



Bericht zur Wirkungsorientierung 2020

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2020

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

Bericht zur Wirkungsorientierung 2020

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2020

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

Wien, 2021

Impressum

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

Verlags- und Herstellungsart: Wien, Oktober 2021
Redaktion und Gesamtumsetzung: Abteilung III/C/9 – Mag. Ursula Rosenbichler;
Michael Huber, LL.B. MSc
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), BKA/Andy Wenzel (Seite 3)
Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: Druckerei Berger, 3580 Horn

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

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

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

ISBN: 978-3-903097-41-4

Vorwort

Wie dürfen und sollen Politik und Verwaltung auf neue Herausforderungen handeln? Diese Frage ist für eine lebendige Demokratie ganz essentiell und hat im vergangenen Jahr neuen Schwung bekommen. Die Coronavirus-Pandemie und die Maßnahmen, die wir zur Eindämmung des Virus setzen mussten, haben die Diskussion um die Grundkompetenzen staatlichen Handelns sowie die kritische Mitbestimmung von Bürger:innen in den Fokus gerückt. Die Pandemie hat uns ebenfalls vor Augen geführt, wie unmittelbar globale Veränderungen jede und jeden einzelnen von uns betreffen – aber auch, wie rasch wir Veränderung herbeirufen können, wenn alle an einem Strang ziehen. Das gilt auch für die Klimakrise – die größte Herausforderung unserer Zeit.

Die Pandemie und die Klimakrise stellen uns vor überraschend ähnliche Fragen: Welche Maßnahmen sind am wirkungsvollsten; welche sind geeignet, ein Maximum an positiven Auswirkungen und ein Minimum an negativen Nebeneffekten auszulösen? Diese und viele andere Entscheidungen treffen wir tagtäglich in der Bundesregierung. Diese Verantwortung nehmen wir gegenüber allen Menschen, die in Österreich leben, gewissenhaft und umsichtig wahr.

Um diese Aufgabe gut erfüllen zu können, brauchen wir transparente Entscheidungsgrundlagen. Denn diese stärken die Akzeptanz von Entscheidungen in der Bevölkerung, tragen zu einem gesamtgesellschaftlichen Konsens bei und sichern die Verantwortung des Staates gegenüber seinen Bürger:innen. Dies sind alles Grundsteine eines demokratischen Rechtsstaats.

Das System der Wirkungsorientierung gibt es genau zu diesem Zweck. Es dient der Planung, der Evaluierung sowie der Offenlegung der Entscheidungen und Maßnahmen, und ermöglicht dadurch einen demokratischen Dialog mit Bürger:innen, einen faktenbasierten Lernprozess innerhalb des öffentlichen Dienstes und nicht zuletzt konkrete Visionen in der Politik.

Der Wirkungsorientierung liegt ein Kreislauf von Planung, Umsetzung, Überprüfung und Verbesserung zugrunde. Die definierten Ziele drücken aus, was die Politik mit den vorhandenen Mitteln erreichen möchte. Durch Kennzahlen wird messbar gemacht, ob die Zielsetzungen erfüllt werden konnten. Die Wirkungsorientierung und besonders die jährliche Evaluierung erlauben uns, die Auswirkungen von Entscheidungen, aber auch von externen Faktoren auf die Zielsetzungen der Bundesregierung in verschiedenen Bereichen zu überblicken und zu bewerten.

Im vorliegenden Bericht zur Wirkungsorientierung zeichnen sich die Auswirkungen eines Ausnahmejahrs ab – lernen wir daraus und nehmen uns das Beste für die Zukunft mit!



Vizekanzler
Mag. Werner Kogler

Mag. Werner Kogler

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

Inhalt

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2020.....	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.....	20
9 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen	50
10 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt.....	65
11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	72
12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt.....	80
13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit.....	86
14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung.....	89
15 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene.....	101
16 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	102
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	106
Abbildungsverzeichnis.....	111
Abkürzungsverzeichnis.....	112

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2020

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 2020, der die Ergebnisse auf Gleichstellungsziel- und Kennzahlenebene der einzelnen Untergliederungen darstellt, stehen hier ressortübergreifende Aspekte im Fokus.

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

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leserinnen- und Leser entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2020 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2020 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



Quelle: BMKÖS

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 verwaltungssinterne Grenzen hinaus zusammengearbeitet wird und sämtliche Bundesministerien und oberste Organe involviert sind.

4 Zielkorridore der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

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

5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedete im Jahr 1979 die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW).² Die Gleichstellung von Frauen und Männern fand auch als MDG 3 („Gleichberechtigung

² Online verfügbar unter: www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:3c8f2abc-a748-489e-b43f-2fabea5dc53c/cedaw_konvention.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen“³) Eingang in die Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) und in weiterer Folge als SDG 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“)⁴ in die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Die Bestrebungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kamen in den vergangenen Jahren durch verschiedene Meilensteine zum Ausdruck. So wurde mit dem *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*⁵ ein Instrument geschaffen, dass die Planung von Maßnahmen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern soll. Die Arbeit der OECD, die auch in weiteren Publikationen resultierte, fand schlussendlich in der Konsolidierung einer eigenen Arbeitsgruppe – der *Working Party on Gender Mainstreaming and Governance* – ihren Niederschlag.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitgedanke der Europäischen Union (EU). Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der Thematik in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hat zur Folge, dass jeder EU-Mitgliedstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.⁶ Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.⁷ Die Europäische Union ist seitdem eine wichtige Impulsgeberin in diesem Bereich; dies kommt unter anderem in den Strategiepapieren *Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019*⁸ sowie *Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025*⁹ zum Ausdruck.

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 Inter-

3 Online verfügbar unter: www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

4 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/entwicklungsziele-agenda-2030#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaeihigen (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

5 Online verfügbar unter: www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021) sowie www.oecd.org/gender/governance/toolkit/ (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

6 Online verfügbar unter: www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

7 Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

8 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021)

9 Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CE-Lex:52020DC0152&from=EN (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

ministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming eingerichtet¹⁰, die in weiterer Folge um den Aspekt des Gender Budgetings ergänzt wurde. Darüber hinaus wurde eine zentrale Koordinierungsstelle für die Berücksichtigung der Querschnittsmaterie der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung geschaffen. Die entwickelten Strukturen werden international als Good-Practice-Beispiel gesehen.

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

Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2020 von EIGE den 13. Platz der 28 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle). Der Gleichstellungsindex 2020 basiert auf Daten aus dem Jahr 2018. Im Vergleich der Ergebnisse Österreichs beim Gleichstellungsindex von EIGE im Zeitverlauf erzielte Österreich eine Verbesserung des Indexwerts von 58,7 auf 66,5, jedoch erreichte Österreich 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	2017	2018
Rang	13 (von 28 ¹¹)	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)	65,3 (EU Ø: 67,4)	66,5 (EU Ø: 67,9)
Bereich Arbeit	73,7	75,3	75,6	76,1	76,6	76,4
Bereich Geld	82,5	82,8	83,6	85,9	86,4	86,7
Bereich Wissen	58,9	58,9	59,9	63,2	64,1	63,8
Bereich Zeit	60,2	56,0	65,3	61,2	61,2	61,2
Bereich Macht	29,5	28,4	30,8	34,9	39,9	44,2
Bereich Gesundheit	91,4	91,1	91,5	91,7	91,7	91,9

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen¹²

10 Online verfügbar unter: www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oes-terreich/umsetzung-auf-bundesebene.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

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: eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-austria (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Im Gender Gap Report 2021 des World Economic Forum wird Österreich auf Rang 21 von 156 Ländern gereiht. Dies bedeutet eine Verbesserung um 13 Ränge im Vergleich zum Vorjahr. Der Hauptgrund für diese Entwicklung ist die ausgewogenere Zusammensetzung, in Bezug auf Geschlechter, des Parlaments und der Minister:innenposten (siehe Bereich Politik in der untenstehenden Tabelle).

Ergebnisse Österreichs im Gender Gap Report des World Economic Forum

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Rang	26 (von 115)	29 (von 130)	37 (von 134)	20 (von 135)	36 (von 142)	52 (von 144)	53 (von 149)	34 (von 153)	21 (von 153)
Gleichstellungsindex	0,699	0,715	0,709	0,739	0,727	0,716	0,718	0,744	0,777
Bereich Wirtschaft	0,553	0,587	0,595	0,652	0,67	0,65	0,658	0,659	0,665
Bereich Bildung	0,980	0,989	0,989	0,995	1,000	0,987	1,000	1,000	1,000
Bereich Gesundheit	0,980	0,980	0,979	0,979	0,979	0,980	0,974	0,974	0,970
Bereich Politik	0,282	0,306	0,274	0,332	0,257	0,246	0,242	0,344	0,473

Quelle: World Economic Forum¹³

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.¹⁴

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

13 Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

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

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.¹⁵

Das System der Wirkungsorientierung besteht im Wesentlichen aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)¹⁶ und der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung – die den Fokus des vorliegenden Berichts darstellt.

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

Systematische Berücksichtigung der Gleichstellung in den Wirkangaben

Wirkangabe	Allgemeine Bestimmungen	Berücksichtigung Gleichstellung
Wirkungsziel	Beschreibt den erwünschten Zustand in Bezug auf die Gesellschaft. Je Untergliederung können bis zu 5 Wirkungsziele festgelegt werden.	Zumindest ein Wirkungsziel der Untergliederung muss sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen. ¹⁷ Es ist im Budgetdokument als „Gleichstellungsziel“ ausgewiesen.
Kennzahl	Dient der Messung des Erfolgs im Zusammenhang mit dem Wirkungsziel. Je Wirkungsziel können bis zu 5 Kennzahlen definiert werden.	Bei personenbezogenen Kennzahlen, die einen Gleichstellungsbezug aufweisen, müssen die Ist- und Zielzustände nach Geschlechtern getrennt dargestellt werden.
Globalbudgetmaßnahme	Stellen die konkreten Aktivitäten der Bundesverwaltung dar, um Wirkungsziele zu erreichen. Je Globalbudget können bis zu 5 Globalbudgetmaßnahmen angeführt werden.	Zumindest eine Globalbudgetmaßnahme der Untergliederung muss sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen (= „Gleichstellungsmaßnahme“)

Quelle: BMKÖS

15 Art. 51 Abs. 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBI. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBI. I Nr.

194/1999 (DFB) sowie § 2 Abs. 1 Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013), StF: BGBI. I Nr. 139/2009 (NR: GP XXIV RV 480 AB 578 S. 51.).

16 Der Bericht über die Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) wird jährlich am 31.5. dem Parlament vorgelegt. Der Bericht des Jahres 2020 (veröffentlicht am 31.5.2021) ist unter folgendem Link online aufrufbar: www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2020_WEB.pdf?7ims0d (zuletzt aufgerufen: 9.9.2021).

17 § 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.

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

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

7.1 Relevanz, Zielsetzung und Handlungsspielraum

Im Bundesvoranschlag 2020 wurden von 30 der insgesamt 35 Untergliederungen 35 Gleichstellungsziele ausgewiesen.¹⁸ Die Perspektiven und Verantwortungsbereiche im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene reichen dabei vom Klima- über den Gewaltschutz bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hohe Diversität der Gleichstellungsziele bestätigt einmal mehr, wie relevant die systematische Zusammenarbeit sämtlicher Bundesministerien und oberster Organe ist, um bestehende Diskriminierungen zu be-seitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen, bzw. diese gar nicht erst herzustellen. Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport ist für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung verantwortlich.¹⁹

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 Ressort-hoheit, Freiwilligkeit, Transparenz, Partizipation und Unterstützung.

7.2 Akteurinnen und Akteure

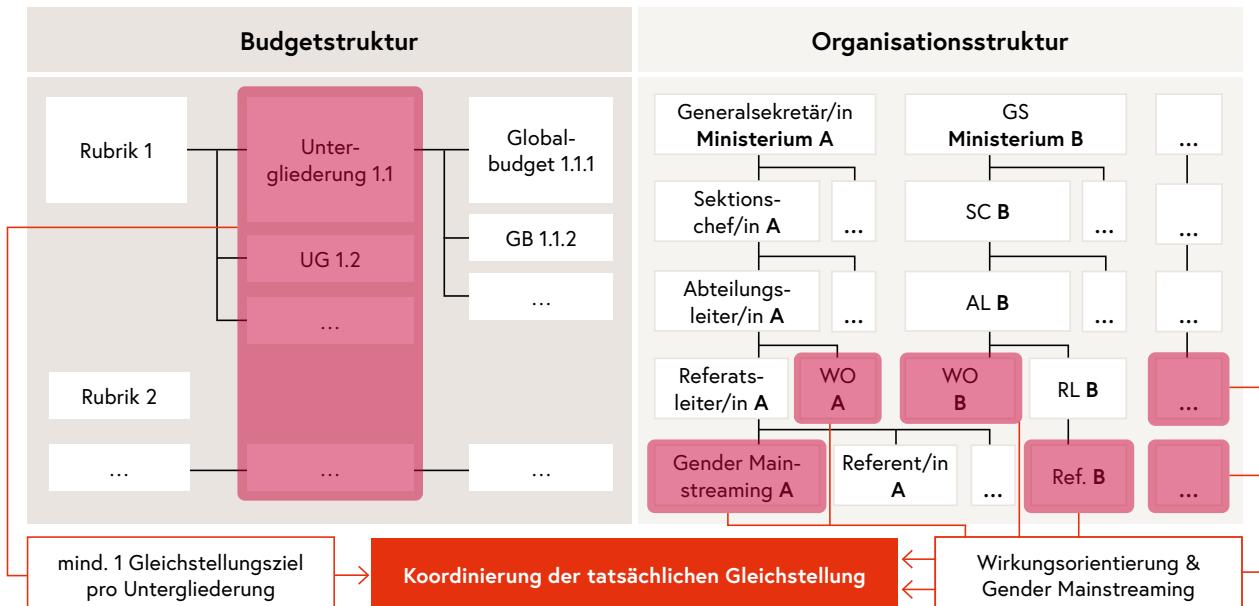
Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung bündelt das Engagement und Know-how sämtlicher Bundesministerien und obersten Organe. Die nachstehende Grafik stellt die durch die unterschiedlichen ressortinternen Strukturen und Zuständigkeiten sowie

18 Im Vergleich zum Vorjahr wurde ein Gleichstellungsziel entfernt.

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

die durch verschiedene einzubeziehende Ebenen (von der Ressortführung bis hin zur Fachabteilung) bedingte hohe Komplexität dar (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses



Quelle: BMKÖS (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 2010–2015²⁰ und deren Fortsetzung Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019²¹) sowie der 2020–2025 Gender Equality Strategy²² wurden für die Koordinierung Schwerpunktsetzungen abgestimmt. Die Gleichstellungsziele der Untergliederungen wurden in weiterer Folge den Themenbereichen zugeordnet. Die dadurch entstandenen Cluster zeigen auf, in welchen Bereichen die Bundesministerien und obersten Organe Handlungsbedarf sehen und entsprechende Prioritäten in Form von Gleichstellungszielen und -maßnahmen setzen. Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenfassung der Gleichstellungsziele die Sicht- und Nutzbarmachung von Synergien. Die Themencluster sind dabei zwar weitgehend stabil, Veränderungen in Thema, Bezeichnung oder Zusammensetzung werden jedoch als wesentliches Element des Koordinierungsprozesses betrachtet.

20 Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

21 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

22 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (zuletzt aufgerufen am 27.8.2021).

Im Jahr 2020 bestanden folgende Themencluster:

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

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

7.4 Koordinierung der Querschnittsmaterie

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

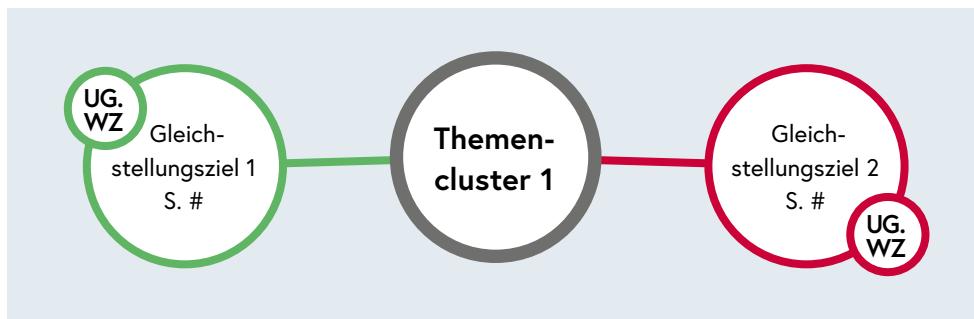
7.5 Darstellung der Ergebnisse

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

7.5.1 Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 4)

Die Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 4) zeigt die Zuordnung einzelner Gleichstellungsziele zu den unterschiedlichen Themenclustern auf und den jeweiligen Zielerreichungsgrad im Evaluierungsjahr. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarte



Quelle: BMKÖS

Die farbigen Kreise stellen Gleichstellungsziele dar. Die Farbe der Umrandung zeigt den Zielerreichungsgrad des Gleichstellungsziels im Evaluierungsjahr auf. Die ausgewiesene Seitenzahl bezieht sich auf den Bericht zur Wirkungsorientierung 2020, der sich noch detaillierter mit dem Wirkungsziel befasst. Der überlappende kleinere Kreis enthält die Nummer der Untergliederung (UG) und des Wirkungsziels (WZ). Die Verbindungslien sind – wie auch die Kreise von denen sie ausgehen – in der Farbe des Zielerreichungsgrads des Gleichstellungsziels gehalten und zeigen auf, zu welchen Themenclustern das Gleichstellungsziel zugeordnet ist. Die Themencluster sind durch eine dicke graue Umrandung gekennzeichnet.

7.5.2 Ergebnisse der Themencluster (Kapitel 8–14)

Die Ergebnisse der einzelnen Themencluster stellen den Hauptteil des vorliegenden Berichts dar. Hierbei steht die Darstellung der Entwicklungen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Themenbereich im Vordergrund. Der Aufbau folgt einer klaren Struktur. Zu Beginn wird grafisch dargestellt, welche Gleichstellungsziele dem Themencluster zugeordnet sind, mit welchem Zielerreichungsgrad diese bewertet wurden und – sofern sie definiert wurden – welche Metaindikatoren zur Messung des Erfolgs des gesamten Themenclusters herangezogen werden. Die Darstellungsform folgt dabei der Systematik der Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 4). Anschließend werden die Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster aufgezeigt. So wird auf einen Blick transparent, welche Gleichstellungsmaßnahmen gesetzt wurden um welches Gleichstellungsziel zu erreichen und mit welchen Kennzahlen der diesbezügliche Erfolg gemessen wurde. Das Beispiel unterhalb und die angeschlossene Legende zeigen wie die Gleichstellungswirkangaben eines beispielhaft ausgewählten Gleichstellungsziels des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) aufgebaut sind und tabellarisch dargestellt werden:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
VfGH ①: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern ② ③	<p>1 Steigerung der Anzahl der Telearbeitsplätze unter Berücksichtigung der ④ Qualitätskriterien</p> <p>2 Steigerung der Anzahl der Telearbeitsstunden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <p>3 Flexible Arbeitszeitmodelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> Optimale technische Ausstattung sowie Gewährleistung des hohen Sicherheitsstandards für alle Telearbeitsplätze ⑤

Legende:

- ① Abkürzung des Bundesministeriums oder obersten Organs²³
- ② Kurztitel des Gleichstellungsziels im evaluierten Budget²⁴
- ③ Farbliche Hinterlegung des Gleichstellungsziels zeigt dessen Beurteilung für das Evaluierungsjahr (Zielerreichungsgrad). Hierfür gibt es folgende Alternativen:

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

- ④ Nummer und Kurztitel der Kennzahl im evaluierten Budget²⁵
- ⑤ Kurztitel der Gleichstellungsmaßnahme im evaluierten Budget²⁶

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

7.5.3 Themenclusterübergreifende Aspekte (Kapitel 15)

Dieser Abschnitt widmet sich jenen Aspekten, die über die Inhalte und Aufgaben der Themencluster hinausgehen. Hierbei liegt der Fokus auf den Aktivitäten der zentralen Koordinierung der Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung, die im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport verankert ist.

7.5.4 Zusammenfassungen (Kapitel 16)

Zum Abschluss des Berichts zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung werden die Ergebnisse der Themencluster und der themenclusterübergreifenden Aspekte zusammengefasst dargestellt.

23 Siehe Abkürzungsverzeichnis.

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

25 Siehe Fußnote 23.

26 Siehe Fußnote 23.

Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

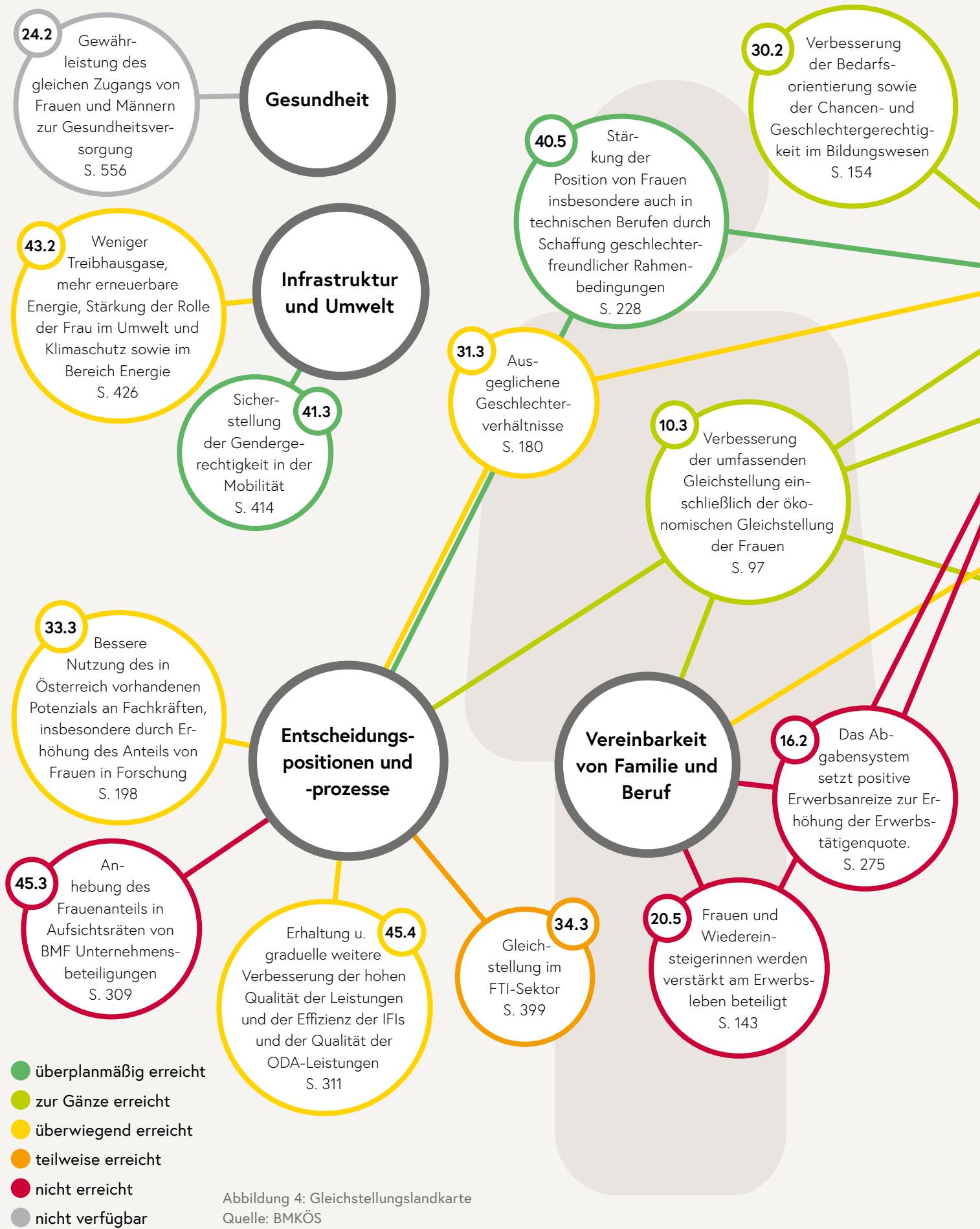
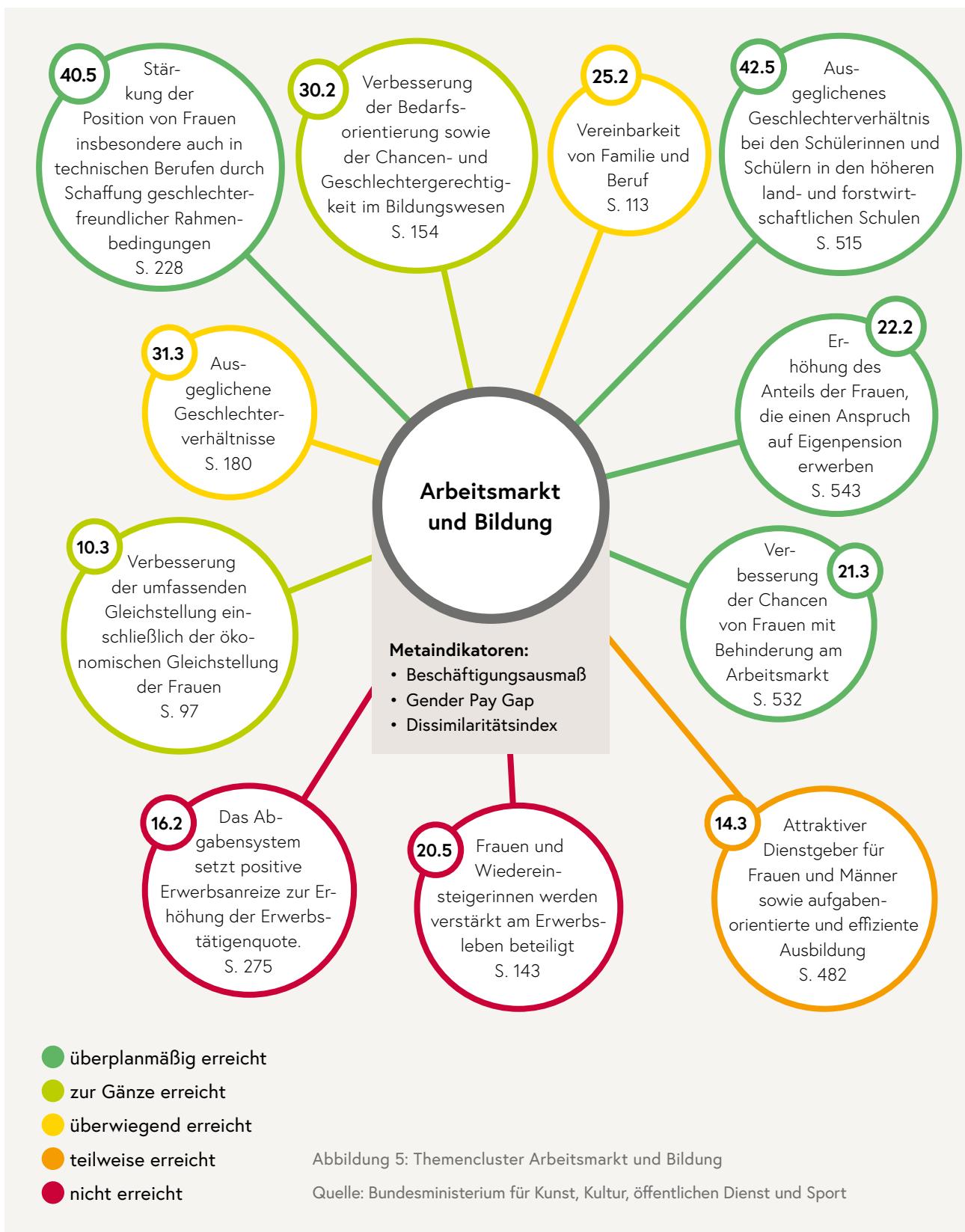


Abbildung 4: Gleichstellungslandkarte
Quelle: BMKÖS



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



8.1 Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	<p>1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie)</p> <p>2 Versorgung mit Frauenberatungseinrichtungen in Österreich</p>	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2018/19 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2020 Kooperationsprojekt „Transparente Pensionszukunft (TRAPEZ)“ des Frauenressorts, des Sozialministeriums, WIFO und FORBA: Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterialien zum Thema Frauen und Pensionen Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021
BMLV: Attraktiver Dienstgeber für Frauen und Männer sowie aufgabenorientierte und effiziente Ausbildung	<p>1 Freiwillige Meldung von Männern und Frauen für die Kaderanwärterausbildung</p> <p>2 Evaluierung österreichischer militärischer Kräfte für Auslandseinsätze nach internationalen Standards</p> <p>3 Entwicklung der Anzahl an Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer</p> <p>4 Zufriedenheit der Rekruten mit dem Wehrdienst</p>	Keine Gleichstellungsmaßnahme
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstägenquote.	<p>1 Eingangssteuersatz in der Einkommensteuer</p> <p>2 Bruttolohnsumme</p> <p>3 Erwerbstägenquote</p> <p>4 Teilzeitquote</p>	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Familienbonus Plus und des Kindermehrbetrages Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMAFJ: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt.	<p>1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre)</p> <p>2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre)</p> <p>3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre</p>	<ul style="list-style-type: none"> Weiterführung des Programms FIT Qualifizierungsmaßnahmen Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BMSGPK: Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt	<p>1 Differenz zw. Anteil Frauen a.d. Gesamtzahl der beschäftigten begünst. Behinderten und Anteil Frauen a.d. Gesamtzahl der begünstigten Behinderten</p>	<ul style="list-style-type: none"> Neugestaltung der Förderungsmaßnahmen in Richtung besonderer Förderung für Frauen mit Behinderung.
BMSGPK: Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben	<p>1 Anteil der Frauen, die eine Eigenpension bekommen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informationen (Pensionsvorausberechnung) im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen.

