Daten ebenfalls verfügbar unter
wirkungsmonitoring.gv.at



Bericht zur Wirkungsorientierung 2024

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2024

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

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2024

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

Wien, 2025

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundeskanzleramt (BKA)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
bka.gv.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Oktober 2025
Redaktion und Gesamtumsetzung: Abteilung III/10 – Mag.(FH) Stefan Lindeis
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), BKA/Andy Wenzel (Seite 3)
Gestaltung: BKA Corporate Design & Kommunikationsdesign
Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH
Wien, 2025. Stand: 23. September 2025

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.
Diese Publikation steht auf der Website des Öffentlichen Diensts unter https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/ zum Download zur Verfügung

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: iii10@bka.gv.at.

ISBN: 978-3-903097-73-5

Vorwort



Staatssekretär
Alexander Pröll, LL.M.

Sehr geehrte Damen und Herren!

Gerade in einer Zeit vielfältiger Herausforderungen hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, das Gemeinsame vor das Trennende zu stellen. Es ist daher zentral, die Prioritäten dieses gemeinsamen Handelns klar zu formulieren und die notwendigen Schritte präzise zu bestimmen. Nur so kann sichergestellt werden, dass durch konsensorientierte Zusammenarbeit die richtigen Impulse für eine erfolgreiche Zukunft unseres Landes gesetzt werden.

Die wirkungsorientierte Steuerung ist ein bedeutendes Instrument, um staatliches Handeln zielgerichtet und transparent zu gestalten. Der vorliegende Bericht zur Wirkungsorientierung 2024 dokumentiert die Anstrengungen und Maßnahmen der vorherigen Bundesregierung im vergangenen Jahr. Die systematische Aufbereitung der Ergebnisse bietet nicht nur eine Darstellung der erbrachten Leistungen, sondern dient zugleich als entsprechende Grundlage für die Planung künftiger Maßnahmen.

Besonders die Konsolidierung des Bundesbudgets als aktuelle Herausforderung macht eine vorausschauende und effiziente Politik unverzichtbar. Sie stärkt die Glaubwürdigkeit staatlicher Institutionen und sichert die Legitimität politischer Entscheidungen. Angesichts knapper Ressourcen gilt daher umso mehr: Transparenz schafft Vertrauen. Die Offenlegung, welche Prioritäten gesetzt wurden, welche Maßnahmen umgesetzt und welche Ergebnisse erreicht werden konnten, schafft die Basis für eine faktenbasierte Diskussion. Wirkungsorientierung ist damit nicht nur ein Steuerungsinstrument innerhalb der Verwaltung, sondern auch ein Beitrag zu mehr demokratischer Teilhabe.

Ein besonderer Dank gilt vor allem jenen, die täglich zur Umsetzung der Wirkungsorientierung beitragen. Ihr Einsatz ist entscheidend dafür, dass die gesetzten Maßnahmen und Ergebnisse sichtbar, verständlich und sachlich überprüfbar werden – so wird eine faktenorientierte Politik für uns alle möglich.

Alexander Pröll, LL.M.
Staatssekretär für Digitalisierung, Verfassung, Öffentlichen Dienst, Koordinierung und Kampf gegen Antisemitismus

Inhalt

1 Einordnung und Aufbau des Berichts 5

2 Ausgangspunkt 9

3 Gleichstellung – eine Querschnittsmaterie 10

4 Zielkorridore der Gleichstellung von Frauen und Männern 11

5 Internationale Einordnung der Gleichstellung 12

6 Gleichstellung und das System der Wirkungsorientierung 17

7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 20

8 Darstellung der Ergebnisse 24

9 Arbeitsmarkt und Bildung 30

10 Entscheidungspositionen und -prozesse 61

11 Infrastruktur und Umwelt 83

12 Vereinbarkeit von Familie und Beruf 97

13 Schutz vor Gewalt 114

14 Gesundheit 130

15 Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 147

16 Zusammenfassung der Ergebnisse 172

Abbildungsverzeichnis 178

1 Einordnung und Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht befasst sich mit dem Ziel der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, das im Zuge der Haushaltsführung des Bundes im Allgemeinen und in der Berücksichtigung des Grundsatzes der Wirkungsorientierung im Speziellen verfolgt wird. Ergänzend zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2024, der unter anderem die Ergebnisse auf Gleichstellungsziel- und Kennzahlenebene der einzelnen Untergliederungen darstellt, stehen hier ressortübergreifende Aspekte im Fokus. Der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2024 erscheint hiermit zum 8. Mal als eigenständiges Produkt.

Der Aufbau gestaltet sich wie folgt: Ausgehend vom Ausgangspunkt der Berichtslegung (Kapitel 2) wird erläutert, warum die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsmaterie darstellt (Kapitel 3) und welche Zielkorridore damit in Verbindung stehen (Kapitel 4). Anschließend erfolgen eine Einordnung der nationalen Bestrebungen in den internationalen Kontext (Kapitel 5), die Darstellung der Verankerung der Querschnittsmaterie im Rahmen der Wirkungsorientierung (Kapitel 6) sowie die Beschreibung des Koordinierungsprozesses (Kapitel 7) und die Darstellung der Ergebnisse (Kapitel 8). Im Hauptteil berichten die Themencluster über ihre Schwerpunkte, Metaindikatoren sowie erzielte Fortschritte im Berichtsjahr (Kapitel 9–15). Abschließend folgt eine Kurzzusammenfassung der wesentlichsten Ergebnisse (Kapitel 16).

Um den vielfältigen Ansprüchen der Rezipierenden entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2024 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2024 sowohl in Papier – als auch in elektronischer Form veröffentlicht[1] .

1 PDF-Dateien auf https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/ (zuletzt aufgerufen am 20.08.2025), detailliertere Inhalte auf der Website https://wirkungsmonitoring.gv.at/ (zuletzt aufgerufen am 20.08.2025).

Exkurs: Begriffsbestimmung und Einbettung von Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement

Frauenförderung bezeichnet gezielte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in Bildung, Beruf, Politik und Gesellschaft. Sie zielt darauf ab, bestehende Benachteiligungen abzubauen und Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu stärken[2]. Darauf aufbauend ist der Ansatz des Gender Mainstreamings, ein politisches und administratives Konzept, das die Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip in allen Entscheidungsprozessen verankert. Dabei werden Maßnahmen und Strategien von Beginn an systematisch auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen geprüft[3]. Eng damit verbunden ist das Gender Budgeting, das die geschlechtergerechte Analyse und Gestaltung öffentlicher Haushalte umfasst. Die Geschlechterdimension wird somit auch bei der Budgetierung berücksichtigt, um eine faire Verteilung öffentlicher Mittel und Leistungen zwischen den Geschlechtern sicherzustellen[4]. Die Grundlage dieses Berichts ist somit im Bereich des Gender Mainstreamings und Budgetings zu verorten.

Historisch entwickelte sich die Frauenförderung international vor allem in den 1970er- und 1980er-Jahren im Zuge der zweiten Frauenbewegung, mit Schwerpunkten auf Quotenregelungen, dem erleichterten Bildungszugang für Frauen sowie der Einrichtung von Gleichstellungsbüros[5]. Einen entscheidenden Impuls erhielt die Gleichstellungspolitik 1995 bei der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking, bei der Gender Mainstreaming als globales politisches Ziel festgeschrieben wurde[6]. Ab den 2000er-Jahren gewann Gender Budgeting international an Bedeutung, gefördert durch Organisationen wie die Vereinten Nationen, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Weltbank[7].

In Österreich markierte 1993 die Einführung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) (BGBl. Nr. 100/1993) einen wichtigen Schritt, indem es erstmals eine rechtliche Grundlage für besondere Fördermaßnahmen für Frauen im öffentlichen Dienst schuf. Desweiteren wurden in den 1990er-Jahren in Ländern und Gemeinden Frauenbüros und

---

2 BM für Frauen, Familie, Integration und Medien (2020): Frauenpolitik in Österreich. Wien.

3 Rat der Europäischen Union (1998): Beschluss zur Integration der Chancengleichheit von Frauen und Männern in alle Politiken und Maßnahmen der Gemeinschaft.

4 Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2014): *Gender Budgeting im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung*. Wien.

5 Offen, K. (2000): *European Feminisms, 1700–1950*. Stanford University Press.

6 Vereinte Nationen (1995): *Beijing Declaration and Platform for Action*. New York. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf (zuletzt aufgerufen am 02.09.2025).

7 Budlender, D. & Hewitt, G. (2002): *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*. Commonwealth Secretariat.

Gleichstellungsstellen eingerichtet. Die Bundesregierung bekannte sich im Jahr 2000 offiziell zu Gender Mainstreaming mit der Gender Mainstreaming-Strategie des Bundes[8], und 2004 starteten erste Pilotprojekte zu Gender Budgeting, insbesondere in Wien[9]. Eine bedeutende rechtliche Aufwertung erfolgte 2009, als Gender Budgeting in den Verfassungsrang erhoben wurde: Artikel 13 Abs. 3 B-VG verpflichtet Bund, Länder und Gemeinden, in ihrer Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Seit 2013 ist Gender Budgeting integraler Bestandteil der Wirkungsorientierten Haushaltsführung des Bundes.

Diversitätsmanagement ist ein ganzheitliches Organisations- und Personalentwicklungskonzept, das die Vielfalt von Menschen in Bezug auf gesellschaftlich und rechtlich anerkannte Merkmale, wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und soziale Herkunft wertschätzt und strategisch nutzt bzw. berücksichtigt[10]. Frauenförderung stellt dabei eine spezifische Maßnahme innerhalb des Diversity Managements dar, die ausschließlich auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit fokussiert. Gender Mainstreaming kann als strategische Querschnittsmethode verstanden werden, die – ähnlich wie Diversity Management – in allen Prozessen verankert wird, jedoch den Aspekt Geschlecht in den Mittelpunkt stellt und eine spezifische Diversitätskategorie fokussiert. Gender Budgeting fungiert als finanzielles Steuerungsinstrument innerhalb von Gender Mainstreaming und kann, wenn es weitere Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt, auch als Teilstrategie des Diversity Managements wirken.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Diversitätsmanagement ist ein breit gefasstes Konzept, Gender Mainstreaming ist eine strategische Ausrichtung, Frauenförderung eine operative Maßnahme und Gender Budgeting das zentrale finanzielle Werkzeug zur Umsetzung geschlechtergerechter Politik. Somit sind Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting einzelne Instrumente, die ineinandergreifen und einer Diversitätskategorie (Geschlecht) des Gesamtkonzeptes des Diversitätsmanagements dienlich sind.

