



Bericht zur Wirkungsorientierung 2021

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2021

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

Bericht zur Wirkungsorientierung 2021

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2021

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

Wien, 2022

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 Herstellungsort: Wien, Oktober 2022
Redaktion und Gesamtumsetzung: Abteilung III/C/9 – Mag.^a Ursula Rosenbichler;
Michael Huber, LL.B. MSc
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), BKA/Andy Wenzel (Seite 3)
Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH

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

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

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

ISBN: 978-3-903097-47-6

Vorwort

Die großen Herausforderungen der letzten Jahre haben uns alle betroffen. Sei es die Corona-Pandemie, der Ukraine-Krieg, die steigenden Preise oder das Energiedilemma. Sie haben uns aber auch gezeigt, dass wir unsere Meinungsverschiedenheiten und Differenzen beiseitelegen und alle an einem Strang ziehen können, wenn es darauf ankommt. Die Schwierigkeiten unserer Zeit zu bewältigen, ist uns nur durch gemeinschaftliches Schaffen und einen starken Zusammenhalt in unserer Gesellschaft möglich.

Durch die Mitbestimmung aller Bürgerinnen und Bürger und der Akzeptanz staatlichen Handelns in der Bevölkerung wird dieser Zusammenhalt umso mehr verstärkt. Insofern ist es eine fundamentale Voraussetzung und ein Grundsatz unserer Demokratie, die Teilhabe am politischen Diskurs und der Entscheidungsfindung allen Menschen zu ermöglichen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es essentiell, dass Politik und Verwaltung der Öffentlichkeit mit Transparenz und Ehrlichkeit gegenübertreten. Mit der Offenlegung staatlicher Entscheidungen und Maßnahmen wird zum einen die öffentliche Diskussion angeregt und gesunde Kritik überhaupt erst ermöglicht. Zum anderen kann dadurch die Legitimität der Regierungsarbeit gewährleistet, das Vertrauen in staatliche Institutionen gestärkt und den Erwartungen der Bevölkerung an eine moderne öffentliche Verwaltung entsprochen werden.

Die Wirkungsorientierte Steuerung fokussiert genau darauf und zeigt auf, welche gesellschaftlichen Probleme im Brennpunkt stehen, welche Pläne für die Zukunft vorliegen und in welche Bereiche staatliche Ressourcen fließen. Es wird dargelegt, mit welchen Maßnahmen Themen wie etwa die Bekämpfung der Klimakrise, die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter oder die Schaffung sozialer Gerechtigkeit angepeilt werden. Mit einer ausgereiften Datengrundlage trägt das System der Wirkungsorientierung nicht nur zum effizienten Einsatz von Steuergeldern bei, sondern liefert auch mit überprüfbaren Kennzahlen und Indikatoren eine gute Möglichkeit der Zielkontrolle.

Mit dem vorliegenden Bericht zur Wirkungsorientierung ist es Allen möglich, einen Einblick in die Verwaltungsarbeit und in die Verantwortlichkeiten der Bundesministerien zu bekommen. So kann die Bevölkerung die gesetzten gesellschaftlichen Ziele, die ergriffenen Maßnahmen und die erreichten Ergebnisse laufend mitverfolgen. Ich bin davon überzeugt, dass mit diesem Instrument die gute Zusammenarbeit zwischen Politik, Verwaltung und Bevölkerung gestärkt wird und wir mit sicheren Schritten zukünftigen Problemstellungen begegnen können.

Mag. Werner Kogler

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



Vizekanzler
Mag. Werner Kogler

Inhalt

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2021	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.....	6
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 Lesehilfe	16
9 Executive Summary	20
10 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung.....	25
11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen	58
12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt.....	73
13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	81
14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt.....	91
15 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit.....	97
16 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung.....	104
Literatur- und Quellenverzeichnis 2021	118
Abbildungsverzeichnis	123
Abkürzungsverzeichnis	124

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2021

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 2021, 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) und die Lesehilfe (Kapitel 8). Anschließend folgt die Executive Summary (Kapitel 9). Im Hauptteil berichten die Themencluster über ihre Schwerpunkte, Metaindikatoren bzw. Good-Practice-Beispiele sowie erzielten Fortschritte im Berichtsjahr (Kapitel 10–16).

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leser:innen entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2021 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2021 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).

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

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:

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

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

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

5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedete im Jahr 1979 die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).² Die Gleichstellung von Frauen und Männern fand auch als MDG 3 („Gleichberechtigung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen“)³ Eingang in die Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) und in weiterer Folge als SDG 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“)⁴ in die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Die Bestrebungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kamen in den vergangenen Jahren durch verschiedene Meilensteine zum Ausdruck. So wurde mit dem OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality⁵ ein Instrument geschaffen, dass die Planung von Maßnahmen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern soll. Die Arbeit

2 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

3 Online verfügbar unter: www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

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 18.8.2022).

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 18.8.2022) sowie www.oecd.org/gender/governance/toolkit/ (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

der OECD, die auch in weiteren Publikationen resultierte, fand schlussendlich in der Konstituierung einer eigenen Arbeitsgruppe – Working Party on Gender Mainstreaming and Governance – ihren Niederschlag. An den Sitzungen der Working Party on Gender Mainstreaming and Governance nimmt die Abteilung III/C/9 des BMKÖS regelmäßig teil.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitgedanke der Europäischen Union (EU). Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der Thematik in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hat zur Folge, dass jeder EU-Mitgliedstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.⁶ Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.⁷ Die Europäische Union ist seitdem eine wichtige Impulsgeberin in diesem Bereich; dies kommt unter anderem in den Strategiepapieren Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019⁸ sowie Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025⁹ zum Ausdruck. Des Weiteren setzt die EU im Rahmen des Instruments für technische Unterstützung (TSI) Schwerpunkte im Bereich von „Gender mainstreaming in public policy and budget processes“.¹⁰ „Das TSI ist ein EU-Programm, das den EU-Mitgliedstaaten maßgeschneidertes technisches Fachwissen für die Konzeption und Durchführung von Reformen zur Verfügung stellt.“¹¹ Auch im österreichischen Aufbau- und Resilienzplan im Zuge von Next Generation EU wurde der Gleichstellung der Geschlechter in allen Komponenten eine wichtige Rolle zugeordnet.¹²

Sowohl aufgrund nationaler Bestrebungen als auch im Lichte internationaler Entwicklungen, wurden in Österreich zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. So wurde auf der Grundlage des Vertrages von Amsterdam und eines diesbezüglichen Ministerratsbeschlusses die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming eingerichtet¹³, die in weiterer Folge um den Aspekt des Gender Budgetings ergänzt wurde. Darüber hinaus wurde eine

6 Online verfügbar unter: www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

7 Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

8 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022)

9 Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

10 Online verfügbar unter: www.ops.gov.ie/app/uploads/2021/07/Practical-Guide-to-TSI-DG-Reform.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022)

11 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/technical-support-instrument/technical-support-instrument-tsi_de (zuletzt aufgerufen am 23.8.2022)

12 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/der-eu-aufbauplan.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

13 Online verfügbar unter: www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oessterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

zentrale Koordinierungsstelle für die Berücksichtigung der Querschnittsmaterie der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung geschaffen. Die entwickelten Strukturen werden international als Good-Practice-Beispiel gesehen. Kooperationen mit internationalen Organisationen werden z.B. in Form der Koordination von Fragebögen (z. B. 2021 OECD Survey on Gender Mainstreaming and Governance, Implementation of the Gender Equality Strategy 2018-2023_Europarat) oder Kommentierungen zu Berichten geführt.

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

Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2021 von EIGE den 11. Platz der 28 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle) und liegt mit 68 von 100 Punkten genau im EU-Durchschnitt. Der Gleichstellungsindex 2021 basiert auf Daten aus dem Jahr 2019. Im Vergleich zum Vorjahr erzielte Österreich eine Verbesserung des Indexwerts von 66,5 auf 68. Dies bedeutet eine Verbesserung Österreichs um zwei Plätze im Ranking.

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

Datengrundlage	2005	2010	2015	2017	2018	2019
Rang	13 (von 28 ¹⁴)	13 (von 28)	13 (von 28)	13 (von 28)	13 (von 28)	11 (von 28)
Gleichstellungsindex	59,5 (EU Ø: 62,0)	58,7 EU Ø: 63,8)	63,3 (EU Ø: 66,2)	65,3 (EU Ø: 67,4)	66,5 (EU Ø: 67,9)	68 (EU Ø: 68)
Bereich Arbeit	73,7	75,3	76,1	76,6	76,4	76,8
Bereich Geld	82,5	82,8	85,9	86,4	86,7	87,7
Bereich Wissen	58,9	58,9	63,2	64,1	63,8	64,3
Bereich Zeit	60,2	56,0	61,2	61,2	61,2	61,2
Bereich Macht	29,5	28,4	34,9	39,9	44,2	48,2
Bereich Gesundheit	91,4	91,1	91,7	91,7	91,9	91,9

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen¹⁵

14 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.

15 Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/AT (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

Im Gender Gap Report 2022 des World Economic Forum wird Österreich auf Rang 21 von 146 Ländern gereiht. Dies bedeutet eine unveränderte Position im Ranking im Vergleich zum Vorjahr.¹⁶

Ergebnisse Österreichs im Gender Gap Report des World Economic Forum

	2006	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022
Rang	26 (von 115)	37 (von 134)	20 (von 135)	36 (von 142)	52 (von 144)	53 (von 149)	34 (von 153)	21 (von 153)	21 (von 146)
Gleichstellungsindex	0,699	0,709	0,739	0,727	0,716	0,718	0,744	0,777	0,781
Bereich Wirtschaft	0,553	0,595	0,652	0,67	0,65	0,658	0,659	0,665	0,673
Bereich Bildung	0,980	0,989	0,995	1,000	0,987	1,000	1,000	1,000	0,994
Bereich Gesundheit	0,980	0,979	0,979	0,979	0,980	0,974	0,974	0,970	0,970
Bereich Politik	0,282	0,274	0,332	0,257	0,246	0,242	0,344	0,473	0,487

Quelle: World Economic Forum¹⁷

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“.¹⁸

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

¹⁶ Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

¹⁷ Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

¹⁸ 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.“¹⁹

Das System der Wirkungsorientierung besteht im Wesentlichen aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)²⁰ 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. ²¹ 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. Nicht gleichstellungs-relevante Kennzahlen wurden im Gleichstellungsbericht in Grau geschrieben.	Bei personenbezogenen Kennzahlen, die einen Gleichstellungsbezug aufweisen, müssen die Ist- und Zielzustände nach Geschlechtern getrennt dargestellt werden.
Globalbudget-maßnahme	Stellen die konkreten Aktivitäten der Bundesverwaltung dar, um Wirkungsziele zu erreichen. Je Globalbudget können bis zu 5 Globalbudgetmaßnahmen angeführt werden. Nicht gleichstellungs-relevante Globalbudgetmaßnahmen wurden im Gleichstellungsbericht in Grau geschrieben.	Zumindest eine Globalbudgetmaßnahme der Untergliederung muss sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen (= „Gleichstellungsmaßnahme“)

Quelle: BMKÖS

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

20 Der Bericht über die Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) wird jährlich am 31.5. dem Parlament vorgelegt. Der Bericht des Jahres 2021 (veröffentlicht am 31.5.2022) ist unter folgendem Link online aufrufbar: www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2021_WEB.pdf?8kc56l (zuletzt aufgerufen: 09.9.2022).

21 § 4 Abs. 3 Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung sieht jedoch eine Ausnahme für jene Fälle vor, in denen die Struktur der Untergliederung die Formulierung des Gleichstellungsziels nicht möglich macht.

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 permanenten 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 2021 wurden von 32 der insgesamt 35 Untergliederungen 35 Gleichstellungsziele ausgewiesen. 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 beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen, bzw. diese gar nicht erst herzustellen. Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport ist für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung verantwortlich.²²

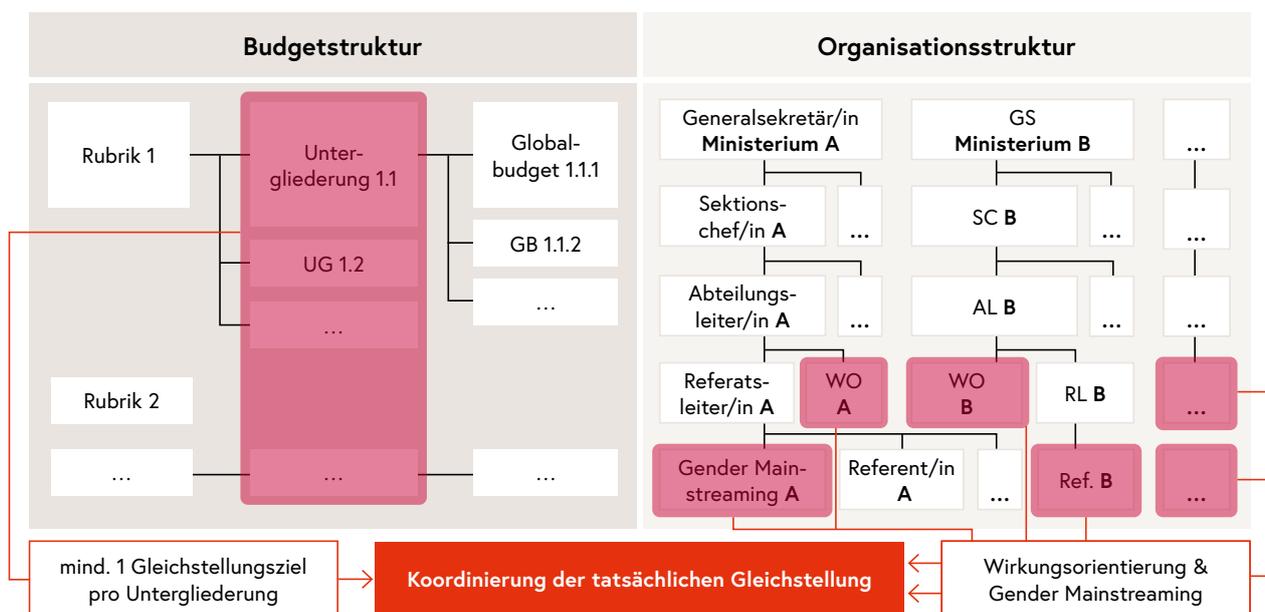
Das Ziel dieses Prozesses ist die Begleitung und Förderung des Diskurses, um so gemeinsame Zielsetzungen durch abgestimmte Maßnahmen leichter erreichbar zu machen und die Qualität der diesbezüglichen Wirkangaben – insbesondere im Hinblick auf deren horizontale Ausrichtung – zu erhöhen. Der auf dieser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

7.2 Akteur:innen

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

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

Abbildung 1: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses



Quelle: BMKÖS (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 2010–2015²³ und deren Fortsetzung Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019²⁴) sowie der 2020–2025 Gender Equality Strategy²⁵ 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.

23 Online verfügbar unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

24 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

25 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (zuletzt aufgerufen am 27.8.2022).

Im Jahr 2021 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

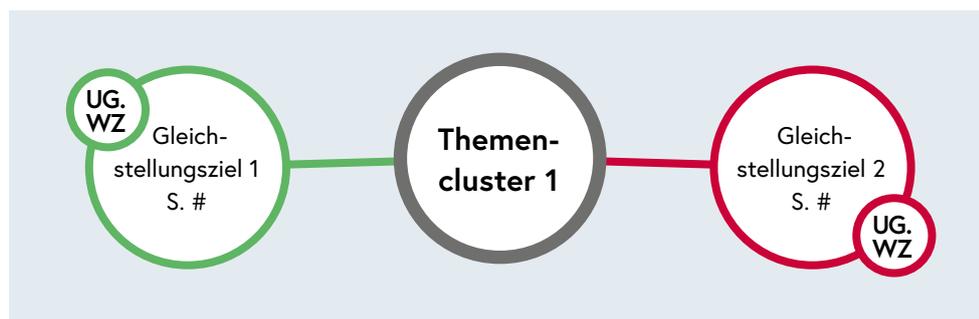
Um eine laufende Koordinierung in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zu ermöglichen, werden sowohl themenclusterübergreifende als auch -interne Koordinierungsveranstaltungen durchgeführt. Die themenclusterübergreifenden Koordinierungsveranstaltungen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

Die Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 3) zeigt die Zuordnung einzelner Gleichstellungsziele zu den unterschiedlichen Themenclustern auf und den jeweiligen Zielerreichungsgrad im Evaluierungsjahr. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 2: 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 2021, der sich noch detaillierter mit dem Wirkungsziel befasst. Der überlappende kleinere Kreis enthält die Nummer der Untergliederung (UG) und des Wirkungsziels (WZ). Die Verbindungslinien 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.

8 Lesehilfe

Die Ressorts-Bezeichnungen beziehen sich größtenteils auf das Evaluierungsjahr 2021. Im Sinne der Verständlichkeit werden nachstehend die Veränderungen, welche sich durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2022 und den Bundesvoranschlag 2023 ergeben haben, dargestellt.

Bezeichnung der Bundesministerien (BGBl. I Nr. 30/2021) und zugeordnete Untergliederungen gemäß BVA 2021 sowie Änderungen gemäß Bundesministeriengesetz (BMG)-Novelle 2022 seit 17. Juli 2022 (BGBl. I Nr. 98/2022)

Bundesministerium 31. Jänner 2021	Untergliederung(en) gemäß BVA 2021	Bundesministerium seit 17. Juli 2022	Untergliederung(en) gemäß BVA 2023
Bundeskanzleramt (BKA)	10, 25	Bundeskanzleramt (BKA)	10, 25
Bundesministerium für Arbeit (BMA)	20	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)	20, 33, 40
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	30, 31	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	30, 31
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)	33, 40		
Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA)	12	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA)	12
Bundesministerium für Finanzen (BMF)	15, 16, 23, 44, 45, 46, 51, 58	Bundesministerium für Finanzen (BMF)	15, 16, 23, 44, 45, 46, 51, 58
Bundesministerium für Inneres (BMI)	11, 18	Bundesministerium für Inneres (BMI)	11, 18
Bundesministerium für Justiz (BMJ)	13	Bundesministerium für Justiz (BMJ)	13
Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK)	34, 41, 43	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK)	34, 41, 43
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)	17, 32	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)	17, 32
Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	14	Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	14
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT)	42	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML)	42
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)	21, 22, 24	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)	21, 22, 24

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 3). 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 VfGH aufgebaut sind und tabellarisch dargestellt werden:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
VfGH ^① : Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern ^② ③	1 Steigerung der Anzahl der Telearbeitsplätze unter Berücksichtigung der ^④ 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 ^⑤

Legende:

- ① Abkürzung des Bundesministeriums oder obersten Organs²⁶
- ② Kurztitel des Gleichstellungsziels im evaluierten Budget²⁷
- 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 Budget²⁸
- ⑤ Kurztitel der Gleichstellungsmaßnahme im evaluierten Budget²⁹

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.

Aufgrund der unterschiedlichen geschlechtergerechten Sprache der Ressorts, verfolgt dieser Bericht aktuell keine einheitliche geschlechtergerechte Sprache.

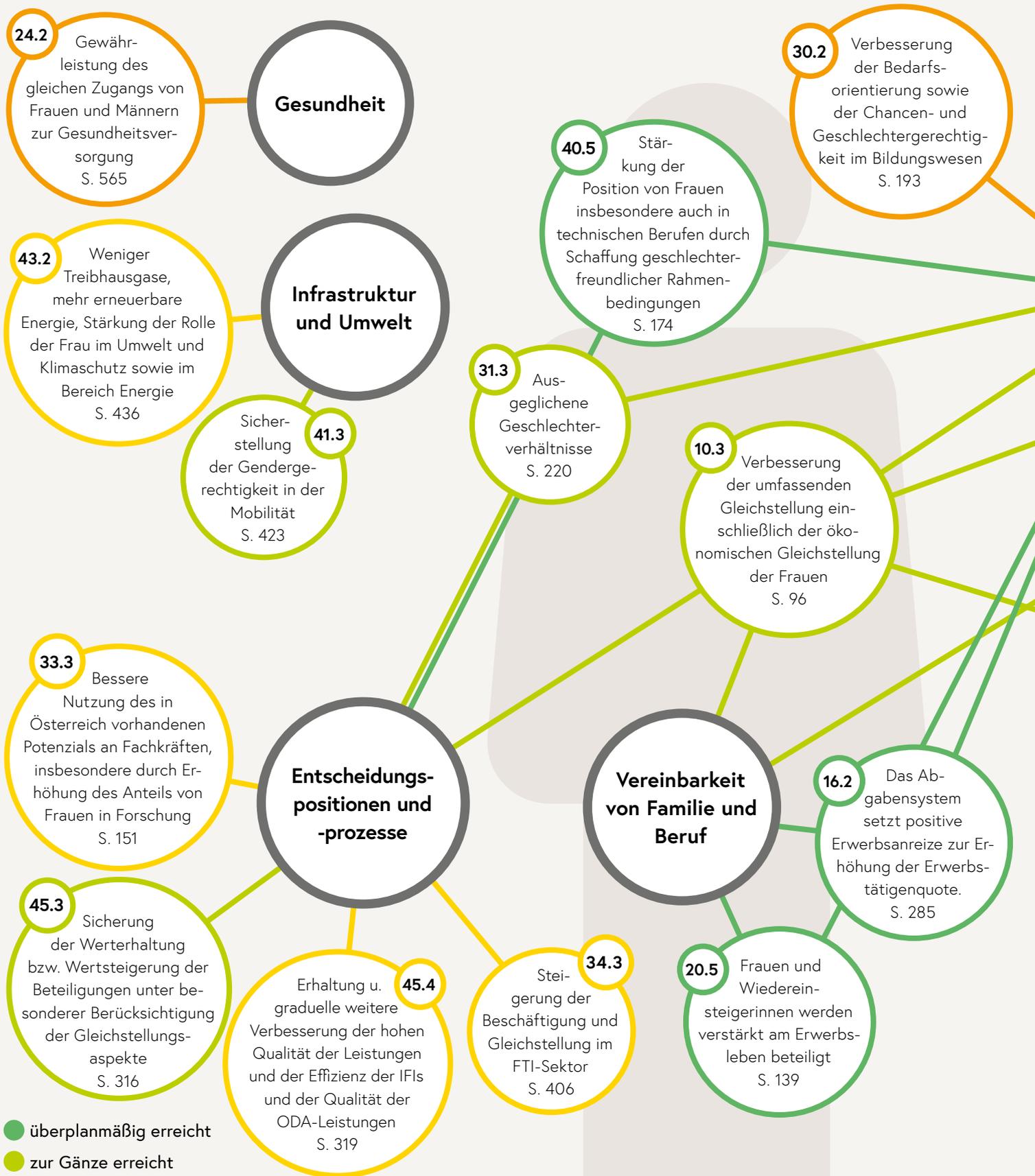
26 Siehe Abkürzungsverzeichnis.

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

28 Siehe Fußnote 23.

29 Siehe Fußnote 23.

Die Gleichstellungsziele BVA 2021 in den jeweiligen Clustern



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

Abbildung 3: Gleichstellungslandkarte
Quelle: BMKÖS

Die Zahlen z.B. 24.2 beziehen sich auf die Untergliederung (24) und die Wirkungszielnummer der Untergliederung (2).

Die Seitenanzahl bezieht sich auf den Bericht zur Wirkungsorientierung 2021.



9 Executive Summary

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.

9.1 Executive Summary: 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 2021 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-Pandemie ergeben haben, von zentraler Bedeutung. Denn die Covid-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 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“ mit internen und externen Stakeholdern 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 Akteur:innen 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 Partner:innen optimal zu gestalten.

9.2 Executive Summary: Auf Ebene der Themencluster (Kapitelabschnitte 10–16)

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

Arbeitsmarkt und Bildung (Kapitelabschnitt 10)

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 Lebensverlaufsperspektive mit all ihren Facetten. So ist eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Zielsetzungen der thematisch verbundenen Themencluster „Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben“, „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ sowie „Entscheidungspositionen und -prozesse“ erforderlich, da auch diese einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt und in der Bildung leisten können – und umgekehrt von Fortschritten in diesem Themencluster profitieren.

Entscheidungspositionen und -prozesse (Kapitelabschnitt 11)

Durch geschlechterparitär besetzte Entscheidungspositionen und Gremien kann das Potenzial von Frauen und Männern zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden. Durch die Verbesserung des Zugangs von Frauen zu gesellschaftlich einflussreichen Positionen soll ihre Repräsentation entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung ermöglicht werden. Der öffentliche Sektor, Hochschulen und Unternehmen in Österreich brauchen mehr Diversität, um ihr volles wirtschaftliches, kreatives und innovatives Potential auszuschöpfen. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Vorbild für (junge) Frauen und können diese dazu inspirieren ähnliche Positionen für ihre Karriere anzustreben.

Für ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Gremien besteht vor allem im privatwirtschaftlichen Bereich Aufholbedarf. Auch auf EU- und internationaler Ebene besteht Verbesserungspotenzial, daher werden auch hier Bemühungen gesetzt um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Ent-

scheidungspositionen 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 12)

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt wird von einer Vielzahl an Aspekten beeinflusst und erfordert daher mehrere gleichzeitig und als Symbiose wirkende Handlungsansätze. Umweltbelastungen wirken sich auf Gesundheit und Wohlbefinden von Frauen und Männern unterschiedlich aus. Ebenso betreffen die notwendigen Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele gemäß Pariser Abkommen Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebenssituationen unterschiedlich. Beide Aspekte können im Cluster Infrastruktur und Umwelt über Maßnahmen in den Bereichen Umweltschutz und Mobilität angesteuert werden. Dazu zählt etwa der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme. Darüber hinaus gilt es bei der Gestaltung der gendergerechten Mobilität der Zukunft, die Bedürfnisse sämtlicher Personengruppen zu berücksichtigen. Die Maßnahme des Clusters zur Schulung von Expert:innen im Hinblick auf die Erhöhung ihrer 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 13)

Die ressortspezifischen Maßnahmen, die im Themencluster „Vereinbarkeit von 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 14)

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, Altersgruppen und in verschiedensten Ausprägungen auf. Am häufigsten sind Frauen von Gewalt in der eigenen Familie betroffen; zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten, wobei die Dunkelziffer besonders hoch ist. Zum Schutz der betroffenen Frauen bietet ihnen ein flächendeckendes Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen bei der Geltendmachung ihrer Rechte aktiv Unterstützung und Beratung. Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramtes, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, wurden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Dies 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. 2021 wurden, wie in den Vorjahren, 100% jener Frauen, die sich an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Zusätzlich werden weitere Verbesserungen im rechtlichen Bereich und Opferschutz sowie in der Präventionsarbeit – u. a. auch im Kontext von Migration und Flucht – forciert. Neben der Betreuung durch Opferschutzeinrichtungen steht den Opfern und deren Angehörigen auch psychosoziale und juristische Prozessbegleitung zur Wahrung ihrer Rechte vor Gericht zur Verfügung. Das Bundesministerium für Justiz hat die dafür erforderlichen Leistungsverträge mit geeigneten Prozessbegleitungseinrichtungen (u. a. Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, Frauenberatungs- und Kinderschutzeinrichtungen) abgeschlossen und stellt die (jährlich ansteigenden) Budgetmittel zur Verfügung. Auch Opfer eines typischen Hass-im-Netz-Delikts haben seit 1.1.2021 Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Gewaltopfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung erhalten.

Gesundheit (Kapitelabschnitt 15)

Das gesetzte Ziel für den Themencluster ist die Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme.

Im Bereich Vorsorgeprogramme sind (wie durch die definierten Kennzahlen abgebildet) insbesondere die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer sowie des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms von Relevanz.