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMAFJ: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1 Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug (alle Varianten) 2 Wiedereinstiegsrate 3 Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld durch gezielte Informationsmaßnahmen (Homepage, Broschüre, Mutter-Kind-Pass-Begleitbroschüre, Infoblätter).
BMBWF: Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen	1 Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe) 2 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die Sek II-Abschluss erreichen 3 Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Tagesbetreuung 4 Frauenanteil in ausgewählten Leitungsfunktionen in den Bildungsdirektionen 5 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Gleichstellungsarbeit und der Genderkompetenz in Schule und PädagogInnenbildung
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse	1 Professorinnenanteil 2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane 3 Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)	<ul style="list-style-type: none"> Geschlechtergerechte Beschickung von Gremien Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2018–2020 mit der ÖAW und dem IST-Austria
BMDW: Stärkung der Position von Frauen insbesondere auch in technischen Berufen durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Gütesiegel für Unternehmen, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümervertretung) des BMDW liegen	<ul style="list-style-type: none"> Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen. Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
BMLRT: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen	1 Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 2 Anteil der Maturantinnen und Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen	<ul style="list-style-type: none"> Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei SchulabgängerInnen der Sekundarstufe 1

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Der Cluster fokussiert ein für die Gleichstellung besonders bedeutsames und umfassendes Politikfeld. Deshalb sind mehrere Ressorts im Cluster vertreten, welche Maßnahmen auf den verschiedenen Steuerungsebenen setzen. Fortschritte in diesem Bereich lassen sich anhand der Entwicklung von definierten Gleichstellungskennzahlen erkennen und es ist zu konstatieren, dass – trotz zahlreicher Bemühungen – die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht erreicht ist: sowohl die Beschäftigungsquote, als auch das Beschäftigungsmaß (vgl. Metaindikator 1) zeugen von einer Ungleichverteilung der Geschlechter. Frauen sind vermehrt in Teilzeit- bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Männer dominieren Branchen mit tendenziell höherer Entlohnung wie IT und Technik und sind generell häufiger in Führungspositionen²⁷. Diese Faktoren tragen wesentlich zum bestehenden Gender Pay Gap (vgl. Metaindikator 2) bei, was auch negative Folgen für die Pensionshöhe hat. Im EU-Vergleich ist der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen Frauen- und Männerpensionen in Österreich besonders ausgeprägt. Darüber hinaus sind viele Frauen in Österreich von dem Umstand betroffen, dass sie aufgrund ihrer (fehlenden / kürzeren / häufiger unterbrochenen) Erwerbskarriere gar keinen Anspruch auf Eigenpension stellen können²⁸, und sich so in einem perpetuierten Abhängigkeitsverhältnis befinden.

Das Ziel des Aufbrechens von „geschlechtstypischen“ und zu vielfältigen geschlechterbezogenen Benachteiligungen führenden Lebens- und Berufsbiographien muss auch in enger Verknüpfung mit dem Thema Vereinbarkeit gesehen werden (z. B. vorhandene Strukturen für Kinderbetreuung und Pflege). Hier ist insbesondere auch auf den Ausbau von ganztägigen Schulformen²⁹ hinzuweisen, welcher neben positiven Effekten für die Schülerinnen und Schüler selbst auch einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit leistet. Aber auch bereits bei den Basisbildungs- und Pflichtschulabschlusskursen, die eine Grundvoraussetzung für eine gerechtere Partizipation in weiterer Bildung bzw. auch auf dem Arbeitsmarkt bilden, sind vor allem Frauen durch familiäre Verpflichtungen herausgefordert.³⁰

Dass die Tradierung von Geschlechterstereotypen sich gerade auch im Bereich der frühkindlichen Betreuung und Ausbildung niederschlägt, zeigt sich beispielsweise am sehr hohen Anteil an Absolventinnen des Bachelorstudiums Primarstufe und des Kollegs für Elementarpädagogik mit jeweils über 90%.³¹

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

28 Siehe Kennzahl 22.2.1 (Anteil der Frauen, die eine Eigenpension bekommen) bei Wirkungsziel 22.2 (Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben), wonach nur rund 70% aller Frauen Anspruch auf eine eigene Pension haben.

29 Siehe Kennzahl 30.2.3 (Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Tagesbetreuung) bei Wirkungsziel 30.2., nach der rund 180.000 Schülerinnen und Schüler eine Tagesbetreuung, was über einem Viertel aller Schülerinnen und Schüler entspricht.

30 Steiner et al., Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht Research Report, 5.3.1 Teilnahmehemmisse, S. 72f. Online verfügbar unter: bit.ly/InitErwachsenenbildung (zuletzt geöffnet am 27.7.2021).

31 Frauenanteile unter den Absolventinnen und Absolventen 2020 Bachelorstudium Primarstufe: 92,2%, Kolleg für Elementarpädagogik: 91,4% (vorläufiger Wert); Quelle: Statistik Austria / BMBWF

Des Weiteren lohnt ein Blick auf das Thema „geschlechtstypische“ Ausbildungswahl (horizontale Geschlechtersegregation – vgl. Metaindikator 3). Auch hier ist ein wichtiger Hebel für eine Reduktion der existierenden Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt zu sehen, welcher eng mit dem Thema Geschlechterstereotypen verbunden ist. Daher wird auch die Situation der Aufteilung von Schülerinnen und Schülern auf die verschiedenen Schulformen sehr genau beobachtet.³²

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

Ziel all der Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich von Arbeitsmarkt und Bildung muss – neben dem Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Sinne des verfassungsmäßig verankerten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags – eine bessere Förderung, Ausschöpfung und Verteilung vorhandener Talente und personeller Ressourcen in der Gesellschaft sein. Davon profitieren Gesellschaft wie auch Volkswirtschaft.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

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 Teilzeitbeschäftigte leichter ermöglichen Führungspositionen zu erreichen).

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen zu deren Einschränkung hatten großen Einfluss auf die Lage der Beschäftigung in Österreich im Jahr 2020. Die Beschäftigungsquote (15 bis 64 Jahre) lag bei 72,4% und somit um 1,2 Prozentpunkte niedriger als 2019. Die Quote der Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozentpunkte auf 68,3% gesunken, jene der Männer dagegen um 1,5 Prozentpunkte auf 76,5% gestiegen.³³ Wenngleich die tatsächliche Wochenarbeitszeit durch die

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

33 Arbeitsmarktstatistiken 2020, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

arbeitsmarktpolitische Maßnahme der Kurzarbeit bei vielen Menschen periodisch oder durchgehend niedriger war, blieb das für diesen Indikator relevante Beschäftigungsausmaß relativ stabil. Es zeigt sich, dass das Beschäftigungsausmaß – auch durch die seitens der Bundesregierung gesetzten Maßnahmen – kurz- und mittelfristig weitgehend gehalten werden konnte.³⁴

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

- Normalarbeitsverhältnissen³⁵ (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

$$\text{Beschäftigungsausmaß}^{36} = \frac{\text{Frauen in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Frauen in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

Im Jahr 2020 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten.

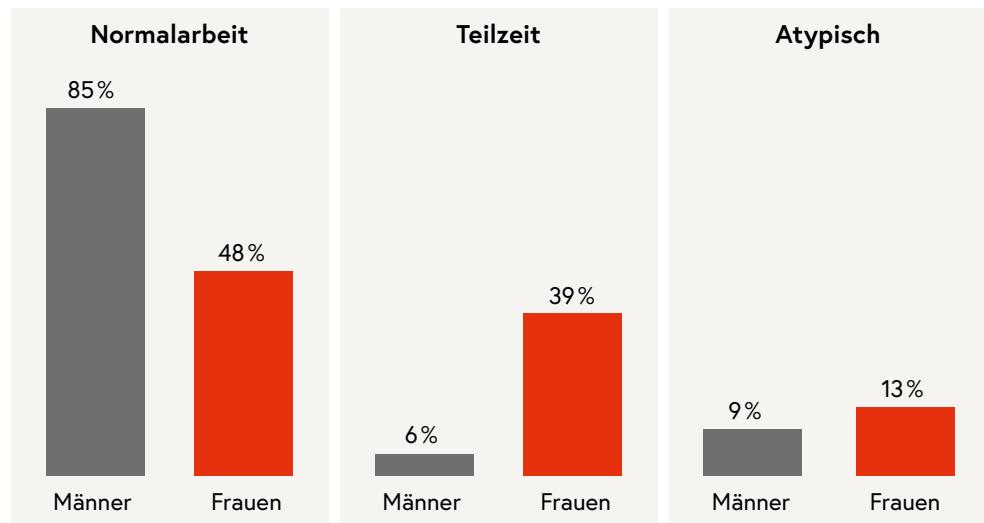
34 Der Metaindikator Beschäftigungsausmaß bezieht sich auf das vertraglich vereinbarte Beschäftigungsausmaß. Daten zur tatsächlichen Arbeitszeit zeigen hingegen – nicht zuletzt bedingt durch Kurzarbeit – deutliche Rückgänge in der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit im Jahr 2020 (bit.ly/Arbeitszeit_2020 sowie bit.ly/Arbeitsmarktstatistiken_2020); beides zuletzt abgerufen am 26.7.2021

Die relativen Rückgänge der tatsächlichen Arbeitszeit der Frauen und Männer 2020 im Vergleich zu 2019 waren in etwa gleich hoch, bei Frauen lag allerdings schon vorher die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit deutlich unter jener der Männer.

35 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.

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

Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten 2020

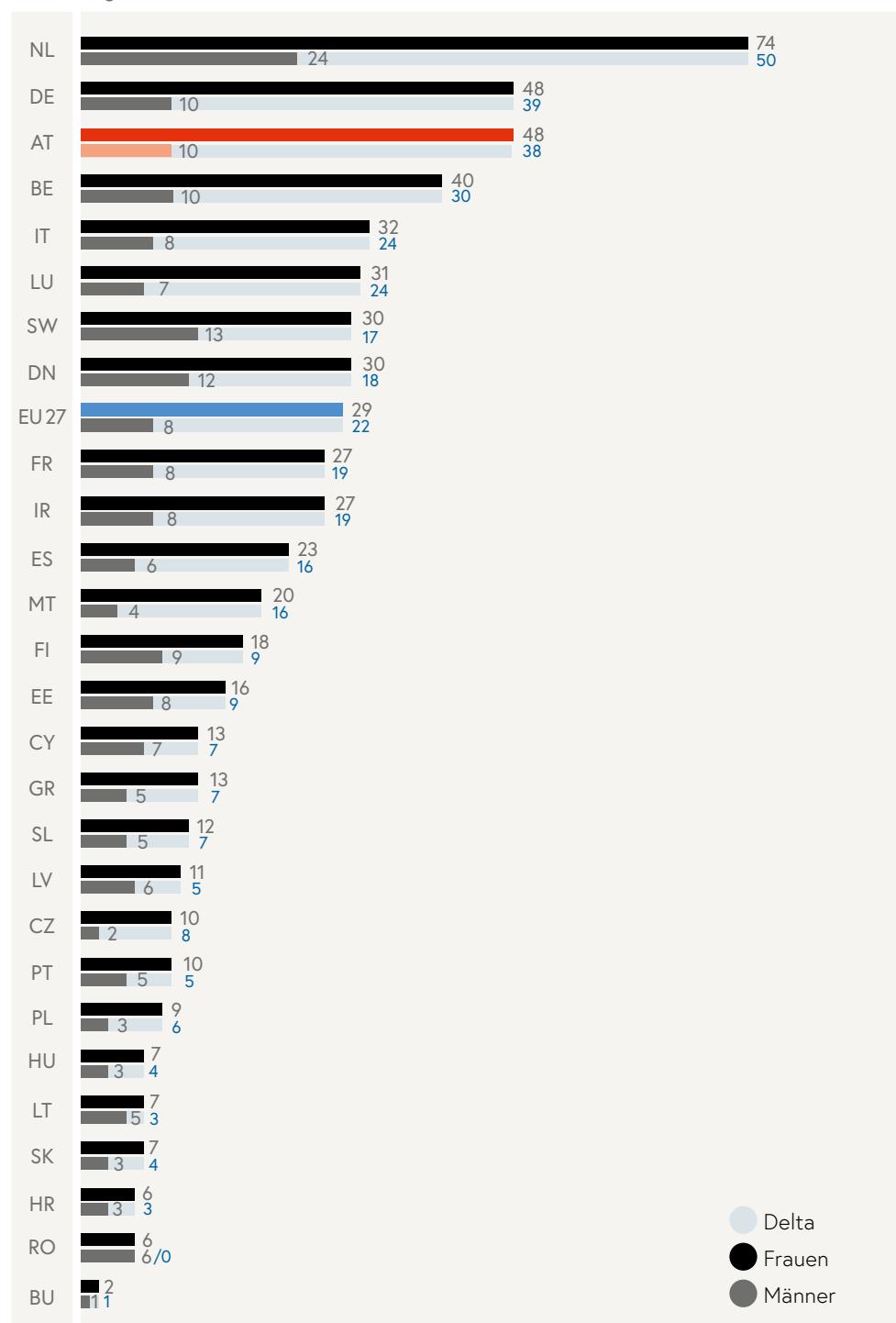


Quelle: Statistik Austria³⁷

Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt. Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2020 im Hinblick auf alle Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren die dritthöchste Teilzeitquote von Frauen (übertroffen nur von den Niederlanden und Deutschland). Auch die Differenz der Teilzeitquoten von Frauen und Männern war im EU-Vergleich 2020 in Österreich – wiederum nach den Niederlanden und Deutschland – am dritthöchsten.

37 Arbeitsmarktstatistiken 2020, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

Abbildung 7: Teilzeitquoten Männer und Frauen
(Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2020)

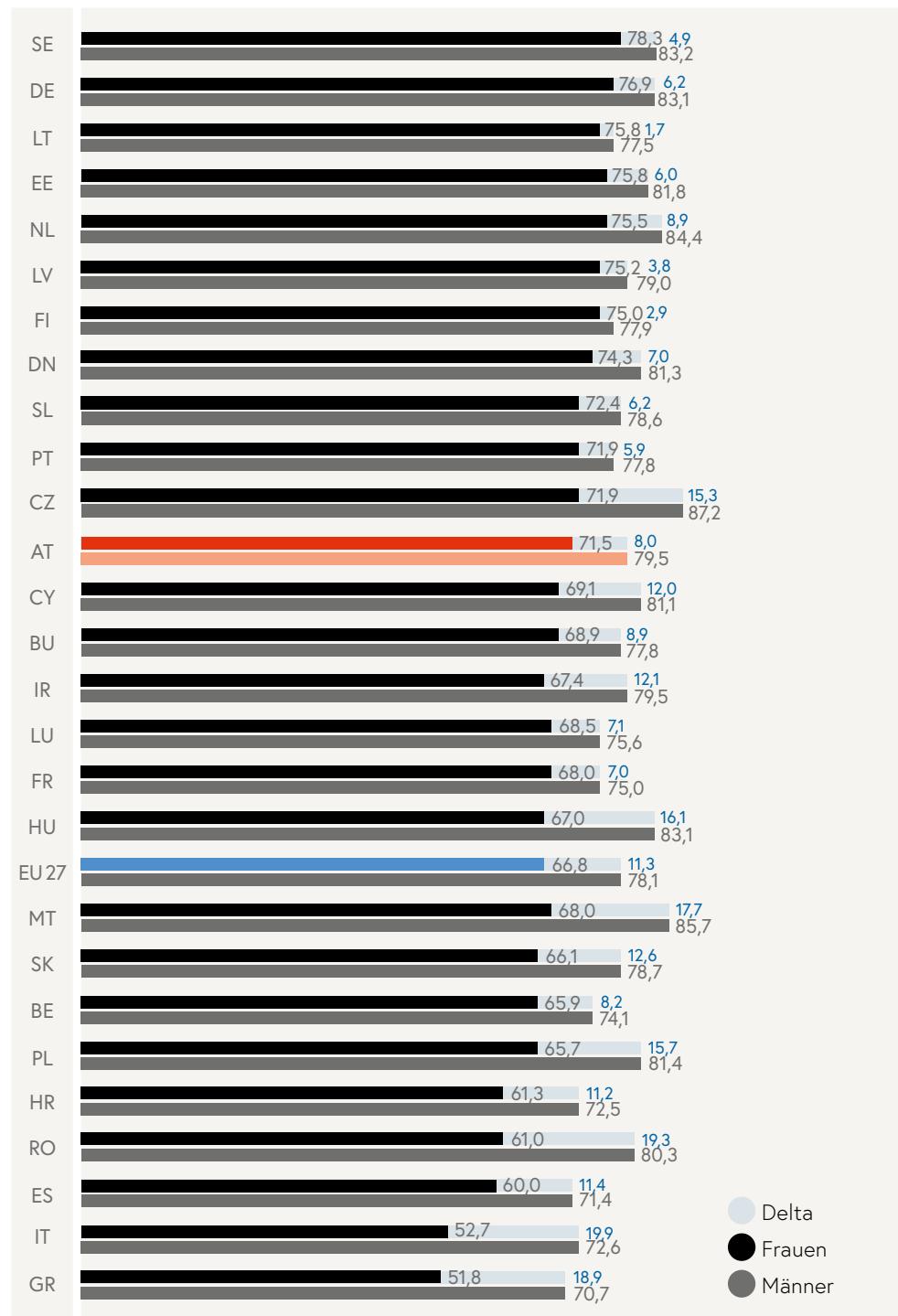


Quelle: EUROSTAT (lfsi_pt_a)³⁸

38 Online verfügbar unter bit.ly/Teilzeit2020 (zuletzt aufgerufen am 2.7.2021). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigte; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Positiv ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind. Die Beschäftigungsquote von Frauen (20–64-jährige) liegt mit 71,5% im Jahr 2020 über dem EU-27-Schnitt von 66,8%, obwohl – auch aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie – Rückgänge zu verzeichnen sind. Die hohe Teilzeitquote der unselbstständig beschäftigten Frauen und der hohe Gender Pay Gap (siehe Metaindikator 2) zeigen, dass weitere Verbesserungen zur sozioökonomischen Absicherung von Frauen erforderlich sind. Die Beschäftigungsquote der Männer liegt in Österreich um acht Prozentpunkte über jener der Frauen (EU-weit liegt die Differenz mit rund elf Prozentpunkten noch darüber).

Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen (in %, 2020)



Quelle: EUROSTAT [lfsi:emp_a]³⁹

39 Online verfügbar unter bit.ly/Beschäftigungsquote2020 (zuletzt aufgerufen am 2.7.2021).

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 Bundeskanzleramt, Sektion Familie und Jugend

- unterstreicht die Bedeutung der Kinderbildung und -betreuung als wesentliche Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Müttern und Vätern die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht. Seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes (2008) hat sich die Betreuungsquote bei Unter-Drei-Jährigen mehr als verdoppelt – von 14 % auf aktuell 29,9 %. Im Jahr 2020 sind zwar aufgrund der COVID-19-Krise die Anmeldungen von Kleinkindern in elementaren Bildungseinrichtungen zurückgegangen und stagnierte daher die Betreuungsquote, der stetige Zuwachs an Betreuungsgruppen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen für diese Altersgruppe zeigt jedoch, dass der Ausbau des Angebots weiter voranschreitet. Die Betreuungsquote bei den 3- bis 6-Jährigen liegt seit 2009 konstant über dem Barcelona-Ziel von 90 %, auch wenn sie zuletzt COVID-19-bedingt leicht zurückgegangen ist (aktuell 93,8 %). Deutlich war in diesem Jahr auch die weitere Ausweitung der Öffnungszeiten. Knapp 52 % der Kindergartenkinder und 64 % der Unter-Drei-Jährigen besuchen Einrichtungen, deren Öffnungszeiten mit einer Vollbeschäftigung beider Elternteile vereinbar sind. Somit zeigen sich seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes immense Erfolge beim Ausbau der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen.
- Ein wichtiges Ziel im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der partnerschaftliche Ansatz, der auch die Erhöhung der Väterbeteiligung an der Familienarbeit umfasst. Wesentliche Maßnahmen in diesem Bereich sind das für Geburten ab 1.3.2017 eingeführte Kinderbetreuungsgeldkonto, mit dem der Leistungsbezug flexibel auf die jeweilige Lebenssituation abgestimmt werden kann und das schon länger bestehende einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld, das für besserverdienende Eltern einen Einkommensersatz darstellt. Durch die Zuverdienstmöglichkeit können vor allem Mütter, die noch am Beginn ihres Berufslebens stehen, auch in der Phase der Familiengründung in Kontakt mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bleiben, ihre Berufstätigkeit fortsetzen oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Mit der Novelle des Kinderbetreuungsgeldgesetzes neu geschaffen wurde auch der Familienzeitbonus für Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv der Familie widmen möchten und der Partnerschaftsbonus, auf den bei annähernd gleicher Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldbezugs beide Elternteile Anspruch haben. Die mit 2017 neu eingeführten Maßnahmen wurden begleitend evaluiert. Die Ergebnisse dieser wissenschaftlichen Untersuchung werden derzeit analysiert.
- Im Bereich der gesellschaftspolitischen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen wurden bestehende Projekte ausgebaut und erweitert – wie etwa die Zertifizierungen berufundfamilie, familienfreundlichegemeinde, hochschuleundfamilie oder der Staatspreis „Familie und Beruf“. Bei den Zertifizierungen wurde 2020 der Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten / Homeoffice“ eingeführt, zu dem gezielt

Maßnahmen gesetzt werden können. Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ unterstützt die Entwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensräume mit Informationen, Erfahrungsberichten, Best Practices und Vernetzungsaktivitäten. Siehe dazu auch: www.familieundberuf.at

Das Bundesministerium für Arbeit

- fördert durch die Kurzarbeit den Erhalt der Beschäftigung und die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsausmaßes für betroffene Wirtschaftsbereiche und Beschäftigte während der Corona-Pandemie.
- 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 betriebsinterne Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte bei freiwerdenden Vollzeitstellen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Beschäftigungsmaß individuell erhöht werden kann.

Das Bundesministerium für Finanzen

- leistet mit dem Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar im Ausmaß von maximal 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.
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Mit dem Konjunkturstärkungsgesetz 2020, BGBI. I Nr. 96/2020, wurde der Eingangssteuersatz in der Lohn- und Einkommensteuer rückwirkend ab 1.1.2020 von 25 % auf 20 % gesenkt. Um auch geringverdienende Arbeitnehmer, die keine Einkünfte über dem Grundfreibetrag erzielen, zu entlasten, wurde der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag von bisher maximal 300 Euro auf 400 Euro angehoben. Korrespondierend damit wurde der maximale SV-Bonus im Rahmen der SV-Erstattung ebenfalls von bisher 300 Euro auf 400 Euro angehoben. Davon profitieren insbesondere auch Frauen, die im Bereich geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit überproportional stark vertreten sind.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsoorientiertes, effizientes, nachhaltiges sowie flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung für 40 % der Kinder von 6 bis 15 Jahren beziehungsweise 85 % der allgemein bildenden Pflichtschulen

bis zum Jahr 2033. Im Schuljahr 2019/20 besuchten 185.202 Schülerinnen und Schüler österreichweit eine ganztägige Schulform. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 26,52%. Derzeit bieten knapp 57% der Standorte (VS, MS, PTS, ASO und AHS-Unterstufe), das heißt 2.788 Schulen ein ganztägiges Angebot, getrennt geführte Angebote sind dabei mit knapp 95% der ganztägig geführten Standorte deutlich in der Überzahl. Externe Einflüsse, insbesondere durch die COVID-19-Pandemie in Österreich, ab dem Sommersemester 2020 sind noch nicht ableitbar. Ab dem Schuljahr 2020/21 ist jedoch durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie von einer deutlich abgeschwächten Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler, die eine Tagesbetreuung in Anspruch nehmen, auszugehen. Bis 2022 soll die Betreuungsquote auf 40% erhöht werden (unter Berücksichtigung außerschulischer Betreuung). Durch den Ausbau des Angebots an Tagesbetreuung werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerzieherinnen und Alleinerziehern bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.⁴⁰

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap⁴¹ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft⁴² am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen) miteinbezogen sind.

40 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.

41 Online verfügbar unter bit.ly/GPG2014-2019 (zuletzt aufgerufen am 29.6.2021).

42 Hier wird auf die Privatwirtschaft fokussiert. Für den öffentlichen Bereich (Bundesdienst) wird in Österreich ein Indikator verwendet, der auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet ist, mittlere (statt durchschnittliche) Einkommen vergleicht und im jährlichen Einkommensbericht des Bundes publiziert wird (bit.ly/Einkommensbericht). 2020 betrug der Verdienstunterschied (Annahme: ganzjährige Vollzeitbeschäftigung) im Bundesdienst 8,6% (2016: 11,9%). 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, der jährlich von der Statistik Austria im Rahmen der Lohnsteuerstatistik veröffentlicht wird (bit.ly/Personeneinkommen). 2019 betrug dieser Unterschied 14,3% (2016: 15,9%) und liegt damit um 5,7 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst des Jahres 2020.

