



Bericht zur Wirkungsorientierung 2019

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2019

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

Bericht zur Wirkungsorientierung 2019

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2019

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

Wien, 2020

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 2020
Redaktion und Gesamtumsetzung: Mag.^a Ursula Rosenbichler, Leiterin der Abteilung III/C/9
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: 978-3-903097-35-3

Vorwort

Das Jahr 2019 war ein bewegtes und neben vielen anderen Ereignissen, auch durch zwei verschiedene Regierungen geprägt. Die großen Herausforderungen, die sich aus der Veränderung der Rahmenbedingungen ergaben, zeigen nicht nur, wie schnell sich sicher Geglaubtes verändern kann, sondern auch wie wichtig eine stabile öffentliche Verwaltung ist: von der Umsetzung einer „eleganten Verfassung“ (Bundespräsident Alexander van der Bellen) bis hin zur aktuell relevanten Absicherung eines Gesundheitssystems, das höchsten Qualitätsansprüchen entspricht.

Die öffentliche Verwaltung ist nicht nur ein Garant für Stabilität, sondern auch das wesentlichste Mittel der Politik, um ihre Vorstellungen umzusetzen. Das gilt sowohl für Probleme die kurz- bis mittelfristig gelöst werden müssen, wie aktuell etwa im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, als auch für langfristige Herausforderungen, wie die Bekämpfung der Klimakrise und die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Für die Politik und die öffentliche Verwaltung stehen dabei nicht sie selbst oder der jeweils andere im Fokus, sondern die Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf die Bevölkerung.

Die Wirkungsorientierung ist ein zentrales Instrument in der Übersetzung politischer Aufträge – ausgerichtet an den Sustainable Development Goals, dem Regierungsprogramm und weiteren nationalen Strategien – in Handlungen der Verwaltung. So werden im Zuge der Planung des jährlichen Budgets Ziele festgelegt, diese mit Kennzahlen messbar gemacht und Maßnahmen entwickelt, die dazu dienen, die gewünschten Wirkungen zu erreichen. Im Anschluss gilt es diese Vorgaben umzusetzen. Hier sind der richtige Einsatz der am besten geeigneten Mitarbeitenden und die Nutzung des umfassenden Wissens in den Organisationen die Erfolgsfaktoren. Abschließend wird überprüft, ob die geplanten Wirkungen auch tatsächlich eingetreten sind. Speziell in Krisenzeiten zeigt sich die große Bedeutung dieser Informationen. Denn nur wer stets dazu bereit ist, getroffene Entscheidungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, kann erfolgreich sein.

Wenn, mit einem mittlerweile geflügelten Wort, „ein Budget, die in Zahlen gegossene Politik“ ist, so ist der Bericht zur Wirkungsorientierung das in überprüfte Zahlen gegossene Jahreszeugnis der Politik und der Verwaltung. Ich freue mich, Ihnen ebendieses für das Jahr 2019 vorlegen zu dürfen.

Mag. Werner Kogler

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



Vizekanzler Werner Kogler

Inhalt

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2019	5
1 Einordnung und Aufbau des Berichts.....	5
2 Ausgangspunkt.....	6
3 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Querschnittsmaterie.....	6
4 Zielkorridore der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.....	7
5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.....	7
6 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und das System der Wirkungsorientierung.....	10
7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung.....	12
8 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung.....	20
9 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen	43
10 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt.....	55
11 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	63
12 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Schutz vor Gewalt.....	70
13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit.....	75
14 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung.....	76
15 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene.....	87
16 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	90
Literaturverzeichnis	94
Abbildungsverzeichnis	96
Abkürzungsverzeichnis	97

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2019

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 2019, der die Ergebnisse auf Gleichstellungsziel- und Kennzahlenebene der einzelnen Untergliederungen darstellt, stehen hier ressortübergreifende Aspekte im Fokus.

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

Um den vielfältigen Ansprüchen der Leserinnen- und Leser entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2019 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2019 sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form veröffentlicht (PDF-Dateien auf www.oeffentlicherdienst.gv.at, detailliertere Inhalte auf der Website www.wirkungsmonitoring.gv.at).

Abbildung 1: Veröffentlichungsformen des Berichts



Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

2 Ausgangspunkt

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

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

3 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Querschnittsmaterie

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

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

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

4 Zielkorridore der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

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

5 Internationale Einordnung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

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

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

² Online verfügbar unter: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:3c8f2abc-a748-489e-b43f-2fabea5dc53c/cedaw_konvention.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

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 der OECD, die auch in weiteren Publikationen resultierte, fand schlussendlich in der Konstituierung einer eigenen Arbeitsgruppe – der Working Party on Gender Mainstreaming and Governance – ihren Niederschlag.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitgedanke der Europäischen Union (EU). Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der Thematik in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hat zur Folge, dass jeder EU-Mitgliedstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.⁶ Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.⁷ Die Europäische Union ist seitdem eine wichtige Impulsgeberin in diesem Bereich; dies kommt unter anderem in den Strategiepapieren Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019⁸ sowie Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025⁹ zum Ausdruck.

Sowohl aufgrund nationaler Bestrebungen als auch im Lichte internationaler Entwicklungen, wurden in Österreich zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. So wurde auf der Grundlage des Vertrages von Amsterdam und eines diesbezüglichen Ministerratsbeschlusses die Inter-

3 Online verfügbar unter: <https://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

4 Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/entwicklungsziele-agenda-2030#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaeihigen (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

5 Online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020) sowie <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

6 Online verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

7 Online verfügbar unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

8 Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020)

9 Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

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

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

Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2019 von EIGE (aktuellste Werte für das Jahr 2017) den 13. Platz der 28 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle). Im Vergleich des Jahres 2017 mit den Jahren 2005 und 2010 und 2015 konnte zwar eine Verbesserung des Indexwerts von 59,5 auf 65,3 erreicht werden, jedoch aber keine Verbesserung im Zusammenhang mit der Platzierung. Im Hinblick auf die Dauer, die die Entfaltung von Wirkungen in Anspruch nimmt, wird im Zusammenhang mit internationalen Rankings mittelfristig eine Beurteilung der geschaffenen Strukturen möglich sein.

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

	2005	2010	2012	2015	2017
Rang	13 (von 2811)	13 (von 28)	13 (von 28)	13 (von 28)	13 (von 28)
Gleichstellungsindex	59,5 (EU Ø: 62,0)	58,7 (EU Ø: 63,8)	61,3 (EU Ø: 65,0)	63,3 (EU Ø: 66,2)	65,3 (EU Ø: 67,4)
Bereich Arbeit	73,7	75,3	75,6	76,1	76,6
Bereich Geld	82,5	82,8	83,6	85,9	86,4
Bereich Wissen	58,9	58,9	59,9	63,2	64,1
Bereich Zeit	60,2	56,0	65,3	61,2	61,2
Bereich Macht	29,5	28,4	30,8	34,9	39,9
Bereich Gesundheit	91,4	91,1	91,5	91,7	91,7

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)¹²

10 Online verfügbar unter: <https://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

11 Obgleich die EU zum Zeitpunkt der Erhebungen der Jahre 2005 (25 Mitgliedstaaten), 2010 sowie 2012 (27 Mitgliedstaaten) aus weniger als 28 Mitgliedstaaten bestand, konnten auch die diesbezüglichen Daten der damals noch nicht beigetretenen Länder nachträglich veröffentlicht werden.

12 Online verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-austria> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

Im Gender Gap Report des World Economic Forum wird Österreich auf Rang 34 von 153 Ländern gereiht. Dies bedeutet eine Verbesserung um 19 Ränge im Vergleich zum Vorjahr. Der Hauptgrund für diese Entwicklung ist die ausgewogenere Zusammensetzung politischer Gremien auf der Grundlage der Nationalratswahlen im Jahr 2019 (siehe Bereich Politik in der untenstehenden Tabelle).

Ergebnisse Österreichs im Gender Gap Report des World Economic Forum

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

Quelle: World Economic Forum¹³

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

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

Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.¹⁴

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

¹³ Online verfügbar unter: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

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

Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.¹⁵

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

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

Systematische Berücksichtigung der Gleichstellung in den Wirkangaben

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

Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

15 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 Bundshaushaltes (Bundshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013), StF: BGBl. I Nr. 139/2009 (NR: GP XXIV RV 480 AB 578 S. 51.).

16 Der Bericht über die Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) wird jährlich am 31.5. dem Parlament vorgelegt. Der Bericht des Jahres 2019 (veröffentlicht am 31.5.2020) ist unter folgendem Link online aufrufbar: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/dokumente/EvalWFA-2019_WEB.pdf?7ims0d (zuletzt aufgerufen: 22.9.2020).

17 § 4 Abs. 3 Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung sieht jedoch eine Ausnahme für jene Fälle vor, in denen die Struktur der Untergliederung die Formulierung des Gleichstellungsziels nicht möglich macht.

Nach Abschluss des Budgetjahres wird die Zielerreichung überprüft. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse werden die durchgeführten Maßnahmen optimiert. Durch diese Vorgehensweise lässt sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf Untergliederungsebene faktenbasiert steuern und einen 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 2019 wurden von 35 Untergliederungen 36 Gleichstellungsziele ausgewiesen¹⁸. 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.¹⁹

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

7.2 Akteurinnen und Akteure

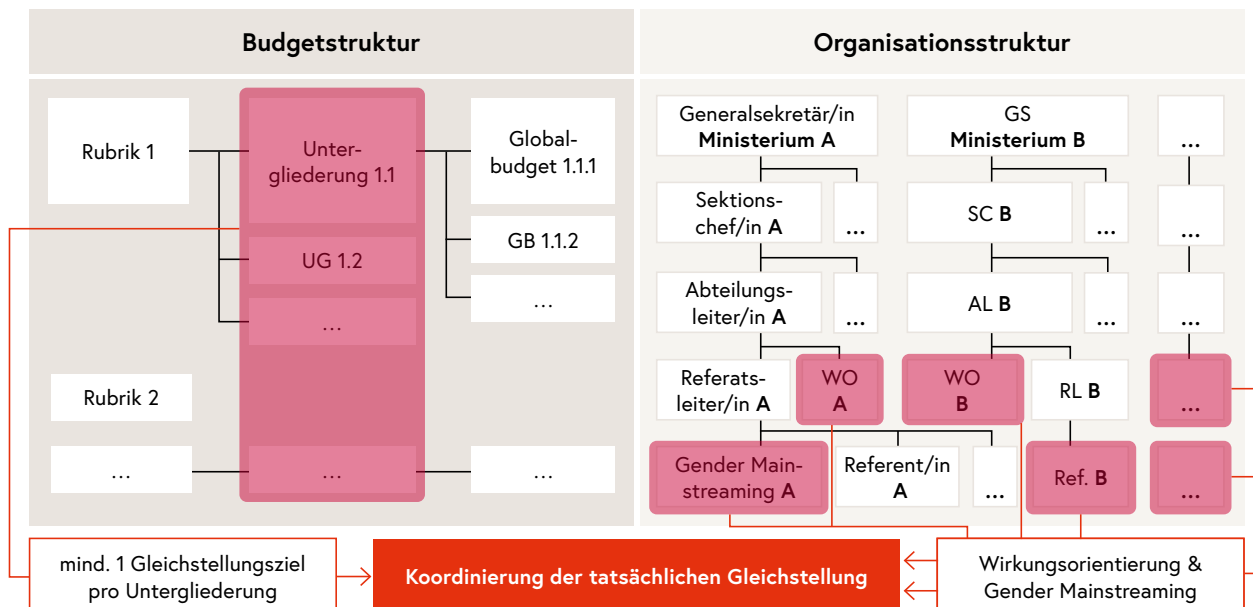
Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung bündelt das Engagement und Know-how sämtlicher Bundesministerien und obersten Organe. Die nachstehende Grafik stellt die durch die unterschiedlichen ressortinternen Strukturen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

¹⁸ Im Vergleich zum Vorjahr wurden keine Gleichstellungsziele hinzugefügt oder entfernt.

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

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

Abbildung 2: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses



Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

7.3 Themencluster und Metaindikatoren

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

20 Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0491> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

21 Online verfügbar unter: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

Im Jahr 2019 bestanden folgende Themencluster:

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

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

7.4 Koordinierung der Querschnittsmaterie

Um eine laufende Koordinierung in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zu ermöglichen, werden sowohl themenclusterübergreifende als auch -interne Koordinierungsveranstaltungen durchgeführt. Die themenclusterübergreifenden Koordinierungsveranstaltungen finden drei bis sechs Mal pro Jahr statt und behandeln jene Themen, die für den Koordinierungsprozess im Allgemeinen relevant sind. Dabei werden insbesondere Angelegenheiten wie die Planung und Evaluierung der Wirkangaben sowie die Struktur der Themencluster und der internationale Kontext behandelt. Der Charakter der themenclusterinternen Koordinierungsveranstaltungen ist stark von der Notwendigkeit und dem Organisationsgrad des jeweiligen Themenclusters abhängig.

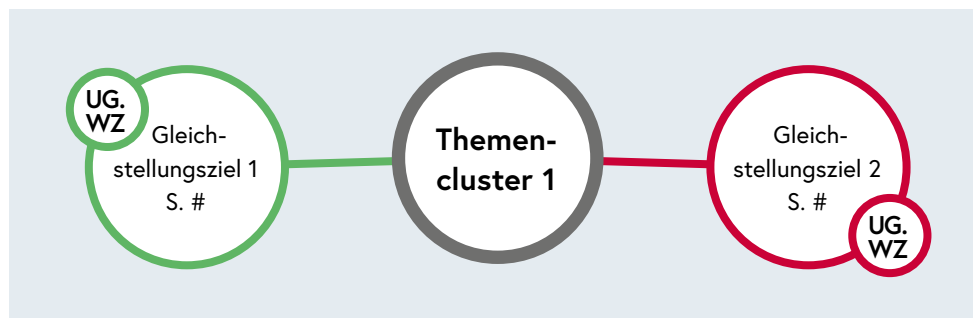
7.5 Darstellung der Ergebnisse

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

7.5.1 Gleichstellungslandkarte (siehe Abbildung 4)

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

Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarte



Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

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 2019, 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.

7.5.2 Ergebnisse der Themencluster (Kapitel 8–14)

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

Gleichstellungsziels des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) aufgebaut sind und tabellarisch dargestellt werden:

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF ^① : Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zw. Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt ^② ③	1 gender pay gap (Vergleichswerte von ganzjährig Vollbeschäftigten) ^④ Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung gender pay gap auf Bruttolohnstunden Erwerbstätigenquote auf Vollzeitäquivalent-Basis	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung genderspezifischer Themen beim EStG neu Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht ⑤

Legende:

- ① Abkürzung des Bundesministeriums oder obersten Organs²²
- ② Kurztitel des Gleichstellungsziels im evaluierten Budget²³
- 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 Budget²⁴
- ⑤ Kurztitel der Gleichstellungsmaßnahme im evaluierten Budget²⁵

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

7.5.3 Themenclusterübergreifende Aspekte (Kapitel 15)

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

22 Siehe Abkürzungsverzeichnis.

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

24 Siehe Fußnote 23.

25 Siehe Fußnote 23.

7.5.4 Zusammenfassungen (Kapitel 16)

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

Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

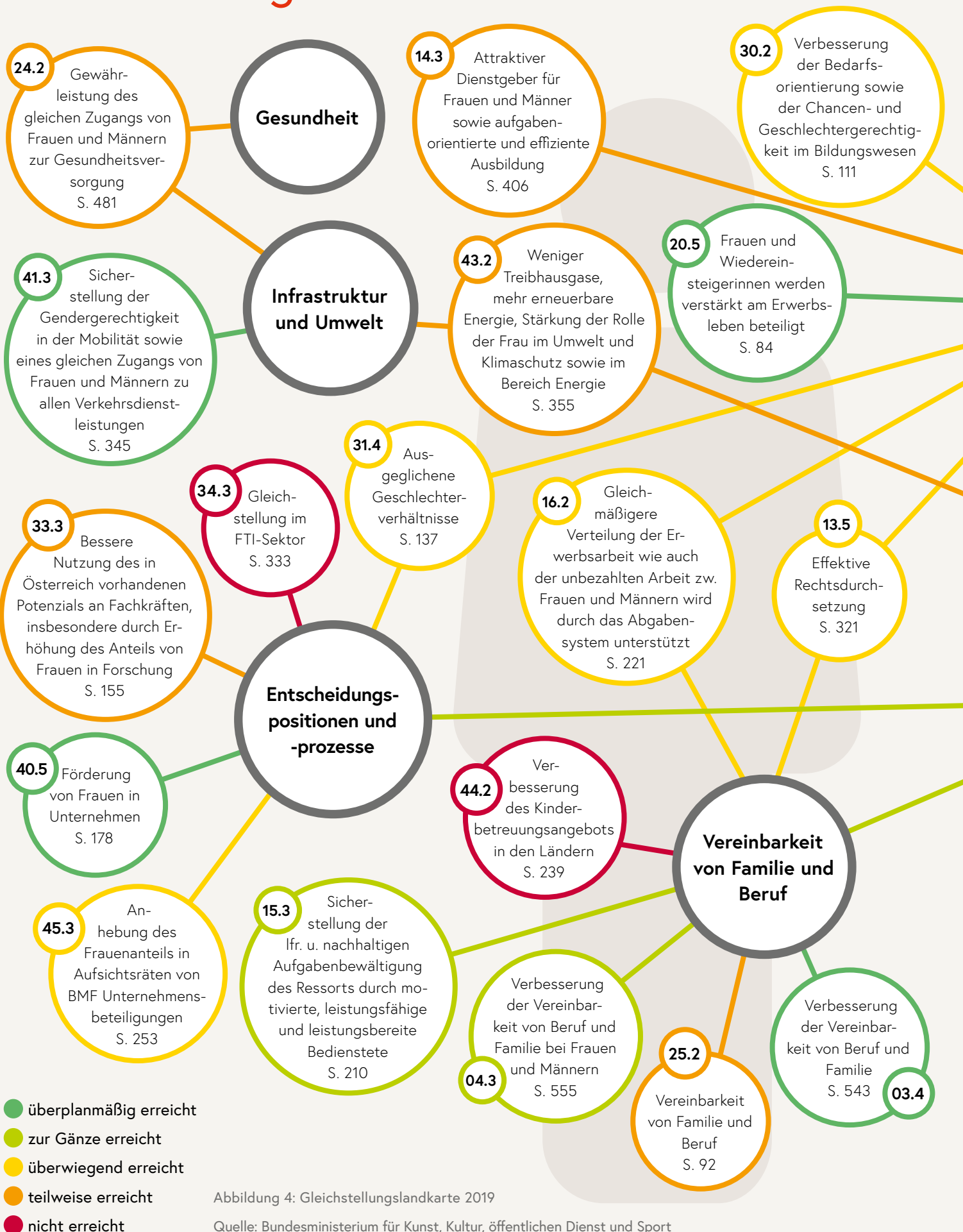


Abbildung 4: Gleichstellungslandkarte 2019

Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport



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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie) 2 Anteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauenberatungseinrichtung verfügen	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung des Berichts 2017/18 betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen – BGBl. Nr. 837/1992 Aktualisierung der Daten des Online-Gehaltsrechners
BMJ: Effektive Rechtsdurchsetzung	1 Effizienter Vollzug von Exekutionsanträgen 2–3 Beschäftigungsdauer Strahftlinge (männlich/weiblich) 4–5 Anzahl der zertifizierten Ausbildungskurse für Insassen (männlich/weiblich)	Keine Gleichstellungsmaßnahme
BMLV: Attraktiver Dienstgeber für Frauen und Männer sowie aufgabenorientierte und effiziente Ausbildung	1 Freiwillige Meldungen für die Kaderanwärterausbildung 2 Evaluierung österreichischer militärischer Kräfte für Auslandseinsätze nach internationalen Standards 3 Entwicklung der Anzahl an Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer 4 Grad der Zufriedenheit der Rekruten mit dem Wehrdienst	Keine Gleichstellungsmaßnahme
BMF: Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zw. Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt	1. gender pay gap (Vergleichswerte von ganzjährig Vollbeschäftigten) 2. Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung 3 gender pay gap auf Bruttolohnstunden 4 Erwerbstätigenquote auf Vollzeitäquivalent-Basis	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung genderspezifischer Themen beim EStG neu Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMAFJ: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt.	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> (1) Weiterführung des Programms FIT (2) Qualifizierungsmaßnahmen (3) arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BMSGPK: Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt	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	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.