Für das Jahr 2021 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung vor, es liegen aber Daten für 2020 vor, die im Vorjahresbericht noch nicht berücksichtigt werden konnten. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung liefert folgendes Bild: Die Teilnahmerate der Frauen lag bis einschließlich der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen über jener der Männer. Ab der Altersgruppe der 70- bis 74-Jährigen kehrte sich dieser Trend um und die Teilnahmerate der Männer überstieg jene der Frauen. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern war mit 3,6%, wie im Jahr 2019, in der Alters-

gruppe der 25- bis 29-Jährigen am größten. Daraus lässt sich schließen, dass es Sinn machen könnte, wenn zukünftige Maßnahmen zur Förderung einer ausgeglichen Inanspruchnahme durch Frauen und Männer, diese Altersgruppe bzw. insbesondere Männer zwischen 25 und 29 verstärkt adressieren.

Bezüglich der Daten zur Inanspruchnahme des Programms zur Brustkrebs-Früherkennung (BKFP) sind die Raten in Zweijahres-Schritten anzugeben, da das Teilnahmeintervall zwei Jahre beträgt. Im Jahr 2020 wurden anteilig an der Zielbevölkerung die wenigsten und im Jahr 2021 die meisten Früherkennungsuntersuchungen seit Programmbeginn 2014 durchgeführt. Zwar konnte im Jahr 2021 der pandemiebedingte Einbruch an Untersuchungen verglichen mit 2020 abgewendet und sogar ins Positive gedreht werden, der Gesamtwert innerhalb der Screeningrunde 2020/2021 bleibt aber leicht unter dem Wert von 2018/2019. Der Fortschritt bei der Erreichung des Ziels wurde in diesem Bereich also in Folge der COVID-19-Pandemie gehemmt.

Eine zentrale Maßnahme und ein Good Practice Beispiel für die fortschreitende Umsetzung des Gleichstellungsziels im Themencluster Gesundheit, welche das ganze Spektrum von der Prävention bis zur Krankenversorgung berücksichtigt, ist die kontinuierliche Implementierung des Aktionsplans Frauengesundheit. Neben der jährlich stattfindenden Veranstaltung des „FrauenGesundheitsDialogs“ tragen die in den Bundesländern eingerichteten Focal Points entscheidend zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit bei. 2021 haben drei Focal Point Meetings – März, Oktober und Dezember – stattgefunden. Zudem fand am 11. Mai 2021 der 4. FrauenGesundheitsDialogs zum Thema: „Beyond COVID-19 – Frauengesundheit nach der Pandemie“ statt. Die kontinuierliche Umsetzung des Aktionsplans wurde 2021 somit erfolgreich vorangetrieben.

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung (Kapitelabschnitt 16)

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.

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

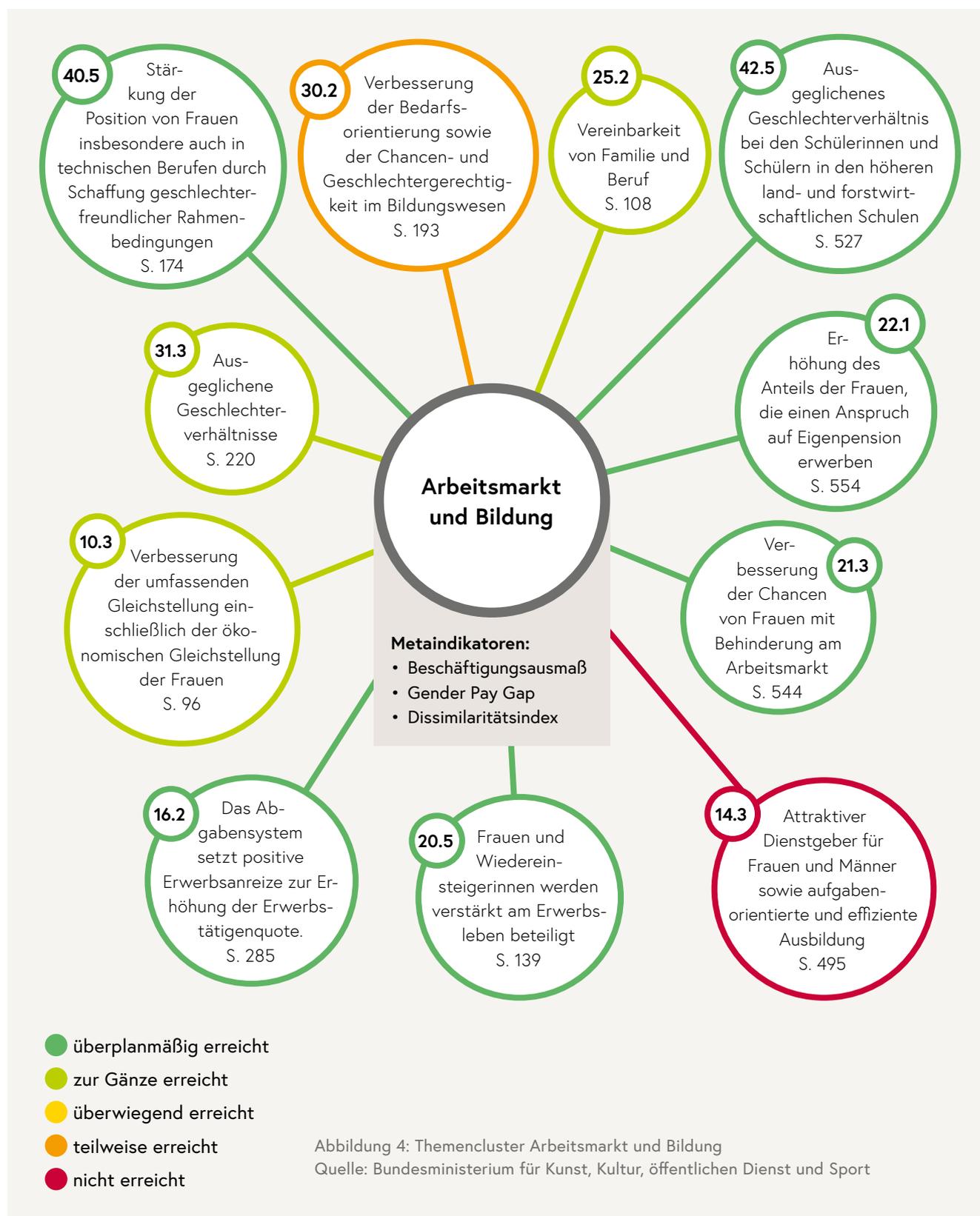


Abbildung 4: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung
Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

10.1 Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021
BMLV: Attraktiver Dienstgeber für Frauen und Männer sowie aufgabenorientierte und effiziente Ausbildung (UG 14 WZ 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Freiwillige Meldung von Männern und Frauen für die Kaderanwärterausbildung 2 Evaluierung österreichischer militärischer Kräfte für Auslandseinsätze nach internationalen Standards 3 Entwicklung der Anzahl an Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer 4 Zufriedenheit der Rekruten mit dem Wehrdienst 	
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote (UG 16 WZ 2)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Bruttolohnsumme 2 Erwerbstätigenquote 3 Teilzeitquote 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Familienbonus Plus und des Kindermehrbetrages • Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMAW: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5)	<ol style="list-style-type: none"> 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
BMSGPK: Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt (UG 21 WZ 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Differenz zw. Anteil Frauen a. d. Gesamtzahl der beschäftigten begünst. Behinderten u. Anteil Frauen a. d. Gesamtzahl d. begünst. Behinderten 	<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 (UG 22 WZ 1)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Anteil der Frauen, die eine Eigenpension bekommen 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen (Pensionsvorausberechnung) im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen
BKA: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug (alle Varianten) 2 Erwerbstätigenquote 3 Besuchsquote für unter-dreijährige Kinder 4 Anteil der unter-dreijährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der drei- bis sechsjährigen 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)

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMBWF: Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2)	<p>1 Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe)</p> <p>2 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die einen Sek II-Abschluss erreichen</p> <p>3 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen</p> <p>4 Reduktion des Anteils der Kinder, die einen spezifischen Sprachförderbedarf am Ende des Besuchs von elementarpädagogischen Einrichtungen aufweisen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Gleichstellungsarbeit und der Genderkompetenz in Schule und Pädagog/innenbildung • Verstärkte Förderung von Potentialen und Talenten durch systematisches Diversitätsmanagement
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (UG 31 WZ 3)	<p>1 Professorinnenanteil</p> <p>2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane</p> <p>3 Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings • Umsetzung der Leistungsvereinbarung mit der ÖAW und dem IST-Austria
BMDW: Stärkung der Position von Frauen insbesondere auch in technischen Berufen durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen (UG 40 WZ 5)	<p>1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</p> <p>2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</p> <p>3 Gütesiegel für Unternehmen, die Frauen innerbetrieblich fördern</p> <p>4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversammlung) des BMDW liegen</p>	<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 ³⁰ : Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen (UG 42 WZ 5)	<p>1 Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen</p> <p>2 Anteil der Maturantinnen und Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen • Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei SchulabgängerInnen der Sekundarstufe 1

30 2022: BML (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft)

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 auch zu konstatieren, dass – trotz zahlreicher Bemühungen – die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht erreicht ist: Sowohl die Beschäftigungsquote als auch das Beschäftigungsmaß (vgl. Metaindikator 1) zeugen von einer ungleichen Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern. Frauen sind vermehrt in Teilzeit- bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Männer sind häufiger in Vollzeit und in Führungspositionen beschäftigt und männerdominierte Branchen wie IT und Technik weisen tendenziell eine höhere Entlohnung auf.³¹ 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 können³² 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 Schulformen³³ hinzuweisen, welcher neben positiven Effekten für die Schüler:innen selbst auch einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit leistet. Aber auch bereits bei den Basisbildungs- und Pflichtschulabschlusskursen, die eine Grundvoraussetzung für eine gerechtere Partizipation in weiterer Bildung bzw. auch auf dem Arbeitsmarkt bilden, werden vor allem Frauen durch familiäre Verpflichtungen herausgefordert.³⁴

Dass die Tradierung von Geschlechterstereotypen sich gerade auch im Bereich der frühkindlichen Betreuung und Ausbildung niederschlägt, zeigt sich beispielsweise auch am sehr hohen Anteil an Absolventinnen des Bachelorstudiums Primarstufe (rund 89 %) und des Kollegs für Elementarpädagogik (rund 93 %).³⁵

31 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.

32 Siehe Kennzahl 22.1.1 (Anteil der Frauen, die eine Eigenpension bekommen) bei Wirkungsziel 22.1 (Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben), wonach nur rund 72 % aller Frauen Anspruch auf eine eigene Pension haben.

33 Siehe Kennzahl 30.4.4 (Schülerinnen und Schüler in der Tagesbetreuung) bei Wirkungsziel 30.4 (Verbesserung der Bedarfsorientierung im Bildungswesen), nach der 2021 rund 184.000 Schülerinnen und Schüler eine Tagesbetreuung besuchen, was über einem Viertel aller Schülerinnen und Schüler entspricht.

34 Steiner et al., Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht Research Report, 5.3.1 Teilnahmememmnisse, S. 72f. Online verfügbar unter: bit.ly/InitErwachsenenbildung (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022).

35 Quelle: Statistik Austria/BMBWF

Des Weiteren lohnt sich ein Blick auf das Thema „geschlechtstypische“ Ausbildungswahl (horizontale Geschlechtersegregation – vgl. Metaindikator 3). Auch darin ist ein wichtiger Hebel für eine Reduktion der existierenden Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt zu erkennen, welcher eng mit dem Thema Geschlechterstereotypen verbunden ist. Daher wird auch die Aufteilung von Schüler:innen auf die verschiedenen Schulformen sehr genau verfolgt.³⁶

Die Skizzierung der zentralen Parameter zeigt, dass die Maßnahmen in diesem Cluster 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 stärkere 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 Teilzeitbeschäftigten leichter ermöglichen, Führungspositionen zu erreichen).

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

- Normalarbeitsverhältnissen³⁷ (unbefristet, Vollzeit, d. h. mehr als 36 Wochenstunden)
- Teilzeitbeschäftigung (mehr als 12 Wochenstunden, weniger als 36 Stunden)
- atypischer Beschäftigung (geringfügig, befristet, Überlassung, freier Dienstvertrag).

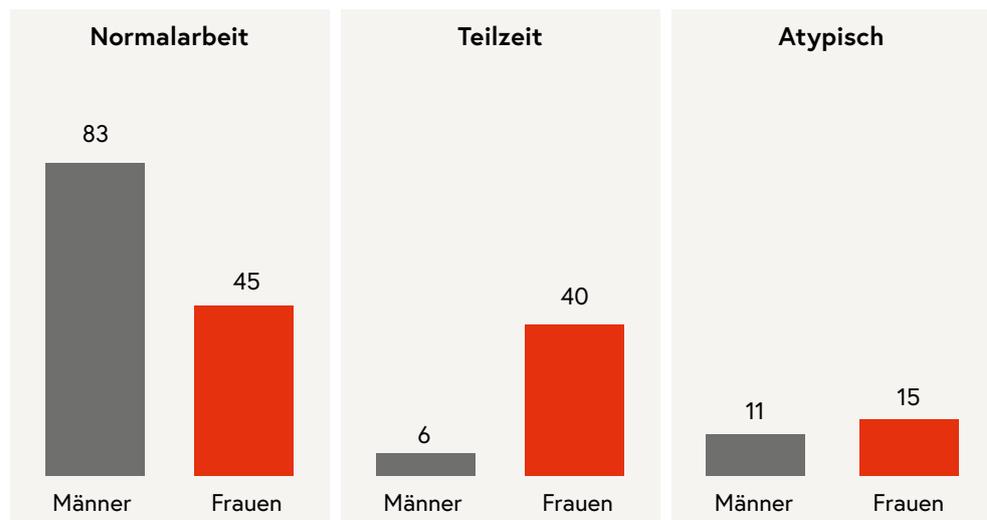
36 Siehe Kennzahl 30.2.1 (Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen auf der 10. Schulstufe) bei Wirkungsziel 30.2 (Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen) und Kennzahl 42.5.1 (Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und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

37 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.

$$\text{Beschäftigungsausmaß}^{38} = \frac{\text{Frauen in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Frauen in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

Im Jahr 2021 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten:

Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten (2021, in %)



Quelle: Statistik Austria³⁹

Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt (siehe Abbildung 6). Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2021 im Hinblick auf alle Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen (übertroffen nur von den Niederlanden). Auch die Differenz der Teilzeitquoten von Frauen und Männern war im EU-Vergleich 2021 in Österreich – wiederum nach den Niederlanden – am zweithöchsten. Dass Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit sowie die geschlechterstereotype Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit eng miteinander verzahnt sind, verdeutlicht ein weiterer EU- Vergleich: 2021 gaben 39,9% der teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich Betreuungspflichten als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an – nach den Niederlanden der zweithöchste Wert der EU (EU-27 Schnitt: 27,1%)⁴⁰. Dieser Befund wird auch mit Blick auf Unterschiede von Teilzeitquoten

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

39 Arbeitsmarktstatistiken 2021, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

40 Online abrufbar unter bit.ly/TeilzeitEU

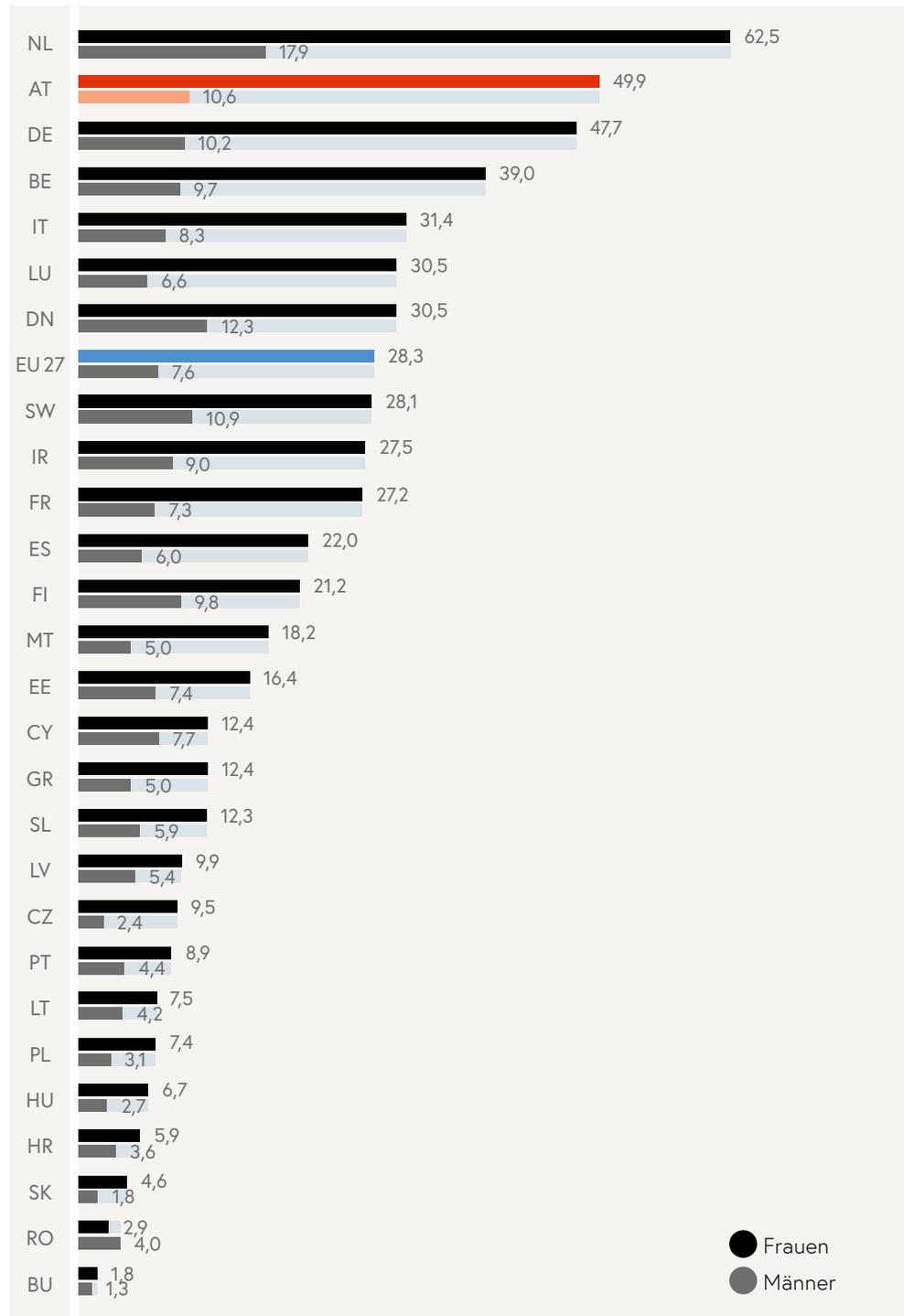
von Frauen und Männern in städtischen und ländlichen Regionen Österreichs gestützt: Frauen in ländlichen Regionen sind wesentlich häufiger – Männer jedoch etwas seltener – in Teilzeit beschäftigt.

Positiv hervorzuheben ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind (siehe Abbildung 7). Die Beschäftigungsquote von Frauen (20-64-Jährige) liegt mit 71,3% im Jahr 2021 weiterhin über dem EU-27-Schnitt von 67,7%. Im Vergleich zum Vorjahr stieg jedoch die Beschäftigungsquote der Frauen im EU-27-Schnitt wieder leicht an (EU27 2020: 66,8%⁴¹: +0,9 Prozentpunkte), in Österreich ging sie – auch aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie – um weitere 0,2 Prozentpunkte gegenüber 2020 (AT 2020: 71,5%⁴²) zurück. Die hohe Teilzeitquote der unselbständig 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 (79,9%) liegt in Österreich um 8,6 Prozentpunkte über jener der Frauen (71,3%) (EU-weit liegt die Differenz mit rund 10,8 Prozentpunkten 2021 noch darüber, siehe Abbildung 7).

41 Siehe WO-Bericht 2020, S. 29 (EUROSTAT Beschäftigungsquote 2020 Stand: 2.7.2021)

42 Siehe WO-Bericht 2020, S. 29 (EUROSTAT Beschäftigungsquote 2020 Stand: 2.7.2021)

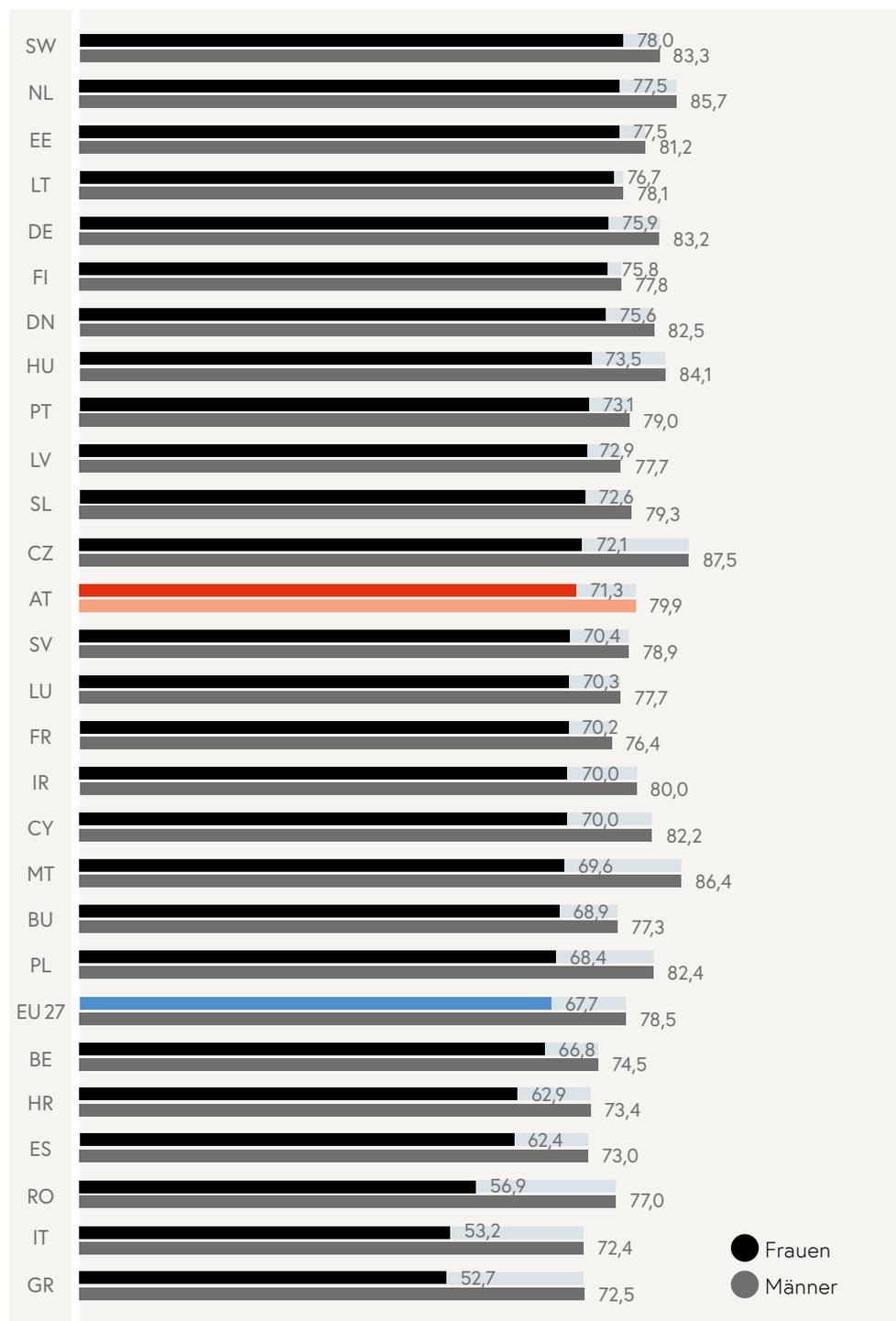
Abbildung 6: Teilzeitquoten Männer und Frauen
(Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in%, 2021)



Quelle: EUROSTAT⁴³

43 Online verfügbar unter bit.ly/Teilzeit_EU (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Abbildung 7: Beschäftigungsquoten der 20-64jährigen (in%, 2021)



Quelle: EUROSTAT⁴⁴

44 Online verfügbar unter bit.ly/Beschäftigungsquote_2021 (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022).

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, setzt folgende Maßnahmen:

- Elementare Kinderbildung und -betreuung sind wesentliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Müttern und Vätern die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen. Seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes (2008) hat sich die Besuchsquote bei Unter-Dreijährigen mehr als verdoppelt – von 14 % auf aktuell 31,2 %. Die Besuchsquote bei den Drei- bis Sechsjährigen liegt seit 2009 konstant über dem Barcelona-Ziel von 90 %. Seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes wurden auch die Öffnungszeiten verlängert, auch wenn im Jahr 2021/22 ein Rückgang zu beobachten war. 49,3 % der Kindergartenkinder und 59,8 % der Unter-Dreijährigen 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 elementaren Kinderbildungs und -betreuungseinrichtungen. Daher wird die Kostenbeteiligung des Bundes auch in den Jahren 2022/23 bis 2026/27 konsequent weiter fortgesetzt.
- 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. März 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. Neu geschaffen wurde mit der Novelle des Kinderbetreuungsgeldgesetzes 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 können auf der Homepage des Bundeskanzleramtes abgerufen werden.⁴⁵

45 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html (zuletzt aufgerufen am 04.08.2022).

- 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“. 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 bzw. www.unternehmen-fuer-familien.at.
- 2021 wurde der 6. Österreichische Familienbericht 2009–2019 „Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich“ vorgestellt. Aufbauend auf dem 6. Österreichischen Familienbericht startete die Sektion Familie und Jugend des Bundeskanzleramtes die Veranstaltungsreihe FAMILIENPOLITISCHE GESPRÄCHE. Die Auftaktveranstaltung fand zum Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt.

Das Bundesministerium für Arbeit⁴⁶

- stellt sicher, dass Frauen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) über die Bedeutung von Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und die Auswirkungen auf das Lebenseinkommen beraten werden und
- stellt durch das Arbeitszeitgesetz sicher, dass durch die betriebsinterne Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte bei freiwerdenden Vollzeitstellen von Arbeitgeber:innen 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. 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 erwerbstätige 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. Eine Mindestentlastung für Geringverdiener:innen wird mit dem Kinder-mehrbetrag sichergestellt.

46 Nach der Bundesministeriengesetz-Novelle 2022 mittlerweile ‚Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft‘, in der gegenständlichen rückschauenden Betrachtung jedoch Bundesministerium für Arbeit.

- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem vor allem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Dieser Entlastungspfad wurde im Jahr 2021 fortgesetzt. So wurden beispielsweise mit dem COVID-19-Steuermaßnahmengesetz, BGBl. I Nr. 3/2021 – neben pandemie-spezifischen Erleichterungsmaßnahmen für Arbeitnehmer:innen – auch im Bereich der Lohnsteuer Verbesserungen für Arbeitnehmer:innen auf den Weg gebracht (insb. Ausweitung der Ausnahmetatbestände von der Aufrollungsverpflichtung, Aufrollungsverpflichtung zugunsten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit dem „Jahressechstel“). Mit der Absetzbarkeit von Aufwendungen für Arbeit im „Homeoffice“ wurde das Steuerrecht auf den Stand der Zeit gebracht und berücksichtigt die geänderten Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der modernen Arbeitswelt – gerade für Frauen sind Flexibilität und Zeiteinteilung besonders entscheidend, steuerlich anerkannte „Homeoffice-Modelle“ können dazu einen wertvollen Beitrag leisten. Auch im Bereich der selbständigen Arbeit wurde ein Modell zur steuerlichen Berücksichtigung der betrieblichen Nutzung von Wohnraum geschaffen.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsorientiertes, effizientes, nachhaltiges sowie flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung. Zielsetzung ist es, bis 2022 für 40% aller Schüler:innen die Betreuung sicherzustellen. Im Schuljahr 2020/21 besuchten 183.850 Schüler:innen österreichweit eine ganztägige Schulform. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 27,4%. Derzeit bieten knapp 58% der Standorte (Volksschule, Mittelschule, Polytechnische Schule, Allgemeine Sonderschule und Allgemeinbildende Höhere Schule-Unterstufe), das heißt 2.851 Schulen ein ganztägiges Angebot, getrennt geführte Angebote sind dabei mit knapp 95% der ganztägig geführten Standorte deutlich in der Überzahl. Die Entwicklung der Anzahl der Schüler:innen, die eine schulische Tagesbetreuung in Anspruch nehmen, entsprachen im Schuljahr 2020/21 den Erwartungswerten. Ab dem Schuljahr 2021/22 ist hingegen von einer sukzessiven Erhöhung der Zahl an Schüler:innen, die eine Tagesbetreuung in Anspruch nehmen, auszugehen. Insbesondere die Bedarfslage der Erziehungsberechtigten, generell steigende Schüler:innen-Zahlen sowie eine Wiederaufnahme von Ausbaumaßnahmen im Verlauf des zweiten Pandemiejahres, weisen in diese Richtung. Durch den Ausbau des Angebots an Tagesbetreuung werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerzieher:innen bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.⁴⁷

⁴⁷ 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.