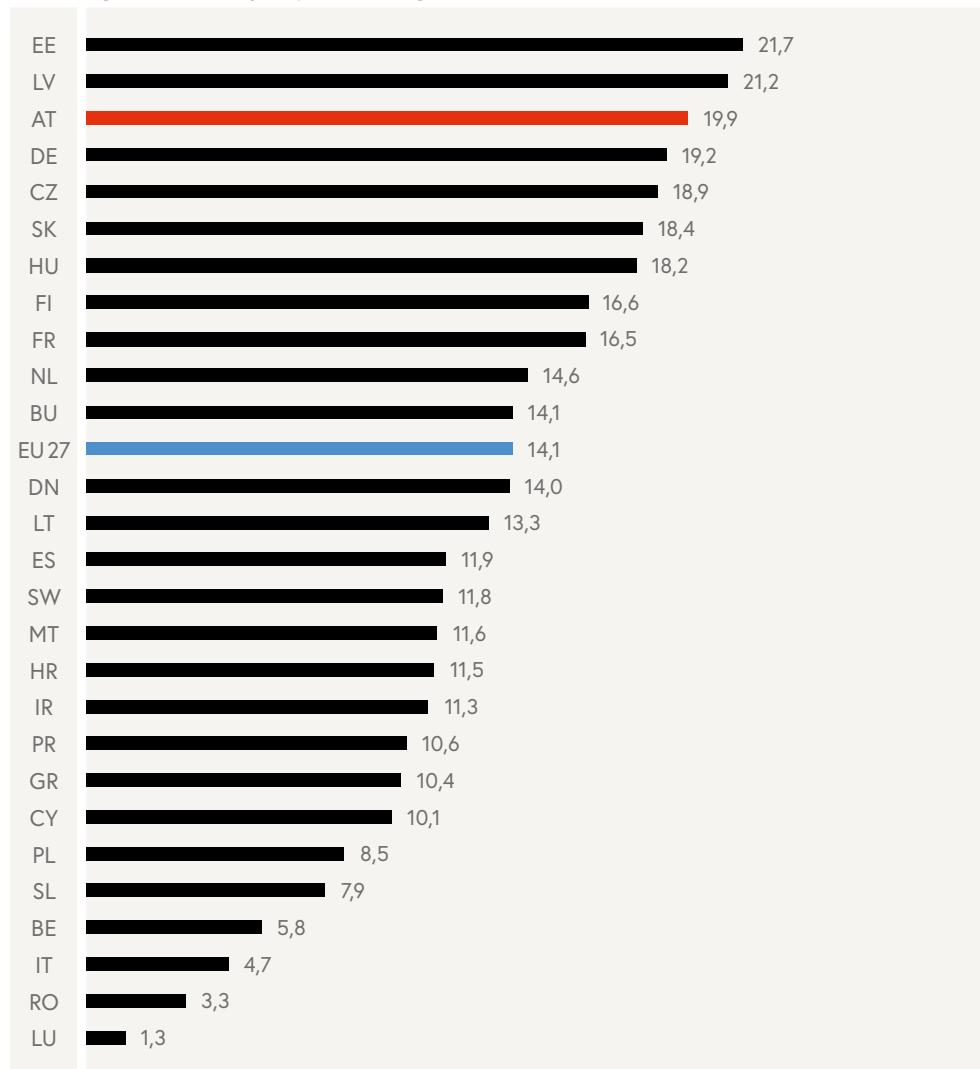
Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

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

Der Indikator weist für 2019 eine Lohndifferenz von 19,9 % zu Ungunsten von Frauen auf.⁴³ Dabei zählt Österreich – trotz Fortschritten in den letzten Jahren – weiterhin zu jenen EU-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nur Estland und Lettland weisen einen noch höheren durchschnittlichen Verdienstunterschied auf.

43 Auf Basis der 2018 durchgeführten Verdienststrukturerhebung (alle 4 Jahre) wurden die Werte von 2015 bis 2018 revidiert; siehe auch bit.ly/Verdienstunterschiede

Abbildung 9: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2019)



Quelle: EUROSTAT⁴⁴

Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können, so zeigen etwa die Dekompositionen der Statistik Austria⁴⁵, zu knapp einem Drittel (6,4 Prozentpunkte) auf statistisch beobachtbare Variablen wie Branche, Arbeitszeitausmaß, Unternehmenszugehörigkeit und Beruf zurückgeführt werden. Nur nach der Ausbildung der Beschäftigten betrachtet, müssten Frauen statistisch gesehen bereits mehr verdienen als Männer. 14,0 Prozentpunkte des Gender Pay Gap im Jahr 2018 können hingegen nicht durch statistisch beobachtbare Faktoren erklärt werden. Bereits 18 Monate nach dem Einstieg ins Berufsleben verdienen Männer mehr als Frauen, unabhängig von der abgeschlossenen Ausbildung (und auch im Falle eines Ausbildungsabbruchs). Dies lässt sich nur zum Teil durch die horizontale Segregation in der Bildungswahl begründen, denn

44 Online verfügbar unter: bit.ly/GPG2014-2019 (zuletzt aufgerufen am 29.6.2021); letztverfügbare Werte für Irland und Griechenland 2018; Werte für 2019 großteils provisorisch.

45 Online verfügbar unter: bit.ly/Lohnunterschied (zuletzt aufgerufen am 29.6.2021).

auch nach Abschluss desselben Ausbildungsfeldes ist das Einkommen der Männer in Beschäftigung im Allgemeinen höher als das der Frauen.⁴⁶

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

Maßnahmenseitig setzt das Bundeskanzleramt auf Bewusstseinsbildung und Einkommenstransparenz:

- Seit 2011 bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Erstellung von zweijährlichen Einkommensberichten für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten.⁴⁷ 2015 wurde die Wirkung dieser Maßnahme evaluiert. Die Evaluierung zeigte sowohl eine Erhöhung der Einkommenstransparenz sowie auch weitere Verbesserungspotenziale auf.
- Aufbauend auf den Erkenntnissen der Evaluierung aus 2015 wurde das „Projekt Fairer Lohn“⁴⁸ 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 von aussagekräftigen Einkommensberichten wurde als praktische Unterstützung für Unternehmen entwickelt, und wird derzeit aktualisiert.
- Der Online-Gehaltsrechner⁴⁹ wird weitergeführt. Er erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen tatsächlich ausbezahlte Gehälter. Die Datenbasis wird regelmäßig, zuletzt im Frühjahr 2019, aktualisiert, der Rechner wird täglich von durchschnittlich 900 Userinnen und Usern genutzt.
- Zur weiteren Bewusstseinsbildung u.a. zu den Auswirkungen von Lebensentscheidungen (Voll- / Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen, berufliche Weiterentwicklung) auf Einkommen und vor allem Pensionen setzt die Sektion Frauen und Gleichstellung des BKA, in Kooperation mit BMSGPK, BMAFJ, WIFO und FORBA das EU-kofinanzierte Projekt „TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft“⁵⁰ von Februar 2019 bis September 2020 um. Darin wurden unter anderen Ursachen und Faktoren für den Gender Pay Gap in der Pension analysiert und darauf aufbauend Handlungsoptionen und Informationsmaterialien zu verschiedenen Lebensphasen und Kontexten erarbeitet.

46 Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMAFJ und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2016/17, Inflationsbereinigtes Medianeinkommen der unselbständigen Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Abschluss bzw. Abbruch, S. 23f; online verfügbar auf der Website der Statistik Austria unter: [biber_kurzbericht_2020 \(4\).pdf](#), zuletzt aufgerufen am 21.7.2021)

47 Die legistische Zuständigkeit oblag 2020 dem damaligen BMAFJ.

48 Online verfügbar unter: [www.fairer-lohn.gv.at](#) (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

49 Online verfügbar unter: [www.gehaltsrechner.gv.at](#) (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

50 Online verfügbar unter: [www.trapez-frauen-pensionen.at](#) (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

- Ein regelmäßiges Monitoring der Einkommensunterschiede wird in der „Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich“ zur Verfügung gestellt, die auf Basis des Austauschs der Expertinnen und Experten im „Round Table Einkommenstransparenz“ (2018–2019) erarbeitet wurde.

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

- Erhöhung der Transparenz über die Auswirkungen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit durch das Pensionskonto (siehe auch EU-Projekt TRAPEZ, Abschluss Herbst 2020).
- Projekt PERSPEKTIVE:ARBEIT zur Arbeitsmarkt(re)integration von gewaltbetroffenen Frauen: Das Pilotprojekt wurde in Oberösterreich 2015 gestartet, nach dreijähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen und danach fortgeführt. Das Projekt wird in OÖ und in der Steiermark bereits als langfristige Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) des AMS umgesetzt und finanziert. Seit 2021 wird der Aufbau von PERSPEKTIVE:ARBEIT auch in Niederösterreich vom Sozialministerium finanziert.

Das Bundesministerium für Arbeit setzt folgende Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps um:

- Förderung durch das AMS: Im Jahr 2021 werden Frauen weiterhin 3,5% über ihrem Anteil an Arbeitslosigkeit gefördert, im Jahr 2022 wird die überproportionale Förderung auf 4% erhöht. 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 werden fortgesetzt.
- Im Rahmen der Investitionspriorität Gleichstellung des ESF wird unter anderem das Projekt „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“ umgesetzt. Schwerpunkt liegt auf der professionellen Gestaltung transparenter Entgeltsysteme und fairer Karrierechancen.

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

- Ein wesentlicher steuerlicher Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt besteht im Abbau negativer Erwerbsanreize bzw. im Setzen positiver Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. Vorrangig und mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter geringfügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine gerin-

gere Abgabenbelastung unterer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen.

- Diese Zielsetzung steht im Einklang mit dem Regierungsübereinkommen, welche die steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit forciert, wobei im Mittelpunkt der Reformbestrebungen auf diesem Gebiet Niedrigverdiener und Familien stehen.
- Gleichzeitig hat das Bundesministerium für Finanzen dafür Sorge zu tragen, dass die steuerrechtliche Erwerbsförderung mit den Grundsätzen der Gleichmäßigkeit der Abgabenerhebung und der Individualbesteuerung harmoniert.

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort setzt folgende Maßnahmen:

- Um die Unterrepräsentanz von Frauen gerade in den MINT-Bereichen zu beheben, ist es wichtig Genderstereotype aufzubrechen. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Wichtig dabei ist die Schaffung weiblicher Role Models, Hauptfiguren, mit denen sich Mädchen und junge Frauen identifizieren können.
- Studien zeigen, dass Frauen auch in Filmen, Serien sowie an sich in der Filmbranche unterrepräsentiert sind. Der Drehbuchwettbewerb „Heldinnen in Serie“ für serielle Formate ist ein wichtiger Beitrag zur qualitativen Verbesserung der Darstellung von Frauenfiguren in traditionell weiblich unterrepräsentierten Domänen und stärkt die Positionierung von Frauen in der Branche. Das Potential von Frauen soll mit dieser Vorbildwirkung in möglichst allen Bereichen, aber insbesondere in der Hochtechnologie und Wirtschaft besser genutzt und unterstützt werden, um zumindest mittelfristig den Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken und eine Reduktion des Gender Pay Gap herbeizuführen.
- Die Preisträgerinnen und Preisträger des Drehbuchwettbewerbs „Heldinnen in Serie“ erhalten neben dem Preisgeld ein Mentoringprogramm mit Expertinnen und Experten der Filmbranche für ihre finalen Ausarbeitungen der Drehbücher. Die umfangreichen Vernetzungsmöglichkeiten, Präsentationen und Termine mit potenziellen Partnern und Investoren aus der Serienbranche bieten einen zusätzlichen Anreiz das Potential von Frauen vermehrt zu nutzen. Da Filme und Serien in diesem Zusammenhang mit dem Aufbrechen von Genderstereotypen und der „gläsernen Decke“ eine wichtige Rolle spielen, ist ein zweiter Drehbuchwettbewerb ab Herbst 2021 geplant.

Metaindikator 3: Dissimilitätsindex zur Abbildung der horizontalen Geschlechter-segregation in der Bildung

Das Geschlecht ist nach wie vor ein zentraler Faktor bei der Wahl der Bildungs- und Berufslaufbahn. Frauen wählen v.a. Ausbildungen im Feld Gesundheit, Erziehung und Soziales, Männer v.a. Ausbildungen im MINT-Bereich, was sich insbesondere auch am Lehrstellenmarkt zeigt. Diese(horizontale) Segregation nach Geschlecht im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt wirkt sich insbesondere auf Arbeitsmarktchancen und Einkommensstruktur (z.B. geringere Bezahlung in den von Frauen dominierten Branchen) aus. Sie ist aber nicht der einzige Faktor für geschlechtergerechte Einkommenschancen, zeigen doch Evidenzen, dass auch bei gleicher Aus- bzw. Vorbildung Männer 18 Monate nach dem Berufseinstieg im Allgemeinen höhere Einkommen als Frauen erzielen.⁵¹ Sowohl nationale als auch internationale Strategien im (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale von Frauen und Männern breiter zu nutzen und um dadurch zu mehr Inklusion zu führen.⁵²

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird auch hier der Dissimilitätsindex gewählt, weil er der am häufigsten verwendete Segregationsindex⁵³ ist.

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

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

Berechnungsmethode Metaindikator Dissimilitätsindex

$$1. \text{ Dissimilitätsindex}^{54} = \frac{\frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}}{2}$$

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

52 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: bit.ly/HorizontTrennung (zuletzt aufgerufen am 17.9.2021). Zudem EU-Strategie „Europa 2020“, OECD-Economic Surveys 2015, „Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“, „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“, Gender Equality Index von EIGE „Segregation“ in tertiary education, SDGs und UNESCO-Ziele.

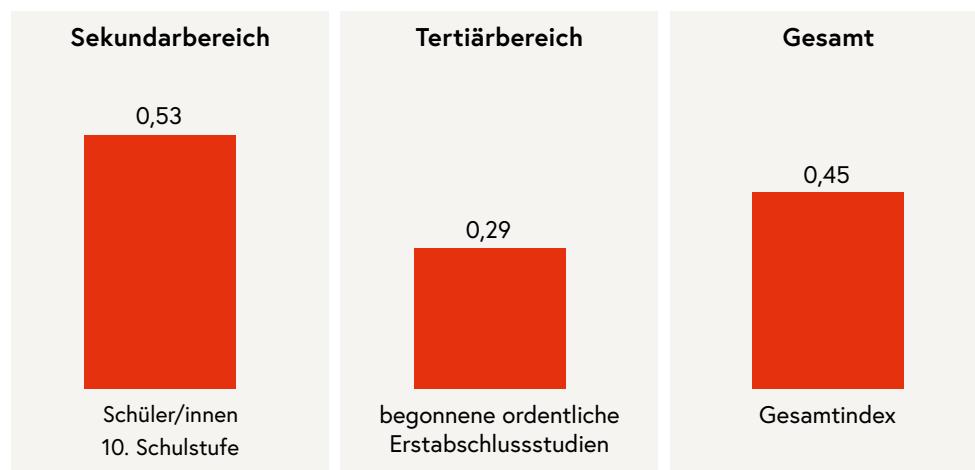
53 Dibiasi et. al., Situation von Studentinnen. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015, 2017, S. 44. Der Dissimilitätsindex nach Duncan und Duncan (1955) misst die ungleiche proportionale Verteilung von zwei Teilgruppen und variiert zwischen 0 (= keine Segregation) und 1 (= extreme Segregation).

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

- Der gesamte Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan entspricht der Hälfte der Summe der Dissimilaritätsindices aller Schulformen.

Für den Sekundarbereich (Schulwesen) wurden im Schuljahr 2019/20 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung auf der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen, müsste über die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler (53.040 von 100.076) die Schulformen wechseln.⁵⁵ Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten⁵⁶ im Studienjahr 2019/20 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten 28,9 % aller begonnenen Studien (14.896 von 51.613) gewechselt werden. Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien in entsprechend gewichteter Form berücksichtigt.⁵⁷

Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2019/20



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

Im Bereich der Lehre zeigt die Entwicklung der Anteile der jeweils am häufigsten gewählten Lehrberufe von Frauen und Männern, wie sich die Diversität bei der Lehrberufswahl verändert. Im Jahr 2002 betrug der Anteil der drei häufigsten von Frauen

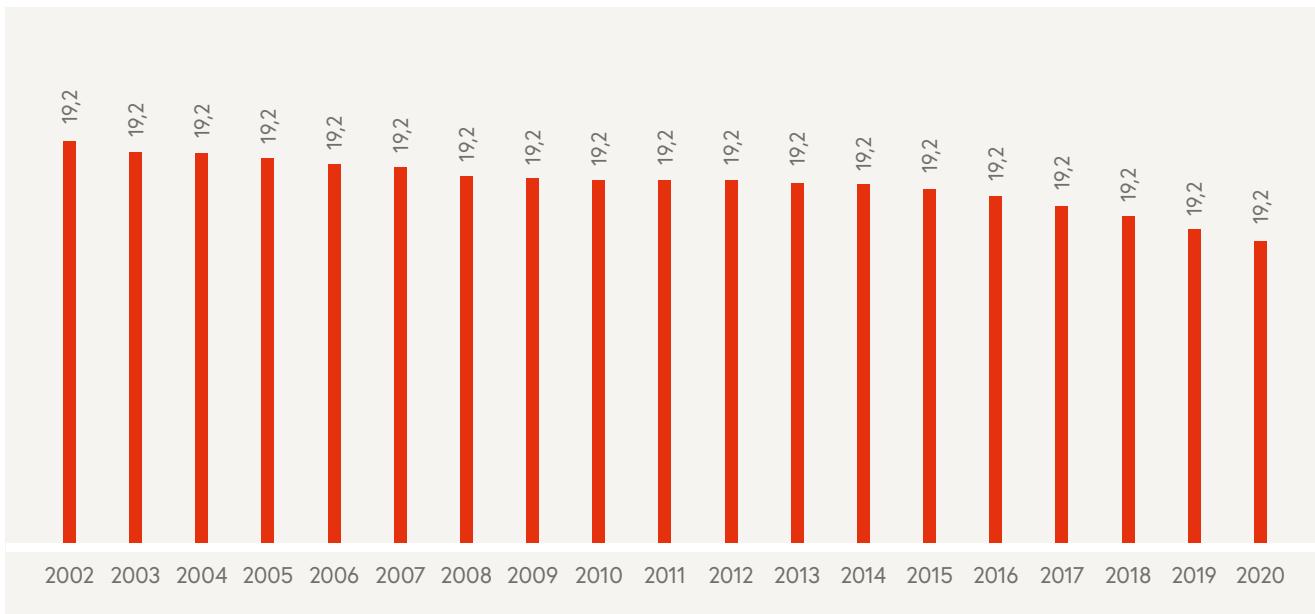
55 Dabei ist das Ungleichgewicht in den letzten Jahren durchaus rückläufig (2006/07 hätten noch 58 % der Schülerinnen und Schüler wechseln müssen).

56 Exklusive Doktorats- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

57 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.

gewählten Lehrberufe⁵⁸ 53,1%. Dieser Anteil ist in den Folgejahren kontinuierlich gesunken und betrug 2020 noch 39,9%. So ist etwa Metalltechnik der 7. häufigste gewählte Lehrberuf von Frauen im Jahr 2020.

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



Quelle: BMDW

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

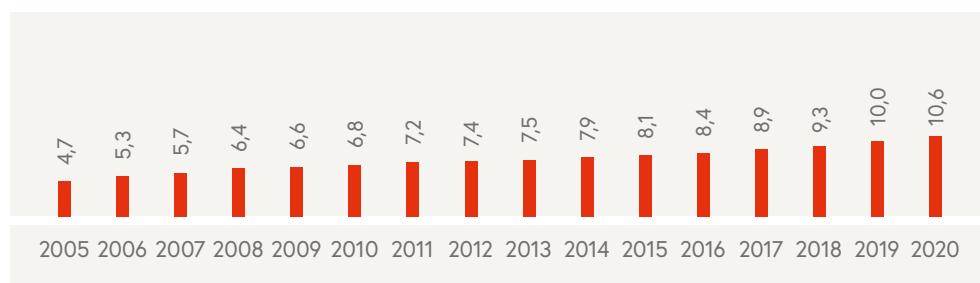
- den Zugang zu für sie jeweils nicht typischen Berufen zu erleichtern,
- ihre Beschäftigung im Betrieb zu begleiten und
- Lehrabbrüche zu verhindern.

Eine positive Entwicklung lässt sich auch bei der Betrachtung weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen⁵⁹ erkennen. Auch hier ist seit 2005, dem Beginn der Erhebung der Lehrlingszahlen nach Lehrberufsgruppen, der Anteil an weiblichen Lehrlingen stetig gestiegen, wenn auch auf niedrigem Niveau. Daher werden die oben genannten Maßnahmen auch in Zukunft fortgeführt und weiterentwickelt.

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

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

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



Quelle: BMDW

Sowohl für den Schul- als auch für den tertiären Bereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung⁶⁰ und dem Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus⁶¹ konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert.

Im Schulbereich misst der zentrale Gleichstellungsindikator des BMBWF den Anteil von Schülerinnen und Schülern in „untypischen Schulformen“⁶² auf der 10. Schulstufe. 2020 konnte ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden (von 10,3% im Schuljahr 2018/19 auf 10,7% im Schuljahr 2019/20), was insbesondere auf den gestiegenen Anteil an Mädchen in „typisch männlichen“ Schulformen (um +0,7 Prozentpunkte) zurückzuführen ist. Während der Anteil der Mädchen in „typisch männlichen“ Schulformen seit 2017/18 um 1,1 Prozentpunkte stieg, ist der Anteil der Burschen in „typisch weiblichen“ Schulformen hingegen um 0,2 Prozentpunkte gesunken. Dennoch ist der Anteil der Burschen in „typisch weiblichen“ Schulformen immer noch größer als jener der Mädchen in „typisch männlichen“ Schulformen. Das bedeutet, dass mehr Burschen Schulformen besuchen, die ursprünglich als „typisch weiblich“ klassifiziert worden waren.

Bei der Wahl des Schultyps im Bereich der Sekundarstufe II (etwa drei Viertel der Schülerinnen und Schülern in der 10. Schulstufe des Schuljahres 2019/20 gehen in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem) bestehen weiterhin große Geschlechterdifferenzen: Über 55% der Schülerinnen bzw. Schüler besuchen eine „geschlechtstypische“ Schulform.

An den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus beträgt der Anteil der Schülerinnen im Jahr 2020 48,6%, wobei es 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.

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

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

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

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechter-segregierter Studienfelder⁶³ ein Ziel (z.B. „MINT-Kernbereiche“ Informatik und Technik oder veterinarmedizinische 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 12 Bachelor- und 22 Masterstudien (2,6 % aller Bachelor- und Masterstudien) betroffen. Bis 2025 soll die Zahl der Studien, die die 10%-Vorgabe noch nicht erreichen, um die Hälfte gesenkt werden.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung setzte im Berichtszeitraum 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 (Projekt IMST – Innovationen machen Schulen top).
- Vorgabe an alle 9 Bildungsdirektionen, im Wege der Steuerung durch die Resourcen-, Ziel- und Leistungspläne, Maßnahmen zur Umsetzung des Ende 2018 verlautbarten Grundsatzes „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ zu setzen. Alle Bildungsdirektionen haben entsprechende Pläne entwickelt, welche vom BMBWF Ende 2020 abgenommen wurden. Hierfür wurde seitens des BMBWF ein Monitoring- und Begleitprozess konzipiert.
- Initiierung und Finanzierung eines Hochschullehrganges „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“ für Akteurinnen und Akteure in den Bildungsdirektionen und an den Pädagogischen Hochschulen (PH) (Durchführung PH Salzburg in Kooperation mit der PH Wien ab dem Schuljahr 2020/21).
- Durchführung von Modulen zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen im Rahmen der von den PH durchgeführten Vorqualifizierungslehrgänge für zukünftige Schulleiterinnen bzw. -leiter.
- MINT-Gütesiegel für Schulen und Kindergärten (verliehen vom BMBWF, PH Wien und Industriellenvereinigung): Kriterium „Geschlechtssensibilität“ ist relevant bei der Auswahl bzw. Zuerkennung des Siegels.
- Integration des Ziels „Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen“ in den Qualitätsrahmen für Schulen (zentrales Referenzpapier für das Qualitätsmanagement an Schulen).
- Aktivitäten des eEducation-Netzwerks (Kompetenzzentrum an der PH OÖ) im Bereich Digitale Grundbildung und Schulentwicklung (zielt u.a. auch auf mehr Gender- und Diversitätskompetenz bei Lehrenden im Sinne der Reflexion und des Abbaus von Stereotypen).

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

- Bereich HTL: Ausbau der 2-jährigen IT-Ausbildungsangebote mit besonderem Fokus auf weibliche Studierende; Initiativen, um bereits bei Kindern ab dem Kindergarten- bzw. Volksschulalter das Interesse an Naturwissenschaften und technischen Berufen zu fördern und aufrechtzuerhalten; auch werden Schnuppertage für Mädchen und deren Eltern organisiert (z.T. auch in den Sommerferien). Ausbildungsschwerpunkte im Bereich Kommunikations- und Mediendesign (inkl. Programmieren) auch an Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe (traditionell über 90 % Schülerinnenanteil) – Good Practice-Beispiel Hertha Firnberg Schulen Wien.
- Einrichtung eines Arbeitskreises aus Expertinnen und Experten des BMBWF, der eine Strategie samt Maßnahmenempfehlungen zum Abbau der Geschlechtersegregation im MINT-Bereich entlang der gesamten Bildungskette entwickeln soll.
- Vereinbarung von Maßnahmen mit den Universitäten entlang folgender Zielsetzungen (Umsetzung in Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021):
 - Verbesserung des Studierendenrecruitings („Outreachmaßnahmen“ – wo Universitäten in Kooperation mit Schulen aktiv an Schülerinnen und Schüler herantreten, um diesen spielerisch Technik näher zu bringen) im Bereich der Informatik und Technik mit Fokus auf Frauen / Mädchen
 - Stärkere Berücksichtigung der Studierbarkeit der Curricula unabhängig von schulischer Vorbildung (insbesondere in Informatik und Technik)
 - Kopplung der Vergabe von Studienplätzen an Gleichstellungskonzepte im Zuge der MINT-Offensive im FH-Bereich (Ausbau der bundesfinanzierten Studienplätze)

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

- Am 1.1.2020 wurde mit der Maßnahme „Chance Lehre – Gleiche Chancen“ am Mädchenzentrum Klagenfurt gestartet, welches Zugänge entwickelt, die insbesondere Klein- und Mittelunternehmen, durch die Verbesserung innerbetrieblicher Gleichstellungsprozesse sowie die Förderung von Initiativen zur Öffnung und Nutzung von Geschlechtervielfalt und Diversität helfen soll, auch in Zeiten des Fachkräftemangels konkurrenzfähig zu bleiben.
- In einem weiteren Projekt „200 Prozent Chancen für Jugendliche und Betriebe“, das ebenfalls im Jahr 2020 lanciert worden ist, werden gezielt Unternehmen bei der Entwicklung einer gendersensiblen Unternehmenskultur fachkundig begleitet, um Jugendliche mit geschlechtsuntypischer Lehrberufswahl erfolgreich im Unternehmen aufzunehmen und auszubilden, Dropouts während der Ausbildung zu vermeiden und sie als langjährige MitarbeiterInnen zu halten.
- Weiters wurde im Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (Programm „Lehre-statt-Leere“) das Thema weibliche Lehrlinge in untypischen Lehrberufen als Schwerpunkt definiert. 2020 befanden sich österreichweit rund 17 % aller weiblichen

Lehrlinge, die das Programm „Lehre-statt-Leere“ in Anspruch genommen haben, in einem für sie untypischen Lehrberuf.