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMBWF: Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen	1 Personen die einen Pflichtschulabschlussnachgeholt haben 2 Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe) 3 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die Sek II-Abschluss erreichen 4 Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Ganztagschule (GTS)	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativer Ausbau und Stärkung der Bedarfs- und Ergebnisorientierung unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse	1 Professorinnenanteil 2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane 3 Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings • Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2018–2020 mit der ÖAW und dem IST-Austria
BMLRT: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen	1–2 Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 3–4 Anteil der Maturantinnen und Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzliche Verleihung der Facharbeiterin bzw. des Facharbeiters „Landwirtschaft“ • Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen • Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei SchulabgängerInnen der Sekundarstufe I

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Der Cluster fokussiert ein für die Gleichstellung besonders bedeutsames und umfassendes Politikfeld. Deshalb sind mehrere Ressorts im Cluster vertreten, welche Maßnahmen auf den verschiedenen Steuerungsebenen setzen. Fortschritte in diesem Bereich lassen sich anhand der Entwicklung von definierten Gleichstellungskennzahlen erkennen und es ist zu konstatieren, dass – trotz zahlreicher Bemühungen – die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht erreicht ist: sowohl die Beschäftigungsquote²⁶, als auch das Beschäftigungsausmaß (vgl. Metaindikator 1) sind ungleich verteilt. Frauen sind vermehrt in Teilzeit- bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Männer dominieren Branchen mit tendenziell höherer Entlohnung wie IT

26 Siehe Kennzahl 20.5.1 (Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre)) bei Wirkungsziel 20.5 (Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt): nur 69,2% aller Frauen im erwerbsfähigen Alter sind überhaupt erwerbstätig, während diese Quote bei Männern bei 78% liegt.

und Technik und sind generell häufiger in Führungspositionen²⁷. Diese Faktoren tragen wesentlich zum bestehenden Gender Pay Gap (vgl. Metaindikator 2) bei²⁸, 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 können²⁹, 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 Schulformen³⁰ hinzuweisen, welcher neben positiven Effekten für die Schülerinnen und Schüler selbst auch einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit leistet. Aber auch bereits bei den Basisbildungs- und Pflichtschulabschlusskursen, die eine Grundvoraussetzung für eine gerechtere Partizipation in weiterer Bildung bzw. auch auf dem Arbeitsmarkt bilden, sind vor allem Frauen durch familiäre Verpflichtungen herausgefordert³¹.

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

Des Weiteren lohnt ein Blick auf das Thema „geschlechtstypische“ Ausbildungswahl (horizontale Geschlechtersegregation – vgl. Metaindikator 3). Auch hier ist ein wichtiger Hebel zu sehen für eine Reduktion der existierenden Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt, welcher eng mit dem Thema Geschlechterstereotypen verbunden

27 Siehe auch – exemplarisch – die Kennzahlen 31.4.1, 31.4.2 und 31.4.3, die den Frauenanteil in Führungspositionen und Entscheidungsgremien im universitären Bereich beleuchten.

28 Siehe Kennzahl 16.2.1 (Gender Pay Gap) bei Wirkungsziel 16.2 (Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt): die Lohnlücke liegt bei rund 17%; um die Frauen weniger verdienen. Die Ausprägung der Lohnlücke ist stark sektorenspezifisch geprägt. In manchen Sektoren wie z. B. im Universitätsbereich liegt der Gap bei Professuren bei rund 5%.

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

30 Siehe Kennzahl 30.2.4 (Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Ganztagschule) bei Wirkungsziel 30.2., nach der rund 185.202 Schülerinnen und Schüler eine ganztägige Schulform besuchen, was 26,5% aller Schülerinnen und Schüler betrifft.

31 Steiner et al., Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht Research Report, 5.3.1 Teilnahmemerkmale, S. 72f.. Online verfügbar unter: <https://bit.ly/InitErwachsenbildung> (zuletzt geöffnet am 22.9.2020).

ist. Daher wird auch die Situation der Aufteilung von Schülerinnen und Schülern auf die verschiedenen Schulformen sehr genau beobachtet.³² Ziel all der Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich von Arbeitsmarkt und Bildung muss – neben dem Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Sinne des verfassungsmäßig verankerten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags – eine bessere Förderung, Ausschöpfung und Verteilung vorhandener Talente und personeller Ressourcen in der Gesellschaft sein. Davon profitieren Gesellschaft wie auch Volkswirtschaft.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Beschäftigungsausmaß

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

Der Indikator misst den Anteil unselbständig beschäftigter Frauen und Männer in

- Normalarbeitsverhältnissen³³ (unbefristet, Vollzeit, d. h. mehr als 36 Wochenstunden)
- Teilzeitbeschäftigung (mehr als 12 Wochenstunden, weniger als 36 Stunden)
- atypischer Beschäftigung (geringfügig, befristet, Überlassung, freier DV).

Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

$$\text{Beschäftigungsausmaß}^{34} = \frac{\text{Frauen in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Frauen in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

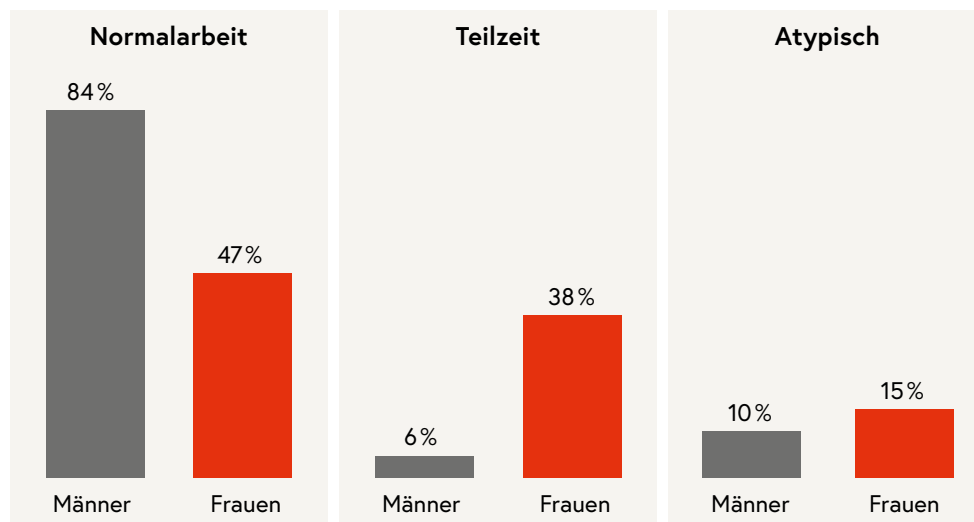
32 Siehe Kennzahl 30.2.2 (Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen auf der 10. Schulstufe) bei Wirkungsziel 30.2 (Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen) und Kennzahl 42.5.1 (Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen) bei Wirkungsziel 42.5 (Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen).

33 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.

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

Im Jahr 2019 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten.

Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten 2019

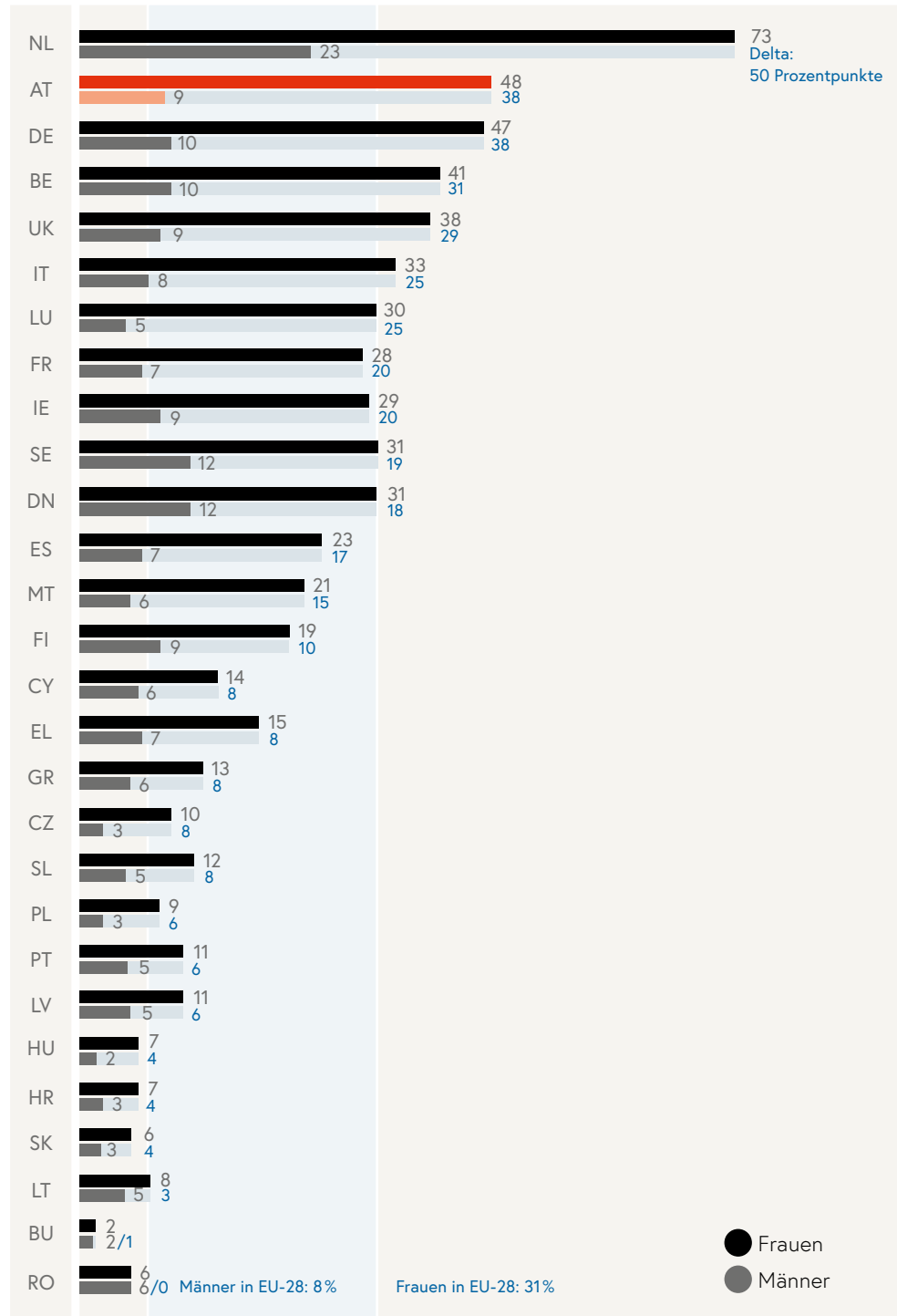


Quelle: Statistik Austria³⁵

Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt. Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2019 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 2019 in Österreich – wiederum nach den Niederlanden – am zweithöchsten.

35 Arbeitsmarktstatistiken 2019, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

Abbildung 7: Teilzeitquoten Männer und Frauen (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2019)

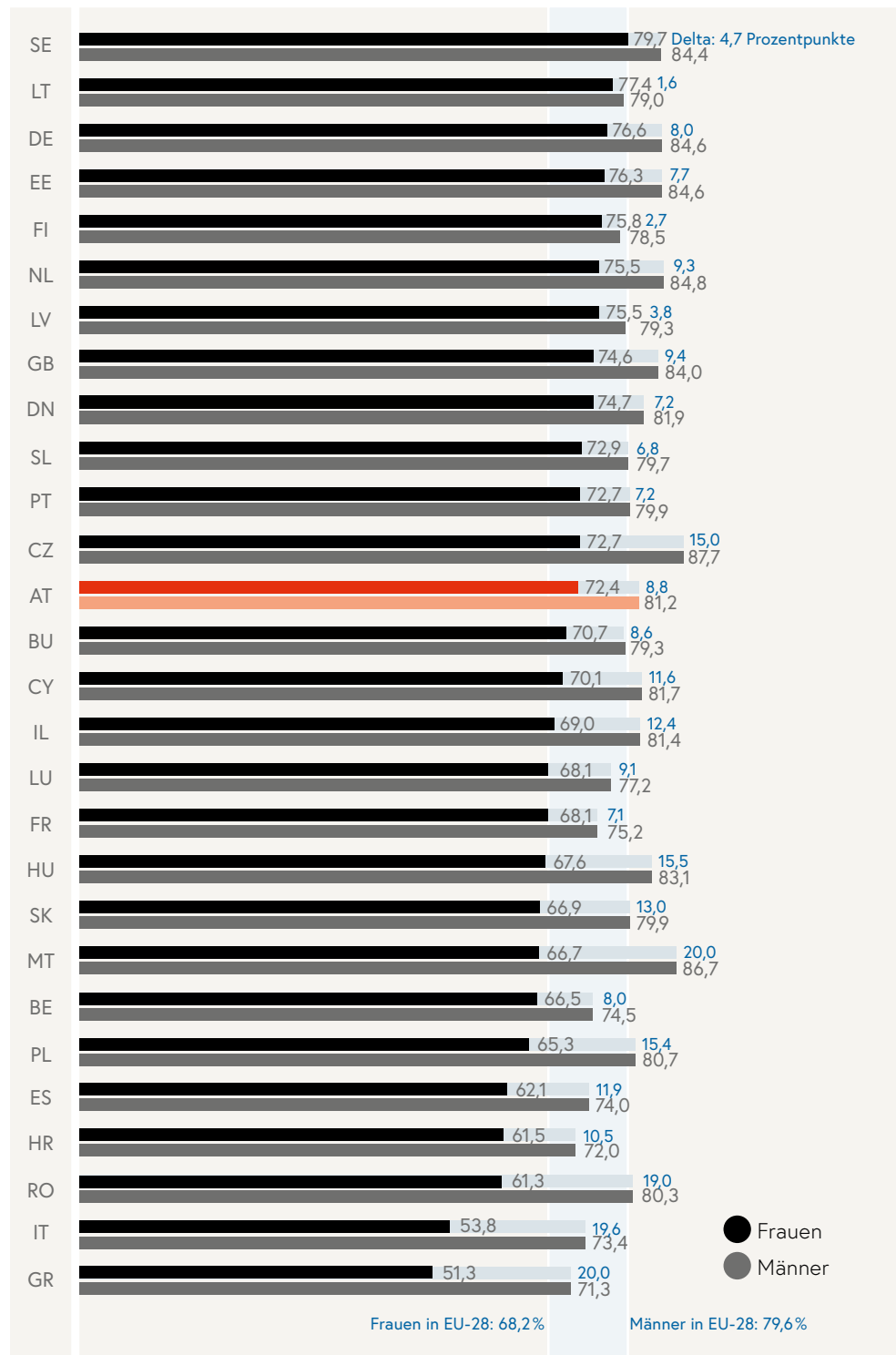


Quelle: EUROSTAT (lfsi_pt_a)³⁶

36 Online verfügbar unter: http://bit.ly/PartTime_2015-2019 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020). 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.

Positiv ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind. Die Beschäftigungsquote von Frauen (20–64-jährige) liegt mit 72,4% im Jahr 2019 über dem EU-28-Schnitt von 68,2%. Die hohe Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen und der hohe Gender Pay Gap (siehe Metaindikator 2) belegen eine ungenügende sozioökonomische Absicherung von Frauen. Die Beschäftigungsquote der Männer liegt in Österreich um knapp neun Prozentpunkte über jener der Frauen (EU-weit liegt die Differenz mit rund elf Prozentpunkten noch darüber).

Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen (in %, 2019)



Quelle: EUROSTAT [lfsi:emp_a]³⁷

37 Online verfügbar unter: http://bit.ly/Beschäftigungsquote_2019 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

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

Das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

- stellt sicher, dass Frauen durch das AMS individuell mit Schwerpunkt auf Normalarbeitsverhältnisse beraten werden, insbesondere bei Wiedereinsteigerinnen
- stellt durch das Arbeitszeitgesetz sicher, dass durch die betriebsinterne Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte bei freiwerdenden Vollzeitstellen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Beschäftigungsmaß individuell erhöht werden kann.

Das Bundesministerium für Finanzen

- hat mit dem am 1. Jänner 2019 in Kraft getretenen Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien implementiert. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar im Ausmaß von maximal 1.500 € pro Kind und Jahr. Damit wird ein Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geleistet, weil der Anreiz besteht, atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen. Da erwerbstätigen Eltern durch den Familienbonus Plus mehr Geld für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht und ein Absetzbetrag eine höhere Hebelwirkung erzielt, wird auch eine positive Wirkung auf die Nachfrage von Arbeit bei geringen und mittleren Einkommen erwartet.
- Mit dem im Jahr 2019 beschlossenen Steuerreformgesetz 2020 wurde die Entlastung niedriger Einkommen über die Senkung bzw. Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in Kombination mit der Erhöhung des Pensionistenabsetzbetrages und des Verkehrsabsetzbetrages vorgesehen. Davon profitieren insbesondere auch Frauen, die im Bereich geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit überproportional stark vertreten sind.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsorientiertes, effizientes und nachhaltiges, flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung für 40% der Kinder von 6 bis 15 Jahren beziehungsweise 85% der allgemein bildenden Pflichtschulen bis zum Jahr 2033. Im Schuljahr 2019/20 besuchten 185.202 Schülerinnen und Schüler österreichweit eine ganztägige Schulform. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 26,52%. An 2.642 Schulstandorten für schulpflichtige Schülerinnen und Schü-

ler besteht derzeit ein Angebot für ganztägige Betreuung. Dies entspricht einem Angebot an rund 54 % aller allgemeinbildender Pflichtschulen und den Unterstufen der allgemein bildenden höheren Schulen. Bis 2022 soll die Betreuungsquote auf 40 % erhöht werden (unter Berücksichtigung außerschulischer Betreuung). Durch den Ausbau des Angebots an Tagesbetreuung werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.³⁸

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap³⁹ bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft⁴⁰ am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen!) miteinbezogen sind.

Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

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

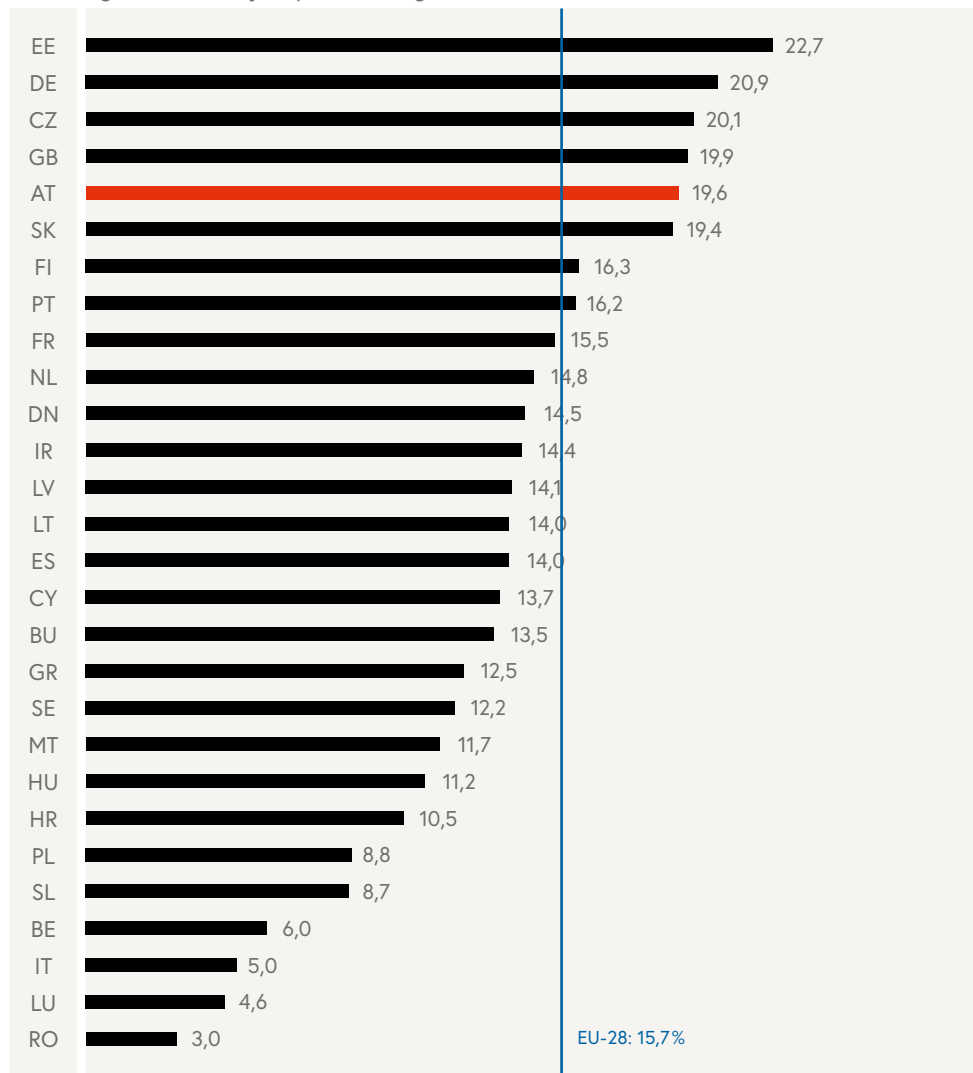
Der Indikator weist für 2018 eine Lohndifferenz von 19,6 % zu Ungunsten von Frauen auf. Dabei zählt Österreich – trotz Fortschritten in den letzten Jahren – weiterhin zu jenen EU-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nur Estland, Deutschland, Tschechien und das Vereinigte Königreich weisen einen noch höheren durchschnittlichen Verdienstunterschied auf.

