

Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.527.242

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)6354/J-NR/2026

Wien, am 19. August 2026

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Michael Fürtbauer und weitere haben am 19.06.2026 unter der **Nr. 6354/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Gleichstellungsziel der UG 40** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 13, 15 und 16

- *Seit wann gibt es das Gleichstellungsziel in der UG 40?*
- *Wie viel Geld wurde bzw. wird in den Jahren 2025, 2026 und 2027 jeweils für die Umsetzung des Wirkungsziels 5 aufgewandt?*
- *Wie viel Prozent des verfügbaren Budgets flossen in die Umsetzung des Wirkungsziels 5?*
- *Welche konkreten Maßnahmen wurden ergriffen, um das Wirkungsziel 5 umzusetzen?*
- *Welche wesentlichen Fortschritte konnten im Sinne des Wirkungsziels 5 erreicht werden?*
- *Wie viel Geld wurde im Vergleich zu den ursprünglichen Budgetansätzen tatsächlich für das Wirkungsziel 5 ausgegeben?*
- *Wie hoch war der Anteil der Verwaltungskosten im Verhältnis zu den direkt wirkungsrelevanten Ausgaben?*

- *An welche Stellen, Organisationen oder Träger flossen die Mittel zur Umsetzung des Wirkungsziels 5 konkret?*
 - *Wurden Förderungen oder Aufträge vergeben?*
 - *Wenn ja, an wen und in welcher Höhe?*
- *Welche messbaren Kennzahlen wurden zur Bewertung der Zielerreichung herangezogen?*
- *In welchem Ausmaß wurde das Wirkungsziel 5 tatsächlich erreicht?*
- *Welche Maßnahmen wurden als wirksam eingestuft und welche haben das Ziel verfehlt?*
- *Gibt es externe Evaluierungen oder Berichte, die die Zielerreichung von Wirkungsziel 5 unabhängig bestätigen?*
- *Wie verhält sich der finanzielle Aufwand für Wirkungsziel 5 im Vergleich zu ähnlichen Maßnahmen in anderen Untergliederungen oder auf Länderebene?*
- *Welche langfristigen Wirkungen werden durch die gesetzten Maßnahmen erwartet?*
- *Wie wird sichergestellt, dass erzielte Fortschritte im Sinne des Wirkungsziels 5 nach Auslaufen der Mittel nachhaltig bestehen bleiben?*

Das Wirkungsziel 40.5 "Stärkung der Position von Frauen, insbesondere auch in technischen Berufen, durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen" (Gleichstellungsziel) besteht in dieser Form seit dem Bundesvoranschlag 2020. Zur Bewertung der Zielerreichung werden folgende Kennzahlen herangezogen:

- Kennzahl 40.5.1: "Anteil weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen"
- Kennzahl 40.5.2: "Anteil an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen"
- Kennzahl 40.5.3: "Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversammlung) des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWi) liegen"

Die Datengrundlagen für die Ermittlung der Kennzahlen werden extern erhoben. Details zu den Berechnungsmethoden und Datenquellen sind den Teilheften des jeweiligen Budgets zu entnehmen.

Weibliche Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen

Im Rahmen der Lehrlingsausbildung wurde das Programm Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching ("Lehre-statt-Leere"), das Lehrlingen ebenso wie Lehrbetrieben Coaching bietet, eingeführt und laufend weiterentwickelt. In der aktuellen Programmgeneration ist das Thema "Frauen und Männer in untypischen Lehrberufen" als Schwerpunkt definiert worden. Die Bereitstellung der Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung erfolgt aus der UG 20.

Die Inanspruchnahme des Lehrlingscoaching-Programms ist 2025 gegenüber dem Vorjahr mit über 3.500 Erstgesprächen und einem Frauenanteil von rund 35% gestiegen. Damit konnte dem Ziel des Programms, Drop-Outs vorzubeugen, entsprochen werden.

Der Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen ist - nach kontinuierlichen Steigerungen seit der ersten Erhebung - 2005 im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr vor allem aufgrund der konjunkturellen Entwicklungen erstmals leicht gesunken. Da angenommen wird, dass mittelfristig die Lehrlingszahlen wieder ansteigen, ist davon auszugehen, dass auch der Anteil an weiblichen Lehrlingen in den definierten technischen Lehrberufsgruppen wieder steigt. Dies insbesondere auch, da die Entwicklung der Anteile der jeweils am häufigsten gewählten Lehrberufe von Frauen und Männern zeigt, wie sich die Diversität bei der Lehrberufswahl verändert: Im Jahr 2002 betrug der Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufen (Einzelhandel, Friseurin (Stylistin) und Bürokauffrau) noch 53,1 %. Dieser Anteil ist in den Folgejahren kontinuierlich gesunken und betrug 2025 32,1 %. Zudem war 2025 Metalltechnik der sechstehäufigste von Frauen gewählte Lehrberuf.

Die Entwicklung der letzten Jahre mit einem leichten Anstieg des Frauenanteils bei positiv bestandenen Lehrabschlussprüfungen in technikorientierten Lehrberufen hat sich 2025 fortgesetzt und beträgt nun beinahe 14 %. In Verbindung mit dem tendenziellen Anstieg weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen wird angenommen, dass bis 2028 eine leichte Zunahme des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen eintreten wird.

Gemäß BVA-Wirkungsorientierung wurden die oben angeführten Kennzahlen 40.5.1 und 40.5.2 jeweils "zur Gänze" erreicht.