In Ergänzung dazu unterstützt das AMS im Rahmen der Förderung „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“ Frauen auch bei der Lehrausbildung in technischen Berufen.

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

- Eine Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen mit der neuen Fachrichtung „Lebensmittel- und Biotechnologie“ an der HBLFA Tirol erfolgte im Herbst 2020. Mit dem Angebot dieser zusätzlichen Fachrichtung wurde die Auswahl an technisch-orientierten Ausbildungsplätzen erweitert und besonders Schülerinnen kann nunmehr eine weitere attraktive Ausbildung angeboten werden.
- Die Werbung zur Attraktivierung der höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen bei potenziellen Schülerinnen hat zum Ziel, zu einem differenzierteren Rollenverständnis und einer Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen beizutragen. Für die Zielgruppe der Schulabgängerinnen der Sekundarstufe I wurden 2020 daher Bewusstseinsbildungsmaßnahmen auf mehreren Ebenen durchgeführt. Durch den Entfall von Präsenz-Formaten wie „Tage der Offenen Tür“ oder der Teilnahme an Bildungsmessen oder landwirtschaftlichen Messen mit Informations-Messeständen aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde für die Maßnahme „Durchführung von Kampagnen, Medienkooperationen und Initiativen“ die Online-Präsenz ausgebaut. Das betraf vor allem die „Tage der Offenen Tür“, die als virtuelle Veranstaltungen abgehalten wurden. Ebenso verstärkt wurden die Aktivitäten zur Bewerbung des land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens und zur Bewusstseinsbildung in den Sozialen Medien.

Das Bundeskanzleramt

- koordiniert den Girls‘ Day und Girls‘ Day MINI im Bundesdienst, führt Programmangebote am Aktionstag durch und betreibt die Online-Informationsplattform „Meine Technik“ 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 ermöglichen⁶⁴, so etwa folgende Maßnahme durch das Bundesministerium für Arbeit

64 BFG 2020, Wirkungsziel 20.5.

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

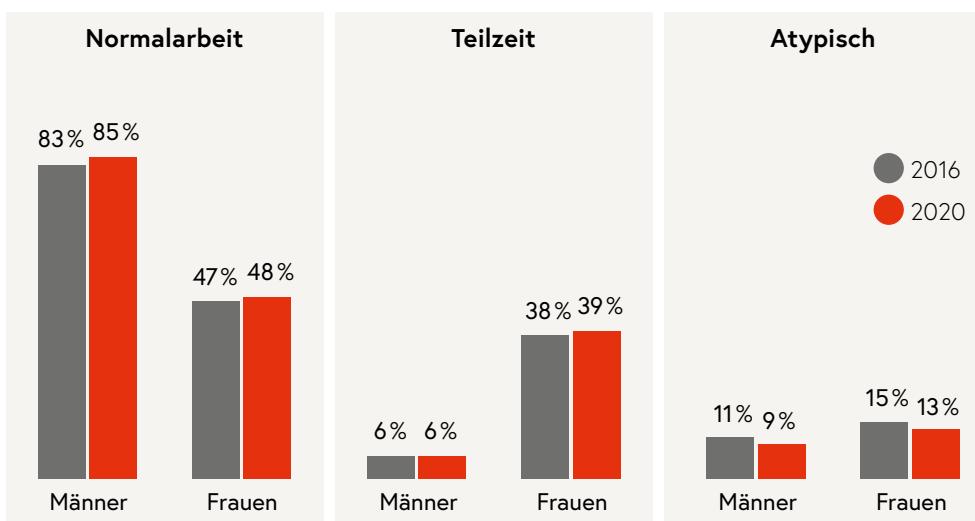
Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Beschäftigungsausmaß

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

Im 5-Jahresvergleich ist wenig Veränderung beim Beschäftigungsausmaß festzustellen: Bei Frauen und Männern hat sich im Vergleichszeitraum der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse leicht erhöht. Bei Frauen kam es auch zu einem leichten Anstieg der Teilzeitverhältnisse und bei Frauen und Männern zu einem leichten Rückgang bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2016–2020)



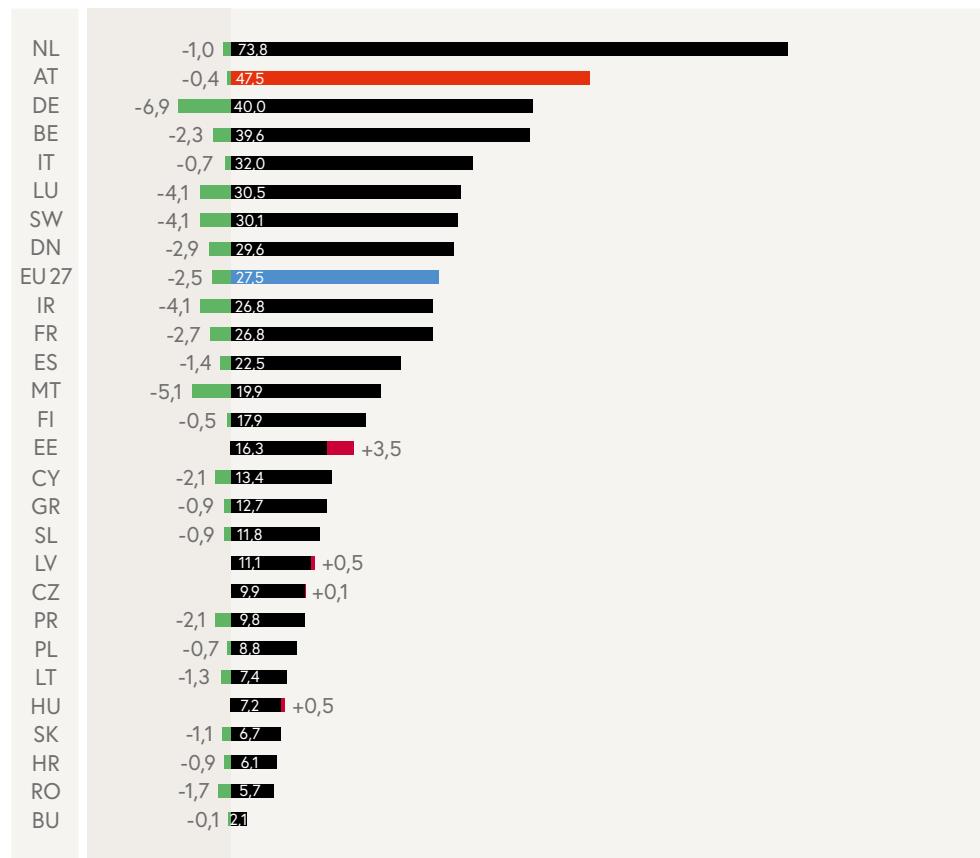
Quelle: Statistik Austria⁶⁵

Auch im internationalen Vergleich hat Österreich in dieser Hinsicht noch Aufholbedarf. Nach der Berechnungsmethode von EUROSTAT⁶⁶ ging in Österreich die Teilzeitquote von Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren zwischen 2016 und 2020 um nur 0,4 Prozentpunkte zurück, während sie EU-weit in diesem Zeitraum um 2,5 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

⁶⁵ Atypische Beschäftigungsformen nach Bundesland und Geschlecht, 2016; Arbeitsmarktstatistiken 2020, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

⁶⁶ Bei EUROSTAT wird auf alle Beschäftigten, bei den österreichischen Daten nur auf unselbstständig Beschäftigte abgestellt.

Abbildung 14: Teilzeitquote der 20–64jährigen Frauen 2020
(in Prozentpunkten, Veränderung zu 2016)



Quelle: EUROSTAT⁶⁷

Die Grafik ist so zu lesen, dass der schwarze Balken die Situation 2020 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Bewegung seit 2016 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2016. So ist beispielsweise die Quote in den Niederlanden um 1,0 Prozentpunkte gesunken (von 74,8% auf 73,8%), in Estland aber um 3,5 Prozentpunkte gestiegen (von 12,8% auf 16,3%).

Aufgrund der weiterhin hohen Teilzeitquote in Österreich ist es erforderlich, Maßnahmen zu intensivieren, die Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen und Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten in höherem Ausmaß zu ermöglichen. Trotz steigender Inanspruchnahme von Home Office während der COVID-19-Pandemie

67 Online verfügbar unter bit.ly/Teilzeit2020 (zuletzt aufgerufen am 2.7.2021). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigen; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

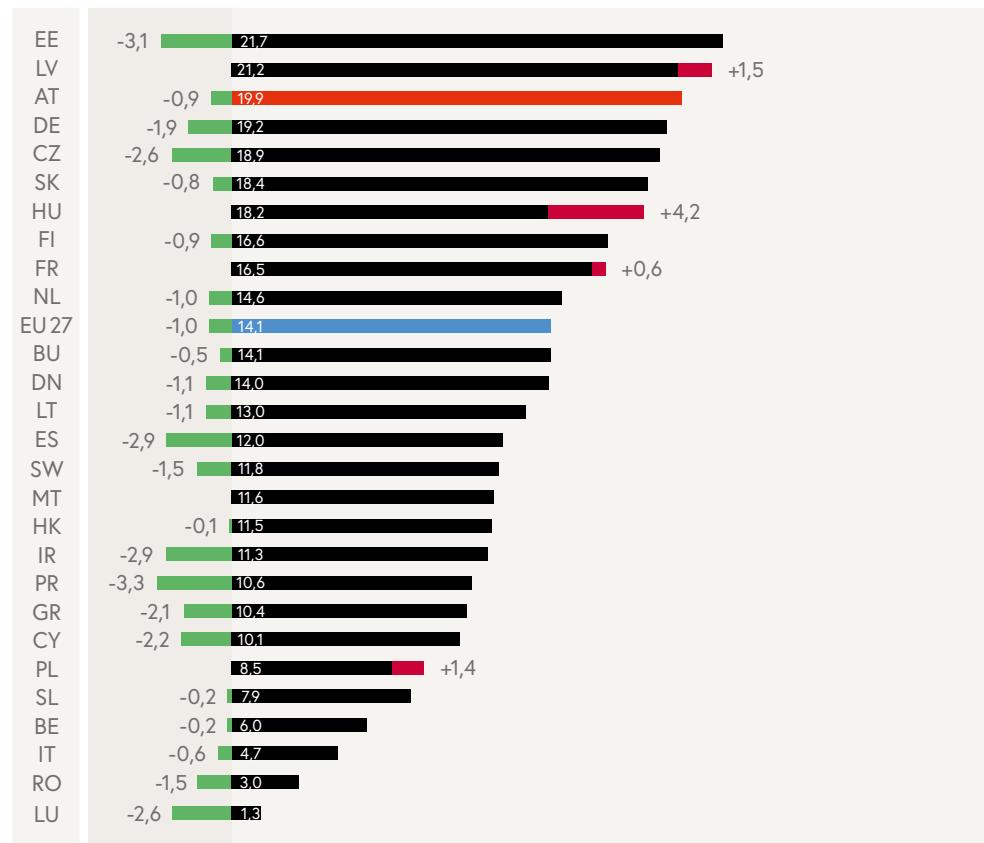
deuten erste Analysen⁶⁸ zur Arbeitszeit darauf hin, dass dies für Frauen nicht zwangsläufig ein höheres Erwerbsausmaß ermöglicht. Daher sollte die Wechselwirkungen von Home-Office, Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit künftig auch nach Ende der COVID-19-Pandemie noch vertieft analysiert und gegebenenfalls von flankierenden Maßnahmen begleitet werden. 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.

Gender Pay Gap

Zum Schließen der Lohnschere auf Stundenlohnbasis sind sowohl ein Abbau der unterschiedlichen Barrieren für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, eine Erhöhung der Lohntransparenz als auch die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps notwendig. Zwischen 2016 und 2019 ist der Gender Pay Gap in Österreich um 0,9 Prozentpunkte zurückgegangen – damit liegt Österreich beim Rückgang im EU-Durchschnitt. 14 EU-Staaten wiesen höhere Rückgänge auf, darunter acht mit Rückgängen von mehr als 2 Prozentpunkten (u.a. Portugal, Estland, Spanien und Tschechien). In sechs EU-Staaten (Slowakei, Italien, Bulgarien, Belgien und Slowenien) ging der Gender Pay Gap in geringerem Ausmaß zurück als in Österreich, wobei der Gender Pay Gap in diesen Staaten, abgesehen von der Slowakei mit 18,4%, bereits geringer ist als im EU-Schnitt (Werte zwischen 14,1% und 4,7%). In fünf EU-Staaten stieg der Gender Pay Gap hingegen zwischen 2016 und 2019 an.

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

Abbildung 15: Gender Pay Gap 2019 und Veränderung zu 2016 (in Prozentpunkten)



Quelle: EUROSTAT⁶⁹

Die Grafik ist so zu lesen, dass der schwarze Balken die Situation 2019 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Bewegung seit 2016 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang des Gaps, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2016. So ist beispielsweise der Gap in Estland um 3,1 Prozentpunkte gesunken (von 24,8% auf 21,7%), in Ungarn um 4,2 Prozentpunkte gestiegen (von 14,0% auf 18,2%).

Die Abbildung verdeutlicht, dass in Österreich zwar weiterhin leichte Fortschritte erzielt wurden, aber der Abstand des Gender Pay Gaps zum europäischen Durchschnitt nicht verringert werden konnte. 2016 betrug diese Differenz zum EU-27-Schnitt 5,7 Prozentpunkte, 2019 lag sie bei 5,8 Prozentpunkten.

Horizontale Geschlechtersegregation

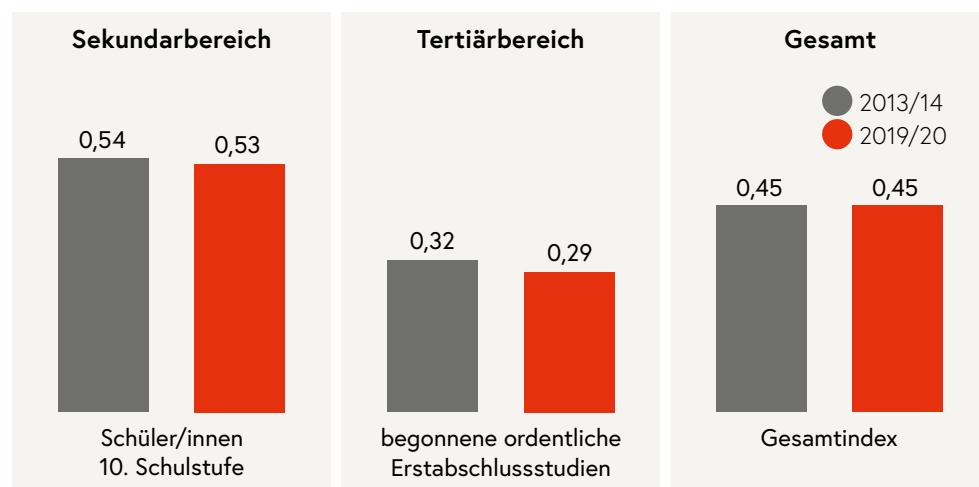
Die Entwicklungen zum Abbau horizontaler geschlechtsspezifischer Segregation verweisen auf kleine positive Veränderungen in Richtung mehr Diversifizierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl, v.a. bei den Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils

69 Online verfügbar unter bit.ly/GPG2014-2019 (zuletzt aufgerufen am 29.6.2021). Werte für Griechenland 2014 und 2018, letztverfügbare Werte für Irland 2018

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 16: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2019/20⁷⁰

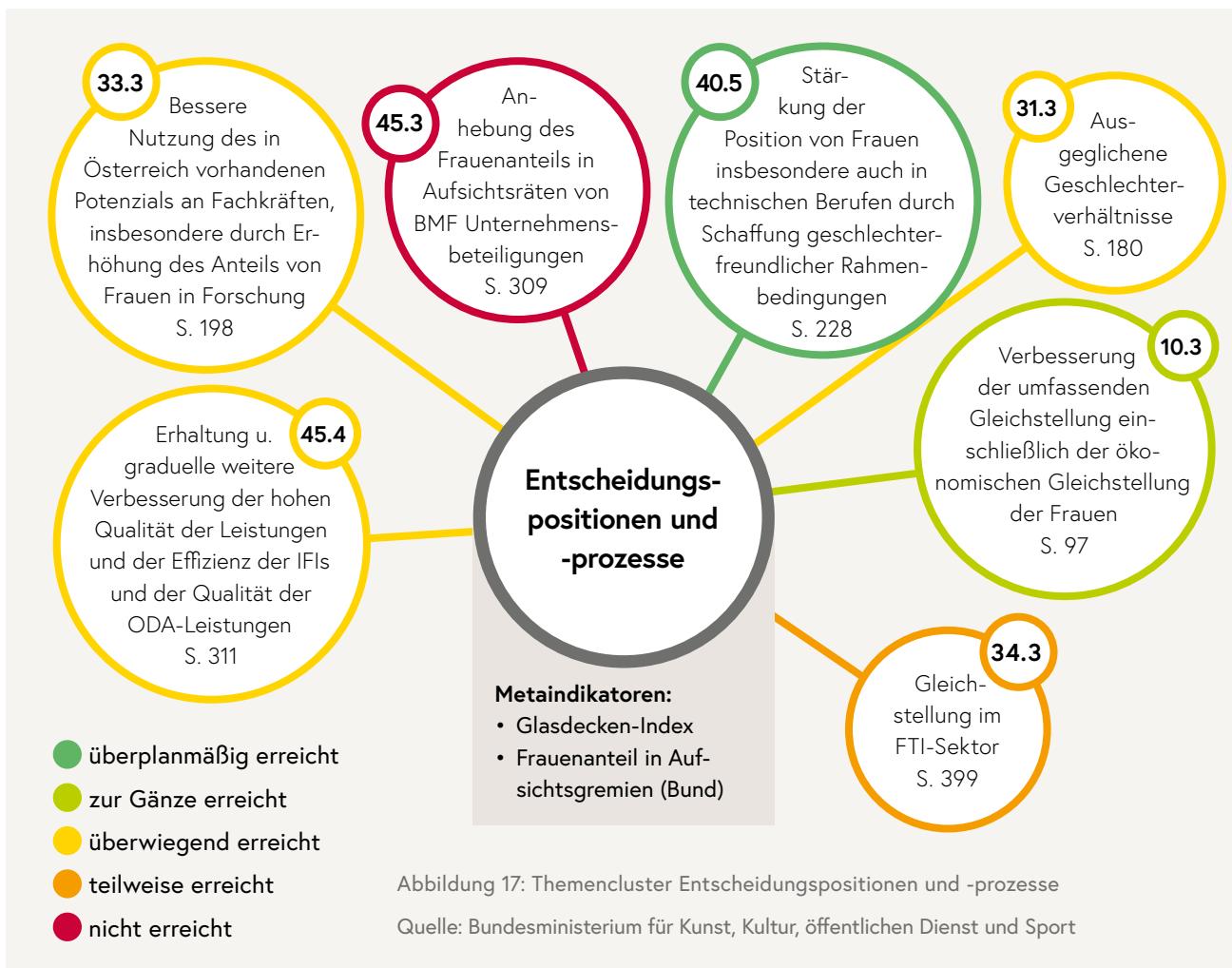


Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

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 und Beruf“, „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ oder „Entscheidungspositionen und -prozesse“) zu intensivieren, um eine noch bessere Abstimmung von Zielen und Maßnahmen zwischen den Ressorts zu erreichen.

70 Dass der Gesamtindex aus Sekundar- und Tertiärbereich beim Vergleich der Werte der Jahre 2013/14 mit 2019/20 nahezu gleichgeblieben ist, ist auf die verhältnismäßig hohe Anzahl an Schülerinnen und Schüler in der Gewichtung zurückzuführen.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung mit Frauenberatungseinrichtungen in Österreich	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2018/19 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2020 Kooperationsprojekt „Transparente Pensionszukunft (TRAPEZ)“ des Frauenressorts, des Sozialministeriums, WIFO und FORBA: Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterialien zum Thema Frauen und Pensionen Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021
BMBWF: Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen / künstlerischen Nachwuchs	1 Professorinnenanteil 2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane 3 Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)	<ul style="list-style-type: none"> Geschlechtergerechte Beschickung von Gremien Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2018–2020 mit der ÖAW und dem IST-Austria
BMDW: Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation	1 Steigerung des Anteils von Frauen in leitenden Positionen bei FFG Programmen 3 Entwicklung der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung(F&E) im Unternehmenssektor	<ul style="list-style-type: none"> Bewusstseinsbildung für FTI und Frauen in FTI, Lernen von best-practice Modellen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BMK: Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen	1 Anteil weibl. Beschäftigte in F&E 2 Weibl. Beschäftigte in F&E (Unternehmenssektor)	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des absoluten und relativen Anteils weiblicher Beschäftigter im Bereich FTI
BMDW: Stärkung der Position von Frauen insbesondere auch in technischen Berufen durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Gütesiegel für Unternehmen, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümervertretung) des BMDW liegen	<ul style="list-style-type: none"> Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen. Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Sicherstellung eines hohen Frauenanteils in Aufsichtsräten von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des Bundesministeriums für Finanzen unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist	1 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von BMF Unternehmensbeteiligungen	<ul style="list-style-type: none"> Nominierung von BMF-Vertreterinnen in die genannten Gremien
BMF: Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der IFIs und der Qualität der ODA-Leistungen des BMF unter Berücksichtigung der Herstellung der Gender-Chancengleichheit sowohl in der institutionellen Struktur der IFIs wie auch in deren Operationen	5 Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch die Results Measurement Frameworks der Weltbank (IBRD und IDA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank / Afrikanischer Entwicklungsfonds	<ul style="list-style-type: none"> Einflussnahme auf die Politiken, Strategien und Investitionen der IFIs durch Beiträge, Programme und Interventionen

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

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

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

Förderung von Potenzialen entlang des gesamten Karriereweges, von der Schule bis in Führungspositionen.

Die aktuellen Zahlen zeigen nach wie vor großen Handlungsbedarf:

In Österreich betrug der Frauenanteil im Jänner 2021 in den Geschäftsführungen der Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen 9,0%, in den Aufsichtsgremien derselben Unternehmen 23,5%. (Vgl. Haager/Wieser 2021) Diese Zahlen belegen die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (i. d. R. privatwirtschaftlichen) Kapitalunternehmen obgleich auch hier kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen sind.

Bereits 2017 wurde mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G, 509/BNR (XXV. GP), 2017) vom Nationalrat eine Geschlechterquote für Aufsichtsgremien großer Unternehmen beschlossen: Börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind verpflichtet, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30% für Frauen einzuhalten.⁷¹ Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl / Entsendung wegen Verstoß gegen die Geschlechterquote nichtig.

Der Frauenanteil ist seit Einführung der Quote von 22,4% auf 32,3% (Jänner 2018 bis Jänner 2021) in den quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen gestiegen. Fast zwei Drittel, 17 der 27 quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse, erfüllen bereits den Mindestanteil von 30% Frauen im Aufsichtsrat. (Vgl. Haager / Wieser 2021)

An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund des Frauenförderungsgebots des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG)⁷² weniger ausgeprägt.⁷³ Dadurch ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bundesdienst von 27,7% (2006) auf bereits 36,5% (2020) gestiegen. (Vgl. BMKÖS, 2021)

Auch für Gremien im öffentlich-rechtlichen Einflussbereich gibt es eine wirksame Quotenregelung. Die Bundesregierung hat sich bereits am 15.3.2011 per Ministerratsbeschluss verpflichtet, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist, bis 31.12.2018 auf 35% zu erhöhen und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen. Mit Ministerratsbeschluss

71 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, die Quote ist mittels Neubestellungen zu erreichen. Von den Anfang Jänner 2021 70 börsennotierten Unternehmen unterlagen 27 Unternehmen (dies entspricht 38,6%) der Quotenpflicht (2018: 31, 2019: 29, 2020: 28 Unternehmen).

72 § 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.

73 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.

vom 31.7.2019 wurde die Erhöhung des Frauenanteils auf 35% bis 31.12.2019 verlängert. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3.6.2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatsnahen Unternehmen auf 40% anzuheben.

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

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

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

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

Der Glasdecken-Index (GDI) setzt den Anteil der Frauen beim gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Personal (Grade A,B,C) in Relation zum Anteil der Frauen in wissenschaftlich/künstlerischen Führungspositionen (Grade A)⁷⁴.

Berechnungsmethode Metaindikator Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

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

Mit Hilfe dieses Indikators können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen gezogen werden. Der Indikator beschreibt die Situation im universitären sowie außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungsbereich. Für die öffentlichen Universitäten wird der Glasdecken-Index für kollektivvertragliches Forschungspersonal mit Stand Wintersemester 2020 berechnet, für den außeruni-

⁷⁴ Für die öffentlichen Universitäten fließen als Grade-A-Personal 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.

versitären Forschungsbereich ist das Referenzjahr 2019.⁷⁵ Durch unterschiedliche rechtliche Grundlagen und Datenquellen, sind dies jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen. Da in den öffentlichen Universitäten im betrachteten Zeitraum rund acht Mal mehr Forschungspersonal tätig war als im außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 9:1 gewählt. (Vgl. UHSBV (BGBl. II Nr. 216/2019); Statistik Austria, 2019; Gleichstellungserhebung, 2020) Ein Indexwert von genau 1 würde gleichen Aufstiegschancen für beide Geschlechter entsprechen, Werte größer 1 zeigen eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

GDI öffentliche Universitäten 2020	GDI außeruniversitäre Forschung 2019	Glasdecken-Index gesamt (Gewichtung 9:1)
1,40	1,7	1,43

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

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

Der Status der Umsetzung wird jährlich überprüft und im Rahmen eines gemeinsamen Fortschrittsberichts von den für Frauen- und Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Regierungsmitgliedern dem Ministerrat vorgelegt. Dieser Beschluss stellt somit einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar und ermöglicht Rückschlüsse auf die Forcierung einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungsgremien in Unternehmen, in denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist. Mit dem Indikator wird in Summe der Frauenanteil der 58 betroffenen Unternehmen (2020), gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern, abgebildet. Derzeit wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BKA, des BMDW und des BMF dargestellt.

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

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

Entwicklung des Metaindikators Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung von 2013 bis 2020

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

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Insgesamt zeigen sich im öffentlichen Bereich beim Frauenanteil in Führungspositionen sowie in Gremien Fortschritte. Vergleichsweise hohe Frauenanteile und Fortschritte zeigen sich vor allem in Bereichen, in denen Quoten zur Anwendung kommen. Im privatwirtschaftlichen Bereich, in dem nur wenige verbindliche Bestimmungen zur Erhöhung der Frauenanteile zur Anwendung kommen, sind die Frauenanteile hingegen sowohl in Führungspositionen, als auch in Gremien vergleichsweise niedrig.

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

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

Der GDI beim kollektivvertraglichen Forschungspersonal an den Universitäten hat sich zwischen 2019 und 2020 von 1,48 auf 1,40 verringert, was auf deutlich verbesserte Aufstiegschancen für Frauen hindeutet.

In Bezug auf die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung lag der Wert für den GDI im Jahr 2019 bei 1,7 (2017: 1,8). Im Vergleich zu den öffentlichen Universitäten deutet der GDI auf stärker ausgeprägte Hindernisse für die Aufstiegschancen von Forscherinnen im außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Bereich hin.