38 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.

39 Online verfügbar unter: http://bit.ly/GPG_2018 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

40 Hier wird auf die Privatwirtschaft fokussiert. Für den öffentlichen Bereich (Bundesdienst) wird in Österreich ein Indikator verwendet, der auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet ist, mittlere (statt durchschnittliche) Einkommen vergleicht und im Einkommensbericht des Bundes publiziert wird (<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/index.html>). 2018 betrug der Verdienstunterschied (Annahme: ganzjährige Vollzeitbeschäftigung) im Bundesdienst 10,3 % (2014: 12,5 %). Damit ist dieser Indikator nicht mit dem EUROSTAT-Indikator des Gender Pay Gaps vergleichbar. Für den Vergleich mit der Privatwirtschaft bietet sich vielmehr der Unterschied der mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten an, der jährlich von der Statistik Austria im Rahmen der Lohnsteuerstatistik veröffentlicht wird (<http://bit.ly/Jahreseinkommen>). 2018 betrug dieser Unterschied 15,2 % (2014: 18,0 %) und liegt damit um 4,9 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst.

Abbildung 9: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2018)



Quelle: EUROSTAT⁴¹

Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können, so zeigen etwa die Dekompositionen der Statistik Austria⁴², auf statistisch beobachtbare Variablen wie Branche, Arbeitszeitausmaß und Unternehmenszugehörigkeit, und damit nicht allein auf die Ausbildung der Beschäftigten zurückgeführt werden. Bereits 18 Monate nach dem Einstieg ins Berufsleben verdienen Männer mehr als Frauen, unabhängig von der abgeschlossenen Ausbildung (und auch im Falle eines Ausbildungsabbruchs). Dies lässt sich nur zum Teil durch die horizontale Segregation in der Bildungswahl begründen, denn auch nach Abschluss desselben Ausbildungsfeldes ist das Einkommen der Männer in Beschäftigung höher als das der Frauen.⁴³

41 Online verfügbar unter: http://bit.ly/GPG_2018 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

42 Online verfügbar unter: <https://bit.ly/EinkommenStatistik> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

43 Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMASGK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2015/16, Inflationsbereinigtes Medianeinkommen der unselbständigen Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Abschluss bzw. Abbruch, S. 23f.. Online verfügbar unter: https://bit.ly/BibEr_2019 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

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

Maßnahmenseitig setzt das Bundeskanzleramt auf Bewusstseinsbildung und Einkommenstransparenz:

- Seit 2011 bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Erstellung von zweijährlichen Einkommensberichten für Unternehmen ab 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten⁴⁴. 2015 wurde die Evaluierung der Wirkung dieser Maßnahme durchgeführt. Diese fiel positiv im Sinne der Erhöhung der Einkommenstransparenz aus, wenngleich auch Verbesserungspotentiale aufgezeigt wurden.
- Aufbauend auf den Erkenntnissen der Evaluierung aus 2015 wurde das „Projekt Fairer Lohn“⁴⁵ 2017 durchgeführt. Ziel des Projekts war es, das Bewusstsein für faire Entlohnung und Einkommenstransparenz bei Unternehmen zu stärken. Positivkommunikation über die Vorteile fairer Entlohnung für Unternehmen sowie Best-Practices standen im Mittelpunkt. Eine Toolbox zur Erstellung, Analyse und Verwendung der Einkommensberichte wurde als praktische Unterstützung für Unternehmen entwickelt, und wird derzeit aktualisiert.
- Der Online-Gehaltsrechner⁴⁶ wird weitergeführt. Er erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen tatsächlich ausbezahlte Gehälter. Die Datenbasis wurde zuletzt im Frühjahr 2019 aktualisiert, der Rechner wird täglich von durchschnittlich 900 Userinnen und Usern genutzt.
- Zur weiteren Bewusstseinsbildung u. a. zu den Auswirkungen von Lebensentscheidungen (Voll-/Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen, berufliche Weiterentwicklung) auf Einkommen und vor allem Pensionen setzt die Sektion Frauen und Gleichstellung des BKA, in Kooperation mit BMSGPK, BMAFJ, WIFO und FORBA das EU-kofinanzierte Projekt „TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft“⁴⁷ von Februar 2019-September 2020 um. Darin werden unter anderen Handlungsoptionen und Informationsmaterialien zu verschiedenen Lebensphasen und Kontexten erarbeitet.
- Im Jahr 2019 wurde der 2018 gestartete „Round Table Einkommenstransparenz“ fortgesetzt, bei dem ein intensiver Erfahrungsaustausch zwischen Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Sozialpartnerorganisationen und Wissenschaft zu den Indikatoren, die zur Messung der Einkommensunterschiede verwendet werden, sowie zu (internationalen) Praxisbeispielen zur Einkommenstransparenz stattfand.

44 Die legistische Zuständigkeit oblag 2019 dem damaligen BMASGK.

45 Online verfügbar unter: www.fairer-lohn.gv.at (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

46 Online verfügbar unter: www.gehaltsrechner.gv.at (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

47 Online verfügbar unter: www.trapez-frauen-pensionen.at (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

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

- Erhöhung der Transparenz über die Auswirkungen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit durch das Pensionskonto (siehe auch EU-Projekt TRAPEZ, Abschluss Herbst 2020)
- Projekt PERSPEKTIVE:ARBEIT zur Arbeitsmarkt(re)integration von gewaltbetroffenen Frauen: Das Pilotprojekt wurde in Oberösterreich gestartet, nach dreijähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen und danach fortgeführt. Das Projekt wird in OÖ bereits als langfristige Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) des AMS weiterhin umgesetzt und finanziert. Seit Dezember 2019 wird der Aufbau von PERSPEKTIVE:ARBEIT in der Steiermark vom Sozialministerium finanziert.

Das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend setzt folgende Maßnahmen:

- Förderung durch das AMS: ab 2020 werden Frauen gemessen an ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit überproportional gefördert, was konkret einen Anteil von annähernd 50% am Förderbudget ergibt. Aufgrund des häufig niedrigeren Bildungsniveaus liegt der Schwerpunkt auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.
- Erfolgreiche Programme wie „Wiedereinstieg unterstützen“, „Frauen in Handwerk und Technik“ und „Kompetenz mit System“ sowie Kinderbetreuungsbeihilfe wurden fortgesetzt.
- Im Rahmen der Investitionspriorität Gleichstellung des ESF wurde unter anderem ein Pilotprojekt zu „Equal Pay“ umgesetzt.

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

- Nach der mit dem Steuerreformgesetz 2020 vorgenommenen Entlastung niedriger Einkommen über die Senkung der Krankenversicherungsbeiträge und der Erhöhung von Absetzbeträgen, liegen künftige steuerliche Reformvorhaben in der Verantwortung der seit 7. Jänner 2020 amtierenden Bundesregierung. Diese stellt in ihrem gemeinsamen Regierungsprogramm („Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020–2024“) eine Steuerstrukturreform zur Entlastung der Menschen in Österreich und zur Vereinfachung des Steuersystems in Aussicht, die Entlastung kleiner und mittlerer Einkommen soll dabei im Mittelpunkt stehen. So soll etwa eine Reduzierung der unteren drei Einkommensteuertarife erfolgen. Der Eingangssteuersatz wurde bereits ab 1. Jänner 2020 auf 20% gesenkt. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die kein steuerpflichtiges Einkommen (bis zu 11.000 Euro) beziehen, zu entlasten, wird der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag von bisher maximal 300 Euro auf maximal 400 Euro angehoben. Korrespondierend damit wird der maximale SV-Bonus im Rahmen der SV-Rückerstattung ebenfalls von bisher 300 Euro auf 400 Euro angehoben. Dies gilt ab der Veranlagung für das

Kalenderjahr 2020. Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Neukodifizierung des Einkommensteuergesetzes werden genderspezifische Themen und dabei insbesondere Maßnahmen zum Abbau negativer Erwerbsanreize auf fachlicher Ebene jedenfalls geprüft und in weiterer Folge im politischen Diskurs eingebracht.

Metaindikator 3: Dissimilaritätsindex zur Abbildung der horizontalen Geschlechtersegregation 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. 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 in ein- und derselben Branche Männern nach dem Berufseinstieg höhere Einkommen als Frauen erzielen⁴⁸. Sowohl nationale als auch internationale Strategien im Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale von Frauen und Männern breiter zu nutzen und um dadurch zu mehr Inklusion zu führen⁴⁹.

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 Segregationsindex⁵⁰ 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):

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

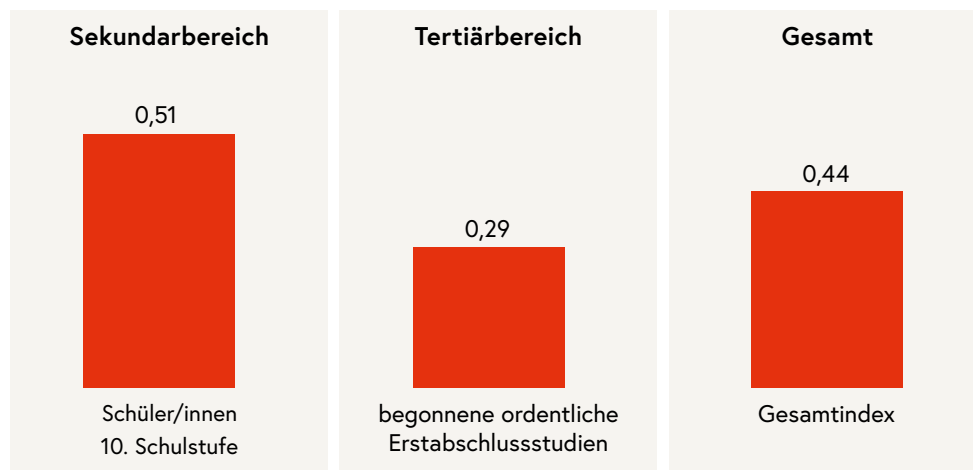
49 Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union, Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt (4966/EU XXVI.GP vom 7.12.2017). Online verfügbar unter: <http://bit.ly/HorizontTrennung> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020). Zudem 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.

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

1. Dissimilaritätsindex⁵¹ = $\frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}$
2. Der gesamte Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan entspricht der Hälfte der Summe der Dissimilaritätsindices aller Schulformen.

Für den Sekundarbereich (Schulwesen) wurden im Schuljahr 2018/19 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung auf der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen müsste knapp über die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler (rund 51.900 von 101.168) die Schulformen wechseln⁵². Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten⁵³ im Studienjahr 2018/19 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten 29,0% aller begonnenen Studien (16.053 von 55.367) gewechselt werden. Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien in entsprechend gewichteter Form berücksichtigt.⁵⁴

Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2018/19



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

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

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

53 Exklusive Doktors- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

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

Sowohl für den Schul- als auch den tertiären Bildungsbereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung⁵⁵ bzw. dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus⁵⁶ konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert.

Im Schulbereich misst der zentrale Gleichstellungsindikator den Anteil von Schülerinnen und Schülern in „untypischen Schulformen“ auf der 10. Schulstufe⁵⁷. So konnte 2018 ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden (von 11,1% im Schuljahr 2016/17 auf 11,3% im Schuljahr 2017/18), dies jedoch insbesondere zu Lasten der ausgewogenen Schulformen. Bei der Wahl des Schultyps im Bereich der Sekundarstufe II (ca. 75% der Schülerinnen und Schülern in der 10. Schulstufe gehen in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem) bestehen weiterhin große Geschlechterdifferenzen: Über 56% der Schülerinnen bzw. Schüler besuchen eine „geschlechtstypische“ Schulform.

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechtersegregierter Studienfelder⁵⁸ 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 12 Bachelor- und 22 Masterstudien (2,6% aller Bachelor- und Masterstudien) betroffen. Bis 2025 soll die Zahl der Studien, die die 10%-Vorgabe noch nicht erreichen, um die Hälfte gesenkt werden.

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

- Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich geschlechterreflexive Pädagogik und Berufsorientierung, insbesondere für Berufsorientierungslehrerinnen bzw. -lehrer und Berufsorientierungskordinatorinnen bzw. -koordinatoren sowie für Lehrerinnen bzw. Lehrer in MINT-Fächern
- Vorgabe für die Bildungsdirektionen im Wege der Steuerung durch die Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne, Maßnahmen zur Umsetzung des Ende 2018 verlautbarten Grundsatzes „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ zu setzen
- Initiierung und Finanzierung eines Hochschullehrganges „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“ für Akteu-

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

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

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

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

rinnen und Akteure in den Bildungsdirektionen und an den Pädagogischen Hochschulen (PH) (Durchführung PH Salzburg ab 2020)

- Durchführung von Modulen zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen im Rahmen der von den PH durchgeführten Vorqualifizierungslehrgänge für zukünftige Schulleiterinnen bzw. -leiter
- MINT-Gütesiegel für Schulen und Kindergärten (verliehen vom BMBWF, PH Wien und Industriellenvereinigung): Kriterium „Geschlechtssensibilität“ ist relevant bei der Auswahl bzw. Zuerkennung des Siegels.
- Einrichtung eines Fachzirkels aus Expertinnen und Experten des BMBWF, der eine Strategie samt Maßnahmenempfehlungen zum Abbau der Geschlechtersegregation im MINT-Bereich entlang der gesamten Bildungskette entwickeln soll
- Vereinbarung von Maßnahmen in der Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021 mit den Universitäten entlang folgender strategischer Zielsetzungen:
 - Verbesserung des Studierendenrecruitings („Outreachmaßnahmen“ – wo Universitäten in Kooperation mit Schulen aktiv an Schülerinnen und Schüler herantreten, um diesen spielerisch Technik näher zu bringen) im Bereich der Informatik und Technik mit Fokus auf Frauen/Mädchen
 - Stärkere Berücksichtigung der Studierbarkeit der Curricula unabhängig von schulischer Vorbildung (insbesondere Informatik und Technik)

An den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus beträgt der Anteil der Schülerinnen im Jahr 2019 48 %, wobei es Unterschiede zwischen den Schulformen gibt. Eine Annäherung der Schülerinnen- und Schülerquote auf ein ausgeglichenes Verhältnis von 50 % in allen Schulformen kann nur über einen langfristigen Zeitraum erreicht werden und unterliegt zudem natürlichen jährlichen Schwankungen. Um dieses ausgeglichene Verhältnis zu erreichen, werden konkrete Maßnahmen gesetzt:

- Mit der Eröffnung des neuen Schulstandorts in Rotholz der „HBLFA für Landwirtschaft und Ernährung sowie Lebensmittel- und Biotechnologie Tirol“ erfolgt im Herbst 2020 eine Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen. Zeitgleich (mit Schulstart im September 2020) soll die neue Fachrichtung „Lebensmittel- und Biotechnologie“ angeboten werden, um so die Auswahl an technisch-orientierten Fachrichtungen zu erweitern und besonders für Schülerinnen attraktive Ausbildungsplätze anzubieten.
- Die bewusstseinsbildenden Maßnahmen für Schulabgängerinnen der Sekundarstufe I wurden auf mehreren Ebenen gesetzt. Die Bewerbung bei potenziellen Schülerinnen hat zum Ziel, zu einem differenzierteren Rollenverständnis und einer Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen beizutragen. Die Bewerbung dafür wurde mit Plakaten mit Schülerinnen als Protagonistinnen, Videos und in den sozialen Medien durchgeführt.

Das Bundeskanzleramt (Frauensektion)

- koordiniert den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst, führt Programmangebote am Aktionstag durch und betreibt die Online-Informationplattform „Meine Technik“ zur Erhöhung des Anteils von Mädchen/Frauen in technischen Berufen.

Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik werden umfassende Maßnahmen gesetzt, um Frauen bessere Erwerbschancen in „untypischen“ Branchen zu ermöglichen⁵⁹, z. B. versucht das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend hier durch die

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

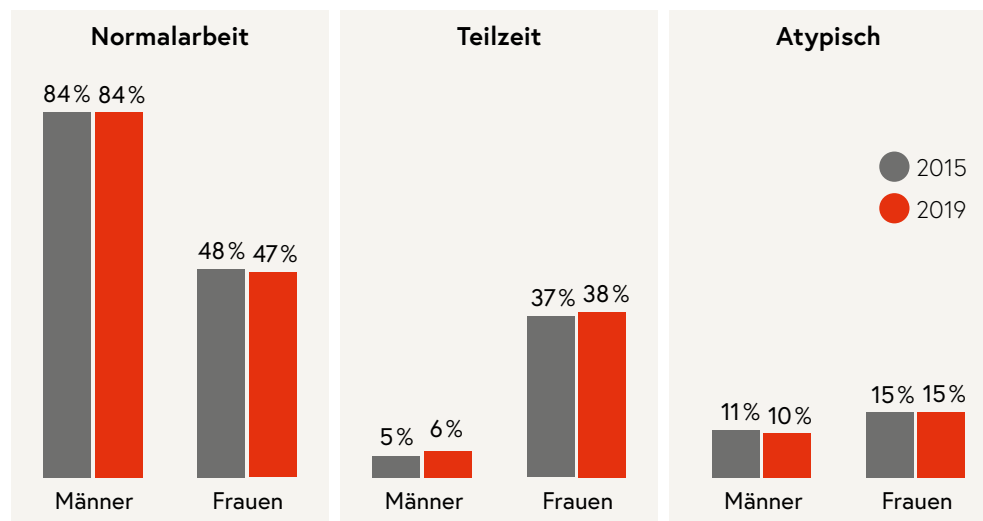
Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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 beiden Geschlechtern hat sich im Vergleichszeitraum der Anteil der Teilzeitverhältnisse leicht erhöht. Bei Frauen kam es im Gegenzug zu einem leichten Rückgang bei den Normalarbeitsverhältnissen, während bei Männern die atypischen Beschäftigungsverhältnisse geringfügig gesunken sind.

Abbildung 11: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2015–2019)



Quelle: Statistik Austria⁶⁰

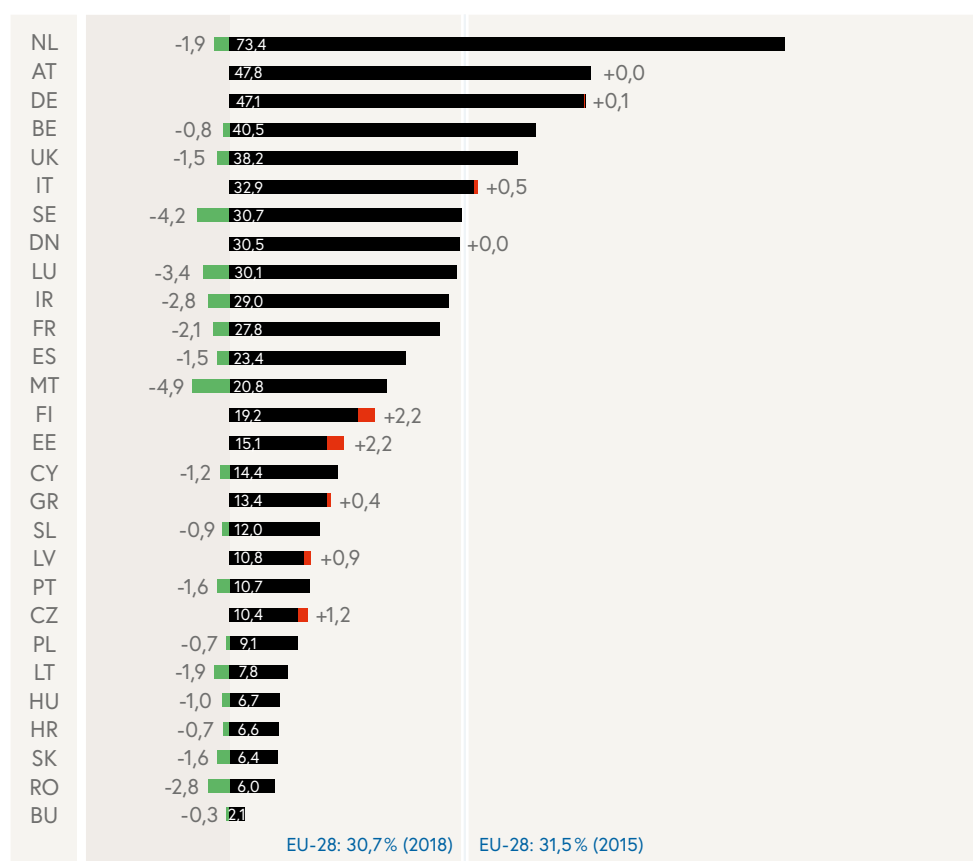
⁵⁹ BFG 2019, Wirkungsziel 20.5.

