



Bericht zur Wirkungsorientierung 2018

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2018

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

Bericht zur Wirkungsorientierung 2018

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2018

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

Wien, 2019

Impressum

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

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Oktober 2019
Redaktion und Gesamtumsetzung: Martin Baumhauer, BSc, Abteilungen III/C/9 und III/C/10
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), Georg Wilke (Seite 3), HBF/Daniel Trippolt (Seite 76)
Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH

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

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

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

ISBN: 978-3-903097-29-2

Vorwort

Die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger Österreichs an einen modernen und effizienten öffentlichen Sektor sind in den vergangenen Jahren merklich und berechtigt gestiegen. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, sind innovative Instrumente und Herangehensweisen notwendig. Mit der Wirkungsorientierung besitzen wir in der österreichischen Bundesverwaltung ein derartiges, hochwertiges und nachhaltiges, Steuerungssystem.

Gerade in herausfordernden Zeiten – die nicht nur von technologischen, ökologischen und wirtschaftlichen, sondern auch von gesellschaftlichen Veränderungen geprägt sind – ist es für Politik und öffentliche Verwaltung besonders wichtig, die bestmöglichen Lösungen zu finden. Beschränkte Budgets, demografische Veränderungen und die Herausforderungen der digitalen Transformation machen es notwendig, Aktivitäten zu setzen, die nicht nur sehr effizient, sondern auch sehr effektiv sind.

Um ein den komplexen Materien anpassbares, aktuelles und zugleich zukunftsweisendes Verwaltungshandeln in Österreich zu gewährleisten, ist es daher unabdingbar, dass wir intelligente Maßnahmen umsetzen, die wirkungsvoll für die Menschen und den Standort sind. Wir begreifen den öffentlichen Dienst im Wortsinn: als Dienst an der Bürgerin, dem Bürger und unserer Republik.

In Österreich wurde das Instrument der Wirkungsorientierung im Jahr 2013 erfolgreich eingeführt. Im Mittelpunkt stehen die konkreten Wirkungen budgetärer Maßnahmen, ein auf Evidenzen aufgebautes Planen und Handeln und die Reflexion und Evaluation dieses 'Policy Cycle'. Die strategische Ausrichtung der Bundesministerien wird in Form von Wirkungszielen, konkretisiert über Indikatoren und Kennzahlen, offengelegt. Damit wurde ein entscheidender Paradigmenwechsel, weg vom inputgetriebenen Ansatz und hin zu den wirkungsorientierten Outcomes, eingeleitet.

Ziele festzulegen bedeutet aber auch, Verantwortung für die Zielerreichung zu übernehmen und in einen Diskurs mit der Öffentlichkeit zu treten. Die Nachvollziehbarkeit des Verwaltungshandelns ist wesentlich und die Auseinandersetzung über Fragestellungen, die Bürgerinnen und Bürger bewegen, müssen von beiden Seiten konstruktiv gestaltet werden können.

Der hier vorliegende Bericht der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport leistet hierzu einen entscheidenden Beitrag und soll den Grundstein für eine produktive Zusammenarbeit zwischen Politik, Verwaltung und Gesellschaft legen.

Das Vertrauen in Politik und Verwaltung soll gestärkt werden und ist zugleich Grundlage für eine erfolgreiche und professionelle Weiterentwicklung unseres Handelns.



Dipl.-Kfm. Eduard Müller, MBA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eduard Müller', with a stylized flourish at the end.

Dipl.-Kfm. Eduard Müller, MBA
Bundesminister für öffentlichen Dienst
und Sport

Inhalt

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2018.....	5
1 Einordnung und Aufbau des Berichts.....	5
2 Ausgangspunkt	6
3 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Querschnittsmaterie.....	6
4 Zielkorridore der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.....	7
5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern	7
6 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und das System der Wirkungsorientierung.....	10
7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung.....	12
8 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung.....	18
9 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen.....	36
10 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt.....	48
11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben.....	54
12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt.....	60
13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit.....	64
14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung.....	65
15 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene.....	74
16 Zusammenfassung der Ergebnisse	77
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	81

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2018

1 Einordnung und Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht befasst sich mit dem Ziel der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, das im Zuge der Haushaltsführung des Bundes im Allgemeinen und in der Berücksichtigung des Grundsatzes der Wirkungsorientierung im Speziellen verfolgt wird. Ergänzend zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2018, der die Ergebnisse auf Gleichstellungsziel- und Kennzahlenebene der einzelnen Untergliederungen darstellt, stehen dabei ressortübergreifende Aspekte im Fokus. Der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2018 stellt damit einen Komplementärbericht zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2018 dar.

Der Aufbau gestaltet sich wie folgt: Ausgehend vom Ausgangspunkt der Berichtslegung (Kapitelabschnitt 2) wird erläutert, warum die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsmaterie darstellt (Kapitelabschnitt 3) und welche Zielkorridore damit in Verbindung stehen (Kapitelabschnitt 4). Anschließend erfolgen eine Einordnung der nationalen Bestrebungen in den internationalen Kontext (Kapitelabschnitt 5), die Darstellung der Verankerung der Querschnittsmaterie im Rahmen der Wirkungsorientierung (Kapitelabschnitt 6) sowie die Beschreibung des Koordinierungsprozesses (Kapitelabschnitt 7). Im Hauptteil berichten die Themencluster über ihre Schwerpunkte, Metaindikatoren bzw. Good-Practice-Beispiele sowie erzielten Fortschritte im Berichtsjahr (Kapitelabschnitte 8–14) und die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes – in ihrer Funktion als zentrale Koordinatorin des Prozesses – über themenclusterübergreifende Aspekte (Kapitelabschnitt 15). Zum Abschluss werden die zusammengefassten Ergebnisse präsentiert (Kapitelabschnitt 16).

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leserinnen- und Leser entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2018 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2018 sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form veröffentlicht (PDF-Dateien auf www.oeffentlicherdienst.gv.at, detailliertere Inhalte auf der Website www.wirkungsmonitoring.gv.at).

Abbildung 1: Veröffentlichungsformen des Berichts



2 Ausgangspunkt

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

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

3 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Querschnittsmaterie

Das Spektrum der öffentlichen Aufgaben ist breit und folglich divers. Die zu bearbeitenden Herausforderungen können dabei zum Teil von einzelnen Bundesministerien oder obersten Organen selbstständig bewältigt werden. Der Großteil der Problemstellungen kann jedoch nur durch das koordinierte Handeln mehrerer bzw. sämtlicher Verantwortlicher gelöst werden. Diese Handlungsfelder werden als Querschnittsmaterien bezeichnet. Neben zahlreichen weiteren Herausforderungen – wie bspw. jener der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft oder dem Klimaschutz – trifft dies auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu.

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

Denn bestehende geschlechterbezogene Diskriminierungen können nur dann erfolgreich beseitigt, und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse nur dann verändert werden, wenn über verwaltungsinterne, aber auch zwischenstaatliche Grenzen hinaus zusammengearbeitet wird und sämtliche Bundesministerien und obersten Organe involviert sind.

4 Zielkorridore der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

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

5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitgedanke der Europäischen Union (EU). Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der Thematik in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hat zur Folge, dass jeder

EU-Mitgliedstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.² Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.³ 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.⁴

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedete im Jahr 1979 die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW).⁵ Die Gleichstellung von Frauen und Männern fand auch als MDG 3 („Gleichberechtigung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen“)⁶ Eingang in die Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) und in weiterer Folge als SDG 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“)⁷ in die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Die Bestrebungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kamen 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.⁸

Sowohl aufgrund nationaler Bestrebungen als auch im Lichte internationaler Entwicklungen wurden in Österreich zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. So wurde auf der Grundlage des Vertrages von Amsterdam und eines diesbezüglichen Ministerratsbeschlusses die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming eingerichtet⁹, die in weiterer Folge um den Aspekt des Gender Budgetings ergänzt wurde¹⁰ sowie eine zentrale Ko-

2 Online verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf> (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

3 Online verfügbar unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

4 Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

5 Online verfügbar unter: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:3c8f2abc-a748-489e-b43f-2fabea5dc53c/cedaw_konvention.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

6 Online verfügbar unter: <https://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml> (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

7 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 17.9.2019).

8 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 17.9.2019) sowie <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/> (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

9 Online verfügbar unter: http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/7/9/7/CH0620/CMS1394437909517/ministerratsbeschluss_vom_11.7.2000.pdf (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

10 Online verfügbar unter: <http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/7/9/7/CH0620/CMS1394437909517/mrb05032008.pdf> (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

ordinierungsstelle für die Berücksichtigung der Querschnittsmaterie der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirkungsorientierung geschaffen. Die entwickelten Strukturen werden international als Good-Practice-Beispiel bewertet. Länderübergreifende Rankings zeigen, dass die hergestellten Rahmenbedingungen der erste Schritt sind. Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2017 des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE, aktuellste Werte für das Jahr 2015) den 13. Platz der 28 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle). Im Vergleich des Jahrs 2015 mit den Jahren 2005 und 2010 konnte zwar eine Verbesserung des Indexwerts von 59,5 auf 63,3 erreicht werden, jedoch aber keine Verbesserung im Zusammenhang mit der Platzierung. Im Hinblick auf die Dauer, die die Entfaltung von Wirkungen in Anspruch nimmt, wird im Zusammenhang mit internationalen Rankings mittelfristig eine Beurteilung der geschaffenen Strukturen möglich sein.

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

	2005	2010	2012	2015
Rang	13 (von 28 ¹¹)	13 (von 28)	13 (von 28)	13 (von 28)
Gleichstellungsindex	59,5 (EU Ø: 62,0)	58,7 (EU Ø: 63,8)	61,3 (EU Ø: 65,0)	63,3 (EU Ø: 66,2)
Bereich Arbeit	73,7	75,3	75,6	76,1
Bereich Geld	82,5	82,8	83,6	85,9
Bereich Wissen	58,9	58,9	59,9	63,2
Bereich Zeit	60,2	56,0	65,3	61,2
Bereich Macht	29,5	28,4	30,8	34,9
Bereich Gesundheit	91,4	91,1	91,5	91,7
Bereich Gewalt	n. v.	n. v.	n. v.	25,6

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)¹²

-
- 11 Obgleich die EU zum Zeitpunkt der Erhebungen der Jahre 2005 (25 Mitgliedstaaten), 2010 sowie 2012 (27 Mitgliedstaaten) aus weniger als 28 Mitgliedstaaten bestand, konnten auch die diesbezüglichen Daten der damals noch nicht beigetretenen Länder nachträglich veröffentlicht werden.
- 12 Online verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

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

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

Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.¹³

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

Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.¹⁴

Das System der Wirkungsorientierung besteht im Wesentlichen aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)¹⁵ und der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung – die den Fokus des vorliegenden Berichts darstellt.

Die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung sieht vor, dass auf der Grundlage der strategischen Schwerpunkte einer Untergliederung Wirkungsziele, diesbezügliche Kennzahlen und Globalbudgetmaßnahmen festgelegt werden. Die zu definierenden Ziele haben sich dabei nicht an den zur Verfügung stehenden Budgetmitteln, sondern an den

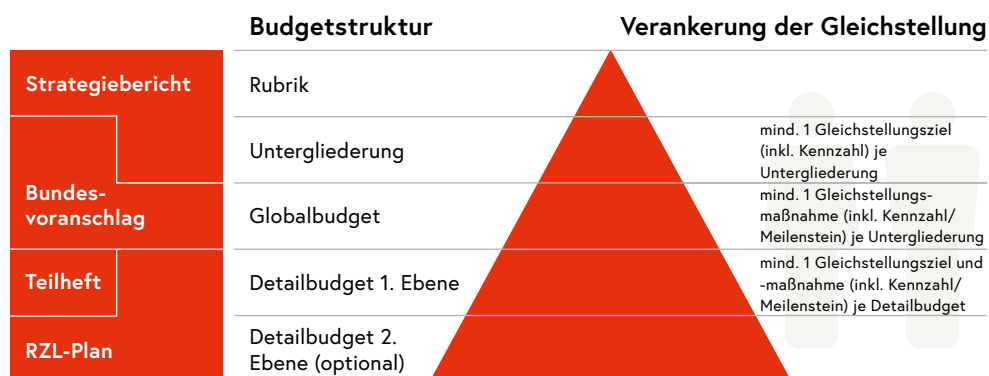
13 Art. 13 Abs. 3 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999 (DFB).

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

15 Der Bericht über die Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) wird jährlich am 31.5. dem Parlament vorgelegt. Der Bericht des Jahres 2018 (veröffentlicht am 31.5.2019) ist unter folgendem Link online aufrufbar: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungs-orientierte-verwaltung/dokumente/EvalWFA-2018_WEB_fin_1.pdf?6zyp54 (zuletzt aufgerufen: 17.9.2019).

zu erzielenden Veränderungen in der Gesellschaft – den Wirkungen – zu orientieren. Diese Wirkangaben werden im jährlichen Bundesvoranschlag ausgewiesen. Dabei wird die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt. So muss zumindest eines der bis zu fünf Wirkungsziele einer Untergliederung ein Gleichstellungsziel darstellen.¹⁶ Auch die Kennzahlen, die den Erfolg der Zielerreichung beobachtbar machen, müssen einen Gleichstellungsbezug aufweisen und – sollten diese personenbezogen sein – nach Geschlecht differenziert ausgewiesen werden. Um die Gleichstellungsziele in die Umsetzung bringen zu können, ist auf der Ebene der Globalbudgets zumindest eine Gleichstellungsmaßnahme je Untergliederung zu entwickeln und die Bestimmung des Fortschritts durch Angabe einer Kennzahl oder eines Meilenstein zu ermöglichen. Ähnliches gilt für die Angaben auf der Ebene der Detailbudgets (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Verankerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung



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

Nach Abschluss des Budgetjahres wird die Zielerreichung überprüft, um aus den gewonnen Erkenntnissen lernen zu können. Durch diese Vorgehensweise lässt sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf Untergliederungsebene faktenbasiert steuern. Weiters wird ein permanenter Lernprozess in Gang gesetzt, der Akzeptanz aufbaut und Transparenz schafft.

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

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

7.1 Relevanz, Zielsetzung und Handlungsspielraum

Im Bundesvoranschlag 2018 wurden von 35 Untergliederungen 36 Gleichstellungsziele ausgewiesen.¹⁷ Die Perspektiven und Verantwortungsbereiche im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene reichen dabei vom Klima- über den Gewaltschutz bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hohe Diversität der Gleichstellungsziele offenbart, wie relevant die systematische Zusammenarbeit sämtlicher Bundesministerien und oberster Organe ist, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen, bzw. diese gar nicht erst herzustellen. Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport übernimmt im Zuge der Wahrnehmung der Funktion als ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes die voraussetzungsvolle Aufgabe der zentralen Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung.¹⁸

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

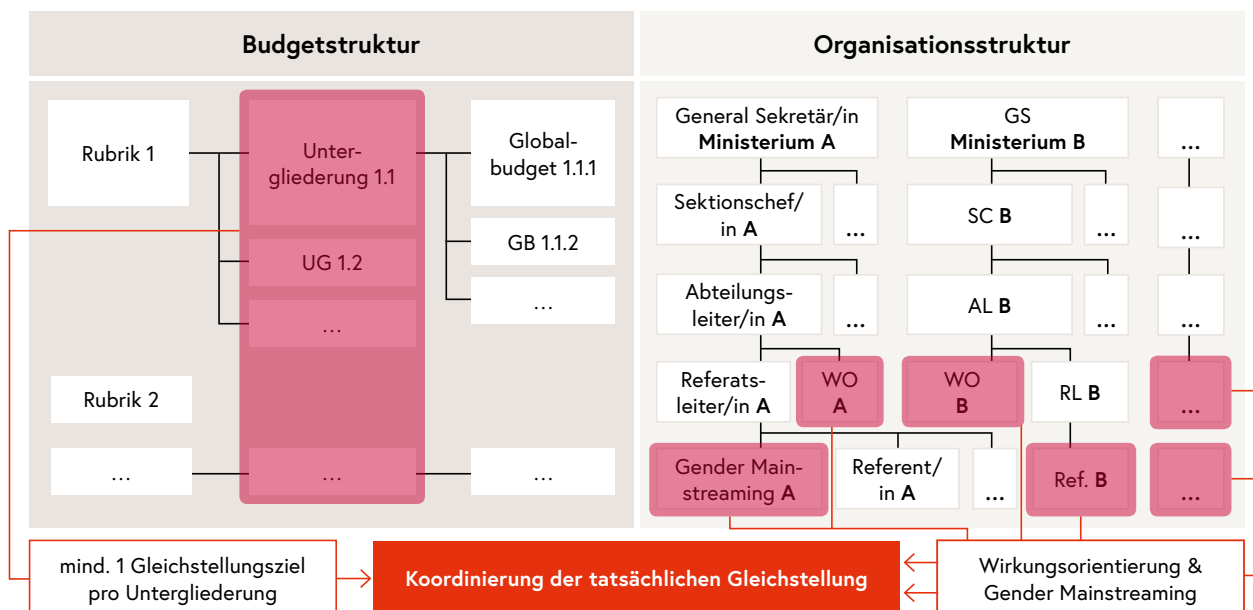
7.2 Akteurinnen und Akteure

Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung bündelt das Engagement und Know-how sämtlicher Bundesministerien und obersten Organe. Die nachstehende Grafik stellt die durch die unterschiedlichen ressortinternen Strukturen und Zuständigkeiten sowie die verschiedenen einzubeziehenden Ebenen (von der Ressortführung bis hin zur Fachabteilung) bedingte hohe Komplexität dar (Abbildung 3).

17 Im Vergleich zum Vorjahr wurden zwei Gleichstellungsziele hinzugefügt und ein Gleichstellungsziel entfernt.

18 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 3: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses



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

7.3 Themencluster und Metaindikatoren

Ausgehend von den europäischen Schwerpunkten im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015¹⁹ und deren Fortsetzung Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019²⁰) wurden für die Koordinierung Schwerpunktsetzungen akkordiert. Die Gleichstellungsziele der Untergliederungen wurden in weiterer Folge den Themenbereichen zugeordnet. Die dadurch entstandenen Cluster zeigen auf, in welchen Bereichen die Bundesministerien und obersten Organe Handlungsbedarf sehen und entsprechende Prioritäten in Form von Gleichstellungszielen und -maßnahmen setzen. Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenfassung der Gleichstellungsziele die Sicht- und Nutzbarmachung von Synergien. Die Themencluster sind dabei zwar grundsätzlich stabil, Veränderungen in Thema, Bezeichnung oder Zusammensetzung werden jedoch als konstituierendes Element des Koordinierungsprozesses betrachtet.

19 Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

20 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 17.9.2019).