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- fördert zur gezielten Forcierung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für Frauen mit Behinderungen), unabhängig vom Vorliegen einer Beschäftigungspflicht, eine Lohnförderung „InklusionsförderungPlus“. Mit der Einführung der „InklusionsförderungPlus“ konnte der Anteil der weiblichen Teilnahmen sukzessive erhöht werden: Bei der Einführung der „InklusionsförderungPlus“ 2019 lag der Frauenanteil bei 38 %, 2021 bereits bei 41 %. Es kann daher festgehalten werden, dass die „InklusionsförderungPlus“ ein wichtiges Angebot ist, um die Berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderungen zu unterstützen.

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap⁴⁸ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft⁴⁹ am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen) miteinbezogen sind.

Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

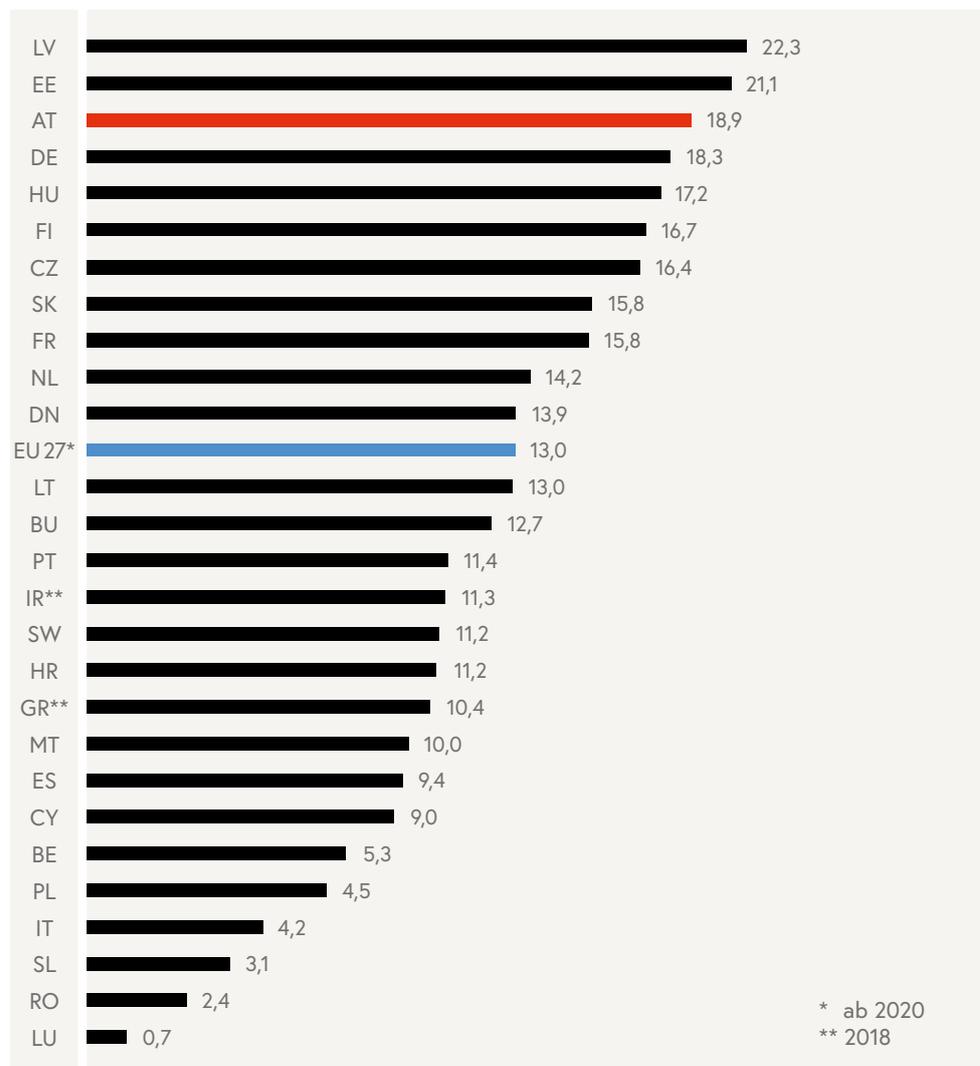
$$\text{Gender Pay Gap} = \frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer} - \text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Frauen})}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer}} \times 100$$

48 Online verfügbar unter bit.ly/GPG2016-2020 (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022).

49 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 eignet sich vielmehr der Unterschied der mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, der jährlich von der Statistik Austria im Rahmen der Lohnsteuerstatistik veröffentlicht wird (statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen) 2020 betrug dieser Unterschied 12,7 % (2016: 15,9 %) und liegt damit um 4,1 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst des Jahres 2020 (s. oben Verdienstunterschied im Bundesdienst 8,6 %).

Der Indikator weist für 2020 eine Lohndifferenz von 18,9% zu Ungunsten von Frauen auf.⁵⁰ 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.

Abbildung 8: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2020)



Quelle: EUROSTAT⁵¹

50 Auf Basis der 2018 durchgeführten Verdienststrukturerhebung (alle 4 Jahre) wurden die Werte von 2015 bis 2018 revidiert; siehe auch die Indikatoren-Übersicht zu geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden 2022 des BKA/Frauen (www.bundestkanzleramt.gv.at/dam/jcr:120ead84-db17-45b7-b9a8-640a280bb35c/Indikatoren-Uebersicht_Geschlechtsspezifische_Verdienstunterschiede_2022.pdf) (zuletzt abgerufen am 26.07.2022).

51 Online verfügbar unter: bit.ly/GPG2016-2020 (zuletzt abgerufen am 26.07.2022); letztverfügbare Werte für Irland und Griechenland 2018; Werte für 2020 großteils provisorisch.

Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können, so zeigen etwa die Dekompositionen der Statistik Austria⁵², 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). Davon ausgenommen sind nur die Einkommen der Absolvent:innen einer AHS, die nach 18 Monaten für Frauen und Männer gleich hoch sind.

Abbildung 9: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), Schuljahre 2008/09–2017/18, in Euro



Quelle: Statistik Austria

52 Tabelle 5, S. 443: Online verfügbar unter: bit.ly/Lohnunterschied2021 (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022).

Dies lässt sich nur zum Teil durch die horizontale Segregation in der Bildungswahl begründen, denn auch nach Abschluss desselben Ausbildungsfeldes ist das Einkommen der Männer in Beschäftigung im Allgemeinen höher als das der Frauen.⁵³

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

Maßnahmensseitig setzt das Bundeskanzleramt (Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung) auf Bewusstseinsbildung und Einkommenstransparenz:

- Seit 2011 bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Erstellung von zweijährlichen Einkommensberichten für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeiter:innen sowie zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten.⁵⁴ 2015 wurde die Wirkung dieser Maßnahme evaluiert. Die Evaluierung zeigte sowohl eine Erhöhung der Einkommenstransparenz sowie auch weitere Verbesserungspotentiale auf.
- Aufbauend auf den Erkenntnissen der Evaluierung aus 2015 sowie aus dem Projekt „Fairer Lohn“ 2017, wurde 2022 die aktualisierte Toolbox für den good practice Einkommensbericht⁵⁵ veröffentlicht. Damit erhalten Unternehmen und Betriebsrät:innen eine Handreichung zur Erstellung, Analyse, Kommunikation und Setzung weiterer Gleichstellungsaktivitäten. Die Toolbox enthält hilfreiche und praktische Tipps zur Erstellung, Analyse und Kommunikation aussagekräftiger Einkommensberichte und zeigt Handlungsfelder auf, in denen aus der Analyse der Einkommensberichte weitere Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung gesetzt werden können.
- Der Online-Gehaltsrechner⁵⁶ 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 2022, aktualisiert. Der Rechner wird täglich von durchschnittlich 950 Personen, darunter zu knapp zwei Dritteln Frauen, genutzt. Niederschwellige Informationspostkarten sollen die Nutzung auch unter Berufseinsteiger:innen erhöhen.

53 Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMA 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: www.statistik.at/fileadmin/pages/275/bibEr-Kurzbericht2021_barrierefrei.pdf.

54 Die legistische Zuständigkeit oblag 2021 dem damaligen BMAFJ.

55 www.einkommensbericht.gv.at (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

56 Online verfügbar unter: www.gehaltsrechner.gv.at/ (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

- Zur weiteren Bewusstseinsbildung u. a. zu den Auswirkungen von Lebensentscheidungen (Voll-/Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen, berufliche Weiterentwicklung) auf Einkommen und vor allem Pensionen werden die Ergebnisse des EU-kofinanzierten Projekts „TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft“⁵⁷ weiter umgesetzt: Die entwickelten Informationsmaterialien werden Beratungseinrichtungen österreichweit ebenso zur Verfügung gestellt wie die regelmäßig aktualisierten Publikationen zum Thema Pension.
- 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 Expert:innen im „Round Table Einkommenstransparenz“ (2018–2019) erarbeitet wurde.⁵⁸

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 TRAPEZ⁵⁹).
- Projekt PERSPEKTIVE:ARBEIT zur Arbeitsmarkt(re)integration von gewaltbetroffenen Frauen: Gewaltbetroffene Frauen werden unterstützt, ein sicheres, langfristiges Beschäftigungsverhältnis mit existenzsichernden Löhnen zu erlangen, was Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und ein Durchbrechen der Gewaltspirale ist. Das Pilotprojekt wurde in Oberösterreich 2015 gestartet, nach dreijähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen und danach fortgeführt. Die Gewaltschutzzentren in der Steiermark und in Niederösterreich haben durch die Finanzierung des Sozialministeriums ebenfalls die notwendigen Strukturen aufbauen können. Das Projekt PERSPEKTIVE:ARBEIT wird mittlerweile in Oberösterreich, in der Steiermark und in Niederösterreich bereits als langfristige Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) umgesetzt. Seit Ende 2021 wird der Aufbau von PERSPEKTIVE:ARBEIT auch in Wien vom Sozialministerium finanziert.
- Förderung von Großprojekten zur Unterstützung von Alleinerziehenden: Die geförderten Projekte bieten niederschwellige Unterstützung und Entlastung im Alltag für Alleinerziehende, insbesondere für jene mit geringem Einkommen, zur Abfederung der durch COVID-19 hervorgerufenen Mehrfachbelastungen und zur Möglichkeit einer Arbeitszeitaufstockung. Die Angebote umfassen zum Beispiel

57 Online verfügbar unter: www.trapez-frauen-pensionen.at/ (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

58 Online verfügbar unter: bit.ly/Einkommenstransparenz (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

59 www.trapez-frauen-pensionen.at

auch Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt und unterstützen Alleinerziehende damit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Maßnahmenpaket kommt v.a. Frauen zugute, die den überwiegenden Teil (etwa 90 Prozent) der Alleinerziehenden ausmachen.

- Studien als Datenbasis für spezifische Maßnahmen:
 - Die Studie „Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung von Ein-Eltern-Haushalten in Österreich“⁶⁰ vom Institut Economics of Inequality der Wirtschaftsuniversität analysiert die soziale Lage von Alleinerziehenden (etwa 90 Prozent der Alleinerziehenden sind Frauen) in Österreich. Die Studie hat zum Ziel, die spezifischen Charakteristika von Ein-Eltern-Haushalten zu untersuchen und geschlechtsspezifisch zu analysieren, wie sich die Armuts- und soziale Ausgrenzungsgefährdungsquote seit 2008 verändert hat, welche Ursachen es dafür gibt und welche Effekte von der COVID-19-Pandemie ausgehen.
 - EU-weite Erhebung der Einkommen und Lebensbedingungen: Basis für die Berechnung der Armutsgefährdungsquote ist die Erhebung der Einkommens- und Lebensbedingungen (EU-SILC). Diese Erhebung, die geschlechtsspezifische Aussagen über Einkommen und Lebensbedingungen von Personen in Privathaushalten zulässt, erfolgt jährlich in allen EU-Mitgliedstaaten. Für Österreich werden die Daten jährlich von der Statistik Austria geschlechtsspezifisch im Auftrag des Sozialministeriums erhoben.
Alle Ergebnisse zu EU-SILC 2021⁶¹ können im aktuellen Tabellenband⁶² abgerufen werden. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sind in EU-SILC 2021 erstmals abgebildet.

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

- Förderung durch das AMS: Im Jahr 2022 werden Frauen bereits mit 4% (Jahr zuvor: 3,5%) über ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit gefördert. Aufgrund des häufig niedrigen Bildungsniveaus liegt der Schwerpunkt auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.
- Frauen sind wichtige Zielgruppe der Corona-Joboffensive. Dadurch stehen zusätzliche Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung – Höherqualifizierung von Frauen hilft dabei, das Lohngefälle nachhaltig zu senken.

60 bit.ly/Armut_Alleinerziehende_Endbericht_pdf (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

61 bit.ly/IncomeLiving (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

62 bit.ly/Tabellenband (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

- Erfolgreiche Programme wie „Wiedereinstieg unterstützen“, „Frauen in Handwerk und Technik“ und „Kompetenz mit System“ werden fortgesetzt. Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs kann eine Kinderbetreuungsbeihilfe gewährt werden.
- Im Rahmen der Investitionspriorität Gleichstellung des ESF wird unter anderem das Projekt „100 Prozent“ 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 geringere Abgabenbelastung unterer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen.
- Diese Zielsetzung steht im Einklang mit dem Regierungsübereinkommen, welches die steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit forciert, wobei im Mittelpunkt der Reformbestrebungen auf diesem Gebiet Niedrigverdiener:innen sowie 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 harmonisiert.

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort setzt folgende Maßnahmen:

- Im Laufe des Jahres 2021 ist die MINT-Girls Challenge, eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration (BKA)⁶³ und der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort sowie der Industriellenvereinigung neu entstanden. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und

63 Nach der Bundesministeriengesetz-Novelle 2022 mittlerweile Bundesministerium für Frauen, Familie, Integration und Medien

Technik (MINT) begeistern. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Heimische Unternehmen sind gerade in den MINT-Bereichen mit einem großen Fachkräftemangel konfrontiert. Geplant ist ein österreichweiter Wettbewerb sowie die Durchführung einer Preisverleihung unter der Federführung des BMDW und des BKA. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken und mittel- bis langfristig Rollenbilder und Stereotypen aufzubrechen. Die Zielsetzung ist nicht nur den Anteil an Frauen in MINT-Berufen zu erhöhen sowie in diesen Bereichen Frauen innerbetrieblich zu fördern, sondern auch mittel- bis langfristig den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Zielgruppe sind Mädchen und junge Frauen zwischen drei und 18 Jahren. Prämierungen gibt es in den Kategorien Kindergarten, Volksschule, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II.

- Die Initiative Gütesiegel „equalitA“ zeichnet Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine aus, die Frauen innerbetrieblich zu fördern, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen sowie damit sowohl im eigenen Unternehmen als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter unterstützen. Mit der Einführung eines Gütesiegels wird ein Zeichen für Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Fairness gesetzt. Damit wird ein Gütesiegel für die Wirtschaft geschaffen. Zusätzlich werden einmal im Jahr 6 Auszeichnungen von „equalitA“ in drei Kategorien für die innovativsten Maßnahmen im Bereich der innerbetrieblichen Frauenförderung verliehen. Ein innerbetriebliches Projekt für die Auszeichnung können allerdings nur jene einreichen, die das Gütesiegel bereits bekommen haben.

Das Potential von Frauen soll mit dieser Vorbildwirkung und Sichtbarmachung in möglichst allen wirtschaftlichen Bereichen, aber insbesondere in der Hochtechnologie, in MINT-Berufen und in Zukunftsbranchen besser genutzt und unterstützt werden, um mittelfristig den Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken und eine Reduktion des Gender Pay Gaps herbeizuführen.

Metaindikator 3: Dissimilaritätsindex 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.⁶⁴ Sowohl nationale als auch internationale Strategien im (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale von Frauen und Männern breiter zu nutzen und um dadurch mehr Inklusion zu erzielen.⁶⁵

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird auch hier der Dissimilaritätsindex gewählt, weil er der am häufigsten verwendete Segregationsindex⁶⁶ ist.

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

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

Berechnungsmethode Metaindikator Dissimilaritätsindex

$$1. \text{ Dissimilaritätsindex}^{67} = \frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}$$

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

Für den Sekundarbereich (Schulwesen) wurden im Schuljahr 2020/21 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung in der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen, müsste über die Hälfte aller Schüler:innen (53.346 von

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

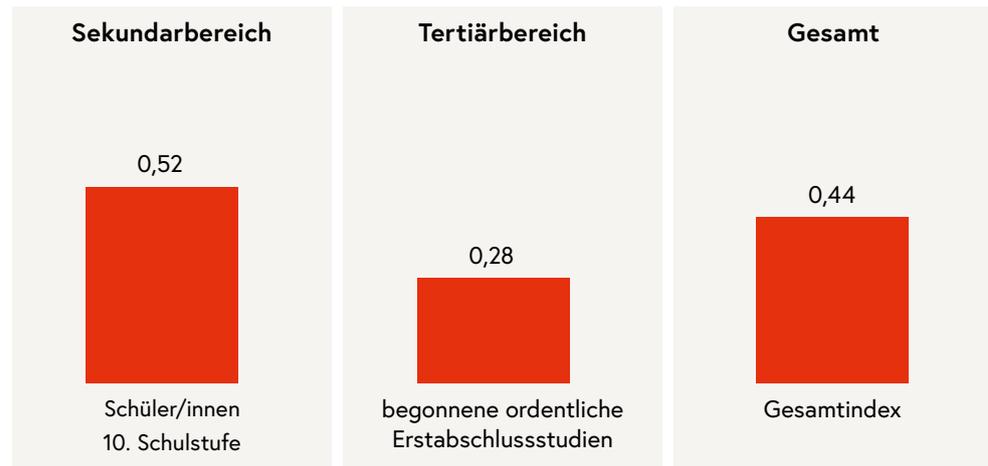
65 Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union, Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt vom 07.12.2017, online verfügbar unter: bit.ly/HorizontTrennung (zuletzt aufgerufen am 27.06.2022). Zudem EU-Strategie „Europa 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.

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

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

100.653) die Schulform wechseln.⁶⁸ Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten⁶⁹ im Studienjahr 2020/21 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten 28,2% aller begonnenen Studien (15.809 von 56.061) gewechselt werden. Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien in entsprechend gewichteter Form berücksichtigt.⁷⁰

Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2020/21



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 gewählten Lehrberufe⁷¹ 53,1%. Dieser Anteil ist in den Folgejahren kontinuierlich gesunken und betrug 2021 noch 38,2%. So ist etwa Metalltechnik der 6. häufigste gewählte Lehrberuf von Frauen im Jahr 2021.

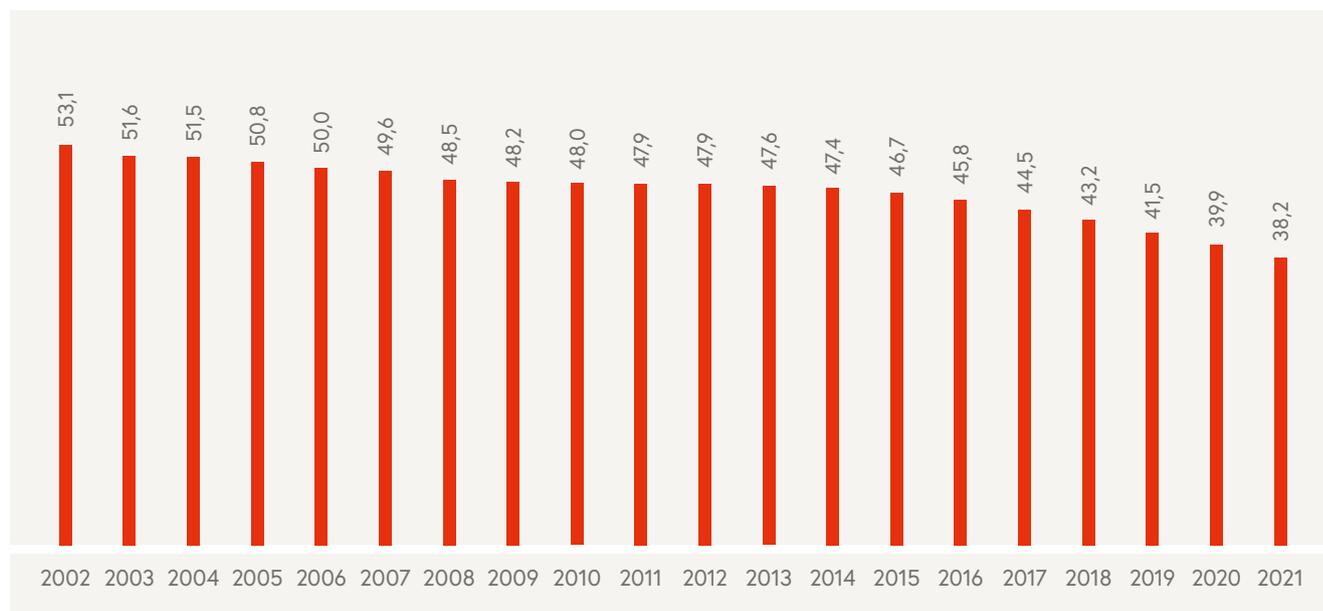
68 Im Vergleich zum vergangenen Jahr 2019/20 ist das Ungleichgewicht in beiden Bereichen leicht zurückgegangen, vgl. „Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster“ – „Horizontale Segregation“.

69 Exklusive Doktorats- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

70 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.

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

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



Quelle: BMDW⁷²

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.

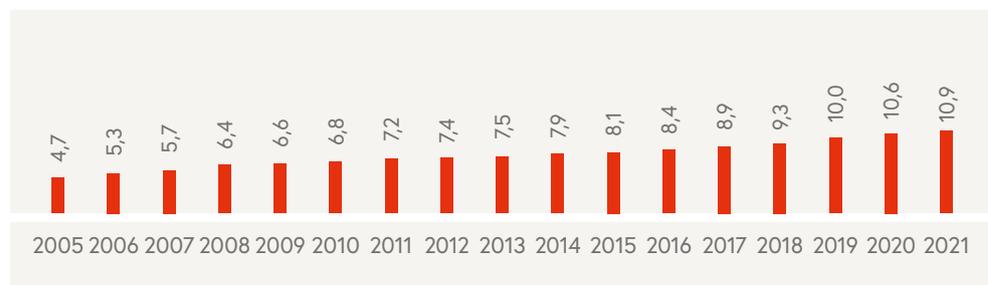
Eine positive Entwicklung lässt sich auch bei der Betrachtung weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen⁷³ erkennen. Auch hier ist seit 2005, dem Beginn der Erhebung der Lehrlingszahlen nach Lehrberufsgruppen, der Anteil an weiblichen Lehrlingen stetig gestiegen, wenn auch auf niedrigem Niveau. Die größten Anstiege 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 waren in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ (+10%), gefolgt von „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+8,3%) und „Umwelt/Energie/Rohstoffe“ (+8,0%) zu beobachten.

72 2022: BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft)

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

Die positive Entwicklung lässt darauf schließen, dass die Attraktivität von technischen Lehrberufen stetig zunimmt. Durch die laufende Verbesserung im Bereich der Berufsorientierung als auch Modernisierung und damit Attraktivierung der Lehrberufslandschaft, kann das Interesse bei Frauen einen technischen Lehrberuf zu ergreifen, gesteigert werden. Zum Beispiel ist die Zahl weiblicher Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ zwischen 2015 bis 2021 mit +155% am stärksten im Vergleich zu allen Lehrberufsgruppen angestiegen. Insbesondere 2018 und 2019 haben die Zahlen in dieser Lehrberufsgruppe, mit Wachstumsraten jeweils über 30%, im Vergleich zu Vorjahr stark zugenommen, was zum Teil auch auf die Einführung neuer attraktiver Lehrberufe im Digitalisierungsbereich (z. B. E-Commerce-Kauffrau/mann und Applikationsentwicklung/Coding) zurückzuführen ist. Daher werden die oben genannten Maßnahmen auch in Zukunft fortgeführt und weiterentwickelt.

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



Quelle: BMDW⁷⁴

Sowohl für den Schul- als auch für den tertiären Bereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung⁷⁵ und dem Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus⁷⁶ konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert.

Im Schulbereich misst der zentrale Gleichstellungsindikator des BMBWF den Anteil von Schüler:innen in „untypischen Schulformen“⁷⁷ in der 10. Schulstufe. 2021 war hier jedoch im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen (von 10,7% im Schuljahr 2019/20 auf 10,6% im Schuljahr 2020/21). Zwar ist der Anteil der Buben in geschlechtsuntypischen Schulformen im Vorjahresvergleich um 0,3% gestiegen, der An-

74 2022: BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (Verwaltungsbereich Wirtschaft))

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

76 2022: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft; Siehe Kennzahlen 42.5.1 und 42.5.2 (Anteil der Schülerinnen bzw. Maturantinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen).

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

teil der Mädchen ist jedoch in den für diese untypischen Schulformen zurückgegangen (-0,4%). In den geschlechterausgewogenen Schulformen hat der Anteil an Mädchen im beobachteten Zeitraum zugenommen. Bei der Wahl des Schultyps im Bereich der Sekundarstufe II (mehr als drei Viertel der Schüler:innen in der 10. Schulstufe des Schuljahres 2020/21 gehen in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem) bestehen weiterhin große Geschlechterdifferenzen: Rund 55% der Schüler:innen besuchen eine „geschlechtstypische“ Schulform.

An den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen des Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus⁷⁸ beträgt der Anteil der Schülerinnen im Jahr 2021 50,4% und damit erstmals über 50%, wobei es Unterschiede zwischen den Schulformen gibt. Eine Annäherung der Schüler:innenquote auf ein ausgeglichenes Verhältnis von 50% in allen Schulformen kann nur über einen langfristigen Zeitraum erreicht werden und unterliegt zudem natürlichen jährlichen Schwankungen.

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechtersegregierter Studienfelder⁷⁹ ein Ziel (z. B. „MINT-Kernbereiche“ Informatik und Technik oder veterinärmedizinische Studien). Konkret soll in jedem Studienfeld bis 2025 ein Anteil von Frauen bzw. Männern von mindestens 10% der Studierenden an jeder Hochschule erreicht werden. Auf Studienebene sind an Universitäten Ende 2021 4 Bachelor- und 15 Masterstudien (1,8% aller Bachelor- und Masterstudien) betroffen. Bis 2025 soll die Zahl der Studien, die die 10%-Vorgabe noch nicht erreichen, weiter kontinuierlich gesenkt werden.

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

- Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich geschlechterreflexive Pädagogik und Berufsorientierung, insbesondere für Berufsorientierungslehrer:innen und Berufsorientierungskordinator:innen sowie für Lehrer:innen in MINT-Fächern (Projekt IMST – Innovationen machen Schulen top).
- Maßnahmen der 9 Bildungsdirektionen zur Umsetzung des Grundsatz-erlasses „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (Pilotschulen, Qualifizierungsformate).
- Grundlagenarbeit für einen neuen Schulversuch MINT: Mittelschule ab Schuljahr 2022/23 mit einem eigenen, fächerübergreifenden sowie anwendungsorientierten Gegenstand MINT mit geschlechterreflexiver Pädagogik.

