

Projektbericht  
Research Report

Juni 2020

# Analyse Gleichstellungsmaßnahmen

Nationaler strategischer Politikrahmen für die  
Gleichstellung der Geschlechter im ESF

Leitner, Andrea; Schönflug, Karin

**Studie im Auftrag**

Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend



 **Bundesministerium**  
Arbeit, Familie und Jugend



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna

---

**Autorinnen**

Andrea Leitner, Karin Schönpflug

**Titel**

Analyse Gleichstellungsmaßnahmen. Nationaler strategischer Politikrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter im ESF

**Kontakt**

T +43 1 59991-139

E [Andrea.Leitner@ihs.ac.at](mailto:Andrea.Leitner@ihs.ac.at)

**Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)**

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

[www.ihs.ac.at](http://www.ihs.ac.at)

ZVR: 066207973

*Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.*

## Zusammenfassung

1. In rechtlicher Hinsicht sind Ziele der Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und Zulässigkeit der Frauenförderung grundlegend verankert. Mit Ausnahme einzelner spezifischer Gleichstellungsziele in gesetzlichen Regelungen sind konkrete Zielsetzungen vor allem in strategischen Programmen enthalten. Besonders wichtig bleibt das Bekenntnis zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

2. Ähnlich wie im internationalen und europäischen Vergleich liegt in Österreich eine Vielzahl von Gleichstellungsberichten, Gleichstellungsindikatoren und -indizes sowie Datensammlungen zu Geschlechterdisparitäten vor. Der Bereich Beschäftigung ist mit belastungsfähigen Daten für eine faktenunterstützte Analyse der Gleichstellungsanforderungen gut abgedeckt. Erhebungen und vertiefende Analysen spezifischer Themen, die von Ministerien, Sozialpartnern oder AMS beauftragt werden, können Lücken von Verwaltungsdaten abdecken. Für Geschlechterdisparitäten bei Einkommen und Pensionen liegen vergleichbare Indikatoren vor; je nach Datenquelle sind aber Teile der Erwerbstätigen (MitarbeiterInnen in Kleinbetrieben, Teilzeitbeschäftigte, Selbständige) nicht berücksichtigt. Weniger empirische Evidenz ist in Teilbereichen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gegeben. Manche Lücken ergeben sich durch Verzögerungen bei kontinuierlichen Auswertungen, (z.B. Frauenbericht, Zeitverwendungserhebung). Die Verwendung unterschiedlicher Indikatoren vermittelt unterschiedliche Bedarfe beispielsweise für den Bedarf von Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Bildungs- und Berufssegregation.

3. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskrepanzen bei Beschäftigung, Einkommen und Pensionen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden in unterschiedlichen politischen Strategien wie dem Regierungsprogramm, den Gleichstellungszielen der wirkungsorientierten Haushaltsführung, den arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungszielen oder im Nationalen Reformprogramm in ähnlicher Art und Weise angesprochen. Mit den Zielwerten der wirkungsorientierten Haushaltsführung werden auch viele aktuelle Maßnahmen des Regierungsprogramms abgedeckt. Fehlende Zielwerte betreffen neue Maßnahmen wie z.B. das Pensionsplitting.

4. Das aktuelle Berichtswesen bietet weitreichende Vorkehrungen zur Überprüfung von Gleichstellungsmaßnahmen auf nationaler, europäischer und UN Ebene, die mit unterschiedlichen Bewertungsmethoden umgesetzt werden. Eine regelmäßige Berichterstattung mit möglichst langfristiger Kontinuität sollte hier bewahrt werden. Dies betrifft sowohl die Weiterführung (und möglicherweise intersektionale Ausweitung)

des Berichtes zur Beendigung der Benachteiligung von Frauen, die Zeitverwendungserhebung, als auch die Fortsetzung der Peking Berichte.

5. Im Bereich Partizipation gewährleisteten etliche Vorkehrungen die Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung in enger Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen, den Sozialpartnern und punktuell auch mit einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen. Es bestehen Dialoge, Mitwirkungsvereinbarungen, Projekte und Berichte. Weniger stark ausgebaut ist die Umsetzung der Gleichstellungsanliegen der Zivilgesellschaft, besonders hinsichtlich vulnerabler Gruppen.

# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung .....	1
Einleitung .....	5
<b>1 Nationaler strategischer Politikrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter</b>	<b>6</b>
1.1 Internationale rechtliche Grundlagen .....	6
1.2 Nationale rechtliche Grundlagen .....	7
1.3 Nationale politische Ziele .....	8
1.3.1 Gleichstellungsziele im Regierungsprogramm 2020 – 2024 .....	8
1.3.2 Gleichstellungsziele in der wirkungsorientierten Haushaltsführung .....	9
1.3.3 Gleichstellung in den arbeitsmarktpolitischen Zielen .....	10
1.3.4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als Gleichstellungsansatz .....	11
1.4 Zusammenfassende Bewertung .....	12
<b>2 Faktengestützte Ermittlung von Herausforderungen .....</b>	<b>12</b>
2.1 Indikatoren .....	12
2.1.1 EIGE Gender Equality Index.....	13
2.1.2 Gender Index des Frauenministeriums .....	13
2.1.3 AMS Bericht Gleichstellungskennzahlen .....	14
2.1.4 Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt .....	14
2.1.5 AK „Frauen.Management.Report“ .....	15
2.1.6 Arbeitsklima Index .....	16
2.1.7 Genderindex: Arbeitsmarktlage und Lebenssituation von Frauen und Männern auf regionaler Ebene in Österreich .....	16
2.2 Berichte.....	17
2.2.1 Frauenbericht.....	17
2.2.2 Pensionsmonitoring .....	17
2.2.3 Einkommensberichte des Rechnungshofs .....	18
2.2.4 Berichte zu Jahresthemenschwerpunkten der IMAG GMB .....	19
2.3 Datenbanken .....	19
2.3.1 Gender Daten Eurostat .....	20
2.3.2 Gender Statistik der Statistik Austria .....	20
2.3.3 Kindertagesheimstatistik.....	21
2.3.4 Bildung in Zahlen.....	21
2.3.5 Lehrlingsstatistik .....	22
2.3.6 Nationale und europäische Pensionsdaten .....	22
2.4 Zusammenfassende Bewertung .....	23

<b>3</b>	<b>Maßnahmen.....</b>	<b>25</b>
3.1	Regierungsprogramm .....	25
3.2	Wirkungsorientierte Steuerung .....	26
3.3	Nationales Reformprogramm .....	27
3.4	AMS Frauenpolitische Maßnahmen .....	28
3.5	Projekt- und Forschungsdatenbank.....	28
3.5.1	Datenbank Gleichstellungsprojekte .....	29
3.5.2	Bundesforschungsdatenbank → Gleichstellungsstudien.....	29
3.6	Zusammenfassende Bewertung .....	30
<b>4</b>	<b>Evaluierung und Überprüfung .....</b>	<b>31</b>
4.1	Berichte zur Wirkungsorientierten Haushaltsführung.....	31
4.1.1	Berichte an den Nationalrat.....	31
4.1.2	Analyse des Budgetdienstes.....	32
4.2	Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen .....	33
4.3	Gleichbehandlungsberichte .....	34
4.4	Zeitverwendungsstudien .....	34
4.5	Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen .....	35
4.6	Gender Equality in der Agenda 2030 .....	36
4.7	Peking Berichte .....	37
4.8	CEDAW Berichte .....	38
4.9	Zusammenfassende Bewertung .....	39
<b>5</b>	<b>Partizipative Vorkehrungen .....</b>	<b>40</b>
5.1	Zusammenarbeit mit Sozialpartnerschaft .....	40
5.2	Zusammenarbeit mit NGOs .....	40
5.3	Zusammenarbeit im Bildungsbereich .....	42
5.4	Gleichbehandlungskommissionen .....	43
5.5	Zusammenfassende Bewertung .....	44

## Einleitung

Der vorliegende Bericht beinhaltet zentrale gesetzliche Vorgaben, politische Programme, Instrumente und Strategien, die prioritäre Themen der Gleichstellungspolitik festlegen, sowie Vorkehrungen zur Überprüfung von Zielen und Maßnahmen. Ihre Beschreibung und Analyse orientiert sich an den Kriterien für die grundlegenden Voraussetzungen des ESF für den „Nationalen strategischen Politikrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter“. Diese Kriterien beziehen sich auf (1) faktengestützte Ermittlung von Herausforderungen, (2) Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskrepanzen bei Beschäftigung, Einkommen/Pensionen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit Zielwerten, (3) Vorkehrungen für die Überwachung, Evaluierung und Überprüfung des strategischen Politikrahmens und der Datenerhebungsmethoden sowie (4) Vorkehrungen zur Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen, Sozialpartnern und NGOs. Im Bericht ist den Kapiteln zu den einzelnen Kriterien eine Zusammenfassung rechtlicher Grundlagen und politischer Zielsetzungen vorangestellt.

Wesentlich für die Auswahl der zentralen Daten, Maßnahmen und Vorkehrungen waren die Aktualität und Kontinuität sowie die thematische Konzentration auf Gleichstellungsaspekte für Beschäftigung, Einkommen und Pensionen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die erfassten Dokumente sind den Themen gesetzliche und politische Vorgaben und Ziele (Kap. 1), Daten und Berichte zur Ermittlung von Herausforderungen (Kap. 2), Maßnahmen (Kap. 3), Evaluierung und Überprüfungen (Kap. 4) und partizipative Vorkehrungen (Kap. 5) zugeordnet. Einzelne Strategien, wie z.B. die wirkungsorientierte Steuerung des Bundeshaushalts werden in mehreren Kapiteln angeführt, wenn dafür unterschiedliche Dokumentationen und Berichte gegeben sind bzw. Teile der Berichte sowohl Zielsetzungen, Maßnahmen wie auch Überprüfungselemente aufweisen. In den grauschattierten Kästen werden die zentralen Informationen hervorgehoben. Jedes Kapitel enthält eine Einleitung über die aufgenommenen Dokumente und eine zusammenfassende Bewertung über die Erfüllung der grundlegenden Voraussetzungen für den nationalen strategischen Politikrahmen der Gleichstellung der Geschlechter.

# 1 Nationaler strategischer Politikrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter

Einleitend werden gesetzliche Grundlagen und politische Zielsetzungen zur Gleichstellung der Geschlechter dargestellt. Dies sind zum einen internationale rechtliche und politische Vorgaben sowie nationale legislative Regelungen wie auch strategische Programme. Auf EU-Vorgaben, wie z.B. die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 wird hier nicht näher eingegangen.

## 1.1 Internationale rechtliche Grundlagen

Internationale rechtliche und politische Vorgaben, zu denen sich Österreich verpflichtet hat, bilden den Rahmen für die nationale Gleichstellungspolitik.

- Der **EWG-Vertrag** (Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (1957/58), der EU-Vertrag (Vertrag über die Europäische Union, Lissabon, 2009), der AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Lissabon, 2009) und die Charta der Grundrechte der EU (2009) stellen rechtliche Vorgaben zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, zur Vermeidung von Ausgrenzung und Diskriminierung, der Beseitigung von Ungleichheiten und der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dar.
- Die **Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau** (CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) wurde in Österreich 1982 ratifiziert und die ersten vier Artikel der Konvention in Verfassungsrang erhoben. Das CEDAW-Fakultativ-Protokoll, das 2000 ratifiziert wurde, umfasst ein Individualbeschwerderecht nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges.
- Mit der **Aktionsplattform und Deklaration der Weltfrauenkonferenz von Peking 1995** verpflichtet sich Österreich die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern und die Rechte der Frauen zu schützen.

**Internationale rechtliche Grundlagen:** EWG-Vertrag (1957), EU-Vertrag (2009), AEUV (2009) Charta der Grundrechte der EU (2009), CEDAW (1982), Weltfrauenkonferenz von Peking (1995)

### Inhalt

- Grundlegende Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter, der Antidiskriminierung und der Zulässigkeit der Frauenförderung; gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

## 1.2 Nationale rechtliche Grundlagen

Zentrale nationale Rechtsgrundlagen zur Gleichstellung der Geschlechter sind im Bundes-Verfassungsgesetz, dem Gleichbehandlungsgesetz (2004), dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (1993), der Haushaltsrechtsreform (2009), dem Bundes-Haushaltsgesetz (2013) und der Bund-Länder Vereinbarung (2018) verankert.

- Mit dem **Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetzes** wird jede Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verboten und bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und werden Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten als zulässig festgeschrieben.
- Das **Gleichbehandlungsrecht** (GIBG, BGBl.) Nr. 66/2004 idgG) regelt die Gleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung in der Arbeitswelt sowie die Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Das Gleichbehandlungsgesetz richtet sich an Personen, die in der Privatwirtschaft tätig sind, unter besonderer Berücksichtigung der Land- und Forstwirtschaft. Für ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG, BGBl. Nr. 100, 1993 idgF) sowie die Landes-Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsgesetze. Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes können bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht werden.
- Nach der **Haushaltsrechtsreform** (Bundes-Verfassungsgesetz BGBl I Nr. 139/2009) haben Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben (Art. 13 Abs. 3), die Grundsätze der Wirkungsorientierung das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen (Art. 51 Abs. 8) sowie Maßnahmen für eine wirkungsorientierte Verwaltung unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu setzen (Art. 51 Abs. 9 1).
- Seit 1. Jänner 2018 reiht sich Österreich in die Riege jener Länder Europas ein, die eine verbindliche **Quote** von mindestens 30% Frauen für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis **in den Aufsichtsratsgremien** großer und börsennotierter Unternehmen vorsehen (Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat –GFMA-G, BGBl. I Nr. 104/2017).
- Zur Sicherstellung eines bestmöglichen Starts der Bildungslaufbahn für Kinder in elementaren Bildungseinrichtungen sowie zur Verbesserung der Bildungschancen als auch zur Stärkung der Bildungseinrichtungen in ihrer Rolle als erste Bildungsinstitution, investiert der Bund weiterhin in den elementaren Bildungsbereich in Form einer Vereinbarung gemäß **Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern** über die Elementarpädagogik für die Kindergartenjahre 2018/19 bis 2021/22.