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

Der Frauenanteil in Führungspositionen beim kollektivvertraglich an öffentlichen Universitäten angestellten Forschungspersonal lag im Jahr 2020 bei 29,79 %, beim gesamten kollektivvertraglichen Forschungspersonal lag er bei 41,59 %.

Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der (Grundlagen-)Forschung (Grade-A-Positionen) konnte sich Österreich zwischen 2013 und 2016 dem EU-28 Schnitt von 23,7 % annähern und liegt bei 22,7 %. Aufgrund der Erhebung im Dreijahres-Rhythmus, gibt es hierzu keine aktuelleren Daten (der nächste Bericht wird im

Herbst 2021 veröffentlicht). Die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien im Bereich der Forschung (Forschungs- und Entwicklungskommissionen, Vorstände, Ausschüsse, Versammlungen, Stiftungen sowie Räte mit hoher Entscheidungsbefugnis) ist im europäischen Vergleich hoch: In Österreich liegt der Frauenanteil in solchen Gremien bei 38 %, Leitungsfunktionen dieser Gremien waren 2017 mit 21 % Frauen besetzt (Vergleich EU-28: 27 % Mitglieder, 20 % Leitungsfunktionen). (Vgl. Europäische Kommission, 2019)

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2019 bei 27 % (2017: 28 %). Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen nach wie vor gering. Der Glasdecken-Index betrug im Jahr 2019 1,7 (2017: 1,8) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung lag bei 18 % (2017: 8 %). (Vgl. Joanneum Research, 2021) Die Erhöhung in der Geschäftsführung ist auf einzelne Organisationen zurückzuführen und es kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht von einer kontinuierlichen weiteren Erhöhung ausgegangen werden.

Der Frauenanteil am F&E-Personal beim wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Bereich in Österreich (Hochschulsektor, Unternehmenssektor, Staat, privater gemeinnütziger Sektor) erreichte 2019 einen Wert von 23,8 % (VZÄ). Im Unternehmenssektor betrug der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2019 in Österreich 16,1 % (VZÄ) und ist somit im Vergleich zum Jahr 2017 (VZÄ = 15,7 %) leicht angestiegen. Aufgrund der Erhebungszeiträume liegen hier keine aktuelleren Daten vor. (Statistik Austria, 2019)

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

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

In diesem Abschnitt werden die Fortschritte in Bezug auf den Metaindikator Bundes-Frauenquote in staatlichen und staatsnahen Unternehmen erläutert. Die Selbstverpflichtung des Bundes hat eine Vorbildwirkung für Unternehmen in der Privatwirtschaft, die auch im aktuellen Regierungsprogramm erneut bekräftigt wird.⁷⁶ In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftlichen Perspektive behandelt.

Gemäß Fortschrittsbericht 2021 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von zumindest 50 % betrug die durchschnittliche Frauenquote im Jahr 2020 45,3 %. Im Vergleich zum Vorjahr (43,3 %) bedeutet dies einen Anstieg von 2,0 Prozentpunkten.

76 40 % Frauenquote in jedem einzelnen Aufsichtsrat von Unternehmen in öffentlicher Hand (mehr als 50 % Beteiligung): Der Bund geht mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft voran. „Prüfung von Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in börsennotierten Unternehmen“ (BKA 2020, S. 191).

Im Jahr 2020 waren insgesamt 140 der 309 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 89 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 52 (das entspricht 58,4%) Frauen. Bereits 38 Unternehmen erfüllten die bis Ende der aktuellen Legislaturperiode umzusetzende Zielvorgabe von 40% oder liegen darüber. 14 Unternehmen weisen eine Bundes-Frauenquote zwischen 25% und 39,99% auf, von denen wiederum ein Unternehmen mit 37,5% Frauenanteil der 40%-Quote schon sehr nahekommt. Sechs der insgesamt 58 Unternehmen erfüllen die Quote von 25%, die Ende 2013 zu erreichen gewesen wäre, noch nicht. Auch in den Vorstandsetagen der staatsnahen Unternehmen lag der Frauenanteil im Jahr 2021 mit 17,1% deutlich höher als in der Privatwirtschaft. (Vgl. Haager / Wieser, 2021)

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

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

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

Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2021

Die Selbstverpflichtung des Bundes soll eine Vorbildwirkung für Unternehmen in der Privatwirtschaft haben.

Privatwirtschaftliche Perspektive

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

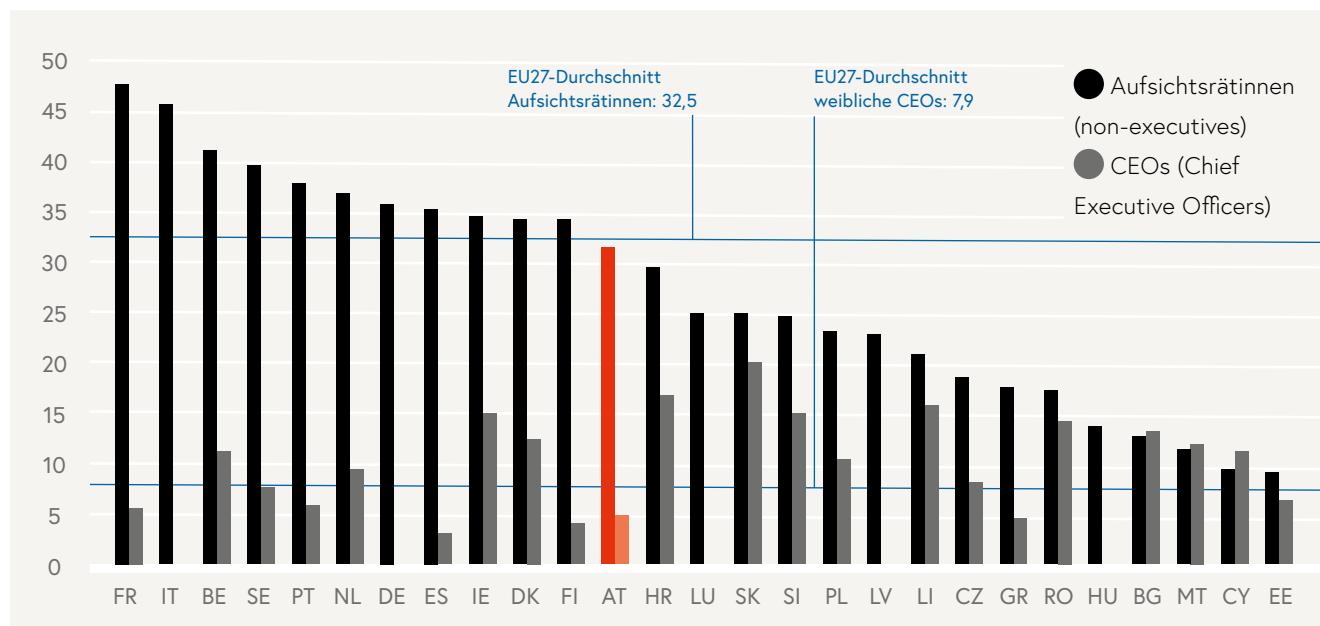
Gremium / Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5	21,4	22,6	23,5
Vorstand / Geschäftsführung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4	8,2	8,0	9,0
Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	11,6	12,0	16,0	17,4	16,1	18,0	22,0	24,6	26,4
Aufsichtsrat quotenpflichtige börsennotierte Unternehmen (29 von 74)	n.v.	22,0	27,5	31,7	32,3						
Vorstand / Geschäftsführung börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	3,3	3,1	5,8	4,0	3,9	5,1	4,9	6,8	7,6

Quelle: Frauenanteil in Prozent, Frauen.Management.Report der Arbeiterkammer 2011–2021; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn.

Europäische und internationale Perspektive

Im EU-Vergleich⁷⁷ liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2021 im Aufsichtsrat mit 31,4% knapp unter dem EU-27 Durchschnitt von 32,5%. Insgesamt 12 EU-Staaten erreichen einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 30%, darunter erreichen drei Staaten bereits mindestens 40%. Österreich liegt damit 2021 im Vergleich der Frauenanteile in Aufsichtsräten an 12. Stelle der EU-27.

Abbildung 18: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2021)



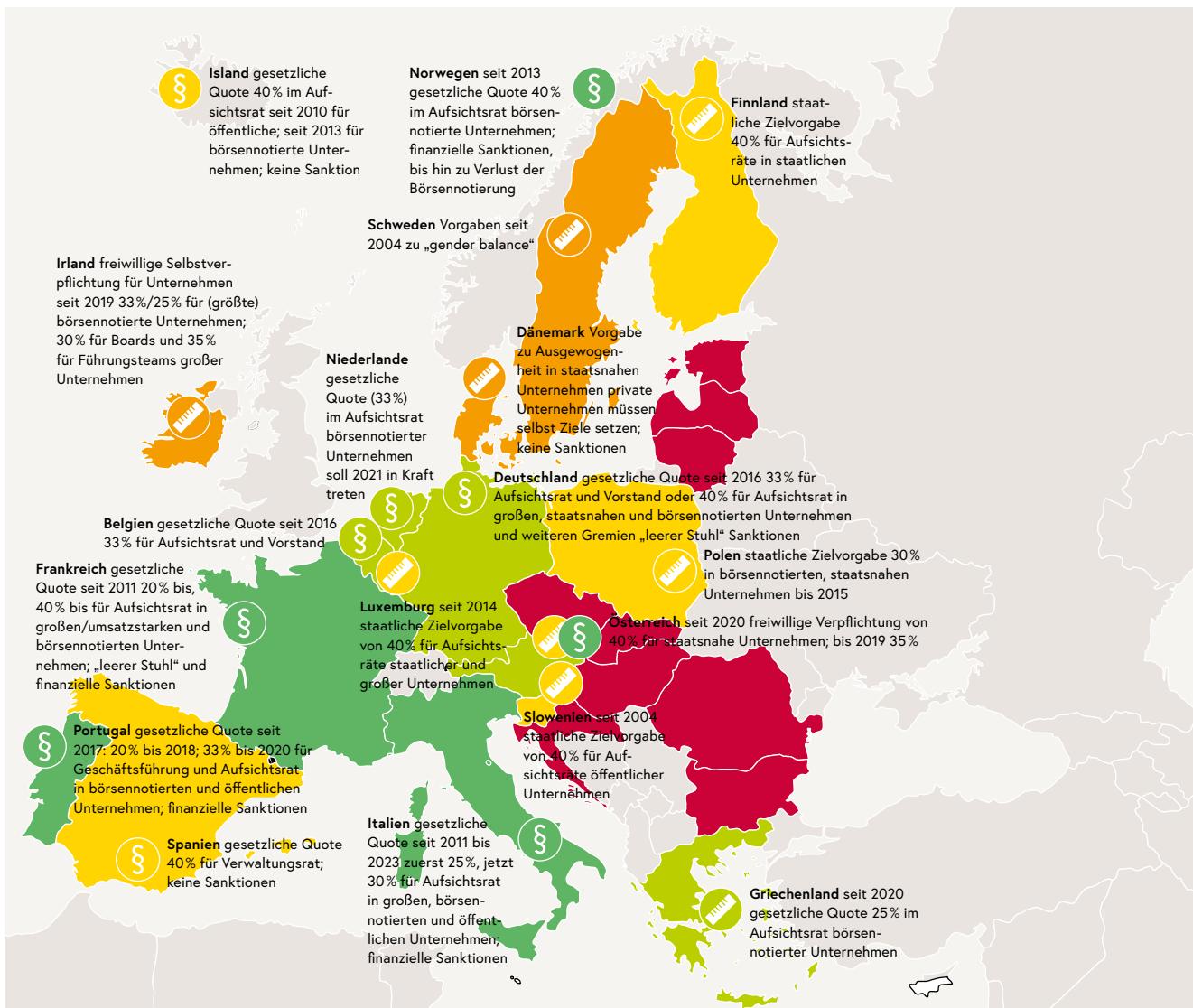
Quelle: EIGE Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende).⁷⁸

77 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.

78 Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-statistics/dgs (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Jene EU-Staaten mit verbindlichen Quoten für die Aufsichtsratszusammensetzung (etwa Frankreich, Italien, Deutschland, Belgien, Österreich) weisen die höchsten Frauenanteile auf. Aufgrund dieser internationalen Erfahrungen und vor dem Hintergrund der Entwicklung in Österreich seit 2018 kann von weiteren Anstiegen der Frauenanteile in den Aufsichtsräten ausgegangen werden. Österreich ist 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. Wesentlich seltener sind gesetzliche Vorgaben für Geschäftsführungen bzw. exekutive Funktionen (wie etwa in Portugal oder Belgien, s. u.), entsprechend niedriger liegen die Frauenanteile in diesen Führungsgremien im europäischen Kontext.

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



Quelle: Factsheet der Europäischen Kommission (2016) Statistical Brief des EIGE (2020) sowie Webseite EIGE und nationale Berichterstattung. Eigene Darstellung

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

In beiden IFIs wird sowohl auf die interne Gleichstellungspolitik (d. h. Entscheidungspositionen und -prozesse innerhalb der IFI) als auch auf die externe Gleichstellungspolitik (d. h. Stärkung der Geschlechtergleichstellung durch Operationen der IFIs) Bezug genommen. Die Weltbank ermittelt die Gleichstellung innerhalb der eigenen Institution mit einem „Inclusion Index“⁷⁹. Die Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB und AfDF) hält dafür zwei Indikatoren bereit: den Anteil der Frauen im Personal und den Anteil der Frauen im Management. In Bezug auf die externe Gleichstellungspolitik prüfen beide Institutionen, wie sehr in ihren Projekten die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Frauen berücksichtigt werden.

Gleichstellungsindikatoren der IFIs

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

Quelle: Weltbank (2020); Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (2020)

Diese Gleichstellungsindikatoren werden jährlich in den jeweiligen Results Frameworks der Institutionen veröffentlicht und auf Basis einer dreiteiligen Skala bewertet (grün = Ziel erreicht = +1 Punkt, gelb = neutral = 0 Punkte, rot = Ziel nicht erreicht = -1 Punkt). Die Bandbreite der möglichen Punkte für die Gleichstellungskennzahl liegt somit zwischen -5 und +5 Punkte, je nach Zielerreichungsgrad. Von den fünf Indikatoren wurden für das Berichtsjahr 2020 bei vier die gesetzten Ziele erfüllt, einer wurde nicht erreicht. Dieser ist der Subindikator, der den Anteil an Frauen im Management der AfDB misst.

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

Der Anteil an Frauen im AfDB Management betrug im letzten Jahr 26 %. Die AfDB möchte den Anteil der Frauen im Management bis 2025 auf 38 % erhöhen.

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 2020 bei 45 %. Somit übererfüllt das BMF den Zielwert von 40 % laut Ministerratsbeschluss vom 3.6.2020.

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

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

Das BMDW konnte den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien in den Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist, auf 60 % im Jahr 2020 erhöhen und liegt damit weit über dem Zielwert von 40 %. Dadurch wird auch eine Vorbildwirkung für den privatwirtschaftlichen Sektor erzielt und durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führenden Positionen auf die dadurch erzielbaren positiven ökonomischen Effekte aufmerksam gemacht. Die Erreichung des Ziels wird unter anderem durch das Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ (www.zukunft-frauen.at) unterstützt. Dieses fördert gezielt Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten. Sie werden durch eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und durch die Vermittlung von spezifischem rechtlichem und wirtschaftlichem Fachwissen vorbereitet. Bis Ende 2019 nahmen bereits 335 Absolventinnen am Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ teil. Coronabedingt musste der im Frühjahr 2020 geplante Durchgang in den Herbst 2020 verschoben werden und schließt daher erst im Jahr 2021 ab. Der zweite für das Jahr 2020 geplante Lehrgang konnte erst im Frühjahr 2021 starten.

Ergänzend dazu gibt es eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsräinnen (www.aufsichtsraetin.at), in der sich sowohl Absolventinnen von „Zukunft.Frauen“ als auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren können. Dies erleichtert die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen. Mit Ende 2020 haben sich bereits 764 Frauen in der Datenbank registriert.

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2020: 49,5% Frauenanteil⁸⁰) und dem Universitätsrat (2020: 46,8% Frauenanteil) durch eine gesetzliche 50%-Frauenquote⁸¹ und flankierende Maßnahmen (z.B. Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren) bereits annähernd Geschlechterparität erreicht werden. Ende 2020 wurden sechs von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet. Auch bei wissenschaftlichen /künstlerischen Führungspositionen ist, vor allem durch einen entsprechenden Fokus in den Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMBWF und den Universitäten (z.B. Umsetzung lebensphasenbezogener Karrieremodelle), eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei Professuren stieg im letzten Jahrzehnt von 19,6% auf 28,0%. (Vgl. BMBWF, 2020)

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

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

Um die Unterrepräsentanz von Frauen gerade in den MINT-Bereichen aber beispielsweise auch in der Filmbranche zu beheben, ist es wichtig Genderstereotype aufzubrechen. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Wichtig dabei ist die Schaffung weiblicher Role Models, Hauptfiguren, mit denen sich Mädchen und junge Frauen identifizieren können.

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

- Gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung (z.B. für Berufsbilder) für Forschung, Technologie und Innovation (FTI) sowie für Frauen in diesem Bereich.
- Nutzung bisheriger Erkenntnisse aus den Programmen w-fFORTE und Laura Bassi Centres bei der Weiterentwicklung von Förderungsprogrammen.
- Gezielte Aktivitäten zur Sichtbarmachung und Sensibilisierung von Frauen im Bereich FTI im Rahmen der Initiative FEMtech (wie z.B. die Expertin des Monats) (Vgl. FEMtech, 2020b).
- Förderformate, die für Schülerinnen bzw. Studentinnen konzipiert wurden und Förderungen zur Unterstützung von Frauenkarrieren im Rahmen des Förderungsschwerpunktes Talente.

80 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.

81 § 20a Universitätsgesetz 2002 idF BGBl. I Nr. 20/2021.

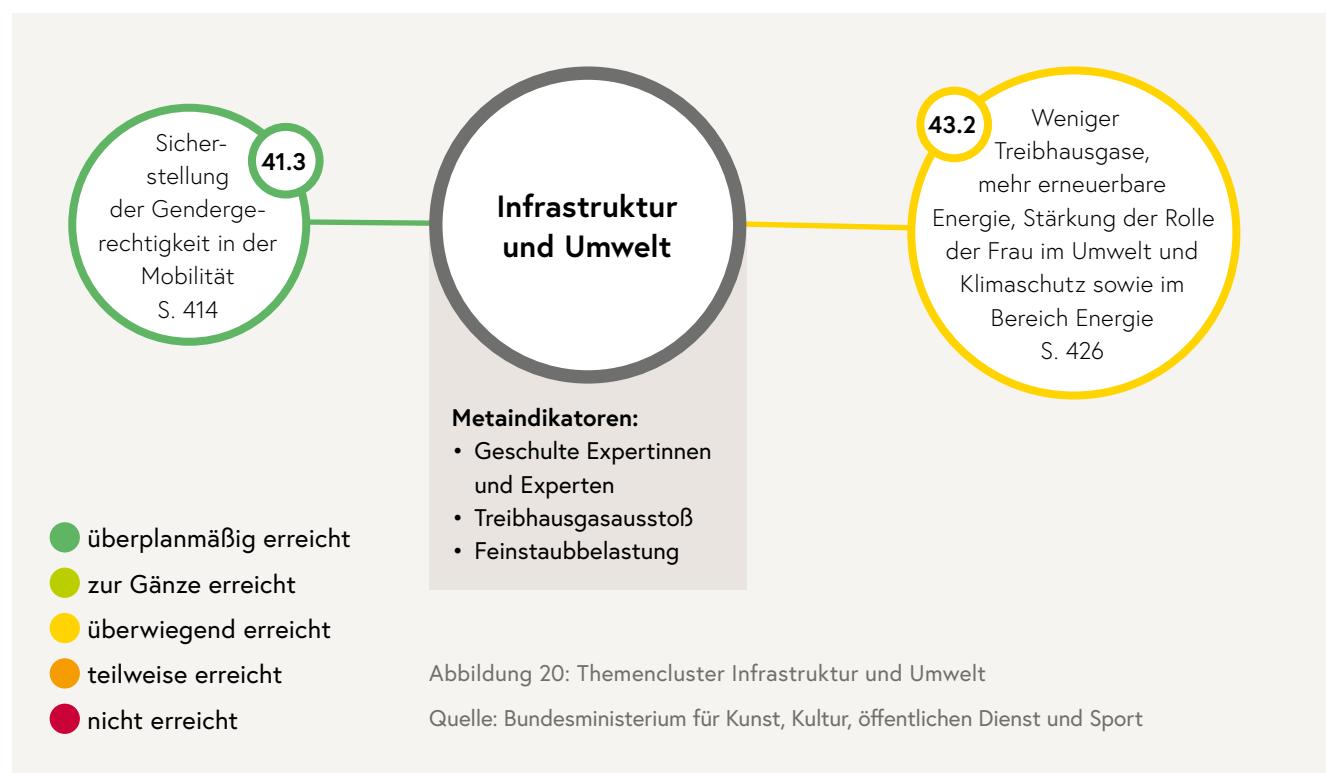
- Anhebung der Quote für durch Frauen abgegebene Beurteilungen in Bewertungsgremien von Projekten der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) von 10 % auf 15 % ab 2020 (bezogen auf alle Förderungsausschreibungen aus thematischen Programmen) als interne Vorgabe im BMK. Über das gesamte Förderungsportfolio der FFG hinweg konnte 2020 eine tatsächliche Quote von 33 % erreicht werden.
- Drehbuchwettbewerb „Heldinnen in Serie“ für serielle Formate zur qualitativen Verbesserung der Darstellung von Frauenfiguren in den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft oder Technik in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, sowie zur Stärkung der Positionierung von Frauen in der Branche.

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

Die Entwicklung der Projektleiterinnen in von der FFG geförderten Projekten zeigt eine Schwankung zwischen 25 % und 26 % über die Jahre hinweg. Die Implementierung genderspezifischer Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von FTI-Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen zeigen bereits Wirkung, es ist allerdings noch ein weiter Weg zur Erreichung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse.

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

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMK: Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität	1 Anteil an Personen mit Genderkompetenz, die in der Verkehrsplanung- und Steuerung im BMK tätig sind	<ul style="list-style-type: none"> • Schärfung der Genderkompetenz im BMK • Schärfung der Genderkompetenz bei den Verkehrsgesellschaften ÖBB und ASFINAG • Erarbeitung einer verkehrspolitischen Rahmenstrategie im Hinblick auf die Berücksichtigung von Genderaspekten bei Infrastrukturvorhaben
BMK: Weniger Treibhausgase, mehr erneuerbare Energie, Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie	1 Treibhausgas-Emissionsreduktion im Nicht-Emissionshandelsbereich 2 Kraftfahrzeuge mit alternativen Antrieben 3 Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie 4 Erhöhung des Anteiles erneuerbarer Energieträger am Bruttoendenergieverbrauch 5 Erreichung des kumulativen Endenergieeffizienzzieles gem. Bundes-EnergieeffizienzG (EEffG)	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

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

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

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

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

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

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

In der Verkehrs-Infrastrukturplanung bedeutet Gendergerechtigkeit, dass die an Planungsprozessen beteiligten 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 einen gleichen Zugang zur Mobilität und damit eine Chancengleichheit zu erzielen.

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 eigener Metaindikator auf nationaler Ebene im Bereich der Gender-Awareness 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 dient dazu bei künftigen strategischen Vorhaben und Projektaktivitäten mit Außenwirkung genderrelevante Aspekte 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

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz⁸² besonders in den Entscheidungs- und Planungsebenen entscheidend. Nur wenn jene Personen, die planen, gestalten und bestimmen, über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann

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

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 im Jahr 2020 die Zielsetzung der Schulung von mehr als 75% aller identifizierten Expertinnen und Experten in der Verkehrsplanung und -steuerung übererfüllt werden. Pandemiebedingt wurde hierfür ein eigenes virtuelles interaktives Schulungsformat ausgearbeitet. Bis zum Jahr 2021 sollen sukzessive alle betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult werden.

Metaindikator 2: Treibhausgasausstoß

Kennzahl: Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich⁸³

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
in Mio. t CO2-Äquivalent								
Gesamt (ohne Emissionshandel)	56,6 ⁸⁴	50,1	48,2	49,3	50,6	51,7	50,3	50,2

Im Zielzeitraum 2013–2020 ist ein Zielpfad (gemäß EU Effort-Sharing Entscheidung⁸⁵) einzuhalten, welcher EU-rechtlich vorgegeben ist. Die Angaben zur Entwicklung entsprechen der neuen THG-Emissionsinventur gemäß den Regeln der IPPC Reporting Guidelines 2006, die ab 2013 verpflichtend anzuwenden sind. Im Jahr 2019 betragen die gesamten Treibhausgas (THG)-Emissionen Österreichs (ohne LULUCF = Land Use, Land Use Changes and Forestry –Landnutzung, Landnutzungsänderung und Waldwirtschaft) 79,8 Mio. t CO2-Äquivalente. Im Vergleich zum Basisjahr 1990 stiegen die THG-Emissionen um 1,8%, im Vergleich zu 2018 stiegen die THG-Emissionen um 1,5%.

Die tatsächlichen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (gemäß Artikel 2 Absatz 1 der Entscheidung Nr. 406/2009/EG) liegen im Jahr 2019 bei rd. 50,2 Mio. Tonnen und damit über den angestrebten Zielwert. Aus den Jahren 2013 – 2017

83 Austria's national inventory report 2021, REP-0761; Wien 2021.

84 Klimaschutzbericht 2020. Umweltbundesamt, Reports REP-0738; Wien, 2020.

85 Entscheidung Nr. 406/2009/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.4.2009 über die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen mit Blick auf die Erfüllung der Verpflichtungen der Gemeinschaft zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bis 2020.

stehen Österreich Gutschriften in der Höhe von rd. 5,8 Mio. Tonnen zur Verfügung, die in die Bilanz bis 2020 eingerechnet werden.

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

Der Verkehr ist mit einem Anteil von 47% der nationalen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (Jahr 2018) der emissionsstärkste Sektor. Um die Klimaziele gemäß Pariser Abkommen zu erreichen, müssen vor allem Maßnahmen im Verkehrsbereich verstärkt getroffen werden. Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege / Radwege / Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO2-ärmer 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.

Die österreichische Bundesregierung hat mit dem „Integrierten nationalen Energie- und Klimaplan für Österreich“ (NEKP)⁸⁶ einen umfassenden und klaren Maßnahmenplan zur Erreichung der Klimaziele 2030 entwickelt und diesen Ende 2019 an die Europäische Kommission übermittelt. Im Regierungsprogramm 2020–2024 wird das Ziel der Klimaneutralität Österreichs bis 2040 durch eine ambitionierte Klima- und Energiepolitik angestrebt. Im Verkehrssektor ist dafür eine Trendwende bei den CO2-Emissionen notwendig.