Im Jahr 2018 bestanden folgende Themencluster:

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

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

7.4 Koordinierung der Querschnittsmaterie

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

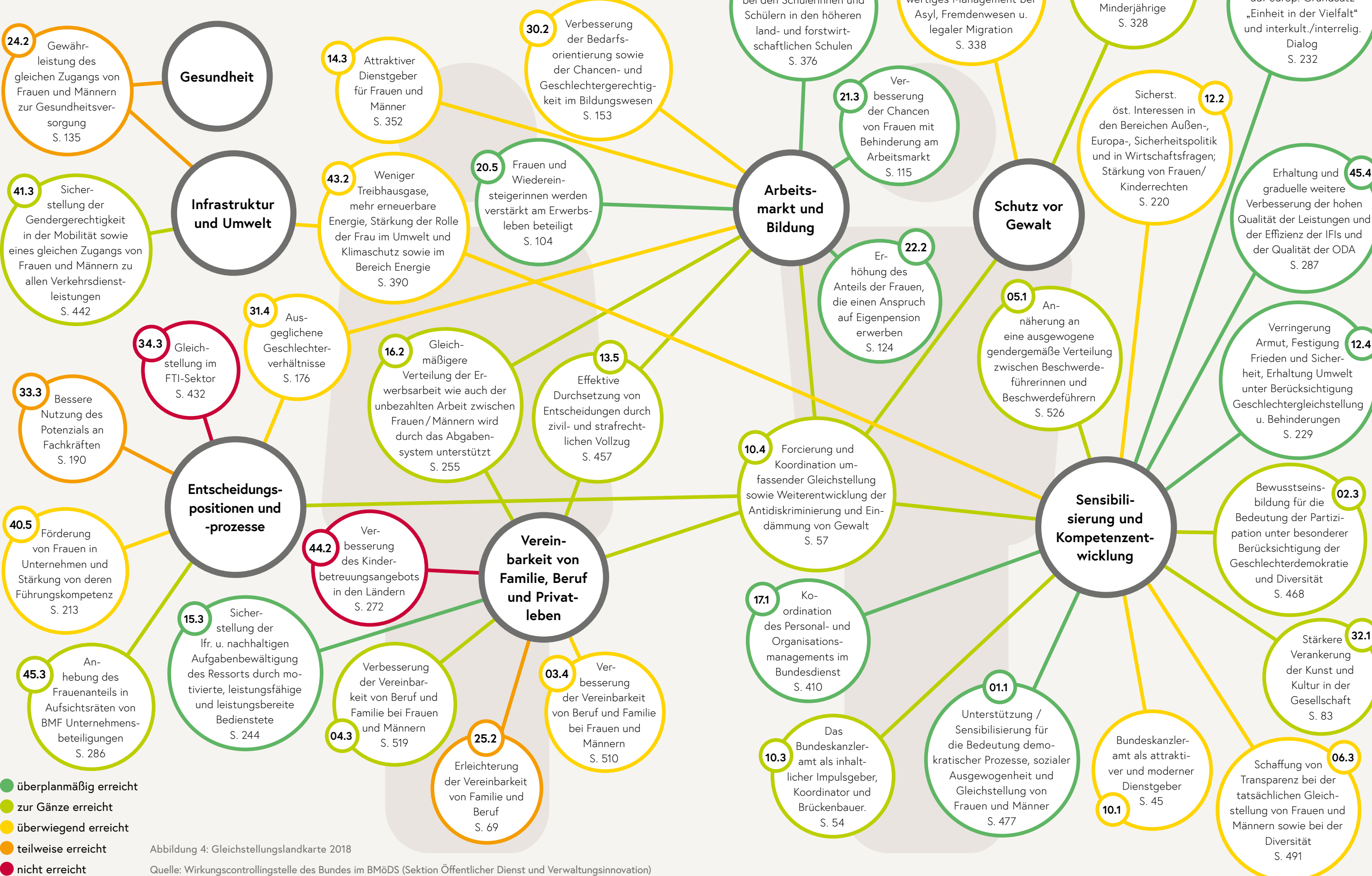
Die themenclusterübergreifenden Koordinierungsveranstaltungen finden drei bis sechs Mal pro Jahr statt und behandeln jene Themen, die für den Koordinierungsprozess im Allgemeinen relevant sind. Dabei werden insbesondere Angelegenheiten wie die Planung und Evaluierung der Wirkangaben sowie die Struktur der Themencluster und der internationale Kontext behandelt. Der Charakter der themenclusterinternen Koordinierungsveranstaltungen ist stark von der Notwendigkeit und dem Organisationsgrad des jeweiligen Themenclusters abhängig. Darüber hinaus finden Veranstaltungen mit unmittelbarem oder mittelbarem Bezug zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern statt, die von verschiedenen Verantwortlichen organisiert werden.

7.5 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 Veranschaulichung der Gleichstellungsziele in Form einer Landkarte (siehe Abbildung 4). Die dargestellten Verbindungslinien zeigen die Zuordnung zu den unterschiedlichen Themenclustern auf. Die Farbe der Kreise gibt Auskunft über den jeweiligen Zielerreichungsgrad. Die ausgewiesenen Seitenzahlen beziehen sich auf den Bericht zur Wirkungsorientierung

2018, der sich im Detail mit den Gleichstellungswirkangaben pro Untergliederung befasst. Im zweiten Schritt berichten die Themencluster über ihre Schwerpunkte, Meta-indikatoren bzw. Good-Practice-Beispiele sowie erzielten Fortschritte im Berichtsjahr und die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes – in ihrer Funktion als zentrale Koordiniererin des Prozesses – über themenclusterübergreifende Aspekte. Im letzten Schritt werden die zusammengefassten Ergebnisse präsentiert.

Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern



8 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 streben unter den Gesichtspunkten der ressortspezifischen Ausrichtung die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Bildung an:

- Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (WZ 13.5)
- Bundesministerium für Landesverteidigung (WZ 14.3)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 16.2)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (WZ 20.5, 21.3 und 22.2)
- Bundeskanzleramt (WZ 10.4)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (WZ 30.2 und 31.4)
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (WZ 42.5)

8.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt und in der Bildung ist seit Jahrzehnten ein gesellschaftspolitisches Ziel. Trotz zahlreicher Bemühungen ist sie im Erwerbsleben noch nicht erreicht: Das Arbeitsausmaß ist geschlechterungleich verteilt, Frauen sind vermehrt in Teilzeit- bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Männer dominieren Branchen mit tendenziell höherer Entlohnung wie IT und Technik und sind generell häufiger in Führungspositionen. Diese Faktoren tragen wesentlich zur bestehenden Lohnlücke bei.

Zentrales Ziel ist daher eine bessere Förderung, Ausschöpfung und Verteilung vorhandener Talente und personeller Ressourcen. Davon profitieren Gesellschaft wie auch Volkswirtschaft. Beim Abbau bestehender Ungleichheiten kommt dem Bereich Bildung eine Schlüsselrolle zu, z.B. in Bezug auf eine professionelle Begleitung der jungen Menschen bei ihren weiteren Bildungsentscheidungen und bei der Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen bzw. der Reflexion bestehender Geschlechterstereotypen. Im Bereich Bildung (Schulen und Hochschulen) sind ausgewogene Geschlechterverhältnisse



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

Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung

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

auf allen Bildungsstufen, in allen Schulformen sowie Studienfeldern erklärte Ziele.²¹ Im Bereich des Arbeitsmarkts stehen wiederum die existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, die Reduktion atypischer Beschäftigungsverhältnisse (insbesondere im Niedriglohnbereich) sowie der Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern auf der Agenda.

8.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themenccluster

Metaindikator 1: Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß ist ein wesentlicher Gradmesser für das Erreichen der tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Insbesondere die Einkommenshöhe sowie Karriereperspektiven hängen wesentlich mit diesem Faktor zusammen (trotz rechtlicher Gleichstellungsbestimmungen und Initiativen, die es Teilzeitbeschäftigten leichter ermöglichen Führungspositionen zu erreichen).

Der Indikator misst den Anteil unselbständig beschäftigter Frauen und Männer in

- Normalarbeitsverhältnissen²² (unbefristet, Vollzeit, d.h. mehr als 36 Wochenstunden)
- Teilzeitbeschäftigung (mehr als 12 Wochenstunden, weniger als 36 Stunden)
- atypischer Beschäftigung (geringfügig, befristet, Überlassung, freier DV).

Berechnungsmethode Metaindikator Beschäftigungsausmaß

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

21 BFG 2018, Wirkungszielkennzahl 30.2.2 sowie BMWFW, 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.

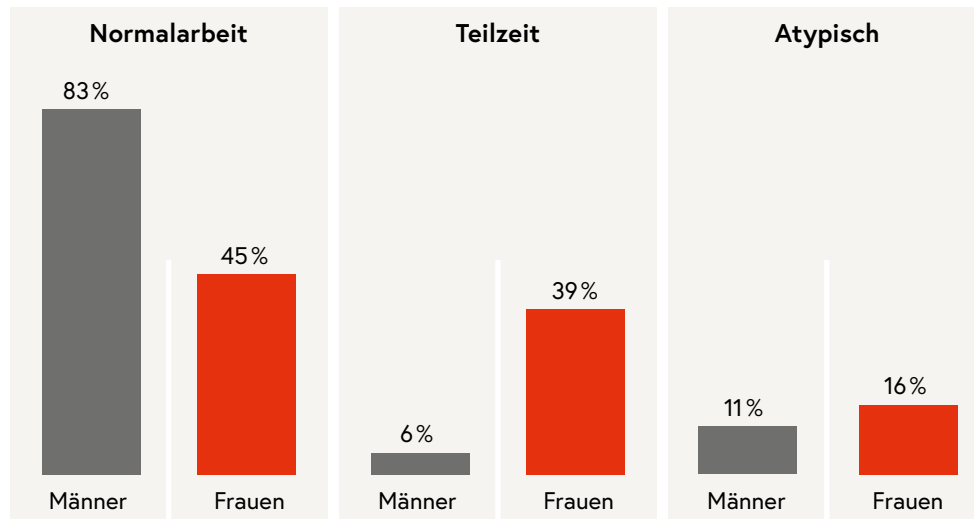
Auf Individualebene tragen existenzsichernde Erwerbseinkommen zu mehr ökonomischer Unabhängigkeit und damit Selbstbestimmung bzw. -verwirklichung bei.

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 – und somit „Normalität“ – darstellt.

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

Im Jahr 2018 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten.

Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten 2018

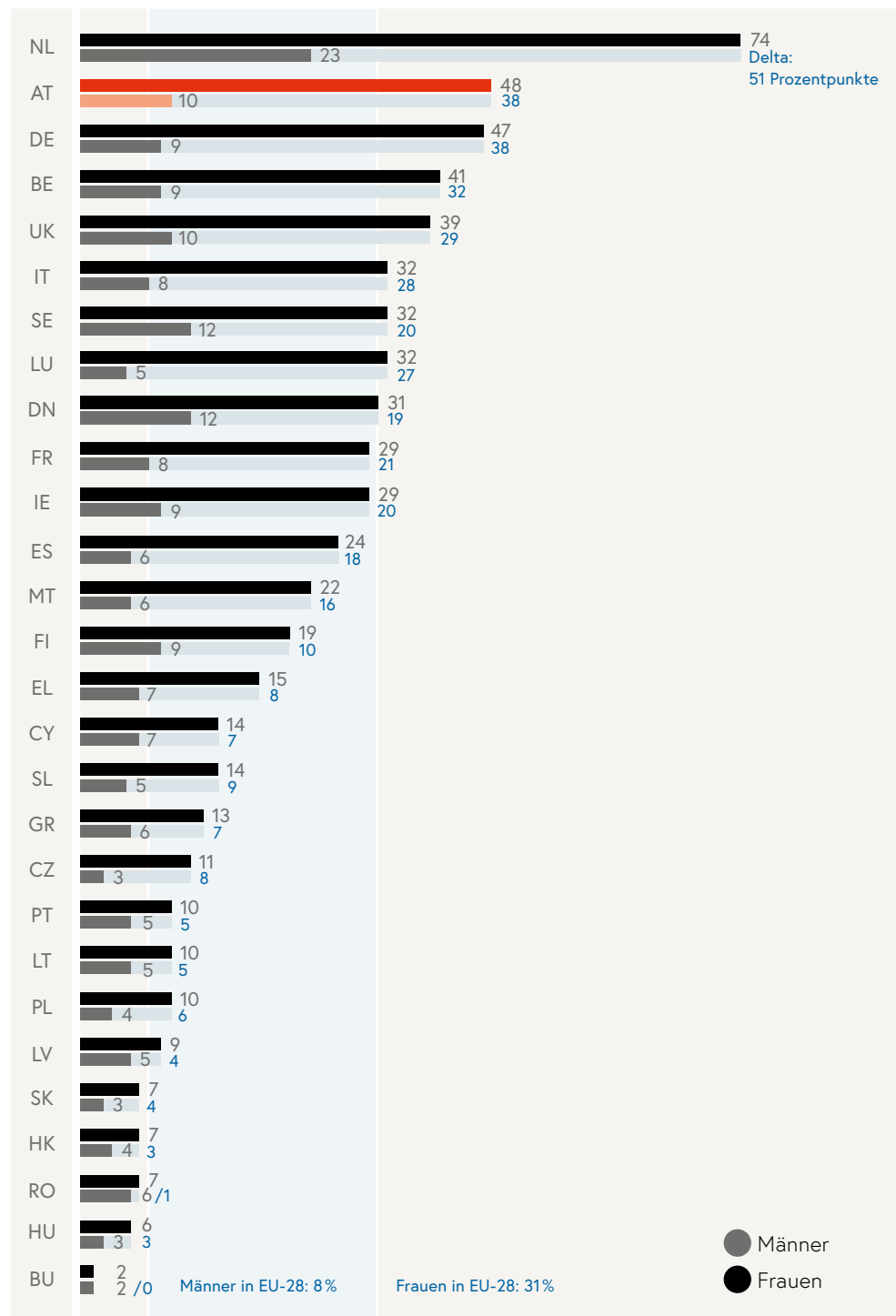


Quelle: Statistik Austria²⁴

Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt: Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2018 die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen (übertroffen nur von den Niederlanden) im Hinblick auf alle Beschäftigten zwischen 20 und 64 Jahren. Auch die Differenz der Teilzeitquoten von Frauen und Männern war im EU-Vergleich 2018 in Österreich – wiederum nach den Niederlanden – am zweithöchsten.

²⁴ Atypische Beschäftigungsformen nach Bundesland und Geschlecht, 2018.

Abbildung 7: Teilzeitquoten Männer und Frauen (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2018)



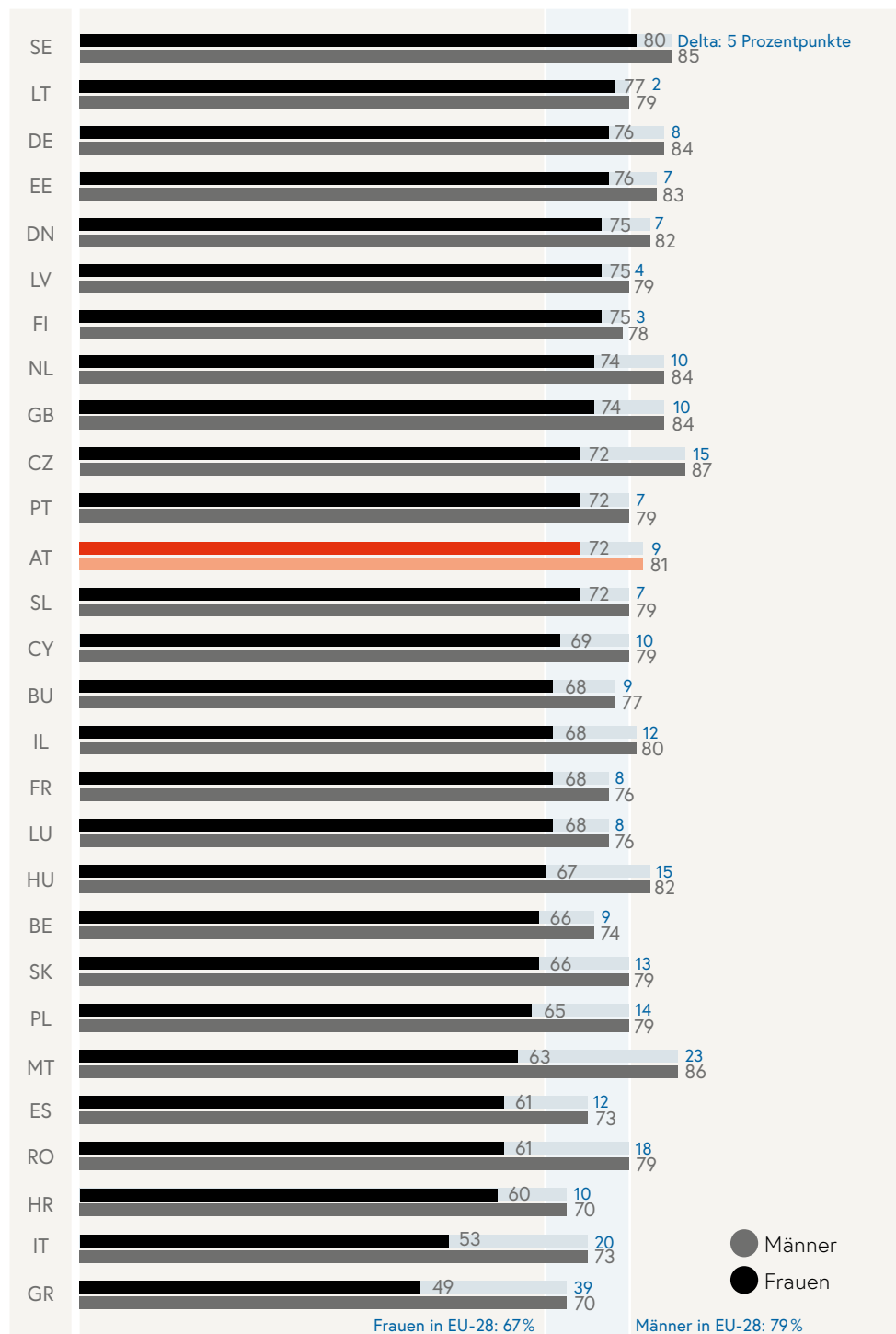
Quelle: EUROSTAT²⁵

Positiv ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind. Die Beschäftigungsquote von Frauen (20–64-jährige) liegt mit 71,7% im Jahr 2018 über dem EU-Schnitt von 67,4%. Die hohe Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen

²⁵ Online verfügbar unter: http://bit.ly/PartTime2015_2018 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

und der hohe Gender Pay Gap (siehe Metaindikator 2) belegen eine ungenügende sozio-ökonomische Absicherung von Frauen. Die Beschäftigungsquote der Männer liegt um neun Prozentpunkte über jener der Frauen.

Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen (in %, 2018)



Quelle: EUROSTAT²⁶

²⁶ Online verfügbar unter: <http://bit.ly/Beschäftigungsquote2018> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

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

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

- stellt sicher, dass Frauen durch das AMS individuell mit Schwerpunkt auf Normalarbeitsverhältnisse beraten werden, insbesondere bei Wiedereinsteigerinnen.
- stellt durch das Arbeitszeitgesetz sicher, dass durch die arbeitsrechtliche interne Informationspflicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Beschäftigungsmaß 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 vollzeiterwerbstätige Elternteil Stunden reduziert und der teilzeiterwerbstätige Elternteil Stunden erhöht.
- hat im Jahr 2018 mit dem Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien implementiert. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar im Ausmaß von maximal 1.500 € pro Kind und Jahr. Damit wird ein Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geleistet, weil der Anreiz besteht, atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen. Da erwerbstätigen Eltern durch den Familienbonus Plus mehr Geld für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht und ein Absetzbetrag eine höhere Hebelwirkung erzielt, wird auch eine positive Wirkung auf die Nachfrage von Arbeit bei geringen und mittleren Einkommen erwartet.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) den Ausbau und Erhalt ganztägiger Schulformen von der 1. bis zur 9. Schulstufe. Bis 2022 soll die Betreuungsquote von 26 % im Schuljahr 2018/19 auf 40 % erhöht werden (unter Berücksichtigung außerschulischer Betreuung). Dadurch werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.²⁷

²⁷ Um einen nahtlosen Übergang von den bisherigen Art. 15a-Vereinbarungen mit den Ländern zum BIG zu gewährleisten, wurde mit zwei Novellierungen des BIG (Mai 2018 und Juli 2019) der Beginn des Förderzeitraums auf das Schuljahr 2019/20 verschoben und der Förderzeitraum insgesamt bis zum Schuljahr 2032/33 verlängert. Zusätzlich zu den Mitteln aus dem Bildungsinvestitionsgesetz können von 2020 bis 2022 auch Restgelder aus den Art. 15a-Mitteln u. a. für den Erhalt der bestehenden ganztägigen Betreuung eingesetzt werden.

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap²⁸ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft²⁹ am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen!) miteinbezogen sind.

Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

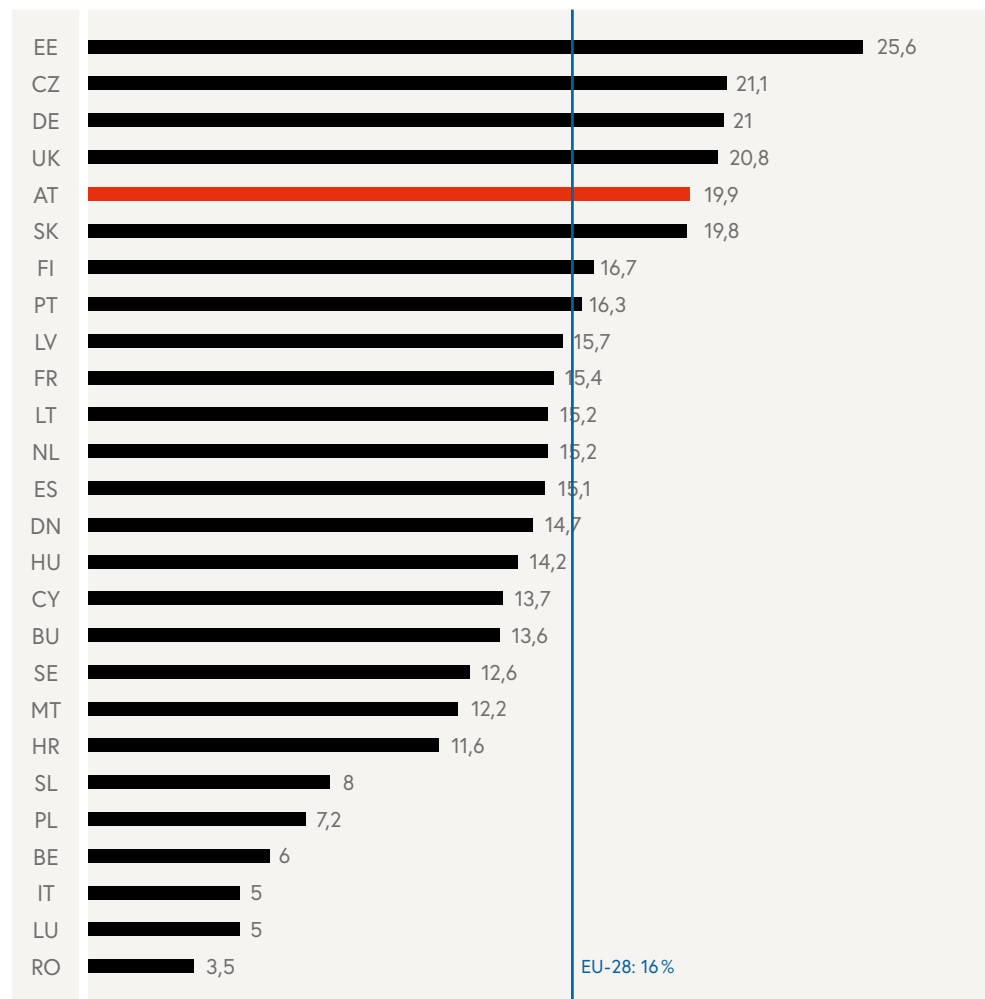
$$\text{Gender Pay Gap} = \frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer} - \text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Frauen})}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer}} \times 100$$

Der Indikator weist für 2017 eine Lohnlücke von 19,9 % zu Ungunsten von Frauen auf. Dabei zählt Österreich – trotz Fortschritten in den letzten Jahren – weiterhin zu jenen EU-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nur Estland, Tschechien, Deutschland und Großbritannien weisen einen noch höheren durchschnittlichen Verdienstunterschied auf.

28 Online verfügbar unter: http://bit.ly/GPG_2014-2017 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

29 Hier wird auf die Privatwirtschaft fokussiert. Für den öffentlichen Bereich (Bundesdienst) wird in Österreich ein Indikator verwendet, der auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet ist, mittlere (statt durchschnittliche) Einkommen vergleicht und im Einkommensbericht des Bundes publiziert wird (online verfügbar unter: <http://bit.ly/Einkommensbericht2018>). 2017 betrug der Verdienstunterschied (Annahme: ganzjährige Vollzeitbeschäftigung) im Bundesdienst 11,0 % (2014: 12,5 %). Damit ist dieser Indikator nicht mit dem EUROSTAT-Indikator des Gender Pay Gaps vergleichbar. Für den Vergleich mit der Privatwirtschaft bietet sich vielmehr der Unterschied der mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten an, der jährlich von der Statistik Austria im Rahmen der Lohnsteuerstatistik veröffentlicht wird (online verfügbar unter: <http://bit.ly/Jahreseinkommen>). 2017 betrug dieser Unterschied 15,6 % (2014: 18,0 %) und liegt damit um 4,6 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst.

Abbildung 9: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2017)



Quelle: EUROSTAT³⁰

Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können nicht allein auf die Ausbildung der Beschäftigten zurückgeführt werden. So zeigt sich, dass Frauen mit gleicher Ausbildung fünf Jahre nach Abschluss fast durchwegs über ein geringeres Einkommen als Männer verfügen: „Geschlecht (hat) – auch bei allen anderen betrachteten Ausbildungen mit Ausnahme des Medizinstudiums – auch in der multivariaten Analyse (Geschlecht, Tätigkeit, Branche, Bundesland u. a.) einen signifikanten Einfluss auf das Einkommen.“³¹ Eine weitere jährliche prozentuelle Verringerung des Gender Pay Gap, die mindestens dem durchschnittlichen Fortschritt der letzten zehn Jahre entspricht, bleibt daher Zielsetzung.

30 Online verfügbar unter: http://bit.ly/GPG_2014-2017 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

31 Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr): Verglichen wird das Gehalt von Männern und Frauen (Vollzeitbeschäftigten) fünf Jahre nach Ausbildungsabschluss ausgewählter Ausbildungen.

Statistik Austria (7/2017): Registerbasierte Statistiken – Erwerbstätigkeit, Bildung – Kalenderjahr 2017 – Gleiche Ausbildung – gleiche Chancen? Online verfügbar unter: http://bit.ly/StatAT_ErwerbBildung2017 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Maßnahmenseitig 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 Stelleninseraten.³² 2015 wurde die Evaluierung der Wirkung dieser Maßnahme durchgeführt. Diese fiel positiv im Sinne der Erhöhung der Einkommenstransparenz aus, wenngleich auch Verbesserungspotentiale aufgezeigt wurden.
- 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.
- Der Online-Gehaltsrechner wird weitergeführt. Er erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen marktübliche Gehälter. Der Gehaltsrechner wurde zuletzt im Frühjahr 2019 aktualisiert und wird täglich von durchschnittlich 1.000 Userinnen und Usern genutzt.
- Im Jahr 2018 wurde der „Round Table Einkommenstransparenz“ gestartet, bei dem ein intensiver Erfahrungsaustausch zwischen Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Sozialpartnerorganisationen und Wissenschaft zu den Indikatoren, die zur Messung der Einkommensunterschiede verwendet werden, sowie zu (internationalen) Praxisbeispielen zur Einkommenstransparenz stattfand.

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: ab 2020 werden Frauen mit 3,5 Prozentpunkten über ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit gefördert, was konkret einen Anteil von annähernd 50 % am Förderbudget ergibt. 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 im August 2018 – nach dreijähriger Laufzeit – abgeschlossen.
- Im Rahmen der Investitionspriorität Gleichstellung des ESF wurde unter anderem ein Pilotprojekt zu „Equal Pay“ umgesetzt.

32 Die legislative Zuständigkeit obliegt dem BMASGK.

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

- Mit der Steuerreform 2015/2016 wurde der Einkommenssteuersatz 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.³³ Internationale Strategien im Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale beider Geschlechter breiter zu nutzen, um zu mehr Inklusion zu führen und um zur Verminderung der Zahl der von Armut betroffenen Menschen beizutragen.³⁴ Frauen, die männlich dominierte Ausbildungen absolvieren, gelingt die Integration in den Arbeitsmarkt weniger gut wie Evidenzen belegen.³⁵

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird der Dissimilaritätsindex als am häufigsten verwendeter Segregationsindex³⁶ als Metaindikator gewählt.

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

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

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

34 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 25.9.2019). 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, SDGs und UNESCO-Ziele.

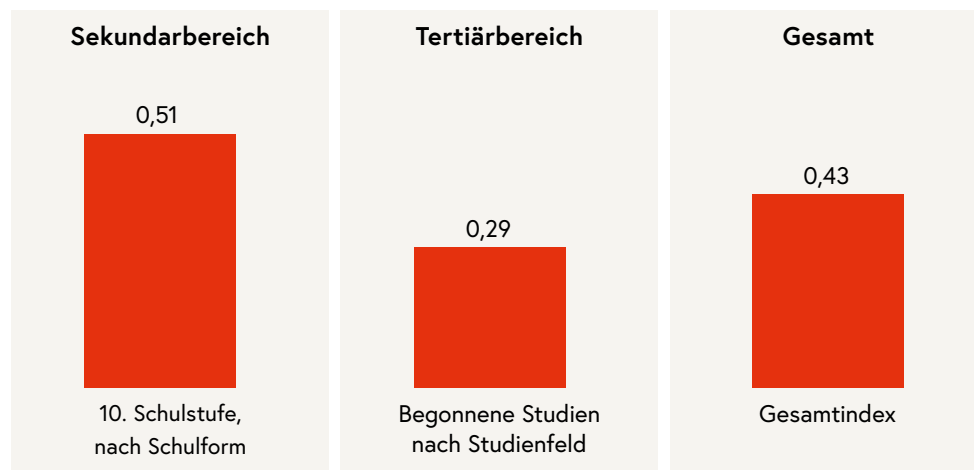
35 Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr), wie oben.

36 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).

1. Dissimilaritätsindex³⁷ =
$$\frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}$$
2. Der gesamte Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan entspricht der Hälfte der Summe der Dissimilaritätsindices aller Schulformen.

Für den Sekundarbereich (Schulwesen) wurden im Schuljahr 2017/18 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung auf der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen müsste knapp über die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler (rund 47.900 von 93.837) die Schulformen wechseln.³⁸ Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten³⁹ im Studienjahr 2017/18 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten 29,5% aller begonnenen Studien (rund 17.000 von 57.788) gewechselt werden. Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien berücksichtigt.⁴⁰

Abbildung 10 Dissimilaritätsindex 2017/18



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

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

38 Dabei ist das Ungleichgewicht in den letzten Jahren durchaus rückläufig (2006/07 hätten noch 58% der Schülerinnen und Schüler wechseln müssen).

39 Exklusive Doktors- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

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

Sowohl für den Schul- als auch den tertiären Bildungsbereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung⁴¹ bzw. dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus⁴² 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. Schulstufe⁴³. So konnte 2018 ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden (von 11,1% im Schuljahr 2016/17 auf 11,3% im Schuljahr 2017/18), dies jedoch insbesondere zu Lasten der ausgewogenen Schulformen. Bei der Wahl des Schultyps im Bereich der Sekundarstufe II (ca. 75 % der Schülerinnen und Schülern in der 10. Schulstufe gehen in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem) bestehen weiterhin große Geschlechterdifferenzen: Über 56 % der Schülerinnen bzw. Schüler besuchen eine geschlechtstypische Schulform.

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechtersegregierter Studienfelder⁴⁴ 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. Auf Studienebene sind an Universitäten elf Bachelor-, 24 Master- und sechs Diplomstudien (3,1 % aller Studien) sowie an Fachhochschulen 41 Bachelor- und 32 Masterstudiengänge (14,6 % aller Studiengänge) betroffen. 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 (auf Studienebene an Universitäten derzeit 201 Bachelor-, 195 Master- sowie 74 Diplomstudien), um die Hälfte gesenkt werden.

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

- Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich geschlechterreflexive Pädagogik und Berufsorientierung, insbesondere für Berufsorientierungslehrerinnen bzw. -lehrer und Berufsorientierungskoordinatorinnen bzw. -koordinatoren sowie für Lehrerinnen bzw. Lehrer in MINT-Fächern
- Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsfragen in das neue Rahmencurriculum für die zukünftige Schulleiterinnen- bzw. Schulleiterausbildung (fixes Modul)
- MINT-Gütesiegel für Schulen und Kindergärten (verliehen vom BMBWF, PH Wien und Industriellenvereinigung): Kriterium „Geschlechtssensibilität“ ist relevant bei der Auswahl bzw. Zuerkennung des Siegels.

41 BFG 2018. Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe), Kennzahl 30.2.2; Geschlechtersegregierte Studienfelder, Kennzahl zu GB-Maßnahme 3 im GB Tertiäre Bildung.

42 BFG 2018. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen, Kennzahlen 42.5.1 und 42.5.2.

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

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

Im tertiären Bildungsbereich wurden in der Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021 mit den Universitäten unter anderem entlang folgender strategischer Zielsetzungen Maßnahmen vereinbart:

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

An den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus beträgt der Anteil der Schülerinnen im Jahr 2018 47,8 %, wobei es große Unterschiede zwischen den Schulformen gibt. Eine Annäherung der Schülerinnen- und Schülerquote auf ein ausgeglichenes Verhältnis von 50 % in allen Schulformen kann nur über einen langfristigen Zeitraum erreicht werden und unterliegt zudem natürlichen jährlichen Schwankungen. Um dieses ausgeglichene Verhältnis zu erreichen, werden verschiedene Maßnahmen gesetzt, wie

- die Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen (Angebot einer zusätzlichen Fachrichtung „Lebensmittel- und Biotechnologie“, die insbesondere bei Schulabgängerinnen der Sekundarstufe I beworben werden soll), kombiniert mit verschiedenen Bewusstseinsbildungsmaßnahmen für Schulabgängerinnen der Sekundarstufe I zur Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens.
- die vermehrte Bewerbung derzeit männlich dominierter Zweige wie Landtechnik und Forstwirtschaft bei potenziellen Schülerinnen zur Erhöhung des Anteils an Mädchen/Frauen in technischen Berufen. Bei den „Tagen der offenen Tür“ der Schulen gab es eigene Stationen und Information für angehende Schülerinnen. Schulen haben auch bei der Teilnahme an landwirtschaftlichen Messen und bei Berufsinformationsmessen besonders auf dieses Thema hingewiesen.

Das Bundeskanzleramt

- koordiniert den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst, führt Programmangebote am Aktionstag durch und betreibt die Online-Informationsplattform „Meine Technik“⁴⁵ 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 ermöglichen⁴⁶, z. B. versucht das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz hier durch die

- Weiterführung des Programms FiT (Frauen in Handwerk und Technik) im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms Fortschritte zu erzielen. FiT bietet

45 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 15.9.2019).

46 BFG 2018, Wirkungsziel 20.5.

die Förderung höherwertiger Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern.

8.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

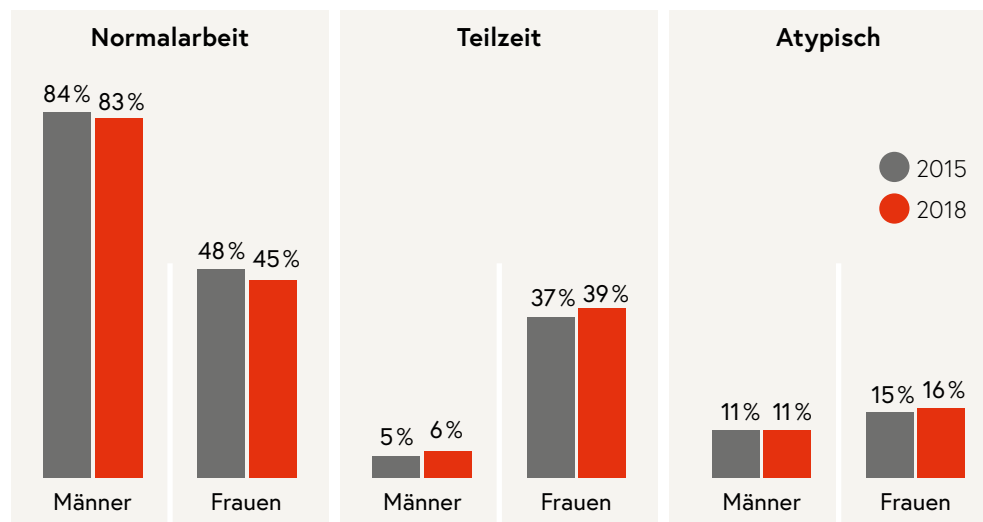
Es bedarf weiterer und verstärkter Anstrengungen, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Bildung zu erreichen.

Beschäftigungsausmaß

Der Metaindikator zeigt deutlich die nach wie vorgegebene Tendenz auf, dass sich Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen wiederfinden.

Dieser Trend hat sich in den letzten Jahren sogar verstärkt: Während 2018 bei beiden Geschlechtern anteilmäßig die Normalarbeitsverhältnisse gegenüber dem Jahr 2015 zurückgegangen sind, haben Teilzeit- und atypische Beschäftigung (Letztere nur bei Frauen) zugenommen.

Abbildung 11: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2015–2018)



Quelle: Statistik Austria⁴⁷

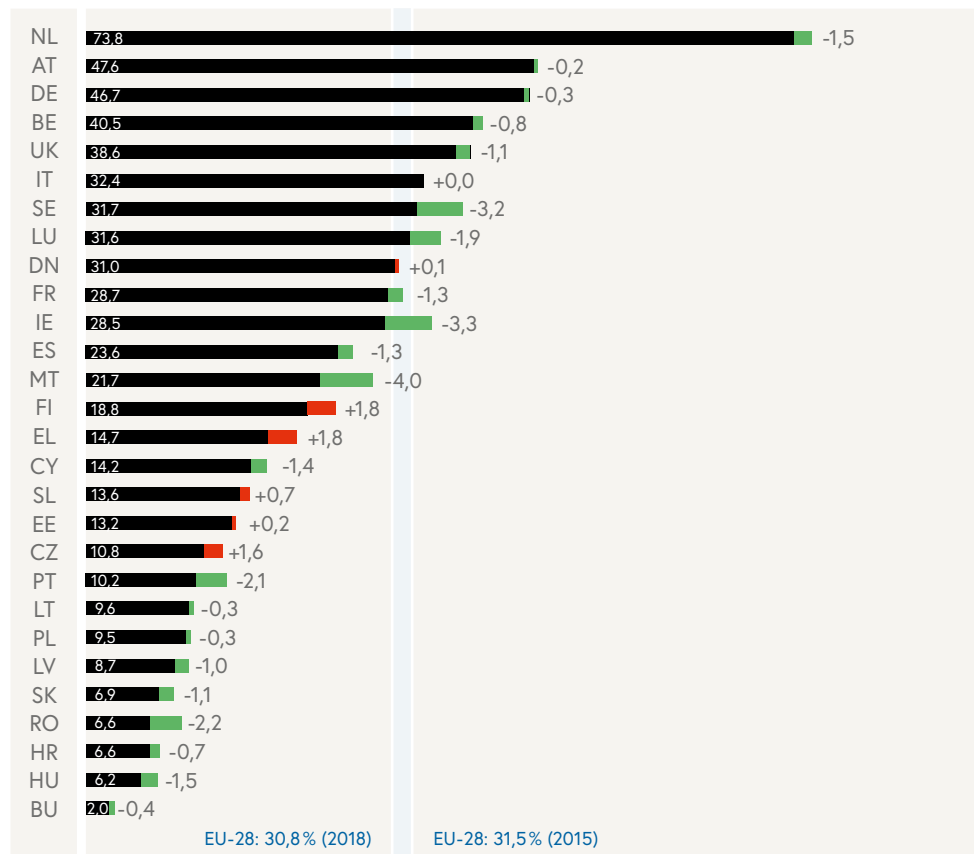
Auch im internationalen Vergleich hat Österreich in dieser Hinsicht noch Aufholbedarf. Obwohl es aufgrund der etwas anderen Berechnungsmethode von EUROSTAT⁴⁸ in Österreich zwar 2015 bis 2018 einen Rückgang in der Teilzeitquote unter allen beschäftigten Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren gegeben hat, ist dieser weiterhin sehr gering

⁴⁷ Atypische Beschäftigungsformen nach Bundesland und Geschlecht, 2015 und 2018.