**Nationale rechtliche Grundlagen:** Art. 7 BVG, Art. 15a BVG, GIBG (2004), B-GIBG (1993), Art. 13, Art 51 BVG (2009), GFMA-G (2017)

**Inhalt**

- Tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau
- Gleichbehandlung ohne Unterschied nach Geschlecht
- Wirkungsorientierte Verwaltung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern
- 30% Frauenquote in Aufsichtsratsgremien
- Bund-Länder Vereinbarung zum Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen

## 1.3 Nationale politische Ziele

Neben den rechtlichen Grundlagen bestehen politische Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die im Regierungsprogramm, in den Zielen der wirkungsorientierten Haushaltsführung, in Ministerratsbeschlüssen und arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben verankert sind.

### 1.3.1 Gleichstellungsziele im Regierungsprogramm 2020 – 2024

Das **Regierungsprogramm** gibt sowohl Zielsetzungen wie auch Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das politische Handeln vor. Im aktuellen Regierungsprogramm der Koalition der neuen Volkspartei und der Grünen stellt Gleichstellung im Erwerbsleben einen der drei frauenpolitischen Schwerpunkte neben Gewaltschutz sowie Gleichstellung, Selbstbestimmung und Gesundheit dar. Im Mittelpunkt stehen, wie schon in den vergangenen Regierungsprogrammen, die Gleichstellung der Einkommen (durch gleichen Lohn bei gleicher Arbeit und nun verstärkt mit Fokus auf Pensionen), die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Der Abbau der Segregation wird im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel und der Attraktivierung von Care- und MINT-Berufen thematisiert. Die Förderung von Frauen in Kunst und Kultur sowie im Sport, zielen nicht nur auf Beschäftigungschancen von Frauen sondern auch auf gesellschaftliche Repräsentation und Partizipation. Frauen mit Migrationshintergrund werden als Multiplikatorinnen für Integration als eine spezifische Förderzielgruppe hervorgehoben.

**Neue Volkspartei, die Grünen:** Regierungsprogramm 2020-2024

[https://www.dieneuevolkspartei.at/Download/Regierungsprogramm\\_2020.pdf](https://www.dieneuevolkspartei.at/Download/Regierungsprogramm_2020.pdf) (25.2.2020)

**Zielsetzungen**

- Gleichstellung der Einkommen
- Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Abbau der Segregation
- Förderung von Frauen in Kunst und Kultur, und Sport
- Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund als Multiplikatorinnen

**Wirkungsbereich:** Bundesregierung

**Faktengestützte Identifikation von Herausforderungen:** teilweise

**Maßnahmen:** Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen, teils abweichend zu Zielen

**Zielwerte:** keine – Ausnahme Frauenquoten in Gremien

**Überprüfung:** offen

**Einbindung von Stakeholdern:** teilweise

**Kontinuität:** 2020-2024

### 1.3.2 Gleichstellungsziele in der wirkungsorientierten Haushaltsführung

Mit der **Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung** werden der Verwaltung seitens der Politik Vorgaben in Form von Wirkungszielen erteilt. Der Verwaltung obliegt es, diese Wirkungsziele durch Maßnahmen umzusetzen. Zur Steuerung und Überprüfung werden Zielwerte für die operative Ebene der Ressorts und Obersten Organe vorgegeben. Gleichstellung stellt ein Querschnittsthema dar, für das jeweils ein Gleichstellungsziel der bis zu fünf Wirkungsziele einer Untergliederung vorgesehen ist sowie von Kennzahlen, die den Erfolg der Zielerreichung beobachtbar machen (vgl. Kap. 3). Nach Abschluss jedes Budgetjahres wird die Zielerreichung überprüft, um Gleichstellung faktenbasiert zu steuern (vgl. Kap. 4).

Um trotz der hohen Diversität der Gleichstellungsziele der einzelnen Ressorts eine systematische Zusammenarbeit für das Querschnittsthema zu ermöglichen, erfolgt eine zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle. Ausgehend von den europäischen Schwerpunkten im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wurden Schwerpunktthemen akkordiert, denen die Gleichstellungsziele der Untergliederungen zugeordnet werden. Der größte Teil der Ziele wird dem Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zugeordnet; Ziele sind z.B. die Sensibilisierung für die Bedeutung demokratischer Prozesse, soziale Ausgewogenheit und Gleichstellung von Frauen und Männern. Diesen folgen gemessen an der Zahl der Ziele die Themenbereiche Arbeitsmarkt und Bildung sowie Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. Den weiteren Themenschwerpunkten zu Entscheidungspositionen und -prozessen, Schutz vor Gewalt, Infrastruktur und Umwelt sowie Gesundheit werden weniger Ziele zugeordnet.

Darüber hinaus erfolgt eine wirkungsorientierte Folgenabschätzung für jeden Entwurf einer Rechtsvorschrift des Bundes (zum Beispiel Gesetzen, Verordnungen, Art. 15a-Vereinbarungen) sowie sonstigen Vorhaben von außerordentlicher finanzieller Bedeutung (zum Beispiel größere Beschaffungen, Infrastrukturprojekte) unter anderem nach den Auswirkungen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensbereichen. D.h. es werden die voraussichtlichen Wirkungen bezüglich Geschlechtergleichstellung abgeschätzt und spätestens nach fünf Jahren ressortintern evaluiert (vgl. Kap. 4).

**BMöDS:** Bericht zur Wirkungsorientierung 2018. Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung (2019)  
[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte\\_verwaltung/dokumente/191018\\_Bericht-WO-Gleichstellungsbericht-2018-BF\\_2.pdf?77txr6](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/191018_Bericht-WO-Gleichstellungsbericht-2018-BF_2.pdf?77txr6) (9.3.2020)

**Themencluster und Metaindikatoren**

- Arbeitsmarkt und Bildung
  - Beschäftigungsausmaß
  - Gender Pay Gap
  - Geschlechterspezifische Segregation (Dissimilaritätsindex)
- Entscheidungspositionen und -prozesse
- Frauenanteil in Führungspositionen universitärer und außeruniversitärer Forschung
- Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50% Bundesbeteiligung
- Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben
  - Kinderbetreuungsquoten der unter 3-Jährigen und 3- bis 6-Jährigen
  - Wiedereinstiegsrate von Frauen mit Kindern
  - Teilzeitquote von Frauen und Männern

**Wirkungsbereich:** Bundesverwaltung

**Faktengestützte Identifikation von Herausforderungen:** teilweise

**Maßnahmen:** ja

**Zielwerte:** ja

**Überprüfung:** ja

**Einbindung von Stakeholdern:** nein

**Kontinuität:** fortlaufend

### 1.3.3 Gleichstellung in den arbeitsmarktpolitischen Zielen

Seit mehr als 30 Jahren unterstützt das **AMS Gleichstellungsziele** durch den organisationsweiten Einsatz der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming und ein arbeitsmarktpolitisches Programm für Frauen. Das AMS setzt dabei auf folgende Gleichstellungsziele, die im längerfristigen Plan des AMS verankert sind: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit und Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie Sicherstellung des gleichen Zugangs zu allen Berufen und Positionen mit dem Ziel einer existenzsichernden Beschäftigung.

**AMS Gleichstellungsziele**

[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019\\_gleichstellungskennzahlen\\_im\\_ams\\_2019\\_spielmann.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_gleichstellungskennzahlen_im_ams_2019_spielmann.pdf) (11.3.2020)

**Ziele**

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit
- Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

**Wirkungsbereich:** Arbeitsmarktpolitik

**Maßnahmen:** Frauenförderprogramme, Evidenzbasierte Fördermittelverteilung für Frauen und Männer

**Konkrete Zielwerte:** jährliche arbeitsmarktpolitische Ziele

**Überprüfung:** jährlich

**Faktengestützte Identifikation von Herausforderungen:** ja

**Einbindung von Stakeholdern:** ja

**Kontinuität:** fortlaufend

### 1.3.4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als Gleichstellungsansatz

Seit 2000 verpflichtet sich die Bundesverwaltung **Gender Mainstreaming** als eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern anzuwenden. Die Grundlage dafür bilden sechs Ministerratsbeschlüsse zur Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM, 11. Juli 2000; seit 2009 ist die Arbeitsgruppe auch für Gender Budgeting zuständig), für die Entwicklung eines Arbeitsprogramms zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (3. April 2002), zur Forcierung der Anwendung von Gender Mainstreaming (9. März 2004), zur Anwendung von Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Legistik und für Gender Budgeting zur Integration von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln (5. März 2008), für die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming in fünf zentralen Bereichen: Strukturelle Verankerung, Geschlechtsspezifische Datenerhebung, Legistik, Förderwesen, Beschaffungswesen, Schulungen und Informationen (6. Sept. 2011), sowie zur Unterstützung des Jubiläumsjahres 2020 und zur weiteren Umsetzung von Gender Mainstreaming (4. März 2020). Mit Gender Mainstreaming und Gender Budgeting wird ein Gleichstellungsansatz festgelegt, der den Rahmen bildet für konkrete Gleichstellungsziele und Maßnahmen.

**IMAG GMB Gender Mainstreaming und Gender Budgeting**

<https://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/rechtsgrundlagen-zu-gm.html> (11.3.2020)

**Ziele**

- Berücksichtigung einer geschlechterbezogenen Sichtweise in allen Politikfeldern und Entscheidungsprozessen und bei der Gestaltung öffentlicher Budgets

**Wirkungsbereich:** Politik und Verwaltung

**Faktengestützte Identifikation von Herausforderungen:** teilweise

**Maßnahmen:** Initiativen und Projekte in Ministerien, Bundesländern, Städten und Gemeinden

**Konkrete Zielwerte:** nein

**Überprüfung:** nein

**Einbindung von Stakeholdern:** teilweise

**Kontinuität:** fortlaufend

## 1.4 Zusammenfassende Bewertung

In internationalen und nationalen gesetzlichen Regelungen und Abkommen sind **grundlegende Ziele der Gleichstellung der Geschlechter** wie Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Zulässigkeit der Frauenförderung sowie der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit verankert. Auch einzelne spezifische Gleichstellungsziele sind gesetzlich geregelt, wie z.B. die Quotenregelungen für Aufsichtsgremien oder die Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen über den Bund, die an sich im Verantwortungsbereich der Länder bzw. Gemeinden liegen. **Konkretere Zielsetzungen sind in strategischen Programmen** enthalten: Das aktuelle Regierungsprogramm knüpft größtenteils an bisherigen Schwerpunkten der Gleichstellungspolitik an, indem Themen wie Einkommenstransparenz, Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeitspolitiken durch Förderung von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen und Kinderbetreuungseinrichtungen fortgesetzt werden. Dies sind auch Themen, die in anderen politischen Programmen wie der wirkungsorientierten Haushaltssteuerung oder in arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen enthalten sind. Hinzu kommen neue Themen (wie z.B. Pensionssplitting) und vor allem eine Stärkung von Themen abseits von Beschäftigung und Vereinbarkeit wie Gewaltschutz und Frauengesundheit. Eine wichtige politische Regelung stellt dabei das **Bekenntnis zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting** dar, damit sollten alle Politikfelder und Entscheidungsprozesse durch eine geschlechterbezogene Sichtweise das Ziel verfolgen, die Gleichstellung von Frauen und Männer zu fördern.

## 2 Faktengestützte Ermittlung von Herausforderungen

Im Rahmen der faktengestützten Ermittlung von Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter werden internationale, europäische, und nationale Indizes, Berichte bzw. Studien und Datenbanken herangezogen, die relevante Zahlen, Daten, Fakten zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sowie Herausforderungen (wie hohe Einkommensunterschiede, traditionelle Arbeitsteilung, Segregation) beschreiben.

### 2.1 Indikatoren

International existiert eine Vielzahl an **Gender Indizes** aus denen Werte für Österreich ersichtlich sind. Vor allem internationale Organisationen wie EU, OECD, ILO oder UNO haben Gleichstellungsindikatoren bzw. die Messbarkeit von Gleichstellung insbesondere für die Analyse der Gleichstellung am Arbeitsmarkt wesentlich weiterentwickelt.

Auch in Österreich wurden in den vergangenen Jahren Gleichstellungs-Monitoringsysteme entwickelt, die sich entweder umfassend auf Gleichstellung bzw. spezifische Themen im Bereich von Beschäftigung, Einkommen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beziehen.

### 2.1.1 EIGE Gender Equality Index

Der **Gender Equality Index des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen** misst den Grad der Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft für die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten. In allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und in der EU als Ganzes kann mit diesem Index die Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit für die darin enthaltenen Teilbereiche überwacht werden. Der Gleichstellungsindex liegt für die Jahre 2005, 2013, 2015, 2017 und 2019 vor.