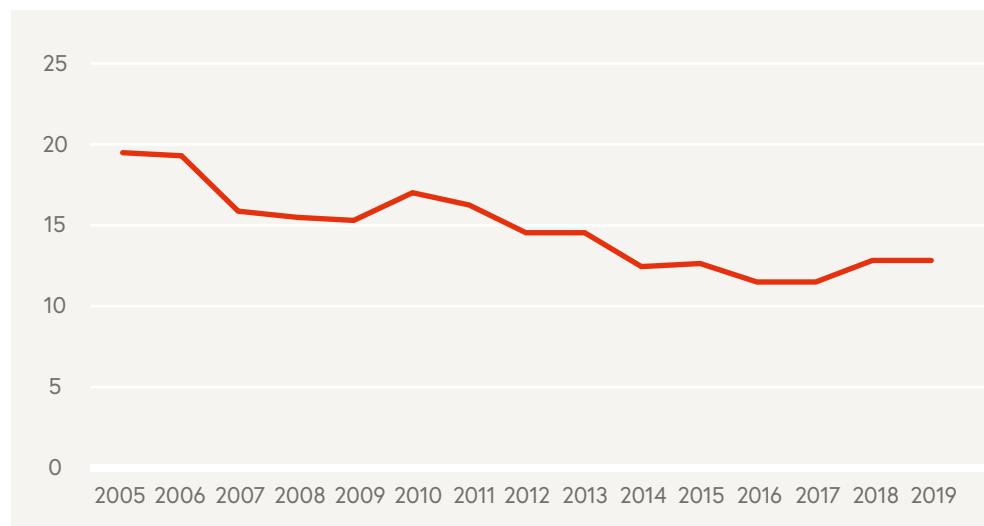
Zur Förderung von effektiven Maßnahmen zum Klimaschutz im Familien- und Lebensalltag sollten besonders die Frauen als Akteurinnen des Wandels im Fokus stehen. Sowohl national als auch im internationalen Kontext gibt es Projekte, die speziell auf Frauen in ihren jeweiligen Lebenssituationen ausgerichtet 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 sowie die Gesundheit und Lebensqualität gesteigert werden können und gleichzeitig die Umwelt und das Klima geschützt werden. Weitere nationale Schwerpunkte sind Mobilität und nachhaltige Materialien sowie die bestmögliche Nutzung von sozialen Medien zur Verbreitung von Informationen zum Klimaschutz. International unterstützt Österreich Klimaprojekte, die auf Frauen im ländlichen Raum fokussieren und Maßnahmen zur Minderung von Emissionen als auch zur Anpassung an den Klimawandel fördern. Bei diesen Projekten wird das traditionelle Wissen der Frauen über Ökosysteme und nachhaltige Bewirtschaftungsmethoden besser nutzbar gemacht, indem ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen gestärkt wird.

⁸⁶ Online verfügbar unter: www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt aufgerufen am 6.8.2021).

Metaindikator 3: Feinstaubbelastung

Feinstaub (Kennzahl: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2,5 Exposition⁸⁷) zählt zu den gefährlichsten Luftschadstoffen für die Gesundheit, da die Staubteilchen vielfältige schädliche Wirkungen in den Atemwegen und – mittels entzündlicher Prozesse – im ganzen Körper entfalten. Je nach Größe der Feinstaubteilchen sind die oberen beziehungsweise unteren Atemwege betroffen. Sehr kleine Partikel können mit der Atemluft über die Atemwege bis zur Lunge gelangen und sogar die Lungenbläschen erreichen. Die Belastung der Außenluft durch zahlreiche Schadstoffe konnte in Österreich in den letzten 20 Jahren massiv verringert werden. Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Gesundheitseffekte bei einer Exposition von Feinstaub deutlich unterhalb der derzeitigen Grenzwerte auftreten. Zudem gibt es keine Schwellenwerte, unter denen keine Wirkungen zu erwarten sind. Studien zeigen auch, dass bei Schwangeren, die einer hohen Konzentration an Feinstaub ausgesetzt sind, das Risiko einer Frühgeburt steigt. Die Feinstaubbelastung stellt somit weiterhin ein ernsthaftes gesundheitliches Risiko dar. Die aktuelle Belastung der Bevölkerung in Österreich durch Feinstaub PM2.5 führt statistisch gesehen jährlich zu etwa 3.300 vorzeitigen Todesfällen.⁸⁸ Die PM2,5-Exposition der österreichischen Bevölkerung zeigt zwischen 2005 und 2019 eine signifikante Abnahme von 19,3 auf 12,8 µg/m³.⁸⁹ Die jährlichen Veränderungen werden dabei jedoch auch durch die unterschiedlichen meteorologischen Bedingungen mitbestimmt.

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



Quelle: Umweltbundesamt

87 Die PM2.5-Belastung wurde als jährlicher bevölkerungsgewichteter Mittelwert festgelegt. Online verfügbar unter: www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=068040 (zuletzt aufgerufen am 6.8.2021)

88 Spiegel, S. (2018): Estimation of impact on public health due to the PM2.5 exposure in Austria, Masterarbeit

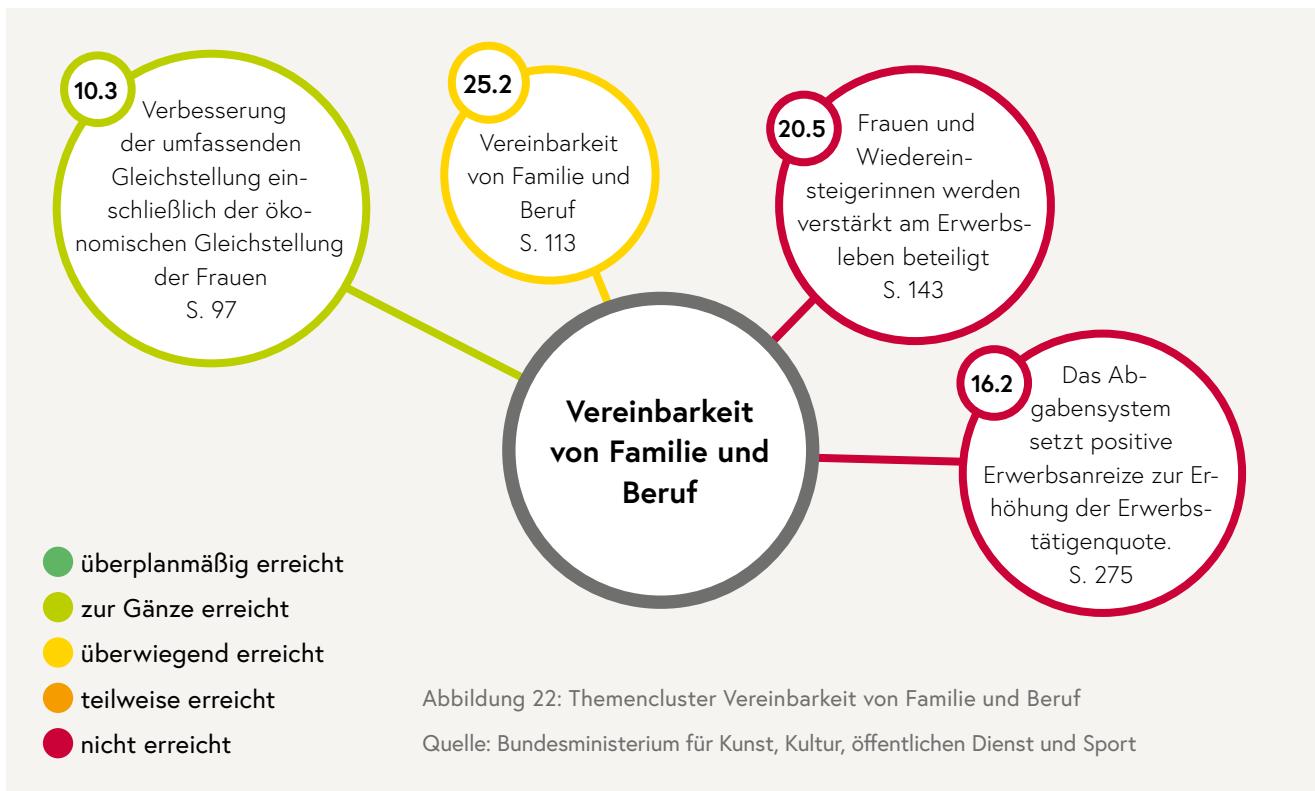
89 vgl. www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Mit der ressortübergreifenden Abhaltung des ersten Workshops zur Erhöhung der Genderkompetenz konnten im Jahr 2018 und in den darauffolgenden Jahren 2019 und 2020 bereits 38 Personen spezifisches Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung vermittelt werden. Die ganztägigen Workshops legten den Fokus auf Selbstreflexion und deren Bedeutung für Gendergerechtigkeit bei der Umsetzung von Projekten. Damit wurden einer relevanten Anzahl an Expertinnen und Experten Werkzeuge in die Hand gegeben, um zukünftig bei Projektvorhaben von Anfang an Gleichstellung und Gendergerechtigkeit mitzuberücksichtigen. Darüber hinaus wird durch die Abhaltung des Workshops die Bedeutung des Themas für das Ressort sichtbar gemacht und gestärkt. Im Jahr 2021 ist ein weiterer Termin für den Bereich der Verkehrsplanung und -steuerung 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 in Österreich und in Entwicklungsländern zur Stärkung der Rolle der Frau fortgesetzt. Es ist geplant, derartige Projekte auszuweiten und um weitere Elemente, wie Gewaltprävention, zu ergänzen. Zugleich wurden die Bemühungen auf den Umweltschutz sowie den Bereich Energie ausgeweitet.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie) 2 Versorgung mit Frauenberatungseinrichtungen in Österreich	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2018/19 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2020 Kooperationsprojekt „Transparente Pensionszukunft (TRAPEZ)“ des Frauenressorts, des Sozialministeriums, WIFO und FORBA: Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterialien zum Thema Frauen und Pensionen Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote	1 Eingangssteuersatz in der Einkommensteuer 2 Bruttolohnsumme 3 Erwerbstätigenquote 4 Teilzeitquote	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Familienbonus Plus und des Kindermehrbeitrages Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMAFJ: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt.	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung des Programms FIT • Qualifizierungsmaßnahmen • Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BMAFJ (ab 2021 BKA): Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1 Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug (alle Varianten) 2 Wiedereinstiegsrate 3 Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld durch gezielte Informationsmaßnahmen

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

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

Aufgabe der Politik ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen und Familien dabei zu unterstützen, die täglichen Herausforderungen des Alltags bestmöglich zu meistern. Während der COVID-19-Pandemie hat die Politik, wie oft in Krisenzeiten, mit finanzieller Unterstützung und flexiblen Angeboten ergänzend zu bestehenden Maßnahmen reagiert.

Nachdem Familien und deren Lebensrealitäten sehr heterogen sind, braucht es differenzierte Angebote und Wahlfreiheit, damit unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt werden können und die Erfordernisse des Familienalltags mit den Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können.

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

Basis der einzelnen Maßnahmen sind die Wirkungsziele, die als Gleichstellungsziele in den jeweiligen Bundesvoranschlägen der Ressorts ausgewiesen sind. Sie lauten: „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (UG 25), „Verbesserung der

umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt“ (UG 10), „Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote“ (UG 16) sowie „Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt“ (UG 20).

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

Übergeordnete Metaindikatoren für das gesamte Themencluster

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Die Struktur des Themenclusters „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurde seit dem letzten Bericht adaptiert. Der vorliegende Evaluierungsbericht bildet die geänderte Zusammensetzung der ressortspezifischen Maßnahmen erstmals ab.

Während in früheren Berichten allgemeine familienpolitische Projekte, das Kinderbetreuungsgeld und der Ausbau der Kinderbetreuung als ressortspezifische Maßnahmen im Vordergrund der Berichtslegung standen, beschreibt der aktuelle Bericht eine Reihe von Maßnahmen, die auf einen weiteren Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – den erleichterten beruflichen Wiedereinstieg von Frauenzielen.

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

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

- die Wiedereinstiegsrate: Erwerbsquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (UG 25),
- die Teilzeitquote: Verhältnis der Teilzeitquoten unselbstständig beschäftigter Frauen und Männer; Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15–64 Jahre) (UG 16) sowie
- die Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) und die Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) (UG 20).

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

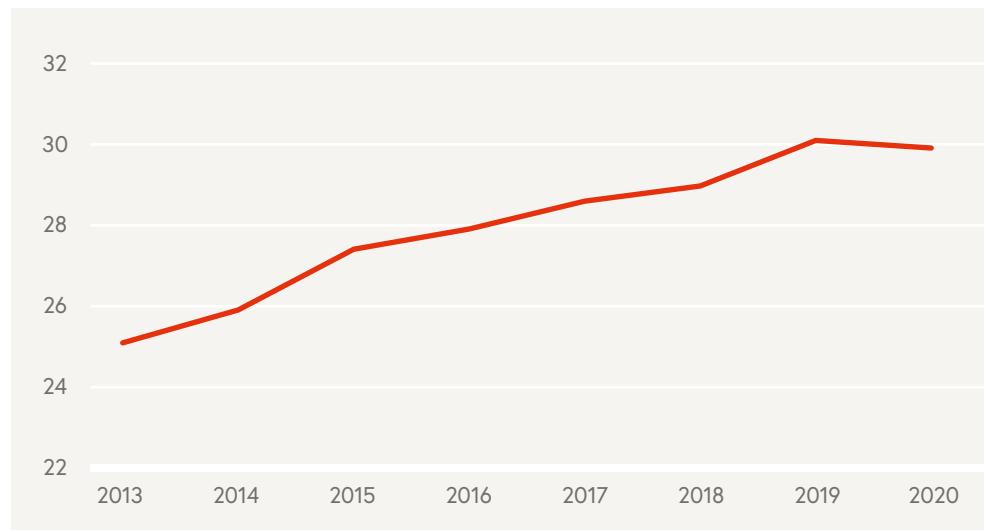
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, bei dem neben den entsprechenden Rahmenbedingungen, welche die Politik schafft und die u. a. von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, individuelle Werthaltungen und Einstellungen der Zielgruppe sowie gesellschaftlich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

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

Das Bundeskanzleramt, Sektion Familie und Jugend

- setzt bei den Vereinbarkeitsmaßnahmen auf den Ausbau des Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes, der ein erklärtes Ziel der Bundesregierung ist. 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.
- Seit Beginn der Ausbauoffensive hat sich die Betreuungsquote der Unter-Drei-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 29,9% (Kindergartenjahr 2020/21) auf rund 33% unter Berücksichtigung der Tageseltern steigen, somit hätte Österreich das Barcelona-Ziel der EU (33 Prozent) auch in dieser Altersgruppe erreicht.

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



Quelle: BKA

- Im Jahr 2020 sind zwar aufgrund der COVID-19-Krise die Anmeldungen von Kleinkindern in elementaren Bildungseinrichtungen zurückgegangen, und stagnierte daher die Betreuungsquote, der stetige Zuwachs an Betreuungsgruppen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen für diese Altersgruppe zeigt jedoch, dass der Ausbau des Angebots weiter voranschreitet. Deutlich war in diesem Jahr auch die weitere Ausweitung der Öffnungszeiten. Knapp 52% der Kindergartenkinder und 64% der Unter-Drei-Jährigen besuchen Einrichtungen, deren Öffnungszeiten mit einer Vollbeschäftigung beider Elternteile vereinbar sind. Der Ausbau ermöglicht vor allem Frauen, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Sie bewältigen jedoch weiterhin den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit und sind zunehmend in Teilzeit beschäftigt.
- In den Kindergartenjahren 2018/19 bis 2021/22 wurde bzw. wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und den Ländern werden 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.
- Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos (für Geburten ab 1.3.2017) 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 sowohl beim Kinderbetreuungsgeldkonto als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld geltend gemacht werden.

Erwerbstätige Väter, die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und vor allem auch ihre Partnerin unterstützen, erhalten in Form eines Familienzeitbonus eine zusätzliche finanzielle Unterstützung. Dies gilt entsprechend auch für gleichgeschlechtliche Eltern. Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen „Papamont“ mit September 2019 wirkt als weiterer Impuls für die Inanspruchnahme eines Familienzeitbonus.

Die Neuerungen beim Kinderbetreuungsgeld wurden begleitend evaluiert. Die Ergebnisse werden derzeit analysiert.

- Großzügige Zuverdienstregelungen sind ein weiterer Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So darf etwa während des Bezugs von pauschalem Kinderbetreuungsgeld der jährliche Zuverdienst bis zu 60 % der Letzteinkünfte betragen (= individuelle Zuverdienstgrenze), wodurch etwa eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird.
- Um das Kinderbetreuungsgeld an die individuelle Lebenssituation anzupassen, bietet der KBG Online Rechner des BKA, Sektion Familie und Jugend, die Möglichkeit, zahlreiche unterschiedliche Optionen durchzurechnen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal gelingen kann.
- In Österreich wird rund alle 10 Jahre ein Familienbericht veröffentlicht, der sich mit der Situation der Familie in Österreich befasst. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch im 6. Österreichischen Familienbericht ein wichtiges Thema und zeigt Herausforderungen und Fortschritte in der vergangenen Dekade auf.
- Zeitverwendungsstudien geben Aufschluss über die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Nachdem die letzte Erhebung in den Jahren 2008/09 stattfand, wurde 2020 mit den Vorbereitungen für eine neue Erhebung begonnen. Die Ergebnisse werden zeigen, ob und wie sich die Verteilung seit 2009 verändert hat.
- Zertifizierungsangebote der Familie & Beruf Management GmbH: Die Familie & Beruf Management GmbH (FBG), die zu 100 % im Eigentum des Bundes steht, leistet mit den angebotenen Zertifizierungen sowie der Durchführung des Staatspreises „Familie & Beruf“ einen wichtigen Beitrag für eine familienfreundliche Arbeitswelt und damit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Zertifizierung berufsfamilie beispielsweise ist ein maßgeschneidertes Instrument für Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen (ab 5 MitarbeiterInnen) und Rechts- und Unternehmensformen. Im Rahmen der Zertifizierungen werden familienfreundliche Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen, individuell angepasst an die Bedürfnisse von MitarbeiterInnen und Unternehmen, angeboten. 2020 wurde bei den Zertifizierungen der Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten / Homeoffice“ eingeführt, zu dem gezielt Maßnahmen gesetzt werden können.
- Netzwerk „Unternehmen für Familien“: Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ hat bereits mehr als 600 Partnerinnen und 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 Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

- wurden im Rahmen des EU-Kooperationsprojektes TRAPEZ (www.trapez-frauen-pensionen.at) – als Ansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede – unter anderem Informationsmaterialien für (werdende) Eltern und pflegende Angehörige sowie deren Möglichkeiten zur Vereinbarkeit und einer besseren ökonomischen Absicherung entwickelt.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben, und damit auch für die eigenständige finanzielle Absicherung im Alter zentral. Die Broschüre der Frauensektion „Frauen und Pensionen“ informiert über die Auswirkungen von Lebensentscheidungen auf die Pensionshöhe sowie über die Möglichkeiten, die eigene Pension zu erhöhen. Die Broschüre wird regelmäßig aktualisiert und österreichweit Beratungsstellen zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2020 wurde ein Folder mit den wichtigsten Informationen neu aufgelegt.
- Zahlreiche Anfragen im Frauenservice der Frauensektion zu Vereinbarkeit zeigen den nach wie vor großen Bedarf auf, Vereinbarkeit sowie Informationsmöglichkeiten stetig weiterzuentwickeln und deuten ebenfalls darauf hin, dass Vereinbarkeit ein zentrales Thema bei Frauen und in Familien ist. Im Jahr 2020 war dieser Bedarf aufgrund der Corona-Pandemie besonders deutlich.

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

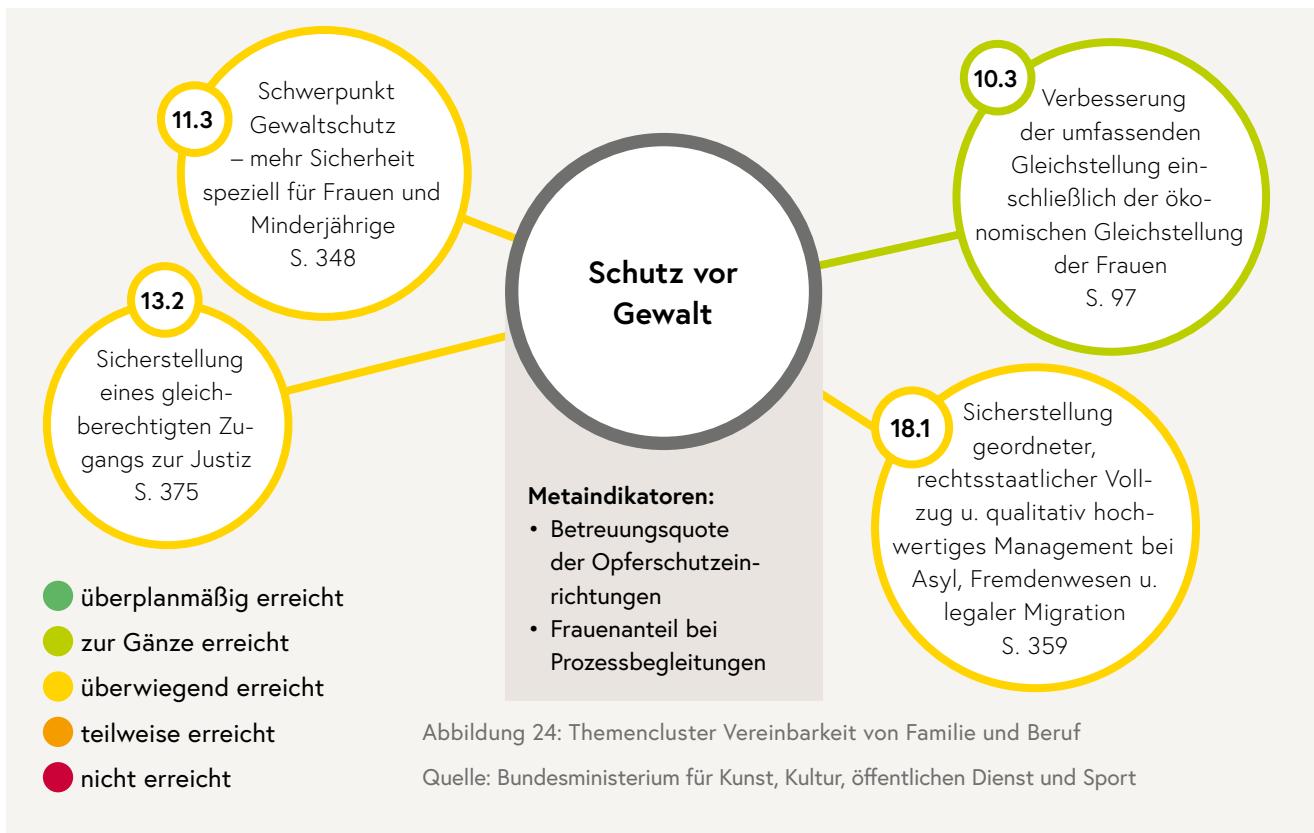
- Die Rahmenbedingungen und das Umfeld am Arbeitsmarkt verändern sich ständig und stellen beim beruflichen Wiedereinstieg eine komplexe Herausforderung dar. Damit insbesondere Frauen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung möglichst schnell wieder in das Berufsleben zurückkehren können, ist es wichtig, eine aktive und fördernde Haltung einzunehmen und niederschwellige Informationsangebote anzubieten.
- Neben den Förderungen und Beihilfen des AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden Wiedereinsteigerinnen (und Wiedereinsteiger) mit dem Programm „Wiedereinstieg unterstützen“ speziell gefördert. Die umfassende und zielgruppenspezifische Betreuung erfolgt in allen regionalen Geschäftsstellen des AMS durch besonders qualifizierte Beraterinnen und Berater sowie im Rahmen von speziellen Informationsveranstaltungen, die gezielt auf den Wiedereinstieg vorbereiten.
- Speziell für Frauen gibt es darüber hinaus das AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“. Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz sowie die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung.

- Im Jahr 2020 hat das AMS insgesamt rund 37.400 Frauen während des Wiedereinstiegs durch eine Förderung oder Beihilfe unterstützt.
- Die Möglichkeit einer professionellen Kinderbetreuung ist wesentlich, damit insbesondere für Frauen nach einer karenzbedingten Unterbrechung der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingt. Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe (Zuschuss zu den Kosten für eine arbeitsmarktkompatible Kinderbetreuung) steht vom AMS ein Angebot zur Verfügung, um die wirtschaftlichen Voraussetzungen vor allem für Frauen zum Zugang zur Beschäftigung, Teilnahme an Schulungen oder Sicherung des Arbeitsplatzes zu erleichtern. Für Familien bzw. Frauen und Männern mit Kindern und geringem Einkommen, die aufgrund einer Arbeitsaufnahme oder der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme eine ganztägige, halbtägige oder stundenweise Betreuung für ihr Kind benötigen, kann die Kinderbetreuungsbeihilfe für insgesamt bis zu 156 Wochen gewährt werden.

Das Bundesministerium für Finanzen

- leistet mit dem Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar im Ausmaß von maximal 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.
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Mit dem Konjunkturstärkungsgesetz 2020, BGBI. I Nr. 96/2020, wurde der Eingangssteuersatz in der Lohn- und Einkommensteuer rückwirkend ab 1.1.2020 von 25 % auf 20 % gesenkt. Um auch geringverdienende Arbeitnehmer, die keine Einkünfte über dem Grundfreibetrag erzielen, zu entlasten, wurde der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag von bisher maximal 300 Euro auf 400 Euro angehoben. Korrespondierend damit wurde der maximale SV-Bonus im Rahmen der SV-Erstattung ebenfalls von bisher 300 Euro auf 400 Euro angehoben. Davon profitieren insbesondere auch Frauen, die im Bereich geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit überproportional stark vertreten sind.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	<p>1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie)</p> <p>2 Versorgung mit Frauenberatungseinrichtungen in Österreich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2018/19 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2020 • Kooperationsprojekt „Transparente Pensionszukunft (TRAPEZ)“ des Frauenressorts, des Sozialministeriums, WIFO und FORBA: Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterialien zum Thema Frauen und Pensionen • Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMI: Anti-Gewalt	1 Gewaltdelikte mit Täter-Opfer Beziehung pro 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner 2 Aufklärungsquote Gewaltdelikte 3 Wirksamkeit Annäherungsverbot	<ul style="list-style-type: none"> Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt gegen Frauen und Kinder und Jugendliche“ umgesetzt Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Kinder und Jugendliche“ umgesetzt (siehe Detailbudget 11.02.01 Landespolizeidirektionen).
BMJ: Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Justiz durch Unterstützung von Gewaltpffern bei der Wahrnehmung ihrer Rechte	1 Anzahl der vom BMJ finanzierten Prozessbegleitungen differenziert nach Geschlecht 2 Frauenquote an der Gesamtzahl der Prozessbegleitungen 3 Frauenquote an der Gesamtsumme der aufgewendeten Mittel	<ul style="list-style-type: none"> Ermöglichung von psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung für Opfer von Gewalt- und Sexualdelikten durch Finanzierung und Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit geeigneten Einrichtungen
BMI: Sicherstellung geordneter, rechtsstaatlicher Vollzug und qualitativ hochwertiges Management bei Asyl, Fremdenwesen und legaler Migration	1 Anzahl der gesamten Außerlandesbringungen 2 Frauenquote in Reintegrationsprogrammen 3 Qualitätskennzahl Bescheide 1. Instanz vor dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) 4 Asylwerber im EU-Vergleich	<ul style="list-style-type: none"> Gewährung von Schutz und Sicherstellung von Gleichstellung in Förderprojekten für Frauen und Mädchen aus Krisengebieten

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, Forschungsergebnisse⁹⁰ weisen jedoch darauf hin, dass in Österreich etwa jede fünfte Frau im Laufe ihres Lebens körperliche und / oder sexuelle Gewalt erfährt, meist durch Personen aus ihrem sozialen Umfeld. Von körperlicher Partnergewalt sind etwa 12% und von (schwerer) sexueller Partnergewalt etwa 6% der Frauen betroffen. Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder⁹¹.