⁴⁸ Bei EUROSTAT wird auf alle Beschäftigten, bei den österreichischen Daten nur auf unselbstständig Beschäftigte abgestellt.

und hat nicht dazu beigetragen, den Abstand zum Schnitt der EU-28 zu reduzieren. Die Teilzeitquote im EU-28-Schnitt ist stärker gesunken als in Österreich.

Abbildung 12: Teilzeitquote der 20–64-jährigen Frauen 2018 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2015)⁴⁹



Quelle: EUROSTAT⁵⁰

Es ist daher erforderlich, Maßnahmen zu intensivieren, die Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen. Der in Angriff genommene Ausbau der ganztägigen Schulformen sollte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer beitragen. Ebenso ist zu erwarten, dass die Wirkungen der Steuerreform 2015/16 sowie die vielfältigen Qualifizierungs- und Beratungsangebote des AMS in Zukunft eine Verbesserung der Situation bewirken.

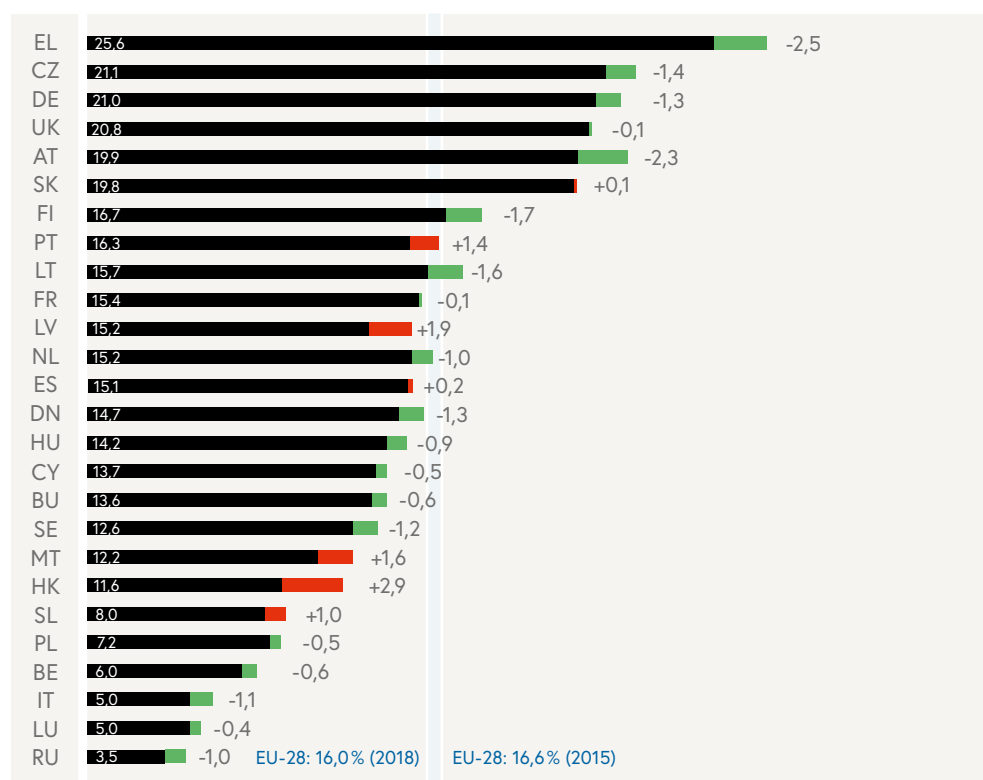
49 Teilzeitquoten der beschäftigten Frauen und Männer (20–64 Jahre) im EU-Vergleich, 2015 und 2018.

50 Online verfügbar unter: http://bit.ly/PartTime2015_2018 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019); Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Gender Pay Gap

Zum Schließen der Lohnschere sind sowohl ein Abbau der unterschiedlichen Barrieren für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, eine Erhöhung der Lohntransparenz als auch die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung der Lohndiskriminierung notwendig. Im europäischen Vergleich zeichnet sich in Österreich in den letzten Jahren eine positive Entwicklung ab: Zwischen 2014 und 2017 ist der Gender Pay Gap um 2,3 Prozentpunkte zurückgegangen – ein stärkerer Rückgang konnte mit 2,5 Prozentpunkten nur in Estland verzeichnet werden. Im europäischen Vergleich sind Estland und Österreich allerdings Länder mit einem sehr hohen Lohnunterschied:

Abbildung 13: Gender Pay Gap 2017 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2014)



Quelle: EUROSTAT⁵¹

Abbildung 13 verdeutlicht, dass in Österreich zwar Fortschritte erzielt wurden, aber trotzdem noch kein Anschluss an den europäischen Durchschnitt erreicht wurde.

Horizontale Geschlechtersegregation

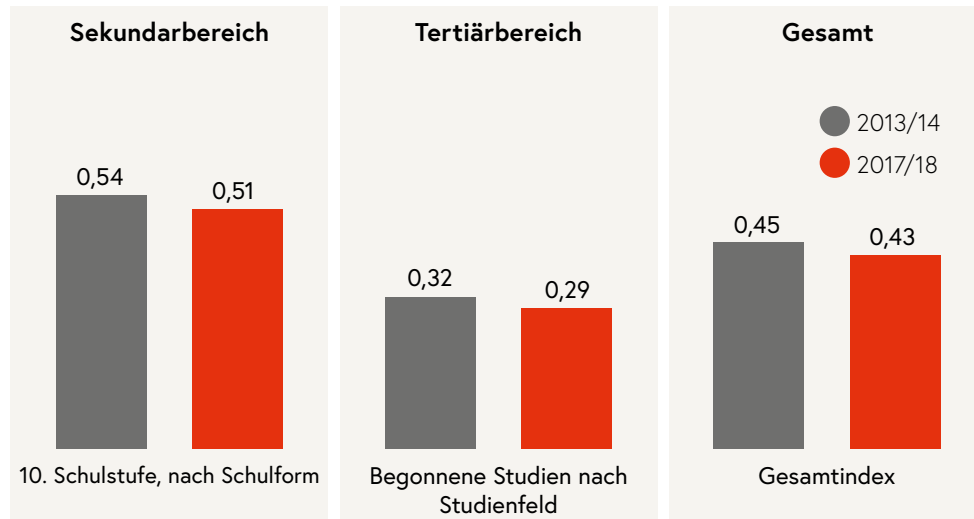
Die Entwicklungen zum Abbau horizontaler geschlechtsspezifischer Segregation verweisen auf kleine positive Veränderungen in Richtung mehr Diversifizierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl, v.a. bei den Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils

⁵¹ Online verfügbar unter: http://bit.ly/GPG_2014-2017 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).
Werte für Irland und Griechenland nicht verfügbar.

in MINT-Ausbildungen). Neben Aus- und Weiterbildungsangeboten werden in Zukunft auch Maßnahmen wie z. B. der Breitbandinitiative große Bedeutung beim Abbau der regionalen Segregation am Arbeitsmarkt (vermehrte Abwanderung von Frauen in städtische Gebiete) zukommen.

Insbesondere im Bereich der sekundären und tertiären Bildung konnten in den letzten Jahren gewisse Fortschritte erzielt werden:

Abbildung 14: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2017/18



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

Die im Rahmen des Themenclusters Arbeitsmarkt und Bildung gesetzten Maßnahmen sind erste Beiträge, die verdeutlichen, dass bereichsübergreifende und interministerielle Gleichstellungsarbeit lohnend ist. Vor allem die damit korrelierende Abstimmung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen kann zur Verbesserung der Wirkung von Gleichstellungsaktivitäten beitragen. Die bisherige Arbeit verdeutlicht, dass ein nächster notwendiger Schritt darin liegt, die themenübergreifende Koordinierung (z. B. mit den Themenclustern „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben“, „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ oder „Entscheidungspositionen und -prozesse“) zu intensivieren, um eine noch bessere Abstimmung von Zielen und Maßnahmen zwischen den Ressorts zu erreichen.

9 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 der ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen:

- Bundeskanzleramt (WZ 10.4)
- 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)

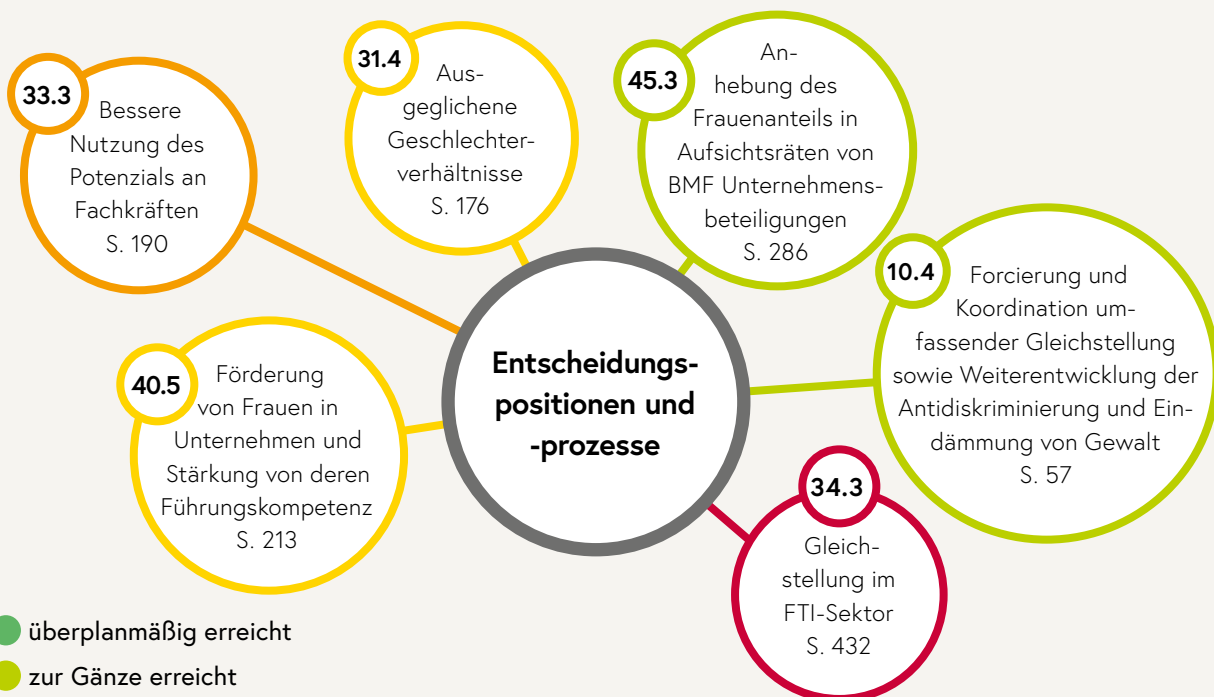


Abbildung 15: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse

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

9.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Geschlechterparitär besetzte Entscheidungspositionen und -gremien führen zu Entscheidungsprozessen, in denen das Potenzial von Frauen und Männern zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt wird. Geschlechterparität bei Entscheidungsträger/innen verhilft Institutionen zu mehr Diversität und damit zu einem höheren Kreativitäts- und Innovationspotenzial. Damit wird Frauen der Zugang zu gesellschaftlich einflussreichen Positionen eröffnet und ist eine Vertretung entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung gegeben. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Vorbild für junge Frauen, die ebenso eine berufliche Karriere anstreben.

Ferner wird durch mehr Frauen in gut vergüteten Entscheidungspositionen und Gremien auch ein Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gap (vgl. Kapitel 2.5 – Meta-indikator Gender Pay Gap) geleistet.

In Österreich betrug der Frauenanteil 2019 in den Geschäftsführungen der Top 200 Unternehmen 8,2%, in Aufsichtsräten derselben Unternehmen lag er 2019 bei 21,4%.⁵² Diese Zahlen belegen die deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (häufig privatwirtschaftlichen) Kapitalunternehmen.

Im Juni 2017 wurde mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) vom Nationalrat⁵³ eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte großer Unternehmen beschlossen: Börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten wurden verpflichtet, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30% für Frauen und Männer einzuhalten⁵⁴. Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoß gegen die Geschlechterquote nichtig. Von Jänner 2018 auf Jänner 2019 hat sich der Frauenanteil in den quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen bereits deutlich von 22,0% auf 27,5% gesteigert. Rund die Hälfte der quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse erfüllt bereits den Mindestanteil von 30% Frauen im Aufsichtsrat⁵⁵.

52 Wieser, Christina und Fischeneder, Andreas (2019). Frauen.Management.Report. Arbeiterkammer Wien.

53 Online verfügbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00509/index.shtml (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

54 Ausnahmen bestehen für Unternehmen, in denen das jeweilige Geschlecht weniger als 20% der Belegschaft ausmacht, oder in denen weniger als sechs KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat vertreten sind. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben vom Gebot des Mindestanteils unberührt, dementsprechend ist die Quote mittels Neubestellungen zu erreichen. Die Regelung betrifft nach verschiedenen Einschätzungen insgesamt etwa 70 bis 80 große und/oder börsennotierte Unternehmen österreichweit. Zu den großen, nicht börsennotierten Unternehmen liegen keine Zahlen vor; von den börsennotierten Unternehmen unterlagen 2018 31, und zu Beginn des Jahres 2019 29 Unternehmen der Quotenpflicht. Vgl: Wieser, Christina und Fischeneder, Andreas (2019) Frauen.Management.Report.2019.

55 Wieser, Christina und Fischeneder Andreas (2019). Frauen.Management.Report.2019. Aufsichtsratsquote das Jahr danach, Arbeiterkammer Wien.

An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund der verpflichtenden Geltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) mit seinem Frauenförderungsgebot⁵⁶ weniger ausgeprägt.⁵⁷

Die Bundesregierung hat sich bereits am 15. März 2011 per Ministerratsbeschluss verpflichtet, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2018 auf 35 % zu erhöhen, und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen. Mit Ministerratsbeschluss vom 31. Juli 2019 hat die Bundesregierung sich dazu verpflichtet, bis 31. Dezember 2019 weiterhin darauf hinzuwirken, den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien jener Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist, auf 35 % zu erhöhen.

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

9.2 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)⁵⁸.

Berechnungsmethode Metaindikator Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

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

56 § 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.

57 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.

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

Mit Hilfe dieses Indikators können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich sowie der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung gezogen werden. Für die öffentlichen Universitäten wird der Glasdecken-Index für kollektivvertragliches Forschungspersonal im Wintersemester 2018 einbezogen, für den außeruniversitären Forschungsbereich der Glasdecken-Index des Jahres 2017⁵⁹ – dies sind jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen.⁶⁰ Da aus den öffentlichen Universitäten rund sechs Mal mehr Personal in die Indikatorberechnung eingeht als für den außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 6:1 gewählt. Der Indexwert 1 entspricht gleichen Aufstiegschancen für beide Geschlechter, Werte > 1 zeigen dabei eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Glasdecken-Index für das Jahr 2018⁶¹

GDI öffentliche Universitäten 2018	GDI außeruniversitäre Forschung 2017	Glasdecken-Index gesamt (Gewichtung 6:1)
1,50	1,8	1,54

Der Frauenanteil in Grade-A-Führungspositionen beim kollektivvertraglich an öffentlichen Universitäten angestellten Forschungspersonal lag im Jahr 2018 bei 27,11 %. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2017 bei 28 % (Kopfzahl). Der Glasdecken-Index misst die relevante Chance von Frauen gegenüber Männern in die Führungsetagen aufzusteigen. Im Bereich der Universitäten zeigt der Glasdecken-Index mit 1,50 (2018) somit nach wie vor eine vorhandene „gläserne“ Decke für Frauen auf. In Bezug auf die außeruniversitäre Forschung ist ähnliches zu erkennen, hier lag der Wert im Jahr 2017 bei 1,8 (2015: 1,7).⁶²

59 Der Berechnung des Glasdecken-Indexes für die außeruniversitäre Forschung wurde ebenfalls das kollektiv-vertragliche 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.

60 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).

61 Zahlen biennial verfügbar (= nächste Zahlen für das Jahr 2020).

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

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

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 von den für Frauen- und Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Regierungsmitgliedern 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 (2018) der 54 betroffenen Unternehmen, gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsgliedern, abgebildet. Derzeit wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BKA, des BMDW und des BMF dargestellt.

Die Berechnung der Frauenquote stellt den Anteil der vom Bund entsendeten Frauen in den Aufsichtsgremien (gemessen an der Gesamtzahl der vom Bund bestellten Mitglieder) in den betrachteten Unternehmen dar.

Berechnungsmethode Metaindikator Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung

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

Entwicklung des Metaindiktors Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung von 2013 bis 2018

2013	2014	2015	2016	2017	2018
36,0 %	37,0 %	38,0 %	40,3 %	46,7 %	43,6 %

9.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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

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

Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der (Grundlagen-) Forschung (Grade-A-Positions) hat sich Österreich dem EU-28 Schnitt von 23,7% angenähert und liegt bei 22,7% (2016).⁶³

Die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien im Bereich der Forschung (Forschungs- und Entwicklungskommissionen, Vorstände, Ausschüsse, Versammlungen, Stiftungen sowie Räte mit hoher Entscheidungsbefugnis) ist im europäischen Vergleich hoch: In Österreich liegt der Frauenanteil in solchen Gremien bei 38 %, Leitungsfunktionen dieser Gremien waren 2017 mit 21% Frauen besetzt (Vergleich EU-28: 27 % Mitglieder, 20 % Leitungsfunktionen).⁶⁴

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2017 bei 28 % (Kopfzahl), im Jahr 2015 waren es 27%. Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen nach wie vor gering. Der Glasdecken-Index ist im Jahr 2017 bei 1,8 (2015: 1,7) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt bei 8 % (2015: 10%).⁶⁵

Der Frauenanteil am F&E-Personal im gesamten F&E-Bereich liegt im Jahr 2015 in Österreich bei 30,2% (Kopfzahl), im Jahr 2017 bei 30,6 % (Kopfzahl). Eine Veränderung findet hier gesamthaft somit nur in geringem Ausmaß statt. Im Unternehmenssektor liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2017 in Österreich bei 15,68 % (VZÄ), und ist somit praktisch unverändert zum Jahr 2015 (VZÄ = 15,70 %). Im internationalen Vergleich (EU-28) liegt Österreich somit unter dem EU-28-Durchschnitt.

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

Es werden die Fortschritte in Bezug auf den Metaindikator Bundes-Frauenquote in staatlichen bzw. staatsnahen Unternehmen erläutert. Die Selbstverpflichtung des Bundes hat eine Vorbildwirkung für Unternehmen in der Privatwirtschaft. In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftlichen Perspektive behandelt.

63 Europäische Kommission (2019). She Figures 2018. S. 119 (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.

64 Europäische Kommission (2019). She Figures 2018. S. 143 (Daten in Österreich auf Basis der F&E-Erhebung).

65 Zusammenstellung und Erhebung im Auftrag des BMVIT von Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbh. Online verfügbar unter: https://www.femtech.at/sites/default/files/JR_FEMtech_daten_auf%20einen_blick_2018_neuAUFO_April_2019.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Gemäß Fortschrittsbericht 2019 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber in Fortsetzung der Vorbildwirkung des Bundes vom Juli 2019 betrug die durchschnittliche Frauenquote im Jahr 2018 43,6 %. Im Vergleich zum Vorjahr (46,7 %) bedeutet dies einen Rückgang um 3,1 Prozentpunkte. Seit 2011 stieg der Anteil von 26 % um über 17 Prozentpunkte an.