**EIGE** Gender Equality Index

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

**Daten:** 2005, 2013-2019

**Kontinuität:** zweijährlich, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** ja

**Kapitel**

- Arbeit
- Geld
- Bildung
- Zeit
- Macht
- Gesundheit

### 2.1.2 Gender Index des Frauenministeriums

Um die kontinuierliche geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Datenauswertung in Österreich weiter voranzutreiben wird von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BKA jährlich der **Gender Index** zur Verfügung gestellt. Er gibt einen Überblick über geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten in wesentlichen Bereichen wie Bildung, Einkommen und Erwerbstätigkeit und beleuchtet das Geschlechterverhältnis aus unterschiedlichen Perspektiven. Einerseits indem Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Lebensrealitäten von Frauen und Männern aufgezeigt werden; zum anderen, indem unterschiedliche Situationen von Frauen – wie beispielsweise von Alleinerzieherinnen, Pensionistinnen oder Frauen in Führungspositionen – sichtbar gemacht werden.

Die Zahlen, Daten und Fakten bilden eine Grundlage für konstruktive, lösungsorientierte Politik und zielgerichtetes, effizientes Verwaltungshandeln, im Rahmen der Wirkungsorientierung für die Festlegung von Zielen, Maßnahmen und vor allem von Indikatoren, die die Wirkungen messbar machen.

**BKA** (2019) Gleichstellung in Zahlen. Gender Index 2018. Ein Nachschlagewerk aktueller Daten zur Situation von Frauen und Männern in Österreich  
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting/gender-daten-index.html> (5.5.2020)

**Daten:** 2010-2018

**Kontinuität:** jährlich, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Kapitel**

- Lebenswelt bzw. Demographie
- Bildung
- Erwerbstätigkeit
- Ökonomische Situation
- Repräsentation und Partizipation
- Gesundheit
- Gewalt in der Familie bzw. im sozialen Nahraum

### 2.1.3 AMS Bericht Gleichstellungskennzahlen

Das AMS Österreich veröffentlicht regelmäßig in Geschäftsberichten seine Aktivitäten zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben, die sich durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Arbeitsmarktservicegesetz ergeben. Mit dem Bericht „**Gleichstellungskennzahlen**“ legt die Frauenabteilung des AMS Österreich 2019 zusätzlich eine geschlechtsspezifische Auswertung der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik in absoluten und relativen Werten vor. Der Bericht soll den geschlechtsspezifischen Zugang zu sozialer Absicherung im Fall einer Arbeitslosigkeit (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) und die geschlechtsspezifische Verteilung der AMS-Fördermittel illustrieren. Zudem findet sich eine detaillierte Auswertung auch in Bezug auf die Herkunft von AMS-Kundinnen in diesem Bericht, um Aspekte der Mehrfachdiskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.

**AMS** (2019) Bericht Gleichstellungskennzahlen  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019\\_gleichstellungskennzahlen\\_im\\_ams\\_2019\\_spielmann.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_gleichstellungskennzahlen_im_ams_2019_spielmann.pdf) (11.3.2020)

**Daten:** 2018

**Kontinuität:** jährlich (seit 2015), fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Kapitel**

- Beschäftigung
- Arbeitslosigkeit
- Passive Arbeitsmarktpolitik
- Aktive Arbeitsmarktpolitik
- Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

### 2.1.4 Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Im Jahr 2015 konzipierte das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) in Abstimmung mit dem AMS Österreich den so genannten „**Gleichstellungsindex**“

**Arbeitsmarkt“.** Im Jahr 2017 wurde die erste Aktualisierung des zweijährig geplanten Berichts vorgenommen. Der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt stellt die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitswelt in Österreich und in den neun Bundesländern dar — und zwar einerseits insgesamt (Gesamtindex), andererseits für vier Themenfelder: Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. 30 Variablen, die in Form von vier Themenfeldern und 14 Teilbereichen in den Index einfließen, stammen aus 14 verschiedenen Datenquellen, Datenbanken und Publikationen des AMS, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, der Statistik Austria und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend. Die Daten beziehen sich alle auf dasselbe Referenzjahr.<sup>1</sup>

**AMS und WIFO** (2017) Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017\\_AMS\\_equality\\_Bericht2017\\_wifo.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_AMS_equality_Bericht2017_wifo.pdf)  
 (11.3.2020)

**Daten:** 2015, 2017

**Kontinuität:** zwei-jährig, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** für zwei Jahre

**Internationaler Vergleich:** nein

**Themenfelder**

- Arbeit
- Einkommen
- Bildung
- Familie

### 2.1.5 AK „Frauen.Management.Report“

Der **Frauen.Management.Report der Arbeiterkammer** berichtet seit 2005 jährlich, inwieweit in der österreichischen Wirtschaft Geschlechtergerechtigkeit in den Führungsgremien besteht. Die AK informiert im Bericht 2020, dass binnen zwei Jahren der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten in den quotengebundenen, börsenorientierten Unternehmen auf mehr als 30 Prozent gestiegen ist.

**AK Wien** (2020) Frauen.Management.Report.2020. Die Aufsichtsratsquote wirkt – was jetzt?  
<https://wien.arbeiterkammer.at/frauenmanagementreport> (4. 3. 2020)

**Daten:** 2004-2020

**Kontinuität:** jährlich, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** ja

**Themenfelder**

- Maßnahmen in Österreich
- Frauen in Führungspositionen in quotenpflichtigen börsennotierten, sowie in den umsatzstärksten 200 Unternehmen in Österreich

<sup>1</sup> Vgl.: Behrens, D. A.; Kreimer, M.; Mucke, M.; Franz, N.E. (Hrsg.) (2018): Familie. Beruf. Karriere. Daten, Analyse und Instrumente zur Vereinbarkeit.

### 2.1.6 Arbeitsklima Index

Seit nunmehr 22 Jahren misst der **Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich** die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Österreich und ermöglicht Einblicke in die aktuelle Stimmungslage sowie Langzeitanalysen. Darüber hinaus dient er als Benchmark zur Arbeitszufriedenheitsmessung in den Beschäftigungsbetrieben. Die Daten bieten eine objektive und realistische Sicht (aus einer subjektiven Perspektive) der Arbeitswelt und beeinflussen die wissenschaftliche sowie politische Diskussion. Der Arbeitsklima Index hat hohe Relevanz für Interessensvertretungen, die Wirtschaft und die Gesellschaft.<sup>1</sup> In der Arbeitsklimadatenbank können Werte nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund usw. abgefragt werden.

**AK OÖ** Arbeitsklima Index Datenbank  
<http://db.arbeitsklima.at/> (11.3.2020)

**Daten:** 1998-2019

**Kontinuität:** halbjährliche Erhebung, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Teilindizes**

- Gesellschaft
- Betrieb
- Arbeit

### 2.1.7 Genderindex: Arbeitsmarktlage und Lebenssituation von Frauen und Männern auf regionaler Ebene in Österreich

Das WIFO stellte erstmals im Jahr 2011 einen **Genderindex** für das damalige BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft zusammen, der das Gleichstellungspotential in Österreich auf NUTS 3 Ebene erfasst. 2018 erfolgte ein Update für 32 von 35 Regionen.

**WIFO** (2018) Genderindex: Arbeitsmarktlage und Lebenssituation von Frauen und Männern auf regionaler Ebene in Österreich

<https://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=2ahUKEwjkuvvO45LoAhV0oFwKHeslDp0QFjAGegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fwww.bmlrt.gv.at%2Fdam%2Fjcr%3Af532c05b-9ed9-4ce6-a0eb-747b9b5f4da8%2FStudie%25205%3A%2520Genderindex%25202018.pdf&usg=AOvVaw3LPSI9CGfX1CoYSzp-5DR1>  
(11.3.2020)

**Daten:** 2006-2017

**Kontinuität:** unregelmäßig, bislang zwei Mal

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein, internationale Beispiele

**Bereiche**

- Bildung
- Arbeit
- Einkommen

<sup>1</sup> <https://www.ifes.at/aktuelles/arbeitsleben-im-fokus-20-jahre-oesterreichischer-arbeitsklima-index>

## 2.2 Berichte

Neben Indikatoren geben Berichte ebenfalls Daten aber auch tiefergehende Analysen zu Geschlechterdisparitäten wieder.

### 2.2.1 Frauenbericht

In Abständen von 10 bis 15 Jahren wurden bisher Frauenberichte, d.h. Berichte über die spezifische Situation von Frauen bzw. über Geschlechterdisparitäten von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung des BKA vorgelegt. Der letzte Frauenbericht erschien im Jahr 2010. Er enthält zum einen statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich, mit der Zielsetzung, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern sowie die unterschiedlichen Situationen von Frauengruppen – wie zum Beispiel von Alleinerzieherinnen, Pensionistinnen oder Frauen in Führungspositionen aufzuzeigen. Inhaltlich schließt der Bericht an die Themenbereiche der letzten Frauenberichte aus den Jahren 1975, 1985 und 1995 an und präsentiert aktuelle Zahlen zur demographischen Entwicklung sowie zu den Bereichen Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen, Gesundheit und Politik. Mit den Themen Migrantinnen und Frauen im ländlichen Raum werden weitere Schwerpunkte gesetzt. Zum anderen werden vier ausgewählte Themenbereiche – frauenpolitische Entwicklungen und Brüche, Frauenerwerbsarbeit, die ökonomische Situation von Frauen und Beziehungsgewalt gegen Frauen – vertiefend analysiert.

#### **BKA** Frauenberichte

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/publikationen-aus-dem-bundeskanzleramt/publikationen-zu-frauen-und-gleichstellung/studien-und-berichte.html> (11.3.2020)

**Daten:** 1975, 1985, 1995, 2010

**Kontinuität:** alle 10 Jahre bzw. alle 15 Jahre

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

#### **Bereiche**

- Bildung
- Erwerbstätigkeit
- Einkommen
- Gesundheit
- Politik

### 2.2.2 Pensionsmonitoring

Das Sozialministerium bietet Statistiken und Kennzahlen darüber, wie viele Menschen aktuell in Pension sind, wie viel Geld sie im Durchschnitt erhalten, wie hoch der staatliche Zuschuss zu den Pensionen ist und mit welchem Alter ÖsterreicherInnen in Pension gehen. Im **Monitoringbericht 2019** werden die Entwicklungen bei den Pensionsneuzugängen zu einer Direktpension nach Geschlecht für die Jahre 2014 bis 2018 dargestellt bzw. darüber hinaus auch längere Zeitreihen präsentiert.

Im Bericht "**Rehabilitationsgeld und medizinische Rehabilitation**" werden die Entwicklungen im Bereich der "Invaliditätspension neu" analysiert. Der Analysezeitraum umfasst die Jahre 2014 bis 2018.

**Sozialministerium** Pensionsdaten - Statistiken und Kennzahlen  
<https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Pensionsdaten/Statistiken-und-Kennzahlen.html> (11.3.2020)

**Daten:** 2014-2019  
**Kontinuität:** jährlich  
**Zeitreihenvergleich:** ja  
**Internationaler Vergleich:** nein

**Ebenen**

- Neuzugänge
- Invaliditätspensionen

### 2.2.3 Einkommensberichte des Rechnungshofs

Alle zwei Jahre veröffentlicht der **Rechnungshof Österreich** einen Bericht über die **Einkommen im privaten Sektor**. Diese allgemeinen Einkommensberichte (AEB) werden gemäß Bezügebegrenzungs-gesetz im Auftrag des Rechnungshofes von der Statistik Austria erstellt. Diese Berichte bieten Statistiken der Einkommen aller unselbstständig Erwerbstätigen (v. a. gegliedert nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen), aller selbstständig Erwerbstätigen (u. a. gegliedert nach Branchen) und aller Pensionistinnen und Pensionisten (v. a. gegliedert nach Pensionsarten und -versicherungsträgern) in Österreich. Die Auswertungen beruhen auf Administrativdaten (insbesondere Steuer- und Sozialversicherungsdaten) und werden durch Daten des Mikrozensus (ISCO-Berufe, Bildungsabschluss, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, Beschäftigungsform) ergänzt.

**Rechnungshof** (2018) Allgemeiner Einkommensbericht (AEB)  
[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/allgemeiner\\_einkommensbericht/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/allgemeiner_einkommensbericht/index.html) (11.3.2020)

**Daten:** 1996-2019  
**Kontinuität:** alle zwei Jahre, fortlaufend  
**Zeitreihenvergleich:** ja  
**Internationaler Vergleich:** nein

**Themen**

- Einkommen, Pensionen
- Unselbständige Erwerbstätigkeit, selbständige Erwerbstätigkeit
- Differenzierte Betrachtung nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen für alle privaten Einkommen auf Basis von Administrativdaten

Alternierend werden vom Rechnungshof Österreich Berichte über **die Einkommen bei jenen Unternehmen und Einrichtungen des Bundes**, die seiner Kontrolle unterliegen, veröffentlicht. Die im Bericht ausgewiesenen Einkommensdaten werden von den Unternehmen und Einrichtungen selbst gemeldet und vom Rechnungshof analysiert und aufbereitet.