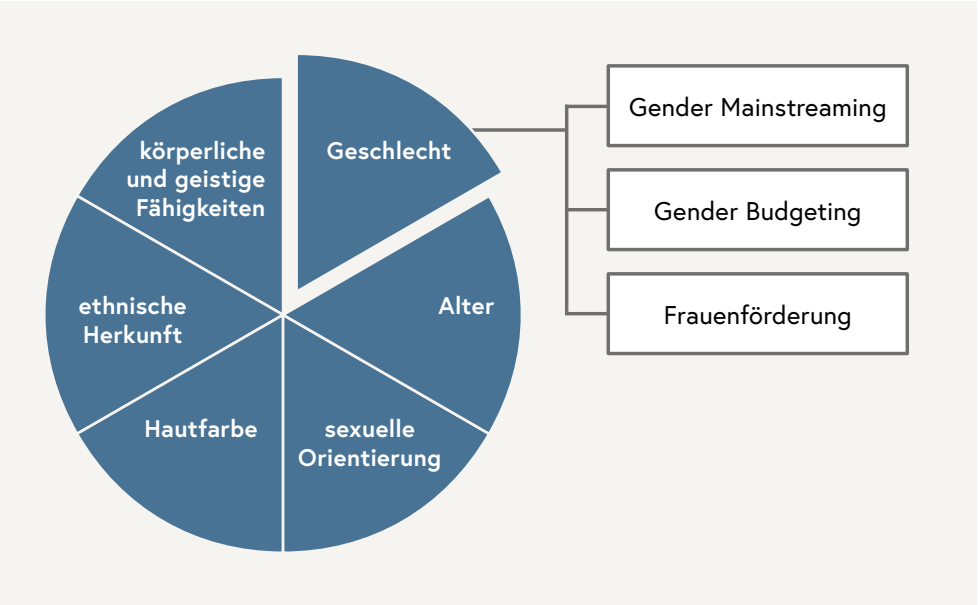
---

8 BM für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (2000): *Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich. Wien.*

9 Stadt Wien (2005): *Gender Budgeting in Wien – Pilotbericht. Wien.* https://www.wien.gv.at/finanzen/budget/gender-budgeting.html (zuletzt aufgerufen am 02.09.2025).

10 Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1998): *Managing Diversity.* Crisp Publications.

Abbildung 1: Einordnung von Gleichstellung und Diversitätsmanagement



Quelle: BKA

2 Ausgangspunkt

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau.“[11]

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

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

3 Gleichstellung – eine Querschnittsmaterie

Das Spektrum der öffentlichen Aufgaben ist breit und folglich divers. Die zu bearbeitenden Herausforderungen können dabei zum Teil von einzelnen Bundesministerien oder obersten Organen selbstständig bewältigt werden. Der Großteil der Problemstellungen kann jedoch nur durch das koordinierte Handeln mehrerer bzw. sämtlicher Verantwortlicher gelöst werden. Diese Handlungsfelder werden als Querschnittsmaterien bezeichnet. Neben zahlreichen weiteren Herausforderungen – wie bspw. jener der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft oder dem Klimaschutz – trifft dies auch auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu. Denn bestehende geschlechterbezogene Diskriminierungen können nur dann erfolgreich beseitigt, und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse nur dann verändert werden, wenn über verwaltungsinterne Grenzen hinaus zusammengearbeitet wird und sämtliche Bundesministerien und oberste Organe involviert sind.

4 Zielkorridore der Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

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

5 Internationale Einordnung der Gleichstellung

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

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedete im Jahr 1979 die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).[12] Die Gleichstellung von Frauen und Männern fand auch als MDG 3 („Gleichberechtigung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen“) [13] Eingang in die Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) und in weiterer Folge als SDG 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“)[14] in die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Die Bestrebungen der OECD kamen in den vergangenen Jahren durch verschiedene Meilensteine zum Ausdruck. So wurde mit dem OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality[15] ein Instrument geschaffen, welches die Planung von Maßnahmen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern soll. Die Arbeit der OECD, die auch in weiteren Publikationen resultierte, fand schlussendlich in der Konstituierung einer eigenen Arbeitsgruppe – Working Party on Gender Mainstreaming and Governance – ihren Niederschlag. An den Sitzungen der Working Party on Gender Mainstreaming and Governance nimmt die Sektion III des BKA regelmäßig teil.

---

12 Online verfügbar unter: https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html (zuletzt aufgerufen am 17.9.2025).

13 Online verfügbar unter: https://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

14 Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/entwicklungsziele-agenda-2030.html#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaehigen_ (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

15 Online verfügbar unter: https://www.oecd.org/en/publications/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life_9789264252820-en.html (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025) sowie https://www.oecd.org/en/publications/2023/07/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_c68bd819.html (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitgedanke der Europäischen Union (EU). Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der Thematik in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hat zur Folge, dass jeder EU-Mitgliedstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.[16] Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.[17] Die Europäische Union ist seitdem eine wichtige Impulsgeberin in diesem Bereich; dies kommt unter anderem in den Strategiepapieren „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“[18] sowie „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“[19] zum Ausdruck. Des Weiteren setzt die EU im Rahmen des Instruments für technische Unterstützung (TSI) Schwerpunkte im Bereich von „Gender mainstreaming in public policy and budget processes.“[20] „Das TSI ist ein EU-Programm, das den EU-Mitgliedstaaten maßgeschneidertes technisches Fachwissen für die Konzeption und Durchführung von Reformen zur Verfügung stellt.“[21] Auch im österreichischen Aufbau- und Resilienzplan im Zuge von Next Generation EU wurde der Gleichstellung der Geschlechter in allen Komponenten eine wichtige Rolle zugeordnet.[22]

Sowohl aufgrund nationaler Bestrebungen als auch im Lichte internationaler Entwicklungen, wurden in Österreich zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. So wurde auf der Grundlage des Vertrages von Amsterdam und eines diesbezüglichen Ministerratsbeschlusses die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming eingerichtet[23], die in weiterer Folge um den Aspekt des Gender Budgetings ergänzt wurde. Darüber hinaus wurde eine zentrale Koordinierungsstelle für die Berücksichtigung der Querschnittsmaterie der tatsächlichen

16 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).
17 Online verfügbar unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).
18 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).
19 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).
20 Online verfügbar unter: https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en?prefLang=da (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).
21 Online verfügbar unter: https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/technical-support-instrument/technical-support-instrument-tsi_en (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).
22 Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/der-eu-aufbauplan.html (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).
23 Online verfügbar unter: https://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung geschaffen. Die entwickelten Strukturen werden international als Good-Practice-Beispiel gesehen. Kooperationen mit internationalen Organisationen werden z. B. in Form der Koordination von Fragebögen (z. B. OECD Questionnaire on Policy Combinations to Advance Gender Equality) oder Kommentierungen zu Berichten geführt.

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

Jedes Jahr bewertet das European Institute for Gender Equality (EIGE) anhand des Gender Equality Index (GEI) wie nah die Europäische Union sowie die einzelnen Mitgliedstaaten an der Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft sind. Der Index verwendet eine Skala von 1 bis 100, wobei 1 für totale Geschlechterungleichheit und 100 für die Idealsituation einer geschlechtergerechten Gesellschaft steht. Dieser Wert wird aus 6 Kategorien gebildet: Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit. Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2024 des EIGE den 11. Platz der 27 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle) und liegt mit 71,7 von 100 Punkten über dem EU-Durchschnitt (71). Der Gleichstellungsindex 2024 basiert auf Daten aus dem Jahr 2022. Im Vergleich zum Vorjahr erzielte Österreich eine Verbesserung des Indexwerts von 71,2 auf 71,7, jedoch eine Verschlechterung im EU Ranking um einen Platz.

Ergebnisse Österreichs im Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) 2010–2022

Gleichstellungsindex Datengrundlage	**2010**	**2015**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021/22**[24]	**2022**
Rang	12 (von 27[25])	12 (von 27)	12 (von 27)	11 (von 27)	10 (von 27)	10 (von 27)	11 (von 27)
Gesamt	58,7 (EU Ø: 63,1)	63,3 (EU Ø: 65,7)	66,5 (EU Ø: 67,4)	68 (EU Ø: 68)	68,8 (EU Ø: 68,6)	71,2 (EU Ø: 70,2)	71,7 (EU Ø: 71)
Bereich Arbeit	75,3	76,1	76,4	76,8	77,2	76,4	77
Bereich Geld	82,8	85,9	86,7	87,7	87,5	88,2	87,8
Bereich Wissen	58,9	63,2	63,8	64,3	64,0	65,6	66,1
Bereich Zeit	56,0	61,2	61,2	61,2	61,2	68,4	68,4
Bereich Macht	28,4	34,9	44,2	48,2	51,7	55,4	57,1
Bereich Gesundheit	91,1	91,7	91,9	91,9	91,3	91,4	91,0

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen[26]

Der jährlich erscheinende Global Gender Gap Index des World Economic Forum misst den Stand und die Entwicklung der Geschlechterparität in vier Schlüsselbereichen: wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungsniveau, Gesundheit und Überleben, sowie politisches Empowerment. Dabei werden die Fortschritte bei der Schließung der Gender Gaps in 148 Staaten dargestellt. Der Index verwendet eine Skala von 0-1. Die Werte geben an, wie viel Prozent der Geschlechterunterschiede bereits aufgebrochen werden konnten. Ein Wert von 1 bzw. 100 % würde für eine vollkommene Schließung der Gender Gaps stehen. Im Gender Gap Report 2025 wird Österreich auf Rang 56 von 148 Ländern gereiht. Somit liegt Österreich 7 Plätze hinter dem Ergebnis des Vorjahres und wird im Ländervergleich seit 3 Jahren sukzessive nach hinten gereiht. Der Wert von 0,735 gibt an, dass in Österreich bereits 73,5 % der Gender Gaps geschlossen werden konnten.

24 Der Gleichstellungsindex 2023 basiert auf Daten aus 2021 und 2022. Der Index von 2022 basiert auf Daten aus 2020.

25 Da die Berechnungen ohne Einbeziehung des Vereinigten Königreichs (UK) erfolgten, werden hier stets 27 Mitgliedstaaten ausgewiesen.