⁶⁰ Atypische Beschäftigungsformen nach Bundesland und Geschlecht, 2015; Arbeitsmarktstatistiken 2019, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.

Im kurzfristigen Vergleich zum Vorjahr 2018 zeigt der Indikator jedoch eine Verbesserung auf: der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse von Frauen hat sich hier um 2 Prozentpunkte erhöht – es kam im Gegenzug zu einem Rückgang der Teilzeit- und atypischen Beschäftigung um je einen Prozentpunkt.

Auch im internationalen Vergleich hat Österreich in dieser Hinsicht noch Aufholbedarf. Nach der Berechnungsmethode von EUROSTAT⁶¹ stagnierte in Österreich die Teilzeitquote von Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren zwischen 2015 und 2019, während sie EU-weit in diesem Zeitraum um 0,8 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

Abbildung 12: Teilzeitquote der 20–64-jährigen Frauen 2019
(in Prozentpunkten, Veränderung zu 2015)⁶²



Quelle: EUROSTAT⁶³

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

62 Teilzeitquoten der beschäftigten Frauen und Männer (20–64 Jahre) im EU-Vergleich, 2015 und 2019.

63 Online verfügbar unter: http://bit.ly/PartTime_2015-2019 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

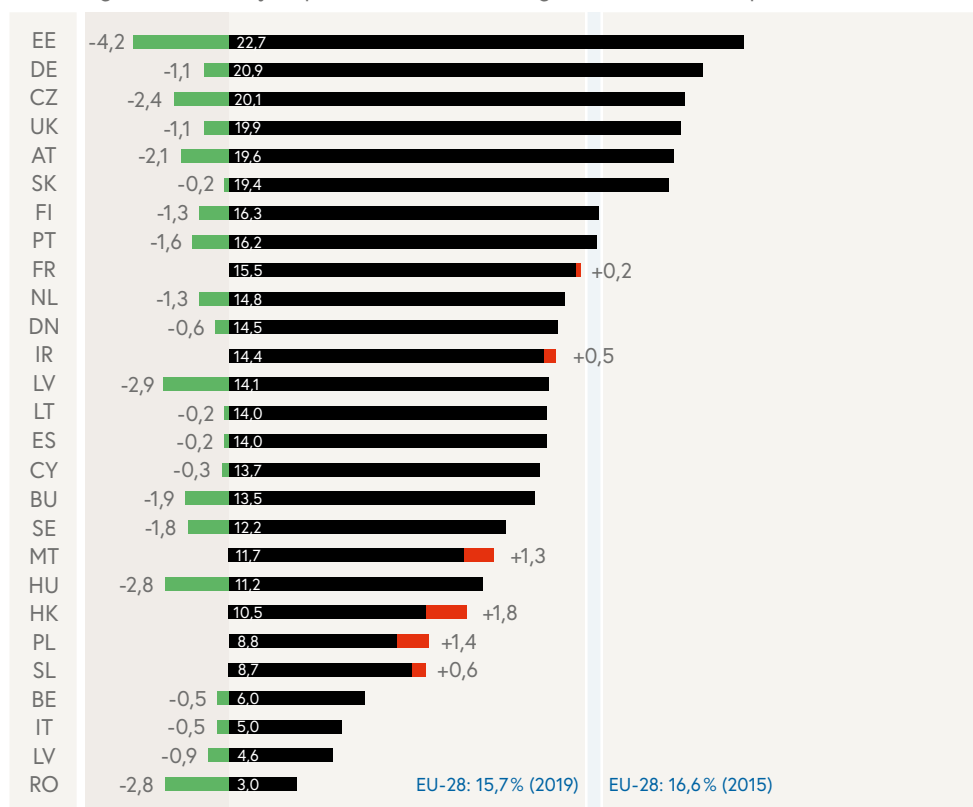
Die Grafik ist so zu lesen, dass der schwarze Balken die Situation 2019 darstellt, und die farbige Markierung am Rand die Bewegung seit 2015 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2015. So ist beispielsweise die Quote in den Niederlanden um 1,9 Prozentpunkte gesunken (von 75,3% auf 73,4%), in Deutschland aber um 0,1 Prozentpunkte gestiegen (von 47,0% auf 47,1%).

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

Gender Pay Gap

Zum Schließen der Lohnschere auf Stundenlohnbasis sind sowohl ein Abbau der unterschiedlichen Barrieren für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, eine Erhöhung der Lohntransparenz als auch die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps notwendig. Im europäischen Vergleich zeichnet sich in Österreich in den letzten Jahren eine positive Entwicklung ab: Zwischen 2015 und 2018 ist der Gender Pay Gap um 2,1 Prozentpunkte zurückgegangen – ein stärkerer Rückgang wurde in Estland (-4,2 Prozentpunkte), in Lettland (-2,9 Prozentpunkte), in Rumänien und Ungarn (-2,8 Prozentpunkte) und Tschechien (-2,4 Prozentpunkte) verzeichnet. Im europäischen Vergleich sind dabei vor allem Estland, Tschechien und Österreich allerdings Länder mit einem sehr hohen Lohnunterschied:

Abbildung 13: Gender Pay Gap 2018 und Veränderung zu 2015 (in Prozentpunkten)



Quelle: EUROSTAT⁶⁴

Die Grafik ist so zu lesen, dass der schwarze Balken die Situation 2018 darstellt, und die farbige Markierung am Rand die Bewegung seit 2015 anzeigt. Eine grüne Markierung bedeutet einen Rückgang des Gaps, eine rote einen entsprechenden Anstieg seit 2015. So ist beispielsweise der Gap in Estland um 4,2 Prozentpunkte gesunken (von 26,9% auf 22,7%), in Kroatien um 1,8 Prozentpunkte gestiegen (von 8,7% auf 10,5%).

Abbildung 12 verdeutlicht, dass in Österreich zwar Fortschritte erzielt wurden, aber trotzdem noch kein Anschluss an den europäischen Durchschnitt erreicht wurde.

Horizontale Geschlechtersegregation

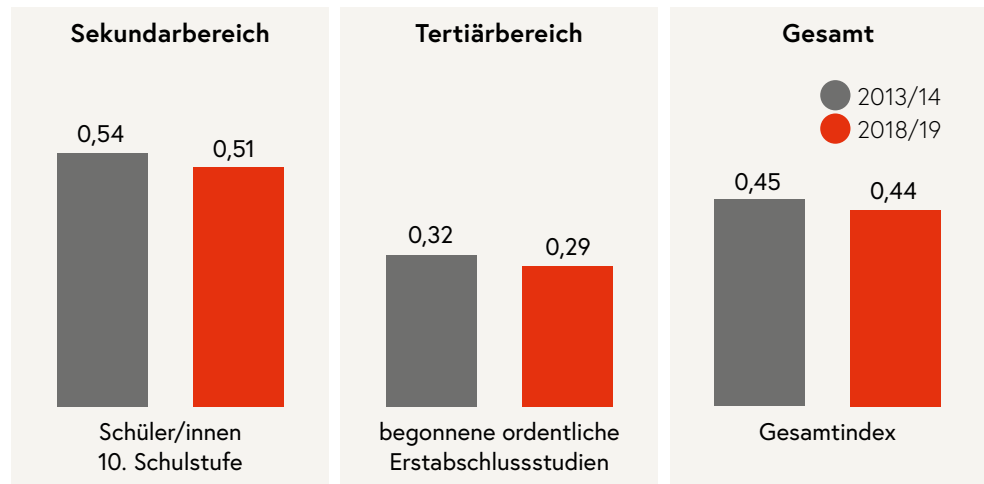
Die Entwicklungen zum Abbau horizontaler geschlechtsspezifischer Segregation weisen auf kleine positive Veränderungen in Richtung mehr Diversifizierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl, v.a. bei den Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils in MINT-Ausbildungen). Neben Aus- und Weiterbildungsangeboten werden in Zukunft auch Maßnahmen wie z.B. der Breitbandinitiative große Bedeutung beim Abbau der

64 Online verfügbar unter: http://bit.ly/GPG_2018 (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020). Werte für Griechenland nicht verfügbar, der Vergleichswert für Kroatien ist aus 2014.

regionalen Segregation am Arbeitsmarkt (vermehrte Abwanderung von Frauen in städtische Gebiete) zukommen.

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

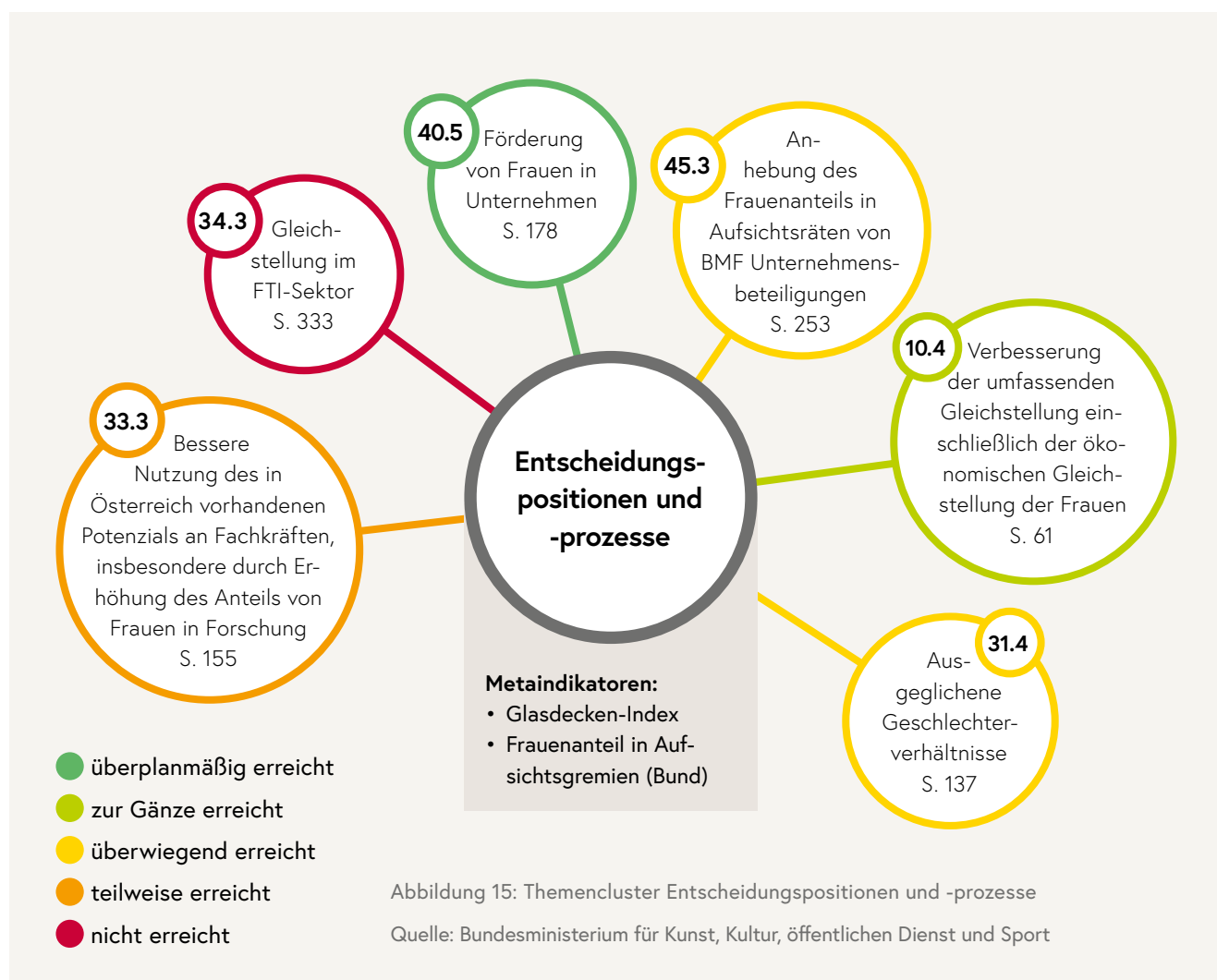
Abbildung 14: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2018/19



Quelle: BMBWF, eigene Berechnung

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

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i.d. Familie) 2 Anteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauenberatungsrichtung verfügen	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung des Berichts 2017/18 betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen – BGBl. Nr. 837/1992 • Aktualisierung der Daten des Online-Gehaltsrechners

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMBWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse	1 Professorinnenanteil 2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane 3 Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings • Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2018–2020 mit der ÖAW und dem IST-Austria
BMDW: Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung	1 Steigerung des Anteils von Frauen in leitenden Positionen bei FFG Programmen 3 Entwicklung der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im Unternehmenssektor	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstseinsbildung für FTI und Frauen in FTI, Lernen von best-practice Modellen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BMK: Gleichstellung im FTI-Sektor	1 Anteil weibl. Beschäftigte in F&E 2 Weibl. Beschäftigte in F&E (Unternehmenssektor)	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des absoluten und relativen Anteils weiblicher Beschäftigter im Bereich FTI
BMDW: Förderung von Frauen in Unternehmen	1 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund (BMDW) mit 50 % und mehr beteiligt ist 2 Teilnehmerinnen am Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ 3 Registrierungen in der Aufsichtsrätinnendatenbank	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesanteil der Aufsichtsrätinnen in Unternehmen, an denen Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich des BMDW liegen $\geq 35\%$
BMF: Anhebung des Frauenanteils in Aufsichtsräten von BMF Unternehmensbeteiligungen	1 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von BMF Unternehmensbeteiligungen	<ul style="list-style-type: none"> • Nominierung von BMF-Vertreterinnen in die genannten Gremien

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Gremien führt zu Entscheidungsprozessen, in denen Potenziale unabhängig vom Geschlecht zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden. Geschlechterparität bei 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.

In Österreich betrug der Frauenanteil 2020 in den Geschäftsführungen der Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen 8,0%, in den Aufsichtsgremien derselben Unternehmen 22,6% (vgl. Wieser/Werni 2020). Diese Zahlen belegen die deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (i. d. R. privatwirtschaftlichen) Kapitalunternehmen.

Bereits 2017 wurde mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G, 509/BNR (XXV. GP), 2017) vom Nationalrat eine Geschlechterquote für Aufsichtsgremien großer Unternehmen beschlossen: Börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind verpflichtet, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30% für Frauen einzuhalten⁶⁵. Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoß gegen die Geschlechterquote nichtig.

Dass dies wirkt, zeigt die Steigerung des Frauenanteils seit Einführung der Quote von 22,4% auf 31,7% (Jänner 2018 bis Jänner 2020) in den quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen. Fast zwei Drittel der quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse erfüllen bereits den Mindestanteil von 30% Frauen im Aufsichtsrat. (Vgl. Wieser/Werni 2020)

An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund des Frauenförderungsgebots des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG)⁶⁶ weniger ausgeprägt.⁶⁷ Dadurch ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bundesdienst von 27,7% (2006) auf bereits 36,2% (2019) gestiegen (vgl. BMKÖS, 2020).

Auch für Gremien im öffentlich-rechtlichen Einflussbereich gibt es eine wirksame Quotenregelung. Die Bundesregierung hat sich bereits am 15. März 2011 per Ministerratsbeschluss verpflichtet, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2018 auf 35% zu erhöhen und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen. Mit Ministerratsbeschluss vom 31. Juli 2019 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 weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatsnahen Unternehmen auf 40% anzuheben.

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.

65 Ausnahmen bestehen für Unternehmen, in denen das jeweilige Geschlecht weniger als 20% der Belegschaft ausmacht, oder in denen weniger als sechs KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat vertreten sind. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben vom Gebot des Mindestanteils unberührt, die Quote ist mittels Neubestellungen zu erreichen. Von den derzeit 74 (2020) börsennotierten Unternehmen unterlagen zu Beginn des Jahres 2020 28 Unternehmen (dies entspricht 38%) der Quotenpflicht (2018: 31, 2019: 29 Unternehmen).

66 § 11 B-GIBG. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, wo sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50% beträgt.

67 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.

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)⁶⁸.

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 2019 berechnet, für den außeruniversitären Forschungsbereich ist das Referenzjahr 2017.⁶⁹ Durch unterschiedliche rechtliche Grundlagen und Datenquellen, sind dies jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen. Da in den öffentlichen Universitäten im betrachteten Zeitraum rund acht Mal mehr Forschungspersonal tätig war als im außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 8:1 gewählt. (Vgl. UHSBV (BGBl. II Nr. 216/2019); Statistik Austria, 2017; Gleichstellungserhebung, 2019)

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

69 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.

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 2019	GDI außeruniversitäre Forschung 2017	Glasdecken-Index gesamt (Gewichtung 8:1)
1,48	1,8	1,51

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 erreicht werden. Dies gilt unter Berücksichtigung der für die jeweiligen Unternehmen festgelegten Funktionsperioden der Aufsichtsratsmandate bzw. Beststellungszeiträume.

Der Status der Umsetzung wird jährlich überprüft und im Rahmen eines gemeinsamen Fortschrittsberichts von den für Frauen- und Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Regierungsmitgliedern dem Ministerrat vorgelegt. Dieser Beschluss stellt somit einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar und ermöglicht Rückschlüsse auf die Forcierung einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungsgremien in Unternehmen, in denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist. Mit dem Indikator wird in Summe der Frauenanteil der 54 betroffenen Unternehmen (2019), gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern, abgebildet. Derzeit wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BKA, des BMDW und des BMF dargestellt.

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

Entwicklung des Metaindiktors Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50% Bundesbeteiligung von 2013 bis 2019

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

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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

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

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

Der GDI beim kollektivvertraglichen Forschungspersonal an den Universitäten hat sich zwischen 2018 und 2019 von 1,50 auf 1,48 verringert, was auf verbesserte Aufstiegschancen für Frauen hindeutet.

In Bezug auf die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung lag der Wert für den GDI im Jahr 2017 bei 1,8 (2015: 1,7). Aufgrund des biennalen Erhebungsrhythmus liegt zum Zeitpunkt des Berichts zur außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung noch kein aktuellerer Wert vor. 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 Jahr 2018 lässt sich für den Glasdecken-Index gesamt eine leichte Verbesserung konstatieren. 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 2019 bei 27,74 %, beim gesamten kollektivvertraglichen Forschungspersonal lag er bei 41,10 %.

Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der (Grundlagen-) Forschung (Grade-A-Positionen) konnte sich Österreich zwischen 2013 und 2016 dem EU-28 Schnitt von 23,7 % annähern und liegt bei 22,7 %. Aufgrund der Erhebung im drei-Jahres-Rhythmus, gibt es hierzu keine aktuelleren Daten. 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 2017 bei 28 % (2015: 27%). Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen nach wie vor gering. Der Glasdecken-Index betrug im Jahr 2017 1,8 (2015: 1,7) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung lag bei lediglich 8 % (2015: 10%). (Vgl. Joanneum Research, 2019)

Der Frauenanteil am F&E-Personal im gesamten F&E-Bereich in Österreich erreichte 2015 einen Wert von 30,2%, im Jahr 2017 waren es 30,6%. Im Unternehmenssektor betrug der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2017 in Österreich 15,68 % (VZÄ), und ist somit praktisch unverändert zum Jahr 2015 (VZÄ = 15,70 %). Aufgrund der Erhebungszeiträume liegen hier keine aktuelleren Daten vor. (Vgl. FemTech, 2020a; Statistik Austria, 2017)

Im internationalen Vergleich (EU-28) liegt Österreich somit auch im außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungsbereich unter dem EU-28-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 bzw. staatsnahen Unternehmen erläutert. Die Selbstverpflichtung des Bundes hat eine Vorbildwirkung für Unternehmen in der Privatwirtschaft, die auch im aktuellen Regierungsprogramm erneut bekräftigt wird⁷⁰. In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftlichen Perspektive behandelt.

Gemäß Fortschrittsbericht 2020 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von zumindest 50 % betrug die durchschnittliche Frauenquote im Jahr 2019 43,3%. Im Vergleich zum Vorjahr (43,6 %) bedeutet dies einen geringfügigen Rückgang um 0,3 Prozentpunkte.

Im Jahr 2019 waren insgesamt 123 der 284 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Unter den 42 neu entsandten bzw. wiederbestellten Aufsichtsratsmitgliedern waren 14 (das entspricht 33,3 %) Frauen. Bereits 35 Unternehmen erfüllten die bis Ende 2019 umzusetzende Zielvorgabe von 35 % oder liegen darüber. Weitere 12 Unternehmen wiesen einen Frauenanteil zwischen 25 % und 35 % auf, von denen wiederum acht Unternehmen mit 33 % Frauenanteil der 35 %-Quote schon sehr nahekommen. Sieben Unternehmen erfüllten 2019 die 25 %-Quote noch nicht. Auch in den

70 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).

