unter: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-austria-2015_eco_surveys-aut-2015-en (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).

- Organisation for Economic Co-operation and Development (2016). 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2018). Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality. Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/> (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).
- Saliterer, Iris und Korac, Sanja (2018). Externe Evaluierung der Haushaltsrechtsreform des Bundes im Jahr 2017. Endbericht. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Online verfügbar unter: https://www.bmf.gv.at/budget/haushaltsrechtsreform/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf?6i61yf (zuletzt aufgerufen am 12.9.2018).
- Seebacher, Lisa Marie und Wieser, Christina (2018). Frauen.Management.Report. Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter: <https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/AK.Frauen.Management.Report.2018.pdf> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- Umweltbundesamt (2018). Austria's Annual Greenhous Gas Inventory 1990–2016. Online verfügbar unter: <http://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/REP0638.pdf> (zuletzt aufgerufen am 31.7.2018).
- United Nations (1948). The Universal Declaration of Human Rights. Online verfügbar unter: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (zuletzt aufgerufen am 27.6.2018).
- United Nations (2017). The Sustainable Development Goals Report 2017. Online verfügbar unter: <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017.pdf> (zuletzt aufgerufen am 19.9.2018).
- United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Woman (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Online verfügbar unter: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (zuletzt aufgerufen am 27.6.2018).

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Berichte zur Wirkungsorientierung 8
- Abbildung 2: Akteurinnen und Akteure im Koordinierungsprozess 13
- Abbildung 3: Gleichstellungslandkarte 2017 16
- Abbildung 4: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 19
- Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß 22
- Abbildung 6: Gender Pay Gap: EU-Vergleich im Zeitverlauf (in %) 24
- Abbildung 7: Dissimilaritätsindex 27
- Abbildung 8: Teilzeitquote Frauen 2017 (in %) 30
- Abbildung 9: Veränderung des Gender Pay Gap 2006–2016 (in %) 31
- Abbildung 10: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse 33
- Abbildung 11: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-28, 2018) 39
- Abbildung 12: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 42
- Abbildung 13: Themencluster Familie und Beruf 49
- Abbildung 14: Themencluster Schutz vor Gewalt 53
- Abbildung 15: Themencluster Gesundheit 57
- Abbildung 16: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 64

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