Im Jahr 2018 waren insgesamt 126 der 289 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 79 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 32 (das entspricht 40,5 %) Frauen. Damit lagen die Neubestellungen – wie auch in den Vorjahren – über der Selbstverpflichtung. Im Jahr 2018 erfüllten bereits 34 Unternehmen die bis Ende 2018 umzusetzende und für 2019 fortgeschriebene Zielvorgabe von 35 % oder liegen bereits darüber. Weitere 15 Unternehmen wiesen einen Frauenanteil zwischen 25 % und 35 % auf, von denen wiederum 10 Unternehmen mit 33 % Frauenanteil der 35 %-Quote schon sehr nahekommen. Fünf Unternehmen erfüllten 2018 die 25 %-Quote noch nicht. Obwohl die Selbstverpflichtung nur für die Aufsichtsgremien gilt, zeigt sich, dass auch in den Vorstandsetagen der staatsnahen Unternehmen mit 17,2 % der Frauenanteil um ein Vielfaches höher liegt als in der Privatwirtschaft (AK 2019).

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, fortgesetzte Bemühungen der Bundesregierung aber notwendig sind. Vor diesem Hintergrund wird die Selbstverpflichtung des Bundes zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und mehr bis Ende 2019 fortgesetzt.

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

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Frauenanteil unter Neubestellungen	39 %	53 %	49 %	36 %	34,5 %	41,1 %	56,8 %	40,5 %
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56	54	54

Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2019

Privatwirtschaftliche Perspektive

In der Privatwirtschaft sind – auch mangels fehlender verbindlicher Zielvorgaben – die Fortschritte bisher weniger deutlich als im öffentlichen Sektor ausgefallen, insbesondere auch was Geschlechterparität in Vorstandsgremien betrifft. Mit Inkrafttreten des GFMA-G konnte jedoch ein deutlicher Anstieg der Frauenanteile in den Aufsichtsräten beobachtet werden – der mit einem Rückgang der Frauenanteile in den Vorständen einherging. Nachstehend soll die privatwirtschaftliche Perspektive im Gegensatz zur staatlichen Perspektive beleuchtet werden.

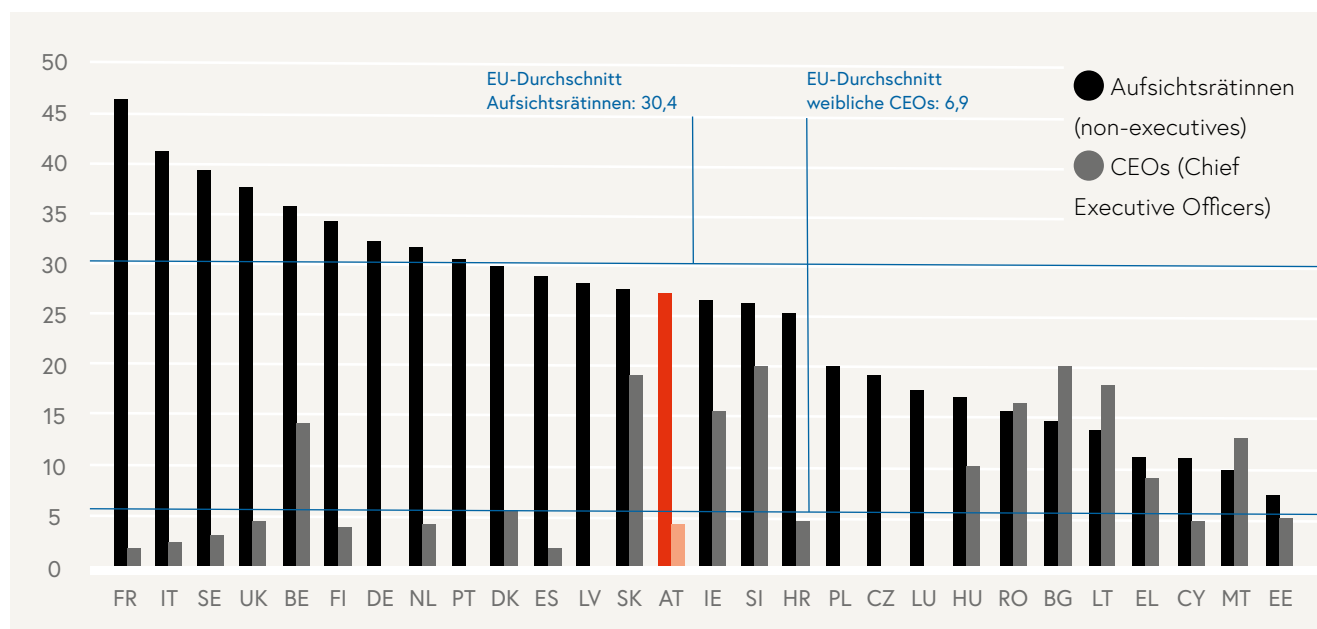
Frauenanteil in Gremien der Privatwirtschaft

Gremium/Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5	21,4
Vorstand / Geschäftsführung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4	8,2
Aufsichtsrat Börsennotierte	n.v.	n.v.	11,6	12,0	16,0	17,4	16,1	18,0	22,0
Aufsichtsrat quotenpflichtige Börsennotierte (29 von 68)	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	22,0	27,5
Vorstand/ Geschäftsführung Börsennotierte	n.v.	n.v.	3,3	3,1	5,8	4,0	3,9	5,1	4,9

Quelle: Frauenanteil in Prozent, jährlicher Frauen.Management.Report der Arbeiterkammer 2011–2019; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn

Im EU-Vergleich⁶⁶ liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2019 sowohl im Aufsichtsrat mit 27,8 % als auch im Vorstand mit 5,0 % in Österreich trotz deutlicher Anstiege bei den Aufsichtsrätinnen weiterhin unter dem EU-28 Durchschnitt von 30,4 % bzw. 6,9 %. Insgesamt 10 EU-Staaten erreichen einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 30 %.

Abbildung 16 Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-28, 2019)



Quelle: EIGE Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende). (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>; 17.7.2019)

⁶⁶ Die Datenbasis sind die jeweils größten börsennotierten Unternehmen des Landes; da nicht alle Unternehmen erfasst sind, weichen die für den internationalen Vergleich herangezogenen Daten von den nationalen Daten ab.

Jene EU-Staaten mit verbindlichen Quoten für die Aufsichtsratszusammensetzung (etwa Frankreich, Italien, Deutschland, Belgien) sowie konkreten, wenn auch nicht verpflichtenden Zielvorgaben (etwa Vereinigtes Königreich) weisen die höchsten Frauenanteile auf, zumeist aufgrund rascher Fortschritte nach Einführung der gesetzlichen Vorgaben. Aufgrund dieser internationalen Erfahrungen und vor dem Hintergrund der Entwicklung in Österreich seit 2018 kann wohl von weiteren Anstiegen der Frauenanteile in den Aufsichtsräten ausgegangen werden. Österreich ist jedoch mit seiner wirksamen Selbstverpflichtung auch für staatsnahe Unternehmen – neben Portugal, Luxemburg, Italien, Deutschland, Griechenland und Polen – eines der wenigen EU-Länder mit expliziten staatlichen Zielvorgaben für vom Staat entsandte Mandate.

Abbildung 17: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben



Quelle: Factsheet der Europäischen Kommission (2016) und nationale Berichterstattung. Eigene Darstellung.

Maßnahmen der Ressorts

Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist und die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen liegt im Jahr 2018 genau bei 50 %. Somit übererfüllt das BMF den Zielwert laut Ministerratsbeschluss vom 15. März 2011 deutlich.

Die Erhöhung der Frauenquote wurde vom BMF als Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben realisiert. Darüber hinaus setzt der Bund⁶⁷, unterstützt durch die Frauenförderpläne und Maßnahmen der einzelnen Ressorts⁶⁸, seine Bemühungen fort, die Anteile der von Frauen besetzten Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen.⁶⁹

Durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führende Positionen u. a. bei der Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern intendiert das BMDW auch den privatwirtschaftlichen 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 rechtlichem und wirtschaftlichem Fachwissen vor. Bis Ende 2018 nahmen bereits 310 Absolventinnen am Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ teil.

Ergänzend dazu wurde eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsrätinnen (www.aufsichtsratin.at) etabliert, in der sich zum einen die Absolventinnen von „Zukunft.Frauen“ und zum anderen auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren können. Dadurch wird die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen erleichtert. Mit Ende 2018 haben bereits 638 Frauen die Registrierung in der Datenbank in Anspruch genommen.

67 BKA und BMGF (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: [http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/5/4/6/CH1576/CMS1466632480272/bundes-gleichbehandlungsbericht_2016_-_teil_1_und_2_\(barrierearm\).pdf](http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/5/4/6/CH1576/CMS1466632480272/bundes-gleichbehandlungsbericht_2016_-_teil_1_und_2_(barrierearm).pdf) (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

68 Frauenförderpläne im Bundesdienst. Online verfügbar unter: <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

69 BKA und BMGF (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: [http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/5/4/6/CH1576/CMS1466632480272/bundes-gleichbehandlungsbericht_2016_-_teil_1_und_2_\(barrierearm\).pdf](http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/5/4/6/CH1576/CMS1466632480272/bundes-gleichbehandlungsbericht_2016_-_teil_1_und_2_(barrierearm).pdf) (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2018: 46,9 % Frauenanteil⁷⁰) und dem Universitätsrat (2018: 47,1 % Frauenanteil⁷¹) in den letzten Jahren unterstützt durch eine gesetzliche 50 %-Frauenquote⁷² und zahlreiche zwischen BMBWF und Universitäten vereinbarte Maßnahmen (Förderung des weiblichen Nachwuchses, Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren etc.) bereits annähernd Geschlechterparität erreicht werden. So gab es Anfang 2007 noch keine einzige Rektorin an öffentlichen Universitäten, 2018 wurden bereits 7 von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet.⁷³ Auch bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen ist eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen, stieg doch der Frauenanteil bei Professuren im letzten Jahrzehnt von 18,7 % auf 24,9 %.⁷⁴

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 27 % im Jahr 2015 auf 28 % im Jahr 2017 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 (wie z. B. die Expertin des Monats⁷⁵)

70 BMBWF, uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2018. Dieser Fortschritt bei der Frauenpräsenz in Rektoraten ist besonders erfreulich und bemerkenswert, zumal diese für die Profilbildung der Universitäten und deren Positionierung im Europäischen Hochschulraum (haupt-)verantwortlich sind, zudem mit umfangreichen Budget- sowie Personalauswahlrechten ausgestattet und daher als Äquivalent zum Vorstand/der Geschäftsführung von privatwirtschaftlichen Unternehmen zu betrachten sind. Online verfügbar unter: https://bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2019/Frauenquote_Kollegialorgane.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

71 BMBWF, uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2018.

72 § 20a UG idF BGBl. I Nr. 11/2017.

73 BMBWF, uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2018.

74 BMBWF, uni:data, Präsenz von Frauen in ausgewählten Verwendungsgruppen an Universitäten.

75 Online verfügbar unter: <https://www.femtech.at/expertin-des-monats> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

- 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 auf 15 % bei Förderausschreibungen über alle thematischen Ausschreibungen hinweg.

Erhöhung der Projektleiterinnen in geförderten Projekten (der FFG), Anteil Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anteil Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten	25 %	27 %	27,5 %	27,3 %	25 %	26 %	25 %

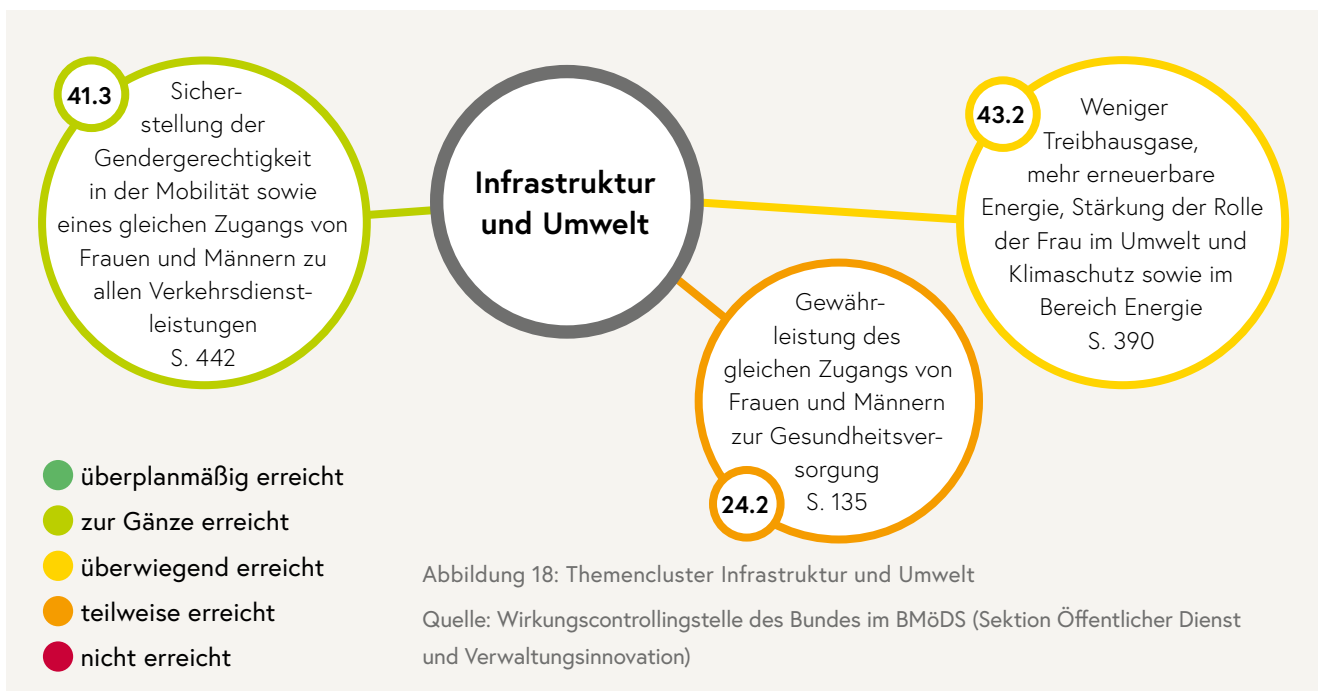
Die Entwicklung der Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten zeigt eine Stagnation bei ungefähr 25 % über die Jahre hinweg. Die Implementierung expliziter Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von FTI-Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen zeigen bereits in die richtige Richtung, es ist jedoch noch ein weiter Weg zur Zielerreichung zu beschreiten.

10 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 der 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 43.2)



10.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gender Mainstreaming bzw. die Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt- und Lebensqualität wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Lebens- und Umweltqualität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Männer und Frauen bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt (bedingt durch

eine genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen sowie unterschiedliche 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.

In der Gesundheitspolitik ist das Ziel des Gender Mainstreaming, dass bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen die Lebensbedingungen beider Geschlechter beachtet werden. Frauen und Männer unterscheiden sich in Gesundheitsbelangen nicht nur bei Krankheitsrisiken und -verläufen, sondern auch im Umgang mit Krankheiten und dem Gesundheitsverhalten. Insbesondere bei den Herz-Kreislauf-Erkrankungen besteht eine deutliche geschlechtsspezifische Unterversorgung zu Lasten der Frauen. Genderkompetenz ist daher jedenfalls als essenzieller Teil der Gesundheitskompetenz von Expertinnen und Experten im Gesundheitssystem zu sehen. Um die gesundheitliche Chancengerechtigkeit zu verbessern sind gendergerechte Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Männern und Frauen erforderlich.

Frauen zeigen tendenziell bei Aspekten von Mobilität und Konsum ein umwelt- und klimafreundlicheres Verhalten als Männer und spielen daher eine wichtige Rolle bei der Vermittlung von Wissen über relevante Maßnahmen im Alltag und als Multiplikatorinnen. Frauen sind weltweit gesehen allerdings auch von negativen Aspekten des Klimawandels oft stärker betroffen als Männer und sind daher wichtige Adressatinnen für Klimawandelanpassungsmaßnahmen.

In der Verkehrspolitik bedarf es einer CO₂-ärmeren Gestaltung des Verkehrssystems, um die Umweltbelastungen und die gesundheitsschädlichen Auswirkungen zu reduzieren. Die Verkehrspolitik in Österreich konzentrierte sich in der Vergangenheit lange Zeit auf den motorisierten Individualverkehr (MIV). Dadurch haben nach wie vor jene Bevölkerungsgruppen, die weniger mit dem Pkw unterwegs sind, reduzierte Mobilitätsmöglichkeiten. Das trifft überdurchschnittlich Frauen, vor allem im höheren Alter und in peripheren Gebieten, wo andere Mobilitätsformen wie öffentliche Verkehrsmittel ausgedünnt sind. Darüber hinaus sind für komplexe Wegeketten mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln und für unterschiedliche Zwecke (Bring- und Holwege sowie Begleitwege) die Möglichkeiten zur Mobilität vielfach eingeschränkt. Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, braucht es Fortbewegungsmöglichkeiten abgestimmt auf die jeweiligen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern. 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 Ausgestaltung und Design von Verkehrsmitteln im Hinblick auf Ergonomie und Anbringung von Airbags.

In der Verkehrs-Infrastrukturplanung bedeutet Gendergerechtigkeit, dass die an Planungsprozessen beteiligten Akteure bei der Bearbeitung von Projektvorhaben deren Auswirkungen auf die gesellschaftlich geprägten sozialen Geschlechterrollen („Gender“) bedenken. 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. 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.

10.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Im Themencluster Infrastruktur und Umwelt sind auf europäischer wie auf internationaler Ebene keine konkreten Indikatoren zur Messung der jeweiligen Genderwirkungsziele bekannt. Bei der Auswahl an ressortübergreifenden Metaindikatoren wurde daher zum einen im Sinne einer internationalen Vergleichbarkeit berücksichtigt, welche Zielsetzungen bereits auf europäischer/internationaler Ebene vorhanden sind. Zum anderen wurde ein neuer Metaindikator auf nationaler Ebene definiert anhand dessen die größte Hebelwirkung für gendergerechte Infrastruktur und Umwelt erwartet wird.

Die Zielerreichung der Clusterziele wird anhand von 3 Metaindikatoren gemessen: Der Metaindikator 1 ist auf die jeweiligen Ressorts ausgelegt und dient dazu bei künftigen strategischen Vorhaben und Projektaktivitäten mit Außenwirkung die Gendergerechtigkeit mitzudenken. Die Metaindikatoren 2 und 3 zeigen die Entwicklung Österreichs im internationalen/europäischen Vergleich im Hinblick auf die Erreichung der Klima-/Umweltziele.

Metaindikator 1: 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 entscheidend. Nur wenn jene Personen, die planen, gestalten und bestimmen, über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann Gendergerechtigkeit erzielt werden. Alle Akteurinnen und Akteure sollen sich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und bei 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. Ziel ist es daher, im Laufe der kommenden Jahre den Anteil an Personen mit eben jenem Bewusstsein und den nötigen Kompetenzen zu erhöhen.

Im Jahr 2018 wurde nach Abstimmung eines ressortübergreifenden Konzepts zur Abhaltung von spezifischen Genderschulungen mithilfe externer Fachexpertise ein erstes gemeinsames ressortübergreifendes Gendertraining abgehalten. Für den Mobilitätsbereich konnte die Zielsetzung der Schulung von ¼ aller identifizierten Expertinnen und Experten im Verkehrsplanungs- und Steuerungsbereich erreicht werden. Bis zum

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

Jahr 2021 sollen sukzessive alle betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult werden.