Mit dem am 1.5.1997 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 sowie dem Annäherungsverbot ein Mittel an die Hand gegeben, (weitere) Gewalt im häuslichen Bereich wirksam zu verhindern. Gerichtliche einstweilige Verfügungen verlängern auf

⁹⁰ 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: fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

⁹¹ WHO (2003). Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

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

Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und 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, in Wien die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und in Vorarlberg die IfS-Gewaltschutzstelle Vorarlberg. Es wird dadurch 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.

Parallel dazu sehen die österreichische Strafprozessordnung (StPO)⁹² und die österreichische Zivilprozessordnung (ZPO)⁹³ vor, dass Opfer eines Gewalt-, Sexualdelikts oder anderer Gewalttaten (einschließlich Stalking, Cybermobbing sowie übler Nachrede) sowie diesen nahestehende Personen Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung haben soweit dies zur Wahrung ihrer Rechte erforderlich ist. Zur Vorbereitung auf das Strafverfahren, zur Rechtsdurchsetzung und im Hinblick auf die damit verbundenen emotionalen Belastungen hat das Bundesministerium für Justiz Leistungsverträge mit geeigneten Prozessbegleitungseinrichtungen über die psychosoziale und/oder juristische Unterstützung für Gewaltopfer und Angehörige abgeschlossen. Dies sind unter anderem Gewaltschutzzentren in den Bundesländern und Frauenberatungs- und Kinderschutzeinrichtungen. Auch Opfer eines typischen Hass-im-Netz-Delikts haben seit 1.1.2021 Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. So wird sichergestellt, dass Gewaltopfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung haben.

92 § 66b StPO regelt die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung vor den Strafgerichten. Eingeführt durch das Zweite Gewaltschutzgesetz wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten mit 1.1.2021 durch das Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz (HiNBG) und § 41 Abs. 9 Mediengesetz noch erweitert. Informationsseiten darüber sind auf der Website der Justiz für Opfer niederschwellig zugänglich.

93 § 73b ZPO und § 7 Abs. 1 AußStrG regeln die psychosoziale Prozessbegleitung vor den Zivilgerichten.

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 2020 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Dieses Ziel konnte somit in den letzten Jahren erreicht werden.

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

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

Als Metaindikator wird die Gesamtzahl der Prozessbegleitungen ausgewählt, jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht und auch prozentuell ausgewiesen samt der dafür notwendigen Finanzierung durch das Bundesministerium für Justiz. Diese Zahlen geben Auskunft darüber, in welchem Ausmaß sichergestellt werden konnte, dass von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen vor Gericht im Strafverfahren und bei der Rechtsdurchsetzung in Zivilverfahren die notwendige Unterstützung in psychosozialer und juristischer Hinsicht erhalten haben.

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

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

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)⁹⁴“, 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.

Doch vergleichbare Prävalenzstudien allein genügen nicht, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu prüfen. Hierzu bedarf es jedenfalls ergänzender qualitativer Studien und Evaluierungen wie beispielsweise die 2019 veröffentlichte Studie zu „Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz“⁹⁵, die Erfahrungen mit behördlichen Maßnahmen und deren Verbesserungspotenziale in Umgang mit Opfern von Gewalt untersucht hat. Die bisher vorliegenden Daten, Studien und Evaluierungen – nationale wie internationale – erlauben jedoch mangels ausreichender Datenqualität, Vergleichbarkeit und Durchführungs frequenz keine Generierung von Metaindikatoren für aussagekräftiges Wirkungscontrolling.

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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

Im Rahmen der, durch das Bundesministerium für Inneres und das Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung abgeschlossenen Leistungsverträge mit Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung von Betroffenen von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung wurden für die Finanzierung durch die beiden Ressorts 2020 jeweils circa 4,3 Millionen Euro aufgewendet. Die bestehenden Verträge mit den genannten Einrichtungen sollen auch die zukünftige Garantie für betroffene Frauen geben, dass der Schutz vor Gefährderinnen und Gefährdern gewährleistet ist. Die Auswertung der jährlichen Tätigkeitsberichte zeigt, dass circa 81,5% (2019 83%) der Klientinnen und Klienten weiblich, circa 91% (2019 90%) der Gefährderinnen und Gefährder („Täterinnen und Täter“) hingegen männlichen Geschlechts sind (Zahlen für 2020). Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen den Bedarf, 2020 wurden österreichweit 20.587 Klientinnen und Klienten betreut (+3% gegenüber 2019) und 159.635 Beratungsgespräche geführt (+11% gegenüber 2019)⁹⁶.

94 European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

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

96 Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2020). Statistik 2020. Online verfügbar unter: www.gsz-ktn.at/aktuelles (zuletzt aufgerufen am 8.7.2021).

2020 verschärften die Lockdown-Maßnahmen insbesondere zu Beginn der COVID-19-Pandemie die Situation für gewaltbetroffene Frauen, wie zum Teil aus den oben angeführten Daten ablesbar ist. Für viele war es deutlich schwerer Unterstützung und Schutz zu suchen, weil der Gefährder ständig anwesend war und somit stärker soziale Kontrolle ausüben konnte. Teilweise versuchten Betroffene diese erste Phase ohne Hilfe zu bewältigen und wendeten sich erst später an die Einrichtungen. Die Abhängigkeit als eine der Hauptursachen für Partnergewalt und dafür, dass Opfer davor zurückschrecken, Hilfe zu suchen, ist in der Zeit des Lockdowns und generell seit dem Beginn der Corona Pandemie deutlich angestiegen. Auf der anderen Seite führte die Pandemie dazu, dass digitale Angebote massiv ausgeweitet wurden, wie zum Beispiel telefonische und video-basierte Beratungsangebote sowie Chat-Beratungen.

Auch die Inanspruchnahme von Prozessbegleitung ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. In den letzten drei Jahren (2018–2020) ist ein leichter Rückgang bei männlichen Opfern zu verzeichnen (um -2,6 % auf 1.573 Personen), die weit überwiegende Zahl der weiblichen Opfer von Gewalt ist in diesen Jahren jedoch kontinuierlich angestiegen (um +1,9 % auf 7.105 Personen), was auch in den Frauenquoten an der Prozessbegleitung zum Ausdruck kommt (im Jahr 2020 waren bereits 81,89 % der Personen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen, weiblich).

Auf Grund der COVID-19-Pandemie ist 2020 die Gesamtzahl der Opfer gegenüber dem Vorjahr um rund 2,6 % gesunken (von 8.908 auf 8.678 Personen). Für die Folgejahre ist bedingt durch die Ausweitung der Anspruchsberechtigungen auf Prozessbegleitung auf Grund der mit 1.1.2021 in Kraft getretenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Hass-im-Netz sowie durch das Abflauen der Corona-Krise mit einer weiteren Steigerung der Zahlen zu rechnen. 2020 wurden insgesamt 8.175.922,74 Euro vom Bundesministerium für Justiz für die Ermöglichung von Prozessbegleitung aufgewendet, damit also weit überwiegend für die Unterstützung von Frauen.

13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitektur, des aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleiteten Wirkungsziels, das dem Themenbereich „Gesundheit“ zugeordnet wurde, stellt sich wie folgt dar:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMSGPK: Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung	1 Teilnahme von Frauen an der Gesundenuntersuchung 2 Teilnahme von Männern an der Gesundenuntersuchung 3 Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screening 4 Umsetzung des Aktionsplanes Frauengesundheit	<ul style="list-style-type: none">Genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung.Berücksichtigung von Genderaspekten im Rahmen der Arbeiten zu den Qualitätssystemen.Genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes.

Für das Jahr 2020 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung vor. Vom Jahr 2018 auf 2019 ist die Teilnehmerate von Frauen und von Männern an der Gesundenuntersuchung gestiegen. Die Entwicklung der Teilnehmerate geht langsam, aber stetig in die richtige Richtung. Da die Werte für 2020 nicht vorliegen, kann eine allfällige Auswirkung der COVID-19-Pandemie auf die Teilnehmerate aktuell noch nicht abgeschätzt werden. Es muss allerdings davon ausgegangen werden, dass die COVID-19-Pandemie und die damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen einen negativen Einfluss auf die Teilnehmerate haben werden.

Für das Jahr 2020 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme des Programms zur Brustkrebs-Früherkennung vor. Die Betrachtung eines einzelnen Jahres wäre auch nicht

gänzlich korrekt, da im Rahmen des Brustkrebsfrüherkennungsprogramm (BKFP) Frauen in einem 2-Jahres-Intervall Anspruch auf eine Früherkennungsmammographie haben. Eine realistische Abbildung der Teilnehmerate erfordert somit immer eine Betrachtung über eine Periode von 2 Jahren. Für den Zeitraum 2018/2019 zeigt sich ein stabiler Wert gegenüber den Vorjahren. Ob und inwieweit die COVID-19-Pandemie Auswirkungen auf die Teilnehmerate hat, kann aktuell noch nicht abgeschätzt werden. Ähnlich wie bei der Gesundenuntersuchung muss aber eine negative Entwicklung angenommen werden.

Um die genderspezifische Gleichstellung weiter zu entwickeln und insbesondere die Verbesserung der frauen- und männerbedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung zu erzielen, ist die Erhebung von genderspezifischen Daten eine wesentliche Grundvoraussetzung. Das Gesundheitsressort verfolgt diesen Ansatz im Rahmen aller Projekte zur Gesundheitsberichterstattung und darüber hinaus.

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Zur strukturellen Verankerung und zur Umsetzung des Aktionsplanes Frauengesundheit wurden im Jahr 2017 Focal Points für Frauengesundheit in allen Bundesländern und seit 2019 zusätzlich der nationale Focal Point in der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) implementiert. Durch die fortlaufende bundesweite harmonisierte Umsetzung des Aktionsplanes Frauengesundheit soll das Ziel der Verbesserung der gesundheitlichen Chancen von Frauen nachhaltig erreicht werden. Aufgrund der COVID-19-Pandemie waren Frauen besonders betroffen und als langfristige Folgen konnten vor allem die psychosozialen und ökonomischen Belastungen festgestellt werden. Durch die regelmäßigen Meetings der Focal Points, 4-mal im Jahr, und der jährlich stattfindenden ganztägigen Veranstaltung des FrauenGesundheitsDialogs können Synergieeffekte in der Planung von Frauengesundheitsinitiativen und eine transparente Umsetzung von Frauengesundheitsprojekten erfolgen, die den Maßnahmen und Wirkungszielen des Aktionsplanes Frauengesundheit entsprechen.

Aufgrund von COVID-19 im Jahr 2020 haben die Focal Points im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit mehrheitlich die festgestellten Herausforderungen beobachtet und zusammengefasst. Daraus wurden Empfehlungen zur Frauengesundheit abgeleitet. Diese werden aktuell und auch in Zukunft in Zusammenhang mit Krisen und deren Auswirkungen beachtet und in Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Beispiele dieser Empfehlungen betreffen:

- Gendergerechte Zusammensetzung der Krisen- und Entscheidungsgremien
- Deklaration der Frauengesundheitszentren als systemrelevante Einrichtungen, die auch während eines Lockdowns geöffnet sind
- das Thema der Mehrfachbelastungen von Frauen als dezidierte Agenda auch für Gesundheitsaspekte beachten
- Informationen über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Leistungen in der breiten Öffentlichkeit verfügbar machen

- gezielte Maßnahmen zur Unterstützung schwangerer Frauen
- die Diversität von Frauen und deren unterschiedliche Lebensumstände (u. a. ältere Frauen, Frauen mit Behinderung, Frauen mit Migrationshintergrund, Alleinerzieherinnen, usf.) mit gezielten Maßnahmen zu adressieren
- vermehrt Maßnahmen / Angebote für besonders vulnerable Frauen zu setzen
- Anpassung psychosozialer (Beratungs-)Angebote an Corona / Krisen-Maßnahmen
- Maßnahmen im Bereich der digitalen Kommunikation für / mit ältere/n Frauen setzen

Die gesundheitsspezifischen Angebote für Frauen, die durch die Coronakrise unter / vor besonderen Herausforderungen stehen, wurden im Rahmen der Focal Point Meetings im Austausch mit den Frauengesundheitsexpertinnen nach den Schwerpunktthemen Häusliche Gewalt, Schwangerschaft und Schwangerschaftsabbruch, psychische Gesundheit, sexuelle und reproduktive Gesundheit und nach den Bundesländern zusammengefasst und sind unter dem Link: www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html nachzulesen.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
PrK: Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung)	1 Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung)	<ul style="list-style-type: none"> Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidentschaftskanzlei
Parl: Bewusstseinsbildung für die Bedeutung der Partizipation unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität	1 Diversitäts- und genderspezifische Veranstaltungen 2 Diversitäts- und genderspezifische Artikel in der „Demokratiewerkstattaktuell“ 3 Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen 4 Anzahl der jugendlichen TeilnehmerInnen an der Demokratiewerkstatt 5 Anteil der weiblichen jugendlichen Teilnehmer an der Demokratiewerkstatt	<ul style="list-style-type: none"> Veranstaltungen der Präsidien NR und BR
VfGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	1 Steigerung der Anzahl der Telearbeitsplätze unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien 2 Steigerung der Anzahl der Telearbeitsstunden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 3 Flexible Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> Optimale technische Ausstattung sowie Gewährleistung des hohen Sicherheitsstandards für alle Telearbeitsplätze
VwGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern	1 Anzahl von Telearbeitsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> Die Telearbeit wird nun auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justizverwaltung angewendet
VA: Annäherung an eine ausgewogene gendergemäße Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern	1 Frauenanteil am Beschwerdeaufkommen	<ul style="list-style-type: none"> Verstärkte, insbes. auf Genderaspekt abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit
RH: Schaffung von Transparenz bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Diversität	1 Veröffentlichte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und / oder Diversitätsaspekten 2 Veröffentlichte Berichte mit Gleichstellungs- und / oder Diversitätsaspekten 3 Umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und / oder Diversitätsaspekten auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen	<ul style="list-style-type: none"> Aufzeigen von Handlungspotenzial im Bereich der Gleichstellung und Diversität Berücksichtigung des Diversitätsaspektes im Rahmen von Geburungsüberprüfungen Aufzeigen von Bereichen mit fehlenden, aussagekräftigen, validen und steuerungsrelevanten Daten zur Gleichstellung Thematisierung der Stellung von Frauen im Vergleich zu Männern im öffentlichen Bereich
BKA: Hoher Nutzen der Koordinationsleistungen des Bundeskanzleramts im Rahmen der Regierungs- und Europapolitik. Hohe Rechtstaatlichkeit sowie Rechtssicherheit und einfacher Zugang zu Recht für BürgerInnen und Unternehmen	1 Nutzen der Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW): Prozentanteil der infolge von Beratungen vergleichsweise zustande gekommenen Lösungen für Betroffene	<ul style="list-style-type: none"> Beratung und Unterstützung sowie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit durch die GAW

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	<p>1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie)</p> <p>2 Versorgung mit Frauenberatungseinrichtungen in Österreich</p>	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2018/19 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2020 Kooperationsprojekt „Transparente Pensionszukunft (TRAPEZ)“ des Frauenressorts, des Sozialministeriums, WIFO und FORBA: Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterialien zum Thema Frauen und Pensionen Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 Umsetzung von Arbeitspaketen zur Erlangung des Vollzertifikats betreffend Audit berufundfamilie
BMEIA: Sicherst. öst. Interessen in den Bereichen Außen-, Europa-, Sicherheitspolitik und in Wirtschaftsfragen; Stärkung von Frauen/Kinderrechten Frauen und Kindern.	<p>1 Vorbereitete Staatsbesuche / Arbeitstreffen oberster Staatsorgane</p> <p>2 Initiativen im Rahmen von europ. und int. Foren</p> <p>3 Initiativen zur Stärkung von Menschen-, Frauen & Kinderrechten (Gesamt, Kinder, Frauen)</p> <p>4 Maßnahmen zur Förderung österr. Wirtschaftsinteressen gegenüber Drittländern</p> <p>5 Konferenztage der in Österreich ansässigen Internationalen Organisationen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Einbringen und Förderung von Initiativen zur Stärkung Menschen / Frauen / Kinderechten auf bi- und multilateraler Ebene
BMEIA: Verringerung Armut, Festigung Frieden und Sicherheit, Erhaltung Umwelt unter Berücksichtigung Geschlechtergleichstellung und Behinderungen	<p>1 Vorhaben: Wasserzugang, Einkommensschaffung, Armutsverringerung</p> <p>2 Anteil der Projekte der OEZA zur Förderung der Gleichstellung</p> <p>3 Übereinstimmung der OEZA Qualitätskriterien mit budgetierten Mitteln</p> <p>4 Anteil der Programme / Projekte der OEZA, die zum Erhalt der Umwelt und der natürlichen Ressourcen beitragen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA
BMEIA: Prägung eines innovativ-creativen Österreichbildes; Fokus auf europ. Grundsatz „Einheit in der Vielfalt“ und interkult. / interrelig. Dialog	<p>1 Veranstaltungen von österreichischen Auslandskulturinstitutionen</p> <p>2 Anzahl der KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden (Frauen, Männer, Gesamt)</p> <p>3 Anzahl der Orte, an denen Veranstaltungen durchgeführt werden</p> <p>4 Anzahl der Kooperationspartner für kult. / wissenschaftl. Projekte im Ausland</p>	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung und Unterstützung kultureller und wissenschaftlicher Projekte weltweit und in Österreich
BMF: Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Bedienstete	<p>1 Flexible Arbeits(zeit)modelle</p> <p>– Teleworkingquote</p> <p>2 Betriebliches Gesundheitsmanagement</p> <p>– work ability index (WAI) in ausgewählten Dienststellen</p> <p>3 Gender-Gap bei Fortbildungsmaßnahmen</p> <p>– Verringerung der Differenz der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden (exklusive Grundausbildung) zwischen Männern und Frauen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eindämmung der Gesundheitsrisiken durch gezielte Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, unterstützt durch die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMKÖS: Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst	1 Pensionsantrittsalter der Bundesbeamteninnen und Bundesbeamten 2 Hohe Zufriedenheit Cross Mentoring Programm und Anteil der Zielerreichung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 3 Aufnahmen von Menschen mit einem Behinderungsgrad von 70% oder mehr pro Jahr in VBÄ im Bundesdienst 4 Nutzen der Seminare an der VAB	Keine Gleichstellungsmaßnahme
BMKÖS: Ein effizientes und effektives Management der öffentlichen Verwaltung im Rahmen der Wirkungsorientierung unterstützen	1 Anzahl der österreichischen Verwaltungseinrichtungen, die über ein gültiges Gütesiegel des Common Assessment Frameworks (CAF-Gütesiegel) verfügen 2 Anteil der österreichischen Projekte, die beim European Public Sector Award (EPSA) eine Auszeichnung erhalten, an allen Auszeichnungen 3 Umsetzungsgrad steuerungsrelevanter Empfehlungen des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu Wirkungsangaben in Bundesvoranschlägen	<ul style="list-style-type: none"> Ressortübergreifende Koordinierung betreffend die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern
BMKÖS: Gewährleistung nachhaltig stabiler Rahmenbedingungen für das zeitgenössische Kunstschaffen und dessen Vermittlung	1 Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich 2 Einzelmobilitäten der Kunstschaffenden in das Ausland 3 Nachwuchsförderung: Anteil von Frauen an den Startstipendien für junge Künstlerinnen und Künstler im Kunstbereich 4 Nachwuchsförderung: Anteil von Männern an den Startstipendien für junge Künstlerinnen und Künstler im Kunstbereich 5 Internationale Verleiheinsätze von innovativen Filmen, die von der Filmabteilung der Sektion Kunst und Kultur gefördert werden	<ul style="list-style-type: none"> Gender Budgeting im Österreichischen Film-institut (ÖFI) in einem Etappenplan bis Ende 2022 etablieren

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

Good-Practice-Beispiele im Themencluster

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

Bundeskanzleramt: Girls' Day (extern)

Das Bundeskanzleramt koordiniert den seit 2006 bundesweit jährlich stattfindenden Girls' Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab 6 Jahren und seit 2015 den Girls' Day MINI im Bundesdienst für Mädchen ab 4 Jahren. Der Girls' Day versteht sich als integrativer Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen. Im Jahr 2020 waren pandemiebedingt Präsenzveranstaltungen nicht realisierbar, daher wurde der Aktionstag virtuell abgehalten. Weiterführende Infos, siehe www.girlsday-austria.at.

Bundeskanzleramt: Projekt parents@work (extern)

In Österreich wurde dieses EU-Projekt von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) in Kooperation mit Forschungseinrichtungen durchgeführt. Die ForscherInnen erhoben 2018/2019 in qualitativen Interviews mit ehemaligen KlientInnen der GAW, welche Benachteiligungen (werdende) Eltern am Arbeitsplatz erleben. Die Case Study wurde im April 2020 veröffentlicht. Sie macht Ursachen sowie Probleme der Diskriminierung sichtbar und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf⁹⁷. Die wichtigsten angesprochenen Hindernisse für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Sicht der KlientInnen sind: geschlechtsspezifische Rollenerwartungen; die Vollzeitnorm (insbesondere für Führungskräfte); das Vorurteil, Elternschaft hätte einen negativen Effekt auf die Jobleistung; der Mangel an einheitlichen Regelungen und Abläufen in Bezug auf Elternschaft in Unternehmen und die lange Verfahrensdauer bei der Rechtsdurchsetzung. Im Herbst 2020 wurde im Projekt die Unternehmensseite auch anhand der durch die COVID-19-Krise hervorgerufenen Themen beleuchtet. Aus den Erfahrungen der ArbeitgeberInnen zeigt sich, dass das Thema als sehr wichtig eingeschätzt und die Umsetzung von strukturellen Maßnahmen als notwendig erachtet wird. Die GAW wird nun mit einem umfassenden Schulungsprogramm auf Unternehmen zugehen, um Vorurteile abzubauen und die Umsetzung einer diskriminierungsfreien und vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmenspolitik zu ermöglichen.

Bundeskanzleramt: Audit „berufundfamilie“ (intern)

Ausgehend von der Zielsetzung des Regierungsprogramms 2017–2022 setzt das Bundeskanzleramt das Managementinstrument Audit „berufundfamilie“ ein, um für seine Bediensteten durch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsalltags die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Am 10.10.2019 wurde dem Bundeskanzleramt durch die Begutachtungskommission das Grundzertifikat Audit „berufundfamilie“ erteilt, welches bis 9. Oktober 2022 gültig ist. Pandemiebedingt wurden im Jahr 2020 vor allem konzeptionelle Überlegungen und Arbeiten hinsichtlich der Zielvereinbarungen getätigt und für die Umsetzung vor- und aufbereitet: z.B. im Bereich lebensphasenorientierter Personalpolitik und im Hinblick auf die Diensterbringung außerhalb der Büroräumlichkeiten.

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

Auch im Jahr 2019/2020 wurde das Cross Mentoring Programm des Bundes erfolgreich fortgeführt und pandemiebedingt teilweise digital durchgeführt und abgeschlossen. Im Fokus dieses seit dem Jahr 2005 durchgeführten Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte Frauen des Bundesdienstes. Als Instrument der Personalentwicklung

97 Weiterführende Informationen können folgender Homepage entnommen werden: parent-satwork.eu/wp-content/uploads/2020/05/EN_Summary-Case-Studies-Parents@work_April2020-1.pdf (zuletzt aufgerufen am 20.7.2021).

bietet es den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Sinne eines festzulegenden Ziels 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 fünfzehn Jahren von der Zielgruppe sehr gut angenommen. So haben im Zeitraum des Jahres 2005 bis Juni 2020 rund 1.200 Mentorinnen, Mentoren und Mentees aus allen Bundesministerien und den Obersten Organen das Programm durchlaufen. Die Mentorinnen und Mentoren zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen. Website: www.jobboerse.gv.at/einstieg-perspektiven/aufstieg/cross-mentoring/.

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

Auf Basis der Ergebnisse des Film Gender Reports 2012–2016⁹⁸ und der im Jahr 2018 abgeschlossenen Evaluierung betreffend Gender Incentive in der Filmförderung beschloss der Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts am 5.12.2018 eine Adaption des bereits im Jahr 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 1.1.2019 in Kraft⁹⁹. Der zweite Film Gender Report für die Jahre 2017 bis 2019 ist in Vorbereitung.

In Zusammenhang mit dem Regierungsprogramm 2020–2024 – „Bei der Fördervergabe ist jedenfalls auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten und diese umzusetzen“ – wurden ab Herbst 2019 seitens des Aufsichtsrats des Österreichischen Filminstituts weitere Maßnahmen zum Gender Budgeting überlegt. Der Gender Incentive erscheint hierfür nicht ausreichend. In der Folge wurde eine Richtlinienänderung beschlossen, die per 1. 7.2021 in Kraft getreten ist. Hier ist bei der Projektförderung eine ausgewogene

⁹⁸ Online verfügbar unter: equality.filminstitut.at/de/gender-reports/ (zuletzt aufgerufen am 27.7.2021).

⁹⁹ Online verfügbar unter: www.filminstitut.at/de/richtlinien/ (zuletzt aufgerufen am 27.7.2021).

Verteilung der Fördermittel (50:50) für Frauen und Männer vorgesehen, wobei die Positionen Drehbuch, Regie und Produktion berücksichtigt werden. Diese Zielvorgabe soll durch einen vierjährigen Etappenplan bis zum Jahr 2024 bei regelmäßiger Evaluierung erreicht werden. An Begleitmaßnahmen wird derzeit noch gearbeitet.

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. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten etliche Veranstaltungen nicht wie geplant durchgeführt werden oder mussten auf 2021 verschoben werden, unter anderem der Girls' Day.

Nichtsdestotrotz konnten Veranstaltungen teils online, teils in hybrider Mischform oder zur Gänze live abgehalten werden. Darunter fielen u.a.: die Fachtagung #rechtehatsie, die Auftaktveranstaltung „Internationaler Brustkrebstag. Auftakt der Pink Ribbon Aktion 2020“ und die Veranstaltung „100 Jahre Bundesverfassung – Frauen in Verantwortung“. Zudem wurde der Eingang in das Parlament am Josefsplatz im Rahmen der UN-Kampagne „Orange the World“ als Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen fünf Nächte in orange bestrahlt. Die Kampagne findet weltweit jährlich 16 Tage lang vom internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen am 25.11. bis zum 10.12., dem internationalen Tag der Menschenrechte, statt. In diesem Sinne werden Gebäude in oranger Farbe beleuchtet, um gemeinsam ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen und damit zur Enttabuisierung dieses Themas beizutragen.

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 2020 wandten sich 17.914 Menschen an die Volksanwaltschaft (im Jahr 2019 erhielt die Volksanwaltschaft insgesamt 16.641 Beschwerden). In 8.777 Fällen – das sind rund 49%

der Beschwerden – leitete die Volksanwaltschaft ein formelles Prüfverfahren ein. Davon betrafen 5.937 die Bundesverwaltung und 2.840 die Landes- und Gemeindeverwaltung. Die Bearbeitung von 3.938 weiteren Beschwerden fiel zwar in die Zuständigkeit der Volksanwaltschaft, doch waren keine hinreichenden Anhaltspunkte für einen Missstand in der Verwaltung gegeben oder waren Verfahren vor einer Behörde noch nicht abgeschlossen. In diesen Fällen half die Volksanwaltschaft mit Informationen zur Rechtslage und allgemeinen Auskünften weiter. Bei 5.199 Vorbringen ging es um Fragen außerhalb des Prüfauftrags der Volksanwaltschaft. Die Volksanwaltschaft stellte in diesen Fällen ebenfalls Informationen zur Verfügung und gab Auskunft über weitergehende Beratungsangebote.