26 Online verfügbar unter: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/AT (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

Ergebnisse Österreichs im Global Gender Gap Index des World Economic Forum 2006 bis 2025

Gleichstellungsindex	2006	2010	2014	2018	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rang	26 (von 115)	37 (von 134)	36 (von 142)	53 (von 149)	34 (von 153)	21 (von 153)	21 (von 146)	47 (von 146)	49 (von 146)	56 (von 148)
Gesamt	0,699	0,709	0,727	0,718	0,744	0,777	0,781	0,740	0,743	0,735
Bereich Wirtschaft	0,553	0,595	0,67	0,658	0,659	0,665	0,673	0,692	0,706	0,711
Bereich Bildung	0,980	0,989	1,000	1,000	1,000	1,000	0,994	0,996	0,995	0,995
Bereich Gesundheit	0,980	0,979	0,979	0,974	0,974	0,970	0,970	0,970	0,970	0,968
Bereich Politik	0,282	0,274	0,257	0,242	0,344	0,473	0,487	0,303	0,303	0,268

Quelle: World Economic Forum[27]

27 Online verfügbar unter: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf (zuletzt aufgerufen am 20.08.2025).

6 Gleichstellung und das System der Wirkungs-orientierung

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

> „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben".[28]

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

> „Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten."[29]

---

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

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

Das System der Wirkungsorientierung besteht im Wesentlichen aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)[30] und der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung – die den Fokus des vorliegenden Berichts darstellt.

Die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung sieht vor, dass Bundesministerien und oberste Organe auf der Grundlage ihrer strategischen Schwerpunkte auf unterschiedlichen Budgetebenen[31] Wirkungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen festlegen. Diese Wirkangaben werden im jährlichen Bundesvoranschlag ausgewiesen. Dabei wird die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt.

Systematische Berücksichtigung der Gleichstellung in den Wirkangaben

Wirkangabe	Allgemeine Bestimmungen	Berücksichtigung Gleichstellung
Wirkungsziel	Ein Wirkungsziel ist ein angestrebter Zustand oder ein strategisch formuliertes Ziel betreffend die Wirkungen, die kurz- bis mittelfristig in der Gesellschaft entstehen sollen. Je Untergliederung können bis zu fünf Wirkungsziele festgelegt werden.	Zumindest eines der bis zu fünf Wirkungsziele ist direkt aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abzuleiten. Auch dieses Wirkungsziel ist insbesondere auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen auszurichten. Es ist im Bundesvoranschlag als „Gleichstellungsziel“ ausgewiesen.[32]
Kennzahl	Eine Kennzahl stellt eine quantitativ und objektiv messbare Größe dar, die über den Grad des Erfolges eines Wirkungsziels Auskunft gibt. Je Wirkungsziel können bis zu fünf Kennzahlen definiert werden.	Auf Personen bezogene Kennzahlen sind nach Geschlecht differenziert anzugeben, wenn sie für die Erreichung des Gleichstellungsziels relevant sind. Nicht gleichstellungsrelevante Kennzahlen wurden im Gleichstellungsbericht in Grau geschrieben.
Maßnahme	Eine Maßnahme stellt einen übergeordneten Sammelbegriff für Leistungen und Aktivitäten dar, die von der öffentlichen Verwaltung gewährleistet oder für ihre Vorhaben und Projekte erbracht werden. Zu jedem Wirkungsziel der Untergliederung ist in zumindest einem der dazugehörigen Globalbudgets zumindest eine Maßnahme anzugeben.	Zumindest eine Maßnahme der Untergliederung muss sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen (= „Gleichstellungsmaßnahme“). Im vorliegenden Gleichstellungsbericht werden lediglich Gleichstellungsmaßnahmen ausgewiesen.

Quelle. BKA

30 Die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung ist ein Verfahren, in dem die Regelungs- oder Vorhabensziele und - maßnahmen formuliert sowie die wesentlichen Auswirkungen eines Regelungsvorhabens oder Vorhabens von außerordentlicher finanzieller Bedeutung in konkreten Wirkungsdimensionen systematisch untersucht, bewertet und aufbereitet werden.

31 Die Budgetstruktur wird seit 2013 durch die Gliederungselemente Rubrik und Untergliederung und in deren Rahmen Global- und Detailbudget bestimmt. Untergliederungen sollen im Wesentlichen die Ressortétats abdecken. Im Bundesvoranschlag 2024 werden 35 Untergliederungen dargestellt.

32 § 4 Abs. 3 Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung sieht jedoch eine Ausnahme für jene Fälle vor, in denen die Struktur der Untergliederung die Formulierung des Gleichstellungsziels nicht möglich macht.

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

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

Relevanz, Zielsetzung und Handlungsspielraum

Im Bundesvoranschlag 2024 wurden von 30 der insgesamt 35 Untergliederungen 35 Gleichstellungsziele ausgewiesen. Sämtliche Ressorts und oberste Organe verfügen über ein, oder mehrere Gleichstellungsziele, lediglich in Teilbereichen des Bundesministeriums für Finanzen können sinnvollerweise keine Gleichstellungsziele dargestellt werden. Die Perspektiven und Verantwortungsbereiche im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene reichen dabei vom Klima- über den Gewaltschutz bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hohe Diversität der Gleichstellungsziele bestätigt einmal mehr, wie relevant die systematische Zusammenarbeit sämtlicher Bundesministerien und der obersten Organe ist, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen, bzw. diese gar nicht erst herzustellen. Das Bundeskanzleramt ist für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung verantwortlich.[33]

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

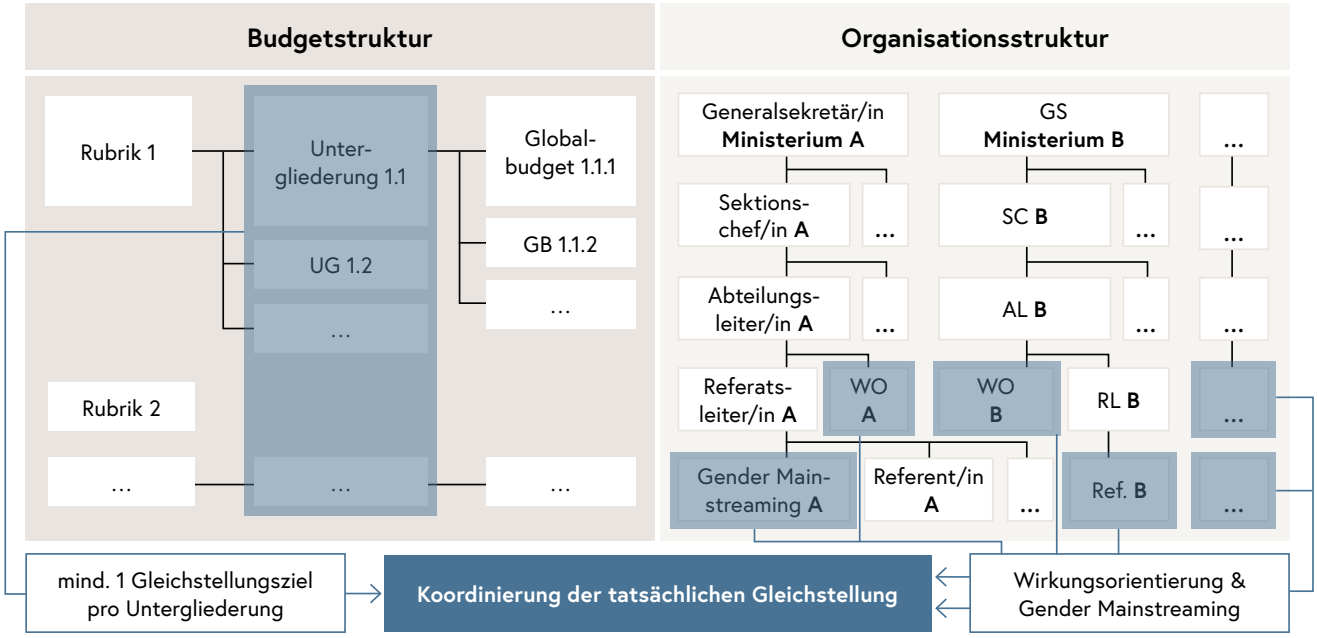
---

33 Teil 2, A. Bundeskanzleramt, 5. Allgemeine Angelegenheiten der staatlichen Verwaltung, soweit sie nicht in den Wirkungsbereich eines anderen Bundesministeriums fallen, Lit c, Bundesministeriengesetz 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000873 (zuletzt aufgerufen am 15.9.2025).

Mitwirkende

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

Abbildung 2: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses



Quelle: BKA

Zu sehen ist, wie die Budgetstruktur (niedergelegt im Bundeshaushaltsgesetz) mit der Organisationsstruktur der Ministerien verbunden werden kann. Die Verantwortlichkeiten für die Gleichstellungsagenden werden – je nach organisationalem Design des Ministeriums – in einer Organisationseinheit verankert (Budgetabteilung, Abteilung für Wirkungsorientierte Steuerung des Ministeriums u. ä.). Dieses Prinzip funktionaler Verankerung macht es möglich, Personen zu nominieren, welche an den Koordinierungssitzungen zur „Tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ teilnehmen, den Informationsfluss aufrecht halten und Entscheidungsklarheiten transportieren können. Diese Vorgehensweise garantiert das Heben von Synergien, die ressortübergreifende Abstimmung, die Orientierung an internationalen Benchmarks und die gemeinsame Berichtslegung, sowie die partizipative Weiterentwicklung des Gesamtsystems der Koordinierung.

Themencluster und Metaindikatoren

Ausgehend von den europäischen Schwerpunkten im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern („Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015[34] und deren Fortsetzung „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“[35]) sowie der „2020–2025 Gender Equality Strategy“[36] wurden für die Koordinierung Schwerpunktsetzungen abgestimmt. Die Gleichstellungsziele der Untergliederungen wurden in weiterer Folge den Themenbereichen zugeordnet. Die dadurch entstandenen Cluster zeigen auf, in welchen Bereichen die Bundesministerien und obersten Organe Handlungsbedarf sehen und entsprechende Prioritäten in Form von Gleichstellungszielen und -maßnahmen setzen. Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenfassung der Gleichstellungsziele die Sicht- und Nutzbarmachung von Synergien. Die Themencluster sind dabei zwar weitgehend stabil, Veränderungen in Thema, Bezeichnung oder Zusammensetzung werden jedoch als wesentliches Element des Koordinierungsprozesses betrachtet.