78 2022: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

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

- Hochschullehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“ für Akteur:innen in den Bildungsdirektionen und an den Pädagogischen Hochschulen (PH) (2021/22: zweiter Durchgang – Durchführung PH Salzburg in Kooperation mit der PH Wien).
- Durchführung von Modulen zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen im Rahmen der von den PH durchgeführten Vorqualifizierungslehrgängen für zukünftige Schulleiterinnen bzw. -leiter.
- Jährliche Verleihung des MINT-Gütesiegels an Schulen und Kindergärten (verliehen vom BMBWF, PH Wien und Industriellenvereinigung): Kriterium „Geschlechtssensibilität“ ist relevant bei der Zuerkennung des Siegels.
- Aktivitäten des eEducation-Netzwerks (Kompetenzzentrum an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich) 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).
- Projekte zur HTL-Mädchenförderung durch die Bundes-AG Gender & Diversity. Durch Technikkurse bei HTL-Schüler:innen bzw. an HTLs (in der Werkstätte) soll bei Kindern und insb. Mädchen vom Kindergarten bis zu Schüler:innen an den Mittelschulen/AHS-Unterstufen das Interesse an Technik geweckt werden.
- MINT-IT-Kollegs als Teilprojekt der MINT IT-Fachkräfteinitiative, mit dem mehr Mädchen bzw. Frauen als mögliche Quereinsteigerinnen für eine IT-Ausbildung gewonnen werden sollen.
- 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 Schüler:innen 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).
 - Koppelung der Vergabe von Studienplätzen an Gleichstellungskonzepte im Zuge der MINT-Offensive im FH-Bereich (Ausbau der bundesfinanzierten Studienplätze).
- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zur Einrichtung des „Institute of Digital Sciences Austria“ in Linz, das mit multidisziplinären Studien (u. a. Einbeziehung der Künste) und innovativen Lehr- und Vermittlungsformen ab 2023/24 zur Reduktion der Geschlechtersegregation beitragen soll.

Seitens des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort⁸⁰ können zur Förderung der Diversität im Bereich der Lehrberufsausbildung exemplarisch folgende Maßnahmen angeführt werden:

- Um Betriebe attraktiver für weibliche Lehrlinge zu machen, sollen im Rahmen des Projektes „Unternehmen für Mädchen 4.0“ Ausbildungsverantwortliche im Genderaspekt sensibilisiert werden. Die Maßnahmen des Projekts umfassen die Entwicklung und Umsetzung einer österreichweiten Online-Weiterbildung zur gendersensiblen Lehrlingsausbildung sowie Begleitung der Betriebe im Veränderungsprozess.
- Ein weiteres Projekt – „Frauenpower 4.0“ – fokussiert darauf, einen gendersensiblen Onboarding-Prozess zu etablieren, um Frauen für Berufe zu gewinnen, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden. Dafür wird ein Online-Lernmanagementsystem entwickelt, das Online-Assessments, Problemfeldanalysen und die Leitfadenerstellung für geschlechtergerechtes Onboarding der Partnerbetriebe ermöglicht. Parallel dazu werden Vernetzungsveranstaltungen für Lehrlinge, Betriebe und Jugendorganisationen durchgeführt.
- Weiters wurde im Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (Programm „Lehre-statt-Leere“) das Thema weibliche Lehrlinge in untypischen Lehrberufen als Schwerpunkt definiert. Rund 40 % aller Lehrlinge, die das Programm „Lehre-statt-Leere“ in Anspruch genommen haben, sind Frauen.

Um an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, wurden vom Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus⁸¹ folgende Maßnahmen gesetzt:

- Eine Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen mit der neuen Fachrichtung „Lebensmittel- und Biotechnologie“ an der Höheren Bundeslehr- und Forschungsanstalt (HBLFA) Tirol erfolgte im Herbst 2020. Diese neue Fachrichtung stellt ein attraktives Bildungsangebot im technischen Bereich dar, das auch gut angenommen wird – der Anteil der Schülerinnen im Schuljahr 2020/2021 betrug 53,8 %.
- 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

80 2022: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (Verwaltungsbereich Wirtschaft)

81 2022: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

wurden 2021 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 (Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung)

- koordiniert den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst und führt Programmangebote am Aktionstag durch. Zudem werden weitere Initiativen gesetzt, um Mädchen und junge Frauen für MINT-Fächer zu begeistern, wie bspw. der Wettbewerb „MINT Girls Challenge“.
- Im 2021 initiierten Förderaufruf von Projektvorschlägen zu Empowerment von Mädchen und Frauen in Bildung, Beruf und Gesellschaft, mit Fokus auf MINT und Finanzkompetenzen, wurden insgesamt 14 Projekte mit einem Gesamtvolumen von 1,6 Mio. Euro zu den folgenden Zielsetzungen gefördert, die von Oktober 2021 bis Ende 2022 umgesetzt werden: Stärkung der Selbstbestimmung und ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen; Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in bislang männerdominierten Bildungs- und Berufsbereichen (Fokus: MINT); Diversifizierung der Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Frauen, um die Einkommens- und Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt der Zukunft (insbesondere MINT-Fächer) weiter zu forcieren und Förderung der Finanzbildung und der Finanzkompetenz von Mädchen und Frauen, um informierte Finanzentscheidungen treffen zu können und ihre ökonomische Unabhängigkeit weiter zu stärken.

Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik werden umfassende Maßnahmen gesetzt, um Frauen bessere Erwerbschancen in „untypischen“ Branchen zu ermöglichen⁸², so etwa folgende Maßnahme durch das Bundesministerium für Arbeit

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

82 BFG 2021, Wirkungsziel 20.5.

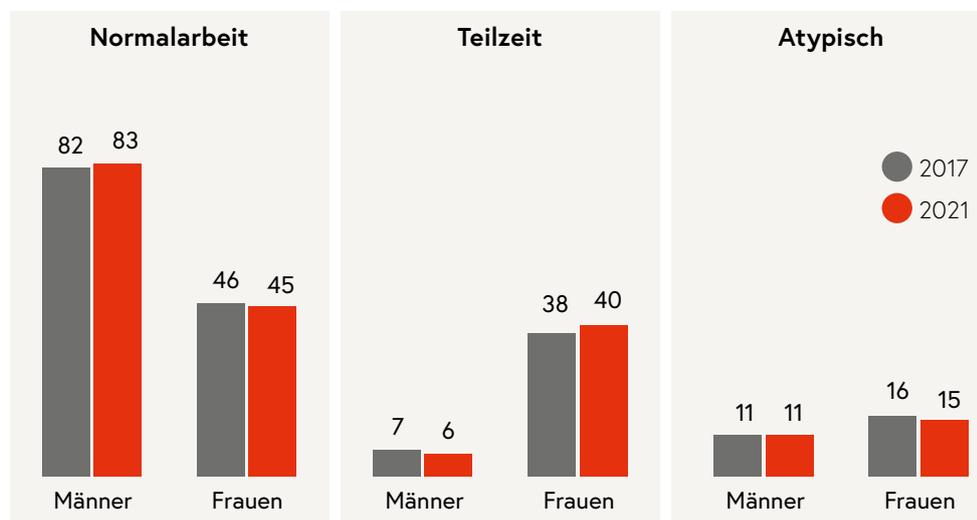
Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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 Männern hat sich im Vergleichszeitraum der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse leicht erhöht, bei Frauen leicht reduziert. Bei Frauen kam es auch zu einem leichten Anstieg der Teilzeitverhältnisse, während diese bei Männern leicht zurückgingen. Bei Frauen ist darüber hinaus ein leichter Rückgang bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen.

Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2017–2021, in %)



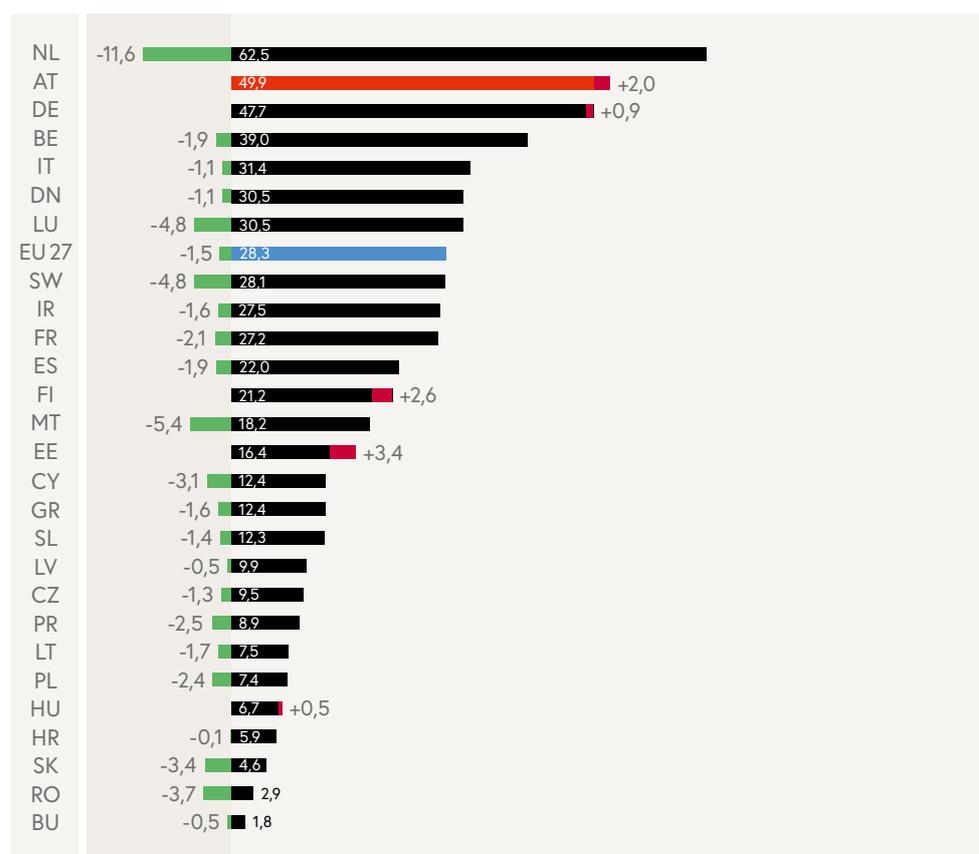
Quelle: Statistik Austria⁸³

Zum gesamtwirtschaftlichen Kontext: Im Jahr 2021 war die wirtschaftliche Entwicklung und damit die Beschäftigungsentwicklung noch stark durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt – mit entsprechenden negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsausmaß, insbesondere für Frauen. Das Jahr 2022 bringt derzeit wirtschaftliche Erholung bzw. Aufschwung mit stark positiven Effekten auf die Beschäftigung, jedoch mit verhaltenen Prognosen für den Herbst bzw. Winter (aufgrund Energiepreise/-verfügbarkeit). Wie sich diese allgemeine Lage für nächstes Jahr auf die Situation des Beschäftigungsausmaß insgesamt und speziell auf die Situation für Frauen auswirkt, bleibt abzuwarten.

83 Atypische Beschäftigungsformen nach Bundesland und Geschlecht, 2017; Arbeitsmarktstatistiken 2021, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

Auch im internationalen Vergleich hat Österreich in dieser Hinsicht noch Aufholbedarf. Nach der Berechnungsmethode von EUROSTAT⁸⁴ stieg in Österreich die Teilzeitquote von Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren zwischen 2017 (47,9 %) und 2021 (49,9 %) um 2 Prozentpunkte an, während sie EU-weit in diesem Zeitraum um 1,5 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Österreich ist damit eines von nur 5 EU-Ländern, in denen die Teilzeitquoten anstiegen (und neben Deutschland das einzige unter diesen Ländern mit einer Teilzeitquote über dem EU-27-Schnitt):

Abbildung 14: Teilzeitquote der 20-64jährigen Frauen 2021 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2017)



Quelle: EUROSTAT⁸⁵

Die Grafik ist so zu lesen, dass der dunkelgraue Balken die Situation 2021 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2017 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote, eine rote einen entsprechenden

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

85 Online verfügbar unter bit.ly/Teilzeit_EU (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: un-selbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Anstieg seit 2017. So ist beispielsweise die Quote in den Niederlanden um 11,6 Prozentpunkte gesunken (von 74,1% auf 62,5%), in Estland aber um 3,4 Prozentpunkte gestiegen (von 13,0% auf 16,4%).

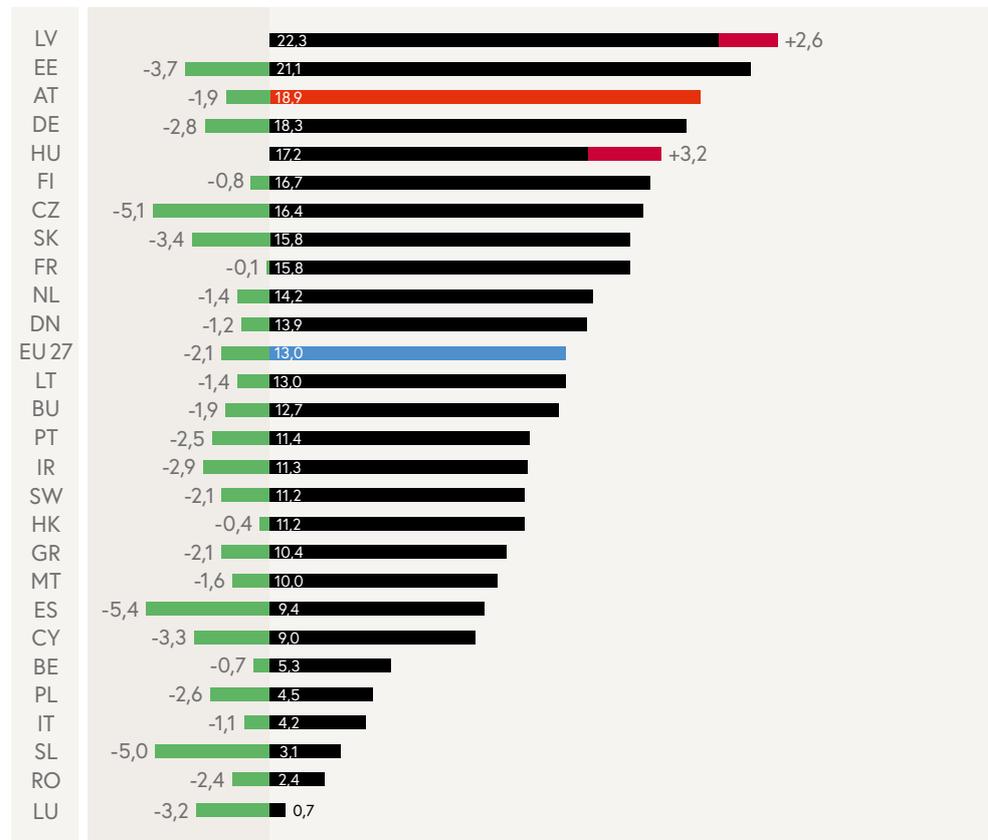
Aufgrund der weiterhin hohen Teilzeitquote in Österreich ist es erforderlich, Maßnahmen zu intensivieren, die Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen, um Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten in höherem Ausmaß zu ermöglichen. Trotz steigender Inanspruchnahme von Home Office während der COVID-19-Pandemie deuten erste Analysen⁸⁶ zur Arbeitszeit darauf hin, dass dies selbst in jenen Berufen, in denen Home Office möglich ist, für Frauen nicht zwangsläufig ein höheres Erwerbsausmaß ermöglicht. Daher sollte die Wechselwirkungen von Home Office, Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit künftig auch nach Ende der COVID-Pandemie noch vertieft analysiert und gegebenenfalls von flankierenden Maßnahmen begleitet werden. Ebenso sind weitere Bemühungen zur Ermöglichung der Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit in gleichem Ausmaß zwischen Partner:innen sowie in Richtung höherer Erwerbseinkommen erforderlich: Die Entlohnung und Entwicklungsperspektiven sind ausschlaggebender für die sozioökonomische Absicherung als nur die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Der in Angriff genommene Ausbau der ganztägigen Schulformen sollte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer beitragen. 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 und die Sicherstellung des Prinzips gleicher Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit als auch die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps notwendig. Zwischen 2016 (20,8%) und 2020 (18,9%) ist der Gender Pay Gap in Österreich um 1,9 Prozentpunkte zurückgegangen – damit liegt Österreich beim Rückgang etwas unter dem EU27-Durchschnitt von 2,1 Prozentpunkten (EU27 2016: 15,1%, EU27 2020: 13%). 14 EU-Staaten wiesen mit mehr als 2 Prozentpunkten höhere Rückgänge auf (u. a. Spanien, Tschechien, Slowenien und Estland, s. Abbildung 15). In 9 EU-Staaten ging der Gender Pay Gap in geringerem Ausmaß zurück als in Österreich, wobei der Gender Pay Gap in diesen Staaten, abgesehen von den Niederlanden, Dänemark, Frankreich und Finnland, bereits geringer ist als im EU-Schnitt. In zwei EU-Staaten (Ungarn und Lettland) stieg der Gender Pay Gap zwischen 2016 und 2020 an.

86 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 2020 und Veränderung zu 2016 (in Prozentpunkten)



Quelle: EUROSTAT⁸⁷

Die Grafik ist so zu lesen, dass der dunkelgraue Balken die Situation 2020 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2016 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang des Gaps, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2016. So ist beispielsweise der Gap in Spanien um 5,4 Prozentpunkte gesunken (von 14,8% auf 9,4%), in Ungarn um 3,2 Prozentpunkte gestiegen (von 14,0% auf 17,2%).

Die Abbildung verdeutlicht, dass in Österreich zwar weiterhin leichte Fortschritte erzielt wurden, aber der Abstand des Gender Pay Gaps zum europäischen Durchschnitt geringfügig stieg. 2016 betrug diese Differenz zum EU-27-Schnitt 5,7 Prozentpunkte (EU27 2016: 15,1%, AT 2016: 20,8%), 2020 lag sie bei 5,9 Prozentpunkten (EU27 2020: 13%, AT 2020: 18,9%).

Horizontale Geschlechtersegregation

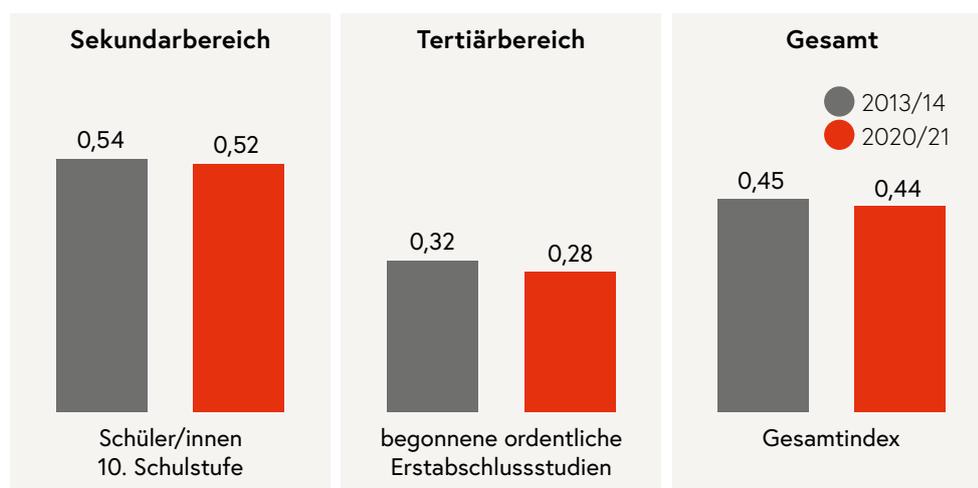
Die Entwicklungen zum Abbau horizontaler geschlechtsspezifischer Segregation verweisen auf kleine positive Veränderungen in Richtung mehr Diversifizierung bei der

⁸⁷ Online verfügbar unter bit.ly/GPG2016-2020 (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022). Werte für Griechenland 2014 und 2018, letztverfügbare Werte für Irland 2018.

Ausbildungs- und Berufswahl, v.a. bei Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils in MINT-Ausbildungen). Neben Aus- und Weiterbildungsangeboten werden in Zukunft auch Maßnahmen, wie z. B. der Breitbandinitiative, große Bedeutung beim Abbau der regionalen Segregation am Arbeitsmarkt (vermehrte Abwanderung von Frauen in städtische Gebiete) zukommen.

Wie anhand der Abbildung 16 ersichtlich ist, konnten insbesondere im Bereich der sekundären und tertiären Bildung in den letzten Jahren gewisse Fortschritte erzielt werden:

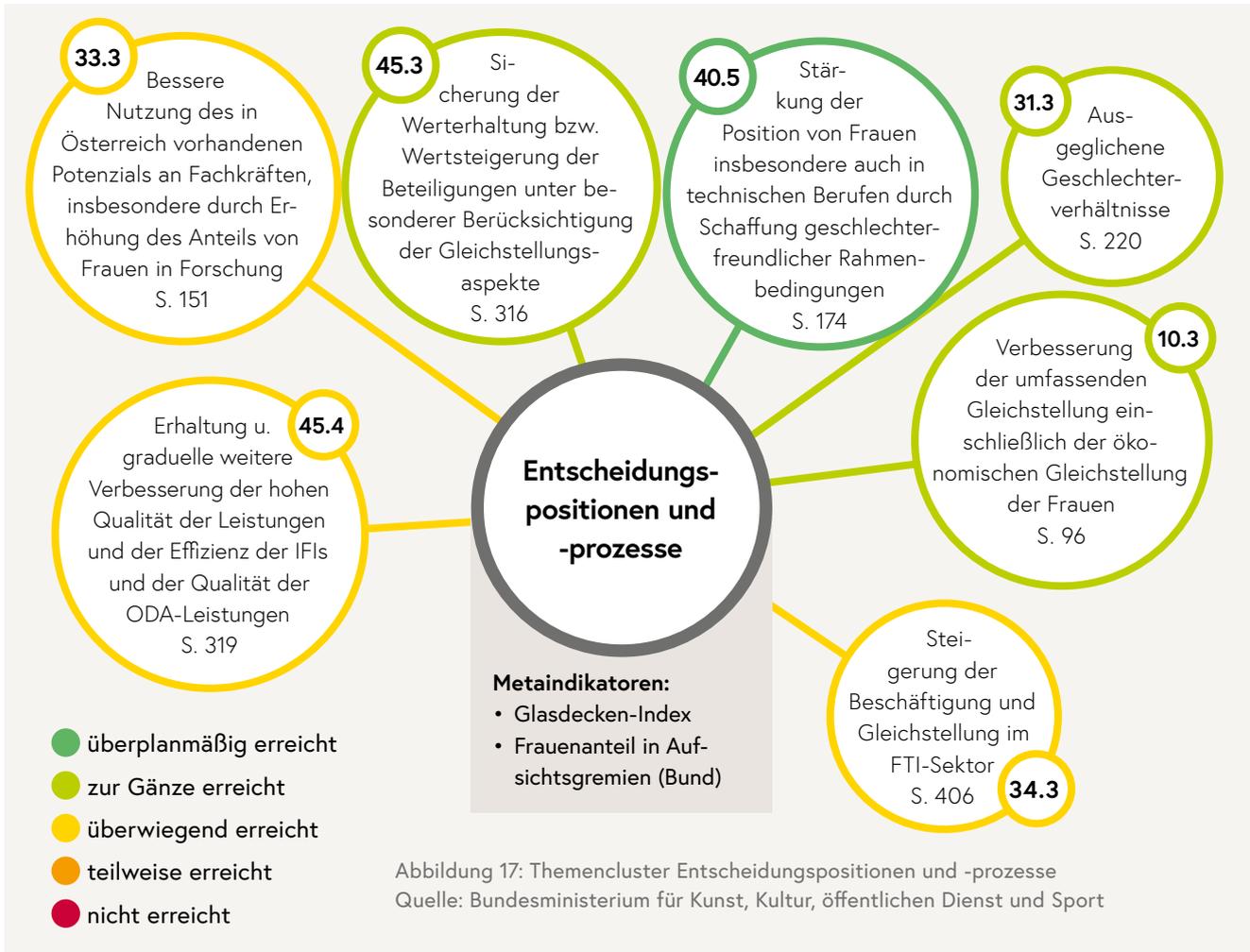
Abbildung 16: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2020/21



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.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 und mehr beteiligt ist 	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an der Europäischen Union (EU)-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMBWF: Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs (UG 31 WZ 3)	1 Professorinnen-anteil 2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane 3 Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings • Umsetzung der Leistungsvereinbarung mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) und dem Institute of Science and Technology Austria (ISTA)
BMDW: Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation (FTI) (UG 33 WZ 3)	1 Steigerung des Anteils von Frauen in leitenden Positionen bei den von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Auftrag des BMDW abgewickelten Programmen 2 Steigende Beschäftigung in wissensintensiven Bereichen	<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 (UG 34 WZ 3)	1 Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor 2 Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor 3 Humanressourcen im Wissenschafts- und Technologiebereich 4 Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich	<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 (UG 40 WZ 5)	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 (Eigentümerversammlung) 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
BMF: Sicherung der Werterhaltung bzw. Wertsteigerung und der langfristigen Weiterentwicklung der Beteiligungen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte (UG 45 WZ 3)	1 Beteiligungsansatz (Buchwert) der Beteiligungen 2 Frauenanteil von BMF-Vertreterinnen in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist	<ul style="list-style-type: none"> • Nominierung von BMF-Vertreterinnen in die genannten Gremien

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der Internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) und der Qualität der Official Development Assistance (ODA)-Leistungen des BMF unter Berücksichtigung der Herstellung der Gender-Chancengleichheit sowohl in der institutionellen Struktur der IFIs wie auch in deren Operationen (UG 45 WZ 4)	1 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA) 2 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA) 3 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Afrikanischen Entwicklungsbank und des Afrikanischen Entwicklungsfonds 4 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Afrikanischen Entwicklungsbank und des Afrikanischen Entwicklungsfonds 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 sowie Gremien führt zu Entscheidungsprozessen, in denen Potenziale unabhängig vom Geschlecht zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden können. Geschlechterparität bei Entscheidungsträger:innen kann Institutionen zu transparenteren Besetzungen, mehr Diversität und damit zu einem höheren Kreativitäts- und Innovationspotenzial verhelfen. Frauen wird damit der Zugang zu 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 Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und die Rolle von Frauen in Entscheidungsprozessen zu stärken, nutzen Gesetzgebung und Verwaltung ein breites Maßnahmenpektrum. Dieses reicht über die Einführung gesetzlicher Quoten und Berichtspflichten auf nationaler Ebene, die Vorbildfunktion im öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Bereich bis hin zur aktiven Unterstützung bei der Implementierung von Quoten in internationalen Organisationen. Auf individueller Ebene werden Frauen beispielsweise durch Maßnahmen unterstützt, die der Bewusstseinsbildung und der Erhöhung der Sichtbarkeit erfolgreicher Karrieren dienen sowie durch die konkrete Förderung von Potenzialen entlang des gesamten Karriereweges, von der Schule bis in Führungspositionen. Um das Thema weiter zu unter-

stützen, gibt es sowohl in der FTI-Strategie 2030 als auch im FTI-Pakt 2021-2023 den Hinweis auf die Stärkung von Gleichstellung in FTI und als eine der Maßnahmen wurde die geschlechterausgeglichene Besetzung von Führungspositionen definiert.

Die aktuellen Zahlen zeigen nach wie vor großen Handlungsbedarf:

In Österreich betrug der Frauenanteil im Jänner 2022 in den Geschäftsführungen der Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen 8,9%, in den Aufsichtsgremien derselben Unternehmen 24,7%. (Vgl. Haager/Wieser 2022) Diese Zahlen belegen die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (i.d.R. privatwirtschaftlichen) Unternehmen, obgleich auch hier kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen sind.

Bereits 2017 wurde mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G, 509/BNR (XXV. GP), 2017) vom Nationalrat eine Geschlechterquote für Aufsichtsgremien beschlossen: Börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind verpflichtet, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30% für Frauen einzuhalten.⁸⁸ Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoßes gegen die Geschlechterquote nichtig.