**Rechnungshof** (2019) Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2017 und 2018.

[https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home\\_1/home\\_1/EKB\\_2017-2018\\_Buch\\_BF.pdf](https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/EKB_2017-2018_Buch_BF.pdf) (11.3.2020)

**Daten:** 1996-2019

**Kontinuität:** alle zwei Jahre, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

- Betrifft nur Entitäten die der Bund kontrolliert

## 2.2.4 Berichte zu Jahresthemenschwerpunkten der IMAG GMB

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) hat für die Legislaturperiode 2018 bis 2022 auf Basis einer Mitgliederumfrage ein Arbeitsprogramm mit inhaltlichen Schwerpunkten festgelegt. Durch eine vertiefende Auseinandersetzung mit gleichstellungspolitischen Schwerpunktthemen sowie eine stärkere Abstimmung der Gleichstellungsaktivitäten soll die Umsetzung von Gender Mainstreaming optimiert werden. Bislang liegen für die Schwerpunktthemen 2018 („Atypische) Studien- und Berufswahl“ und 2019 „Digitalisierung der Arbeitswelt“ Broschüren vor. Die Broschüren enthalten neben themenspezifischen Daten und Forschungsberichten, die gleichstellungsspezifische Herausforderungen aufzeigen, Maßnahmen und Möglichkeiten zur Förderung der Gleichstellung in den Bereichen.

**IMAG GMB Themen**

2018 (Atypische) Studien- und Berufswahl

<https://www.imag-gmb.at/themen/bildung.html>

2019 Digitalisierung der Arbeitswelt

<https://www.imag-gmb.at/themen/digitalisierung.html>

**Daten:** 2018 – 2019 (geplant für die Legislaturperiode 2018-2022)

**Kontinuität:** jährlich

**Zeitreihenvergleich:** teilweise

**Internationaler Vergleich:** nein

**Themen**

- Digitalisierung der Arbeitswelt
- Studien- und Berufswahl

## 2.3 Datenbanken

Ergänzend liefern unterschiedliche Datenbanken Informationen über die Entwicklung verschiedener Gleichstellungsdimensionen.

### 2.3.1 Gender Daten Eurostat

**Eurostat**<sup>1</sup> bietet bei Suchanfragen nach dem Stichwort „Gender“ 1.268 Ergebnisse, darunter Gender earnings gap, gender employment gap, gender gap in part-time employment gap, gender pension gap, gender equality, gender and risk-of-poverty, care responsibilities uvm.

Eurostat sammelt alle regelmäßigen Erhebungen auf EU-Ebene (Arbeitsmarkt, Einkommen, Lebensbedingungen, Gesundheit uvm.) Die Datenerhebungen und Präsentationen werden mehr und mehr auch geschlechtsspezifisch ausgewertet. Wichtig sind hierbei vor allem strategisch verankerte, europäisch vergleichbare Indikatoren wie der Gender Pay Gap (zb auch in den SDGs), der Gender Pension Gap, die Armutsgefährdung oder Beschäftigung (Europa 2020 Indikatoren).

### 2.3.2 Gender Statistik der Statistik Austria

Die Statistik Austria präsentiert im Bereich Gender Statistik eine **Zusammenstellung von Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Österreich**. Zielsetzung ist es, mit Hilfe ausgewählter Statistiken einen kurzen Überblick zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensbereichen zu geben.

Darüber hinaus werden von der Statistik Austria grundsätzlich personenbezogene Daten geschlechtsspezifisch ausgewiesen und werden in regelmäßig publizierten Berichten, wie z.B. der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, des EU-SILC, der Verdienststrukturerhebung oder der Bildungsstatistik Geschlechterunterschiede dargestellt.

**Statistik Austria** Gender Statistik

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html)

**Daten:** unterschiedlich

**Kontinuität:** unterschiedlich

**Zeitreihenvergleich:** teilweise

**Internationaler Vergleich:** teilweise

#### Themen

- Demographie
- Bildung
- Erwerbstätigkeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Einkommen
- Pensionen
- Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung

---

<sup>1</sup> Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat>

### 2.3.3 Kindertagesheimstatistik

Die sogenannte „**Kindertagesheimstatistik**“ der Statistik Austria erfasst seit 1972 Krippen und Kleinkindbetreuungseinrichtungen, Kindergärten, Horte und ab 1997 altersgemischte Betreuungseinrichtungen in Österreich. Hier wird nach Bundesland getrennt erhoben, wie viele Kinder welchen Geschlechts, in wie vielen Einrichtungen mit wie vielen Gruppen betreut wurden. Es wird erfasst, wie viel männliches und wie viel weibliches Personal zur Verfügung steht, wie viele Mittagessen ausgegeben werden und wie viele der betreuten Kinder berufstätige Mütter haben. Manche Daten liegen auch nach dem Erhalter der Einrichtung vor, ebenso Daten auf Ebene von politischen Bezirken und Gemeinden. Daten über Öffnungszeiten und Schließtage liegen auf Länderebene auf.

**Statistik Austria** Kindertagesheimstatistik

[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung/kindertagesheime\\_kinderbetreuung/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/kindertagesheime_kinderbetreuung/index.html) (11.3.2020)

**Daten:** 1972-2018

**Kontinuität:** jährlich, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Ebenen:**

- Bundesländer, politische Bezirke, Gemeinden
- Einrichtungen nach Betreuungsalter
- Öffnungszeiten und Schließtage

### 2.3.4 Bildung in Zahlen

Mit den Indikatoren und Analysen des Berichts „**Bildung in Zahlen**“ der Statistik Austria wird die Bildungssituation Österreichs abgebildet. Ergebnisse und Kenngrößen aus verschiedenen Statistiken werden von der Statistik Austria in Form von Texten, Tabellen und Grafiken dargestellt und bieten Informationen zu unterschiedlichen Bildungsbereichen wie Schul- und Hochschulwesen, Erwachsenenbildung, Bildungsverläufe, den Bildungsstand und staatliche Bildungsausgaben. Geschlechtsspezifische Daten zur Bildungsbeteiligung nach Schultypen vermitteln Informationen über die geschlechtsspezifische Bildungssegregation und die zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen insbesondere im Tertiärbereich.

**Statistik Austria** Bildung in Zahlen

[http://www.statistik.at/web\\_de/services/publikationen/5/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Bildung%2C+Kultur&pubId=722](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Bildung%2C+Kultur&pubId=722) (5.5.2020)

**Daten:** 2006/07-2017/18

**Kontinuität:** jährlich; fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Themen**

- Bildungsbeteiligung

- Bildungsverläufe
- Bildungsstand
- Bildungsausgaben

**Ebenen:**

- Schulen, Hochschulen, Erwachsenenbildung, Schultypen
- Bundesländer

### 2.3.5 Lehrlingsstatistik

Die **Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer** Österreich vermittelt mit geschlechtsspezifischen Daten nach Branchen ein Bild über die unterschiedliche Bildungsbeteiligung von Mädchen und Burschen in der dualen Ausbildung. Die Ergebnisse der Lehrlingsstatistik basieren auf den Aufzeichnungen, die von den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern erhoben werden. Sie baut auf Administrativdaten auf und bietet damit ein vollständiges Bild über alle Lehrverhältnisse nach Lehrjahren und Sparten. Die Entwicklung der 10 am häufigsten gewählten Lehrberufe von Mädchen und Burschen zwischen 2002 und 2019 verweist auf eine geringe Veränderung der Geschlechtersegregation in der Lehrausbildung.

**WKÖ** Lehrlingsstatistik

<https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html> (5.52020)

**Daten:** 2002-2019

**Kontinuität:** jährlich; fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Ebenen:**

- Sparten
- Lehrjahre
- Bundesländer

### 2.3.6 Nationale und europäische Pensionsdaten

Auf der **Homepage des Sozialministeriums** findet sich ein umfangreiches Angebot von Kennzahlen, Finanzdaten und Statistikergebnissen zur österreichischen Pensionsversicherung. Weiters ermöglichen die dargestellten Kennzahlen und Zeitreihen einen internationalen Vergleich mit anderen EU- und OECD-Mitgliedsstaaten. Dazu gehören:

Im **Informationssystem OPIS (Online Pension Information System)** werden unter dem Menüpunkt „Gesetzliche Pensionsversicherung“ Tabellen zur Entwicklung in der gesetzlichen Pensionsversicherung zur Verfügung gestellt. Hier finden sich unter anderem Daten und Zeitreihen zu Invaliditätspensionen, zur Gebarung in der Pensionsversicherung sowie internationale Vergleiche. Weiters werden auch aktuelle Daten zur gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung angeboten.

Ein Link von der Homepage des Sozialministeriums führt zum **Europäischen System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS)** und dessen Tabellen zur sozialen Sicherheit.

**OPIS Datenbank:** <https://www.dnet.at/opis/>

**ESSOS Tabellen:**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozial-schutz\\_nach\\_eu\\_konzept/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozial-schutz_nach_eu_konzept/index.html) (11.3.2020)

**Daten:** 2000-2019

**Kontinuität:** jährlich, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** ja

**Themen**

- pensionsrelevante Themen

## 2.4 Zusammenfassende Bewertung

Ähnlich wie für den internationalen und europäischen Vergleich liegt in Österreich eine **Vielzahl von Gleichstellungsberichten, Gleichstellungsindikatoren und -indizes sowie Datensammlungen zu Geschlechterdisparitäten** vor. Das sind zum einen breit angelegte Gleichstellungsindikatoren, die Geschlechterdisparitäten in verschiedenen Themenbereichen aufzeigen und dabei stark auf Erwerbstätigkeit konzentriert sind, wie der Gender Index des Frauenministeriums, der AMS Bericht Gleichstellungsindikatoren und die Gender Statistik der Statistik Austria.

Andere Datensammlungen und Monitoringberichte greifen spezifische Themen heraus: wie der AK Frauen.Management.Report (Führungspositionen), der Arbeitsklima Index (Einschätzungen der ArbeitnehmerInnen), die Einkommensberichte des Rechnungshofes und das Pensionsmonitoring sowie die nationalen und europäischen Pensionsdaten (geschlechtsspezifische Fakten zu Einkommen und Pensionen) sowie die Kindertagesheimstatistik (Informationen über Kinderbetreuungseinrichtungen).

Eine Perspektive auf die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter nehmen die Gleichstellungsindizes ein, die wie der EIGE Gender Equality Index einen europäischen Vergleich ermöglichen, der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt den Vergleich innerhalb Österreichs bzw. den Fortschritt über die Zeit, der Genderindex des WIFO noch stärker regional differenzierte Vergleiche in Österreich bietet. Tiefergehende Analysen über Herausforderungen bieten die Gleichstellungs- und Frauenberichte bzw. auch die Berichte auf Bundesländerebene: Der Frauenbericht des BKA, der bisher im Abstand von 10 bis 15 Jahren erschienen ist, liefert Daten und Analysen zur längerfristigen Entwicklung der Gleichstellung. Mit den Themenschwerpunkt-Berichten der IMAG GMB werden aktuelle Herausforderungen wie Segregation und Digitalisierung

aufgegriffen und neben faktengestützten Analysen der Herausforderungen für Gleichstellungspolitik auch Möglichkeiten und bestehende Maßnahmen berichtet.

Die Fülle an Daten, Indikatoren, Indizes und Berichten bietet eine gute Basis für die faktengestützte Ermittlung von Herausforderungen der Geschlechtergleichstellung in den Bereichen Beschäftigung, Einkommen/Pensionen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Datenlage ist in den Bereichen allerdings unterschiedlich belastbar und für zukünftige Entwicklungen abgesichert:

**Beschäftigung:** Die Bereiche, die durch Verwaltungsdaten gut abgedeckt sind, wie Erwerbsarbeit, sind auch für die faktengestützten Analyse der Gleichstellungs Herausforderungen weit entwickelt. Damit ist der Bereich der Beschäftigung, insbesondere unselbständiger Beschäftigung und der Bildungspartizipation, gut abgedeckt. Anders ist es in Bereichen, die mangels Verwaltungsdaten oder amtliche Statistiken auf Primärerhebungen angewiesen sind (z.B. Berufswahl, Digitalisierung). Solche Lücken werden größtenteils durch themenspezifische Berichte abgedeckt.

**Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:** In diesem Bereich liegen Administrativdaten über institutionelle Vorkehrungen wie Betreuungsquoten in Kinderbetreuungseinrichtungen oder Pflegeeinrichtungen und der Nutzung von Elternkarenz vor. Bei der innerfamiliären Verteilung von unbezahlter Arbeit ist man hingegen auf Erhebungen angewiesen, die nur mit großen Zeitabständen (z.B. Zeitverwendungserhebung, siehe Abschnitt 4.4) vorliegen oder nur Teilaspekte, wie z.B. Kinderbetreuung abbilden.

**Einkommen und Pensionen:** Über die Einkommensberichte des Rechnungshofs, die EU-SILC Analysen oder über den EU-Strukturindikator des Gender Pay Gap werden vergleichbare Indikatoren zu Einkommensunterschieden von Frauen und Männern geliefert. Allerdings bleiben bei all den verwendeten Datenquellen Teilbereiche der Wirtschaft unterbelichtet. Lücken sind z.B. Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen in der Verdienststrukturanalyse oder verzerrte Daten bei Selbständigen. Dies sind zugleich Bereiche, die längerfristig an Bedeutung gewinnen.