Metaindikator 2: Treibhausgasausstoß

Kennzahl: Nationale Treibhausgas-Emissionen gemäß Inventurbericht⁷⁷

Entwicklung der Treibhausgasemissionen Österreichs in Sektoren außerhalb des Emissionshandels, 2005 und 2013–2017

	2005	2013	2014	2015	2016	2017
	in Mio. t CO ₂ -Äquivalent					
Gesamt (ohne Emissionshandel)	56,8	50,3	48,3	49,3	50,6	51,7

Die Treibhausgasemissionen Österreichs außerhalb des EU-Emissionshandelssystems haben sich bis einschließlich 2017 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 angemessener Beitrag zur Einhaltung der Ziele aus dem Übereinkommen von Paris erbracht werden.

Der Verkehr ist mit einem Anteil von 46 % der Gesamtemissionen (Jahr 2016, ausgenommen Emissionshandelssektoren) der emissionsstärkste Sektor⁷⁸. Der Anstieg ist vor allem auf die erhöhte Fahrleistung bei PKW und LKW und einem damit verbundenen Anstieg des Diesel-Absatzes zurückzuführen. Um die Klimaziele gemäß Pariser Abkommen zu erreichen, müssen vor allem Maßnahmen im Verkehrsbereich verstärkt getroffen werden. Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege/Radwege/Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO₂-armer bzw. CO₂-freier Verkehrsmittel in Verbindung mit erneuerbaren Energiequellen (Bahn, Elektromobilität). Dabei sollte auch auf die Verringerung weiterer Umweltbelastungen (wie Lärm, Luftschadstoffe etc.) geachtet werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung haben. Weitere wesentliche Verursacher sind der Sektor Energie und Industrie sowie der Gebäudesektor.

⁷⁷ Austria's Annual GHG Inventory 1990–2017. Online verfügbar unter: <https://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/REPO672.pdf> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

⁷⁸ 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 25.9.2019).

Die österreichische Bundesregierung hat mit der #mission2030⁷⁹ eine Strategie zur Erreichung der Klimaziele für Österreich entwickelt. Die Strategie gibt die Leitlinien für die Klima- und Energiepolitik bis 2030 vor.

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

Metaindikator 3: Feinstaubbelastung

Feinstaub (Kennzahl: EUROSTAT-Indikator zur Belastung der städtischen Bevölkerung durch Luftverschmutzung mit Feinstaub⁸⁰) zählt zu den gefährlichsten Luftschadstoffen für die Gesundheit, da die Staubteilchen vielfältige schädliche Wirkungen in den Atemwegen und – mittels entzündlicher Prozesse – im ganzen Körper entfalten. Je nach Größe der Feinstaubteilchen sind die oberen beziehungsweise unteren Atemwege betroffen. Sehr kleine Partikel können mit der Atemluft über die Atemwege bis zur Lunge gelangen und sogar die Lungenbläschen erreichen. Die Belastung der Außenluft durch zahlreiche Schadstoffe konnte in Österreich in den letzten 20 Jahren 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. Zwischen 2011 und 2016 konnte im urbanen Raum in Österreich ein Rückgang der Feinstaubbelastung festgestellt werden. Im Jahr 2017 ist der Wert leicht angestiegen.

79 Online verfügbar unter: <https://mission2030.info/> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

80 Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=t2020_rn210 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Entwicklung der Feinstaubbelastung im urbanen Raum
(PM 2,5-Konzentration µg/m³) in Österreich, 2011–2017

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
19	16,2	17,5	15,2	14,4	13,1	13,8

10.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Mit der ressortübergreifenden Abhaltung des ersten Workshops zur Erhöhung der Genderkompetenz konnten im Jahr 2018 bereits über 20 Personen spezifisches Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung vermittelt werden. Der ganztägige Workshop legte den Fokus auf Selbstreflexion und deren Bedeutung für Gendergerechtigkeit bei der Umsetzung von Projekten. Damit konnte einer relevanten Anzahl an Expertinnen und Experten der beteiligten Ressorts Werkzeuge in die Hand gegeben werden, um zukünftig bei Projektvorhaben von Anfang an Gleichstellung und Gendergerechtigkeit mitzubedenken. Darüber hinaus wird durch die Abhaltung des Workshops die Bedeutung des Themas in den Ressorts sichtbar gemacht und gestärkt.

Im Jahr 2019 ist ein weiterer Termin geplant, um eine noch größere Anzahl an Expertinnen und Experten zu schulen.

Im Klimaschutz wurde der bereits in den Vorjahren erfolgreich eingeschlagene Weg durch Fortführung bzw. Umsetzung mehrerer Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau fortgesetzt. Zugleich wurden die Bemühungen auf den Umweltschutz sowie den Bereich Energie und Bergbau ausgeweitet.

Ein zukünftiger Schwerpunkt zur Verbesserung der Teilhabe-Chancen in der Gesellschaft älterer Frauen wird die mittelfristige Umsetzung des Wirkungszieles 17 des Aktionsplanes Frauengesundheit sein. Die gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation stehen in einem engen Verhältnis zu Gesundheit und Wohlbefinden. Die EU-weite Indexerhebung zum aktiven Altern zeigt bezüglich der Domäne „soziale Teilhabe“, dass Österreich zu den Ländern gehört, in denen ältere Frauen deutlich weniger in politische Aktivitäten eingebunden sind als ältere Männer. Die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen im Alter ist aber wiederum abhängig von strukturellen Rahmenbedingungen, wie die Gestaltung eines öffentlichen und sicheren Raumes. Wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zur Lebenssituation älterer Frauen ermöglichen die gezielte Förderung von vielfältigen, qualitätsvollen und wohnortnahen Projekten, Initiativen und Veranstaltungen. Die Teilhabechancen von älteren Frauen sind im städtischen und ländlichen Räumen unterschiedlich. Eine Verbesserung der Teilhabechancen von älteren Frauen in ländlichen Räumen im Hinblick auf strukturell verursachte Mobilitätsbeeinträchtigungen ist ein wichtiges Förderungsziel.

11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

Beteiligte Ressorts

Im Rahmen der Wirkungsorientierung haben sich die nachfolgend genannten Ressorts am Themencluster „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben“ beteiligt. Unter den besonderen Gesichtspunkten der ressortspezifischen Ausrichtung forcieren sie die Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben:

- 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 10.4)

11.1 Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Familie stellt im Leben der meisten Menschen eine verlässliche Konstante dar und ist somit ein zentraler Lebensbereich.

Das gesellschaftliche Zusammenleben hat sich in den vergangenen Jahrzehnten jedoch zunehmend gewandelt. Neue Familienformen haben sich etabliert, die Zahl der traditionellen Kleinfamilien ist gesunken, der Anteil der nichtehelichen Lebensgemeinschaften und der Patchwork-Familien ist gestiegen, die Ansprüche an Kindererziehung sind gewachsen. Veränderungen zeigen sich auch in der Arbeitswelt, die ein Mehr an Flexibilität verlangt, was zu Herausforderungen führt, aber auch viele neue Chancen bringt.

Vor diesem Hintergrund ist die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben bereits seit einiger Zeit in den Fokus von Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gerückt. Sie gilt als zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen, wobei es Aufgabe der Politik ist, 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 und Erfordernisse des Familienalltags mit Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können.



Ein differenziertes Angebot und Wahlfreiheit führen zu einer breiten Fächerung der ressortspezifischen Maßnahmen, die im Themencluster „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben“ zusammengefasst sind.

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 10) sowie „Eine gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt“ (UG 16).

Die Sektion Familien und Jugend im Bundeskanzleramt rückt die partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit, die bessere Teilnahme von Eltern am Arbeitsmarkt und die raschere Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung in den Blickpunkt. Im Fokus

des Gleichstellungsziels der Sektion Frauen im Bundeskanzleramt stehen frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte der Vereinbarkeit. Das Wirkungsziel des BMF hat eine bessere Verteilung nicht nur der bezahlten sondern auch der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zum Thema.

Die Vereinbarkeit ist ein unverzichtbarer Teil der Familien-, Frauen- und Gleichstellungspolitik, da gute Vereinbarkeitsbedingungen auch die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördern.

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

11.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Die Definition von Metaindikatoren für den gesamten Themencluster gilt als Herausforderung, da die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben sehr differenzierte Zugänge und Ansatzpunkte auf unterschiedlichen Ebenen verlangt.

Es gibt allerdings Überschneidungen bei den Kennzahlen, die in Richtung von Teilzielen weisen, wie etwa bei den Kennzahlen zur Kinderbildung und -betreuung, die vom BMF in Koordination mit der Sektion Familien und Jugend im BKA bearbeitet werden. 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 Plätze, die in entsprechender Qualität, mit geeigneten Öffnungszeiten und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, sind eine wesentliche Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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

Überschneidungen im Themencluster Vereinbarkeit gibt es auch bei Kennzahlen zur Erwerbsbeteiligung:

- 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).

Letztgenannte sollen sowohl Entwicklungen im Bereich der Erwerbsbeteiligung von Frauen aufzeigen und sind auch ein wichtiger Faktor für die Entwicklung des Gender Pay Gap, der im Themencluster Arbeitsmarkt bearbeitet wird.

11.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, bei dem, neben den entsprechenden Rahmenbedingungen, welche die Politik schafft und die von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, 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, Beruf und Privatleben 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 mehr als verdoppelt und das Angebot an Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten hat sich vor allem bei der Altersgruppe der 3- bis 6-Jährigen deutlich erhöht.

Bis 2022 soll die Betreuungsquote für die Unter-Drei-Jährigen von aktuell 29 Prozent (Kindergartenjahr 2018/19) 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 2018 konnten weitere 4.925 Betreuungsplätze in elementaren Bildungseinrichtungen geschaffen werden, womit sich die Gesamtzahl der seit 2007 geschaffenen Kinderbildungs- und betreuungsplätze auf fast 76.000 beläuft. Der Ausbau ermöglicht vor allem Frauen, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Sie bewältigen jedoch weiterhin den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit und sind zunehmend in Teilzeit beschäftigt.

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 Einkommenssituation sowie an ihre Zukunftspläne anzupassen. 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 Partnerin unterstützen, erhalten in Form eines Familienzeitbonus eine zusätzliche finanzielle Unterstützung. Dies gilt entsprechend auch für gleichgeschlechtliche Eltern.

Die Neuerungen beim Kinderbetreuungsgeld werden derzeit evaluiert. Die Ergebnisse werden voraussichtlich 2021 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.
- In den Kindergartenjahren 2018/19 bis 2021/22 wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und den Ländern insgesamt 570 Mio. Euro 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. Euro für diese Zwecke.

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

- Familienbonus Plus: Der Familienbonus Plus entlastet steuerpflichtige Eltern seit 1. Jänner 2019 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). Der Familienbonus als Entlastung für steuerpflichtige Einkommen kann als Anreiz für berufstätige Mütter und damit auch für eine bessere Aufteilung des Familienlebens und der Arbeit zwischen den Eltern gesehen werden. Frauen mit mittlerem Einkommen können durch den Familienbonus ein steuerfreies Einkommen erzielen. Die Verteilungseffekte des Familienbonus begünstigen vor allem das mittlere Drittel der Einkommen. Geringverdienende Alleinerziehende bzw. Alleinverdienende, die keine oder eine geringe Steuer bezahlen, erhalten einen so genannten Kindermehrbetrag in Höhe von max. 250 Euro pro Kind und Jahr.
- Die im Juli 2019 beschlossene Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen „Papa-monat“, die Erhöhung der Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld sowie die verbesserte Anrechnung von Karenzzeiten werden in den kommenden Jahren ebenfalls zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben und besseren Verdienstmöglichkeiten, insbesondere für Frauen, beitragen.

- Auditangebote der Familie & Beruf Management GmbH: Die Familie & Beruf Management GmbH (FBG), die zu 100 Prozent im Eigentum des Bundes steht, leistet mit den angebotenen Audits sowie der Durchführung des Staatspreises „Familie & Beruf“ einen wichtigen Beitrag für eine familienfreundliche Arbeitswelt und zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Audit *berufundfamilie* beispielsweise ist ein maßgeschneidertes Instrument für Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen (ab 5 Mitarbeiter/innen) und Rechts- und Unternehmensformen. Im Rahmen der Audits werden familienfreundliche Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen – individuell angepasst an die Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen und Unternehmen angeboten.
- Netzwerk „Unternehmen für Familien“: Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ hat bereits mehr als 500 Partner (Unternehmen und Gemeinden) in Österreich. Ziel dieser Initiative ist es, eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu schaffen und durch gemeinsames Engagement und Vernetzung einen Bewusstseinswandel für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich herbeizuführen.
- Im Rahmen der Investitionspriorität Gleichstellung des Europäischen Sozialfonds 2014–2020 (ESF) wurden in Österreich zwischen 2017 und 2019 Pilotprojekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt, davon zwei Projekte zum Thema „Regionale Netzwerke gleichstellungs- und vereinbarkeitsfreundlicher Unternehmen“. Ziel beider Projekte ist es, in jeweils 3 Regionen mindestens 120 Betriebe zu beraten und zu vernetzen. (siehe <https://www.vfaktor.at/> und <https://www.lebenswelt-beruf.at/>)

Im österreichischen Programm des Europäischen Fonds für die ländliche Entwicklung (ELER) 2014–2020 wurden erstmals Mittel für Investitionen in soziale Dienstleistungen reserviert. Damit kann in Infrastruktur und Angebote investiert werden, die auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben im ländlichen Raum beitragen. Bislang wurden so u. a. bereits Kinderbetreuungseinrichtungen, mobile Pflege- und Betreuungsdienste, Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren sowie Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen gefördert.

12 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 der ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich „Schutz vor Gewalt“:

- Bundesministerium für Inneres (WZ 11.3, WZ 18.1)
- Bundeskanzleramt (WZ 10.4)



12.1 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. Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder⁸².

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

Österreich hat damit ein etabliertes und weitgehend erfolgreiches Schutzsystem entwickelt und nimmt damit eine Vorbildrolle in Europa ein und es werden kontinuierlich gezielte Maßnahmen gesetzt, um die Weiterentwicklung in diesem Bereich voranzutreiben.

Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und dem Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen Leistungsverträge über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder 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. Sie werden durch die beiden Ressorts zu gleichen Teilen finanziert, 2018 wurden jeweils circa 4 Millionen Euro aufgewendet.

Die Auswertung der jährlichen Tätigkeitsberichte zeigt, dass circa 84 % der Klientinnen und Klienten weiblich, circa 90,8 % der Gefährderinnen und Gefährder („Täterinnen und Täter“) hingegen männlichen Geschlechts sind (Zahlen für 2018). Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen den Bedarf, 2018 wurden österreichweit 18.526 Klientinnen und Klienten betreut und 136.722 Beratungsgespräche geführt⁸³.

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 25.9.2019).

82 WHO (2002). Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

83 Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2018). Statistik 2018. Online verfügbar unter: https://www.gsz-ktn.at/bundesverband_Statistik_2018.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Darüber hinaus wird die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel, die Beratung und Begleitung für weibliche Opfer von Menschenhandel anbietet, ebenfalls gemeinsam finanziert und wurden 2018 jeweils ca. 374.000 Euro aufgewendet. Bei Fördermaßnahmen im Asyl- und Migrationsbereich wird ebenso besonderes Augenmerk auf diese vulnerable Personengruppe gelegt.

Weiters wurde in den vergangenen Jahren auch anderen Bereichen von Gewalt gegen Frauen verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet. Neben Verschärfungen im rechtlichen Bereich, vor allem betreffend sexuelle Gewalt und Zwangsheirat, wird aktuell verstärkte Präventionsarbeit und Opferschutz geleistet. So zum Beispiel durch die Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zum Ausbau von Beratungsstellen für Betroffene von sexueller Gewalt und die Fortführung der Förderung der Beratungsstelle Orient Express und der von ihr betriebenen Schutzwohnung. Auch dem Gewaltschutz im Kontext von Migration und Flucht und dem Empowerment betroffener Frauen wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

12.2 Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

Als Metaindikator wurde die Betreuungsquote der angeführten Opferschutzeinrichtungen ausgewählt. Diese gibt Auskunft darüber, ob all jene betroffenen Frauen, die sich an diese Einrichtungen gewandt haben, auch tatsächlich betreut bzw. aufgenommen wurden. Ziel ist es, Abweisungen auszuschließen und die Betreuung bzw. Aufnahme sicherzustellen. So wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich 2018 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut.

Berechnungsmethode Metaindikator

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

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikator

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

Prävalenzstudien, wie die EU-weite Studie „Violence against women: An EU-wide survey (2014)⁸⁴“, die erstmals europaweit Ausmaß und Formen der Gewalt gegen Frauen zu erfassen versuchte, können Hinweise über Ausmaß von bestimmten Gewaltformen und – bei regelmäßiger Durchführung – Entwicklungen liefern. Um für Prävalenzstudien eine bessere Erkennbarkeit von Veränderungen im Zeitverlauf zu ermöglichen, hat sich Österreich am Pre-Test des Fragebogens beteiligt, der für zukünftige EU-weite Gewaltprävalenzstudien entwickelt wurde. Auf Basis dieses Fragebogens sollen von den EU- Mitgliedstaaten hinkünftig in regelmäßigen Abständen Erhebungen durchgeführt werden. Bei gleichbleibendem Fragebogen und Befragungsmethodik würden sich dadurch Entwicklungen erkennen lassen.

Aber auch vergleichbare Prävalenzstudien alleine genügen nicht, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu prüfen. Hierzu bedarf es jedenfalls ergänzender qualitativer Studien und Evaluierungen. Die bisher vorliegenden Daten, Studien und Evaluierungen – nationale wie internationale – erlauben mangels ausreichender Datenqualität, Vergleichbarkeit und Durchführungsfrequenz keine Generierung von Metaindikatoren für aussagekräftiges Wirkungscontrolling.

12.3 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 und bei vergleichbaren Erhebungen verlässlich erkennbar.

Oberste Priorität der zuständigen Bundesministerien hat daher neben Präventionsmaßnahmen 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.

Zusätzlich werden Maßnahmen im Präventionsbereich laufend evaluiert und weiterentwickelt. 2018 wurde im Rahmen einer unter Leitung des Bundesministeriums für Inneres eingerichteten Taskforce und unter Einbindung von über 100 Expertinnen und Experten aus der Verwaltung, Praxis und Wissenschaft ein ganzheitliches Maßnahmenpaket entwickelt, das Maßnahmen zum Opferschutz und zur gezielten Arbeit mit Gewalttätern umfasst. Dieses Maßnahmenpaket mündete in mehreren Gesetzesentwürfen, deren parlamentarische Behandlung für diesen Herbst angekündigt wurde.

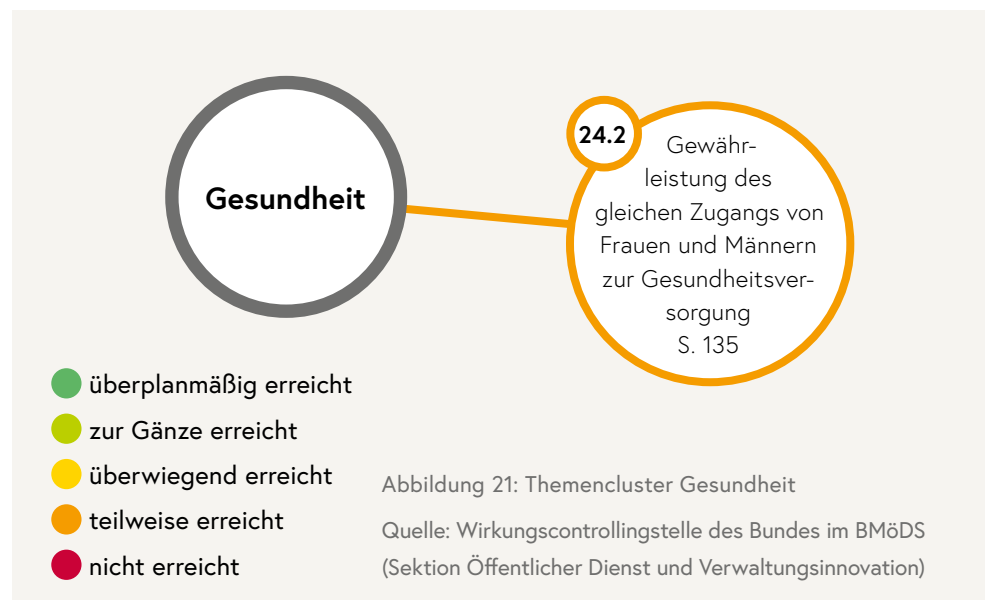
84 European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit

Beteiligtes Ressort

Das nachstehende Ressort hat sich im Rahmen der Wirkungsorientierung im Themencluster „Gesundheit“ beteiligt und verfolgt unter den besonderen Gesichtspunkten der ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich „Gesundheit“:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (WZ 24.2)



13.1 Hinweis

Aufgrund des Wegfalls des Gleichstellungsziels der Sportsektion vom Bundesvoranschlag 2017 zum Bundesvoranschlag 2018 bestand der Themencluster Gesundheit zum Evaluierungszeitpunkt aus einem Gleichstellungsziel. Der Bericht über die Aktivitäten in diesem Zusammenhang kann dem diesbezüglichen Abschnitt des Berichts zur Wirkungsorientierung 2018 (UG 24, Seite 135) entnommen werden. Im Zuge der Durchführung eines Workshops zur Qualitätsentwicklung der Architektur der Gleichstellungswirkangaben werden Überlegungen zur zukünftigen Berücksichtigung des Themenbereichs Gesundheit im Koordinierungsprozess angestellt.