Der Frauenanteil ist seit Einführung der Quote von 22,4% auf 35,1% (Jänner 2018 bis Jänner 2022) in den quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen gestiegen. Mehr als drei Viertel, 24 der 31 quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse, erfüllen bereits den Mindestanteil von 30 Frauen im Aufsichtsrat, davon erreichen 12 Unternehmen bereits 40 und mehr. (Vgl. Haager/Wieser 2022).

Auch für Gremien im öffentlich-rechtlichen Einflussbereich gibt es eine wirksame Quotenregelung. Die Bundesregierung hat sich bereits am 15. März 2011 mit Ministerratsbeschluss verpflichtet, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2018 auf 35% zu erhöhen und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen. Mit Ministerratsbeschluss vom 31. Juli 2019 wurde die Erhöhung des Frauenanteils auf 35% bis 31. Dezember 2019 verlängert. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungspositionen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatlichen und staatsnahen Unternehmen von zuletzt 35% auf 40% anzuheben.

An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund des Frauenförderungsgebots des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG)⁸⁹

88 Ausnahmen bestehen für Unternehmen, in denen das jeweilige Geschlecht weniger als 20% der Belegschaft ausmacht, oder in denen weniger als 6 Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat vertreten sind. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben vom Gebot des Mindestanteils unberührt, die Quote ist mittels Neubestellungen zu erreichen. Von den Anfang Jänner 2022 69 börsennotierten Unternehmen unterlagen 31 Unternehmen (dies entspricht 44,9%) der Quotenpflicht (2018: 31, 2019: 29, 2020: 28; 2021: 27 Unternehmen).

89 § 11 B-GlBG. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, wo sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50% beträgt.

weniger ausgeprägt.⁹⁰ Dadurch ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bundesdienst von 27,7% (2006) auf bereits 36,5% (2020) gestiegen. (Vgl. BMKÖS, 2021)

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 außer-universitärer 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).⁹¹

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 2021 berechnet, für den außer-

90 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.

91 Für die öffentlichen Universitäten fließen als Grade-A-Personal unterschiedliche Professorinnen- und Professoren-kategorien 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.

universitären Forschungsbereich ist das Referenzjahr 2021.⁹² 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 achtmal mehr Forschungspersonal tätig war als im außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 9:1 gewählt. (Vgl. Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) (BGBl. II Nr. 216/2019); Statistik Austria, 2019; Gleichstellungserhebung, 2022)

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 2021	GDI außeruniversitäre Forschung 2021	Glasdecken-Index gesamt (Gewichtung 9:1)
1,40	2,0	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 eine Grundlage für einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar und ermöglicht Rückschlüsse auf die Forcierung einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungsgremien in Unternehmen, in denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist. Mit dem Indikator wird in Summe der Frauenanteil der 55 betroffenen Unternehmen (2021), 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.

⁹² 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.

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

Entwicklung des Metaindikatoren Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung von 2013 bis 2021

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
36,0%	37,0%	38,0%	40,3%	46,7%	43,6%	43,3%	45,3%	50,5%

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 erklärt. 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 außer-universitärer Forschung

Der GDI beim kollektivvertraglichen Forschungspersonal an den Universitäten hat sich zwischen 2019 und 2021 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 2021 bei 2,0 (2019: 1,7). 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 2021 bei 29,91 %, beim gesamten kollektivvertraglichen Forschungspersonal lag er bei 41,97 %.

Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der (Grundlagen-)Forschung (Grade-A-Positionen) konnte sich Österreich zwischen 2015 und 2018 dem EU-28 Schnitt von 26,2 % annähern und liegt bei 25,1 %.⁹³ 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 2021 bei 29 % (2019: 27 %). Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen insgesamt nach wie vor gering. Trotzdem lässt sich in einer langfristigen Perspektive festhalten, dass es für Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich wahrscheinlicher geworden ist, in Führungspositionen vorzudringen. Der Glasdecken-Index betrug im Jahr 2021 2,0 (2019: 1,7) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung lag bei 17 % (2019: 18 %). (Vgl. Joanneum Research, 2022)

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 % (Vollzeitäquivalent -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.⁹⁴ In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftlichen Perspektive behandelt.

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

94 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).

Gemäß Fortschrittsbericht 2022 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von zumindest 50% betrug die durchschnittliche Frauenquote im Jahr 2021 50,5%. Im Vergleich zum Vorjahr (45,3%) bedeutet dies einen Anstieg von 5,2 Prozentpunkten.

Im Jahr 2021 waren insgesamt 148 der 293 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 65 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 42 (das entspricht 64,6%) Frauen. Die überwiegende Zahl, nämlich 43 Unternehmen, erfüllen bereits die bis zum Ende der aktuellen Legislaturperiode umzusetzende Bundes-Frauenquote von 40% oder liegen sogar darüber (2020: 38 Unternehmen; 2011: 16 Unternehmen). 6 Unternehmen weisen eine Bundes-Frauenquote zwischen 25% und 39,99% auf, von denen wiederum ein Unternehmen mit 37,5% Frauenanteil, welcher der 40%-Quote schon sehr nahekommt. Weitere 6 der insgesamt 55 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 2020 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	2021
Frauenanteil unter Neubestellungen (in %)	39	53	49	36	34,5	41,1	56,8	40,5	33,3	58,4	64,6
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56	54	54	54	58	55

Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2022

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.

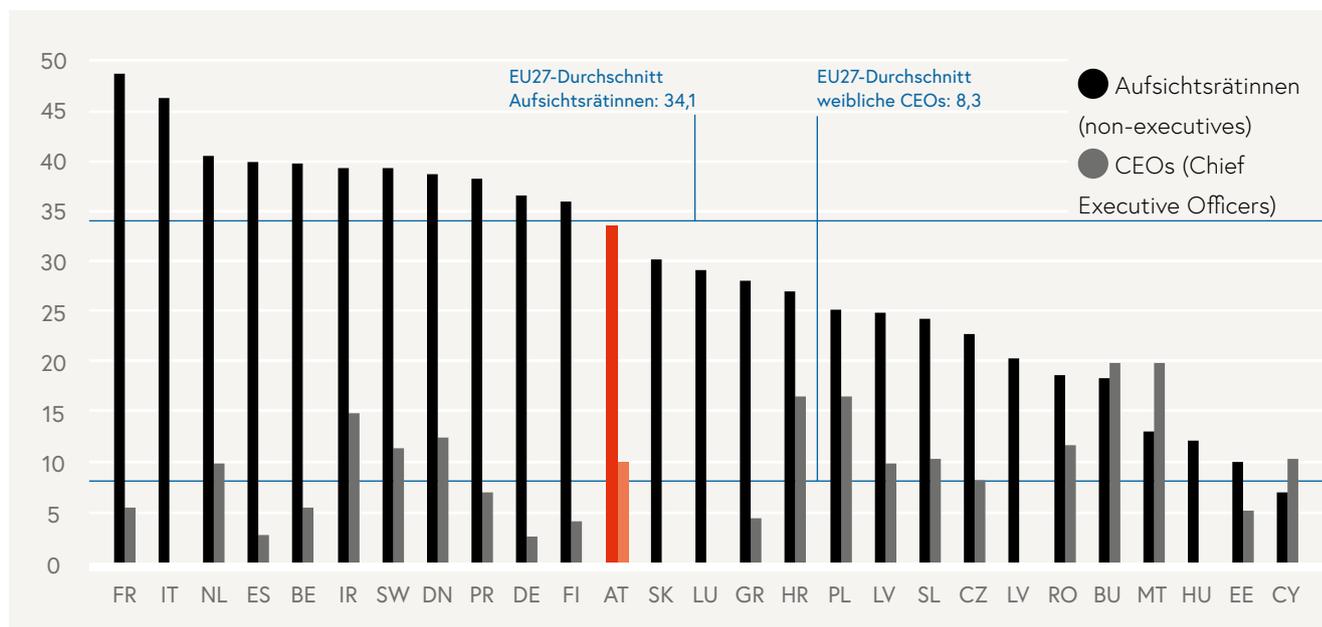
Gremium/ Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5	21,4	22,6	23,5	24,7
Vorstand / Geschäftsführung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4	8,2	8	9	8,9
Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	11,6	12	16	17,4	16,1	18	22	24,6	26,4	28,8
Aufsichtsrat quotenpflichtige börsennotierte Unternehmen (2022: 31 von 69)	n.v.	22,4	27,8	31,7	32,3	35,1						
Vorstand/ Geschäftsführung börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	3,3	3,1	5,8	4	3,9	5,1	4,9	6,8	7,6	8,2

Quelle: Frauenanteil in Prozent, Frauen.Management.Report der Arbeiterkammer 2011–2022; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn.

Europäische und internationale Perspektive

Im EU-Vergleich⁹⁵ liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2022 im Aufsichtsrat mit 33,6% knapp unter dem EU-27 Durchschnitt von 34,1%. Insgesamt 13 EU-Staaten erreichen einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 30%, darunter erreichen drei Staaten bereits mindestens 40%. Österreich liegt 2022 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, 2022)



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende).⁹⁶

⁹⁵ 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.

⁹⁶ Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex (zuletzt aufgerufen am 29.6.2022).

Jene EU-Staaten mit verbindlichen Quoten für die Aufsichtsratszusammensetzung (etwa Frankreich, Italien, Deutschland, Belgien, Österreich, Portugal) weisen die höchsten Frauenanteile auf. Aufgrund dieser internationalen Erfahrungen und vor dem Hintergrund der Entwicklung in Österreich seit 2018 kann von weiteren Anstiegen der Frauenanteile in den Aufsichtsräten ausgegangen werden. Österreich ist mit seiner wirksamen Selbstverpflichtung auch für staatsnahe Unternehmen – neben Portugal, Luxemburg, Italien, Deutschland, Griechenland, Belgien, Slowenien und Polen – eines jener EU-Länder mit expliziten staatlichen Zielvorgaben für vom Staat entsandte Mandate. Wesentlich seltener sind gesetzliche Vorgaben für Geschäftsführungen bzw. exekutive Funktionen (wie etwa in Portugal, Irland oder Belgien, siehe Abbildung 19), entsprechend niedriger liegen die Frauenanteile in diesen Führungsgremien im europäischen Kontext.

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



Quelle: Factsheet der Europäischen Kommission (2016), Statistical Brief des EIGE (2020). Studie des Juri-Komitees des Europäischen Parlaments (EP) (2021) sowie Webseite EIGE und nationale Berichterstattung.⁹⁷ 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“⁹⁸. 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 (2021); Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (2021)

⁹⁷ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf)

⁹⁸ Der Inclusion Index beschreibt das Ausmaß in dem die Institution ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld schafft, das gleiche Erfolgchancen für alle ermöglicht, unabhängig von demographischen Eigenschaften. Der Index wird basierend auf 3 Eigenschaften und 7 Fragen einer Mitarbeiter:innen-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 Mitarbeiter:innen werden zur Verantwortung gezogen falls ihre Aktivitäten oder ihr Verhalten gegensätzlich zu den institutionellen Werten von Vielfalt und Inklusion sind“); (iii) Behandeln von Mitarbeiter:innen mit Fairness, Würde und Respekt (z. B. „Mitarbeiter:innen werden fair behandelt, unabhängig von Geschlecht/Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Ethnizität, nationalem Ursprung, Muttersprache, sexueller Orientierung, Religion oder Bildungshintergrund“).

Diese Gleichstellungsindikatoren werden jährlich in den jeweiligen Results Frameworks der Institutionen veröffentlicht und auf Basis einer dreiteiligen Skala bewertet (grün = Ziel erreicht = +1 Punkt, gelb = neutral = 0 Punkte, rot = Ziel nicht erreicht = -1 Punkt). Die Bandbreite der möglichen Punkte für die Gleichstellungskennzahl liegt somit zwischen -5 und +5 Punkten, je nach Zielerreichungsgrad. Von den fünf Indikatoren wurden für das Berichtsjahr 2021 bei drei die gesetzten Ziele erfüllt und bei einem nicht erreicht. Für einen Indikator der Weltbank, dem „Inclusion Index“, wurden keine Werte erhoben. Der Zielwert, der nicht erreicht wurde, ist der Indikator, der den Anteil an Frauen im Management der AfDB misst. Der Anteil an Frauen im AfDB-Management betrug im Berichtsjahr 27 %, was einer leichten Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr (26 %) entspricht. Die AfDB möchte den Anteil der Frauen im Management bis 2025 auf 40 % erhöhen. Einige rezente Nominierungen von Frauen in Management-Positionen dürften sich in Zukunft positiv auf diese Kennzahl auswirken.

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 2021 bei 53 %. Im Jahr 2021 wurde die Frauenquote im BMF deutlich erhöht. Das BMF übererfüllt damit den Zielwert von 40 % laut Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 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 der Weltbank (IBRD und IDA) und der Gruppe der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB und AfDF) vertreten und nutzt dort aktiv seine Einflussmöglichkeiten in den jeweiligen Gremien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen.

Das BMDW konnte den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien in den Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist, mit 60 % auch im Jahr 2021 beibehalten 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. Mit Abschluss des 19. Durchganges im März 2022 (Start September 2021) gibt es 427 Absolventinnen.

Ergänzend dazu gibt es eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsrätinnen (www.aufsichtsratin.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 2021 haben sich bereits 817 Frauen in der Datenbank registriert.

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2021: 50% Frauenanteil⁹⁹) und dem Universitätsrat (2021: 47,1% Frauenanteil) durch eine gesetzliche 50%-Frauenquote¹⁰⁰ und flankierende Maßnahmen (z. B. Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren) bereits annähernd Geschlechterparität erreicht werden. Ende 2021 wurden 6 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 28,4%. (Vgl. BMBWF, 2021)

Im Bereich der angewandten und unternehmensnahen 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.

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 FTI sowie für Frauen in diesem Bereich.
- Nutzung bisheriger Erkenntnisse aus den Programmen w-fORTE 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, 2020)
- Förderformate, die für Schülerinnen bzw. Studentinnen konzipiert wurden und Förderungen zur Unterstützung von Frauenkarrieren im Rahmen des Förderungsschwerpunktes Talente.

⁹⁹ 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.

¹⁰⁰ § 20a Universitätsgesetz 2002 idF BGBl. I Nr. 20/2021.

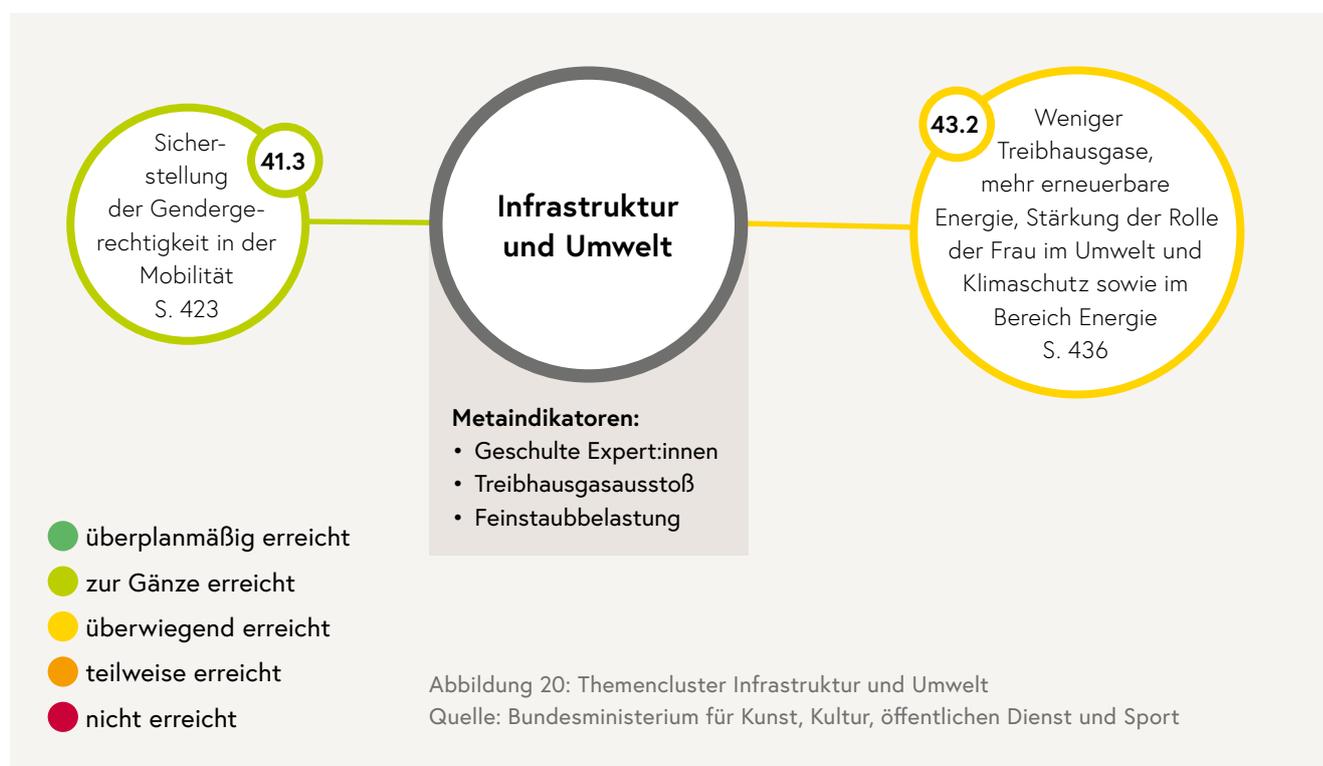
- Anhebung der Quote für durch Frauen abgegebene Beurteilungen in Bewertungsgremien von Projekten der FFG von 10 % auf 15 % ab 2020 (bezogen auf alle Förderausschreibungen aus thematischen Programmen) als interne Vorgabe im BMK. Über das gesamte Förderungsportfolio der FFG hinweg konnte 2021 eine tatsächliche Quote von 35 % erreicht werden.
- Das Gütesiegel equalitA zeichnet Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine aus, die Frauen innerbetrieblich fördern, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl im eigenen Unternehmen als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter unterstützen. Zusätzlich werden einmal jährlich sechs Auszeichnungen „equalitA“ in drei Kategorien für die innovativsten innerbetrieblichen frauenfördernden Projekte an jene, die das Gütesiegel bereits haben, verliehen.
- Die MINT-Girls Challenge 2021 ist eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration (BKA), der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort sowie der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken. Zielgruppe sind Mädchen und junge Frauen zwischen drei und 18 Jahren. Prämierungen gibt es in den Kategorien Kindergarten, Volksschule, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II.

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

Die Entwicklung der Projektleiterinnen in von der FFG geförderten Projekten zeigt eine Schwankung zwischen 24 % 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.

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

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMK: Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität (UG 41 WZ 3)	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 (UG 43 WZ 2)	1 Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den 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 Endenergieeffizienzziels 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 • Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Klimaschutz und Energie; Weiterentwicklung von klima- und energierelevanten Förderungen, Impulsprogrammen und Anreizsystemen • Umsetzung der Ergebnisse der Ökostromgesetznovelle 2019

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

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

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

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

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

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

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

In der Verkehrs-Infrastrukturplanung bedeutet Gendergerechtigkeit, dass die an Planungsprozessen beteiligten Akteur:innen 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 gleichgestellten Zugang zur Mobilität und damit auch 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 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 drei Metaindikatoren gemessen:

Der Metaindikator 1 dient dazu, bei künftigen strategischen Vorhaben und Projektaktivitäten mit Außenwirkung genderrelevante Aspekte von Anfang an 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 Expert:innen

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz¹⁰¹ besonders in den Entscheidungs- und Planungsebenen entscheidend. Nur wenn jene Personen, die planen, gestalten und entscheiden, über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann Gendergerechtigkeit erzielt werden. Alle Akteur:innen sollen sich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und bei Projektvorhaben vorab überprüfen, welche möglichen unter-

¹⁰¹ Genderkompetenz kann als die Kenntnis der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern sowie als das Bewusstsein für damit verbundene Ungleichheiten definiert werden.

schiedlichen 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, den Anteil an Personen mit eben jenem Bewusstsein und den nötigen Kompetenzen zu erhöhen.

Im Jahr 2018 wurde nach Abstimmung eines Konzepts zur Abhaltung von spezifischen Genderschulungen mithilfe externer Fachexpertise ein erstes Gendertraining abgehalten. Für den Mobilitätsbereich konnten bis zum Jahr 2021 100 % der identifizierten Mitarbeiter:innen in der Verkehrsplanung und -steuerung (40 von 40) mit spezifischem Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung geschult werden, wodurch das angestrebte Ziel erfüllt werden konnte. Pandemiebedingt wurde hierfür zuletzt ein eigenes virtuelles, interaktives Schulungsformat ausgearbeitet.

Da, wie bereits erwähnt, bis zum Jahr 2020 ein Großteil der ausgewählten Expert:innen aus dem Bereich Planung- und Steuerung im BMK mit den In-House Gendertrainings geschult werden konnte, wurde im Jahr 2021 der Fokus darüber hinaus speziell auf die höchsten Führungsebenen der BMK-Gesellschaften bzw. Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen gelegt. Das Ziel war die Schärfung der Gendersensibilität auf der höchsten Entscheidungsebene. Zu diesem Zweck fanden im Frühjahr 2021 drei Diskussionsrunden, im Beisein der Bundesministerin, mit den CEOs der Mitglieder der nationalen Plattform „Women in Transport“ statt, wo konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Gendergerechtigkeit bzw. Gendersensibilität in der Mobilität diskutiert wurden.

Es konnte somit im Jahr 2021, neben der Schulung von zwei weiteren Mitarbeiter:innen des BMK (insgesamt also „40 von 40“ geschulte Personen und somit 100 %), auch eine eigene bewusstseinsbildende Maßnahme mit 16 CEOs und Geschäftsführer:innen der folgenden repräsentativen Verkehrsunternehmen, Mobilitätsforschungs-Institutionen sowie weiteren Institutionen durchgeführt werden: AIT, ASFINAG, Austria Tech, Austro Control, FH OÖ, Flughafen Wien, Hafen Wien, Joanneum Research, ÖBB, Salzburg Research, Schienen Control, SCHIG GmbH, Klima- und Energiefonds, Via Donau, Wiener Linien und WKÖ Bundessparte Transport und Verkehr. In einem weiteren Schritt soll eine eigene „Declaration“ verabschiedet werden, zu deren Umsetzungsmaßnahmen sich die Institutionen bekennen.

Metaindikator 2: Treibhausgasausstoß

Kennzahl: Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich¹⁰²

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	in Mio. t CO ₂ -Äquivalent								
Gesamt (ohne Emissionshandel)	56,2 ¹⁰³	49,8	48,1	48,9	50,4	51,2	50,1	50,1	46,5

¹⁰² Austria's national inventory report 2022, REP-0811; Wien 2022.

¹⁰³ Klimaschutzbericht 2021. Umweltbundesamt, Reports REP-0776; Wien, 2021.

Im Zielzeitraum 2013-2020 ist ein Zielpfad (gemäß EU Effort-Sharing Entscheidung¹⁰⁴) 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 2020 betragen die gesamten Treibhausgas (THG)-Emissionen Österreichs (ohne LULUCF = Land Use, Land Use Changes and Forestry –Landnutzung, Landnutzungsänderung und Waldwirtschaft) 73,6 Mio. t CO₂-Äquivalente. Im Vergleich zum Basisjahr 1990 sind damit die THG-Emissionen um 6,2%, im Vergleich zu 2019 um 7,7% zurückgegangen. Allerdings muss dabei auch der Einmaleffekt aufgrund der Coronapandemie berücksichtigt werden.

Die tatsächlichen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (gemäß Artikel 2 Absatz 1 der Entscheidung Nr. 406/2009/EG) liegen im Jahr 2020 bei rd. 46,5 Mio. Tonnen und damit um 1,2 Mio. Tonnen unterhalb des Zielwerts. Aus den Jahren 2013-2016 stehen Österreich zudem Gutschriften in der Höhe von rd. 9 Mio. Tonnen zur Verfügung, mit denen die Zielpfadüberschreitungen in den Jahren 2017, 2018 und 2019 kompensiert werden konnten.

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 45 % der nationalen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (Jahr 2020), 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-armer bzw. CO₂-freier Verkehrsmittel in Verbindung mit erneuerbaren Energiequellen (Bahn, Elektromobilität). Dabei sollte auch auf die Verringerung weiterer Umweltbelastungen (wie Lärm, Luftschadstoffe etc.) geachtet werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung haben. Weitere wesentliche Verursacher sind der Sektor Energie und Industrie sowie der Gebäudesektor.

Die österreichische Bundesregierung hat mit dem „Integrierten nationalen Energie- und Klimaplan für Österreich“ (NEKP)¹⁰⁵ einen umfassenden Maßnahmenplan zur Erreichung der Klimaziele 2030 entwickelt und diesen Ende 2019 an die Europäische Kommission übermittelt. Im Regierungsprogramm 2020-2024 wird das Ziel der Klimaneutralität Österreichs bis 2040 durch eine ambitionierte Klima- und Energiepolitik angestrebt. Insbesondere im Verkehrssektor ist dafür eine Trendwende bei den CO₂-Emis-

104 Entscheidung Nr. 406/2009/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.

April 2009 über die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen mit Blick auf die Erfüllung der Verpflichtungen der Gemeinschaft zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bis 2020.

105 Online verfügbar unter: www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt aufgerufen am 06.08.2022).

sionen notwendig. Der NEKP muss gemäß den Vorgaben der EU Governance-Verordnung betreffend Energieunion und Klimaschutz (Verordnung (EU) 2018/1999) bis Mitte 2024 aktualisiert und an neue Zielsetzungen angepasst werden.

Zur Förderung von effektiven Maßnahmen zum Klimaschutz im Familien- und Lebensalltag sollten besonders 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 bewusstgemacht, dass durch einfache Maßnahmen im Alltag einerseits viel Geld gespart werden kann sowie die Gesundheit und Lebensqualität gesteigert werden können und gleichzeitig die Umwelt und das Klima geschützt werden. Weitere nationale Schwerpunkte sind Mobilität und nachhaltige Materialien sowie die bestmögliche Nutzung von sozialen Medien zur Verbreitung von Informationen zum Klimaschutz. International unterstützt Österreich Klimaprojekte, die auf Frauen im ländlichen Raum fokussieren und Maßnahmen zur Minderung von Emissionen als auch zur Anpassung an den Klimawandel fördern. Bei diesen Projekten wird das traditionelle Wissen der Frauen über Ökosysteme und nachhaltige Bewirtschaftungsmethoden besser nutzbar gemacht, indem ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen gestärkt wird.

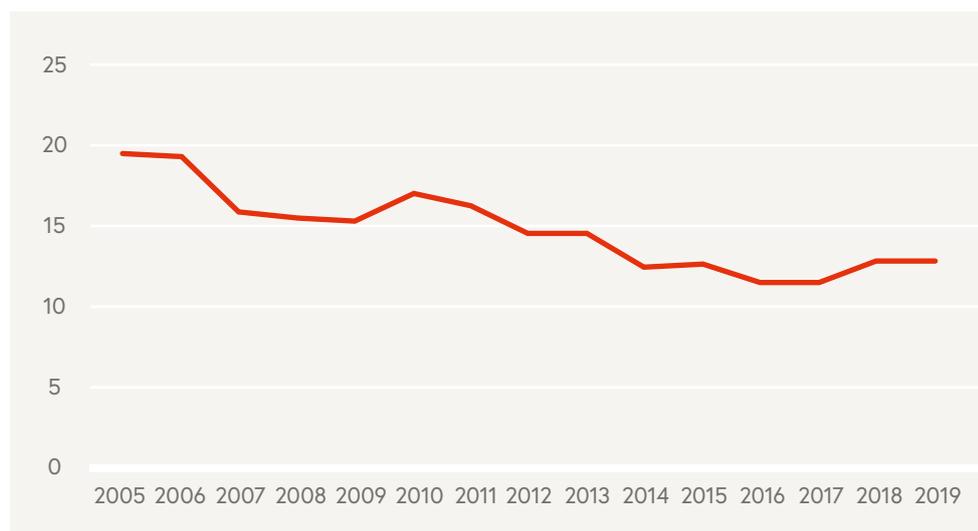
Metaindikator 3: Feinstaubbelastung

Feinstaub (Kennzahl: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM_{2,5} Exposition¹⁰⁶) 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 PM_{2,5} führt

¹⁰⁶ Die PM_{2,5}-Belastung wurde als jährlicher bevölkerungsgewichteter Mittelwert festgelegt. vgl. www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25.

statistisch gesehen jährlich zu 36 vorzeitigen Todesfällen je 100.000 Einwohnern.¹⁰⁷ Die PM_{2,5}-Exposition der österreichischen Bevölkerung zeigt zwischen 2005 und 2020 eine signifikante Abnahme von 19,3 auf 9,6 µg/m³.¹⁰⁸ Die jährlichen Veränderungen werden dabei jedoch auch durch die unterschiedlichen meteorologischen Bedingungen mitbestimmt.