Viele dieser Lücken in der empirischen Analyse ergeben sich dadurch, dass an sich kontinuierliche Erhebungen aufgeschoben wurden bzw. aktuell angegangen werden sollten. Dazu zählt neben der Zeitverwendungserhebung auch der Frauenbericht, der an sich tiefere Themenanalysen beinhaltet, in den früheren Berichten auch Datenlücken abdeckt. Hier gilt es also darauf zu achten, dass Gleichstellungsanalysen weiterhin umgesetzt werden und nicht durch deskriptives Monitoring ersetzt werden. Internationale akademisch ausgerichtete Erhebungsprogramme, wie z.B. der European Social Survey oder auch der Soziale Survey Österreich bieten Informationen über

Gleichstellungsthemen, wie zum Beispiel Vereinbarkeit und könnten noch stärker für die Analyse von Gleichstellungsherausforderungen genutzt werden.

## 3 Maßnahmen

Hier sind Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskrepanzen bei Beschäftigung, Einkommen und Renten/Pensionen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, unter anderem durch Verbesserung des Zugangs zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung gemeint, die auch mit Zielwerten verknüpft sind.

### 3.1 Regierungsprogramm

Im Regierungsprogramm werden im Abschnitt „Frauen“ sowie in sonstigen Kapiteln eine Vielzahl von geplanten Maßnahmen angeführt. Diese reichen von Sensibilisierungsmaßnahmen und Studien über spezifische Fördermaßnahmen bis hin zur Festlegung von Geschlechterquoten in Gremien. Die Maßnahmen können teilweise den im Regierungsprogramm formulierten Zielen zugeordnet werden, enthalten aber nur in wenigen Fällen konkrete Zielwerte (Frauenquoten in Gremien). Aber ein Teil der Maßnahmen schließen an Zielsetzungen der wirkungsorientierten Haushaltsführung an und knüpfen damit an der dortigen Zielsetzung an. Nicht enthalten in den Wirkungszielen sind neue Zielsetzungen und Maßnahmen, wie z.B. Pensionsplitting, Abbau der beruflichen Geschlechtersegregation.

**Neue Volkspartei, die Grünen:** Regierungsprogramm 2020-2024, [https://www.dieneuevolkspartei.at/Download/Regierungsprogramm\\_2020.pdf](https://www.dieneuevolkspartei.at/Download/Regierungsprogramm_2020.pdf) (25.2.2020)

#### Maßnahmen

- Beschäftigung
  - 40%-Frauenquote in Aufsichtsräten von Unternehmen öffentlicher Hand
  - Förderung von Frauen in technischen Berufen, Polizei, Bundesheer, in Kunst und Kultur, Sport, Gründerinnen, in Führungspositionen im Tourismus
  - Förderung von Männern in Care-Berufen
  - Sensibilisierung über Risiken von Teilzeit und Förderung von Teilzeitbeschäftigten
  - Evidenzbasierte Verteilung der arbeitsmarktpolitischen Fördermittel
  - Lenkungsmaßnahmen für Mädchen/Frauen in technische Berufe
  - Gesetzliche Verankerung von Gleichstellung in Privatuniversitäten
  - Frauen mit Migrationshintergrund Förderung in Arbeitsmarkt, Bildung und Gesundheit
  - Chancen für Frauen im ländlichen Bereich (Digitalisierung)
- Einkommen und Pensionen
  - Weiterentwicklung des Einkommensberichts, Instrumente für Equal Pay, Equal Pay Siegel
  - Pensionsplitting
  - Erhöhung der Löhne in Niedriglohnbereichen wie Tourismus, Pflegeberufe
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
  - Karenzmanagement
  - Ausbau Kinderbetreuung, Qualitätskriterien für Tagesmütter und Ganztagsbetreuung
  - Vereinbarkeit und Absicherung für pflegende Angehörige
  - Zeitverwendungsstudie

**Zeitraum:** 2020 – 2024

**Kontinuität:** wechselnde Themenschwerpunkte der Regierungen

**Zielwerte:** kaum Zielwerte, aber ein Teil der Maßnahmen finden sich in Wirkungsorientierter Steuerung mit Zielwerten wieder

## 3.2 Wirkungsorientierte Steuerung

Die **Wirkungsorientierten Haushaltssteuerung** sieht jeweils ein Gleichstellungsziel mit Maßnahmen der Ressorts und Obersten Organe mit Kennzahlen vor, die den Erfolg der Zielerreichung beobachtbar machen. Für die 35 thematischen Untergliederungen wurden 36 Gleichstellungsziele mit spezifischen Zielwerten festgelegt (2018).

**BMöDS:** Gleichstellungsziel-Landkarte BVA-E 2018 und 2019

[https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2018/BD\\_-\\_Gleichstellungsziel-Landkarte\\_BVA-E\\_2018\\_u.\\_2019.pdf](https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2018/BD_-_Gleichstellungsziel-Landkarte_BVA-E_2018_u._2019.pdf) (9.3.2020)

### Maßnahmen

- Beschäftigung
  - Personalentwicklungsmaßnahmen, Qualifizierung, Vereinbarkeitsmaßnahmen zur Förderung von weiblichen Bundesbediensteten → Gender Gap bei Fortbildungsmaßnahmen, Frauen in Führungspositionen, Cross Mentoring, Pensionsantrittsalter
  - Förderung der Attraktivität des BMLF und ÖBH für Frauen durch Personalentwicklungsmaßnahmen → Anzahl der SoldatInnen im Heer
  - Förderprojekte, Beratungs- und Betreuungsangebote für Frauen und Mädchen aus Krisengebieten → Frauenquote in Reintegrationsprogrammen
  - Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung, Verringerung des Eingangssteuersatzes, Verringerung des Kinderfreibetrages → Zielwerte für Erwerbstätigenquote von Frauen in Vollzeitbeschäftigung, Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung
  - Erwerbsbeteiligung von Frauen und Wiedereinsteigerinnen: Fortführung des AMS Programms: „Frauen in Handwerk und Technik“ sowie frauenbezogene Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen → Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote von Frauen (15 – 64 Jahre, 25 – 44 Jahre)
  - Fördermaßnahmen für Frauen mit Behinderung → Differenz des Frauenanteils von beschäftigten begünstigten Behinderten zum Frauenanteil an begünstigten Behinderten
  - Geschlechtergerechtigkeit in Bildung: Ausbau und Stärkung der Bedarfs- und Ergebnisorientierung unter Berücksichtigung von Gleichstellung und Weiterentwicklung der Angebote der Erwachsenenbildung → Anteil von SchülerInnen in geschlechtsuntypischen Schulformen
  - Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, Gremien und Nachwuchs in Wissenschaft und Forschung → Professorinnenanteil, quotengerecht besetzte universitäre Gremien, Frauenanteil in Laufbahnstellen
  - Stärkung des Frauenanteils an Förderungen im Kunstbereich → Anteil von Frauen in Einzelpersonenförderungen und Nachwuchsförderung
  - Erhöhung des Frauenanteils in FTI → Frauenanteil in leitenden Positionen der FFG, weibliche Beschäftigte und Frauenanteil in F&E
  - Förderung von Frauen in Unternehmen durch Quotenregelung in staatsnahen Betrieben, Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“ und Aufsichtsrätinnen-Datenbank → Frauenanteil an der Bundesquote von Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, Teilnehmerinnen an Führungskräfteprogramm, Registrierungen in Aufsichtsrätinnendatenbank
  - Erweiterung des Angebots in und Bewerbung von land- und forstwirtschaftlichen Schulen → Anteil von SchülerInnen und MaturantInnen in land- und forstwirtschaftlichen Schulen
- Einkommen und Pensionen
  - Erhöhung des Kinderfreibetrages, Senkung des Eingangssteuersatz → Gender Pay Gap, Gender Gap ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung
  - Sensibilisierung über Auswirkungen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit auf Pensionen → Anteil von Frauen mit Eigenpension
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Institutionen der Bundesverwaltung (Telearbeit, Management-Instrumente, flexible Arbeitszeitmodelle) → Telearbeitsplätze
- Bewerbung des KBG-Bezugs von Vätern und des „Papa-Monats“ → Väterbeteiligung am KBG, Wiedereinstiegsrate von Müttern
- Quantitativer und qualitativer Ausbau des bundesweiten Kinderbetreuungsangebots → Kinderbetreuungsquote von unter 3-jährigen und 3- bis 6-jährigen Kindern (in VIF-konformen Einrichtungen)

**Zeitraum:** jährliche Ziele

**Kontinuität:** in Praxis große Kontinuität der Ziele, fortlaufend

**Zielwerte:** für die Jahre 2015 bis 2020 (Zielindikatoren gekennzeichnet mit „→“)

Um die Gleichstellungsziele und Maßnahmen der Ressorts und Obersten Organe zu koordinieren werden mit dem Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung (2019) die Gleichstellungsziele der Untergliederungen zu Themenclustern zusammengefasst und Metaindikatoren definiert. Die angeführten Maßnahmen, die diese Zielsetzungen erreichen sollen, gehen über die Maßnahmen, die den Wirkungszielen zugeordnet werden, noch hinaus, enthalten aber keine Zielgrößen.

### 3.3 Nationales Reformprogramm

Im nationalen Reformprogramm, das Fortschritte und Maßnahmen zur Erreichung der Europa 2020 Strategie zur Forcierung der Beschäftigung und eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums darstellt, sind Gleichstellungsziele durch das Ziel der Beschäftigungsausweitung von Frauen enthalten. Die dahinterliegenden Fortschritte und Maßnahmen zur Bekämpfung von Wachstumshindernissen und die Umsetzung von Strukturreformen werden jährlich berichtet und vom Europäischen Rat länderspezifische Empfehlungen abgegeben. Diese an die einzelnen Mitgliedstaaten gerichteten Hinweise sollen in den nationalen Politikvorhaben und Budgets berücksichtigt werden und müssen im NRP des nächsten Jahres aufgegriffen werden. Die Erstellung des Österreichischen NRP wird durch das Bundeskanzleramt koordiniert und in interministerieller Zusammenarbeit verschiedener Ressorts unter Einbindung der Sozialpartner sowie Länder, Städte und Gemeinden durchgeführt.

Die Empfehlungen der EU im Kontext von Gleichstellung der Geschlechter richten sich auf die Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse für Frauen, insbesondere auf die Verringerung ihrer hohen Teilzeitquote und damit im Zusammenhang stehend die Erreichung der Barcelona-Ziele für die Betreuung von Kindern.

**BKA** (2019) Nationales Reformprogramm Österreich.

<https://www.bmf.gv.at/themen/wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik-in-oesterreich/nationales-reformprogramm.html> (12.3.2020)

#### Maßnahmen

- Beschäftigung
  - Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie z.B. Frauen in die Technik, Kompetenz mit System, Wiedereinstieg mit Zukunft, die Impulsberatung oder die Frauenberufszentren, Eingliederungsbeihilfen und Kombilöhne für Wiedereinsteigerinnen und Frauen über 45 Jahren sowie Alleinerzieherinnen, Frauen in Handwerk und Technik, Kompetenz mit System
- Einkommen und Pensionen
  - Vereinheitlichung der Einkommensberichte
  - Verringerung der Steuer- und Abgabenlast durch Familienbonus und Kindermehrbetrag
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
  - Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige und Ausweitung der Öffnungszeiten
  - Ausbau von Ganztagschulen und einheitliche Herbstferien anstelle der schulautonomen Tage

**Zeitraum:** 2010-2020

**Kontinuität:** offen

**Zielwerte:** Für die Überprüfung des Fortschritts werden spezifische Indikatoren beobachtet

### 3.4 AMS Frauenpolitische Maßnahmen

Das AMS hat ein spezifisches Programm entwickelt, das allen Frauen, über die sonstigen Förderungen und Angebote des AMS hinaus, zur Verfügung steht. Zu dem arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm zählen Qualifizierungsprogramme, Beratungs- und Betreuungsangebote sowie die Frauenberufszentren und Frauenberatungsstellen.

**AMS** Frauenpolitische Maßnahmen

[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019\\_gleichstellungskennzahlen\\_im\\_ams\\_2019\\_spielmann.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_gleichstellungskennzahlen_im_ams_2019_spielmann.pdf) (11.3.2020)

#### Maßnahmen

- Beschäftigung
  - Frauen in Handwerk und Technik
  - Frauenberatungszentren
  - Frauenberufszentren
  - Fördermittelanteil für Frauen +3,5% über Frauenanteil der Arbeitslosen
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
  - Wiedereinstieg unterstützen – Beratungs- und Betreuungsangebot

**Zeitraum:** längerfristiger Plan

**Kontinuität:** fortlaufend

**Zielwerte:** Jährliche Arbeitsmarktpolitische Ziele

### 3.5 Projekt- und Forschungsdatenbank

Datenbanken zu Gleichstellungsprojekten und -studien sollen einen Überblick über aktuelle und vergangene Maßnahmen vermitteln. Dazu gehören die Projekte in der Datenbank Gleichstellungsprojekte und die Studien zur Gleichstellung in der

Bundesforschungsdatenbank. Die Datenbanken bilden allerdings nur einen Teil der Projekte ab.

### 3.5.1 Datenbank Gleichstellungsprojekte

Die **Datenbank Gleichstellungsprojekte der IMAG GMB** bietet Informationen über aktuell laufende und abgeschlossene Projekte im Kontext von Gender Mainstreaming, die darauf abzielen Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben. Aktuell sind über 320 Gleichstellungsvorhaben in Ministerien, Bundesländern, Städten und Gemeinden enthalten.