Bei den Prüf- und Kontrollakten wurden 34,0% Frauen als Beschwerdeführerinnen und 58,4% männliche Beschwerdeführer registriert. 7,6% wurden von sonstigen Personen eingebracht. Diese Zahlen sind jedoch vor dem Hintergrund zu sehen, dass sich die Arbeit und das Umfeld der Volksanwaltschaft durch die COVID-19-Krise stark verändert haben. Darauf musste mit entsprechenden Maßnahmen reagiert werden. Aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen war die Volksanwaltschaft nicht in gewohntem Maße für die Bevölkerung erreichbar. Persönliche Vorsprachen, Sprechtag und Veranstaltungen waren über viele Wochen nicht möglich. Durch verstärkte Medienpräsenz und neue Kommunikationskanäle wie die Einführung telefonischer Sprechtag konnte die Bevölkerung dennoch gezielt erreicht und angesprochen werden. Bei Frauen ist der Bekanntheitsgrad der Institution zwar verhältnismäßig hoch, trotzdem nehmen sie die Angebote der Volksanwaltschaft weniger in Anspruch.

Rechnungshof

Der Rechnungshof sprach im Jahr 2020 insgesamt 24 Empfehlungen zum Thema Gleichstellung und / oder Diversität aus. Er wies dabei erneut auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hin. Mehrere Feststellungen betrafen auch im Jahr 2020 den vergleichsweise geringen Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungsgremien und den Bereich der Bildung. In seinem elften Allgemeinen Einkommensbericht 2020 legte der Rechnungshof erneut ein besonderes Augenmerk auf die Analyse der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede.

Handlungspotenziale im Bereich der Einnahmen des Staates zeigte der Rechnungshof im Jahr 2020 mit seiner Follow-up-Überprüfung „Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer“ auf. Er empfahl insbesondere eine ressort- und gebietskörperschaftenübergreifende Gleichstellungsstrategie und die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps.

Auf seiner Homepage veröffentlicht der Rechnungshof Kernaussagen zur Gleichstellung und Diversität, die auf seinen langjährigen Feststellungen basieren. Um die Transparenz über seine Wirkung zu erhöhen, weist der Rechnungshof außerdem seit Kurzem im Rahmen seiner Wirkungsangaben aus, wie viele seiner Empfehlungen umgesetzt wurden bzw. noch offen sind. Diese Informationen beruhen auf den Angaben der überprüften Stellen.

Bundeskanzleramt

Das Bundeskanzleramt trägt auch 2020 mit Veranstaltungen (z. B. Girls' Day im Bundesdienst), Informations- und Kommunikations-Plattformen (z. B. meine-technik.at, Gehaltsrechner) und Berichten an den Nationalrat aktiv dazu bei, die Bevölkerung für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und Fortschritte in der Gleichstellung zu erzielen. Die im Bundeskanzleramt angesiedelte Gleichbehandlungsanwaltschaft trägt ebenso mit Veranstaltungen für PflichtenträgerInnen gemäß Gleichbehandlungsgesetz (die im Jahr 2020 pandemiebedingt vorwiegend online stattfanden) sowie mit allen BürgerInnen zugänglichen Beratungsangeboten in hohem Maße zur Sensibilisierung im Hinblick auf geschlechterspezifische Gleichbehandlung sowie jedwede Antidiskriminierung in der Gesellschaft bei. Als Dienstgeber ist das Bundeskanzleramt bestrebt, die Chancengleichheit für seine weiblichen und männlichen Bediensteten weiterhin voranzutreiben.

Österreich engagiert sich bereits seit Jahrzehnten im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und bekennt sich zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen (VN) mit ihren 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs). Österreichs erster Freiwilliger Nationaler Bericht zur Umsetzung der SDGs (FNU) wurde im Rahmen des Hochrangigen Politischen Forums für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen am 15.7.2020 präsentiert und bringt eine Bestandsaufnahme bisheriger Aktivitäten. Dieser Bericht ist online aufrufbar unter sustainabledevelopment.un.org/memberstates/austria. Das Bundeskanzleramt trug in seiner koordinierenden Rolle wesentlich zur Entstehung dieses Berichts, der in Zusammenarbeit mit anderen Bundesministerien und gemeinsam mit VertreterInnen und Vertretern der Bundesländer, des Städte- und Gemeindebunds, der Sozialpartner, der Wirtschaft, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft erarbeitet wurde, bei.

Eines der Schwerpunktthemen des Berichts, nämlich „Frauen, Jugend und „leaving no one behind“, legt den Fokus u. a. auf das Ziel 5 der SDGs – die Gleichstellung der Geschlechter. Trotz der Fortschritte in den letzten Jahren werden die Anstrengungen dazu gemeinsam vorangebracht, um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen zu können.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Der Bund als Dienstgeber leistete in den letzten Jahren zahlreiche Beiträge zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Im Bildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes werden im Sachbereich Gender und Gleichstellung Veranstaltungen angeboten, die sich an die Zielgruppe der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten in der Bundesverwaltung und in ausgewählten Unternehmen wenden, um diesen die Instrumente in der Gleichbehandlungsarbeit inkl. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu vermitteln und um praktische aktuelle Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission zu präsentieren und zu diskutieren. Es erfolgt auch eine Auseinandersetzung mit der Thematik Schnittflächen und Unterschiede von Gendermainstreaming und klassischer Frauengleichbehandlungspolitik.

Es werden außerdem Workshops angeboten, die den klassischen Frauenförderungsgedanken verfolgen. Dabei geht es um Sensibilisierungsworkshops für Frauen, ebenso wie um den Erwerb erfolgreicher Strategien für Teilzeitarbeit-Mitarbeitende oder um Verhandlungstrainings für Frauen. Hierbei ist zu erwähnen, dass mit dem historisch niedrigsten Wert von 8,6% im Jahre 2020, der Gender Pay Gap im Bundesdienst deutlich unter dem der österreichischen Privatwirtschaft (19,9%) liegt. Es wurde auch ein Weiterbildungsangebot zum Thema Väterkarenz für gemischte Zielgruppen entwickelt. Trainings beschäftigen sich auch mit dem Thema Genderkompetenz und Intersektionalität, in denen genderorientierte Diskriminierungserfahrungen mit anderen gesellschaftsrelevanten Kategorien und ihren Überschneidungen behandelt werden. Im Herbst 2020 wurde eine Tagung zum 20-jährigen Gendermainstreaming-Jubiläum durchgeführt, wo die einzelnen Beiträge auch als Streamingdatei im Internet abrufbar waren. Die genderorientierten Analysen beschäftigten sich mit Themen wie Klimawandel, Unconscious Bias bei Bewerbungen, die Einführung von Algorithmen in der Arbeitsmarktpolitik sowie Geschlechterspezifika in der Carearbeit und in den Pflegeberufen. Im Themenbereich Führungskompetenz findet ebenfalls in unterschiedlichen Trainingsangeboten eine Sensibilisierung der Teilnehmenden statt, indem Gleichstellung und Frauenförderung als Querschnittsmaterie einfließt. Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle u. a. als Multiplikatoren zu.

Darüber hinaus ist das BMKÖS im Zuge der Wahrnehmung der Aufgaben im strategischen Performancemanagement für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zuständig. Da der hohe Anspruch besteht, sämtliche Ministerien und Oberste Organe in den Abstimmungsprozess möglichst intensiv einzubinden, wird ebendieser stetig weiterentwickelt. So wurde im Jahr 2020 das Instrument der Unterarbeitsgruppe zur Koordinierungsplattform genutzt, Kräfte von verschiedenen Institutionen in Bezug auf Gleichstellungsagenden zu bündeln. Dementsprechend wurde analysiert, wie mögliche Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen, die sich mit Gleichstellungsagenden intensiv auseinandersetzen, gestaltet werden können, um weitere Verbesserungen im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erzielen. Im Bereich der Kooperationsbemühungen wurden zum Beispiel Austausche mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting oder mit dem Gender Competence Department der TU-Wien unternommen. Insbesondere beim Austausch mit der TU-Wien standen neben Gleichstellungsagenden auch die SDGs im Fokus. Ergänzend dazu wurde die Qualität der Wirkarchitektur kontinuierlich weiterentwickelt.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele wird außenpolitisch mit einem horizontalen Ansatz verfolgt. So wird etwa im supranationalen bzw. multilateralen Rahmen (EU, Vereinte Nationen, OSZE, Europarat etc.) konsequent auf entsprechende Maßnahmen bzw. Formulierungen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen

und Kindern, hingewirkt. Dies betrifft beispielsweise Resolutionen, Entscheidungen, Erklärungen, Schlussfolgerungen, Leitlinien, Richtlinien, Verordnungen oder Aktionspläne. Aktiv weiterverfolgt werden auch Projekte, die unter Österreichs EU-Ratsvorsitz 2018 besonders betrieben wurden (insb. Stärkung der Ratsarbeitsgruppe FREMP über Grundrechte, Bürgerrechte und Freizügigkeit, EU-Ratifizierung der „Istanbul Konvention“ des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, Engagement zur effektiven Umsetzung der VN-SR Resolution 1325 und ihrer Folge-resolutionen zum Themenkomplex „Frauen, Frieden, Sicherheit“ im europäischen Rahmen).

Innerhalb des Ressorts werden die definierten Gleichstellungziele beim Ausbau von Gender Expertise bei neu aufgenommenen Bediensteten (im Rahmen der Grundausbildung) bzw. Führungskräften fortgesetzt. Seit 2018 sind auch die Sektionsleitungen geschlechterparitätisch besetzt. Das Dreijahresprogramm der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) legt den Grundstein für die systematische Verankerung der Dimension Gleichstellung in strategischen Dokumenten und Projekten und Programmen der OEZA und für die Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA. Im Jahr 2020 wurden 84,5 Mio. € (entspricht Anteil v. 82,7%) für OEZA-Projekte mit Geschlechtergleichstellungsziel bereitgestellt. Auch im Bereich der Auslandkulturprojekte wurde Frauen- und Gleichstellungsthemen von Künstlerinnen und Künstlern und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besondere Beachtung geschenkt.

Bundesministerium für Finanzen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die wichtigste Ressource zur optimalen Erfüllung der dem Finanzressort übertragenen Aufgaben dar, wobei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern besondere Bedeutung beigemessen wird. Die zunehmende Digitalisierung und Komplexität der Wirtschafts- und Arbeitswelt verlangt stärkere Flexibilisierung der Organisationen, eine daran angepasste Führungskultur und eine Entwicklung neuer Vernetzungs- und Arbeitsformen. Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass im Jahr 2020 die COVID-19-Pandemie deutliche Auswirkungen auf die Zielerreichung hatte – so sind einige der Werte atypisch für die Entwicklung der letzten Jahre.

Das Ziel der Teleworkingquote wurde 2020 weit überschritten, da die Mehrheit der Bediensteten über viele Monate im Home-Office war. Diese Entwicklung hat sich bis Mitte 2021 fortgesetzt.

Im Bereich des Gendergaps in der Bildung hat das hohe Ausmaß an Home-Office dazu geführt, dass Frauen durch die Umstellung vieler Qualifizierungsangebote von Präsenz auf Online verstärkt an Bildungsmaßnahmen teilnehmen konnten. Gerade bei herabgesetzter Wochendienstzeit und/oder Betreuungspflichten, die vielfach von Frauen wahrgenommen werden, haben die Online Angebote den Vorteil, dass keine Dienstreisen erforderlich sind und damit auch zeitlich kurze Formate besucht werden konnten. Dies führte im Jahr 2020 erstmals zu einem Gender-Gap zugunsten der weiblichen Bediensteten.

15 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene

Die Koordinierung einer Querschnittsmaterie ist von verschiedenen Erfolgsfaktoren geprägt. Die drei wesentlichsten Elemente der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung sind die Achtsamkeit auf die Rahmenbedingungen unter denen der Prozess stattfindet, die Bewahrung etablierter und funktionierender Elemente und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung jener Aspekte die Verbesserungspotenzial aufweisen. Das Jahr 2020 war durch wesentliche Entwicklungen in all diesen Bereichen gekennzeichnet.

In Bezug auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und die Bewahrung von Funktionierendem waren Wandlungen, die sich durch die Folgen der COVID-19-Pandemie ergeben haben, von zentraler Bedeutung. Denn die COVID-19-Pandemie zog Prozessänderungen der Bundesverwaltung mit sich und hatte dementsprechend Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung. Durch konsequente Kommunikation ist es gelungen, das Ziel der Stabilisierung der Koordinierung zu erreichen. Bei der Stabilisierung der Koordinierung kam zu Gute, dass die Gleichstellungswirkangaben nur geringfügige Veränderungen erfuhren.

Das Instrument der Unterarbeitsgruppe zur allgemeinen Koordinierungsplattform, welches am 26.3.2019 konstituiert wurde, wurde mehrfach genutzt. Die Unterarbeitsgruppe verfolgt das Ziel, Zeit und Raum sowie Möglichkeit zum vertiefenden Austausch über Themen der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zu schaffen. Die Teilnehmer:innenanzahl und die hohe Qualität der Diskussionen stehen für den Erfolg dieses Formats. Thematisch stand im Rahmen der Unterarbeitsgruppe das Thema der „Kooperationen“ im Zentrum. Dabei wurden zentrale Säulen von möglichen Kooperationen diskutiert. Die Diskussion reichte über Nutzen, Ziele, Rahmenbedingungen und Prinzipien von möglichen Kooperationen bis hin zur Stabilisierung des aktuellen Koordinierungsprozesses. Ein Output dieses Prozesses soll eine Schnittstellen-Landkarte der verschiedenen AkteurInnen im Bereich der Gleichstellung werden. Die Schnittstellen-Landkarte kann als Basis dienen, um Synergien zwischen der Koordinierung Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung und externen Partner:innen optimal zu gestalten.

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

Entscheidungspositionen und -prozesse (Kapitelabschnitt 9)

Durch geschlechterparitätär besetzte Entscheidungspositionen und Gremien kann das Potenzial von Frauen und Männern zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden. Durch die Verbesserung des Zugangs von Frauen zu gesellschaftlich einflussreichen Positionen soll ihre Repräsentation entsprechend ihres Anteils an der

Gesamtbevölkerung ermöglicht werden. Der öffentliche Sektor, Hochschulen und Unternehmen in Österreich brauchen mehr Diversität, um ihr volles wirtschaftliches, kreatives und innovatives Potential auszuschöpfen. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Vorbild für (junge) Frauen und können diese dazu inspirieren ähnliche Positionen für ihre Karriere anzustreben.

Für ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Gremien besteht sowohl im privatwirtschaftlichen als auch im öffentlichen Bereich enormer Aufholbedarf. Auch auf EU- und internationaler Ebene besteht Verbesserungspotenzial, daher werden auch hier Bemühungen gesetzt um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen voranzutreiben und ein ausgeglichenes Verhältnis zu erzielen. Die einzelnen Untergliederungen, die in diesem Cluster vertreten sind, bemühen sich neben der Umsetzung ressortspezifischer Maßnahmen um einen stärkeren Austausch zur besseren Koordination von Zielen und Maßnahmen. Das breite Maßnahmenspektrum der Ressorts betrifft Aufsichtsratsgremien in staatsnahen Unternehmen, die Repräsentation von Frauen in internationalen Finanzinstitutionen, die Berücksichtigung der Genderrelevanz in Projekten und bei der Förderungsvergabe sowie die Unterstützung von Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Technik. Die öffentliche Hand nimmt hier eine große Vorbildrolle ein, um privatwirtschaftliche, gesamtgesellschaftliche Veränderungen, sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene anzustoßen. Dies wird durch die präsentierten Kennzahlen und Indikatoren (Glasdeckenindex, Frauenanteil in Aufsichtsgremien) sowie durch Vergleiche auf nationaler und internationaler Ebene und Vergleichszahlen aus der Privatwirtschaft untermauert.

Infrastruktur und Umwelt (Kapitelabschnitt 10)

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt wird von einer Vielzahl an Aspekten beeinflusst und erfordert daher mehrere gleichzeitig wirkende Handlungsansätze. Umweltbelastungen wirken sich auf Gesundheit und Wohlbefinden von Männern und Frauen unterschiedlich aus. Ebenso betreffen die notwendigen Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele gemäß Pariser Abkommen Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebenssituationen unterschiedlich. Beide Aspekte können im Cluster Infrastruktur und Umwelt über Maßnahmen in den Bereichen Umweltschutz und Mobilität angesteuert werden. Dazu zählt etwa der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme. Bei der Mobilitätsgestaltung der Zukunft gilt es 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 stellt daher einen Meilenstein zur Zielerreichung dar. Weitere Indikatoren zeigen die Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes sowie die Reduzierung der Feinstaubbelastung an. Damit werden der Schutz vor gesundheitsschädlichen Umweltbelastungen sowie die Stärkung einer gendergerechten Klimapolitik adressiert.“

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kapitelabschnitt 11)

Die ressortspezifischen Maßnahmen, die im Themencluster „Familie und Beruf“ zusammengefasst sind, sind breit gefächert. Sie reichen von Maßnahmen zur partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit, die raschere Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung, die Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung bis hin zur besseren Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Trotz Überschneidungen bei einzelnen Kennzahlen fehlt es an kennzahlenübergreifenden Indikatoren, die sich für eine Definition von Metaindikatoren anbieten würden. Insgesamt gesehen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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 verschiedenen 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 ihnen ein flächendeckendes Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen bei der Geltendmachung ihrer Rechte aktiv Unterstützung. Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramtes, 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. Diese sind 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. 2020 wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Zusätzlich werden weitere Verbesserungen im rechtlichen Bereich und Opferschutz forciert, sowie in der Präventionsarbeit, u. a. auch im Kontext von Migration und Flucht. Neben der Betreuung durch Opferschutzeinrichtungen steht den Betroffenen auch psychosoziale und juristische Prozessbegleitung durch geeignete Prozessbegleitungseinrichtungen zur Wahrung ihrer Rechte vor Gericht zur Verfügung. Das Bundesministerium für Justiz hat die dafür erforderlichen Leistungsverträge abgeschlossen und die (jährlich ansteigenden) Budgetmittel zur Verfügung gestellt, die den betroffenen Frauen zugutekommen, seit 1.1.2021 auch als Opfer von typischen Hass-im-Netz-Delikten.

Gesundheit (Kapitelabschnitt 13)

Seit dem Wegfall des Gleichstellungsziels der Sportsektion vom Bundesvoranschlag 2017 zum Bundesvoranschlag 2018 besteht der Themencluster Gesundheit aus einem Gleichstellungsziel. Der Bericht über die Aktivitäten in diesem Zusammenhang kann dem diesbezüglichen Abschnitt des Berichts zur Wirkungsorientierung 2019 (Untergliederung 24, Wirkungsziel 2) entnommen werden. Im Zuge der Durchführung eines Workshops

zur Qualitätsentwicklung der Architektur der Gleichstellungswirkangaben wurden erste 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.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014). Violence against Women: An EU-Wide Survey. Main results. Online verfügbar unter: fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

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

Bundeskanzleramt (2019). Austria's answer to the 2019 CEDAW List of Issues. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:9bb72964-1d36-4659-9b80-288d32f8d22e/cedaw_2019_List_of_Issues.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundeskanzleramt (2019). Österreich und die Agenda 2030. Freiwilliger Nationaler Bericht zur Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele / SDGs (FNU). Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundeskanzleramt (2020). Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020–2024. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundeskanzleramt (o.J.). Frauenförderpläne im Bundesdienst. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2020). 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:718f7c0f-76bc-4eee-b1f4-a61cf94e437d/13_B-GBB_2020-Gesamt-Druck.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, AMS, Statistik Austria (2019). Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMASGK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2015/16. Online verfügbar unter: bit.ly/BibEr_2019 (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Bundeskanzleramt (2018). Aktionsplan Frauengesundheit. 40 Maßnahmen für die Gesundheit von Frauen in Österreich. Online verfügbar unter: www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit/Aktionsplan-Frauengesundheit.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020). uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2019. Online verfügbar unter: bit.ly/32SZQIM (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020). uni:data, Präsenz von Frauen in ausgewählten Verwendungsgruppen an Universitäten. Online verfügbar unter: bit.ly/3cxxGA4 (zuletzt aufgerufen am: 9.9.2021).

Bundesministerium für Finanzen (2020). Bundesfinanzgesetz 2020. Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011188 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2021).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2021). Vortrag an den Ministerrat. Bericht des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport betreffend Controlling der Geschlechterverteilung. Online verfügbar unter: www.bmkoes.gv.at/Ministerium/Gesetzesentwuerfe/Ministerratsbeschlusse.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2021). Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung. Online verfügbar unter: oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2020_BMKOES.pdf?81k878oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2020_BMKOES.pdf?81k878%20 (zuletzt aufgerufen: 9.9.2021).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2020). Einkommensbericht 2020. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/einkommensbericht/Einkommensbericht_2020.pdf?7vj63n (zuletzt aufgerufen: 9.9.2021).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2021). Bildungsprogramm. Verwaltungskademie des Bundes. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/seminarprogramm/index.html (zuletzt aufgerufen: 9.9.2021).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2021). Frauen und Männer. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/bundespersonal/daten/geschlechter/maenner_frauen.html (zuletzt aufgerufen am 6.8.2021).

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (2019). Integrierter nationaler Energie- und Klimaplan für Österreich. Periode 2021–2030. Online verfügbar unter: www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (2019). Langfriststrategie 2050 – Österreich. Periode bis 2050. Online verfügbar unter: ec.europa.eu/clima/sites/its/lts_at_de.pdf%20 (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

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

Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2020). Statistik 2020. Online verfügbar unter: www.gsz-ktn.at/aktuelles (zuletzt aufgerufen: 9.9.2021).

Dibiasi et. al. (2016). Studierenden-Sozialerhebung 2015. Online verfügbar unter: www.ihs.ac.at/publications/lib/IHSPR6861196_II.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Online verfügbar unter: www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Europäische Kommission (2019). She Figures 2018. (Daten in Österreich auf Basis der F&E-Erhebung). Online Verfügbar unter: ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_de (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025. Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Europäische Union (2010). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015. Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Europäische Union (2016). Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016–2019). Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020). Gender Equality Index 2020: Austria. Online verfügbar unter: eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-austria (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

FemTech (2020). Chancengleichheit in F&E – Aktuelle Daten auf einen Blick. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Online verfügbar unter: www.femtech.at/sites/default/files/JR_FEMtech%202020_daten_auf%20einen_blick.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

FemTech (2020). Expertinnen Des Monats. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Online verfügbar unter: www.femtech.at/expertin-des-monats (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (2020). Annual Development Effectiveness Review 2020. Online verfügbar unter: www.afdb.org/en/annual-development-effectiveness-review-2020/ader-2020 (zuletzt aufgerufen am 30.7.2021).

Hammerschmid, Gerhard und Hopfgartner, Veronika (2019). Fokusstudie II. Umsetzung der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in der Bundesverwaltung. Online verfügbar unter: oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/WO_Fokusstudie_II.pdf?81nyy4 (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH (2021): Holzinger, Florian; Hafellner, Silvia; Schön, Lisa. Ergebnisse der Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Research Report Series 2016/2020. Online verfügbar unter: www.femtech.at/sites/default/files/JR_Gleichstellungserhebung%202020_Bericht.pdf (zuletzt aufgerufen am 4.8.2021).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018). Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality. Online verfügbar unter: www.oecd.org/gender/governance/toolkit/ (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Österreichisches Parlament (2017). Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G. 509/BNR (XXV. GP) (2017). Parlament. Online verfügbar unter: www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00509/index.shtml (zuletzt aufgerufen am 6.8.2021).

Parlamentsdirektion (2019). Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen. Anfragebeantwortung des Budgetdienstes. Online verfügbar unter: www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2019/BD_-_Anfragebeantwortung_zu_Gender_Budgeting.pdf (zuletzt geöffnet am 9.9.2021).

Rechnungshof (2019). Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2017 und 2018. Online verfügbar unter: www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/III/III_00075/index.shtml (zuletzt geöffnet am 9.9.2021).

Statistik Austria (2021). F&E-Erhebung. Beschäftigte in F&E nach Durchführungssektoren, Beschäftigtenkategorien und Geschlecht 2019. Online verfügbar unter: www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/f_und_e_in_allen_volkswirtschaftlichen_sektoren/index.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Steiner et al. (2017). Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht. Online verfügbar unter: bit.ly/InitErwachsenenbildung (zuletzt geöffnet am 9.9.2021).

Umweltbundesamt (2021). Klimaschutzbericht 2021. Online verfügbar unter: www.umweltbundesamt.at/studien-reports/publikationsdetail?pub_id=2340&cHash=04535f1c207c6a-c8814ee0edb3809750 (zuletzt geöffnet am 9.9.2021).

Weltbank (2020). World Bank Group Corporate Scorecards. Online verfügbar unter: scorecard.worldbank.org/ (zuletzt aufgerufen am 30.7.2021).

Weltgesundheitsorganisation (2002). Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Wieser und Haager (2020). Frauen.Management.Report. Arbeiterkammer Wien. Online Verfügbar unter: www.arbeiterkammer.at/service/studien/frauen/AK_Frauen.Management_Report_2021.html (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

World Economic Forum (2021). Global Gender Gap Report 2021. Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (zuletzt aufgerufen am 9.9.2021).

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Veröffentlichungsformen des Berichts 6
- Abbildung 2: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses 13
- Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarte 15
- Abbildung 4: Gleichstellungslandkarte 18
- Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 20
- Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten 2020 26
- Abbildung 7: Teilzeitquoten Männer und Frauen (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2020) 27
- Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen (in %, 2020) 29
- Abbildung 9: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2019) 34
- Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2019/20 39
- Abbildung 11: Entwicklung des Anteils (in %) der drei häufigsten Lehrberufe von Frauen 40
- Abbildung 12: Anteil (in %) weiblicher Lehrlinge in technischen Berufsgruppen 41
- Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2016–2020) 45
- Abbildung 14: Teilzeitquote der 20–64jährigen Frauen 2020 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2016) 46
- Abbildung 15: Gender Pay Gap 2019 und Veränderung zu 2016 (in Prozentpunkten) 48
- Abbildung 16: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2019/20 49
- Abbildung 17: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse 50
- Abbildung 18: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2021) 59
- Abbildung 19: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben 60
- Abbildung 20: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 65
- Abbildung 21: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich 70
- Abbildung 22: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 72
- Abbildung 23: Betreuungsquote für die Unter-Drei-Jährigen in % 76
- Abbildung 24: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 80
- Abbildung 25: Themencluster Gesundheit 86
- Abbildung 26: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 89

Abkürzungsverzeichnis

BKA	Bundeskanzleramt
BMAFJ	Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMK	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie Mobilität, Innovation und Technologie
BMKÖS	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMLRT	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
PARL	Parlamentsdirektion
PRK	Präsidentenstschaftskanzlei
RH	Rechnungshof
VA	Volksanwaltschaft
VFGH	Verfassungsgerichtshof
VWGH	Verwaltungsgerichtshof