Abbildung 21: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM_{2.5}-Exposition in Österreich



Quelle: Umweltbundesamt

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Für den Bereich Verkehrsplanung und -steuerung konnten bis zum Jahr 2021 100% der identifizierten Mitarbeiter:innen (40 von 40) mit spezifischem Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung geschult werden, wodurch das angestrebte Ziel erfüllt wurde. Die ganztägigen Workshops legten den Fokus auf Selbstreflexion und deren Bedeutung für Gendergerechtigkeit bei der Umsetzung von Projekten. Damit wurden einer relevanten Anzahl an Expert:innen Werkzeuge in die Hand gegeben, um zukünftig bei Projektvorhaben von Anfang an Gleichstellung und Gendergerechtigkeit mitzubedenken. Außerdem wurde durch die Abhaltung des Workshops die Bedeutung des Themas für das Ressort sichtbar gemacht und unterstrichen. Für das Jahr 2021 wurde darüber hinaus ein noch umfassenderer Ansatz zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich Gendersensibilität geschaffen, in dem die CEOs/Geschäftsführer:innen von den nachfolgenden 16 Ver-

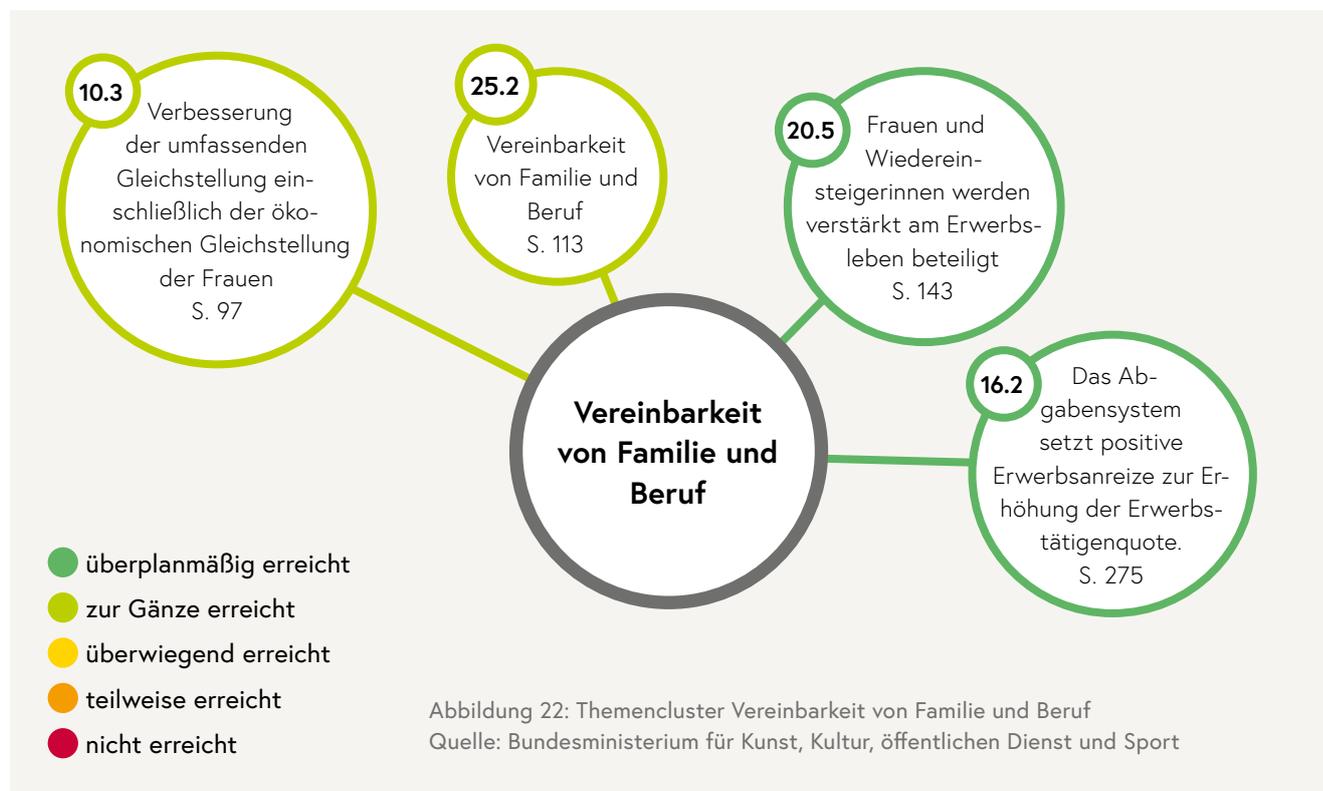
107 www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-3-gesundheit-und-wohlergehen/unterziel-39#c5258.

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

kehrsunternehmen bzw. aus Mobilitätsforschungs-Institutionen an Diskussionsrunden/ Workshops zum übergeordneten Thema „Women in Transport“ teilgenommen haben: AIT, ASFINAG, Austria Tech, Austro Control, FH OÖ, Flughafen Wien, Hafen Wien, Joanneum Research, ÖBB, Salzburg Research, Schienen Control, SCHIG GmbH, Klima- und Energiefonds, Via Donau, Wiener Linien, WKÖ Bundessparte Transport und Verkehr.

Im Klimaschutz wurde der bereits in den Vorjahren erfolgreich eingeschlagene Weg durch Fortführung bzw. Umsetzung mehrerer Projekte in Österreich und in Entwicklungsländern zur Stärkung der Rolle der Frau fortgesetzt. Es ist geplant, derartige Projekte weiterhin auszuweiten und um weitere Elemente, wie Gewaltprävention, zu ergänzen sowie neue Projekte zu starten. Zugleich wurden die Bemühungen auf den Umweltschutz sowie den Bereich Energie ausgeweitet.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung an der Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021 der Europäischen Union (EU)
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote (UG 16 WZ 2)	1 Bruttolohnsumme 2 Erwerbstätigenquote 3 Teilzeitquote	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Familienbonus Plus und des Kindermehrbetrages Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMAW: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5)	1 Beschäftigungsquote Frauen (15-64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25-44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25-44 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung des Programms FIT • Qualifizierungsmaßnahmen • Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BKA: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2)	1 Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug (alle Varianten) 2 Erwerbstätigenquote 3 Besuchsquote für unter-dreijährige Kinder 4 Anteil der unter-dreijährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der drei- bis sechsjährigen 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).

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 und 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 zu neuen Herausforderungen, bringt aber auch Chancen.

Aufgabe der Politik ist es, mit verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen Rahmenbedingungen zu gestalten, die das Familienleben unterstützen und fördern. Nachdem Familien und deren Lebensrealitäten sehr heterogen sind, braucht es differenzierte Angebote, damit unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt werden können und die Erfordernisse des Familienalltags mit den Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können. Zentral ist, dass sich jede Familie für ihr eigenes individuelles Lebensmodell im Sinne der Wahlfreiheit entscheiden kann.

Mit dem bestehenden Maßnahmenmix aus finanziellen Leistungen, Kinderbetreuungsangeboten sowie Angeboten für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt sollen Familien in unterschiedlichen Familienphasen angemessen unterstützt werden. Während der Covid19-Pandemie hat die Politik zusätzliche Maßnahmen gesetzt, um Familien in dieser schwierigen Zeit bedarfsgerecht zu entlasten.

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 Gleichstellungsziels 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 und Wirtschaft setzt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik beim Thema Vereinbarkeit vor allem auf die Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg.

Übergeordnete Metaindikatoren für das gesamte Themencluster

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Während in früheren Berichten allgemeine familienpolitische Projekte, das Kinderbetreuungsgeld und der Ausbau der elementaren Kinderbildung und -betreuung 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 zielen und zwar auf den erleichterten beruflichen Wiedereinstieg von Frauen.

Die Definition von Metaindikatoren für das gesamte Themencluster ist nach wie vor eine 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 Erwerbstätigenquote 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

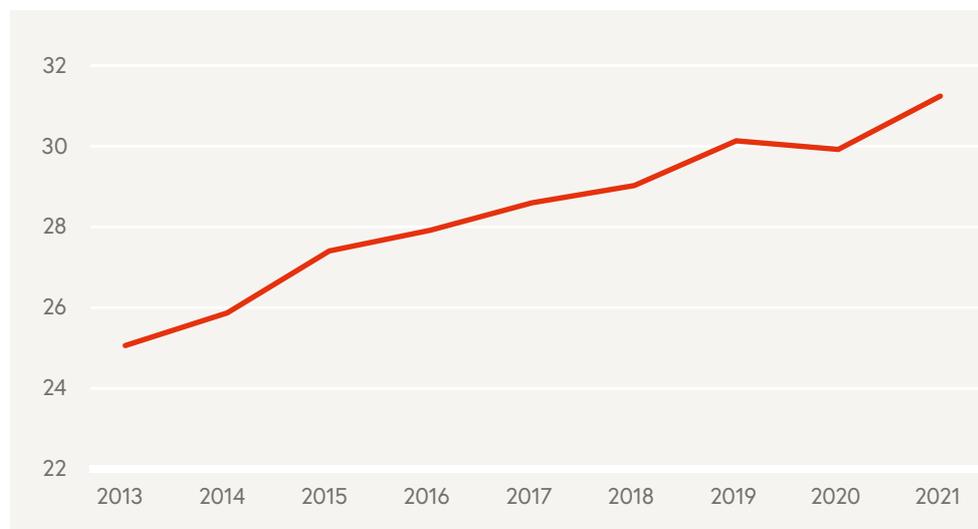
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, bei dem neben den entsprechenden Rahmenbedingungen, welche die Politik schafft und die u. a. von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, individuelle Werthaltungen und Einstellungen der Zielgruppe sowie gesellschaftlich 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 folgende Maßnahmen:

- Ein erklärtes Ziel der Bundesregierung ist der Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes. Adäquate Plätze, die in entsprechender Qualität, mit geeigneten Öffnungszeiten und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, sind eine wesentliche Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein wichtiges Kriterium 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 elementare Kinderbildung und -betreuung erfolgt durch qualifiziertes Personal und es wird Mittagessen angeboten.
- Seit Beginn der Ausbauoffensive hat sich die Besuchsquote der Unter-Dreijährigen mehr als verdoppelt und das Angebot an Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten hat sich vor allem bei der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen deutlich erhöht.
- Bis 2023 soll die Besuchsquote für die Unter-Dreijährigen von aktuell 31,2% (Kindergartenjahr 2021/22) auf rund 33% unter Berücksichtigung der Tageseltern steigen, somit hätte Österreich das Barcelona-Ziel der EU (33%) auch in dieser Altersgruppe erreicht.

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



Quelle: BKA

- Seit Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes wurden auch die Öffnungszeiten verlängert, auch wenn im Jahr 2021/22 ein Rückgang zu beobachten war. 49,3% der Kindergartenkinder und 59,8% der Unter-Dreijährigen 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 wurden den Ländern vom Bund insgesamt 570 Mio. Euro für den Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes, das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr und die frühe sprachliche Förderung zur Verfügung gestellt. Die Länder selbst investierten in diesem Zeitraum weitere 152 Mio. Euro für diese Zwecke. Auch in den nächsten 5 Kindergartenjahren (2022/23 bis 2026/27) wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und die Bundesmittel auf insgesamt 1 Mrd. Euro erhöht.
- Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos (für Geburten ab 1. März 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 „Papamonat“ mit September 2019 wirkt als weiterer Impuls für die Inanspruchnahme eines Familienzeitbonus.

Die Neuerungen beim Kinderbetreuungsgeld wurden begleitend evaluiert. Die Evaluierungsberichte können auf der Homepage des Bundeskanzleramtes abgerufen werden.¹⁰⁹

- 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 Kinderbetreuungsgeld-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 Bericht beleuchtet die Situation von Familien in Österreich und setzt sich dabei auch mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander. 2021 wurde der 6. Österreichische Familienbericht 2009–2019 „Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich“ vorgestellt. Aufbauend auf dem 6. Österreichischen Familienbericht startete die Sektion Familie und Jugend des Bundeskanzleramtes die Veranstaltungsreihe FAMILIENPOLITISCHE GESPRÄCHE. Die Auftaktveranstaltung fand zum Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt.
- Zeitverwendungsstudie: Gemeinsam mit der Frauensektion wurde die nunmehr 4. Zeitverwendungsstudie beauftragt, deren Ergebnisse 2023 vorliegen sollen (siehe unten).
- 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 berufundfamilie beispielsweise ist ein maßgeschneidertes Instrument für Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen (ab 5 Mitarbeiter:innen) und Rechts- und Unternehmensformen. Im Rahmen der Zertifizierungen werden familienfreundliche Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen, individuell angepasst an die Bedürfnisse von Mitarbeiter:innen und Unternehmen, angeboten.

¹⁰⁹ Online verfügbar unter: Evaluierung und Statistik zum Kinderbetreuungsgeld – Bundeskanzleramt Österreich (zuletzt aufgerufen am 04.08.2022).

- Netzwerk „Unternehmen für Familien“: Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ hat bereits mehr als 700 Partner:innen (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. Schwerpunkte des Netzwerkes liegen u. a. auf familienfreundlichem Employer Branding, Frauenförderung, aktiver Vaterschaft und Women Empowerment in der Technologie. Unterstützt werden die Entwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensräume mit Informationen, Erfahrungsberichten, Best Practices und Vernetzungsaktivitäten. Siehe dazu auch: www.familieundberuf.at bzw. www.unternehmen-fuer-familien.at.
- Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen“ und der „Praxisleitfaden betriebliche Kinderbetreuung“ helfen Unternehmen bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuungsangeboten. Die Broschüren werden regelmäßig aktualisiert und wurden im Jahr 2021 neu aufgelegt.

Im Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Zeitverwendungsstudien geben u. a. Aufschluss über die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Zuletzt wurde 2008/2009 eine Zeitverwendungserhebung durchgeführt. Wie im aktuellen Regierungsprogramm vorgesehen und im Ministerratsvortrag 63/16 vom 9. Juni 2021 beschlossen, wurde 2021 gemeinsam mit der Sektion Familie und Jugend die nunmehr 4. Zeitverwendungserhebung im Rahmen der europaweiten Erhebung „Harmonised European Time Use Surveys (HETUS)“ beauftragt. Die Ergebnisse der aktuellen Erhebung werden im Laufe des Jahres 2023 vorliegen.
- Im Rahmen des EU-Kooperationsprojektes TRAPEZ (www.trapez-frauen-pensionen.at) wurden als Ansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede unter anderem Informationsmaterialien für (werdende) Eltern und pflegende Angehörige, aber auch für Betriebe, sowie deren Möglichkeiten zur Vereinbarkeit und einer besseren ökonomischen Absicherung entwickelt.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und damit auch für die eigenständige finanzielle Absicherung im Alter zentral. Die Broschüre der Frauensektion „Frauen und Pensionen“ informiert über die Auswirkungen von Lebensentscheidungen auf die Pensionshöhe sowie über die Möglichkeiten, die eigene Pension zu erhöhen. Die Broschüre, eine Kurzfassung und eine Leicht-Lesen-Version werden jährlich aktualisiert und österreichweit Beratungsstellen zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2022 enthält die Broschüre erstmals auch spezifische Informationen für selbstständig Erwerbstätige.

- Zahlreiche Anfragen im Frauenservice der Frauensektion zu Vereinbarkeit zeigen den nach wie vor großen Bedarf auf, Vereinbarkeit sowie Informationsmöglichkeiten stetig weiterzuentwickeln und deuten ebenfalls darauf hin, dass Vereinbarkeit ein zentrales Thema bei Frauen und in Familien ist. Die Corona-Pandemie verdeutlichte diesen Bedarf.
- Im 2021 initiierten Förderaufruf zu Empowerment von Mädchen und Frauen in Bildung, Beruf und Gesellschaft mit Fokus auf die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sowie Finanzkompetenzen wurden insgesamt 14 Projekte ausgewählt. Die Ziele der von Oktober 2021 bis Dezember 2022 laufenden Projekte sind die Vermittlung eines diversen Bildungs- und Berufsbildes abseits von Geschlechterstereotypen und des Bewusstseins über die Tragweite von Berufsentscheidungen für das (spätere) finanzielle Auskommen und damit die eigenständige ökonomische Absicherung im gesamten Leben.
- Im 2021 initiierten Förderaufruf zum Thema „Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“ wurden insgesamt 13 Projekt ausgewählt, die von November 2021 bis Dezember 2022 durchgeführt werden. Das Projekt „3G“ – Gemeinsam gegen Gewalt, weil Prävention wirkt!“ – , das sich die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit und die Auswirkung auf die familiären Beziehungen zum Projekthalt genommen hat, kann in diesem Kontext beispielgebend angeführt werden. Hier wird auch Mental Load – als Begriff zur Geschlechtergerechtigkeit, der das Denken, Planen und die Verantwortungsübernahme vor allem durch Frauen für Aufgaben in den Bereichen Familie und Beziehung meint – explizit mit adressiert.

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

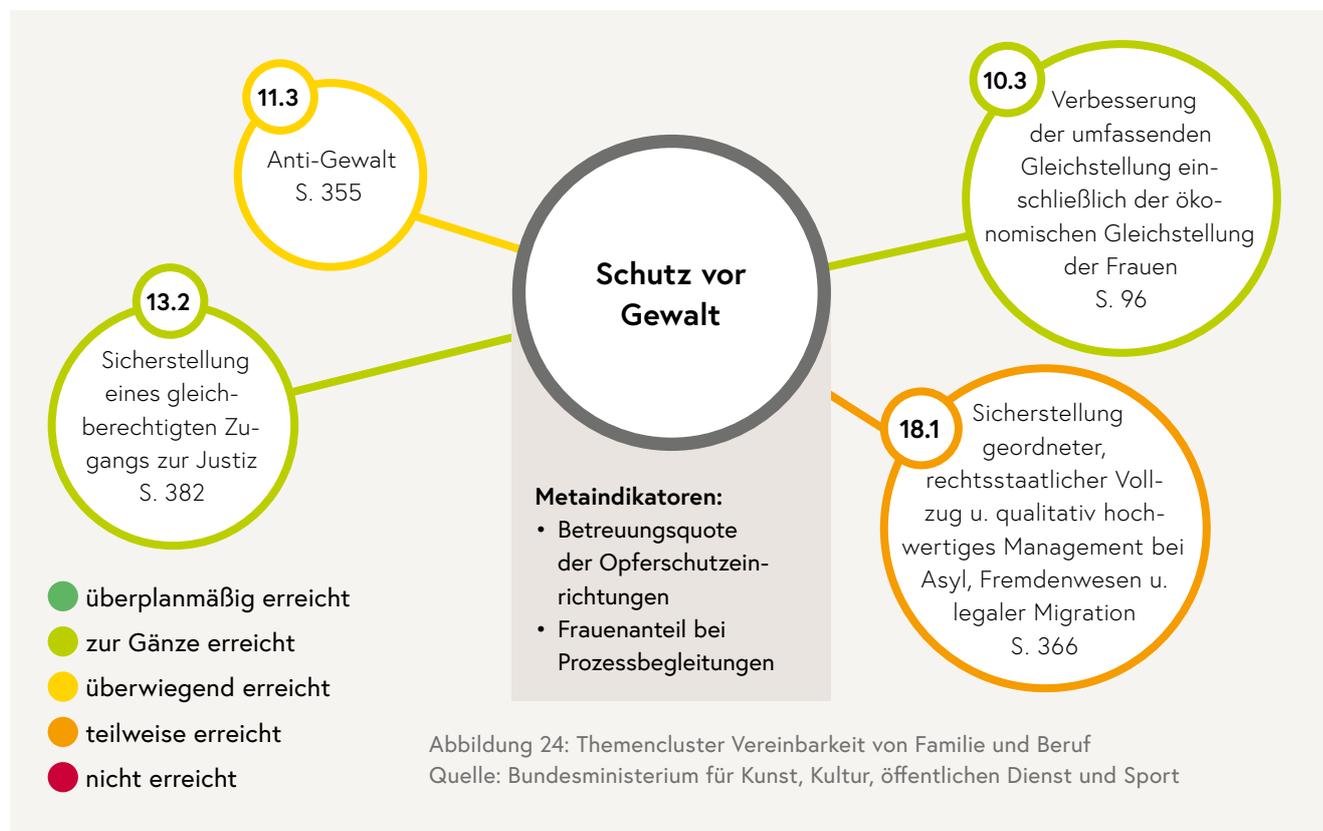
- Im Jahr 2021 hat das AMS insgesamt rund 48.850 Frauen während des Wiedereinstiegs durch eine Förderung oder Beihilfe unterstützt.
- Die Möglichkeit einer professionellen Kinderbetreuung ist wesentlich, damit insbesondere für Frauen nach einer karenzbedingten Unterbrechung der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingt. Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe steht vom AMS ein Angebot zur Verfügung, um insbesondere für Frauen den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an Schulungen oder die Sicherung des Arbeitsplatzes zu erleichtern. Für Familien bzw. Frauen und Männer 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 Euro 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. Die mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022, BGBl. I Nr. 10/2022, vorgesehene Anhebung des Familienbonus Plus auf 2.000 Euro pro Jahr ab 01.07.2022 wurde im Juni 2022 auf 01.01.2022 vorgezogen. Für Kinder ab dem 18. Lebensjahr steht nun ein Familienbonus Plus in Höhe von 650 Euro pro Jahr zu. Außerdem wurde der Kindermehrbetrag auf 550 Euro erhöht und steht ebenfalls für das volle Jahr 2022 zur Verfügung.
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Davon profitieren insbesondere auch Frauen, die im Bereich geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit überproportional stark vertreten sind. Im Jahr 2021 wurde bspw. mit dem „Ökologisierungspaket (BGBl. I Nr. 18/2021)“ die Möglichkeit der steuerfreien Zurverfügungstellung eines Jobtickets erheblich erweitert und mit dem „Homeoffice-Paket (BGBl. I Nr. 3/2021)“ eine steuerliche Berücksichtigung arbeitnehmerseitiger Aufwendungen in diesem Bereich ermöglicht. Weiters wurde

das vergangene Jahr intensiv für die legislative Ausarbeitung des Ökosozialen Steuerreformgesetzes genutzt, welches 2022 in Kraft getreten ist. Dieses sieht, anknüpfend an Reformen der vergangenen Jahre (z. B. Konjunkturstärkungsgesetz 2020), eine weitergehende Entlastung des Faktors Arbeit vor, wobei geringe bis mittlere Einkommen und Familien besonders berücksichtigt werden.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 10 WZ 3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMI: Anti-Gewalt (UG 11 WZ 3)	1 Gewaltdelikte mit Täter-Opfer Beziehung pro 100.000 Einwohner:innen 2 Aufklärungsquote Gewaltdelikte 3 Wirksamkeit Annäherungsverbot	<ul style="list-style-type: none"> • Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen d. Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt geg. Frauen u. Kinder u. Jugendliche“ umgesetzt • Effektive und ziel-gruppenorientierte 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 Gewaltopfern bei der Wahrnehmung ihrer Rechte (UG 13 WZ 2)	1 Einigungsquote in Obsorge- und Kontakt-rechtsverfahren, in denen die Familien- und Jugendgerichtshilfe beauftragt wurde 2 Von den Erwachsenenschutzvereinen durchgeführte Abklärungen 3 Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) 4 Namhaftmachung von Kinderbeiständen	
BMI: Sicherstellung geordneter, rechtsstaatlicher Vollzug u. qualitativ hochwertiges Management bei Asyl, Fremdenwesen u. legaler Migration (UG 18 WZ 1)	1 Anzahl der gesamten Außerlandesbringungen 2 Frauenquote in Reintegrationsprogrammen 3 Asylwerber im EU-Vergleich 4 Qualitätskennzahl Bescheide 1.Instanz vor dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA)	<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, Forschungsergebnisse¹¹⁰ weisen darauf hin, dass in Österreich etwa jede 5. 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.¹¹¹ Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder.¹¹²

¹¹⁰ 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 19.7.2022).

¹¹¹ 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 19.7.2022).

¹¹² WHO (2003). Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: [German Viol New.pdf \(gewaltinfo.at\)](https://www.gewaltinfo.at/German_Viol_New.pdf) (zuletzt aufgerufen am 19.9.2022).

Mit dem am 1. Mai 1997 in Kraft getretenen Gewaltschutzgesetz hat der Gesetzgeber ein deutliches Signal gesetzt, dass Gewalt in privaten Beziehungen genauso zu ächten ist, wie Gewalt im öffentlichen Raum und der Exekutive mit dem Betretungsverbot sowie dem Annäherungsverbot ein Mittel an die Hand gegeben, (weitere) Gewalt im häuslichen Bereich wirksam zu verhindern. Gerichtliche einstweilige Verfügungen verlängern auf Antrag der Opfer den Schutz vor Gewalt. Ein flächendeckendes Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen bietet Betroffenen bei der Geltendmachung ihrer Rechte Unterstützung, indem sie aktiv auf die Opfer zugehen und ihnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung anbieten.

Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und des Bundeskanzleramts, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, wurden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Dies sind die Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, in Wien die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und in Vorarlberg die IfS-Gewaltschutzstelle Vorarlberg.

Basierend auf dem MRV 59/16 vom 12. Mai 2021, der umfassende Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz vorsieht, wurde im Herbst 2021 das jährliche Budget dieser Einrichtungen jeweils um 50% erhöht und die Verträge um neue Beratungsleistungen erweitert. Dadurch wird sichergestellt, dass allen von Gewalt betroffenen Frauen in den angeführten Opferschutzeinrichtungen jederzeit Schutz, Unterstützung und kostenfreie Beratung in dieser schwierigen Lage geboten wird. So wird garantiert, dass keine Frau abgewiesen wird. Zudem wurde im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt 2021 auch eine umfassende Medienkampagne zur weiteren Bekanntmachung dieses Angebots umgesetzt.

Parallel dazu sehen die österreichische Strafprozessordnung (StPO)¹¹³ und die österreichische Zivilprozessordnung (ZPO)¹¹⁴ vor, dass Opfer eines Gewalt-, Sexualdelikts oder anderer Gewalttaten (einschließlich Stalking, Cybermobbing sowie üble Nachrede) sowie diesen nahestehende Personen Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung haben, soweit dies zur Wahrung ihrer 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/

113 § 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.

114 § 73b ZPO und § 7 Abs. 1 AußStrG regeln die psychosoziale Prozessbegleitung vor den Zivilgerichten.

oder juristische Unterstützung für Gewaltopfer und Angehörige abgeschlossen. Dies sind unter anderem Gewaltschutzzentren in den Bundesländern und Frauenberatungs- und Kinderschutzeinrichtungen. Auch Opfer eines typischen Hass-im-Netz-Delikts haben seit 1.1.2021 Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Gewaltopfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung erhalten.