14 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 der ressortspezifischen Ausrichtung die Forcierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“:

- Präsidentschaftskanzlei (WZ 01.1)
- Parlamentsdirektion (WZ 02.3)
- Volksanwaltschaft (WZ 05.1)
- Rechnungshof (WZ 06.3)
- Bundeskanzleramt (WZ 10.1, 10.3, 10.4 und 32.1)
- Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (WZ 12.2, 12.4 und 12.5)
- Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (WZ 17.1)
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (WZ 43.2)
- Bundesministerium für Finanzen (WZ 45.4)

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

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



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

Auf supranationaler (EU) und völkerrechtlicher Ebene nimmt Österreich Einfluss auf Entscheidungen, welche die Gleichberechtigung der Geschlechter vorantreiben, beispielsweise im Rahmen des österreichischen EU-Ratsvorsitzes 2018 oder von internationalen Organisationen bei Resolutionen und Schlussfolgerungen. Im Sinne dieser Zielsetzungen werden auch Projekte in Kooperationsländern (mit)finanziert.

14.2 Good-Practice-Beispiele im Themencluster

Die Maßnahmen des Clusters tragen grundsätzlich zum Sustainable Development Goal Nr. 5 der UNO, „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“, bei. Aus diesem Kontext konnte jedoch kein passender Indikator als Metaindikator für den Cluster herangezogen werden. Daher wurde in Abstimmung mit der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle beschlossen, die Darstellung einzelner Maßnahmen als „good practice-Beispiele“ in den Vordergrund zu rücken. Das Ziel, gemeinsame Metaindikatoren zu definieren, besteht weiterhin.

BKA UG 10: Girls' Day

Das Bundeskanzleramt koordiniert den seit 2006 bundesweit jährlich stattfindenden Girls' Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab 6 Jahren und seit 2015 den Girls' Day MINI im Bundesdienst für Mädchen ab 4 Jahren. Der Girls' Day versteht sich als integrativer Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen. Insgesamt haben bisher 25.456 Mädchen am Girls' Day im Bundesdienst und 1.997 Kindergartenkinder am Girls' Day MINI teilgenommen. Weiterführende Infos, siehe www.girlsday-austria.at.

BMöDS UG 17: Cross Mentoring

Auch im Jahr 2018/2019 wurde das erfolgreiche Cross Mentoring Programm des Bundes fortgeführt. Im Fokus dieses seit 2005 durchgeführten Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte Frauen des Bundesdienstes. Als Instrument der Personalentwicklung bietet es den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Sinne eines festzulegenden Zieles weiterzuentwickeln.

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung unterstützen. Mentorinnen und Mentoren vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung,

geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Neben der Arbeit im Mentoringtandem bietet das Rahmenprogramm (etwa Workshops und Vernetzungstreffen) insbesondere die Möglichkeit, sich über Ressortgrenzen hinweg zu vernetzen. Das Programm wird laufend evaluiert und verbessert, um den Bedürfnissen der Mentorinnen, Mentoren und Mentees bestmöglich gerecht zu werden.

Das Angebot, Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn- und Karriereplanung in dieser Weise zu unterstützen und zu stärken, wird seit mittlerweile vierzehn Jahren von der Zielgruppe sehr gut angenommen. So haben im Zeitraum 2005 bis 2019 rund 1.100 Mentorinnen, Mentoren und Mentees das Programm durchlaufen. Die Mentorinnen und Mentoren zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen. Website: <https://www.jobboerse.gv.at/aufstieg/crossmentoring/index.html>.

BKA UG 32: Gender Incentive in der Filmförderung

Im Jahr 2017 gaben das Bundeskanzleramt und das Österreichische Filminstitut bei der Universität Wien, Prof.ⁱⁿ Mag.^a Eva Flicker, einen Film Gender Report in Auftrag, der erstmals österreichweit und umfassend die Geschlechterverhältnisse im Filmschaffen innerhalb des Zeitraums 2012–2016 untersuchte. Der am 7. Mai 2018 veröffentlichte Bericht zeigte eklatante und in allen Bereichen des österreichischen Filmsektors bestehende ungleiche Geschlechterverhältnisse auf – siehe Link: <https://equality.filminstitut.at/de/gender-reports/>.

Auf Basis der Ergebnisse des Film Gender Reports 2012–2016 und der im Jahr 2018 abgeschlossenen Evaluierung betreffend Gender Incentive in der Filmförderung beschloss der Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts am 5. Dezember 2018 eine Adaption des bereits 2017 eingeführten Anreizsystems, das auf Punkten (= Credits) beruht und bei signifikant hohen Frauenanteilen in bestimmten Stabstellen der Filmherstellung (u. a. Produktion, Regie, Kamera) zusätzliche Förderungsmittel vorsieht. Der neue Gender Incentive trat mittels der Förderungsrichtlinien des Österreichischen Filminstituts am 1. Jänner 2019 in Kraft – siehe Link: <https://www.filminstitut.at/de/richtlinien/>.

BMNT UG 43: „Die Rolle der Frau in Transformationsprozessen“ – Workshop im Rahmen der „4. Internationalen Wachstum im Wandel Konferenz“ 2018

Aktuell steht unsere Gesellschaft vor großen Herausforderungen. Globale ökologische Probleme verlangen nach Veränderungs- und Transformationsprozessen in Richtung Nachhaltigkeit und einem diesbezüglichen Umdenken. Frauen sind Schlüsselpersonen für Verhaltensänderungen, sind jedoch oft weniger sichtbar. In der öffentlichen Wahrnehmung sind Entscheidungsträger hauptsächlich Männer. Aber sind es wirklich hauptsächlich Männer, die Veränderungen initiieren, Prozesse vorantreiben und zum Erfolg führen? Gibt es einen Unterschied zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Herangehensweise und Veränderungsbereitschaft? Gibt es Erfolgsfaktoren oder Hindernisse, sind Männer

oder Frauen häufiger betroffen? Haben Männer und Frauen unterschiedliche Rollen in Veränderungsprozessen?

Im Rahmen der Wachstum im Wandel-Konferenz 2018 wurde deshalb am 14. November 2018 im Austria Center Vienna ein Workshop zum Thema „Die Rolle der Frau in Transformationsprozessen“ abgehalten. Sechs weibliche und männliche „Changemakers“ aus verschiedenen Fachgebieten zum Thema Nachhaltigkeit teilten ihre persönlichen Geschichten, wie sie Veränderungen initiiert und umgesetzt haben. Gemeinsam mit den Teilnehmenden wurde reflektiert und diskutiert, um gemeinsame Muster und Unterschiede zu identifizieren. Die Ergebnisse der Gruppendiskussion wurden gesammelt und bis zum Sommer 2019 aufbereitet.

14.3 Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Nachdem im Cluster keine Metaindikatoren identifiziert wurden, kann der Fortschritt nicht an konkreten Messgrößen festgemacht werden. Dennoch tragen alle dargestellten Aktivitäten der Ressorts und obersten Organe dazu bei, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren.

Parlamentsdirektion

Chancengleichheit ist ein grundlegender Baustein des demokratischen Miteinanders, daher lag im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung ein inhaltlicher Schwerpunkt auf der Gleichstellung von Frauen und Männern. Unter der Annahme, dass der Besetzung von Podien eine Signalwirkung zukommt, liegt das Bestreben darauf, bei Veranstaltungen Frauen als Referentinnen zu gewinnen, um auch hier Geschlechterparität zu erreichen. Im Jahr 2018 konnte die Ausgewogenheit bei ReferentInnen und ExpertInnen bei Veranstaltungen damit annähernd 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. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 9.546 Prüfverfahren abgeschlossen. 7.499 der erledigten Verfahren wurden 2018 eingeleitet, 2.047 in den Jahren davor. Im Jahr 2018 wurden bei den eingeleiteten Prüfverfahren 34,9% Frauen als Beschwerdeführerinnen und 55,1% männliche Beschwerdeführer registriert. 10% wurden von sonstigen Personen eingebracht. Im Jahr 2017 waren bei den eingeleiteten Prüfverfahren lediglich 29,8% Frauen als Beschwerdeführerinnen registriert worden.

Rechnungshof

Der Rechnungshof sprach im Jahr 2018 27 Empfehlungen zum Thema Gleichstellung aus und wies dabei auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hin. Besonders häufig stellte der Rechnungshof fest, dass – wie bereits in den Vorjahren – Frauen in Führungs- und Entscheidungsgremien nach wie vor unterrepräsentiert sind. Weiters sah er beispielsweise Verbesserungspotenziale in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Bewusstseins-schaffung sowie hinsichtlich Gender Budgeting. Mit seinem Allgemeinen Einkommensbericht schuf der Rechnungshof Transparenz über die Unterschiede beim Einkommen von Frauen und Männern und veröffentlichte fundierte Datengrundlagen. Auf Basis seiner langjährigen Feststellungen erarbeitete der Rechnungshof im Jahr 2018 auch Kernaussagen zur Gleichstellung, die auf seiner Homepage abrufbar sind. Im Jahr 2018 wurde überdies die Strategie des Rechnungshofes neu aufgesetzt. Dabei wurde die „Schärfung des Bewusstseins für Gleichstellung und Diversität“ als eines von vier Zielen definiert.

Bundeskanzleramt

Das Bundeskanzleramt trägt auch 2018 mit Veranstaltungen (z.B. Girls' Day im Bundesdienst; Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“), Informations- und Kommunikations-Plattformen (z. B. meine-technik.at), Anreizen bei Förderungen (z. B. Gender Incentive in der Filmförderung) und Berichten an den Nationalrat aktiv dazu bei, die Bevölkerung für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und Fortschritte in der Gleichstellung zu erzielen. Als Dienstgeber ist das Bundeskanzleramt bestrebt, die Chancengleichheit für seine weiblichen und männlichen Bediensteten weiterhin voranzutreiben.

Im Rahmen des österreichischen EU-Ratsvorsitzes im zweiten Halbjahr 2018 wurden zahlreiche Aktivitäten umgesetzt, um einen offenen und zukunftsorientierten Dialog zur Geschlechtergleichstellung zu stärken. In diesem Zusammenhang fand im Oktober 2018 in Wien die europäische Konferenz „Gender Equality and YOU. Young Voices. Joint Initiative.“ statt, bei der sich Jugendliche, MinisterInnen sowie ExpertInnen aus Verwaltung und NGOs auf Augenhöhe zur Zukunft der Geschlechtergleichstellung in der EU austauschten. Bereits im Vorbereitungsprozess zu dieser Konferenz beteiligten sich mehr als 250 junge Menschen aus vielen EU-Mitgliedsstaaten im Rahmen von Workshops in Österreich, Belgien und Frankreich. Weiterführende Informationen: www.genderequalityandyou.at.

Hervorzuheben ist weiters die auf Initiative Österreichs vorgelegte Deklaration „Geschlechtergleichstellung als Priorität der Europäischen Union heute und in der Zukunft“, welche von 27 EU-Mitgliedsstaaten unterstützt wird. Die Deklaration wurde im Rahmen eines informellen Treffens der EU-GleichstellungsministerInnen im Oktober 2018 in Wien unterzeichnet. Unter österreichischem Vorsitz wurden auch Schlussfolgerungen zu „Geschlechtergleichstellung, junge Menschen und Digitalisierung“ vorgelegt, die in Form von Präsidentschaftsschlussfolgerungen von 26 Mitgliedsstaaten unterstützt wurden.

Darüber hinaus wurde in Vorbereitung des österreichischen EU-Ratsvorsitzes eine Gender Mainstreaming Initiative mit den Bundesministerien gestartet. In mehreren interministeriellen Sitzungen und bilateralen Treffen wurden den Ressorts Möglichkeiten der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Ratspräsidentschaft vorgestellt.

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

Der Bund als Dienstgeber leistete auch im Jahr 2018 zahlreiche Beiträge zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Im Bildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes 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 im Rahmen der Wirkungsorientierung zuständig. Vor dem Hintergrund der Regierungsumbildung – und den damit einhergegangenen Veränderungen von Schwerpunkten der Untergliederungen – erfolgten zahlreiche Anpassungen der Wirkangaben mit Gleichstellungsbezug. Im Lichte dieser Veränderungen konnte festgestellt werden, dass die Abstimmung der Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen des Bundesvoranschlags des Jahres 2018, im Vergleich zu jenem des Vorjahres, weiter verbessert werden konnte. Dies ist von großer Bedeutung, da der Bundesvoranschlag des Jahres 2018 und jener des Folgejahres 2019 im selben Zeitraum geplant wurden und sich nur geringfügig unterscheiden. Neben nationalen konnten auch international wesentliche Fortschritte erreicht werden. So wurde unter anderem das zweite „Expert Meeting on Gender Budgeting and OECD Roundtable on Better Governance for Gender Equality“ in Wien gehostet und damit ein wesentlicher Beitrag zur noch stärkeren Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung auf OECD-Ebene geleistet werden.

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. Im Rahmen des AT EU-Vorsitzes im Jahr

2018 wurde dabei u.a. in der Ratsarbeitsgruppe FREMP (Grundrechte, Bürgerrechte und Freizügigkeit) die EU-Ratifizierung der Istanbul Konvention (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt) verhandelt sowie eine EU-Strategie zur Umsetzung von VN-SR Resolution 1325 und Folgeresolutionen zum Themenkomplex „Frauen, Frieden, Sicherheit“ angenommen. Weiters wurden unter AT EU-Ratsvorsitz Schlussfolgerungen des Rates zu diesem Thema verabschiedet. Darüber hinaus erfolgte die Umsetzung der Gleichstellungsziele beim Ausbau von Gender Expertise bei Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des höheren Auswärtigen Dienstes. Erstmals waren im Jahr 2018 innerhalb des BMEIA auch Sektionsleitungen paritätisch besetzt. Das Thema wurde auch 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 proaktiv verfolgt – ein besonderer Schwerpunkt im Rahmen der OEZA sowie der AT Integrationsarbeit lag dabei auf dem Thema weibliche Genitalverstümmelung, für das seitens der OEZA eine Million EUR zur Verfügung gestellt wurden, von denen insbesondere Frauen und Mädchen in verschiedenen afrikanischen Ländern, vor allem im Sahel und am Horn von Afrika, profitieren. Auch im Bereich der Auslandskultur wurde Frauenthemen sowie der Beachtung der Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Auslandskulturprojekten besondere Beachtung geschenkt.

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

Die Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie und Bergbau erfolgt durch die Unterstützung von Projekten und Aktivitäten auf breiter Ebene. Frauen zeigen tendenziell bei Aspekten von Mobilität und Konsum ein umwelt- und klimafreundlicheres Verhalten als Männer. In Entwicklungs- und Schwellenländern sind Frauen in ländlichen Regionen die Schlüsselpersonen für die nachhaltige Bewirtschaftung von Böden und Wäldern und fungieren als Multiplikatorinnen für traditionelles Wissen über den sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Allerdings benötigen sie dabei Unterstützung zur Stärkung ihrer Kompetenzen, ihres sozialen und finanziellen Status und bei der Vernetzung untereinander.

Die bereits seit 2014 laufende, etablierte Workshopreihe „Klimaschutz im Alltag“ für bildungsbenachteiligte Frauen und Migrantinnen wurde in Wien 2018 erfolgreich fortgesetzt. Im Bereich der Wissenschaft und Forschung werden in männlich dominierten Themenfeldern wie der Energiewirtschaft und dem Bergbau verstärkt Akzente gesetzt, um Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung unseres Gesellschafts- und Wirtschaftssystems wurde zur „Rolle der Frau in Transformationsprozessen“ eine Studie beauftragt und ein Workshop abgehalten. Weiters finanziert Österreich im Rahmen von internationalen Klimaschutzinitiativen Projekte in Entwicklungsländern zur Unterstützung von Frauen im ländlichen Raum.

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.

Die Evaluierungsergebnisse für das Jahr 2018 zeigen, dass bei allen Subindikatoren die Zielsetzung erreicht wurde. Somit blieb die Zielerreichung im Vergleich zum Vorjahr gleich. Es wurden in beiden Institutionen (Weltbankgruppe und Afrikanische Entwicklungsbank) intern durch tatsächliche Verbesserung der Gleichstellung weitere Erfolge erzielt, aber auch in den Operationen und Länderstrategien die Gender-Methodologie weiter perfektioniert. Da die Zielsetzungen in beiden Institutionen erhöht werden, kann für das Jahr 2019 nicht automatisch wieder mit einer 100 %-igen Zielerreichung gerechnet werden.

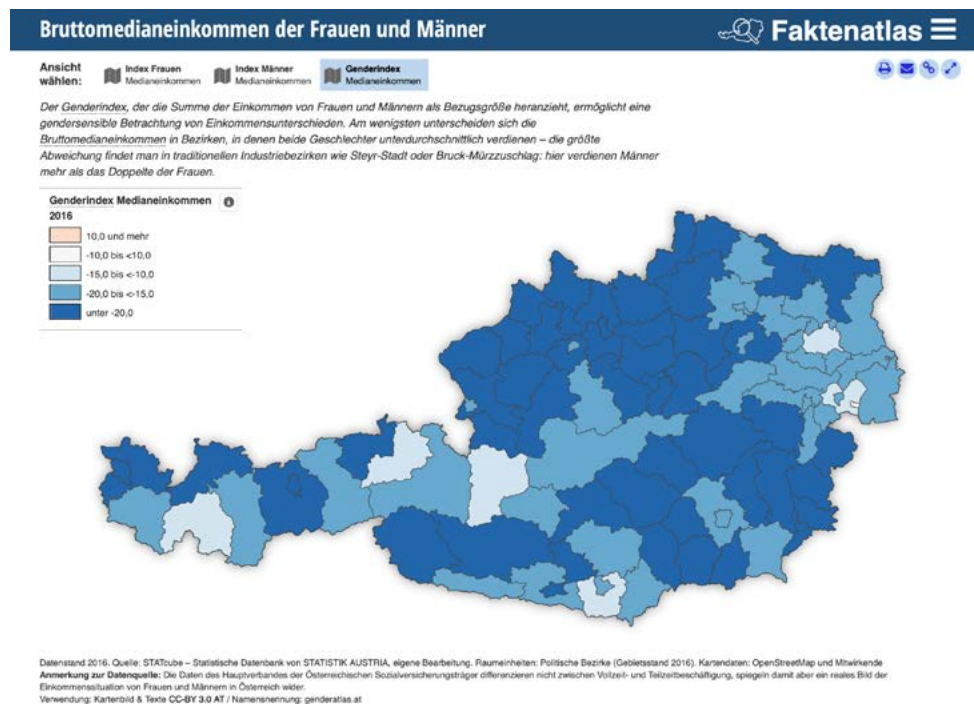
15 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene

Die erfolgreiche Koordinierung einer Querschnittsmaterie ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Bewahrung etablierter und funktionierender Elemente und die gleichzeitige Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Prozesse und Strukturen. Das Berichtsjahr 2018 war in diesem Zusammenhang durch themenclusterübergreifende Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen gekennzeichnet.