Im Jahr 2024 bestanden folgende Themencluster:

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

Um die ressortübergreifende Zusammenarbeit themen- und zielorientierter zu gestalten, wurde auf Anregung der Bundesministerien und obersten Organe im Berichtsjahr 2015 damit begonnen, Metaindikatoren für die Themencluster zu entwickeln. Im Berichtsjahr 2023 konnte erzielt werden, dass alle Themencluster Metaindikatoren aufweisen. Dabei handelt es sich um Kennzahlen, die strukturell über jenen auf Untergliederungsebene zu verorten sind und die ein gesamtgesellschaftliches Monitoring des Themenfeldes des jeweiligen Themenclusters erlauben. Ziel ist es mit den Metaindikatoren

34 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

35 Online verfügbar unter: https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1 (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

36 Online verfügbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (zuletzt aufgerufen am 20.8.2025).

Awareness zu schaffen und somit einen gesellschaftlichen Diskurs über die Entwicklung der Gleichstellung zu fördern. Dieser soll folglich den Fortschritt der Gleichstellung vorantreiben. Die Metaindikatoren geben somit einen Überblick über das gesamte Themenfeld und sind nur bedingt durch Maßnahmen bzw. Ressorts steuerbar.

Koordinierung der Querschnittsmaterie

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

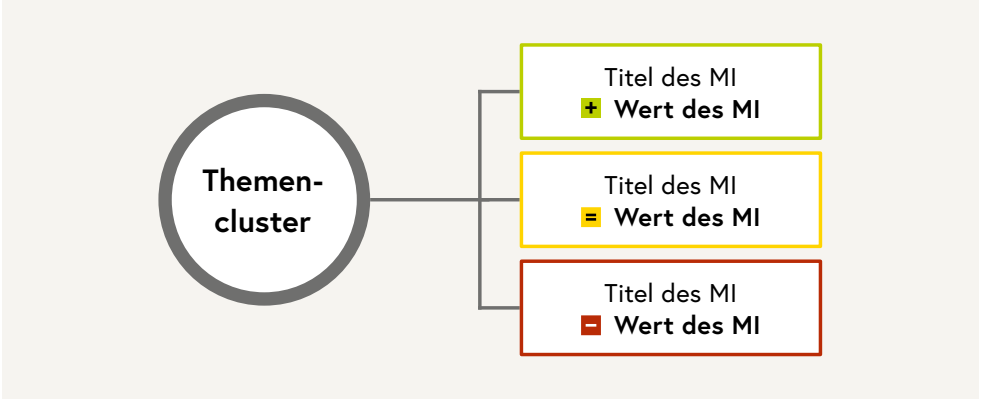
8 Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt in vier Abschnitten: der Übersicht der Metaindikatoren (MI), den Ergebnissen der Themencluster, den themenclusterübergreifenden Aspekten und den diesbezüglichen Erkenntnissen und Schlussfolgerungen.

Übersicht der Metaindikatoren

Die Übersicht über die Metaindikatoren beinhaltet die Themencluster samt deren zugehörigen Metaindikatoren. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 3 : Aufbau und Inhalt der Übersicht über die Metaindikatoren



Quelle: BKA

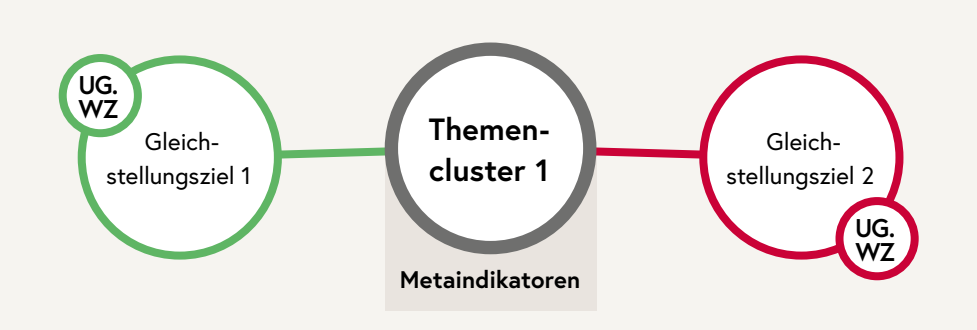
+ positive Entwicklung
= gleichbleibend
– negative Entwicklung

Die farbig umrandeten Textfelder stellen die Metaindikatoren der jeweiligen Themencluster dar. Die Farbe zeigt an, wie sich der Metaindikator im Vergleich zum letzten verfügbaren Jahr entwickelt hat. Grün (+) bedeutet eine positive Entwicklung. Rot (-) signalisiert eine negative Entwicklung und Gelb (=) zeigt eine Stagnation an. Zudem sind neben dem Titel des Indikators auch die aktuellen Werte dargestellt. Nähere Details zur Berechnungsmethode und zur Verfügbarkeit der Indikatoren sind den jeweiligen Themenclusterkapiteln zu entnehmen.

Aufbau der Themenclusterkapitel

Die Ergebnisse der einzelnen Themencluster stellen den Hauptteil des vorliegenden Berichts dar. Hierbei steht die Darstellung der Entwicklungen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Themenbereich im Vordergrund. Der Aufbau folgt einer klaren Struktur. Zu Beginn wird in den Gleichstellungslandkarten der Themencluster grafisch dargestellt, welche Gleichstellungsziele dem Themencluster zugeordnet sind, mit welchem Zielerreichungsgrad diese bewertet wurden und welche Metaindikatoren zur Messung des Erfolgs des gesamten Themenclusters herangezogen werden. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 4: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarten



Quelle: BKA

Die farbigen Kreise stellen Gleichstellungsziele dar. Die Farbe der Umrandung zeigt den Zielerreichungsgrad des Gleichstellungsziels im Evaluierungsjahr auf. Der überlappende kleinere Kreis enthält die Nummer der Untergliederung (UG) und des Wirkungsziels (WZ). Die Themencluster sind durch eine dicke graue Umrandung gekennzeichnet. Im grauen Textfeld darunter befinden sich die Titel der dazugehörigen Metaindikatoren.

Anschließend werden die Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster aufgezeigt. So wird auf einen Blick transparent, welche Gleichstellungsmaßnahmen gesetzt wurden um welches Gleichstellungsziel zu erreichen und mit welchen Kennzahlen der diesbezügliche Erfolg gemessen wurde. Das Beispiel unterhalb und die angeschlossene Legende zeigen wie die Gleichstellungswirkangaben eines beispielhaft ausgewählten Gleichstellungsziels des BMFWF aufgebaut sind und tabellarisch dargestellt werden:

Gleichstellungsziel(e)	Kennzahl(en)	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMFWF (1): Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 31 WZ 3*) (2) zur Gänze erreicht (3)	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs (Interventionsstellen gegen Gewalt i. d. Familie (4) 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2022/23 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2024 • Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7 • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds (5)

Legende:

(1) Abkürzung des Bundesministeriums oder obersten Organs

(2) Kurztitel des Gleichstellungsziels im evaluierten Bundesvoranschlag[37] und in Klammer Nummer der Untergliederung und des Wirkungszieles

(3) Mittels farblicher Hinterlegung und textueller Ergänzung wird die Beurteilung des Gleichstellungsziels für das Evaluierungsjahr (Zielerreichungsgrad) angezeigt. Hierfür gibt es folgende Alternativen:

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

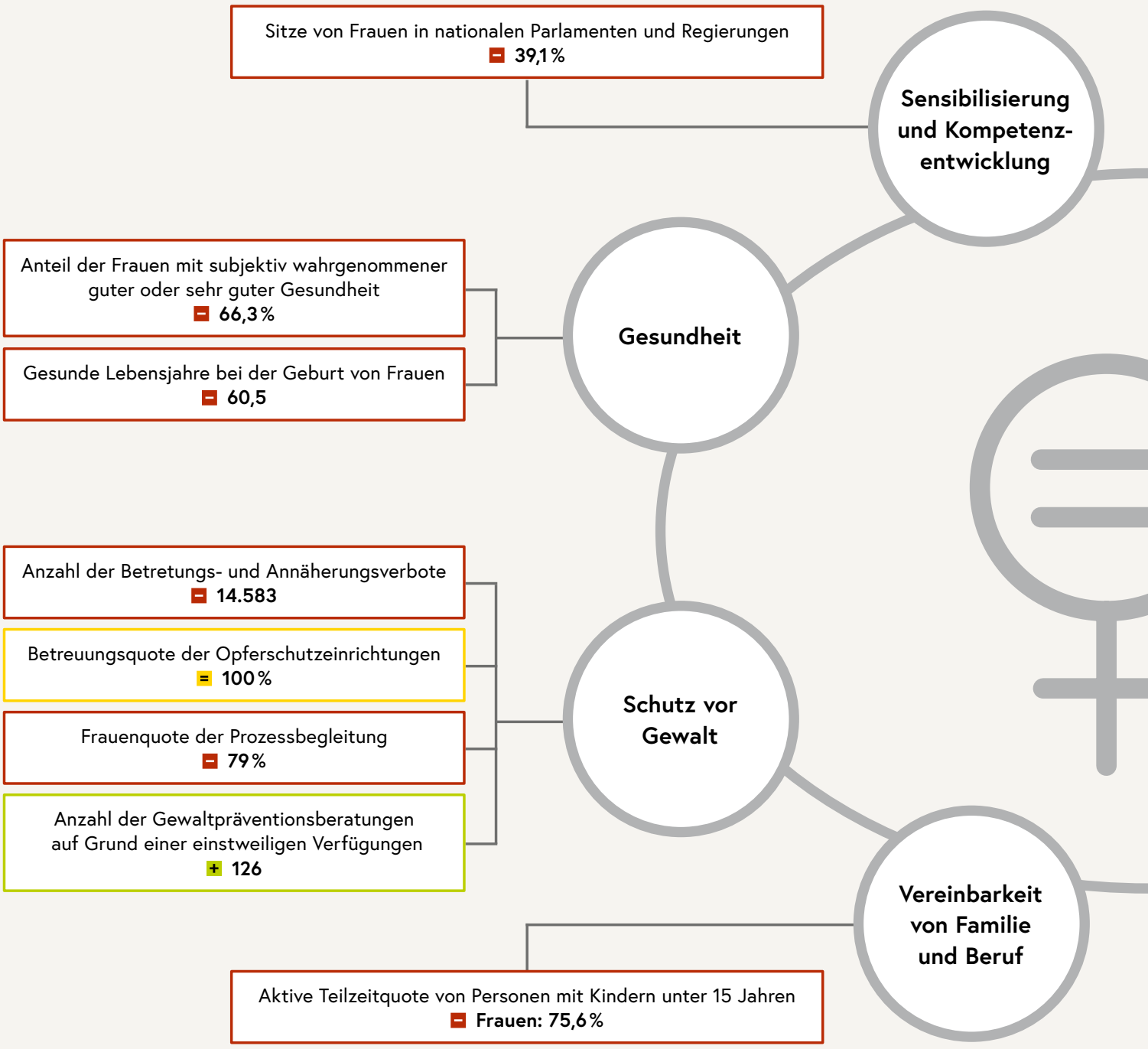
(4) Nummer und Kurztitel der Kennzahl im evaluierten Bundesvoranschlag. Nicht gleichstellungs-relevante Kennzahlen werden Grau geschrieben.