Vorstandsetagen der staatsnahen Unternehmen lag der Frauenanteil im Jahr 2019 mit 17,2% deutlich höher als in der Privatwirtschaft. (Vgl. Wieser/Werni, 2020)

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

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

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

Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2020

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

Privatwirtschaftliche Perspektive

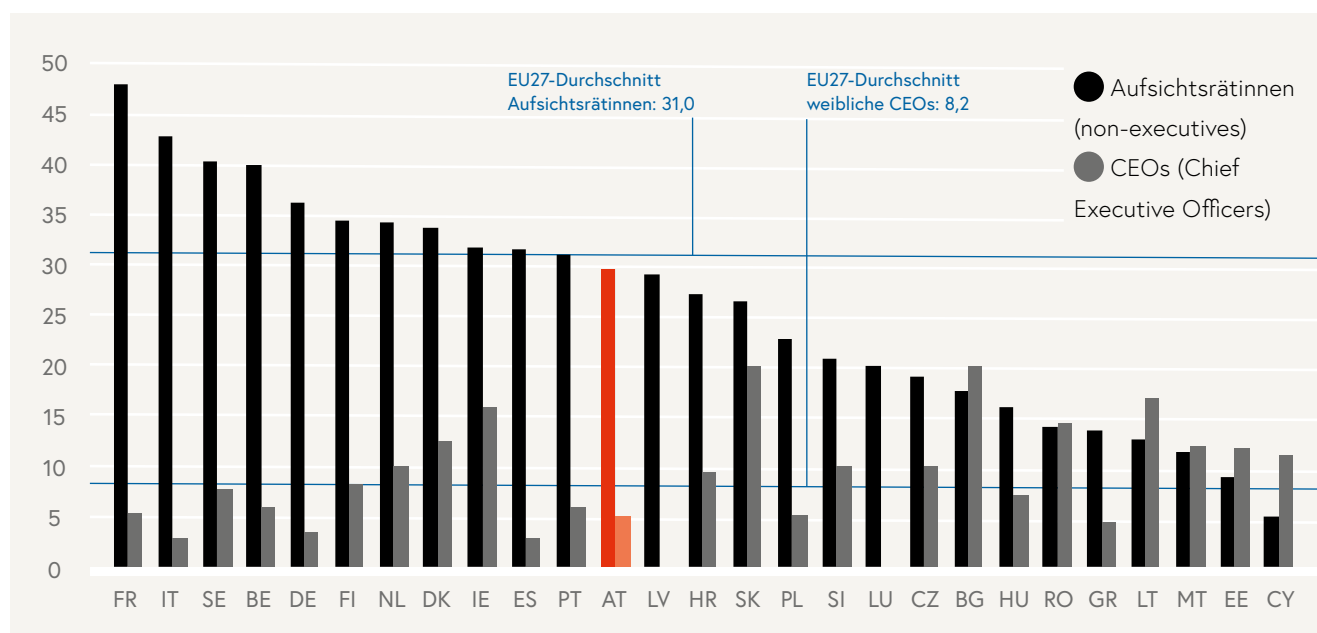
In der Privatwirtschaft sind – auch mangels fehlender verbindlicher Zielvorgaben – die Fortschritte bisher weniger deutlich als im öffentlichen Sektor ausgefallen, insbesondere auch was Geschlechterparität in Vorstandsgremien betrifft. Mit Inkrafttreten des GFMA-G konnte jedoch ein deutlicher Anstieg der Frauenanteile in den Aufsichtsräten – 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. In den umsatzstärksten Unternehmen gingen gleichzeitig auch die bereits sehr geringen Frauenanteile in den Vorständen noch weiter zurück.

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

Quelle: Frauenanteil in Prozent, Frauen.Management.Report der Arbeiterkammer 2011–2020; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn.

Im EU-Vergleich⁷¹ liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2020 im Aufsichtsrat mit 29,6% trotz deutlicher Anstiege bei den Aufsichtsrätinnen weiterhin knapp unter dem EU-27 Durchschnitt von 31,0%. Insgesamt elf EU-Staaten erreichen einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 30%.

Abbildung 16: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2020)



Quelle: EIGE Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende).⁷²

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

71 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.

72 Online verfügbar unter: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

in Portugal oder Belgien, s. u.), entsprechend niedriger liegen die Frauenanteile in diesen Führungsgremien im europäischen Kontext.

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



Quelle: Factsheet der Europäischen Kommission (2016) Statistical Brief des EIGE (2019) und nationale Berichterstattung. Eigene Darstellung

Maßnahmen der Ressorts

Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist und die dem Teilnehmungsmanagement des BMF unterliegen, liegt im Jahr 2019 bei 49%. Somit übererfüllt das BMF den Zielwert von 40% laut Ministerratsbeschluss vom 03. Juni 2020 deutlich.

Die Erhöhung der Frauenquote wurde vom BMF als Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben realisiert. Darüber hinaus setzt der 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)

Durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führende Positionen u. a. bei der Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern intendiert das BMDW auch den privatwirtschaftlichen Sektor auf die dadurch erzielbaren positiven ökonomischen Effekte aufmerksam zu machen. Die Erreichung des Ziels wird unter anderem durch das Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ (www.zukunft-frauen.at) unterstützt. Dieses fördert gezielt Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten. Sie werden durch eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und durch die Vermittlung von spezifischem rechtlichem und wirtschaftlichem Fachwissen vorbereitet. Bis Ende 2019 nahmen bereits 335 Absolventinnen am Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ teil.

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 2019 haben sich bereits 719 Frauen in der Datenbank registriert.

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2018: 46,9% Frauenanteil⁷³) und dem Universitätsrat (2018: 47,1% Frauenanteil) durch eine gesetzliche 50%-Frauenquote⁷⁴ und flankierende Maßnahmen (z. B. Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren) bereits annähernd Geschlechterparität erreicht werden. Ende 2019 wurden sechs von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet. Auch bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen ist, vor allem durch einen entsprechenden Fokus in den Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMBWF und den Universitäten (z. B. Umsetzung lebensphasenbezogener Karriereemodelle), eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei Professuren stieg im letzten Jahrzehnt von 18,7% auf 26,0%. (Vgl. BMBWF, 2019)

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

73 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.

74 § 20a Universitätsgesetz 2002 idF BGBl. I Nr. 11/2017.

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.

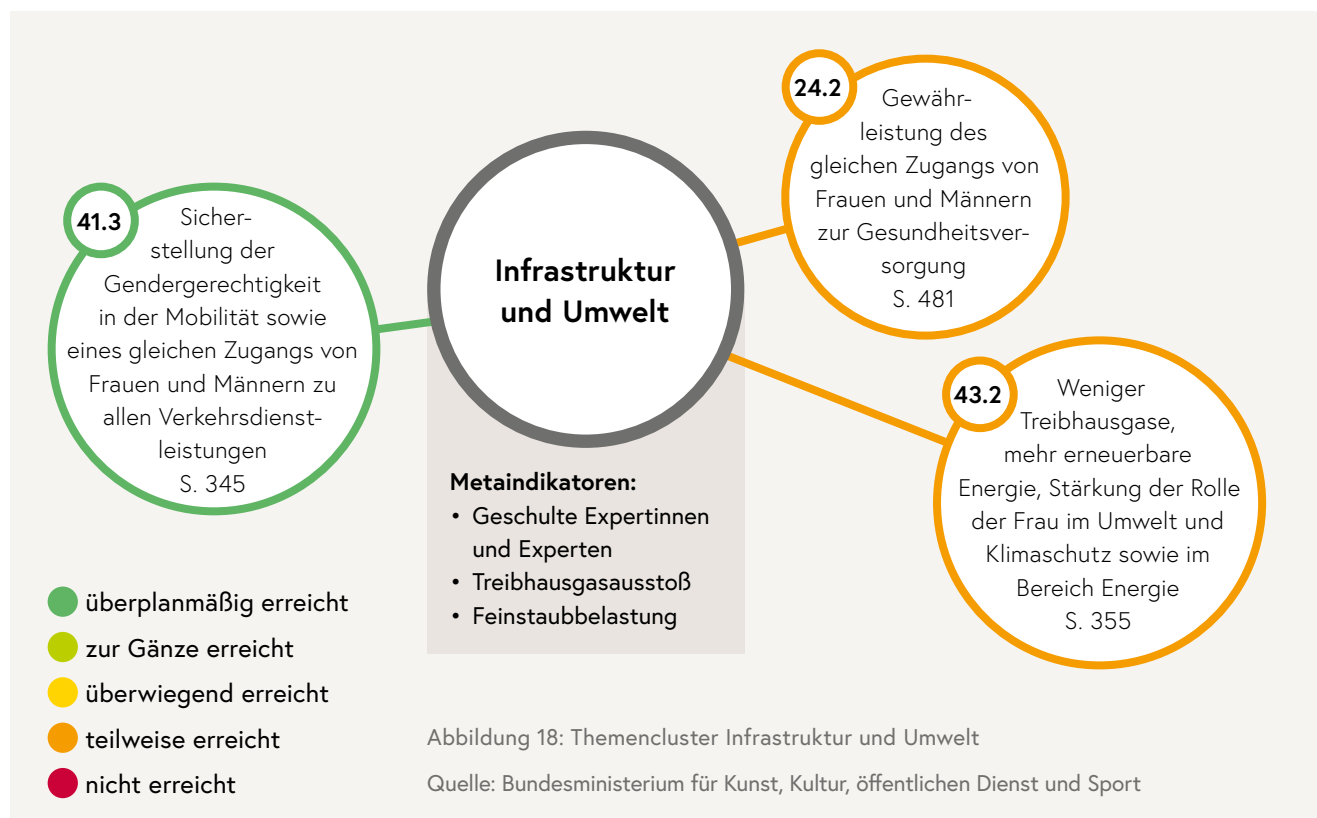
Die Erhöhung des Anteils der Frauen wird von den Ministerien durch folgende Maßnahmen unterstützt bzw. aktiv forciert:

- Gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung (z. B. für Berufsbilder) für Forschung, Technologie und Innovation (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, 2020b)
- Förderformate, die für Schülerinnen bzw. Studentinnen konzipiert wurden und Förderungen zur Unterstützung von Frauenkarrieren im Rahmen des Förderungsschwerpunktes Talente.
- Anhebung der Quote für durch Frauen abgegebene Beurteilungen in Bewertungsgremien von Projekten der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) von 10 % auf 15 % ab 2020 (bezogen auf alle Förderausschreibungen aus thematischen Programmen) als interne Vorgabe im BMK. Über das gesamte Förderungsportfolio der FFG hinweg konnte 2019 eine tatsächliche Quote von 31,5% erreicht werden.

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

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

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMSGPK: Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung	1 Teilnahme von Frauen an der Gesundenuntersuchung 2 Teilnahme von Männern an der Gesundenuntersuchung 3 Anteil der Frauen zwischen 45 und 70 Jahren, die am bundesweiten Brustkrebs-Screening teilnehmen 4 Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung. • Genderdifferenzierte Auswertung von Ergebnisqualitätsdaten – Austrian Inpatient Quality Indicators (AIQI). • Genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes und Teilnahme der Frauen an einem Programm zur Brustkrebsfrüherkennung

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMK: Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität u. eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen	1 Anteil an Personen mit Genderkompetenz, die in der Verkehrsplanung und -steuerung im BMK (vormals BMVIT) tätig sind	<ul style="list-style-type: none"> Schärfung der Genderkompetenz im BMK (vormals BMVIT)
BMK: Weniger Treibhausgase, mehr erneuerbare Energie, Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie	1 Treibhausgas-Emissionsreduktion im Nicht-Emissionshandelsbereich 2 Kraftfahrzeuge mit alternativen Antrieben 3 Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie und Bergbau 4 Erhöhung des Anteiles erneuerbarer Energieträger am Bruttoendenergieverbrauch 5 Erreichung des kumulativen Endenergieeffizienzzieles gem. Bundes-EnergieeffizienzG (EEffG)	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie und Bergbau

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gender Mainstreaming bzw. die Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt- und Lebensqualität wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Lebens- und Umweltqualität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Männer und Frauen bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt. Dies ist bedingt durch eine genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, unterschiedliche Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten und durch einen unterschiedlichen Zugang zu/Verfügung über Ressourcen. Im Sinne einer nachhaltigen Gesundheitssicherung ist es von hoher Bedeutung, Luft, Wasser, Boden und den gesamten natürlichen Lebensraum zugänglich und sauber zu halten, die Temperaturveränderung durch den Klimawandel so gering wie möglich zu halten und den Auswirkungen der Folgen des Klimawandels auf die Gesundheit der Menschen präventiv zu begegnen.

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

Frauen zeigen tendenziell bei Aspekten von Mobilität und Konsum ein umwelt- und klimafreundlicheres Verhalten als Männer und spielen daher eine wichtige Rolle bei

der Vermittlung von Wissen über relevante Maßnahmen im Alltag und als Multiplikatorinnen. Frauen sind weltweit gesehen allerdings auch von negativen Aspekten des Klimawandels oft stärker betroffen als Männer und sind daher wichtige Adressatinnen für Klimawandelanpassungsmaßnahmen.

In der Verkehrspolitik bedarf es einer CO₂-ärmeren Gestaltung des Verkehrssystems, um die Umweltbelastungen und die gesundheitsschädlichen Auswirkungen zu reduzieren. Die Verkehrspolitik in Österreich konzentrierte sich in der Vergangenheit lange Zeit auf den motorisierten Individualverkehr (MIV). Dadurch haben nach wie vor jene Bevölkerungsgruppen, die weniger mit dem Pkw unterwegs sind, reduzierte Mobilitätsmöglichkeiten. Studien haben belegt, dass dies überdurchschnittlich Frauen trifft, vor allem im höheren Alter und in peripheren Gebieten, wo andere Mobilitätsformen wie öffentliche Verkehrsmittel ausgedünnt sind. Darüber hinaus sind für komplexe Wegeketten mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln und für unterschiedliche Zwecke (Bring-, Holwege sowie Begleitwege) die Möglichkeiten zur Mobilität vielfach eingeschränkt. Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, braucht es Fortbewegungsmöglichkeiten, die auf die jeweiligen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern abgestimmt sind. Durch ausgeglichene Mobilitätsformen und nachhaltige Infrastrukturen kann ein adäquater Beitrag zur Reduzierung der Klima- und Umweltbelastungen geleistet werden. Qualitativ hochwertige Infrastrukturen/Mobilitätsformen spielen zudem eine zentrale Rolle für die Gesundheit und Sicherheit beider Geschlechter – wie z.B. durch Ausgestaltung und Design von Verkehrsmitteln im Hinblick auf Ergonomie und Anbringung von Airbags.

In der Verkehrs-Infrastrukturplanung bedeutet Gendergerechtigkeit, dass die an Planungsprozessen beteiligten Akteure bei der Bearbeitung von Projektvorhaben deren Auswirkungen auf die gesellschaftlich geprägten sozialen Geschlechterrollen („Gender“) bedenken. Wissen und Bewusstsein über gendergerechte Mobilität sind neben der Ausgestaltung der physischen Infrastruktur (z. B. bauliche Beschaffenheit von Haltestellen im ÖV, Ausgestaltung von Verkehrsmitteln etc.) und Service- und Dienstleistungsaspekten (z. B. Taktung, Flexibilität von Tarifen etc.) ein zentrales Handlungsfeld für gendergerechte Mobilität. Daher sind in allen Phasen des Planungsprozesses die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Mobilität zu berücksichtigen, um insgesamt für beide Geschlechter einen gleichen Zugang zur Mobilität und damit eine Chancengleichheit zu erzielen.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

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

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

Metaindikator 1: Anzahl geschulter Expertinnen und Experten in den jeweiligen Ressorts

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz⁷⁵ besonders in den Entscheidungs- und Planungsebenen der Ressorts entscheidend. Nur wenn jene Personen, die planen, gestalten und bestimmen, über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann Gendergerechtigkeit erzielt werden. Alle Akteurinnen und Akteure sollen sich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und bei Projektvorhaben vorab überprüfen, welche möglichen unterschiedlichen Auswirkungen diese auf Frauen und Männer haben, um die Reproduktion von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu vermeiden und das Ausmaß der Umweltbelastungen zu reduzieren. Ziel ist es daher, im Laufe der kommenden Jahre den Anteil an Personen mit eben jenem Bewusstsein und den nötigen Kompetenzen zu erhöhen.

Im Jahr 2018 wurde nach Abstimmung eines ressortübergreifenden Konzepts zur Abhaltung von spezifischen Genderschulungen mithilfe externer Fachexpertise ein erstes gemeinsames ressortübergreifendes Gendertraining abgehalten. Für den Mobilitätsbereich konnte im Jahr 2019 die Zielsetzung der Schulung von mindestens der Hälfte aller identifizierten Expertinnen und Experten in der Verkehrsplanung und -steuerung erreicht werden. Bis zum Jahr 2021 sollen sukzessive alle betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult werden.

Metaindikator 2: Treibhausgasausstoß

Kennzahl: Nationale Treibhausgas-Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems⁷⁶

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	in Mio. t CO ₂ -Äquivalent						
Gesamt (ohne Emissionshandel)	56,6	50,1	48,2	49,0	50,4	51,4	50,5

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

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

Die Treibhausgasemissionen Österreichs außerhalb des EU-Emissionshandelssystems von 2013 bis 2020 unterliegen jährlichen Emissionshöchstmengen gemäß EU Effort-Sharing Entscheidung⁷⁷. Nach einem Emissionsrückgang ab 2005 ist seit 2015 wieder ein Aufwärtstrend zu beobachten, dies ist insbesondere auf die konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen. Das nationale Ziel für 2018 wurde laut aktueller Treibhausgas-Bilanz nicht erreicht. Die tatsächlichen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems liegen bei rund 50,5 Mio. Tonnen und damit um rund 1,6 Mio. Tonnen über dem Zielwert von 48,9 Mio. Tonnen für 2018. Aus den Jahren 2013–2017 stehen Österreich Gutschriften in der Höhe von rund 5,8 Mio. Tonnen zur Verfügung, die in die Bilanz bis 2020 eingerechnet werden.

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

Der Verkehr ist mit einem Anteil von 47 % der nationalen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (Jahr 2018) der emissionsstärkste Sektor. Um die Klimaziele gemäß Pariser Abkommen zu erreichen, müssen vor allem Maßnahmen im Verkehrsbereich verstärkt getroffen werden. Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege/Radwege/Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO₂-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)⁷⁸ einen umfassenden und klaren Maßnahmenplan zur Erreichung der Klimaziele 2030 entwickelt und diesen Ende 2019 an die Europäische Kommission übermittelt. Die Langfristige Klimastrategie 2050⁷⁹ sieht die Klimaneutralität Österreich bis 2050 vor. Im Regierungsprogramm 2020–2024 wird das Ziel der Klimaneutralität Österreichs bis 2040 durch eine ambitionierte Klima- und Energiepolitik angestrebt. Im Verkehrssektor ist dafür eine Trendwende bei den CO₂-Emissionen notwendig.

77 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.

78 Online verfügbar unter: https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

79 Online verfügbar unter: https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/lts2050.html (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

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

Metaindikator 3: Feinstaubbelastung

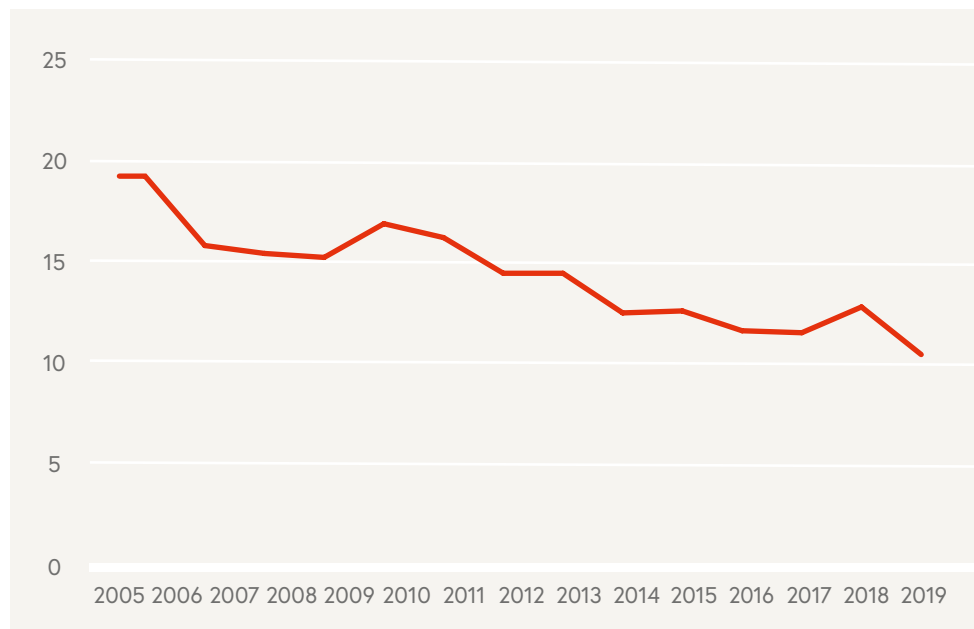
Feinstaub (Kennzahl: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM_{2,5} Exposition⁸⁰) zählt zu den gefährlichsten Luftschadstoffen für die Gesundheit, da die Staubteilchen vielfältige schädliche Wirkungen in den Atemwegen und – mittels entzündlicher Prozesse – im ganzen Körper entfalten. Je nach Größe der Feinstaubteilchen 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 statistisch gesehen jährlich zu etwa 3.300 vorzeitigen Todesfällen⁸¹. Seit dem Jahr 2005

80 Die PM_{2.5}-Belastung wurde als jährlicher bevölkerungsgewichteter Mittelwert festgelegt. Online verfügbar unter: https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=068040 (zuletzt aufgerufen am 17.7.2020).