Auf der Grundlage der Anfang 2018 inkraftgetretenen Bundesministeriengesetz-Novelle veränderten sich die Verantwortungsbereiche der haushaltsleitenden Organe und damit auch die Zuständigkeiten in Bezug auf Themenfelder der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Durch konsequente Kommunikation und themenclusterbezogene Unterstützung konnte die Stabilität des Koordinierungsprozesses gewahrt werden. Die damit in Verbindung stehende, realisierte Weiterentwicklung des Verständigungsrahmens ermöglichte es, darüber hinaus Aktivitäten zu setzen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die Auskopplung des Kapitels zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern aus dem Bericht zur Wirkungsorientierung, in einen eigenständigen, hiermit vorliegenden, Bericht sowie den Onlinegang des Pilotprojekts Faktenatlas hinzuweisen (siehe Abbildung 23). Seit 26.2.2018 steht mit www.faktenatlas.gv.at eine Plattform zur Verfügung, auf der Daten, Indikatoren und Informationen zu regionaler und sozialer Diversität visualisiert werden. Da das FEMtech-Projekt genderATlas⁸⁵ sowie die darauf aufbauende Explorationsstudie zum Gender- und Diversitätsatlas die Grundlage für das Pilotprojekt Faktenatlas bildeten, weisen zahlreiche Darstellungen einen Bezug zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf und ermöglichen dadurch die Anreicherung diesbezüglicher Diskussionen um Informationen zu räumlichen Aspekten.

85 Online verfügbar unter: <http://genderatlas.at/> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Abbildung 23: Unterschiede im Bruttomedianeinkommen von Frauen und Männern auf Bezirks-ebene (Faktenatlas)



Quelle: <http://www.faktenatlas.gv.at/articles/einkommenssschere.php> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019)

Die Erfolge im nationalen Kontext waren auch im Zusammenhang mit der Positionierung auf internationaler Ebene relevant. Bei der im Laufe des Jahres 2018 veröffentlichten Evaluierung der Haushaltsrechtsreform stellten OECD, IWF und Universität Klagenfurt fest:

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.⁸⁶

Um weiterhin international als führendes Beispiel angesehen werden zu können, ist eine fortgesetzte Auseinandersetzung mit Bestehendem erforderlich. Dafür ist der grenzübergreifende Austausch zentral. Aus diesem Grund wurde im vergangenen Jahr sowohl auf internationalen Veranstaltungen (2. OECD Gender Equality Round Table und SBO Gender Budgeting in Wien, IWF Workshop zu Gender Budgeting in Südosteuropa in Wien,

⁸⁶ Online verfügbar unter: https://www.bmf.gv.at/budget/haushaltsrechtsreform/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf?6i61yf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2018).

IWF SARTTAC Workshop zu Gender Budgeting in Südasien in Neu Delhi, 19. Treffen des Arbeitskreis Gender Mainstreaming der Deutschen Gesellschaft für Evaluation in Wien, Fachworkshop zu Genderaspekten in der Klimapolitik in Berlin) als auch mit diesbezüglich empfangenen Delegationen (Kasachstan, Serbien und Georgien) der österreichische Ansatz zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung intensiv diskutiert.

Abbildung 24: 2. OECD Gender Equality Round Table und SBO Gender Budgeting in Wien



Quelle: HBF/Daniel TRIPPOLT

16 Zusammenfassung der Ergebnisse

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

16.1 Ergebnisse auf Ebene der Themencluster (Kapitelabschnitte 8–14)

Um die Kooperation zwischen Bundesministerien und obersten Organen zu institutionalisieren, wurden die jeweiligen Gleichstellungsziele nach Themenschwerpunkten in einem Bottom-Up-Prozess zu Clustern zusammengefasst. Wie die folgenden Zusammenfassungen der sieben bestehenden Themencluster zeigen, stellen sich sowohl die Ausgangslagen als auch die verzeichneten Erfolge in den jeweiligen Politikfeldern unterschiedlich dar. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie in den diesbezüglichen Abschnitten des vorliegenden Berichts (Kapitelabschnitte 10–16).

Arbeitsmarkt und Bildung (Kapitelabschnitt 8)

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

Entscheidungspositionen und -prozesse (Kapitelabschnitt 9)

Geschlechterparitär besetzte Entscheidungsgremien führen zu Entscheidungsprozessen, in denen das Potenzial von Frauen und Männern zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt wird. Der Zugang von Frauen zu einflussreichen Positionen ermöglicht die Vertretung entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung.

Hochschulen aber auch Unternehmen in Österreich brauchen mehr Diversität, um ihr volles wirtschaftliches, Kreativitäts- und Innovationspotenzial auszuschöpfen. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Vorbild für (junge) Frauen und können diese dazu inspirieren, das eigene Potenzial voll auszuschöpfen, um in solche Positionen zu gelangen.

Evidenzen zeigen insbesondere im privatwirtschaftlichen, aber auch im öffentlichen Bereich einen Aufholbedarf auf. Aufgabe des Clusters ist daher der stärkere Austausch zur besseren Koordination von Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf die genannten Entscheidungspositionen und Prozesse. Dies betrifft Forschungs- und Entwicklungskommissionen, Vorstände, Aufsichts- und Beiräte, Ausschüsse, Versammlungen bis hin zu Jurys bei der Vergabe und Beurteilung von Forschungs-, Technologie- und Innovationsprojekten. Die öffentliche Hand nimmt hier eine große Vorbildrolle wahr, um schließlich auch privatwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Veränderungen anzustoßen.

Infrastruktur und Umwelt (Kapitelabschnitt 10)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet für die am Cluster beteiligten Ressorts einen Beitrag zur Verringerung der Klima- und Umweltbelastungen für eine lebenswerte Zukunft unter Berücksichtigung genderspezifischer Bedürfnisse zu leisten. Umweltbelastungen wirken sich auf Gesundheit und Wohlbefinden von Männern und Frauen unterschiedlich aus. Die notwendigen Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele gemäß Pariser Abkommen betreffen Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebenssituationen ebenfalls sehr unterschiedlich. Beide Aspekte können im Cluster über Maßnahmen in den Bereichen Umweltschutz und Mobilität angesteuert werden. Dazu zählt etwa der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme. Bei der Mobilitätsgestaltung der Zukunft gilt es daher insbesondere, die Bedürfnisse sämtlicher Personengruppen zu berücksichtigen, weshalb gendergerechter Mobilität eine wichtige Rolle beigemessen wird. Die ressortübergreifende Maßnahme des Clusters zur Schulung von Expertinnen und Experten im Hinblick auf die Erhöhung der Genderkompetenz in den jeweiligen Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen stellt einen Meilenstein zur Zielerreichung dar. Weitere Indikatoren stellen die Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes wie auch die Reduzierung der Feinstaubbelastung dar. Damit werden der Schutz vor gesundheitsschädlichen Umweltbelastungen sowie die Stärkung einer gendergerechten Klimapolitik adressiert.

Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben (Kapitelabschnitt 11)

Die ressortspezifischen Maßnahmen, die im Themencluster „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben“ zusammengefasst sind, sind breit gefächert. Sie reichen von Maßnahmen zur partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit über die gleichmäßigere Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern durch das Abgabensystem bis hin zur Eindämmung von Gewalt.“ Die Definition von Metaindikatoren stellt vor diesem Hintergrund eine große Herausforderung dar, allerdings gibt es Überschneidungen bei einzelnen Kennzahlen. Insgesamt gesehen ist die Vereinbarkeit

von Familie, Beruf und Privatleben ein gesellschaftspolitisches Anliegen, das Zeit für Veränderung braucht. Ein deutlicher Wandel lässt sich empirisch oft erst mittel- oder langfristig abbilden.

Schutz vor Gewalt (Kapitelabschnitt 12)

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, Altersgruppen und in verschiedensten Ausprägungen auf. Am häufigsten erleben Frauen Gewalt in ihrer Familie; zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten, wobei die Dunkelziffer hier besonders hoch ist. Zum Schutz der betroffenen Frauen bietet ein flächendeckendes Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen ihnen bei der Geltendmachung ihrer Rechte aktiv Unterstützung. Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und dem Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Es sind dies die Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und die IfS-Gewaltschutzstelle Vorarlberg. Sie werden durch die beiden Ressorts zu gleichen Teilen finanziert. 2018 wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Zusätzlich werden Verschärfungen im rechtlichen Bereich forciert, sowie verstärkte Präventionsarbeit, auch im Kontext von Migration und Flucht, und Opferschutz geleistet. Ein ganzheitliches Maßnahmenpaket wurde 2018 im Rahmen einer Taskforce entwickelt, das in mehreren Gesetzesentwürfen mündete.

Gesundheit (Kapitelabschnitt 13)

Aufgrund des Wegfalls des Gleichstellungsziels der Sportsektion vom Bundesvoranschlag 2017 zum Bundesvoranschlag 2018 bestand der Themencluster Gesundheit zum Evaluierungszeitpunkt aus einem Gleichstellungsziel. Der Bericht über die Aktivitäten in diesem Zusammenhang kann dem diesbezüglichen Abschnitt des Berichts zur Wirkungsorientierung 2018 (UG 24, Seite 135) entnommen werden. Im Zuge der Durchführung eines Workshops zur Qualitätsentwicklung der Architektur der Gleichstellungswirkangaben werden Überlegungen zur zukünftigen Berücksichtigung des Themenbereichs Gesundheit im Koordinierungsprozess angestellt.

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung (Kapitelabschnitt 14)

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

Geschlechter in Österreich und international beitragen. Der Fokus des Themenclusters „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ liegt daher insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Aktivitäten der beteiligten Ressorts und obersten Organe werden verschiedene Maßnahmen als „good-practice“-Beispiele vorgestellt. Nachdem im Cluster keine Metaindikatoren identifiziert wurden, kann der Fortschritt nicht an konkreten Messgrößen festgemacht werden. Dennoch tragen alle dargestellten Aktivitäten der Ressorts und obersten Organe dazu bei, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren.

16.2 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene (Kapitelabschnitt 15)

Das Berichtsjahr 2018 war aus Sicht der zentralen Koordinierungsstelle, die in der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes verankert ist, durch Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen gekennzeichnet. Im nationalen Kontext war die Wahrung der Stabilität des Koordinierungsprozesses durch die Novelle des Bundesministeriengesetzes – und den daraus resultierten veränderten Zuständigkeiten –prioritär. Durch konsequente Kommunikation, themenclusterbezogene Unterstützung und gemeinsame Weiterentwicklung des Verständigungsrahmens konnte über das Ziel hinaus eine Erhöhung der Qualität und der Relevanz des Gleichstellungsberichts erreicht werden. International ermöglichten Beiträge zu Veranstaltungen des IWF sowie im Zuge der Organisation des zweiten OECD Gender Equality Round Tables und SBO Gender Budgeting Experts Meetings eine weitere Stärkung der österreichischen Positionierung.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (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 25.9.2019).

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.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/1/9/CH4014/CMS1429861129009/aktionsplan_frauengesundheit.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016. Online verfügbar unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/bundes-gleichbehandlungsbericht_2016_-_teil_1_und_2_%28barrier.pdf?61ppdv (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Bundeskanzleramt und Bundesministerium für öffentlicher Dienst und Sport (2018). 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018. Online verfügbar unter: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:1a89f2d8-31a2-4bfb-adad-a9f53b99fa07/Bundes-Gleichbehandlungsbericht_2018_-_Teil_1_und_2.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2017). Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Online verfügbar unter: https://www.bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/Nationale_Strategie/Nationale_Strategie_Kurzfassung_BF.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019). Frauenquote in universitären Kollegialorganen. Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen an allen Universitäten gemäß § 42 Abs. 8f UG im Jahr 2017. Online verfügbar unter: https://bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2019/Frauenquote_Kollegialorgane.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Bundesministerium für Finanzen (2018). Bundesfinanzgesetz 2018. Online verfügbar unter: https://service.bmf.gv.at/BUDGET/Budgets/2018_2019/bfg2018/Bundesfinanzgesetz_2018.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus und Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (2018). #mission2030. Die 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 25.9.2019).

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (2019). Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung. Online verfügbar unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2018_WEB_fin_1.pdf?6zyp54 (zuletzt aufgerufen: 25.9.2019).

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (2019). Einkommensbericht 2019. Online verfügbar unter: https://www.bmoeds.gv.at/dam/jcr:765a2000-0550-4d18-82bf-98854736ada4/Einkommensbericht_2019.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

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

Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (2017). Chancengleichheit in F&E – Aktuelle Daten auf einen Blick. FEMtech. Online verfügbar unter: https://www.femtech.at/sites/default/files/JR_FEMtech_daten_auf%20einen_blick_2017_final.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2018). Statistik 2018. Online verfügbar unter: https://www.gsz-ktn.at/bundesverband/Statistik_2018.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Dibiasi et. al. (2017). Studierenden-Sozialerhebung 2015. Online verfügbar unter: <https://www.ihs.ac.at/de/ru/hochschulforschung/projekte/studierenden-sozialerhebung/> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Online verfügbar unter: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:3c8f2abc-a748-489e-b43f-2fabea5dc53c/cedaw_konvention.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Europäische Kommission (2019). She Figures 2018. Online verfügbar unter: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

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 25.9.2019).

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 25.9.2019).

Europäische Union (2011). Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020). Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

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 25.9.2019).

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (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 25.9.2019).

Internationaler Währungsfonds (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 25.9.2019).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2017). OECD Economic Surveys: Austria 2017. Online verfügbar unter: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-austria-2017_eco_surveys-aut-2017-en (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (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 25.9.2019).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018). Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality. Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

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 25.9.2019).

Seebacher, Lisa Marie und Wieser, Christina (2019). Frauen.Management.Report.2019. Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK.Frauen.Management.Report.2019.pdf> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Statistik Austria (2017). Registerbasierte Statistiken. Erwerbstätigkeit, Bildung. Kalenderjahr 2017. Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr). Online verfügbar unter: http://bit.ly/StatAT_ErwerbBildung2017 (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Umweltbundesamt (2019). Austria's Annual Greenhous Gas Inventory 1990–2017. Online verfügbar unter: <https://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/REPO672.pdf> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Vereinte Nationen (1948). The Universal Declaration of Human Rights. Online verfügbar unter: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Vereinte Nationen (2019). The Sustainable Development Goals Report 2017. Online verfügbar unter: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf> (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Weltgesundheitsorganisation (2002). Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Veröffentlichungsformen des Berichts 6

Abbildung 2: Verankerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 11

Abbildung 3: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses 13

Abbildung 4: Gleichstellungslandkarte 2018 16

Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 19

Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten 2018 21

Abbildung 7: Teilzeitquoten Männer und Frauen (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2018) 22

Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen (in %, 2018) 23

Abbildung 9: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2017) 26

Abbildung 10 Dissimilaritätsindex 2017/18 29

Abbildung 11: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2015–2018) 32

Abbildung 12: Teilzeitquote der 20–64-jährigen Frauen 2018 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2015) 33

Abbildung 13: Gender Pay Gap 2017 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2014) 34

Abbildung 14: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2017/18 35

Abbildung 15: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse 36

Abbildung 16 Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-28, 2019) 43

Abbildung 17: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben 44

Abbildung 18: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 48

Abbildung 19: Themencluster Familie und Beruf 55

Abbildung 20: Themencluster Schutz vor Gewalt 60

Abbildung 21: Themencluster Gesundheit 64

Abbildung 22: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 66

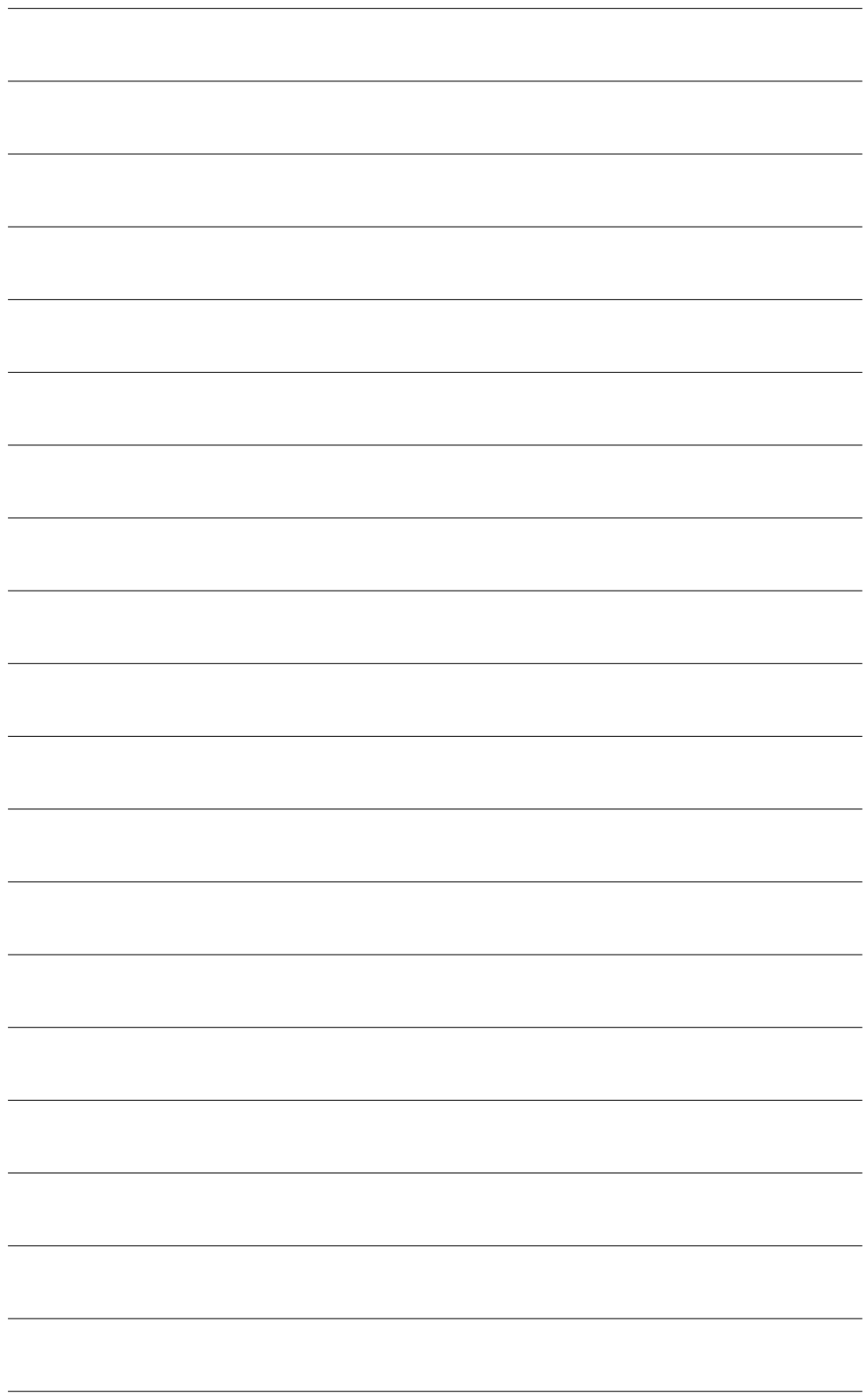
Abbildung 23: Unterschiede im Bruttomedianeinkommen von Frauen und Männern auf Bezirksebene (Faktenatlas) 75

Abbildung 24: 2. OECD Gender Equality Round Table und SBO Gender Budgeting in Wien 76

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.

[illegible]





[illegible]