(5) Kurztitel der Gleichstellungsmaßnahme(n) im evaluierten Bundesvoranschlag

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

37 Der Kurztitel, der im Evaluierungstool zu Berichtszwecken angegeben wird, unterscheidet sich teilweise vom Langtitel, der im Rahmen des Bundesvoranschlags angeführt wird. Dies betrifft die Kurztitel der Gleichstellungsziele, Kennzahlen und Gleichstellungsmaßnahmen.

Übersicht der Metaindikatoren 2024



\+ positive Entwicklung

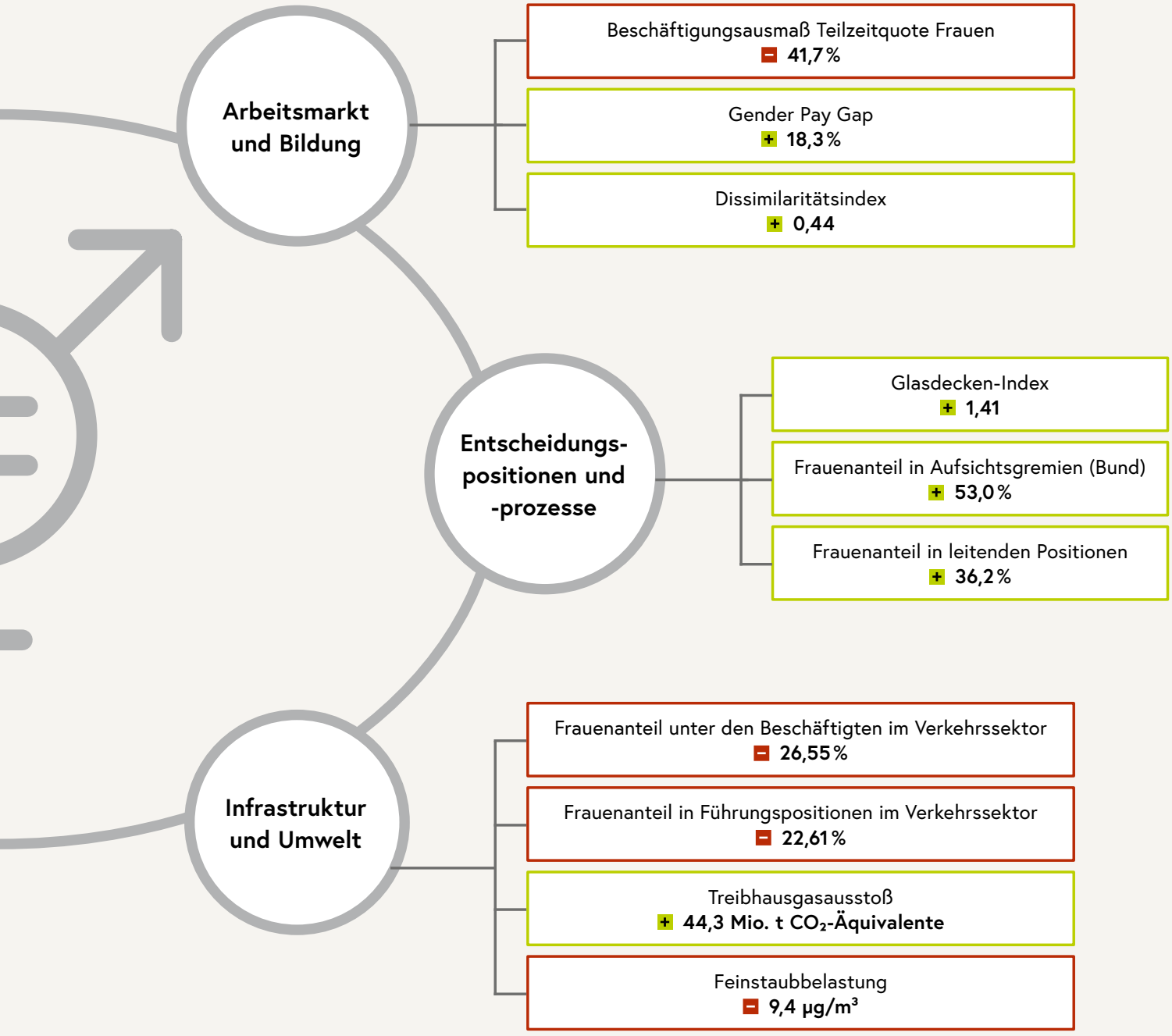
= gleichbleibend

− negative Entwicklung

Die Farbe beziehungsweise die Symbole zeigen an, wie sich der Metaindikator im Vergleich zum letzten verfügbaren Jahr entwickelt hat.

Abbildung 5: Übersicht der Metaindikatoren

Quelle: BKA


Arbeitsmarkt und Bildung
Beschäftigungsausmaß Teilzeitquote Frauen
− 41,7 %
Gender Pay Gap
+ 18,3 %
Dissimilaritätsindex
+ 0,44
Entscheidungs-positionen und -prozesse
Glasdecken-Index
+ 1,41
Frauenanteil in Aufsichtsgremien (Bund)
+ 53,0 %
Frauenanteil in leitenden Positionen
+ 36,2 %
Infrastruktur und Umwelt
Frauenanteil unter den Beschäftigten im Verkehrssektor
− 26,55 %
Frauenanteil in Führungspositionen im Verkehrssektor
− 22,61 %
Treibhausgasausstoß
+ 44,3 Mio. t CO₂-Äquivalente
Feinstaubbelastung
− 9,4 µg/m³

9 Arbeitsmarkt und Bildung

Abbildung 6: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMLV: Attraktiver Dienstgeber für Frauen und Männer sowie aufgabenorientierte und effiziente Ausbildung (UG 14 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Freiwillige Meldungen für die Kaderanwärterausbildung Gesamt 2 Freiwillige Meldungen für die Kaderanwärterausbildung Frauen 3 Freiwillige Meldungen für die Kaderanwärterausbildung Männer 4 Evaluierung militärischer Kräfte für Auslandseinsätze nach internationalen Standards 5 Entwicklung der Anzahl an Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer 6 Anteil der Rekruten mit abgeschlossener Ausbildung zum Einsatzsoldaten 7 Frauenanteil in Führungspositionen	
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote (UG 16 WZ 2) zur Gänze erreicht	1 Bruttolohnsumme 2 Erwerbstätigenquote Gesamt 3 Erwerbstätigenquote Frauen 4 Erwerbstätigenquote Männer 5 Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer	• Entlastung von Klein- und Mittelverdienerinnen und Klein- und Mittelverdienern in Bezug auf die kalte Progression • Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMASGPK: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5) überwiegend erreicht	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre 4 Differenz Beschäftigungsquoten Männer minus Frauen	• Implementierung von zeitgemäßen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten • Stärkung der Methodenkompetenz und des Verständnisses für New Work bei den Führungskräften • Maßnahmen zur Frauenförderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen • Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BMASGPK: Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt (UG 21 WZ 3) überplanmäßig erreicht	1 Differenz zw. dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten	• Neugestaltung der Förderungsmaßnahmen in Richtung besonderer Förderung für Frauen mit Behinderungen.
BMASGPK: Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben (UG 22 WZ 2) überwiegend erreicht	1 Anteil der Frauen, die eine Eigenpension bekommen	• Informationen (Pensionsvorausberechnung) im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen.

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2) überplanmäßig erreicht	1 Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen 2 Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 3 Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	• Förderung des Bezugs von KBG durch Väter zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gleichstellungsmaßnahme)
BMB: Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2) teilweise erreicht	1 Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind 2 Anteil der Schüler, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind 3 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die einen Sek II-Abschluss erreichen Gesamt 4 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen 5 Reduktion des Anteils der Kinder mit spezifischem Sprachförderbedarf in elementarpädagogischen Einrichtungen	• Verstärkte Förderung von Potentialen und Talenten • Stärkung der Gleichstellungsarbeit
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 31 WZ 3*) zur Gänze erreicht	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2022/23 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2024 • Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7 • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds
BMFWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (UG 31 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Professorinnenanteil 2 Frauenanteil in universitären Leitungsorganen 3 Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten (tenure track) 4 Frauenanteil bei Studienabschlüssen in technischen Fächern	• Geschlechtergerechte Beschickung von Gremien • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings • Umsetzung der Leistungsvereinbarungen 2024–2026 mit der ÖAW und dem ISTA

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMWET: Stärkung der Position von Frauen insbesondere auch in technischen Berufen durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen (UG 40 WZ 5) überwiegend erreicht	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen (LAP) weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Gütesiegel für Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen in Bundesbeteiligung	• Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. • Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen
BMLUK: Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Bereich Land- und Forstwirtschaft mit Fokus auf Schulen und Anteil an Betriebsführerinnen (UG 42 WZ 4) überplanmäßig erreicht	1 Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Gesamt 2 Schülerinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Frauen 3 Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 4 Maturantinnen und Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Gesamt 5 Maturantinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 6 Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 7 Anteil der INVEKOS-Betriebsführerinnen	• Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen • Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern der Sekundarstufe I • Etablierung und Stärkung eines gleichstellungsorientierten role-model-Konzepts an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Der Cluster fokussiert ein für die Gleichstellung zentrales Politikfeld. Deshalb sind mehrere Ressorts vertreten, welche Maßnahmen auf verschiedenen Steuerungsebenen setzen. Anhand der Gleichstellungskennzahlen lassen sich in diesem Bereich Fortschritte erkennen, es ist aber zu konstatieren, dass – trotz zahlreicher Bemühungen – die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht erreicht ist: Sowohl die Beschäftigungsquote als auch das Beschäftigungsausmaß (vgl. Metaindikator 1) zeugen von einer ungleichen Arbeitsmarktpartizipation. Frauen sind deutlich öfters in Teilzeit- bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Männer sind häufiger in Vollzeit und in Führungspositionen beschäftigt und männerdominierte Branchen wie IT und Technik weisen tendenziell eine höhere Entlohnung auf.[38] Diese Faktoren tragen wesentlich zum bestehenden Gender Pay Gap (vgl. Metaindikator 2) bei, das hat auch negative Folgen für die Pensionshöhe. Im EU-Vergleich ist der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen Frauen- und Männerpensionen in Österreich mit 40,7 % besonders ausgeprägt

38 Siehe auch – exemplarisch – die Wirkungsorientierungs-Kennzahlen 31.3.1, 31.3.2 und 31.3.3.

(Gender Pension Gap)[39]. Darüber hinaus sind viele Frauen in Österreich von dem Umstand betroffen, dass sie aufgrund ihrer (fehlenden/kürzeren/häufiger unterbrochenen) Erwerbskarriere gar keinen Anspruch auf Eigenpension stellen können[40] und sich so in einem perpetuierten Abhängigkeitsverhältnis befinden.