81 Spiegel, S. (2018): Estimation of impact on public health due to the PM_{2.5} exposure in Austria, Masterarbeit

reduzierte sich die mittlere bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2,5 Belastung deutlich. Die jährlichen Veränderungen werden dabei jedoch auch durch die unterschiedlichen meteorologischen Bedingungen mitbestimmt.

Abbildung 19: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich



Quelle: Umweltbundesamt

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

Mit der ressortübergreifenden Abhaltung des ersten Workshops zur Erhöhung der Genderkompetenz konnte im Jahr 2018 und im darauffolgenden Jahr 2019 bereits 30 Personen spezifisches Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung vermittelt werden. Die ganztägigen Workshops legten den Fokus auf Selbstreflexion und deren Bedeutung für Gendergerechtigkeit bei der Umsetzung von Projekten. Damit konnte einer relevanten Anzahl an Expertinnen und Experten Werkzeuge in die Hand gegeben werden, um zukünftig bei Projektvorhaben von Anfang an Gleichstellung und Gendergerechtigkeit mitzubedenken. Darüber hinaus wird durch die Abhaltung des Workshops die Bedeutung des Themas für ein Ressort sichtbar gemacht und gestärkt.

Im Jahr 2020 ist ein weiterer Termin für den Bereich der Verkehrsplanung und -steuerung geplant, um eine noch größere Anzahl an Expertinnen und Experten zu schulen.

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

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

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
VFGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	1–3 Telearbeitsplätze (Gesamt, Frauen, Männer) 4–6 Telearbeitsstunden (Gesamt, Frauen, Männer) 7 Flexible Arbeitszeitmodelle	• Evaluierung der Telearbeitsplätze

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
VWGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern	1–3 Telearbeitsplätze (Gesamt, Frauen, Männer)	<ul style="list-style-type: none"> Die Telearbeit wird nun auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justizverwaltung angewendet
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	<p>1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie)</p> <p>2 Anteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauenberatungseinrichtung verfügen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung des Berichts 2017/18 betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen – BGBl. Nr. 837/1992 Aktualisierung der Daten des Online-Gehaltsrechners
BMJ: Effektive Rechtsdurchsetzung	<p>1 Effizienter Vollzug von Exekutionsanträgen</p> <p>2–3 Beschäftigungsquote Strafhäftlinge (männlich, weiblich)</p> <p>4–5 Anzahl der zertifizierten Ausbildungskurse für Insassen (männlich, weiblich)</p>	Keine Gleichstellungsmaßnahme
BMF: Sicherstellung der lfr. u. nachhaltigen Aufgabebewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Bedienstete	<p>1–3 Flexible Arbeits(zeit)modelle –Teleworkingquote (Gesamt, Frauen, Männer)</p> <p>4 Work ability index (WAI) in ausgewählten Dienststellen</p> <p>5 Gender-Gap bei Fortbildungsmaßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eindämm. d. Gesundheitsrisik. d. Maßn. des betriebl. Gesundheitsmanagem., unterst. d. d. Förd. flex. Arbeitszeitmod. (Steuer- & Zollverw.) Eindämm. der Gesundheitsrisik. durch Maßn. des betriebl. Gesundheitsmanag., unterstützt d. d. Förd. flex. Arbeitszeitmod. (Zentraleitung) Weiterentw. von Good Governance Initiativen durch Ausbau von Netzwerken unter bes. Berücksichtigung der Anforderungen von Steuerzahlerinnen
BMF: Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zw. Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt	<p>1 gender pay gap (Vergleichswerte von ganzjährig Vollbeschäftigten)</p> <p>2 Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung</p> <p>3 gender pay gap auf Bruttolohnstunden</p> <p>4 Erwerbstätigenquote auf Vollzeitäquivalent-Basis</p>	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung genderspezifischer Themen beim EStG neu Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMAFJ: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<p>1 Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug (alle Varianten)</p> <p>2 Wiedereinstiegsrate</p> <p>3 Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder</p> <p>4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)</p> <p>5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld durch gezielte Informationsmaßnahmen Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Schwerpunkt der Berücksichtigung des Arbeitsplatzes
BMF: Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots in den Ländern	<p>1 Kinderbetreuungsquoten für Kinder unter 3 Jahren</p> <p>2 Anteil der Kinder VIF-konformen Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren</p> <p>3 3–6 jährige Kinder in VIF-konformen Einrichtungen bis zum Schuleintritt</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sicherstellung, dass Länder über die Mittel für die Kinderbetreuung verfügen, um Kinderbetreuungsplätze zu schaffen

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

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

Aufgabe der Politik ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen und Familien dabei zu unterstützen, die täglichen Herausforderungen des Alltags bestmöglich zu meistern.

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

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

Die diesem Abschnitt zugrundeliegenden Wirkungsziele, die als Gleichstellungsziele in den jeweiligen Bundesvoranschlägen ausgewiesen sind, lauten unter anderem: „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (UG 25), „Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt“ (UG 10) sowie „Eine gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt“ (UG 16).

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

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

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

Übergeordnete Metaindikatoren für das gesamte Themencluster

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr differenzierte Zugänge und Ansatzpunkte auf unterschiedlichen Ebenen verlangt, gilt die Definition von Metaindikatoren für das gesamte Themencluster als Herausforderung, für die noch entsprechende Vorschläge ausstehen.

Es gibt jedoch Überschneidungen bei den Kennzahlen, die in Richtung von Teilzielen weisen, wie etwa bei den Kennzahlen zur Kinderbildung und -betreuung, die vom BMF in Koordination mit der Sektion Familie und Jugend im BMAFJ bearbeitet werden. Beide Ressorts messen den Erfolg ihrer Vereinbarkeitsmaßnahmen u.a. an den/dem

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

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

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

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

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

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 von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, individuelle Werthaltungen und Einstellungen der Zielgruppe eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Für die

Praxis bedeutet dies, dass Veränderungen Zeit brauchen und ein Wandel empirisch oft erst mittel- oder langfristig deutlich wahrnehmbar ist.

Dennoch kann festgehalten werden, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich sukzessive verbessert. Beispielsweise hat die Kostenbeteiligung des Bundes am Ausbau des Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsangebots zu einem kontinuierlichen Anstieg dieses Angebots geführt. Seit Beginn der Ausbauoffensive hat sich die Betreuungsquote der unter 3-Jährigen mehr als verdoppelt und das Angebot an Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten hat sich vor allem bei der Altersgruppe der 3- bis 6-Jährigen deutlich erhöht.

Bis 2022 soll die Betreuungsquote für die Unter-Drei-Jährigen von aktuell 30,1 Prozent (Kindergartenjahr 2019/20) auf rund 33 Prozent unter Berücksichtigung der Tageseltern steigen, somit hätte Österreich das Barcelona-Ziel der EU (33 Prozent) auch in dieser Altersgruppe erreicht.

Im Jahr 2019 konnten weitere 6.780 Betreuungsplätze in elementaren Bildungseinrichtungen geschaffen werden, womit sich die Gesamtzahl der seit 2007 geschaffenen Kinderbildungs- und -betreuungsplätze auf fast 82.800 beläuft. Der Ausbau ermöglicht vor allem Frauen, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Sie bewältigen jedoch weiterhin den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit und sind zunehmend in Teilzeit beschäftigt.

Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos (für Geburten ab 1. März 2017) 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 Neuerungen beim Kinderbetreuungsgeld werden derzeit evaluiert. Die Ergebnisse werden voraussichtlich 2021 vorliegen.

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

- Um das Kinderbetreuungsgeld an die individuelle Lebenssituation anzupassen, bietet der KBG-Online-Rechner des BMAFJ, Sektion Familie und Jugend die Möglichkeit, zahlreiche unterschiedliche Optionen durchzurechnen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal gelingen kann.

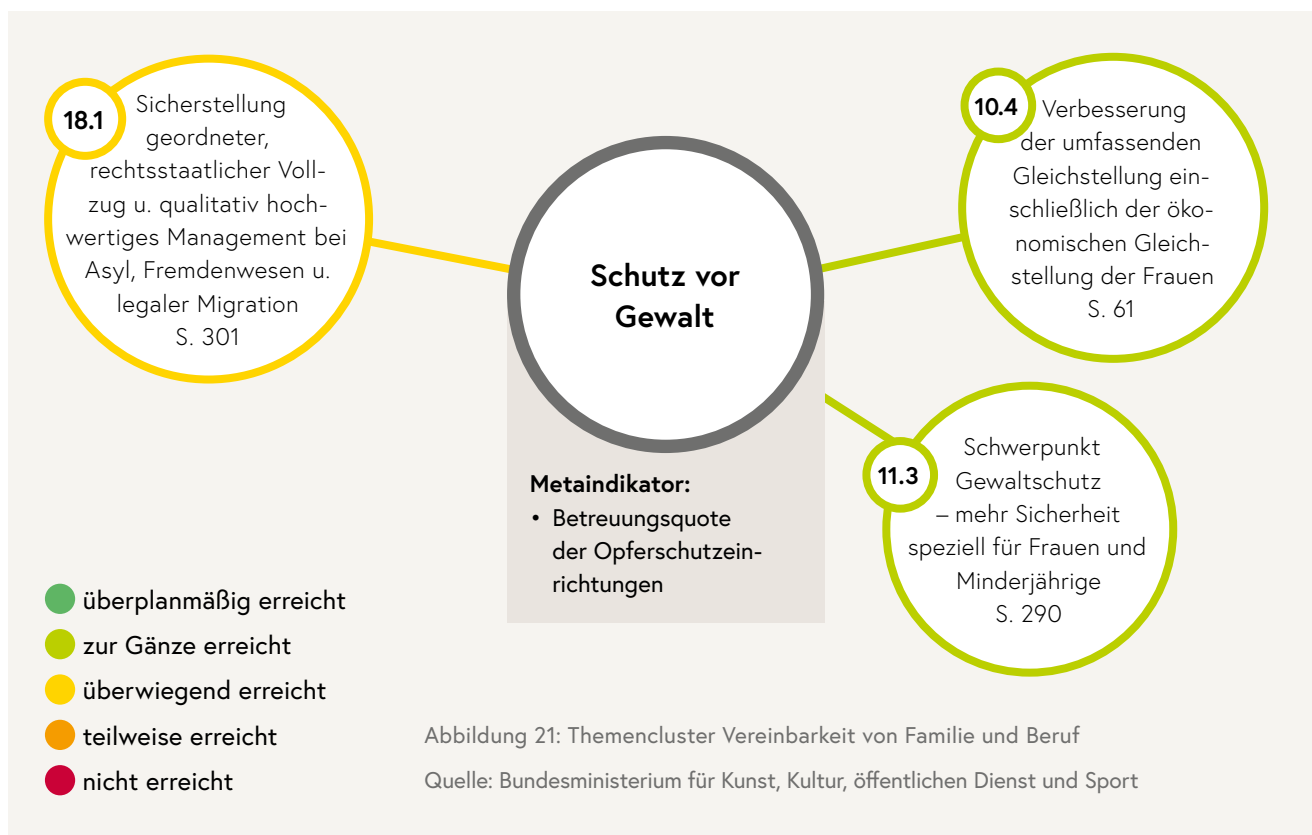
- In den Kindergartenjahren 2018/19 bis 2021/22 wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und den Ländern insgesamt 570 Mio. Euro für den Ausbau des Kinderbildungs- und -betreuungsangebots, das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr und die frühe sprachliche Förderung zur Verfügung gestellt. Die Länder selbst investieren in diesem Zeitraum weitere 152 Mio. Euro für diese Zwecke.

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

- Der am 1. Jänner 2019 in Kraft getretene Familienbonus Plus ist eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar im Ausmaß von maximal 1.500 € pro Kind und Jahr. Damit wird ein Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geleistet, weil der Anreiz besteht, atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen. Da erwerbstätigen Eltern durch den Familienbonus Plus mehr Geld für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht und ein Absetzbetrag eine höhere Hebelwirkung erzielt, wird auch eine positive Wirkung auf die Nachfrage von Arbeit bei geringen und mittleren Einkommen erwartet.
- Mit dem im Jahr 2019 beschlossenen Steuerreformgesetz 2020 (BGBl. I Nr. 103/2019) wurde die Entlastung niedriger Einkommen über die Senkung bzw. Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in Kombination mit der Erhöhung des Pensionistenabsetzbetrages und des Verkehrsabsetzbetrages vorgesehen. Davon profitieren insb. auch Frauen, die im Bereich geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit überproportional stark vertreten sind.
- Die im Juli 2019 beschlossene Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen „Papamonat“, die Erhöhung der Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld sowie die verbesserte Anrechnung von Karenzzeiten wird in den kommenden Jahren weiterhin zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und besseren Verdienstmöglichkeiten, insbesondere für Frauen, beitragen.
- Zertifizierungsangebote der Familie & Beruf Management GmbH: Die Familie & Beruf Management GmbH (FBG), die zu 100 Prozent 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.

- Netzwerk „Unternehmen für Familien“: Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ hat bereits mehr als 500 Partner (Unternehmen und Gemeinden) in Österreich. Ziel dieser Initiative ist es, eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu schaffen und durch gemeinsames Engagement und Vernetzung einen Bewusstseinswandel für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich herbeizuführen.
- Im österreichischen Programm des Europäischen Fonds für die ländliche Entwicklung (ELER) 2014–2020 wurden erstmals Mittel für Investitionen in soziale Dienstleistungen reserviert. Damit kann in Infrastruktur und Angebote investiert werden, die auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ländlichen Raum beitragen. Bislang wurden so u.a. bereits Kinderbetreuungseinrichtungen, mobile Pflege- und Betreuungsdienste, Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren sowie Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen gefördert.

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

Die Wirkarchitekturen, die 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:

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie) 2 Anteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauenberatungseinrichtung verfügen	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung des Berichts 2017/18 betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen – BGBl. Nr. 837/1992 • Aktualisierung der Daten des Online-Gehaltsrechners

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMI: Schwerpunkt Gewaltschutz – mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige	1 Wirksamkeit Betretungsverbot 2 Gewaltdelikte (Täter-Opfer Beziehung) / 100.000 EW 3 Aufklärungsquote Gewaltdelikte	• Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen d. Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt geg. Frauen“ umgesetzt.
BMI: Sicherstellung geordneter, rechtsstaatlicher Vollzug u. qualitativ hochwertiges Management bei Asyl, Fremdenwesen u. legaler Migration	1 Anzahl der gesamten Außerlandesbringungen 2 Asylwerber im EU-Vergleich 3 Frauenquote in Reintegrationsprogrammen	• Schutz für Frauen und Mädchen in Krisengebieten – Betreuungsangeboten für Frauen und Mädchen

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, Forschungsergebnisse⁸² weisen jedoch darauf hin, dass in Österreich etwa jede fünfte Frau im Laufe ihres Lebens körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfährt, meist durch Personen aus ihrem sozialen Umfeld. Von körperlicher Partnergewalt sind etwa 12% und von (schwerer) sexueller Partnergewalt etwa 6% der Frauen betroffen. Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder⁸³.

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 ihnen bei der Geltendmachung ihrer Rechte Unterstützung, indem sie aktiv auf die Opfer zugehen und ihnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung anbieten.

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

82 Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (1991). Gewalt in der Familie sowie European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

83 WHO (2002). Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/WHO_summary_ge.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und dem Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen Leistungsverträge über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Es sind dies die Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, in Wien die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und in Vorarlberg die IfS-Gewaltschutzstelle Vorarlberg. Es wird dadurch sichergestellt, dass allen betroffenen Frauen bei den angeführten Opferschutzeinrichtungen jederzeit Schutz, Unterstützung und kostenfreie Beratung in dieser sehr schwierigen Lage geboten wird. So wird garantiert, dass keine Frau abgewiesen wird.

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 2019 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Dieses Ziel konnte somit in den letzten Jahren erreicht werden.

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

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

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

Prävalenzstudien, wie die EU-weite Studie „Violence against women: An EU-wide survey (2014)“⁸⁴, die erstmals europaweit Ausmaß und Formen der Gewalt gegen Frauen

84 European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence Against Women: An EU-Wide Survey. Main Results Report. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

zu erfassen versuchte, können Hinweise über Ausmaß von bestimmten Gewaltformen und – bei regelmäßiger Durchführung – Entwicklungen liefern. Um für Prävalenzstudien eine bessere Erkennbarkeit von Veränderungen im Zeitverlauf zu ermöglichen, hat sich Österreich am Pre-Test des adaptierten Fragebogens beteiligt und nimmt auch an der aktuellen Erhebung teil. Trotz Veränderung des Fragebogens und der Befragungsmethodik werden sich voraussichtlich Tendenzen erkennen lassen. Der überarbeitete Fragebogen und die adaptierte Befragungsmethodik sollen in Zukunft beibehalten werden, um Entwicklungen noch klarer erkennen zu können.

Aber auch vergleichbare Prävalenzstudien alleine genügen nicht, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu prüfen. Hierzu bedarf es jedenfalls ergänzender qualitativer Studien und Evaluierungen wie beispielsweise eine 2019 veröffentlichte Studie zu Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz⁸⁵, 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 nur in längeren Zeitabständen und bei vergleichbaren Erhebungen verlässlich erkennbar.

Im Rahmen der, durch Bundesministerium für Inneres und Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung abgeschlossenen Leistungsverträge mit Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen wurden für die Finanzierung durch die beiden Ressorts 2019 jeweils circa 4 Millionen Euro aufgewendet. Die bestehenden Verträge mit den genannten Einrichtungen sollen auch die zukünftige Garantie für betroffene Frauen geben, dass der Schutz vor Gefährderinnen und Gefährdern gewährleistet ist. Die Auswertung der jährlichen Tätigkeitsberichte zeigt, dass circa 83 % der Klientinnen und Klienten weiblich, circa 90 % der Gefährderinnen und Gefährder (»Täterinnen und Täter«) hingegen männlichen Geschlechts sind (Zahlen für 2019). Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen den Bedarf, 2019 wurden österreichweit 19.943 Klientinnen und

85 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.

Klienten betreut (+7% gegenüber 2018) und 142.595 Beratungsgespräche geführt (+5% gegenüber 2018)⁸⁶.

Oberste Priorität der zuständigen Bundesministerien hat daher neben Präventionsmaßnahmen der Opferschutz. Präventionsarbeit, Beratungsstellen und spezifische Opferschutzeinrichtungen werden kontinuierlich ausgebaut. Die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel, die Beratung und Begleitung für weibliche Opfer von Menschenhandel anbietet, wurde 2019 mit jeweils ca. 430.000 Euro unterstützt sowie Notwohnungen für Betroffene des Frauenhandels durch den Verein Orient Express gefördert. Auch dem Gewaltschutz im Kontext von Migration und Flucht und dem Empowerment betroffener Frauen wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Bei Fördermaßnahmen im Asyl- und Migrationsbereich wird besonderes Augenmerk auf diese vulnerable Personengruppe gelegt. Migrantinnen, die von Gewalt betroffen sind haben es besonders schwer, sich aus einer Situation häuslicher Gewalt zu befreien.

Zusätzlich werden bestehende Maßnahmen laufend evaluiert und weiterentwickelt. 2018 wurde im Rahmen einer unter Leitung des Bundesministeriums für Inneres eingerichteten Taskforce und unter Einbindung von über 100 Expertinnen und Experten aus der Verwaltung, Praxis und Wissenschaft ein ganzheitliches Maßnahmenpaket entwickelt, das Maßnahmen zum Opferschutz und zur gezielten Arbeit mit Gewalttätern umfasst. Dieses Maßnahmenpaket wurde mit dem „Gewaltschutzgesetz 2019“ beschlossen und ist mit 01.01.2020 in Kraft getreten. Darin verankert sind neben strafrechtlichen Verschärfungen unter anderem die Ausweitung und Vereinfachung des Betretungsverbots – ein Gefährder darf sich zukünftig nicht auf weniger als 100 Meter der gefährdeten Person nähern unabhängig von deren Aufenthaltsort, eine verpflichtende Gefährderberatung sowie sicherheitspolizeiliche Fallkonferenzen in Hochrisikofällen und eine ärztliche Anzeige- und Meldepflicht.