Mit der Änderung des Sicherheitspolizeigesetzes (SPG) (BGBl I Nr. 144/2020) wurde am 1. September 2021 die verpflichtende Gefährderberatung – eine besondere Maßnahme zur Vorbeugung künftiger Gewalttaten durch opferschutzorientierte Täterarbeit – eingeführt. In Zukunft müssen Gefährder:innen, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot gemäß § 38a SPG ausgesprochen wurde, an einer mindestens sechsstündigen Gewaltpräventionsberatung in einer Beratungsstelle für Gewaltprävention teilnehmen. Die Kosten von voraussichtlich 9 Mio. Euro pro Jahr übernimmt das Bundesministerium für Inneres.

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 2021 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, betreut. Dieses Ziel konnte somit 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 Gesamtanzahl 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 zu finden. Auf diese Weise können Präventionsmaßnahmen objektiv hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Effizienz beurteilt werden.

Repräsentative Studien, wie die EU-weite Studie „Violence against women: An EU-wide survey (2014)“¹¹⁵, die erstmals europaweit das Ausmaß und die unterschiedlichen Formen der Gewalt gegen Frauen erfasste, können Hinweise über die Prävalenz 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“¹¹⁶, die Erfahrungen mit behördlichen Maßnahmen und deren Verbesserungspotentiale 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 Durchführungsfrequenz 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 im Jahr 2021 circa 13,4 Mio. Euro aufgewendet. Die bestehenden Verträge mit den genannten Einrichtungen sollen auch die zukünftige Garantie für betroffene Frauen geben, dass der Schutz vor

115 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 09.9.2022).

116 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.

Gefährder:innen gewährleistet ist. Die Auswertungen des Tätigkeitsberichtes 2021 zeigen, dass circa 81,52 % (2020 81,5 %) der Klient:innen weiblich und circa 90,4 % (2020 91 %) der Gefährder:innen männlichen Geschlechts sind. Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen die Notwendigkeit des jährlich steigenden Beratungsbedarfs. 2021 wurden österreichweit 20.748 Klient:innen betreut (+0,8 % gegenüber 2020).¹¹⁷

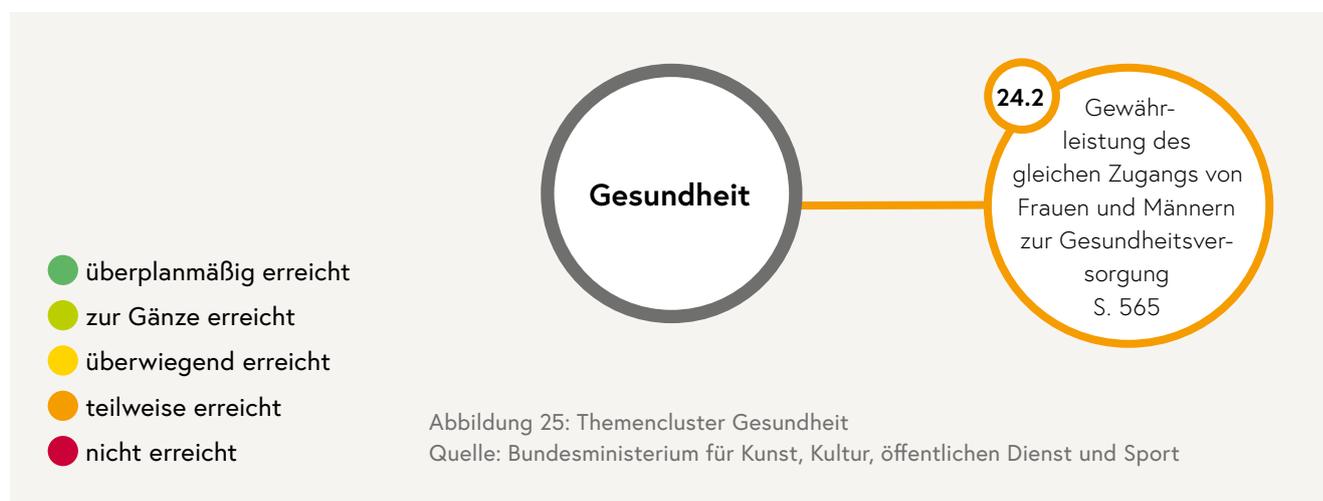
2021 verschärften die Folgen der Covid-19-Pandemie die Situation für gewaltbetroffene Frauen. Für viele Betroffene war es während der Lockdown Maßnahmen deutlich schwieriger Unterstützung und Schutz zu suchen, weil der Gefährder bzw. die Gefährderin vermehrt anwesend war und somit stärker soziale Kontrolle ausüben konnte. Auch die finanzielle Abhängigkeit von Frauen hat sich durch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie weiter verstärkt und bildet einen der Hauptgründe, die es Opfern erschweren, sich aus einer Gewaltbeziehung zu lösen. Gleichzeitig wurde das digitale Angebot massiv ausgeweitet, sodass nun zum Beispiel telefonische und video-basierte Beratungen sowie Chat-Beratungen vermehrt möglich sind.

Auch die Inanspruchnahme von Prozessbegleitung ist seit 2011 jährlich durchschnittlich um rund 4 % angestiegen. Im Jahr 2020 kam es – aufgrund der Lockdown-Maßnahmen im Zuge der COVID-19 Pandemie – zu einem leichten Rückgang der im Rahmen der Prozessbegleitung betreuten Personen. Insgesamt ist in den Jahren 2019-2021 aber eine Zunahme sowohl bei männlichen (um 4,2 % auf 1.688 Personen) als auch bei weiblichen (um 1,8 % auf 7.417 Personen) Opfern von Gewalt zu verzeichnen. Die Frauenquote an der Prozessbegleitung zeigt weiterhin einen deutlich überwiegenden Anteil weiblicher Opfer (im Jahr 2021 waren 81,46 % der Personen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen, weiblich).

Im Vergleich zum Jahr 2020 hat sich die Inanspruchnahme von Prozessbegleitung um 4,9 % gesteigert (von 8.678 auf 9.105 Personen). Aufgrund der aktuellen Informationskampagne zur Anspruchsberechtigung durch das am 1. Jänner 2021 in Kraft getretene „Hass im Netz“ Bekämpfungsgesetz und zur Anspruchsberechtigung von Opfern familiärer Gewalt, ist für die Folgejahre mit einem weiteren Anstieg zu rechnen. 2021 wurden insgesamt rund 8,466 Mio. Euro vom Bundesministerium für Justiz für die Ermöglichung von Prozessbegleitung aufgewendet, damit also weit überwiegend für die Unterstützung von Frauen.

117 Übermittelte Zahlen der Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen an das Bundeskriminalamt sowie an das Bundeskanzleramt, Sektion Frauen und Gleichstellung, für das Jahr 2021.

15 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 mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme (UG 24 WZ2)	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.

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Vorsorgeprogramme

Im Bereich Vorsorgeprogramme sind (wie durch die definierten Kennzahlen abgebildet) insbesondere die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer sowie des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms von Relevanz.

Für das Jahr 2021 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung vor, diese werden voraussichtlich im Oktober 2022 vorliegen. Es liegen aber mittlerweile Daten für 2020 vor, die im Vorjahresbericht noch nicht berücksichtigt werden konnten. Diese werden in der nachfolgenden tabellarischen Darstellung angeführt:

Tabelle 1: Vorsorgeuntersuchung nach Bundesländern und Geschlecht in Absolutzahlen (alle Krankenversicherungs-Träger), Jahr 2020.

Bundesland	Untersuchungen insgesamt			davon			Gynäkologisches Untersuchungsprogramm
	M + F	Männer	Frauen	Allg. Untersuchungsprogramm			
				M + F	Männer	Frauen	
Österreich	1.162.736	432.052	730.684	947.187	432.052	515.135	215.549
Wien	305.225	98.342	206.883	220.750	98.342	122.408	88.835
Niederösterreich	84.645	40.757	43.888	83.980	40.757	43.223	626
Burgenland	64.163	20.530	43.633	45.499	20.530	24.969	22.170
Oberösterreich	136.431	63.195	73.236	135.129	63.195	71.934	1.543
Steiermark	125.686	105.860	102.839	124.396	55.579	68.817	2.321
Kärnten	127.907	50.252	77.655	108.321	50.252	58.069	21.021
Salzburg	69.680	31.049	38.631	69.452	31.049	38.403	254
Tirol	179.529	54.233	125.296	119.493	54.233	65.260	62.151
Vorarlberg	69.470	18.115	51.355	40.167	18.115	22.052	31.443

Anmerkungen. M = Männer, F = Frauen, Allg. = Allgemeines.

Tabelle 2: Vorsorgeuntersuchung nach Alter und Geschlecht in % der Zielgruppe (Wohnbevölkerung in Österreich ab 18 Jahre), Jahr 2020.

Altersgruppe	Allg. Untersuchungsprogramm			Gynäkologisches Untersuchungsprogramm
	M + F	Männer	Frauen	
insgesamt	12,8	12,0	13,6	5,7
18-24	7,5	6,1	9,1	6,5
25-29	10,0	8,3	11,9	8,6
30-34	11,0	9,6	12,6	8,0
35-39	11,6	10,3	13,0	7,3
40-44	12,6	11,3	14,0	7,1
45-49	13,3	12,1	14,5	6,7
50-54	14,4	13,8	15,1	6,2
55-59	14,8	14,4	15,1	5,2
60-64	15,6	15,4	15,8	4,8
65-69	16,2	16,0	16,4	4,5
70-74	15,9	16,0	15,9	3,8
75 und älter	12,7	13,7	12,0	1,7

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung lieferte folgendes Bild: Die Teilnahmerate der Frauen lag bis einschließlich der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen über jener der Männer. Ab der Altersgruppe der 70- bis 74-Jährigen kehrte sich dieser Trend um und die Teilnahmerate der Männer überstieg jene der Frauen. Die höchste Teilnahmerate wies bei den Frauen die Gruppe der 65- bis 69-Jährigen auf. Bei den Männern waren dies die Altersgruppen der 65- bis 69-Jährigen und der 70- bis 74-Jährigen. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern war mit 3,6%, wie im Vorjahr, in der Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen am größten. Daraus lässt sich schließen, dass es Sinn machen könnte, wenn zukünftige Maßnahmen der Sozialversicherung zur Förderung einer ausgeglichen Inanspruchnahme der Vorsorgeuntersuchung durch Frauen und Männer, diese Altersgruppe bzw. insbesondere Männer zwischen 25 und 29 verstärkt adressieren.

Bezüglich der Daten zur Inanspruchnahme des Programms zur Brustkrebs-Früherkennung (BKFP) sind die Raten in Zweijahres-Schritten anzugeben, da das Teilnahmeintervall zwei Jahre beträgt und einjährige Betrachtungen nicht valide berechenbar sind. Demnach beträgt die Teilnahmerate in der Kernzielgruppe des BKFP (45 bis 69 Jahre) in den Jahren 2020/2021 40%. Interessanterweise wurden davon im Jahr 2020 anteilig an der Zielbevölkerung die wenigsten (an rund 280.000 Frauen) und im Jahr 2021 die meisten Früherkennungsuntersuchungen (an rund 341.000 Frauen) seit Programmbeginn 2014 durchgeführt. Zwar konnte im Jahr 2021 der pandemiebedingte Einbruch an Untersuchungen verglichen mit 2020 abgewendet und sogar ins Positive gedreht werden, der Gesamtwert innerhalb der Screeningrunde 2020/2021 bleibt aber leicht unter dem Wert von 2018/2019 (41%). Der Fortschritt bei der Erreichung des Ziels wurde in diesem Bereich also in Folge der COVID-19-Pandemie gehemmt.

Gesundheitsberichterstattung

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. 2021 wurden zudem in Absprache mit der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) Vorbereitungsarbeiten für die Erstellung eines Frauengesundheitsberichts 2022 durchgeführt. Dies ist der erste Frauengesundheitsbericht, der seit 2010/11 erstellt wird.

Aktionsplan Frauengesundheit

Eine zentrale Maßnahme und ein Good Practice Beispiel für die fortschreitende Umsetzung des Gleichstellungsziels im Themencluster Gesundheit, welche das ganze Spektrum von der Gesundheitsförderung und Prävention bis zur Krankenversorgung berücksichtigt, ist die kontinuierliche Implementierung des Aktionsplans Frauengesundheit. Durch die fortlaufende bundesweite harmonisierte Umsetzung des Aktionsplanes soll

das Ziel der Verbesserung der gesundheitlichen Chancen von Frauen nachhaltig erreicht werden. Mit der Erstellung des Aktionsplans Frauengesundheit startete im Jahr 2015 im Auftrag des damaligen Gesundheits- und Frauenministeriums ein breit angelegter Prozess unter der Beteiligung zahlreicher Expert:innen zur Verbesserung der Gesundheit von Frauen in Österreich. Es wurden 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen identifiziert und definiert, um Gesundheitsrisiken von Frauen zu reduzieren und deren Gesundheitschancen zu erhöhen. Der österreichische Aktionsplan Frauengesundheit steht im Einklang mit den Zielen der „Strategy on women’s health and well-being in the WHO European Region“ (2016) der Weltgesundheitsorganisation / World Health Organisation (WHO). Österreich war das erste europäische Land mit einem entsprechenden Aktionsplan und nahm insofern eine Vorreiterrolle in Europa ein. Im Juni 2017 fand der Aktionsplan Frauengesundheit die überparteiliche Zustimmung im österreichischen Nationalrat.

Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit werden diverse Maßnahmen implementiert um einer Über-, Unter- und Fehlversorgung im Zusammenhang mit frauenspezifischen Erkrankungen entgegenzuwirken (unter anderem Maßnahme 1: Evidenzbasierte Leitlinien für Screening und Behandlung von frauenspezifischen Erkrankungen entwickeln; Maßnahme 2: Kompetenz für Frauengesundheit in der Aus-, Fort- und Weiterbildung für Medizin-, Gesundheits- und Sozialberufe verankern; Maßnahme 3: Den Wissensstand in der Bevölkerung zu jenen Erkrankungen und deren Behandlung verbessern, die ausschließlich oder gehäuft Frauen betreffen). Nachdem es eine Vielzahl von Erkrankungen gibt, von denen nur Frauen betroffen sind, werden all diese Krankheitsbilder im Aktionsplan Frauengesundheit nicht einzeln, sondern durch die übergeordnete Kategorie „frauenspezifische Erkrankungen“ adressiert.

Der Aktionsplan Frauengesundheit mit allen Wirkungszielen und Maßnahmen kann unter folgendem Link abgerufen werden: www.sozialministerium.at/dam/jcr:b185f2aa-a1a5-4893-a940-e034d76710c3/Aktionsplan_Frauengesundheit_01_2020.pdf

Neben der jährlich stattfindenden Veranstaltung des „FrauenGesundheitsDialogs“ tragen die in den Bundesländern eingerichteten Focal Points entscheidend zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit bei. Diese wurden zur strukturellen Verankerung des Aktionsplanes Frauengesundheit im Jahr 2017 eingerichtet. Sie setzen sich aus den Frauengesundheitsexpert:innen der einzelnen Bundesländer zusammen und wurden von den Landesrät:innen für Gesundheit und/oder für Frauen nominiert. Die Focal Points treffen sich in der Regel drei Mal im Jahr und nehmen eine koordinierende Rolle in der Umsetzungssteuerung der Themenschwerpunkte ein. Seit 2019 wurde zusätzlich der nationale Focal Point in der GÖG etabliert. Er unterstützt die Focal Points für Frauengesundheit in den Bundesländern, forciert nationale und internationale Vernetzungsarbeit mit relevanten Akteur:innen und bündelt Expertise zum Thema Frauengesundheit. In den Focal Point Meetings sowie im FrauenGesundheitsDialog werden Herausforderungen und Fortschritte zu ausgewählten Themen aus dem Aktionsplan Frauengesundheit berichtet und diskutiert. Sowohl der FrauenGesundheitsDialog als auch die Focal Point Meetings dienen zudem dazu, relevante Akteur:innen in Verbindung mit Frauengesundheitsmaßnahmen zu vernetzen.

2021 haben drei Focal Point Meetings – März, Oktober und Dezember – stattgefunden. Besprechungsgegenstände der Focal Point Meetings waren die Vorbereitung des 4. FrauenGesundheitsDialogs, die Erhebung von Aktivitäten in den Bundesländern zum Frauengesundheitsmonat im Mai 2021 (siehe unten), Ergebnispräsentation und -diskussion des Monitorings zum Umsetzungsstand des Aktionsplans Frauengesundheit sowie daraus ableitende Handlungsbedarfe, Schwerpunktsetzungen auf Ebene der operativen Maßnahmenumsetzung und auf Policy-Ebene, die die Identifizierung von Schwerpunktthemen für die Focal Point Meetings sowie Aktivitäten im Rahmen des Arbeitsprogramms Frauengesundheit der GÖG für 2022.

Zentrales Charakteristikum der FrauenGesundheitsDialoge ist der intersektorale Austausch und Wissenstransfer mit Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung und Praxis. Der 4. FrauenGesundheitsDialogs fand am 11. Mai 2021 zum Thema „Beyond COVID-19 – Frauengesundheit nach der Pandemie“ statt. Die Corona-Pandemie hat starke Auswirkungen auf die Gesundheit von Frauen, das zeigt sich unter anderem in den Bereichen der Gendermedizin und der psychosozialen Gesundheit. Vor allem Armut, von der Frauen wesentlich stärker betroffen sind als Männer, wirkt sich negativ auf die Gesundheit und die Lebensdauer von Frauen aus. Dazu kommt, dass Frauen öfter in prekären Arbeitsverhältnissen oder in Teilzeit arbeiten. Aufgrund der Corona-Pandemie sind sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, was ökonomische Abhängigkeiten verstärkt. Mehrfachbelastungen durch Kinderbetreuung, Haushalt und Homeoffice können sich negativ auf die psychische und körperliche Gesundheit von Frauen auswirken, weil viele Frauen nicht die Zeit finden, auf ihr eigenes Wohlbefinden zu achten. Die Pandemie war in vielen Bereichen ein Reality-Check. Themen des 4. Frauengesundheitsdialogs waren daher unter anderem Gendermedizin in Zeiten der COVID-19-Pandemie, psychosoziale Auswirkungen von COVID-19 auf Frauen, Veränderungen der sozioökonomischen Situation durch COVID-19 für Frauen und ihre Effekte auf Frauengesundheit, Auswirkungen der Pandemie auf Rollenbilder und Stereotype von Frauen, Initiativen für Frauengesundheit während Corona sowie Förderung der Gender Equity im Policy Development der Europäischen Union mit Fokus auf Covid-19. Nähere Informationen sind der Dokumentation zu entnehmen: www.sozialministerium.at/dam/jcr:9924583d-8439-4811-9c20-fc8d78dab34e/DOKUMENTATION_4_FrauenGesundheitsDialog_bf.pdf

Der Monat Mai stand 2021 ganz im Zeichen von Frauengesundheit: Anlässlich des „International Day of Action for Women’s Health“ am 28. Mai wurde im Rahmen des Aktionsplans Frauengesundheit erstmalig der FrauenGesundheitsMonat initiiert. Frauen aus ganz Österreich konnten in diesem Monat an einer Vielzahl von Online-Veranstaltungen teilnehmen. Die Focal Points für Frauengesundheit der jeweiligen Bundesländer boten Workshops, Vorlesungen, Radiobeiträge, Videos und Beratungen zu einer großen Bandbreite an Themen an. Die Diversität der Veranstaltungen glich der Vielfalt an Lebensrealitäten von Frauen und deckte unter anderem folgende Themen ab:

- Gendermedizin
- gesunde Sexualität
- sexuelle Orientierung

- sexualisierte Gewalt
- Körperwissen
- Bodyshaming
- psychische Gesundheit
- Cybermobbing

Die Veranstaltungen inklusive der weiterführenden Links sind unter folgendem Link in der Übersicht zum FrauenGesundheitsMonat Mai in Österreich zu finden: www.sozialministerium.at/dam/jcr:8426315e-41c0-4c9f-9e78-63d3e767fda3/%C3%9Cbersicht%20FrauenGesundheitsMonat%20Mai.pdf

Folgende Benefits konnten in Hinblick auf die Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit bisher durch die Aktivitäten (Focal Point Meetings, FrauenGesundheitsDialog, Monitoring des AP Frauengesundheit) beobachtet werden:

- Engere Kooperation zwischen den regionalen Ressorts, NGOs, Gesundheitsanbieter:innen
- Sektorenübergreifende breitere regionale Vernetzungen
- Engere Zusammenarbeit zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Effektivere Umsetzung durch neue Kooperationen zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Besserer Überblick über Aktivitäten in den Bundesländern
- Transparenz und Austausch über Aktivitäten in den anderen Bundesländern
- Bessere Koordinierung von Aktivitäten
- Strategische Schwerpunktsetzungen
- Bundesländerübergreifende Weiterentwicklung von Synergien

Geschlechterspezifischen Suchtprävention und drogenbezogene Behandlung

Wie in der „Österreichischen Sucht(Präventions)Strategie“ aus dem Jahr 2015 ausgeführt wird, muss eine geschlechtssensible Grundhaltung mit dem Ziel, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegenzuwirken, auch im Zusammenhang mit Suchtprävention und Suchthilfe eine zentrale Rolle spielen. Das erfordert von den Akteur:innen im Suchthilfesystem ständige Aufmerksamkeit und kontinuierliche Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Klient:innen bzw. Patient:innen, mit Kooperationspartner:innen sowie mit Kolleg:innen in Richtung Gleichwertigkeit der Geschlechter in Denken, Sprache und Handeln. Aktive Maßnahmen, um Gender-Mainstreaming zu fördern, müssen ergriffen werden. Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Sozialisation muss in allen Interventionsfeldern berücksichtigt werden.

Im jährlichen Bericht zur Drogensituation in Österreich („Drogenbericht“), welcher im Auftrag des BMSGPK durch die GÖG erarbeitet wird, finden sich einige Ausführungen zu geschlechterspezifischer drogenbezogener Behandlung. Die Möglichkeit, ein geschlechterspezifisches Angebot in Anspruch zu nehmen, ist gerade hinsichtlich der Behandlung drogenabhängiger Frauen (unter anderem in Hinblick auf den Gewaltschutz) hochrelevant.

Der Verein Dialog bietet beispielsweise eigene Beratungszeiten für Frauen (Frauensache) an, in denen auch keine Männer in der Einrichtung anwesend sind. Das Schweizer Haus Hadersdorf bietet mit der dezentralen Außenstelle Gesundheitsgreisslerei eine ambulante Therapieeinrichtung von Frauen für Frauen an. Frauenspezifisch und feministisch orientiert wird dort ein geschützter Rahmen für Frauen mit einer Abhängigkeitserkrankung (Alkohol und/oder illegale Substanzen) geboten, die eine Behandlung, Betreuung oder Rehabilitation suchen. Weiters ist auch der Verein Grüner Kreis zu nennen, der unter anderem eigene Häuser für Frauen und für Eltern mit Kindern betreibt. Für substanzabhängige Schwangere und Mütter mit Kleinkindern gibt es auch im stationären Sektor bereichsübergreifende Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Müttern und Neugeborenen. Dazu gehören Angebote in Wien im Rahmen des multiprofessionellen, interdisziplinären Betreuungsmodells des Allgemeinen Krankenhauses sowie weiterer Einrichtungen.

Weitere Beispielprojekte im Themencluster

PeGGI — Partizipativ erstellte Gute Gesundheitsinformation (GÖG im Auftrag des BMSPGK)

Ziel des Projektes war es Gesundheitsinformationen zu den Themen Ernährung und Bewegung zu erstellen, die den Qualitätskriterien der Guten Gesundheitsinformation Österreich (siehe oepgk.at/wp-content/uploads/2020/12/2020_11_18_fuenfzehn-qualitaetskriterien.pdf) entsprechen und attraktiv für die Nutzer:innen sind. Im Rahmen dieses Projektes wurde explizit ein geschlechtsspezifischer Zugang gewählt und die behandelten Themen wurden nach Geschlechtsaspekten ausgewählt. Es wurde gemeinsam mit dem Frauengesundheitszentrum Graz umgesetzt. Projektlaufzeit war von April 2021 bis Dezember 2021. Ergebnisse sind ein Leitfaden zur Beteiligung von Nutzer:innen in der Erstellung von Gesundheitsinformation (oepgk.at/wp-content/uploads/2022/05/leitfaden-gute-gesundheitsinformationen-bfrei.pdf) und die Videoserie (mit eigener Webseite und dazugehöriger Broschüre #healthhacks (healthhacks.at) mit und für Jugendliche zur Klärung von Fragen zu den Themen Bewegung, Ernährung und Gesundheit im Allgemeinen.