#### Datenbank Gleichstellungsprojekte

<https://www.imag-gmb.at/service/projekte.html> (27.2.2020)

#### Themenbereiche

- Arbeitsmarkt, Arbeitsschutz, Soziales, Konsumentenschutz; Finanzen; Frauen und Gleichstellung; Gesundheit; Gewalt, Sexismus; Inneres und Sicherheit; Kunst, Kunstförderung und Kultur; Land- und Forstwirtschaft, ländlicher Raum, Klima, Umwelt; Öffentlicher Dienst; Sport; Vereinbarkeit, Familie und Jugend; Verkehr, technische Infrastruktur; Mobilität; Wirtschaft; Wissenschaft, Schule und berufliche Bildung; Wohnen; Sonstiges; Männer; Integration.

**Projektstadien:** laufend, abgeschlossen, geplant

**Organisationen:** Landesregierungen; Städte; Ministerien; Volksanwaltschaft; AMS; Schuldnerberatung.

**Gegenwärtig:** 323 Projekte

### 3.5.2 Bundesforschungsdatenbank → Gleichstellungsstudien

Auf der Website der **Bundesforschungsdatenbank bdat.public!** kann nach Forschungsprojekten gesucht werden, die von Bundesministerien finanziert wurden bzw. werden, differenziert nach laufenden oder abgeschlossenen Forschungsprojekten, nach Auftraggebern (Ministerien), nach Forschungseinrichtungen bzw. AuftragnehmerInnen oder nach Wissenschaftsdisziplinen. Weiterführende Links zu den Förderagenturen verweisen auf jene Forschungsmittel und -projekte, die von den Ressorts durch die Auslagerung der Projektabwicklung nicht mehr selbst erfasst werden.

Die Datenbank des BMBWF-VB WF gibt als Dokumentationsdatenbank Auskunft über die Forschungsförderungen und Forschungsaufträge des Bundes, die von den Bundesministerien an Dritte vergeben werden. Rechtsgrundlage ist das Forschungsorganisationsgesetz FOG (BGBl. Nr. 341/1981 idgF.), in dem auch die Meldepflicht aller BundesministerInnen an den oder die jeweiligeN BundesministerIn für Wissenschaft und Forschung geregelt ist. Dateninhalt sind Forschungsförderungen und Forschungsaufträge der Bundesdienststellen seit 2008; seit diesem Jahr gibt jedes Bundesministerium seine Forschungsförderungen und Forschungsaufträge selbständig in die Datenbank ein und ist in seinem jeweiligen Wirkungsbereich für die Validität und Vollständigkeit der eigenen Daten verantwortlich. Diese werden in Echtzeit eingepflegt.

Seit 2010 sind hier 94 Projekte eingemeldet, die entlang der Schlagworte „Gleichstellung“, „Gender“, „Frauen“, „Diskriminierung“ auffindbar sind.

**BMBWF:** Bundesforschungsdatenbank  
<https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=115:1:::NO:::> (11.3.2020)

**Daten:** 2010-laufend  
**Kontinuität:** fortlaufend  
**Zeitreihenvergleich:** nein  
**Internationaler Vergleich:** nein

**Schlagworte**

- Gleichstellung
- Gender
- Frauen
- Diskriminierung

### 3.6 Zusammenfassende Bewertung

Mangels eines nationalen Aktionsplans für die "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt", der mit 2013 ausgelaufen ist und dessen Schwerpunkte in den früheren Regierungsprogrammen fortgesetzt wurden, werden Gleichstellungsmaßnahmen aus verschiedenen strategischen Programmen mit Gleichstellungsschwerpunkten aufgegriffen und hinsichtlich ihrer Konsistenz bewertet.

Geplante Gleichstellungsmaßnahmen sind in den **Regierungsprogrammen** mit wechselnden Themenschwerpunkten der Regierungen verankert. Sie können teilweise den darin formulierten Zielen zugeordnet werden, weisen aber nur in wenigen Fällen Zielwerte auf. Viele Maßnahmen (mit Ausnahme neuer Zielsetzungen) **schließen aber an Maßnahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung** an. Die jährlich geplanten Wirkungsziele weisen in der Praxis eine hohe Kontinuität auf und sind mit Zielwerten für die Überprüfung des Fortschritts verknüpft. Übereinstimmungen bestehen auch zu den Maßnahmen im **Nationalen Reformprogramm**, die auf das Ziel der Beschäftigungsausweitung von Frauen konzentriert sind. Fortschritte und Maßnahmen werden jährlich berichtet und die länderspezifischen Empfehlungen der EU in den nationalen Politikvorhaben und Budgets berücksichtigt. Und nicht zuletzt werden im Regierungsprogramm Maßnahmen aus dem frauenpolitischen Programm des AMS zu Beschäftigung und Vereinbarkeit aufgegriffen.

Die politischen Strategien sind zwar von unterschiedlichen Konkretisierungsgraden gezeichnet, doch im Regierungsprogramm, wirkungsorientierter Haushaltsführung, NRP und AMS sind prinzipiell ähnliche Maßnahmen und Ziele (Beschäftigung, Einkommen, Pensionssicherheit, Vereinbarkeit, Bildung) verankert, die sich – verstärkt durch den europäischen Prozess – kontinuierlich fortsetzen.

## 4 Evaluierung und Überprüfung

In diesem Abschnitt sollen die Vorkehrungen für die Überwachung, Evaluierung und Überprüfung des strategischen Politikrahmens und der Datenerhebungsmethoden besprochen werden.

### 4.1 Berichte zur Wirkungsorientierten Haushaltsführung

#### 4.1.1 Berichte an den Nationalrat

Der Nationalrat erhält jährlich einen **Bericht zur wirkungsorientierten Steuerung**, der aufzeigt, inwieweit im vorangegangenen Finanzjahr die Wirkungsziele und Maßnahmen im Bundesvoranschlag umgesetzt worden sind. Die Zielerreichung wird grundsätzlich von den Ressorts und obersten Organen erhoben, analysiert und bewertet. Die Erreichung der Ziele wird mittels eines fünfstelligen Ampelsystems bewertet (übererfüllt bis nicht erreicht). Eine ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle führt eine Qualitätssicherung der Angaben durch.

Eigene **Berichte zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern** als Anhang zum Bericht zur Wirkungsorientierung erfolgten 2017 und 2018, davor wurde das Thema als Berichtskapitel geführt. Zur Koordinierung des Querschnittsthemas werden die Gleichstellungsziele folgenden Themenclustern zugeordnet: 1. Arbeitsmarkt und Bildung, 2. Entscheidungspositionen und -prozesse, 3. Infrastruktur und Umwelt, 4. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben, 5. Schutz vor Gewalt, 6. Gesundheit, 7. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung. Zusätzlich werden für die Themencluster Metaindikatoren definiert, um den Fortschritt der Gleichstellung zu messen. Der Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung enthält drei Metaindikatoren: Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern (Normalarbeit, Teilzeit, atypisch), Gender Pay Gap, Dissimilaritätsindex zur Abbildung der geschlechtsspezifischen Segregation. Im Themencluster Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben wird der Erfolg der Vereinbarkeitsmaßnahmen an den Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder, am Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen<sup>1</sup> und am Anteil der 3- bis 6-jährigen Kindern in VIF-konformen Einrichtungen, der Wiedereinstiegsrate von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren und der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern (Teilzeitquote, Verhältnis von Frauen und Männern in Teilzeit, Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten) gemessen. Für den Themencluster Frauen und Männer in Entscheidungspositionen und -

<sup>1</sup> VIF-konforme Einrichtungen haben regelmäßig (mind. 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.

prozessen wird der Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung und der Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50% Bundesbeteiligung herangezogen.

Der **Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung** der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes beinhaltet eine zusammenfassende Darstellung der internen Evaluierungen der haushaltsleitenden Organe. Mit der Verankerung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird dieses Thema im Bericht explizit ausgewiesen. Im Zentrum der Abschätzung der Auswirkungen eines Regelungsvorhabens, oder eines großen Projekts, steht in diesem Politikbereich die Frage: Was die positiven und negativen Folgen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind und wie diese zu bewerten sind. Die Abschätzung wird auf der Grundlage eines Zwei-Stufen-Modells durchgeführt. Im ersten Schritt wird festgestellt, ob ein Regelungsvorhaben oder größeres Projekt Auswirkungen auf die Wirkungsdimension „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ bedingt. Im zweiten Schritt wird beurteilt, ob diese Auswirkungen als wesentlich zu charakterisieren sind. Wenn dies der Fall ist, müssen die voraussichtlichen Auswirkungen in der Planung im Detail beschrieben werden und die tatsächlichen Auswirkungen in der Evaluierung genau analysiert werden. Bei einer vollinhaltlichen Wirkungsfolgenabschätzung ist spätestens nach fünf Jahren eine Evaluierung durchzuführen.

**BKA Wirkungscontrollingstelle:** Berichte an den Nationalrat

[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte\\_verwaltung/dokumente/191018\\_Bericht-WO-2018-BF-144\\_1.pdf?77txr3](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/191018_Bericht-WO-2018-BF-144_1.pdf?77txr3) (16.3.2020)

[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte\\_verwaltung/dokumente/191018\\_Bericht-WO-Gleichstellungsbericht-2018-](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/191018_Bericht-WO-Gleichstellungsbericht-2018-) (16.3.2020)

[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte\\_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2018\\_WEB\\_fin\\_1.pdf?6zyp54](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/EvalWFA-2018_WEB_fin_1.pdf?6zyp54) (5.5.2020)

**Daten:** 2013-2018

**Kontinuität:** jährlich, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Ebenen**

- Ressorts
- Themencluster mit Zielen und Metaindikatoren
- Analyse erfolgt mittels 5 Ampelfarben

#### 4.1.2 Analyse des Budgetdienstes

Die **Analyse des Budgetdienstes** fasst die Ergebnisse der internen Evaluierungen der einzelnen Bundesministerien zusammen. Das Thema Gleichstellung wird dabei als eigenes Thema angesprochen und dabei über die Anzahl der erreichten und nicht erreichten Maßnahmen berichtet. Zusätzlich erfolgt eine Einschätzung darüber, wieweit

die formulierten Ziele tatsächlich eine Gleichstellungswirkung zeigen und eine koordinierte Strategie für dieses Querschnittsthema verfolgt wird.

**Budgetdienst** Analyse zu den Bundesfinanzgesetzen  
[https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2019/BD\\_-\\_Bericht\\_zur\\_Wirkungsorientierung\\_2018.pdf](https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2019/BD_-_Bericht_zur_Wirkungsorientierung_2018.pdf)  
 (11.3.2020)

**Daten:** 2013 - 2018

**Kontinuität:** jährlich, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** seit 2013

**Internationaler Vergleich:** nein

**Ebenen**

- Erreichung der Wirkungsziele und Wirkungskennzahlen: überplanmäßig, zur Gänze, überwiegend, teilweise, nicht erreicht
- Einschätzungen zur Gleichstellungswirkung der definierten Ziele
- Koordination des Querschnittsthemas

## 4.2 Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Die **Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligung von Frauen** (BGBl. 837/1992) von 1996 – 2019 sollten den Nationalrat in die Lage versetzen, den jeweiligen Stand der Verwirklichung des Abbaus von Benachteiligung von Frauen festzustellen. Die Bundesregierung hatte seit 1996 demnach jedes zweite Kalenderjahr, dem Nationalrat über die im Berichtszeitraum gesetzten Maßnahmen zum Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen zu berichten. Das Gesetz ist mit dem letzten vorliegenden Bericht von 2019 ausgelaufen, es liegen Daten für die Jahre 1993 – 2018 in den Berichten vor. Diese Berichte erfassen nur jene Maßnahmen der Ressorts, die nach außen wirken ('externe' Maßnahmen). Teilweise wurden in den Berichten auch Schwerpunktthemen analysiert.

**Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligung von Frauen:**  
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/publikationen-aus-dem-bundeskanzleramt/publikationen-zu-frauen-und-gleichstellung/studien-und-berichte.html> (11.3.2020)

**Daten:** 1993 bis 2018

**Kontinuität:** ja, 2-jährig, gesetzliche Verankerung ausgelaufen

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Bereiche**

- Maßnahmen nach Ressorts
- Wirkungsziele
- Kennzahlen

Demgegenüber ist der Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst Gegenstand des alle zwei Jahre von der Bundesregierung zu legenden „Gleichbehandlungsberichts“.

### 4.3 Gleichbehandlungsberichte

Die Bundesregierung hat dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichstellung und Gleichbehandlung im Bundesdienst vorzulegen.

Die einzelnen Ressortberichte (Teil 1 des Berichtes) haben nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu enthalten.

Weiters enthalten die Berichte eine Zusammenfassung der Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission, insbesondere über die Verfahren vor der Kommission (Teil 2). Darüber hinaus gibt der ebenfalls jedes zweite Jahr vorgelegte Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft Auskunft über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes.