86 Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2019). Statistik 2019. Online verfügbar unter: <https://www.gsz-ktn.at/aktuelles> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

13 Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit



Gleichstellungswirkarchitektur im Themencluster

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

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMSGPK: Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung	1 Teilnahme von Frauen an der Gesundenuntersuchung 2 Teilnahme von Männern an der Gesundenuntersuchung 3 Anteil der Frauen zwischen 45 und 70 Jahren, die am bundesweiten Brustkrebs-Screening teilnehmen 4 Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung. • Genderdifferenzierte Auswertung von Ergebnisqualitätsdaten – Austrian Inpatient Quality Indicators (AIQI). • Genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes und Teilnahme der Frauen an einem Programm zur Brustkrebsfrüherkennung

Hinweis

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

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



Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
PRK: Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung)	1 Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung)	<ul style="list-style-type: none"> • Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidentschaftskanzlei
PARL: Bewusstseinsbildung für die Bedeutung der Partizipation unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität	1 Diversitäts- und genderspezifische Veranstaltungen 2 Diversitäts- und genderspezifische Artikel in der »Demokratiewerkstattaktuell« 3 Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen	Keine Gleichstellungsmaßnahme
VA: Annäherung an eine ausgewogene gendergemäße Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern	1 Frauenanteil am Beschwerdeaufkommen	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkte, insbes. auf Genderaspekt abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit
RH: Schaffung von Transparenz bei der Gleichstellung sowie bei der Diversität	1 Workshops mit Abgeordneten des Nationalrates zum Bundesrechnungsabschluss 2 Einladungen des Rechnungshofes zu Ausschüssen der Allgemeinen Vertretungskörper 3 Veröffentlichte Berichte zum Prüfungsschwerpunkt	<ul style="list-style-type: none"> • Aufzeigen Handlungspotenzial in der Gleichstellung, transparente Darstellung des Einsatzes öffentlicher Mittel in Bezug auf Frauen u. Männer
BKA: Das Bundeskanzleramt als attraktiver und moderner Dienstgeber	1 Akzeptanz der Empfehlungen der Internen Revision im risikoorientierten Jahresrevisionsplan betreffend Organisations- und Prozessmanagement 2–4 Ausbildungstage pro MitarbeiterIn der Zentralstelle Bundeskanzleramts (Gesamt, Frauen, Männer) 5–7 Telearbeitsquote bei Bediensteten der Zentralstelle des Bundeskanzleramts mitminderjährigen Kindern (Gesamt, Frauen, Männer) 8–11 Frauenquote bei den Bediensteten des Bundeskanzleramts in den jeweils höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen (A1/7-9, A1/4-6, A2/5-8, A3/5-8)	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz von Management-Instrumenten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Bedienstete des Bundeskanzleramts
BKA: Das BKA als inhaltlicher Impulsgeber, Koordinator und Brückenbauer	1 Prozentanteil der infolge von Beratungen der GAW in einem Vergleich zustande gekommenen Lösungen für Betroffene	Keine Gleichstellungsmaßnahme

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BKA: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen	<p>1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie)</p> <p>2 Anteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauenberatungseinrichtung verfügen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung des Berichts 2017/18 betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen – BGBl. Nr. 837/1992 • Aktualisierung der Daten des Online-Gehaltsrechners
BMEIA: Sicherst. öst. Interessen in den Bereichen Außen-, Europa-, Sicherheitspolitik und in Wirtschaftsfragen; Stärkung von Frauen/Kinderrechten	<p>1 Vorbereitete Staatsbesuche/Arbeitstreffen oberster Staatsorgane</p> <p>2 Initiativen im Rahmen von europ. und int. Foren</p> <p>3–5 Initiativen zur Stärkung von Menschen-, Frauen & Kinderrechten (Gesamt, Kinder, Frauen)</p> <p>6 Maßnahmen zur Förderung österr. Wirtschaftsinteressen gegenüber Drittländern</p> <p>7 Konferenztage der in Österreich ansässigen Internationalen Organisationen</p>	<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	<p>1 Vorhaben: Wasserzugang, Einkommenschaffung, Armutsverringern</p> <p>2 Anteil der Projekte der OEZA zur Förderung der Gleichstellung</p> <p>3 Übereinstimmung der OEZA Qualitätskriterien mit budgetierten Mitteln</p> <p>4 Anteil der Programme/Projekte der OEZA, die zum Erhalt der Umwelt und der natürlichen Ressourcen beitragen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA
BMEIA: Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes; Fokus auf europ. Grundsatz „Einheit in der Vielfalt“ und interkult./interrelig. Dialog	<p>1 Veranstaltungen von österreichischen Auslandskulturinstitutionen</p> <p>2–4 Anzahl der KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden (Frauen, Männer, Gesamt)</p> <p>5 Anzahl der Orte, an denen Veranstaltungen durchgeführt werden</p> <p>6 Kooperationspartner für kult./wissenschaftl. Projekte im Ausland</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung und Unterstützung kultureller und wissenschaftlicher Projekte weltweit und in Österreich
BMKÖS: Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst	<p>1 Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten</p> <p>2 Hohe Zufriedenheit Cross Mentoring Programm und Anteil der Zielerreichung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer</p> <p>3 Aufnahmen von Menschen mit einem Behinderungsgrad von 70% oder mehr pro Jahr in VBÄ im Bundesdienst</p> <p>4 Beruflicher Nutzender Seminare an der VAB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ressortübergreifende Koordinierung betreffend die tatsächliche Gleichstellung

Gleichstellungsziel	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMKÖS: Stärkere Verankerung der Kunst und Kultur in der Gesellschaft	<ol style="list-style-type: none"> 1 Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich 2 Einzelmobilitäten der Kunstschaffenden in das Ausland 3 Nachwuchsförderung: Anteil von Frauen an den Startstipendien für junge Künstlerinnen und Künstler im Kunstbereich 4 Nachwuchsförderung: Anteil von Männern an den Startstipendien für junge Künstlerinnen und Künstler im Kunstbereich 5 Internationale Verleiheinsätze von innovativen Filmen, die von der Filmabteilung der Sektion Kunst und Kultur gefördert werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Startstipendien für den künstlerischen Nachwuchs
BMK: Weniger Treibhausgase, mehr erneuerbare Energie, Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie	<ol style="list-style-type: none"> 1 Treibhausgas-Emissionsreduktion im Nicht-Emissionshandelsbereich 2 Kraftfahrzeuge mit alternativen Antrieben 3 Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie und Bergbau 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 und Bergbau
BMF: Erhaltung u. graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der IFIs und der Qualität der ODA-Leistungen	<ol style="list-style-type: none"> 1 Operationelle Qualität der IFIs (IBRD und IDA) 2 Organisatorische Effizienz der IFIs (IBRD und IDA) 3 Operationelle Qualität der IFIs (AfDB und AfDF) 4 Organisatorische Effizienz der IFIs (AfDB und AfDF) 5 Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch IBRD/IDA und AfDB/AfDF 	<ul style="list-style-type: none"> • Einflussnahme auf die Politiken, Strategien und Investitionen der IFIs durch inhaltliche Beiträge im Direktorium und bei Wiederauffüllungen

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

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

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

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

Good-Practice-Beispiele im Themencluster

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

Parlamentsdirektion: 100 Jahre Frauenwahlrecht

Ein wesentlicher Teil der Umsetzungsmaßnahmen zum Gleichstellungsziel der Parlamentsdirektion sind Veranstaltungen in den Bereichen Gender und Diversity. Im Jahr 2019 wurden Veranstaltungen zum Schwerpunkt „100 Jahre Frauenwahlrecht“ abgehalten. Am 18. Dezember 1918 wurde in der Provisorischen Nationalversammlung jene Wahlordnung verabschiedet, in der das allgemeine Wahlrecht und somit auch das Frauenwahlrecht in Österreich festgehalten ist. Im Rahmen der konstituierenden Sitzung des ersten Nationalrats in der Ersten Republik am 4. März 1919 nahmen erstmals acht Frauen im Parlament in den Reihen der Abgeordneten Platz.

Das Parlament setzte mit einer Veranstaltungsreihe mit dem Titel „...[die]“ einen Impuls für Gleichberechtigung und widmete sich damit dem historischen Ereignis „100 Jahre Frauenwahlrecht“. Begonnen wurde mit einer Auftaktveranstaltung zu Erinnerung an den Beschluss des Frauenwahlrechts im Jahr 1918, der insbesondere eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt „Frauen im Widerstand“ zum internationalen Holocaust-Gedenk-

tag, eine Festveranstaltung zu „100 Jahre Nationalversammlung – Erinnerung an die Pionierinnen“, eine Ausstellung „Gleiche Rechte – 100 Jahre Wahlrecht für Frauen“ und ein Abschluss Symposium zu den immer noch aktuellen Themen Frauenarmut, Frauenintegration und Frauenschönheitsideal folgten.⁸⁷

Bundeskanzleramt: Girls´ Day

Das Bundeskanzleramt koordiniert den seit 2006 bundesweit jährlich stattfindenden Girls´ Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab 6 Jahren und seit 2015 den Girls´ Day MINI im Bundesdienst für Mädchen ab 4 Jahren. Der Girls´ Day versteht sich als integrativer Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen. Im Jahr 2019 haben 3.244 Mädchen am Girls´ Day im Bundesdienst und 440 Kindergartenkinder am Girls´ Day MINI teilgenommen. Weiterführende Infos, siehe www.girlsday-austria.at.

Bundeskanzleramt: Projekt parents@work

In Österreich wurde dieses EU-Projekt von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) in Kooperation mit Forschungseinrichtungen durchgeführt. Die ForscherInnen erhoben 2018/2019 in qualitativen Interviews mit ehemaligen KlientInnen der GAW, welche Benachteiligungen (werdende) Eltern am Arbeitsplatz erleben. Die Case Study wurde im April 2020 veröffentlicht. Sie macht Ursachen sowie Probleme der Diskriminierung sichtbar und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf.⁸⁸

Bundeskanzleramt: Audit berufundfamilie

Ausgehend von der Zielsetzung des Regierungsprogramms 2017–2022 setzt das Bundeskanzleramt das Managementinstrument Audit „berufundfamilie“ ein, um für seine Bediensteten durch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsalltags die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Am 10. Oktober 2019 wurde dem Bundeskanzleramt durch die Begutachtungskommission das Grundzertifikat Audit „berufundfamilie« erteilt, welches bis 9. Oktober 2022 gültig ist. Am 28. Jänner 2020 fand die Verleihung des staatlichen Gütezeichens »Audit berufundfamilie« durch Bundesministerin Christine Aschbacher statt.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport:

Cross Mentoring

Auch im Jahr 2018/2019 wurde das erfolgreiche Cross Mentoring Programm des Bundes fortgeführt. Im Fokus dieses seit 2005 durchgeführten Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte Frauen des Bundesdienstes. Als Instrument der Personalentwicklung bietet es

87 Nähere Informationen können dem Jahresbericht 2019 des Nationalrats: „Demokratie trifft und betrifft uns alle“ entnommen werden. Online verfügbar unter: https://www.parlament.gv.at/ZUSD/PDF/Jahresbericht_Nationalrat_2019.pdf (zuletzt geöffnet am 22.9.2020).

88 Weiterführende Informationen können folgender Homepage entnommen werden: https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2020/05/EN_Summary-Case-Studies-Parents@work_April2020-1.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Sinne eines festzulegenden Zieles weiterzuentwickeln.

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung unterstützen. Mentorinnen und Mentoren vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Neben der Arbeit im Mentoringtandem bietet das Rahmenprogramm (etwa Workshops und Vernetzungstreffen) insbesondere die Möglichkeit, sich über Ressortgrenzen hinweg zu vernetzen. Das Programm wird laufend evaluiert und verbessert, um den Bedürfnissen der Mentorinnen, Mentoren und Mentees bestmöglich gerecht zu werden.

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

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

Auf Basis der Ergebnisse des Film Gender Reports 2012–2016⁸⁹ und der im Jahr 2018 abgeschlossenen Evaluierung betreffend Gender Incentive in der Filmförderung beschloss der Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts am 5. Dezember 2018 eine Adaption des bereits 2017 eingeführten Anreizsystems, das auf Punkten (= Credits) beruht und bei signifikant hohen Frauenanteilen in bestimmten Stabstellen der Filmherstellung (u.a. Produktion, Regie, Kamera) zusätzliche Förderungsmittel vorsieht. Der neue Gender Incentive trat mittels der Förderungsrichtlinien des Österreichischen Filminstituts am 1. Jänner 2019 in Kraft.⁹⁰

In Zusammenhang mit dem Regierungsprogramm 2020–2024 – „Bei der Fördervergabe ist jedenfalls auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten und diese umzusetzen“ – wurden ab Herbst 2019 weitere Maßnahmen zum Gender Budgeting überlegt. Der Gender Incentive erscheint hierfür nicht ausreichend. Es wurde deshalb eine Arbeitsgruppe des Aufsichtsrats des Österreichischen Filminstituts eingesetzt, die einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinien in Bezug auf Berücksichtigung des Gender Budgeting bei der Auswahl der Projekte erarbeiten sollte.

89 Online verfügbar unter: <https://equality.filminstitut.at/de/gender-reports/> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

90 Online verfügbar unter: <https://www.filminstitut.at/de/richtlinien/> (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

Beurteilung des Fortschritts der Gleichstellung im Themencluster

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

Parlamentsdirektion

Chancengleichheit ist ein grundlegender Baustein des demokratischen Miteinanders, daher lag im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung ein inhaltlicher Schwerpunkt auf der Gleichstellung von Frauen und Männern. Unter der Annahme, dass der Besetzung von Podien eine Signalwirkung zukommt, liegt das Bestreben darauf, bei Veranstaltungen Frauen als Referentinnen zu gewinnen, um auch hier Geschlechterparität zu erreichen. Im Jahr 2019 konnte mit Veranstaltungen wie dem Girls' Day Beiträge zu diesem Ziel geleistet werden. Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt wurde anlässlich „100 Jahre Frauenwahlrecht“ mit Themenveranstaltungen und einer künstlerischen Installation am Heldenplatz mit dazugehörigem Vermittlungsangebot unter dem Titel »Gleiche Rechte – 100 Jahre Wahlrecht für Frauen« sowie der internationalen Fachkonferenz »Das Recht auf ein Leben frei von Gewalt! Stärkung, Unterstützung und Schutz für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder in Österreich und Europa« gesetzt.

Volksanwaltschaft

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

Erfolgreich waren die Maßnahmen dann, wenn eine Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern erreicht wird. Im Jahr 2019 erhielt die Volksanwaltschaft insgesamt 16.641 Beschwerden. Insgesamt wurden 8.016 Prüfverfahren eingeleitet.

Bei den eingeleiteten Prüfverfahren wurden 34,8 % Frauen als Beschwerdeführerinnen und 56,2 % männliche Beschwerdeführer registriert. 9 % wurden von sonstigen Personen eingebracht. Im Jahr 2018 wurden bei den eingeleiteten Prüfverfahren 34,9 % Frauen als Beschwerdeführerinnen registriert, im Jahr 2017 waren es lediglich 29,8 %. (Mit ein Grund für das Überwiegen der männlichen Beschwerdeführer lag darin, dass 2017 42 % aller Prüfverfahren in der Bundesverwaltung auf den Bereich der inneren Sicherheit fielen. Der Anteil von Beschwerden im Asylbereich machte im Jahr 2017 22,4 % der gesamten Prüfverfahren der Volksanwaltschaft aus (der Anteil der von Männern eingebrachten asylrechtlichen Beschwerden betrug rund 82,1 %, jener von Frauen nur rund 15,7 %, Rest sind Beschwerden sonstiger Personen. 2019 wurden 1.011 Prüfverfahren im Bereich Innere Sicherheit eingeleitet, was einem Anteil von rund 19,8 % aller Verfahren entspricht.).

Rechnungshof

Der Rechnungshof sprach im Jahr 2019 insgesamt 48 Empfehlungen zum Thema Gleichstellung aus und lag damit über seinem intern festgelegten Zielwert von 35. Er wies dabei erneut auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hin. Zahlreiche Feststellungen betrafen auch im Jahr 2019 den vergleichsweise geringen Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungsgremien. In seinem Bericht über die „durchschnittlichen Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2017 und 2018“ wies der RH auf den geringen Anteil an Frauen im Vorstandsbereich und in Aufsichtsräten hin. Weiters sah der Rechnungshof in seinen Berichten Verbesserungspotenziale beispielsweise in den Bereichen Sport und Bildung. Auf Basis seiner langjährigen Feststellungen erarbeitete der Rechnungshof Kernaussagen zur Gleichstellung, die auf seiner Homepage abrufbar sind.

Bundeskanzleramt

Das Bundeskanzleramt trägt auch 2019 mit Veranstaltungen (z.B. Girls' Day im Bundesdienst; Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“), Informations- und Kommunikations-Plattformen (z. B. meine-technik.at), Anreizen bei Förderungen und Berichten an den Nationalrat aktiv dazu bei, die Bevölkerung für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und Fortschritte in der Gleichstellung zu erzielen. Als Dienstgeber ist das Bundeskanzleramt bestrebt, die Chancengleichheit für seine weiblichen und männlichen Bediensteten weiterhin voranzutreiben.

Bereits in der Vorbereitungsphase für Österreichs ersten Freiwilligen Nationalen Bericht zur Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele / SDGs (FNU) wurde beim Schwerpunktthema „Frauen, Jugend und „leaving no one behind“ der Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gelegt. Diese ist Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und für Österreich von besonderer Relevanz. Die SDGs können nur dann erreicht werden und das Leben aller Menschen verbessern, wenn die Gleichstellung der Geschlechter verwirklicht und niemand zurückgelassen wird.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Der Bund als Dienstgeber leistete auch im Jahr 2018 zahlreiche Beiträge zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Im Bildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes werden im Sachbereich Gleichstellung und Gender Veranstaltungen angeboten, die sich an die Zielgruppe der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten wenden, um diesen die Instrumente in der Gleichbehandlungsarbeit inkl. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu vermitteln und um praktische aktuelle Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission zu präsentieren und zu diskutieren. Es werden außerdem Workshops angeboten, die den klassischen Frauenförderungsgedanken verfolgen. Dabei geht es um Laufbahn- oder Karriereplanungsfragen für Frauen, ebenso wie um den Erwerb erfolgreicher Strategien für Teilzeitarbeit-Mitarbeitende.

Darüber hinaus ist das BMKÖS im Zuge der Wahrnehmung der Aufgaben im strategischen Performancemanagement für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zuständig. Da der hohe Anspruch besteht, sämtliche Ministerien und oberste Organe in den Abstimmungsprozess möglichst intensiv einzubinden, wird ebendieser stetig weiterentwickelt. So wurde im Jahr 2019 eine Unterarbeitsgruppe zur Koordinierungsplattform geschaffen, um die Perspektiven der Koordinierenden in der Weiterentwicklung des Prozesses noch stärker berücksichtigen zu können. Ergänzend zu dieser strukturellen Verbesserung wurden mit der Abhaltung eines Workshops zur Qualitätsentwicklung der Architektur der Gleichstellungswirkangaben starke prozessuale und inhaltliche Impulse gesetzt. Neben nationalen konnten auch international wesentliche Fortschritte erreicht werden. So wurde auf OECD-Ebene eine Working Party für Gender Mainstreaming und Governance gebildet und damit die Bestrebungen im Themenbereich stärker institutionalisiert sowie die Präsenz Österreichs bei dem Gender Budgeting Workshop des IWF weiter verstärkt und damit die Rolle als Best-Practice in diesem Zusammenhang gefestigt.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele wird außenpolitisch mit einem horizontalen Ansatz verfolgt. So wird etwa im supranationalen bzw. multilateralen Rahmen (EU, Vereinte Nationen, OSZE, Europarat etc.) konsequent auf entsprechende Maßnahmen bzw. Formulierungen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern, hingewirkt. Dies betrifft beispielsweise Resolutionen, Entscheidungen, Erklärungen, Schlussfolgerungen, Leitlinien, Richtlinien, Verordnungen oder Aktionspläne. Aktiv weiterverfolgt werden auch Projekte, die unter Österreichs EU-Ratsvorsitz 2018 besonders betrieben wurden (insb. Stärkung der Ratsarbeitsgruppe FREMP über Grundrechte, Bürgerrechte und Freizügigkeit, EU-Ratifizierung der „Istanbul Konvention“ des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, Engagement zur effektiven Umsetzung der VN-SR Resolution 1325 und ihrer Folge-resolutionen zum Themenkomplex „Frauen, Frieden, Sicherheit“ im europäischen Rahmen).