Das Ziel des Aufbrechens von „geschlechtstypischen" und zu vielfältigen Benachteiligungen führenden Lebens- und Berufsbiografien muss auch in enger Verknüpfung mit dem Thema Vereinbarkeit gesehen werden (z. B. vorhandene Strukturen für Kinderbildung und -betreuung und Pflege). Hier ist insbesondere auch auf den Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes und von ganztägigen Schulformen[41] hinzuweisen, welche neben positiven Effekten für die Schülerinnen und Schüler selbst auch einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Aber auch bereits bei den Basisbildungs- und Pflichtschulabschlusskursen, die eine Grundvoraussetzung für eine gerechtere Partizipation in weiterer Bildung bzw. auch auf dem Arbeitsmarkt bilden, werden vor allem Frauen durch familiäre Verpflichtungen herausgefordert.[42]

Dass die Tradierung von Geschlechterstereotypen sich auch stark auf den Bereich der frühkindlichen Betreuung und Ausbildung auswirkt, zeigt der sehr hohe Anteil an Studentinnen des Bachelor Lehramt Primarstufe (rund 89 %) und an jungen Frauen an den Bilungsanstaltten für Elementarpädagogik (rund 93 %) in 2022/23.[43]

Die „geschlechtstypische" Ausbildungswahl (horizontale Geschlechtersegregation – vgl. Metaindikator 3) führt in der Folge zu großen geschlechterspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt, nämlich zu frauen- und männerdominierten Branchen. Eine Ausbildungswahl abseits von Geschlechterstereotypen ist daher ein wichtiger Hebel, um diese bestehenden Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt abzubauen. Die Übertritte von Schülerinnen und Schülern in „geschlechtsuntypische" Schulformen werden daher sehr

---

39 https://www.statistik.at/fileadmin/pages/363/Infotext_GenderStatistik_Pensionen.pdf (23.07.2025).

40 Siehe Kennzahl 22.2.1, wonach 2024 nur rund 74 % aller Frauen Anspruch auf eine eigene Pension haben.

41 Siehe Kennzahlen 25.2.3, 25.2.4, 25.2.5 und 30.4.4, nach der 2023/24 rund 227.000 Schülerinnen und Schüler eine Tagesbetreuung besuchen, was etwa 30,86 % aller Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Pflichtschulen und AHS-Unterstufen entspricht.

42 Steiner et al., Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht Research Report, 5.3.1 Teilnahmehemmnisse, S. 72f.

43 Statistik Austria: Studierende, belegte Studien, Detailergebnisse, Pädagogische Hochschulen, Lehramt-Studierende an Pädagogischen Hochschulen 2023/24, https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/studierende-belegte-studien;
Bildung in Zahlen 2023/24 – Tabellen, Schülerinnen und Schüler in Bildungsanstalten für Elementarpädagogik, https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/bildung-in-zahlen (17.07.2025).

genau beobachtet, um entsprechende Interventionsmaßnahmen setzen zu können.[44] Der Dissimilaritätsindex ist Teil des Kennzahlenanhangs der Ressourcen-, Ziel-und Leistungspläne zwischen dem BMB und den Bildungsdirektionen.

Die Maßnahmen in diesem Cluster sind eng verzahnt mit den Maßnahmen des Clusters „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf", aber auch mit jenen im Cluster „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen" zu sehen.

Ziel aller Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich von Arbeitsmarkt und Bildung ist – neben dem Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Sinne des verfassungsrechtlichen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags – eine bessere Förderung, Nutzung und Verteilung vorhandener Talente. Jeder Mensch soll dort tätig werden, wo er seine Talente im Sinne der Gesellschaft am besten einsetzen kann. Davon profitieren sowohl Gesellschaft als auch Volkswirtschaft.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß ist ein wichtiger Indikator für die tatsächliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt, da die Höhe des Einkommens und die Karriereaussichten in hohem Maße davon abhängen (trotz rechtlicher Gleichstellungsbestimmungen und Initiativen, die es Teilzeitbeschäftigten erleichtern, Führungspositionen zu erreichen).

Der Metaindikator Beschäftigungsausmaß[45] misst den Anteil unselbständig beschäftigter Frauen und Männer in

- Normalarbeitsverhältnissen[46] (unbefristet, Vollzeit, d. h. mehr als 36 Wochenstunden)

---

44 Siehe Kennzahl 30.2.1 und 30.2.2 bei Wirkungsziel 30.2 und Kennzahl 42.4.1 und Kennzahl 42.4.3 bei Wirkungsziel 42.4.

45 Alternativ zum hier gewählten Indikator gibt es auch den von EUROSTAT veröffentlichten „Gender Employment Gap": Dieser ermöglicht den Vergleich zwischen EU-Ländern, ist jedoch im Hinblick auf atypische Beschäftigung weniger differenziert. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table (19.08.2025).

46 Der Begriff Normalarbeitsverhältnis wurde aufgrund der gängigen Verwendung – insbesondere durch die Statistik Austria, aber auch in juristischen Texten – als Synonym für unbefristete Vollzeitarbeit gewählt. Es wird dazu aber angemerkt, dass ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis nur bei Männern vorwiegend die Erwerbsrealität – und somit „Normalität" – darstellt.

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

Berechnungsmethode Metaindikator Beschäftigungsausmaß

$$\text{Beschäftigungsausmaß} = \frac{\text{Personen in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Personen in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

Im Jahr 2024 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten:

Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, Entwicklung 2020–2024, in %

Beschäftigungsausmaß	Geschlecht	2020	2021	2022	2023	2024
Vollzeit	Männer	84,4	83,0	82,0	81,0	81,5
	Frauen	47,6	45,0	44,1	45,0	44,3
Teilzeit	Männer	6,4	6,0	7,5	8,0	8,3
	Frauen	39,0	40,0	41,5	41,0	41,7
Atypisch	Männer	9,3	11,0	10,5	11,0	10,3
	Frauen	13,4	15,0	14,5	14,0	13,9

Quelle: Statistik Austria[47]

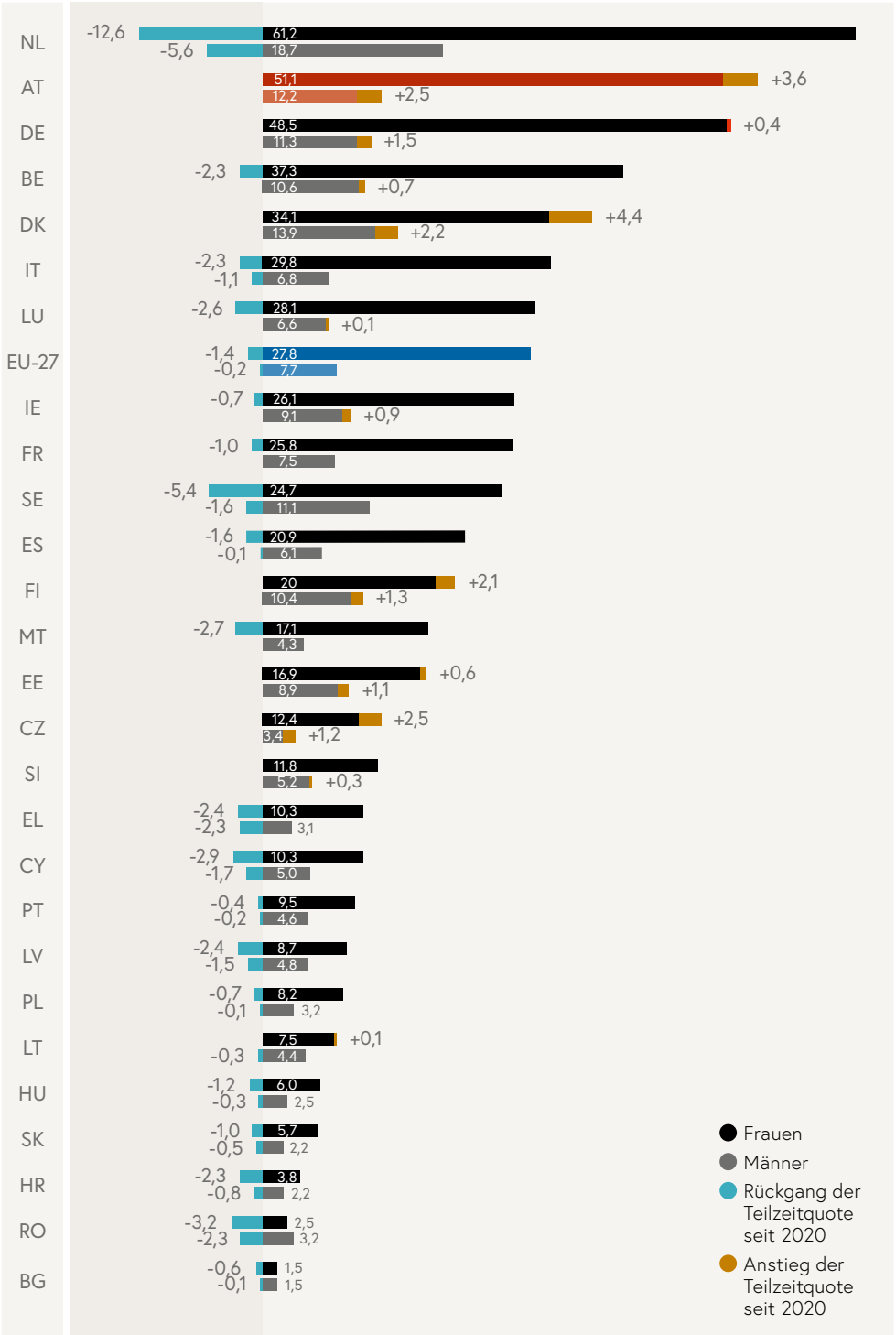
Der Metaindikator zeigt auf, dass Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Im 5-Jahresvergleich wird deutlich, dass sich die Normalarbeitsverhältnisse zwischen 2020 und 2022 sowohl bei Männern (-2,4 Prozentpunkte), als auch bei Frauen (-3,5 Prozentpunkte) deutlich reduziert haben. Seither bleiben die Zahlen relativ stabil. Während sich bei Männern die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse weiterhin leicht reduziert hat (-0,5 Prozentpunkte), ist bei Frauen ein leichter Anstieg zu verzeichnen (+0,2 Prozentpunkte). Demgegenüber hat sich sowohl der Anteil der Teilzeitverhältnisse, als auch der Anteil der Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen erhöht.