Frauenquote in Aufsichtsratsgremien

Der Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist, wurde schrittweise erhöht. Bis 2013 galt

es einen Frauenanteil von mindestens 25 % zu erreichen, der bis Ende 2019 auf mindestens 35 % zu erhöhen war. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatsnahen Unternehmen auf 40 % anzuheben. Mit einem weiteren Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 wurde der Zielwert auf 50 % angehoben.

Die Entwicklung der Frauenquote in den Aufsichtsratsgremien von Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus und seiner Vorgängerressorts seit 2011 ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen, wobei sich die Anzahl der Unternehmen im Zuständigkeitsbereich des Ressorts auf Grund der unterschiedlichen Ressortzusammensetzung geändert hat.

Entwicklung der Frauenquote in den AR-Gremien von Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber im Zuständigkeitsbereich des BMWET		
	Anzahl der Unternehmen im Zuständigkeitsbereich	Quote
2011	8	25,0%
2012	8	54,0%
2013	7	49,0%
2014	10	45,0%
2015	10	46,0%
2016	10	50,9%
2017	9	49,0%
2018	4	38,1%
2019	5	41,7%
2020	6	60,0%
2021	6	60,0%
2022	6	64,3%
2023	6	60,7%
2024	7	55,3%
2025	7	55,3%

Die Zielwerte der Kennzahl 40.5.3 "Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversammlung) des BMWET liegen" wurden damit erfüllt.

"Zukunft.Frauen"

Das Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen" fördert gezielt Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten. Sie werden durch eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und durch die Vermittlung von spezifischem rechtlichem und wirtschaftlichem Fachwissen vorbereitet. Ergänzend dazu gibt es eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsrätinnen, in der sich sowohl Absolventinnen von "Zukunft.Frauen" als auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren können. Dies erleichtert die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen.

Pro Jahr finden zwei Durchgänge statt, insgesamt wurden bereits 28 Durchgänge mit 637 Absolventinnen durchgeführt. In der Aufsichtsrätinnendatenbank sind bereits 1.099 Frauen registriert.

Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen

Die Maßnahme "Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen" im Globalbudget 40.02 umfasst die beiden Meilensteine "Schaffung eines größeren Bewusstseins (Awareness) in Unternehmen und Verleihung des Gütesiegels "equalitA" für Unternehmen, die Frauen innerbetrieblich fördern" und "Jährliche Verleihung der Auszeichnungen der MINT-Girls Challenge".

Mit der Verleihung des Gütesiegels "equalitA" und der dazugehörigen Auszeichnung werden folgende Ziele erreicht: Unternehmen, die sich klar zur Förderung und Gleichstellung weiblicher Arbeitskräfte bekennen, sollen gekennzeichnet und ausgezeichnet werden. Mit der Einführung des Gütesiegels entsteht ein Symbol für gerechte Einkommen und gleiche Chancen in innerbetrieblichen Strukturen, Frauenförderung erhält eine Bühne und der Nutzen für Unternehmen, Gesellschaft und Wirtschaftsstandort wird verdeutlicht. Mit equalitA sollen außerdem Projekte und Maßnahmen gewürdigt werden, deren Schwerpunkte nicht nur auf Vereinbarkeit von Familie und Karriere liegen. Pro Jahr beantragen zwischen 40 und 60 Unternehmen die Verleihung des Gütesiegels.

Mit der MINT-Girls Challenge wurde und wird das Ziel erreicht, mehr Mädchen und junge Frauen (3-19 Jahre) für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu begeistern und damit dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken. Dabei sollen nicht nur der Anteil an Frauen in MINT-Berufen erhöht und in diesen Bereichen Frauen innerbetrieblich gefördert werden, sondern soll auch mittel- bis langfristig der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden. Auch werden die Teilhabe und Sichtbarkeit von Mädchen und jungen Frauen in diesen Bereichen klar gestärkt.

Die Anzahl der Einreichenden und Projekte konnte durchgehend gesteigert werden. Im ersten Durchgang 2021 gab es 100 Einreichende und 76 Projekte, im zweiten Durchgang 2022/23 837 Einreichende und 145 Projekte, im dritten Durchgang 2023/24 909 Einreichende und 153 Projekte und im vierten Durchgang 2024/25 1.931 Einreichende und 245 Projekte.

Für den Werkvertrag und das Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen" mit der Wirtschaftskammer Österreich wurden für 2026 € 45.000 brutto bereitgestellt.

Für den Werkvertrag zum Gütesiegel "equalitA" mit der Austrian Business Agency GmbH für die Organisation, Abwicklung und Bewerbung des Gütesiegels und der Auszeichnung für innerbetriebliche Frauenförderung wurden in den Jahren 2025 und 2026 je € 140.000 inkl. USt. bereitgestellt. Für 2027 ist derselbe Betrag vorgesehen.

Im Rahmen der MINT-Girls Challenge wurde 2025 die SCIENCE POOL VWV - gemeinnützige GmbH mit der Durchführung der Preisverleihung beauftragt, wofür Kosten in Höhe von € 21.096,96 entstanden sind. Für die Jahre 2026 bis 2030 ist für die Gesamtabwicklung ein Budgetrahmen von € 352.000,00 vorgesehen.

Ein seriöser Vergleich mit ähnlichen Maßnahmen in anderen Untergliederungen oder Gebietskörperschaften ist aus Sicht des BMWET nicht möglich.

Zur Frage 14

- *Wurden Alternativen zur gewählten Umsetzungsstrategie geprüft?*
 - *Wenn ja, warum wurden diese verworfen?*

Die Weiterentwicklung der Kennzahlen und Metaindikatoren wird regelmäßig interministeriell und mit der Wirkungscontrollingstelle des Bundes etwa im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungsberichts diskutiert.

Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer

Elektronisch gefertigt