Innerhalb des Ressorts werden die definierten 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. In den Kooperationsbüros der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) wird die systematische Verankerung der Dimension Gleichstellung in strategischen Dokumenten und Projekten und Programmen der OEZA und der Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA proaktiv konsequent weiterverfolgt – ein besonderer Schwerpunkt im Rahmen der OEZA sowie der österreichischen Integrationsarbeit lag dabei auf dem Thema weibliche Genitalverstümmelung, für das seitens der OEZA über eine Million EUR zur Verfügung gestellt wurden. Diese Mittel sollen insbesondere Frauen und Mädchen in verschiedenen afrikanischen Ländern, vor allem im Sahel und am Horn von Afrika, zu Gute kommen. Auch im Bereich der Auslandkulturprojekte wurde Frauen- und

Gleichstellungsthemen von Künstlerinnen und Künstlern und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besondere Beachtung geschenkt.

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie

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

Die bereits seit 2014 laufende, etablierte Workshopreihe „Klimaschutz im Alltag“ für bildungsbenachteiligte Frauen und Migrantinnen wurde in Wien 2019 erfolgreich fortgesetzt. Im Bereich der Wissenschaft und Forschung werden in männlich dominierten Themenfeldern wie der Energiewirtschaft und dem Bergbau verstärkt Akzente gesetzt, um Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Weiters finanziert Österreich im Rahmen von internationalen Klimaschutzinitiativen Projekte in Entwicklungsländern zur Unterstützung von Frauen im ländlichen Raum.

Bundesministerium für Finanzen

Im Rahmen der Erstellung des Bundesfinanzgesetzes 2017 wurde das Wirkungsziel betreffend „Internationale Finanzinstitutionen“ (IFIs) erstmals als Gleichstellungsziel ausgewiesen. Bis zum Jahr 2016 wurden die nun separat ausgewiesenen Gleichstellungsindikatoren gemeinsam mit den Indikatoren betreffend organisatorischer und operativer Effizienz der jeweiligen internationalen Institutionen dargestellt und gemessen.

Die Evaluierungsergebnisse für das Jahr 2019 zeigen, dass sich die IFIs, gemessen anhand der Resultatsmessung der Weltbank (IBRD und IDA) und Afrikanischen Entwicklungsbankgruppe (AfDB und AfDF), aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern einbringen und sich immer ambitioniertere Ziele setzten. Von den insgesamt 6 Subindikatoren, die in die Gleichstellungskennzahl einfließen, wurden bei 5 die gesetzten Ziele erfüllt, einer war neutral. Es kam demnach zu einer leichten Verschlechterung der Gleichstellungskennzahl im Vergleich zum Vorjahr (von 6 auf 5). Diese Verschlechterung ist auf den Subindikator zurückzuführen, der den Anteil an Frauen im Management der AfDB misst. Der Anteil an Frauen im AfDB Management betrug im Jahr 2019 26%, die Bank setzt sich hier jedoch jedes Jahr ein höheres Ziel. Das erschwert zwar die jährliche Zielerreichung, ist aber grundsätzlich als positive Entwicklung zu betrachten. Die AfDB möchte den Anteil der Frauen im Management bis 2025 auf 38% erhöhen.

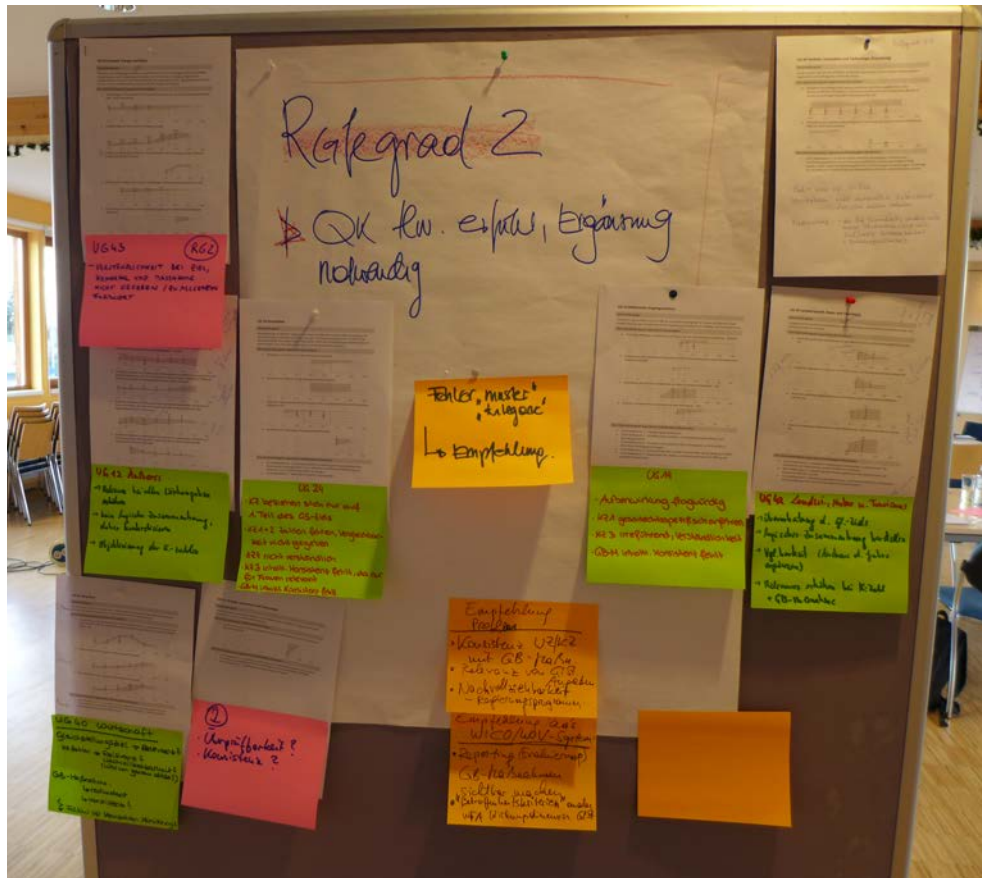
15 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene

Die Koordinierung einer Querschnittsmaterie ist von verschiedenen Erfolgsfaktoren geprägt. Die drei wesentlichsten Elemente sind die Achtsamkeit auf die Rahmenbedingungen unter denen der Prozess stattfindet, die Bewahrung etablierter und funktionierender Elemente und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Aspekte mit Verbesserungspotenzial. Das Jahr 2019 war durch wesentliche Entwicklungen in sämtlichen Bereichen gekennzeichnet.

In Bezug auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und die Bewahrung von Funktionierendem, war die Regierungsumbildung des vergangenen Jahres von großer Bedeutung. Denn diese zog Umstrukturierungen der Bundesverwaltung mit sich und hatte dementsprechend Auswirkungen auf intern stattfindende Arbeitsprozesse. Durch konsequente Kommunikation und themenclusterbezogene Unterstützung ist es gelungen, das Ziel der Stabilisierung der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zu erreichen. Hierbei stellte sich der Umstand, dass die Budgets der Jahre 2018 und 2019 zum selben Zeitpunkt geplant wurden, dahingehend als hilfreich heraus, da die Wirkangaben im Allgemeinen und die Gleichstellungswirkangaben im Besonderen nur geringfügige Veränderungen erfuhren.

Neben der Beibehaltung von Bewährtem konnten strukturelle Verbesserungen des Koordinierungsprozesses umgesetzt werden. So wurde am 26.3.2019 die Unterarbeitsgruppe zur allgemeinen Koordinierungsplattform konstituiert. Diese verfolgt das Ziel, Zeit und Raum sowie Möglichkeit zum vertiefenden Austausch über Themen der Koordinierung Gleichstellung zu schaffen. Die Teilnehmendenzahl und die hohe Qualität der Diskussionen stehen für den Erfolg dieses Formats. Darüber hinaus wurde am 3.12.2019 ein Workshop zur Qualitätsentwicklung der Gleichstellungswirkangaben durchgeführt, durch den es gelang die Bundesministerien und obersten Organen bei ihren Bestrebungen zur Überarbeitung der jeweiligen Angaben zu unterstützen und Ideen zu sammeln um die Koordinierung zwischen den einzelnen Organisationen zukünftig zu erleichtern (siehe Abbildung 24).

Abbildung 24: Workshop zur Qualitätsentwicklung der Gleichstellungswirkangaben



Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Die Erfolge, die in den vergangenen Jahren verzeichnet wurden, finden auch in zahlreiche Publikationen Eingang, die im Laufe des Jahres 2019 veröffentlicht wurden. So stellt der parlamentarische Budgetdienst im Zuge der Anfragebeantwortung zum Thema „Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen“ fest:

Österreich hat ein umfassendes Gender Budgeting-Instrumentarium über den gesamten Budgetzyklus entwickelt, das in weiten Teilen internationalen Standards entspricht, die starke rechtliche Verankerung wird als Best Practice angesehen.⁹¹

91 Online verfügbar unter: https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2019/BD - Anfragebeantwortung_zu_Gender_Budgeting.pdf (zuletzt geöffnet am 22.9.2020).

Auch in der im der Fokusstudie II der Hertie School of Governance wurden die Weiterentwicklungen des Koordinierungsprozesses in Bezug auf die Schaffung von Meta-indikatoren durch die Themencluster positiv gewürdigt:

Im ressortübergreifenden Themenbereich „Gleichstellung“ ist es der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zudem gelungen, die verschiedenen Wirkungsziele und Kennzahlen der Ressorts in Themenclustern zu bündeln und diese – beginnend mit dem Bericht zur WO 2015 – separat darzustellen. Dies wird verwaltungsintern als ein wichtiger Fortschritt gesehen.⁹²

Ein weiteres Resultat der Aktivitäten in der Vergangenheit ist die Erwähnung des vorliegenden Berichtsformats über die Ergebnisse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung im Zuge von „Austria’s answer to the 2019 CEDAW List of Issues“:

In order to be able to coordinate equality processes across all federal ministries and supreme federal organs, the Austrian Government submits an annual outcome report to Parliament. The report was also outlined as a positive example by the Organisation for Economic Co-Operation and Development.⁹³

Um auch weiterhin international als führendes Beispiel angesehen werden zu können, ist eine fortgesetzte Auseinandersetzung mit dem bestehenden Steuerungssystem erforderlich. Dafür ist der internationale Austausch zentral. Aus diesem Grund wurde im vergangenen Jahr sowohl auf internationalen Veranstaltungen (bspw. im Zuge des Workshops zu Gender Budgeting in Südosteuropa von IWF, JVI und UN Woman) als auch mit empfangenen Delegationen (Albanien, Bhutan, Georgien und Marokko) der österreichische Ansatz zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung, intensiv diskutiert.

92 Online verfügbar unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/Fokusstudie_II_Wirkungsorientierung_Hammerschmid_Hopfgartne.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

93 Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:9bb72964-1d36-4659-9b80-288d32f8d22e/cedaw_2019_List_of_Issues.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.9.2020).

16 Zusammenfassung der Ergebnisse

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

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

Um die Kooperation zwischen Bundesministerien und obersten Organen zu institutionalisieren, wurden die jeweiligen Gleichstellungsziele nach Themenschwerpunkten in einem Bottom-Up-Prozess zu Clustern zusammengefasst. Wie die folgenden Zusammenfassungen der sieben bestehenden Themencluster zeigen, stellen sich sowohl die Ausgangslagen als auch die verzeichneten Erfolge in den jeweiligen Politikfeldern unterschiedlich dar. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie in den diesbezüglichen Abschnitten des vorliegenden Berichts (Kapitelabschnitte 8–15).

Arbeitsmarkt und Bildung (Kapitel 8)

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

Entscheidungspositionen und -prozesse (Kapitel 9)

Durch geschlechterparitär besetzte Entscheidungspositionen und Gremien kann das Potenzial von Frauen und Männern zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden. Der Zugang von Frauen zu gesellschaftlich einflussreichen Positionen ermöglicht ihre Repräsentation entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung.

Hochschulen aber auch Unternehmen in Österreich brauchen unter anderem mehr Diversität, um ihr volles wirtschaftliches, kreatives und innovatives Potenzial auszuschöpfen. Frauen in Entscheidungspositionen wirken als Vorbild für (junge) Frauen und können diese dazu inspirieren ähnliche Positionen für ihre Karriere anzustreben.

Für ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Gremien besteht sowohl im privatwirtschaftlichen als auch im öffentlichen Bereich enormer Aufholbedarf. Die Mitglieder des Clusters bemühen sich daher um einen stärkeren Austausch zur besseren Koordination von Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf die genannten Entscheidungspositionen und Prozesse. Dies betrifft insbesondere Forschungs- und Entwicklungskommissionen, Vorstände, Aufsichtsgremien und Beiräte, Ausschüsse, Versammlungen, Projektleitungen, bis hin zu Jurys bei der Beurteilung von Forschungs-, Technologie- und Innovationsförderungen. Die öffentliche Hand nimmt hier eine große Vorbildrolle ein, um privatwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Veränderungen anzustoßen. Dies wird durch die präsentierten Kennzahlen und Indikatoren (Glasdeckenindex, Frauenanteil in Aufsichtsgremien) sowie Vergleichszahlen aus der Privatwirtschaft untermauert.

Infrastruktur und Umwelt (Kapitel 10)

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kapitel 11)

Die ressortspezifischen Maßnahmen, die im Themencluster „Familie und Beruf“ zusammengefasst sind, sind breit gefächert. Sie reichen von Maßnahmen zur partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit über die gleichmäßigere Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern durch das Abgabensystem bis hin zur Eindämmung von Gewalt.“

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 (Kapitel 12)

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, Altersgruppen und in verschiedensten Ausprägungen auf. Am häufigsten erleben Frauen Gewalt in ihrer Familie; zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten, wobei die Dunkelziffer hier besonders hoch ist. Zum Schutz der betroffenen Frauen bietet ihnen ein flächendeckendes Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen bei der Geltendmachung ihrer Rechte aktiv Unterstützung. Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und dem Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Es sind dies die Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und die IfS-Gewaltschutzstelle Vorarlberg. Sie werden durch die beiden Ressorts zu gleichen Teilen finanziert. 2019 wurden, wie in den Vorjahren, 100% jener Frauen, die sich an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Zusätzlich werden Verschärfungen im rechtlichen Bereich forciert, sowie verstärkte Präventionsarbeit, auch im Kontext von Migration und Flucht, und Opferschutz geleistet. Ein ganzheitliches Maßnahmenpaket wurde im Rahmen des „Gewaltschutzgesetzes 2019“ auf Basis der Empfehlungen der „Taskforce Strafrecht“ beschlossen – dazu zählen unter anderem besondere Maßnahmen mit Fokus Gewaltprävention, rechtliche Verschärfungen wie die Ausweitung des Betretungsverbots bzw. Annäherungsverbots sowie die Einrichtung von sicherheitspolizeilichen Fallkonferenzen.

Gesundheit (Kapitel 13)

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

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung (Kapitel 14)

Die Gleichstellungsziele im Themencluster befassen sich auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen gesellschaftlichen Schnittstellen mit Sensibilisierung und Auf-

klärungsarbeit. Eine generelle Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft für Geschlechtergerechtigkeit ist unerlässlich, um stereotype Rollenbilder, tradierte Verhaltensmuster und gesellschaftliche Konventionen aufzubrechen. Die Kompetenz, gleichstellungsorientiert denken und handeln zu können, soll durch verschiedene Maßnahmen vermittelt werden und im Sinne eines Multiplikationseffektes zu einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich und international beitragen. Der Fokus des Themenclusters „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ liegt daher insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Aktivitäten der beteiligten Ressorts und obersten Organe werden verschiedene Maßnahmen als Good-Practice-Beispiele vorgestellt. Nachdem im Cluster keine Metaindikatoren identifiziert wurden, kann der Fortschritt nicht an konkreten Messgrößen festgemacht werden. Dennoch tragen alle dargestellten Aktivitäten der Ressorts und obersten Organe dazu bei, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren.

16.2 Ergebnisse auf bereichsübergreifender Ebene (Kapitel 15)

Das Berichtsjahr 2019 war aus Sicht der zentralen Koordinierungsstelle, die im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport verankert ist, durch Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen gekennzeichnet. Im nationalen Kontext war die Wahrung der Stabilität des Koordinierungsprozesses vor dem Hintergrund der Regierungsumbildung – und den daraus resultierten veränderten Zuständigkeiten – prioritär. Durch konsequente Kommunikation, themenclusterbezogene Unterstützung und gemeinsame Weiterentwicklung des Verständigungsrahmens konnte über das Ziel hinaus eine Verbesserung der Strukturen aber auch des Berichtswesens erreicht werden. International ermöglichten Beiträge zu Veranstaltungen des IWF oder der Austausch mit Delegationen eine weitere Stärkung der österreichischen Positionierung.

Literaturverzeichnis

Bundeskanzleramt (o.J.). Frauenförderpläne im Bundesdienst. Online verfügbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html> (zuletzt aufgerufen am 6.8.2020).

Bundeskanzleramt (2020). Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020–2024. Online verfügbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html> (zuletzt aufgerufen am 5.8.2020).

Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2018). 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:8a1a6ccf-8927-4193-8942-a9e9c511a372/gbb_bund_2018_Teil_1_und_2.pdf (zuletzt aufgerufen am 6.8.2020).

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2020). Vortrag an den Ministerrat. Bericht des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport betreffend Controlling der Geschlechterverteilung (26. MR, TOP 26 (am 8. Juli 2020), BMKÖS: GZ 2020-0.310.565). Online verfügbar unter: <https://www.bmkoes.gv.at/Ministerium/Gesetzesentwuerfe/Ministerratsbeschluesse.html> (zuletzt aufgerufen am 6.8.2020).

Europäische Kommission (2019). She Figures 2018. (Daten in Österreich auf Basis der F&E-Erhebung). Online Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_de (zuletzt aufgerufen am 6.8.2020).

Wieser, Christina und Werni, Jakob (2020). Frauen.Management.Report. Arbeiterkammer Wien. Online Verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK_Frauen.Management.Report.2020.pdf (zuletzt aufgerufen am 6.8.2020).

Femtech (2020b). Expertinnen Des Monats. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Online verfügbar unter: <https://www.femtech.at/expertin-des-monats> (zuletzt aufgerufen am 5.8.2020).

Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G. 509/BNR (XXV. GP) (2017). Parlament. Online verfügbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00509/index.shtml (zuletzt aufgerufen am 25.9.2019).

Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH (2019): Holzinger, Florian; Hafellner, Silvia; Schön, Lisa. Ergebnisse der Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären

naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Research Report Series 195/2018. Online verfügbar unter: https://www.femtech.at/sites/default/files/JR_Gleichstellungserhebung%202018_final.pdf (zuletzt aufgerufen am 4.8.2020).

Statistik Austria (2017). F&E-Erhebung. Beschäftigte in F&E nach Durchführungssektoren, Beschäftigtenkategorien und Geschlecht 2017. Online verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/f_und_e_in_allen_volkswirtschaftlichen_sektoren/index.html (zuletzt aufgerufen am 5.8.2020).

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

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.

Bundesverband der Gewaltschutzzentren Interventionsstellen Österreichs (2019). Statistik 2019. Online verfügbar unter: <https://www.gsz-ktn.at/aktuelles> (zuletzt aufgerufen am 24.6.2020).

WHO (2002). Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Online verfügbar unter: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf (zuletzt aufgerufen am 24.6.2020).

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Veröffentlichungsformen des Berichts 6
- Abbildung 2: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses 13
- Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarte 15
- Abbildung 4: Gleichstellungslandkarte 2018 18
- Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 20
- Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten 2019 25
- Abbildung 7: Teilzeitquoten Männer und Frauen (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, 2019) 26
- Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der 20–64jährigen (in %, 2019) 28
- Abbildung 9: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (in %, 2018) 31
- Abbildung 10: Dissimilaritätsindex 2018/19 35
- Abbildung 11: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Erwerbstätigen (2015–2019) 38
- Abbildung 12: Teilzeitquote der 20–64-jährigen Frauen 2019 (in Prozentpunkten, Veränderung zu 2015) 39
- Abbildung 13: Gender Pay Gap 2018 und Veränderung zu 2015 (in Prozentpunkten) 41
- Abbildung 14: Dissimilaritätsindex 2013/14 und 2018/19 42
- Abbildung 15: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse 43
- Abbildung 16: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2020) 51
- Abbildung 17: Frauen in Aufsichtsräten in der EU: gesetzliche Regelungen und staatliche Zielvorgaben 52
- Abbildung 18: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 55
- Abbildung 19: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5-Exposition in Österreich 61
- Abbildung 20: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 63
- Abbildung 21: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 70
- Abbildung 22: Themencluster Gesundheit 75
- Abbildung 23: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 76
- Abbildung 24: Workshop zur Qualitätsentwicklung der Gleichstellungswirkangaben 88

Abkürzungsverzeichnis

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