**Gleichbehandlungsberichte des Bundes:** <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html> (08.5.2020)

Gleichbehandlungsberichte für die Privatwirtschaft: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-der-privatwirtschaft.html> (9.7..2020)

**Daten:** 2002 bis 2018

**Kontinuität:** 2-jährig, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** nein

**Bereiche**

- Datenteil Bundespersonal
- Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission

### 4.4 Zeitverwendungsstudien

Die letzte **Zeitverwendungserhebung** 2008/09 wurde von der Statistik Austria im Auftrag des Bundeskanzleramtes von Ende März 2008 bis Anfang April 2009 durchgeführt und ist die dritte Erhebung (nach 1981 und 1992) über die Verwendung der Zeit in Österreich. Dabei wurden rund 8.200 Personen ab zehn Jahren ersucht, einen Tag lang

ein Tagebuch zu führen, in das sie alle Tätigkeiten eintragen sollten, die länger als 15 Minuten dauern.<sup>1</sup>

Eurostat bereitet derzeit im Rahmen des „Harmonised European Time Use Surveys“ (HETUS 2020) eine neue Welle an Datenerhebungen zur Zeitverwendung vor. Die meisten europäischen Länder werden an dieser Erhebung teilnehmen; die Teilnahme Österreichs ist im Regierungsprogramm geplant. Derzeit gibt es in Österreich nur wenige bzw. stark veraltete Informationen, für welche Tätigkeiten Personen ihre Zeit aufwenden. Während zur bezahlten Erwerbsarbeit umfangreiche Daten verfügbar sind, gibt es kaum bzw. nur veraltete Informationen über unbezahlte Tätigkeiten wie Haushaltsführung, Pflege, Betreuung, Freiwilligenarbeit aber auch über das Mobilitätsverhalten bis hin zur Mediennutzung. Um zielgerichtete politische Maßnahmen, wie etwa zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, der Vereinbarkeit von Familien und Beruf oder der Pflege zu setzen, sind Daten zur Zeitverwendung in Österreich eine wichtige Entscheidungsgrundlage.<sup>2</sup> Weiters stellen Zeitverwendungsstudien die Grundlage sogenannter Monetarisierungsstudien dar, mit denen das Ausmaß und die Bedeutung unbezahlter Versorgungsarbeit für die Volkswirtschaft sichtbar gemacht werden kann.

**Statistik Austria** Zeitverwendungserhebung

[http://statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html](http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html) (11.3.2020)

**Daten:** 1981, 1992, 2008/9

**Kontinuität:** gefährdet: die Durchführung einer aktuellen Zeitverwendungserhebung in Österreich ist im Rahmen des Europäischen HETUS 2020 erforderlich

**Zeitreihenvergleich:** teilweise

**Internationaler Vergleich:** ja

**Bereiche:**

- Zeitverwendung nach Geschlecht

## 4.5 Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Die Gleichstellungswirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des AMS wird sowohl durch Evaluationen spezifischer Maßnahmen wie durch allgemeine Gleichstellungsanalysen der AMS-Maßnahmen überprüft.

2020 hat L&R eine **Analyse der längerfristigen Wirkungen der AMS Maßnahmen** vorgelegt. Mittels AMS Förderdaten, Daten des Hauptverbandes und Telefoninterviews wurde die Wirkung vom AMS Maßnahmen empirisch erhoben und analysiert.

<sup>1</sup> [http://statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html](http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html)

<sup>2</sup> [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20191106\\_OTS0141/eu-zeitverwendungsstudie-daten-fuer-solide-gleichstellungspolitik](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20191106_OTS0141/eu-zeitverwendungsstudie-daten-fuer-solide-gleichstellungspolitik) (27.2.2020)

**Gleichstellungswirkung von AMS-Angeboten (längerfristige Analyse):**

[http://www.irsocialresearch.at/files/2020\\_Gleichstellungswirkung\\_AMS\\_Angebote\\_AMS\\_LR.pdf](http://www.irsocialresearch.at/files/2020_Gleichstellungswirkung_AMS_Angebote_AMS_LR.pdf)  
(12.3.2020)

**Daten:** 2016

**Kontinuität:** nein

**Zeitreihenvergleich:** nein

**Internationaler Vergleich:** nein

**Bereiche**

- Wirkung von AMS Maßnahmen
- Beschäftigung, Bildung und Verdienste

Für die Jahre 2004 bis 2006 sowie 2012 bis 2014 wurde die **Gleichstellungswirkung von AMS Maßnahmen** von Synthesis in Berichten mittels Myndex Indikator, der als Gender-M-Gap dargestellt wird, analysiert.<sup>1</sup>

Ein Beispiel für die Evaluation spezifischer Frauenfördermaßnahmen ist die „**Evaluierung des Arbeitsmarkterfolgs von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FIT:** Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat?“ von Forba im Jahr 2014.<sup>2</sup> Das seit 2006 umgesetzte FiT-Programm (Frauen in Handwerk und Technik) stellt einen wichtigen Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes des AMS dar. In der Evaluation wurden der Arbeitsmarkterfolg und die berufliche Zufriedenheit von FiT-Absolventinnen untersucht.

## 4.6 Gender Equality in der Agenda 2030

Ziel 5 **Gender Equality** der 17 **Sustainable Development Goals** misst Geschlechtergerechtigkeit mittels neun Unterzielen und 14 Indikatoren im Bereich Gleichstellung. Unterziele sind: Zugang zur Familienplanung, Bildung, Erwerbsbeteiligung, politische Partizipation, Gender Pay Gap und Gleichstellung in der unbezahlten Beschäftigung. Auch in den Bereichen Armut, Bildung und Gesundheit sind konkrete Unterziele zu Geschlechtergerechtigkeit verankert.

Mit dem Ministerratsbeschluss vom Jänner 2016 wurden alle Bundesministerien zur kohärenten Umsetzung der "Agenda 2030" beauftragt. In der interministeriellen Arbeitsgruppe "Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung", wurde 2017 eine Darstellung erarbeitet und veröffentlicht, die „Beiträge der Bundesministerien zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung durch Österreich.“ Der

<sup>1</sup> <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/biblist.asp?sid=908461663&gs=1&stw=myndex>  
(27.2.2020)

<sup>2</sup> <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht%20Forba%20FIT%20FIA%20Evaluierung.pdf>  
(22.3.2020)

Bericht dient zur Stärkung des Diskurses mit der interessierten Öffentlichkeit und als Vorarbeit für die Berichterstattung beim Hochrangigen Politischen Forum der Vereinten Nationen (siehe den aktuellen SDG Indikatorenbericht der Statistik Austria<sup>1</sup>).

Österreich wird den ersten Freiwilligen Nationalen Bericht zur Umsetzung der SDGs im Sommer 2020 vorlegen.

#### Sustainable Development Goals

SDG report 2019 der Bertelsmann Stiftung: [https://github.com/sdsna/2019GlobalIndex/blob/master/country\\_profiles/Austria\\_SDR\\_2019.pdf](https://github.com/sdsna/2019GlobalIndex/blob/master/country_profiles/Austria_SDR_2019.pdf) (12.3.2020)

Website des BKA: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html> (8.5.2020)

SDG Indikatorenbericht der Statistik Austria: [https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:0119ac97-4a7c-4b61-bf05-420928cb9c96/agenda\\_2030\\_fuer\\_nachhaltige\\_entwicklung\\_in\\_oesterreich\\_sdg-indikatorenb.pdf](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:0119ac97-4a7c-4b61-bf05-420928cb9c96/agenda_2030_fuer_nachhaltige_entwicklung_in_oesterreich_sdg-indikatorenb.pdf) (5.6.2020)

**Daten:** letzter Bericht 2019

**Kontinuität:** jährlich seit 2015, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** ja

#### Bereiche

- Familienplanung, Bildung, Erwerbsbeteiligung, Gender Pay Gap, unbezahlte Arbeit

## 4.7 Peking Berichte

Die Pekinger Erklärung und Aktionsplattform wurde 1995 im Rahmen der 4. Weltfrauenkonferenz angenommen. Die Pekinger Deklaration und Aktionsplattform ist ein Forderungskatalog zur Stärkung von Frauenrechten und der Gleichstellung von Frauen und Männern. Darin sind 12 Hauptproblembereiche definiert. Vor allem die Regierungen, aber auch die internationale Gemeinschaft, die Zivilgesellschaft einschließlich der nichtstaatlichen Organisationen und des Privatsektors sind aufgerufen, in diesen kritischen Bereichen strategische Maßnahmen zu ergreifen. Die Umsetzung wird regelmäßig alle fünf Jahre im Rahmen eines breiten Review-Prozesses überprüft. Darunter fallen auch Staatenberichte zur Umsetzung der Peking-Deklaration und Aktionsplattform. 2020 findet anlässlich des 25-jährigen Jubiläums der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 ein Review-Prozess auf regionaler und globaler UN-Ebene statt. Der österreichische Umsetzungsbericht zur Pekinger Aktionsplattform wurde im Mai 2019 an UN Women übermittelt.

#### Peking Berichte

[https://www.unecce.org/b25\\_national\\_reports.html](https://www.unecce.org/b25_national_reports.html)

<sup>1</sup> [https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:0119ac97-4a7c-4b61-bf05-420928cb9c96/agenda\\_2030\\_fuer\\_nachhaltige\\_entwicklung\\_in\\_oesterreich\\_sdg-indikatorenb.pdf](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:0119ac97-4a7c-4b61-bf05-420928cb9c96/agenda_2030_fuer_nachhaltige_entwicklung_in_oesterreich_sdg-indikatorenb.pdf) (3.6.2020)

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/pekinger-deklaration-und-aktionsplattform.html>

**Daten:** letzter Bericht 2019, Daten bis 2018

**Kontinuität:** alle 5 Jahre, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** ja

**Internationaler Vergleich:** ja, mit den Berichten der anderen Länder

**Bereiche**

- 12 Gleichstellungsbereiche, 5 Bereiche: Gender Pay Gap, Vereinbarkeit, soziale Sicherheit insb. für ältere Frauen, Gesundheit/Schwangerschaft, Gewalt/Integration
- Maßnahmen, Projekte
- Verbale Beurteilung der Fortschritte

## 4.8 CEDAW Berichte

Die **Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau** (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) wurde am 18. Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Hauptziel der Konvention ist die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in sämtlichen Lebensbereichen: Arbeits- und Sozialbereich, Ehe und Familie, Bildung und Ausbildung, im politischen und öffentlichen Leben, Gesundheit und Schutz vor Gewalt. Österreich hat die Konvention im Jahr 1980 unterzeichnet und 1982 ratifiziert. Das Fakultativprotokoll wurde am 6. September 2000 ratifiziert. Die Vertragsstaaten haben dem Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (CEDAW-Komitee) mindestens alle vier Jahre Bericht über die Umsetzung der Konvention zu erstatten. Der aktuelle **9. Staatenbericht Österreichs** wurde im Frühjahr 2017 an das CEDAW-Komitee übermittelt und von diesem veröffentlicht. Er benennt die wichtigsten Maßnahmen, Projekte und Gesetze, die zum Abbau der Diskriminierung der Frauen im sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben in der Zeit von Mai 2011 bis Februar 2017 realisiert bzw. erlassen wurden. Die Staatenprüfung durch das CEDAW-Komitee fand im Juli 2019 statt.

**Nationaler Bericht Österreichs an die Vereinten Nationen zu CEDAW Konvention**

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html>  
(8.5.2020)

**Daten:** 2017, 2011, ...

**Kontinuität:** mindestens alle 4 Jahre, fortlaufend

**Zeitreihenvergleich:** Berichtet über Umsetzung der Konvention und Empfehlungen des Komitees

**Internationaler Vergleich:** teilweise, mit Berichten anderer Länder

**Bereiche**

- Arbeits- und Sozialbereich
- Ehe und Familie
- Bildung und Ausbildung
- Politisches und öffentliches Leben
- Gesundheit
- Schutz vor Gewalt

## 4.9 Zusammenfassende Bewertung

Mit der Verankerung von Gleichstellungszielen in der **Wirkungsorientierten Haushaltssteuerung** bestehen auch Überprüfungsinstrumentarien für diese Ziele. In dem jährlich an den Nationalrat gerichteten Bericht zur Wirkungsorientierung wird die Erreichung der Ziele mittels eines fünfstelligen Ampelsystems von den Ressorts und Obersten Organen selbst bewertet (übererfüllt bis nicht erreicht). Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle führt eine Qualitätssicherung der Angaben durch und koordiniert und überprüft den Fortschritt der Gleichstellung auf Basis von Metaindikatoren von Themenclustern. Zusätzlich fasst die Analyse des Budgetdienstes die Ergebnisse der internen Evaluierungen der einzelnen Bundesministerien und Oberen Organe zusammen. Das Thema Gleichstellung wird dabei als eigenes Thema angesprochen und sowohl über die Anzahl **der erreichten und nicht erreichten Ziele** berichtet wie auch eine Einschätzung darüber abgegeben, wieweit die formulierten Ziele tatsächlich eine **Gleichstellungswirkung** zeigen und eine **koordinierte Strategie** für dieses Querschnittsthema verfolgt wird.