Brustkrebs-Forum (Bundeskanzleramt)

Betroffene Frauen und ihre Familien hatten die Möglichkeit sich im Rahmen des BKA geförderten Projekts „Brustkrebs-Forum“ der Medizinischen Universität Wien umfassend zu allen Fragen rund um Vorsorge, Diagnostik und Therapie bei einer Brustkrebs-erkrankung zu informieren. Im Rahmen des Projekts wurden elf kostenlose Webinare angeboten, die auf der Webseite der Medizinischen Universität Wien weiterhin zu Verfügung stehen: www.meduniwien.ac.at/web/ueber-uns/events/2021/brustkrebs-forum/archiv-bereits-abgehaltener-vortraege/

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
PrK: Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung) (UG 1 WZ 1)	1 Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung)	<ul style="list-style-type: none"> • Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidenschaftskanzlei
Parl: Bewusstseinsbildung für die Bedeutung der Partizipation unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität (UG 2 WZ 3)	1 Anzahl der Veranstaltungen mit genderspezifischen/diversitäts Bezug 2 Anzahl der Artikel zu diversitäts- und genderspezifischen Themen in der von den Kindern und Jugendlichen erstellten Zeitschrift „Demokratiewerkstatt aktuell“ 3 Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen 4 Anzahl der jugendlichen Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt 5 Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen der Präsidien NR und BR
VfGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (UG 3 WZ 3)	1 Steigerung der Anzahl der Telearbeitsplätze unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien 2 Steigerung der Anzahl der Telearbeitsstunden der Mitarbeiter:innen 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 (UG 4 WZ 3)	1 Anzahl von Telearbeitsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Telearbeit wird nun auch bei Mitarbeiter:innen der Justizverwaltung angewendet
VA: Annäherung an eine ausgewogene gendergemäße Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern (UG 5 WZ 1)	1 Frauenanteil am Beschwerdeaufkommen	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkte, insbes. auf Genderspekt abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit
RH: Schaffung von Transparenz bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Diversität (UG 6 WZ 3)	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 - Nachfrageverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Aufzeigen von Handlungspotenzial im Bereich der Gleichstellung und Diversität
BKA: Hoher Beitrag des Bundeskanzleramts für ein friedliches, sicheres und chancengleiches Zusammenleben der Bevölkerung in Österreich (UG 10 WZ 2)	1 Absolvierte Werte- und Orientierungskurse (WOK) im Verhältnis zu Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigungen aus dem Vorjahr 2 Nutzen der Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW): Prozentanteil der infolge von Beratungen vergleichsweise zustande gekommenen Lösungen für Betroffene	<ul style="list-style-type: none"> • Abhaltung von Werte- und Orientierungs- sowie Vertiefungskurse durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) unter Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung (Gleichstellungsmaßnahme)

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt (UG 10 WZ 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie) 2 Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist 	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an der EU-Prävalenzstudie genderbasierte Gewalt 2020/2021
BMEIA: Sicherst. öst. Interessen in den Bereichen Außen-, Europa-, Sicherheitspolitik und in Wirtschaftsfragen; Stärkung von Frauen/Kinderrechten Frauen und Kindern (UG 12 WZ 2)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Vorbereitete Staatsbesuche/Arbeitstreffen oberster Staatsorgane 2 Initiativen im Rahmen von europ. und int. Foren 3 Initiativen zur Stärkung von Menschen-, Frauen & Kinderrechten (Gesamt, Kinder, Frauen) 4 Maßnahmen zur Förderung österr. Wirtschaftsinteressen gegenüber Drittländern 5 Konferenztage der in Österreich ansässigen Internationalen Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Einbringen und Förderung von Initiativen zur Stärkung Menschen/Frauen/ Kinderrechten auf bi- und multilateraler Ebene
BMEIA: Verringerung Armut, Festigung Frieden und Sicherheit, Erhaltung Umwelt unter Berücksichtigung Geschlechtergleichstellung u. Behinderungen (UG 12 WZ 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Anteil der Vorhaben, die Zugang zu Wasser, Energie, Land, sowie Basisdienstleistungen (Gesundheits- und Rechtsdienste, Bildung) ermöglichen, Einkommen schaffen und Armut verringern. 2 Anteil der Programme/Projekte der OEZA (Agentur der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit) zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter 3 Anteil der Programme/Projekte der OEZA, die zum Erhalt der Umwelt und der natürlichen Ressourcen beitragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA
BMEIA: Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes; Fokus auf europ. Grundsatz „Einheit in der Vielfalt“ und interkult./interrelig. Dialog (UG 12 WZ 4)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Veranstaltungen von österreichischen Auslandskulturinstitutionen 2 Anzahl der Künstler:innen und Wissenschaftler:innen, die im Ausland präsentiert werden (Frauen, Männer, Gesamt) 3 Anzahl der Orte, an denen Veranstaltungen durchgeführt werden 4 Anzahl der Kooperationspartner für kult./wissenschaftl. Projekte im Ausland 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung und Unterstützung kultureller und wissenschaftlicher Projekte weltweit und in Österreich
BMF: Sicherstellung der langfristigen u. nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Bedienstete (UG 15 WZ 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Flexible Arbeits(zeit)modelle <ul style="list-style-type: none"> – Teleworkingquote 2 Betriebliches Gesundheitsmanagement <ul style="list-style-type: none"> – work ability index (WAI) in ausgewählten Dienststellen 3 Gender-Gap bei Fortbildungsmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> – Verringerung der Differenz der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden (exklusive Grundausbildung) zwischen Männern und Frauen 	<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 (UG 17 WZ 1)	1 Pensionsantrittsalter der Bundesbeamt:innen 2 Anzahl der Menschen mit einem Behinderungsgrad von 70% oder mehr im Bundesdienst gemäß § 5 Abs. 3 der Regelungen für die Planstellenbewirtschaftung gem. § 44 BHG 2013 (Aufnahme ohne Bindung einer Planstelle) 3 Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst	
BMKÖS: Ein effizientes und effektives Management der öffentlichen Verwaltung im Rahmen der Wirkungsorientierung unterstützen (UG 17 WZ 2)	1 Anzahl der österreichischen Verwaltungseinrichtungen, die den CAF-Prozess (Common Assessment Framework) erfolgreich durchlaufen haben (CAF-Gütesiegel) 2 Anteil der österreichischen Projekte, die beim European Public Sector Award (EPSA) eine Auszeichnung erhalten, an allen Auszeichnungen 3 Teilnehmer:innen an Seminaren der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) in den Bereichen Public Management, Controlling, Qualitäts- und Wissensmanagement, Projekt- und Prozessmanagement sowie Wirkungsorientierung	<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 (UG 32 WZ 1)	1 Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich 2 Einzelmobilitäten der Kunstschaffenden in das Ausland 3 Nachwuchsförderung: Anteil von Frauen und Männern an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen im Kunstbereich 4 Internationale Verleihsätze von innovativen Filmen, die von der Filmabteilung der Sektion Kunst und Kultur gefördert werden	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Budgeting im Österreichischen Filminstitut (ÖFI) in einem Etappenplan bis 2024 etablieren • Entwicklung einer gemeinsamen Strategie von Bund, Ländern und Gemeinden zur Umsetzung der Kulturstrategie "Fair Pay"

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

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. Bürger:innen, 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 im Bundesdienst (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 2021 waren pandemiebedingt Präsenzveranstaltungen nicht realisierbar, daher wurde der Aktionstag virtuell abgehalten. Weiterführende Infos siehe www.girlsday-austria.at.

Bundeskanzleramt: MINT-Girls Challenge (Wettbewerb 2021) (extern)

Die MINT-Girls Challenge 2021 war eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien, der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und der Industriellenvereinigung. Die Initiative sollte mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern und dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenwirken. Sowohl Mädchen als auch gemischte Teams im Alter zwischen 3 und 18 Jahren waren teilnahmeberechtigt. Einreichungen waren in den 4 Kategorien „Kindergarten“, „Volksschule“, „Unterstufe“ und „Oberstufe/Lehrlinge“ mit Beiträgen wie Film/Video, Text, Audiodatei oder Fotos möglich.

Bundeskanzleramt: Projektförderungen im Zusammenhang mit Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit (extern)

Im 2021 initiierten Förderauftrag zu Empowerment von Mädchen und Frauen in Bildung, Beruf und Gesellschaft mit Fokus auf MINT und Finanzkompetenzen wurden insgesamt 14 Projekte ausgewählt. In den von Oktober 2021 bis Dezember 2022 laufenden Projekten werden Mädchen und Frauen aller Altersstufen generell MINT-Themen und MINT-Ausbildungen mit dem Ziel zugänglich gemacht, ihren Empowerment-Prozess zu unterstützen. Mädchen und junge Frauen sollen in ihrer Wahlfreiheit gestärkt werden und ein diverses Bildungs- und Berufsbild abseits von Geschlechterstereotypen vermittelt bekommen. Drei ausgewählte Finanzbildungs-Projekte sollen Frauen und Mädchen die Tragweite von Berufsentscheidungen für das (spätere) finanzielle Auskommen und die eigenständige ökonomische Absicherung im gesamten Leben vermitteln und unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Damit werden Frauen und Mädchen in die Lage versetzt, informierte Finanzentscheidungen treffen zu können und ihre ökonomische Unabhängigkeit weiter zu stärken.

Bundeskanzleramt: Bericht Frauen in der Politik (extern)

Die BKA-Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung veröffentlicht jährlich den Bericht „Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich“. Diese Publikation bietet einen kompakten Überblick über die Situation der politischen Vertretung von Frauen in Österreich auf Bundes-, Länder-, Gemeinde- und EU-Ebene sowie in den Sozialpartnerorganisationen, dabei wird ein 10-Jahresvergleich durchgeführt. Damit werden die Grundlagen zur Repräsentation von Frauen in der Politik aufbereitet und ein Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung geleistet. Der Bericht wurde 2022 auch im Rahmen der ersten Bundestagung der österreichischen Bürgermeisterinnen verbreitet.

Bundeskanzleramt: Frauenzentrum des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) (extern)

Das Frauenzentrum des ÖIF im Integrationszentrum Wien bündelt Integrationsangebote für Frauen unter einem Dach. Angeboten werden Beratungen und Informationen für alle Migrantinnen in Österreich. In Zusammenarbeit mit renommierten Partnerorganisationen werden spezifische Integrations- und Förderprogramme, Seminare, Sprechstunden,

Dolmetsch- und Unterstützungsangebote entwickelt und zur Verfügung gestellt. Weiterführende Infos siehe www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen/.

Bundeskanzleramt: Projekt parents@work (extern)

In Österreich wurde dieses EU-Projekt von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) in Kooperation mit Forschungseinrichtungen durchgeführt. Die im April 2020 veröffentlichte Case Study macht Ursachen sowie Probleme der Diskriminierung sichtbar und zeigt Lösungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf¹¹⁸. Die GAW nahm im Jahr 2021 die Erkenntnisse der Case Study in ihr Schulungsprogramm für Unternehmen auf, um Vorurteile abzubauen und die Umsetzung einer diskriminierungsfreien und vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmenspolitik zu ermöglichen.

Bundeskanzleramt: Zertifikat „berufundfamilie“ (intern)

Ausgehend von der Zielsetzung des Regierungsprogramms 2017-2022 setzt das Bundeskanzleramt das Managementinstrument „berufundfamilie“ ein, um für seine Bediensteten durch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsalltags die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Am 10. Oktober 2019 wurde dem Bundeskanzleramt durch die Begutachtungskommission das (Grund-)Zertifikat „berufundfamilie“ erteilt, welches bis 9. Oktober 2022 gültig ist. In den Jahren 2020 bis 2022 (Gültigkeit des Grundzertifikats) wurden die in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen (z.B. lebensphasenorientierte Personalpolitik, Implementierung neuer Richtlinie zur Telearbeit im BKA) erarbeitet und umgesetzt. Die Umsetzungsschritte werden jährlich im Bericht dargestellt. Im Jahr 2022 wird der Prozess zur Bestätigung der Zertifizierung eingeleitet, um diese aufrechtzuerhalten und bisherige Umsetzungen zu analysieren, zu adaptieren und in den nächsten Jahren umzusetzen.

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

Auch im Jahr 2020/2021 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 Bundesdiensts. Als Instrument der Personalentwicklung bietet es den teilnehmenden Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Sinne eines festzulegenden Zieles weiterzuentwickeln.

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte (Mentor:innen) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung unterstützen. Mentor:innen 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

¹¹⁸ Weiterführende Informationen können folgender Homepage entnommen werden: parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2020/05/EN_Summary-Case-Studies-Parents@work_April2020-1.pdf (zuletzt aufgerufen am 15.07.2022).

die Möglichkeit, sich über Ressortgrenzen hinweg zu vernetzen. Das Programm wird laufend evaluiert und verbessert, um den Bedürfnissen der Mentor:innen 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 sechszehn Jahren von der Zielgruppe sehr gut angenommen. So haben im Zeitraum des Jahres 2005 bis Juni 2021 rund 1.300 Mentor:innen und Mentees aus allen Bundesministerien und den Obersten Organen das Programm durchlaufen. Die Mentor:innen 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 2012-2016¹¹⁹ und der im Jahr 2018 abgeschlossenen Evaluierung betreffend Gender Incentive in der Filmförderung beschloss der Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts am 5. Dezember 2018 eine Adaption des bereits 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. Jänner 2019 in Kraft¹²⁰. Der zweite Film Gender Report für die Jahre 2017 bis 2019 wurde im November 2021 präsentiert.

In Zusammenhang mit dem Regierungsprogramm 2020-2024 – „Bei der Fördervergabe ist jedenfalls auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten und diese umzusetzen“ – wurden ab Herbst 2019 seitens des Aufsichtsrats des Österreichischen Filminstituts weitere Maßnahmen zum Gender Budgeting überlegt. Der Gender Incentive erschien hierfür nicht ausreichend. In der Folge wurde eine Richtlinienänderung beschlossen, die per 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist. Hier ist bei der Projektförderung eine ausgewogene Verteilung der Fördermittel (50:50) für Frauen und Männer vorgesehen, wobei die Positionen Drehbuch, Regie und Produktion berücksichtigt werden. Diese Zielvorgabe soll durch einen vierjährigen Etappenplan bis zum Jahr 2024 bei regelmäßiger Evaluierung erreicht werden. An Begleitmaßnahmen wird derzeit gearbeitet.

119 Online verfügbar unter: [filminstitut.at/institut/gender/gender-report](https://www.filminstitut.at/institut/gender/gender-report) (zuletzt aufgerufen am 19.09.2022).

120 Online verfügbar unter: www.filminstitut.at/de/richtlinien/ (zuletzt aufgerufen am 27.07.2022).

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 wurde im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung bei Veranstaltungen ein inhaltlicher Schwerpunkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gelegt. 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 verschoben werden.

Nichtsdestotrotz konnten Veranstaltungen teils online, teils in hybrider Mischform oder zur Gänze live abgehalten werden. Darunter fielen u. a. der Girls' Day, bei dem das Parlament virtuell Einblicke in Berufsmöglichkeiten abseits von gängigen Rollenklischees gab. Mandatarinnen aller 5 Parlamentsfraktionen und Mitarbeiterinnen des Hohen Hauses berichteten in der Mediathek des Parlaments über ihre Arbeit im Hohen Haus. Anlässlich des Internationalen Weltfrauentags veranstaltete das Parlament eine virtuelle Veranstaltung mit dem Titel „Unter Druck – Frauen in der Krise“, bei der die Herausforderungen und psychischen Belastungen der Frauen durch die aktuelle Corona-Krise, mögliche Auswege aus der Krisensituation und Vermeidungsstrategien diskutiert wurden. Zum 10. Mal jährte sich heuer die Aktion „Pink Ribbon am Parlament“, die durch das Anbringen einer großen rosa Schleife ein sichtbares Zeichen der Solidarität mit den an Brustkrebs erkrankten Frauen setzt. In Anwesenheit von Frauen- und Gesundheitssprecher:innen der im Parlament vertretenen Parteien, stiegen am Schluss der Veranstaltung pinke Luftballons in den Himmel.

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 Beschwerdeführer:innen unter Berücksichtigung bestehender Rahmenbedingungen.

Erfolgreich waren die Maßnahmen dann, wenn eine Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern erreicht wird. Im Jahr 2021 wandten sich 23.633 Menschen mit einem Anliegen an die Volksanwaltschaft. Pro Arbeitstag langten somit im Schnitt 95 Beschwerden bei der Volksanwaltschaft ein. In rund 49% der Beschwerden (11.516 Fälle) leitete die Volksanwaltschaft ein formelles Prüfverfahren ein. Davon betrafen 8.684 Beschwerden die Bundesverwaltung und 2.832 die Landes- und Gemeindeverwaltung. Bei 5.187 Beschwerden wurde kein Prüfverfahren eingeleitet, weil es entweder keine hinreichenden Anhaltspunkte für einen Missstand

in der Verwaltung gab oder die Verfahren vor einer Behörde noch nicht abgeschlossen waren. Bei 6.930 Vorbringen ging es um Fragen außerhalb des Prüfauftrags der Volksanwaltschaft. In diesen Fällen stellte die Volksanwaltschaft Informationen zur Rechtslage zur Verfügung und informierte die Betroffenen über weitergehende Beratungsangebote.

Im Jahr 2021 wurden bei den 12.057 Prüf- und Kontrollakten 38,0% weibliche und 54,4% männliche Beschwerdeführer:innen registriert. 7,6% wurden von sonstigen Personen eingebracht. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 6.557 Beschwerdeführer und um 4.583 Beschwerdeführerinnen. Die Kontrolle der öffentlichen Verwaltung in Österreich ist eine der Hauptaufgaben der Volksanwaltschaft. Diese Funktion gewinnt im Hinblick auf die COVID-19-Pandemie zusätzlich an Bedeutung. Viele Menschen befinden sich bereits seit zwei Jahren in einer wirtschaftlich und sozial besonders fordernden Situation. Sie sind auf staatliche Leistungen angewiesen, um Notlagen abzuwenden oder zumindest zu mildern. Zusätzlich besteht aufseiten der Bürger:innen aufgrund der pandemiebedingten, ständig neuen Regelungen (z. B. Tragepflicht von Mund-Nasenschutz, Ausgangsbeschränkungen) ein erhöhter Informations- und Unterstützungsbedarf. Darüber hinaus hat die Krise bestehende Schwächen im System verstärkt. Personelle sowie finanzielle Engpässe im Gesundheits- und Pflegebereich, in der Justiz oder bei der Polizei haben noch schwerwiegendere Auswirkungen auf die Betroffenen. Alle Beschwerden müssen daher vor diesem Hintergrund gesehen werden.

Rechnungshof

Der Rechnungshof sprach im Jahr 2021 insgesamt 16 Empfehlungen zum Thema Gleichstellung und/oder Diversität aus, wobei er auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hinwies. Feststellungen betrafen im Jahr 2021 – wie bereits in den Vorjahren – den vergleichsweise geringen Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen. Hinsichtlich der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen empfahl der Rechnungshof konkrete Maßnahmen, wie spezifische Fortbildungen, Mentoring-Programme oder die Verankerung von Zielvorgaben zur Gleichstellung verstärkt fortzusetzen.

Weitere relevante Feststellungen tätigte der Rechnungshof beispielsweise zu diversen Bedürfnissen hinsichtlich der Barrierefreiheit bei der Verkehrsinfrastruktur. Darüber hinaus sah er in seinen Berichten Verbesserungspotenziale in den Themenbereichen Bildung, Förderung und Gesundheit. Außerdem veröffentlicht der Rechnungshof im Rahmen seiner Wirkungsangaben wie viele der Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten die überprüften Stellen (teilweise) umgesetzt bzw. wie viele sie nicht umgesetzt haben. Das im Jahr 2021 durchgeführte Nachfrageverfahren ergab einen Wirkungsgrad von rd. 67%. Diese Informationen basieren auf den Angaben der überprüften Stellen.

In seinem Bericht zur Einkommenserhebung (Einkommensbericht) stellte der Rechnungshof die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2019 und 2020 dar. Die Daten werden auch nach Frauen und Männern getrennt ausgewiesen, u. a. für den Frauenanteil im Vorstandsbereich bzw. bei den Aufsichtsrät:innen.

Bundeskanzleramt

Das Bundeskanzleramt trägt auch 2021 mit Initiativen (z. B. Girls´ Day im Bundesdienst, Wettbewerb MINT-Girls Challenge), Informationsangeboten (z. B. Integrationsangebote für Migrantinnen des Frauenzentrums des ÖIF, 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 Pflichtenträger:innen gemäß Gleichbehandlungsgesetz (die im Jahr 2021 pandemiebedingt vorwiegend online stattfanden) sowie mit allen Bürger:innen 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. Juli 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 Vertreter:innen 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. Basierend auf den Fortschritten der letzten Jahre werden die Anstrengungen dazu gemeinsam vorangebracht, um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen zu können.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

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 ausgliederten 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 8,5% im Jahre 2021 der Gender Pay Gap im Bundesdienst deutlich unter dem der österreichischen Privatwirtschaft (im Jahr 2021 18,5%) lag. Es wurde auch ein Weiterbildungsangebot zum Thema Väterkarenz für gemischte Zielgruppen entwickelt. Trainings beschäftigen sich auch mit dem Thema Genderkompetenz und Intersektionalität, in denen genderorientierte Diskriminierungserfahrungen mit anderen gesellschaftsrelevanten Kategorien und ihren Überschneidungen behandelt werden. Im Themenbereich Führungskompetenz findet ebenfalls in unterschiedlichen Trainingsangeboten eine Sensibilisierung der Teilnehmenden statt, indem Gleichstellung und Frauenförderung als Querschnittsmaterie einfließen. Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle u. a. als Multiplikator:innen zu.

Darüber hinaus ist das BMKÖS 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. Auch im Jahr 2021 wurde das Instrument der Unterarbeitsgruppe zur Koordinierungsplattform genutzt, um 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. Ergänzend dazu wurde die Qualität der Wirkarchitektur kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Bundesvoranschlag 2023 wird erstmals auch der Bereich des Sports mit einem Gleichstellungsziel „Sport als Motor zur Förderung unterrepräsentierter Gesellschaftsgruppen“ im gegenständlichen Cluster vertreten sein.

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, Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa, 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, Bürger:innenrechte 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-Sicherheitsrat Resolution 1325 und ihrer Folgeresolutionen zum Themenkomplex „Frauen, Frieden, Sicherheit“ im europäischen Rahmen).

Wie in den Vorjahren wurden 350.000 Euro an freiwilligen Beiträgen für die VN-Entität für Geschlechtergleichstellung, UN WOMEN bereitgestellt. Nach der Machtübernahme der Taliban wurden 20 Mio. Euro an Soforthilfepaket für Afghanistan, davon 5 Mio. Euro für Frauen und Mädchen, im Rahmen von Projekten von UN WOMEN Afghanistan eingesetzt.

Österreich ist nach 25 Jahren für die Periode 2021-2025 wieder Mitglied der VN-Frauenstatuskommission und bringt sich in diesem Rahmen aktiv für Geschlechtergleichstellung ein.

Im Rahmen des „Generation Equality Forum“, das im März 2021 in Mexiko und im Juli 2021 in Paris stattfand, hat Österreich den „Compact on Women, Peace and Security and Humanitarian Action“ unterzeichnet. In diesem Rahmen wurden Pledges der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) in der Höhe von 11,4 Mio. Euro eingemeldet sowie zwei Mio. Euro für Bildung von Mädchen und Frauen in Syrien und Libanon bereitgestellt.

Innerhalb des Ressorts werden die definierten Gleichstellungsziele 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 OEZA legt den Grundstein für die systematische Verankerung der Dimension Gleichstellung in strategischen Dokumenten, Projekten und Programmen der OEZA und für die Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA. Im Jahr 2021 wurden 75,1 Mio. Euro (entspricht Anteil v. 85,4%) für OEZA-Projekte mit Geschlechtergleichstellungsziel in Schwerpunktländern und –regionen bereitgestellt. Ein besonderer Schwerpunkt im Rahmen der OEZA lag dabei auf dem Thema weibliche Genitalverstümmelung, für das seitens der OEZA über eine Mio. Euro zur Verfügung gestellt wurde. Diese Mittel sollen insbesondere Frauen und Mädchen in verschiedenen afrikanischen Ländern, vor allem im Sahel und am Horn von Afrika, zugutekommen. Auch im Bereich der Auslandkulturprojekte wurde Frauen- und Gleichstellungsthemen von Künstler:innen sowie Wissenschaftler:innen besondere Beachtung geschenkt.

Bundesministerium für Finanzen

Mitarbeiter:innen 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 2021 (wie auch schon 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 im Jahr 2021 weit überschritten, da die Mehrheit der Bediensteten über viele Monate im Home-Office war.

Im Bereich des Gender-Gaps in der Bildung hat das hohe Ausmaß an Home-Office dazu geführt, dass Frauen durch die Weiterführung vieler Online-Qualifizierungsangebote 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 2021 wiederum zu einem Gender-Gap zugunsten der weiblichen Bediensteten.

Seit vielen Jahren wurde von unterschiedlichen Stellen angeregt, die Kennzahlen des Gleichstellungsziels in der UG 15 einem Check zu unterziehen. Diesen Bestrebungen und den Rahmenbedingungen der COVID-19-Pandemie Rechnung tragend, wurden für das BFG 2022 seitens des BMF die Kennzahlen neu festgelegt. So gelten ab dem BFG 2022 ff. neue Kennzahlen für das Gleichstellungsziel der UG 15 (siehe BFG 2022, S. 175 ff):

- Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen
- Anteil der Inanspruchnahme von Vätern an der Gesamtzahl der Karenzierungen nach Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz
- Krankenstandstage pro Mitarbeiter:in des Finanzressorts
- Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung

Literatur- und Quellenverzeichnis 2021

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 09.9.2022).

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 09.9.2022).

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 09.9.2022).

Bundeskanzleramt (2020). Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020-2024. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

Bundeskanzleramt (o.J.). Frauenförderpläne im Bundesdienst. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

Bundeskanzleramt (o.J.). Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

Bundeskanzleramt (o.J.). Ziele der Agenda 2030. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/entwicklungsziele-agenda-2030#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaehtigen_ (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

Bundeskanzleramt (o.J.). Der EU-Aufbauplan: Wirtschaftliches Comeback mit „grünem“ und digitalem Schwerpunkt. Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/der-eu-aufbauplan.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

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 09.9.2022).

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 09.9.2022).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). uni:data, Frauenquote in Kollegialorganen 2021. Online verfügbar unter: bit.ly/32SZQIM (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

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: 09.09.2022).

Bundesministerium für Finanzen (2021). Bundesfinanzgesetz 2021. Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011381 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2022).

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/Ministerratsbeschluesse.html (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2021_WEB.pdf?8kc56l (zuletzt aufgerufen: 09.9.2022).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Bericht zur Wirkungsorientierung 2020. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/Bericht_WO_2020.pdf?89bt6r (zuletzt aufgerufen am 27.8.2022).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Einkommensbericht 2021. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/Publikation_A4_Einkommensbericht_2021.pdf?8hkvxc (zuletzt aufgerufen: 09.9.2022).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Bildungsprogramm. Verwaltungsakademie des Bundes. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/seminarprogramm/index.html (zuletzt aufgerufen: 09.9.2022).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2022). Frauen und Männer. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/bundespersonal/daten/geschlechter/maenner_frauen.html (zuletzt aufgerufen am 06.08.2022)

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 09.9.2022).

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

Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2022). Statistik 2021. Online verfügbar unter: www.gsz-ktn.at/aktuelles (zuletzt aufgerufen: 09.9.2022).

Dibiasi et. al. (2016). Studierenden-Sozialerhebung 2015. Online verfügbar unter: www.ihs.ac.at/publications/lib/IHSPR6861196_II.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

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.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:3c8f2abc-a748-489e-b43f-2fabea5dc53c/cedaw_konvention.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

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 09.9.2022).

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 09.9.2022).

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 09.9.2022).

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 09.9.2022).

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2021). Gender Equality Index 2021: Austria. Online verfügbar unter: eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/AT (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

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 09.9.2022).

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_2022_daten_auf_einen_blick_2021_v02_BF.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.09.2022).

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 09.09.2022).

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 30.07.2022).

Hammerschmid, Gerhard und Hopfgartner, Veronika (2019). Fokusstudie II. Umsetzung der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in der Bundesverwaltung. Online verfügbar unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/berichte_service/WO_Fokusstudie_II_2.pdf?87s89n (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

IMAG GMB (o.J.). Gender Mainstreaming, Umsetzung auf Bundesebene. www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH (2021): Holzinger, Florian; Ha-fellner, Silvia; Schön, Lisa. Ergebnisse der Gleichstellungserhebung in der außer-universitären 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 04.8.2022).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018). Toolkit für Mainstreaming and Implementing Gender Equality. Online verfügbar unter: www.oecd.org/gender/governance/toolkit/ (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2015). 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. 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 18.8.2022)

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 06.08.2022).

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 aufgerufen am 09.9.2022).

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 aufgerufen am 09.9.2022).

Steiner et al. (2017). Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht. Online verfügbar unter: bit.ly/InitErwachsenenbildung (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022).

Umweltbundesamt (2021). Klimaschutzbericht 2021. Online verfügbar unter: www.umweltbundesamt.at/studien-reports/publikationsdetail?pub_id=2340&cHash=04535f1c207c6ac8814ee0edb3809750 (zuletzt aufgerufen am 09.9.2022).

UNO (o.J.) GOAL 3: PROMOTE GENDER EQUALITY AND EMPOWER WOMEN www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

Weltbank (2020). World Bank Group Corporate Scorecards. Online verfügbar unter: scorecard.worldbank.org/ (zuletzt aufgerufen am 30.07.2022).

World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022. Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (zuletzt aufgerufen am 18.8.2022).

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses 13
- Abbildung 2: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarte 15
- Abbildung 3: Gleichstellungslandkarte 18
- Abbildung 4: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 25
- Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten (2021, in%) 30
- Abbildung 6: Teilzeitquoten Männer und Frauen (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in%, 2021) 32
- Abbildung 7: Beschäftigungsquoten der 20-64jährigen (in %, 2021) 33
- Abbildung 8: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2020) 38
- Abbildung 9: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), Schuljahre 2008/09–2017/18, in Euro) 39
- Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2020/21 46
- Abbildung 11: Entwicklung des Anteils (in %) der drei häufigsten Lehrberufe von Frauen 47
- Abbildung 12: Anteil (in %) weiblicher Lehrlinge in technischen Berufsgruppen 48
- Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2017–2021, in %) 53
- Abbildung 14: Teilzeitquote der 20-64jährigen Frauen 2021 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2017) 54
- Abbildung 15: Gender Pay Gap 2020 und Veränderung zu 2016 (in Prozentpunkten) 56
- Abbildung 16: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2020/21 57
- Abbildung 17: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse 58
- Abbildung 18: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2022) 67
- Abbildung 19: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben 68
- Abbildung 20: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 73
- Abbildung 21: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich 79
- Abbildung 22: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 81
- Abbildung 23: Betreuungsquote für die Unter-Drei-Jährigen in % 85
- Abbildung 24: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 91
- Abbildung 25: Themencluster Gesundheit 97
- Abbildung 26: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 104

Abkürzungsverzeichnis

BKA	Bundeskanzleramt
BMA	Bundesministerium für Arbeit
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
BML	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMLRT	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
PARL	Parlamentsdirektion
PRK	Präsidentschaftskanzlei
RH	Rechnungshof
VA	Volksanwaltschaft
VFGH	Verfassungsgerichtshof
VWGH	Verwaltungsgerichtshof