Ein zweites zentrales Überprüfungsinstrument stellen die **Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen durch das BKA** dar, das einzigartig alle externen Gleichstellungsmaßnahmen der Ressorts sammelt und verknüpft mit Zielwerten bewertet. Damit liegt seit 1993 ein Zeitreihenvergleich vor, der Aussagen über mittel- bis langfristige Entwicklungen erlaubt. Der gesetzliche Rahmen für die Durchführung dieser Berichtslegung ist allerdings 2019 ausgelaufen. Auch **Zeitverwendungsstudien** sind eine wichtige Grundlage und Entscheidungshilfe für die Politik hinsichtlich Fehlentwicklungen in der Aufteilung unbezahlter Versorgungsarbeit und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft. Die **Gleichstellungswirkung von AMS-Angeboten** wird über die Evaluierung spezifischer Maßnahmen und Programme wie auch über die Gleichstellungswirkung der Gesamtheit der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen geprüft. Auf UN Ebene werden internationale Vergleiche mittels der **SDGs** jährlich ermöglicht. Regelmäßig vorgelegte Länderberichte wie die Staatenberichte zur Umsetzung der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform, die Berichte zur Umsetzung der CEDAW Konvention sowie die Empfehlungen des CEDAW Komitees geben zudem Auskunft über Fortschritte und gesetzte Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung.

Das aktuelle Berichtswesen bietet **Möglichkeiten zur konkreten, kontinuierlichen Evaluierung** von Gleichstellungsmaßnahmen auf **nationaler, europäischer und UN-Ebene**, die mit unterschiedlichen Bewertungsmethoden umgesetzt werden. Eine regelmäßige Berichtslegung mit möglichst langfristiger Kontinuität sollte hier bewahrt werden. Dies trifft sowohl auf die Weiterführung (und möglicherweise intersektionale Ausweitung) des Berichtes zur Beendigung der Benachteiligung von Frauen, als auch

auf die Durchführung einer aktuellen Zeitverwendungserhebung im Rahmen des Europäischen HETUS 2020, wie auch auf die Peking Berichte zu.

## 5 Partizipative Vorkehrungen

Vorkehrungen, die gewährleisten, dass seine Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung in enger Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen, den Sozialpartnern und einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen vollzogen wird.

### 5.1 Zusammenarbeit mit Sozialpartnerschaft

Das in Österreich stark ausgeprägte System der Zusammenarbeit der großen wirtschaftlichen Interessenverbände der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit der Regierung erstreckt sich auch auf Gleichstellungsstrategien. Dies gilt insbesondere für Gleichstellung in den **arbeitsmarktpolitischen Programmen des AMS**.

Auf all diesen Ebenen des **AMS**, d.h. auf Bundes-, Landes- und Regionalebene, werden die **Sozialpartner** (VertreterInnen von Wirtschaftskammer, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Vereinigung der österreichischen Industrie) in die Geschäfte miteinbezogen und wirken auf jeder Organisationsebene maßgeblich an der **Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik** (Arbeitsprogramme der Länder) und am Controlling der Organisation mit.

### 5.2 Zusammenarbeit mit NGOs

Im Regierungsübereinkommen 2020-2024 bekennt sich die Bundesregierung „weiterhin dazu, einen aktiven Dialog und respektvollen Umgang mit Nichtregierungsorganisationen zu fördern“ (S. 16).

Der **Dialog des Bundeskanzleramtes bzw. der Frauenministerin mit NGOs** betreffend Gleichbehandlungsagenden im privaten Sektor ist seit 2012 bzw. 2013 gesetzlich verankert (§ 62a des Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und § 20d des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)) und mindestens einmal jährlich auszuführen, was 13-mal bislang erfolgte. Über die Plattform „EU, Internationales und Gender“ findet ein regelmäßiger Austausch mit NGOs, ParlamentarierInnen und ExpertInnen unterschiedlicher Ministerien über frauenrelevante Agenden (z.B. den CEDAW Länderassessments, oder den Peking Prozess) statt.

#### **Dialog des Bundeskanzleramtes bzw. der Frauenministerin mit NGOs**

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/ngo-dialoge-im-anti-diskriminierungsbereich.html> (24.3.2020)

Besonders erwähnenswert ist der **CEDAW Schattenbericht**, der zivilgesellschaftlich organisiert den offiziellen Bericht Österreichs ergänzt.<sup>1</sup> Der Bericht enthält neben der Darstellung der zentralen Herausforderungen für Gleichstellung Forderungen für Gleichstellungsmaßnahmen zu den einzelnen Artikeln der CEDAW. Im Rahmen der Staatenprüfung haben die NGOs auch die Möglichkeit wichtige Forderungen sowie Statements zu aktuellen politischen Entwicklungen im CEDAW-Prozess einzubringen.

#### **CEDAW Schattenbericht**

[https://www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2018/06/Schattenbericht\\_deutsch.pdf](https://www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2018/06/Schattenbericht_deutsch.pdf)  
(24.3.2020)

Weiters besteht eine Beteiligung der Zivilgesellschaft im Kontext der **Beijing Declaration and Action Platform** und der **2030 Agenda for Sustainable Development**. Im Kontext der Pekinger Deklaration und PfA wurde in der Vergangenheit bspw. die Teilnahme von NGOs an der UNECE Regionalkonferenz unterstützt.

NGOs können auch als Teil des **legislativen Prozesses** ihre Einschätzungen zu Gesetzesinitiativen einbringen und so im Gesetzwerdungsprozess mitgestalten, was besonders im Fall von Gleichstellungsagenden angenommen wird. Der **Klagsverband** zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern ist als Überorganisation oftmals bereits vor dem ersten Entwurf eines Gesetzes involviert.

Abgesehen davon, gibt es Einrichtungen in Österreich die sich für spezifische Themen einsetzen. Speziell bezüglich Menschenhandel kooperiert die Regierung sehr eng mit NGOs wie in der **Task Force on Combating Human Trafficking**, auch andere NGOs werden zu Task Force Treffen eingeladen. Diese Task Force ist ein ressortübergreifendes Gremium unter Einbindung der Zivilgesellschaft. Das Gremium ist im Bundesministerium für Europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) angesiedelt. Die NGOs **LEFÖ und Orient Express** arbeiten in formeller Kooperation mit dem Innenministerium und dem BKA (Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung) im Bereich Beratung von Opfern des Menschenhandels bzw. Zwangsverheiratung.

Eine verstärkte Kooperation mit NGOs besteht seit die **UN Konvention zu den Rechten von Menschen mit Behinderung** wirksam wurde.

Österreich ist weiterhin aktiv in die offenen Debatten des **UN Sicherheitsrates für Frauen, Frieden, und Sicherheit** involviert. Es ist ein aktives Mitglied von „Group of Friends“ der UN Resolution 1325; in diesem Rahmen organisiert Österreich gemeinsam mit Partnerorganisationen der Zivilgesellschaft informelle Events.

<sup>1</sup> **Klagsverband** (2018) UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) NGO-Schattenbericht in Ergänzung des 9. Staatenberichts der österreichischen Regierung an das CEDAW-Komitee.

Im Rahmen der **Klimaschutzbemühungen** hat die Bundesverwaltung gemeinsam mit der Peregrina Vereinigung Workshops für migrantische Communities organisiert, die auch bei der Vernetzung von Frauen helfen sollen. Das Projekt hat mehrere Preise für die Zivilgesellschaft gewonnen.

Der Verein **Zara** dokumentiert für die Bundesregierung Rassismus im öffentlichen Raum als auch im Internet. Das Rainbow Cities Netzwerk ist eine international organisierte Vernetzung von Stadtregierungen und lokalen NGOs im Bereich LGBTQs<sup>1</sup>.

Es gibt etliche **regionale Aktivitäten** auf Länder- oder Städteebene. Salzburg partizipiert am Projekt "Frau gestaltet mit" wo Leadership auf allen Stufen zivilgesellschaftlichen Engagements gefördert wird. Die Stadt Wien hat z.B. ein **Gleichstellungsmonitoring** mit Beteiligung von NGOs entwickelt und eingerichtet.<sup>2</sup>

NGOs wie **Frauenberatungsstellen, -berufszentren, -häuser, Gewaltschutzzentren** melden statistische Entwicklungen aus ihren Bereichen an relevante Ministerien, z.B. das BMI, das BKA (Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung) oder an regionale Institutionen, bzw. veröffentlichen diese Daten auf ihren Websites.

Es besteht eine institutionalisierte Zusammenarbeit der Gewaltschutzzentren /Interventionsstellen mit den Sicherheitsbehörden zur Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes und zur Bekämpfung des Frauenhandels auf Basis eines gemeinsam vom BMI und der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung des BKA mit diesen NGOs abgeschlossenen Auftrags.

### 5.3 Zusammenarbeit im Bildungsbereich

Im **Bildungsbereich** wird die in Österreich bestehende Sozialpartnerschaft weiters durch die Schulpartnerschaft verstärkt. Im Hochschulbereich besteht eine Vernetzung mit der Gender Plattform, ein Konsultationspaneel für die Helsinki Delegierten, der öffentliche Dienst ist in Kontakt mit der Gender and Diversity Task Force der Österreichischen Universitäten und der Gender Plattform, einem thematischen Netzwerk österreichischer Research Einrichtungen. Im Technikbereich sind die FEM Tech Netzwerktreffen zu nennen.

---

<sup>1</sup> <https://www.rainbowcities.com/> (17.3.2020)

<sup>2</sup> <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gleichstellung/gleichstellungsmonitor/> (25.2.2020)

## 5.4 Gleichbehandlungskommissionen

Staatliche Gleichbehandlungskommissionen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft können auf Antrag (oder von Amts wegen) tätig werden und die (mangelhafte) Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe dokumentieren, kontrollieren und forcieren.

Die **Gleichbehandlungskommission** (GBK) ist den Arbeits- und Sozialgerichten und den Zivilgerichten als besondere Einrichtung zur Seite gestellt und besteht aus drei Senaten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die Anwaltschaft für Gleichbehandlung, eine von der Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt des Gleichbehandlungsgesetzes betroffene Person, oder eine im Senat I der Kommission vertretene Interessenvertretung können einen Antrag auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einbringen, wenn sie eine derartige Verletzung vermuten. Die erstellten allgemeinen Gutachten ab August 2008 werden online zur Verfügung gestellt.

### Gleichbehandlungskommission:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/gbk-senat-i/gutachten.html> (25.2.2020)

Die **Bundes-Gleichbehandlungskommission** (B-GBK) ist im Bundeskanzleramt eingerichtet und besteht aus zwei Senaten. Sie ist eine besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes, die bei Diskriminierung auf Antrag oder von Amts wegen in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund tätig werden kann. Der Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig.

Die Gutachten der Anträge (auch der GBK) sind im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Homepage des BKA (Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung) kostenlos zu veröffentlichen<sup>1</sup>.

### Bundes-Gleichbehandlungskommission

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html> (25.2.2020)

Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft**<sup>2</sup> ist eine selbstständige und unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. Ihre Tätigkeiten sind in jährlichen Berichten von 2000-2016 nachzulesen.

### Gleichbehandlungsanwaltschaft

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/taetigkeitsberichte> (23.3.2020)

<sup>1</sup> <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen.html> (8.5.2020)

<sup>2</sup> <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/taetigkeitsberichte> (23.3.2020)

## 5.5 Zusammenfassende Bewertung

Der wichtigste **Austausch mit NGOs** betreffend Gleichbehandlungsagenden im privaten Sektor findet im Rahmen des **jährlichen Dialogs** mit dem Bundeskanzleramt bzw. der Frauenministerin statt. Der wichtigste **von NGOs koordinierte Bericht** ist der **CE-DAW Schattenbericht**, der zivilgesellschaftlich organisiert den offiziellen Bericht Österreichs an die UN ergänzt. Eine Mitarbeit der Zivilgesellschaft besteht bei einigen UN Agenden, spezifischen Themen wie z.B. Behinderung, Human Trafficking, Schutz von Intersex Personen, im Bildungsbereich, sowie durch die Möglichkeit zur **Mitwirkung im Gesetzwerdungsprozess** (bei Gleichstellungsagenden ist hier besonders der Klagsverband involviert). Die arbeitsmarktpolitischen Ziele werden unter Mitwirkung der **Sozialpartnerschaft** entwickelt. Auch große Ziele wie Friedenssicherung und Klimaschutzbemühungen werden von Organisationen aus der Zivilgesellschaft in Kooperation mit der Regierung mitgetragen. **Regionale Partnerschaften** öffentlicher Träger mit NGOs umfassen sowohl Projekte als auch Berichtslegungen wie z.B. das Gleichstellungsmonitoring der Stadt Wien. NGOs wie Frauenberatungsstellen, -berufszentren, -häuser, Gewaltschutzzentren **melden statistische Entwicklungen aus ihren Bereichen** an relevante Ministerien, z.B. das BMI, regionale Institutionen, bzw. veröffentlichen diese Daten auf ihren Websites. Staatliche Gleichbehandlungskommissionen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft können auf Antrag (oder von Amts wegen) tätig werden und die (eventuell mangelhafte) **Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe dokumentieren, kontrollieren und forcieren**.

Etliche Vorkehrungen sehen die Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung in enger Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen, den Sozialpartnern und einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen vor. Dialoge, Mitwirkung, Projekte und Berichte bestehen. Eine aktive Mitgestaltung von NGOs, insbesondere von VertreterInnen vulnerabler Frauengruppen wie Migrantinnen, Alleinerzieherinnen, Behinderte, Prostituierte, vom Menschenhandel betroffene, Mindestrentnerinnen, LGBTIQ Personen ist im Wettbewerb mit anderen, einflussreicheren Interessensverbänden in der Praxis nur eingeschränkt gegeben.