47 Arbeitsmarktstatistiken 2020 bis 2024, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Statistik Austria.

Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt (siehe Abbildung Teilzeitquoten Frauen und Männer). Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2024 im Hinblick auf alle Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen (hinter den Niederlanden). Zwischen 2020 und 2024 stieg sie sogar um 3,6 Prozentpunkte weiter an, wobei sich Österreich diesbezüglich gegen den Trend in weiten Teilen der EU bewegt. Auch die Differenz der Teilzeitquoten von Frauen und Männern war im EU-Vergleich 2024 in Österreich – wiederum nach den Niederlanden – weiterhin am zweithöchsten. Dass Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit sowie die geschlechterstereotype Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit eng miteinander verzahnt sind, verdeutlicht ein weiterer EU-Vergleich: 2024 gaben 42,0 % der teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich Betreuungspflichten als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an – nach den Niederlanden der zweithöchste Wert der EU (EU-27 Schnitt der 20–64-jährigen: 27,3 %)[48]. Dieser Befund wird auch mit Blick auf Unterschiede von Teilzeitquoten von Frauen und Männern in städtischen und ländlichen Regionen Österreichs gestützt: Frauen in ländlichen Regionen sind wesentlich häufiger – Männer jedoch etwas seltener – in Teilzeit beschäftigt.

48 Online abrufbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgar__custom_17562681/default/table?page=time:2024 (23.07.2025).

Abbildung 7: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2020–2024)



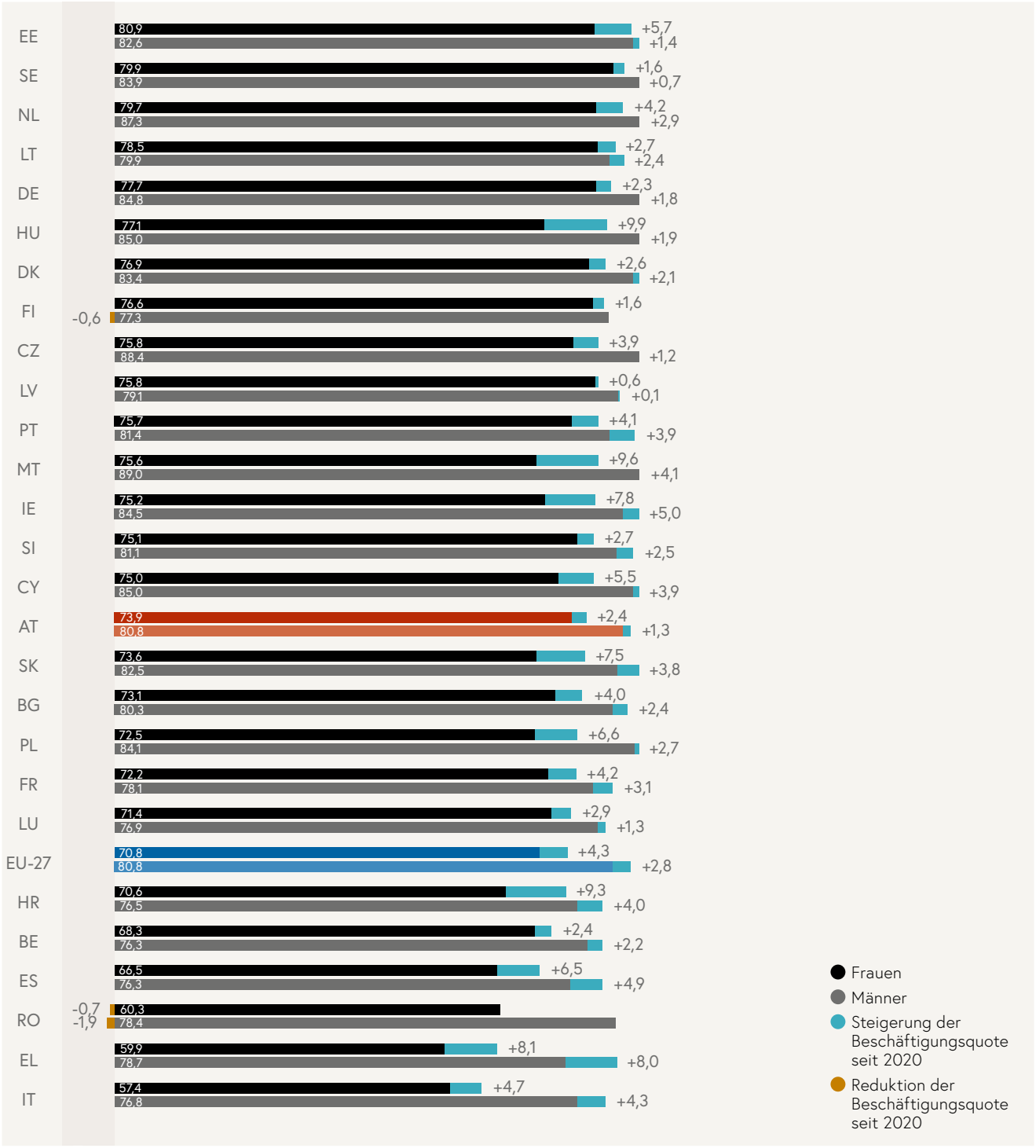
Quelle: EUROSTAT[49]

49 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga__custom_17562643/default/table (23.07.2025). Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Die Grafik ist so zu lesen, dass die Balken die Situation 2024 darstellen und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2020 anzeigt. Eine türkise Markierung bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote, eine orange einen entsprechenden Anstieg seit 2020. So ist beispielsweise die Quote bei Frauen in den Niederlanden um 12,6 Prozentpunkte gesunken (von 73,8 % auf 61,2 %), in Österreich um 3,6 Prozentpunkte gestiegen (von 47,5 % auf 51,1 %).

Positiv hervorzuheben ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind (siehe Abbildung: Beschäftigungsquote Frauen und Männer). Die Beschäftigungsquote von Frauen (20–64-Jährige) liegt mit 73,9 % im Jahr 2024 weiterhin über dem EU-27-Schnitt von 70,8 %. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der EU-27-Schnitt um rund vier Prozentpunkte, während in Österreich ein Anstieg von rund zwei Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Die hohe Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen und der hohe Gender Pay Gap (siehe Metaindikator 2) zeigen, dass weitere Verbesserungen zur sozioökonomischen Absicherung von Frauen erforderlich sind. Die Beschäftigungsquote der Männer (80,8 %) liegt in Österreich um 6,9 Prozentpunkte über jener der Frauen (EU-weit liegt die Differenz mit zehn Prozentpunkten 2024 noch darüber, siehe Abbildung Beschäftigungsquote Frauen und Männer).

Abbildung 8: Beschäftigungsquote Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2020–2024)



Quelle: EUROSTAT[50]

50 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan__custom_17562777/default/table (23.07.2025).

Die Grafik ist so zu lesen, dass die Balken die Situation 2024 darstellen und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2020 anzeigt. Eine türkise Markierung bedeutet eine Steigerung der Beschäftigungsquote, eine orange eine entsprechende Reduktion seit 2020. So ist beispielsweise die Quote bei Frauen in Malta um 9,6 Prozentpunkte gestiegen (von 66,0 % auf 75,6 %), in Rumänien um 0,7 Prozentpunkte gesunken (von 61,0 % auf 60,3 %).

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap[51] bildet die Erwerbsrealität von Frauen in der Privatwirtschaft[52] am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen) miteinbezogen sind.

Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

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

Der Indikator weist für 2023 eine Lohndifferenz von 18,3 % zu Ungunsten von Frauen auf. Dabei zählt Österreich – trotz Fortschritten in den letzten Jahren – weiterhin zu jenen EU-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nur Lettland weist einen noch höheren durchschnittlichen Verdienstunterschied auf. Zwischen 2019 und 2023 ist der Gender Pay Gap, wie auch in der EU-27, um 1,7 Prozentpunkte zurückgegangen.[53]

---

51 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_17562961/default/table (23.07.2025).

52 Für den öffentlichen Bereich (Bundesdienst) wird in Österreich ein Indikator verwendet, der auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet ist, mittlere (statt durchschnittliche) Einkommen vergleicht und im jährlichen Einkommensbericht des Bundes publiziert wird (https://oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/einkommensbericht-gemaess-bundes-gleichbehandlungsgesetz/). 2023 betrug der Verdienstunterschied (hochgerechnet auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung) im Bundesdienst im Median 7,6 % (2022: 8,1 %). Damit ist dieser Indikator nicht mit dem EUROSTAT-Indikator des Gender Pay Gaps vergleichbar. Für den Vergleich mit der Privatwirtschaft eignet sich vielmehr der Unterschied der mittleren Brutto-jahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, der jährlich von der Statistik Austria im Rahmen der Lohnsteuerstatistik veröffentlicht wird (statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen) 2023 betrug dieser Unterschied 12,2 % (2022: 12,4 %) und lag damit im Jahr 2023 um 4,6 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst.

53 Auf Basis der alle vier Jahre, zuletzt 2022, durchgeführten Verdienststrukturerhebung wurden die Werte von 2019 bis 2022 revidiert. Zur Entwicklung der geschlechtsspezifischen Verdienst-unterschiede siehe auch die Indikatoren-Übersicht zu geschlechtsspezifischen Verdienst-unterschieden des BMFWF/Frauen (https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html) (23.07.2025).

Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2019–2023, in %)

	2019	2020	2021	2022	2023
Österreich	19,9	20,0	19,2	19,1	18,3
EU 27	13,7	13,7	12,7	12,3	12,0

Quelle: EUROSTAT[54]

Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können, so zeigen etwa die Dekompositionen der Statistik Austria[55], zu knapp einem Drittel (6,4 Prozentpunkte) auf statistisch beobachtbare Variablen wie Branche, Arbeitszeitausmaß, Unternehmenszugehörigkeit und Beruf zurückgeführt werden. Zwei Drittel – des Gender Pay Gap im Jahr 2022 können hingegen nicht durch statistisch beobachtbare Faktoren erklärt werden. Nur nach der formalen Ausbildung der Beschäftigten betrachtet müssten Frauen statistisch gesehen bereits mehr verdienen als Männer. Bereits 18 Monate nach dem Einstieg ins Berufsleben verdienen Männer mehr als Frauen, unabhängig von der abgeschlossenen Ausbildung (und auch im Falle eines Ausbildungsabbruchs).

54 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_17562961/default/table (23.07.2025).

55 https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/Einkommen_3_2025.pdf (23.07.2025).

Abbildung 9: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), in Euro



Quelle: Statistik Austria

Dies lässt sich nur zum Teil durch die horizontale Segregation in der Bildungswahl begründen, denn auch nach Abschluss desselben Ausbildungsfeldes ist das Einkommen der Männer in Beschäftigung im Allgemeinen höher als das der Frauen.[56]

56 Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMAW und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2020/21, Inflationsbereinigtes Medianeinkommen der unselbständigen Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Abschluss bzw. Abbruch, S. 23f; online verfügbar auf der Website der Statistik Austria unter: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/275/BibEr-Kurzbericht2024.pdf (17.7.2025).

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

Metaindikator 3: Dissimilaritätsindex zur Abbildung der horizontalen Geschlechter-Segregation in der Bildung

Das Geschlecht ist nach wie vor ein zentraler Faktor bei der Wahl der Bildungs- und Berufslaufbahn. Frauen wählen v. a. Ausbildungen im Feld Gesundheit, Erziehung und Soziales, Männer v. a Ausbildungen im MINT-Bereich, was sich insbesondere auch am Lehrstellenmarkt zeigt. Diese (horizontale) Segregation nach Geschlecht im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt wirkt sich insbesondere auf Arbeitsmarktchancen und Einkommensstruktur (z. B. geringere Bezahlung in den von Frauen dominierten Branchen) aus. Sie ist aber nicht der einzige Faktor für geschlechtergerechte Einkommenschancen, zeigen doch Evidenzen, dass auch bei gleicher Aus- bzw. Vorbildung Männer 18 Monate nach dem Berufseinstieg im Allgemeinen höhere Einkommen als Frauen erzielen.[57] Sowohl nationale als auch internationale Strategien im (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale von Frauen und Männern breiter zu nutzen und um dadurch mehr Chancengerechtigkeit zu erzielen.[58]

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird auch hier der Dissimilaritätsindex gewählt, weil er der am häufigsten verwendete Segregationsindex[59] ist.

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

---

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

58 Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union, Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt vom 07.12.2017, online verfügbar unter: bit.ly/HorizontTrennung (zuletzt aufgerufen am 23.07.2025). Zudem EU-Strategie „Europa 2020“, OECD-Economic Surveys 2015, „Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“, „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“, Gender Equality Index von EIGE „Segregation“ in tertiary education, SDGs und UNESCO-Ziele.

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

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

Berechnungsmethode Metaindikator Dissimilaritätsindex

$$\textbf{Dissimilaritätsindex}^{60} = \frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}$$

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

Für das Schulwesen wurden 2023/24 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung in der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen, müsste über die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler (51.419 von 100.592) die Schulform wechseln. Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten[61] 2023/24 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten die Studierenden 29,6 % der Studien wechseln (14.252 von 48.151). Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien in entsprechend gewichteter Form berücksichtigt.[62]

Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2018/19 bis 2023/24

	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Sekundarbereich	0,51	0,53	0,52	0,52	0,52	0,51
Tertiärbereich	0,29	0,29	0,28	0,28	0,29	0,30
Gesamt	0,44	0,45	0,44	0,43	0,45	0,44

Quelle: Berechnung BMB und BMFWF

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus hat in der Vergangenheit zum Thema „Integration von Frauen und Männern in untypischen Lehrberufen“

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

61 Exklusive Doktorats- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

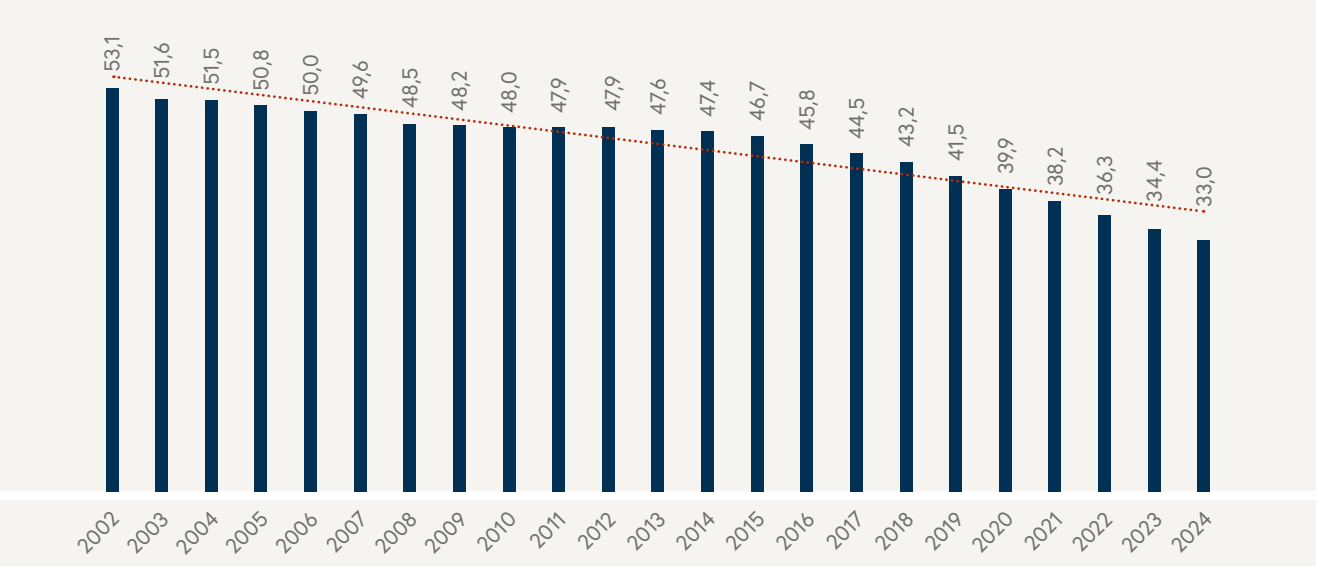
62 Für die Berechnung des Gesamtindex werden verschiedene Kategorien (Köpfe in Schulformen in einem bestimmten Schuljahr einerseits und Anzahl begonnener Studien andererseits) zusammengefasst. Damit wird berücksichtigt, dass die Bildungswahl in weiterer Folge Einfluss auf die Studienwahl nehmen kann.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

verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten eingeführt. Im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung werden z. B. Projekte gefördert, die insbesondere Maßnahmen zur Änderung von Unternehmenskulturen beinhalten, um Frauen und Männern

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

Die positiven Entwicklungen zeigen sich auch bei verschiedenen Indikatoren. Bei der Lehrberufswahl von Frauen ist eine kontinuierliche Steigerung der Diversität zu beobachten. Seit 2002 ist der Anteil der am häufigsten gewählten Lehrberufe von Frauen[63] sukzessive zurückgegangen (siehe Abbildung Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %).

Abbildung 10: Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %)



Quelle: BMWET

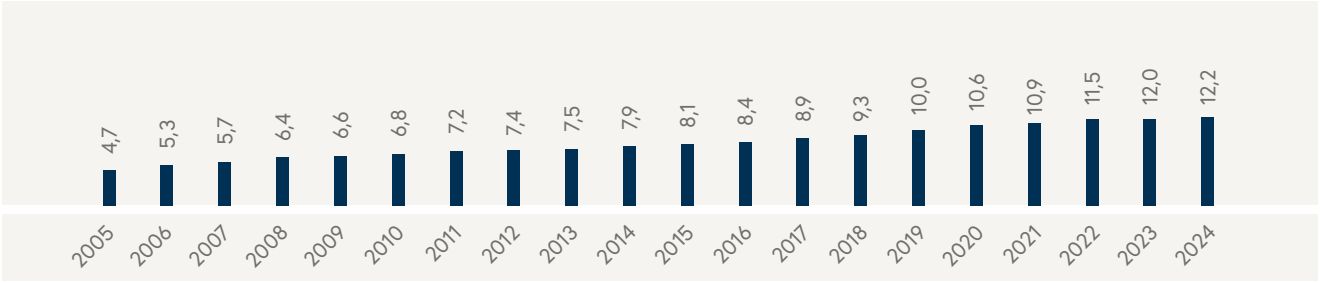
Seit Beginn der Erhebung sind die Zahlen weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen[64] stetig gestiegen, wenn auch auf niedrigem Niveau (siehe Abbildung Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1).

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

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

Die größten Anstiege 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 waren in der technischen Lehrberufsgruppe „Umwelt/Energie/Rohstoffe“ (+4,9 %), gefolgt von „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ (+4,3 %) und „Elektrotechnik/Elektronik“ (+2,5 %) zu beobachten.

Abbildung 11: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1)



Quelle: BMWET

Die Entwicklung lässt schließen, dass die Attraktivität von technischen Lehrberufen stetig zunimmt. Durch die laufende Verbesserung im Bereich der Berufsorientierung als auch Modernisierung und damit Attraktivierung der Lehrberufslandschaft kann das Interesse von Frauen an technischen Lehrberufen gesteigert werden. Zum Beispiel hat sich die Zahl weiblicher Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ zwischen 2014 und 2024 fast verdoppelt. Auch 2018–2022 sind – trotz der COVID-19 Pandemie im Zeitraum 2019–2022 – die Zahlen in dieser Lehrberufsgruppe gestiegen, was zum Teil auch auf die Einführung neuer attraktiver Lehrberufe im Digitalisierungsbereich (z. B. E-Commerce-Kauffrau/-mann – Ausbildungsordnung vom Februar 2020 und Applikationsentwicklung/Coding – Ausbildungsordnung vom August 2018) zurückzuführen ist. Daher werden die oben genannten Maßnahmen auch in Zukunft fortgeführt und weiterentwickelt.

Sowohl für den Schul- als auch für den tertiären Bereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, dem Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung und dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft[65] konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert.

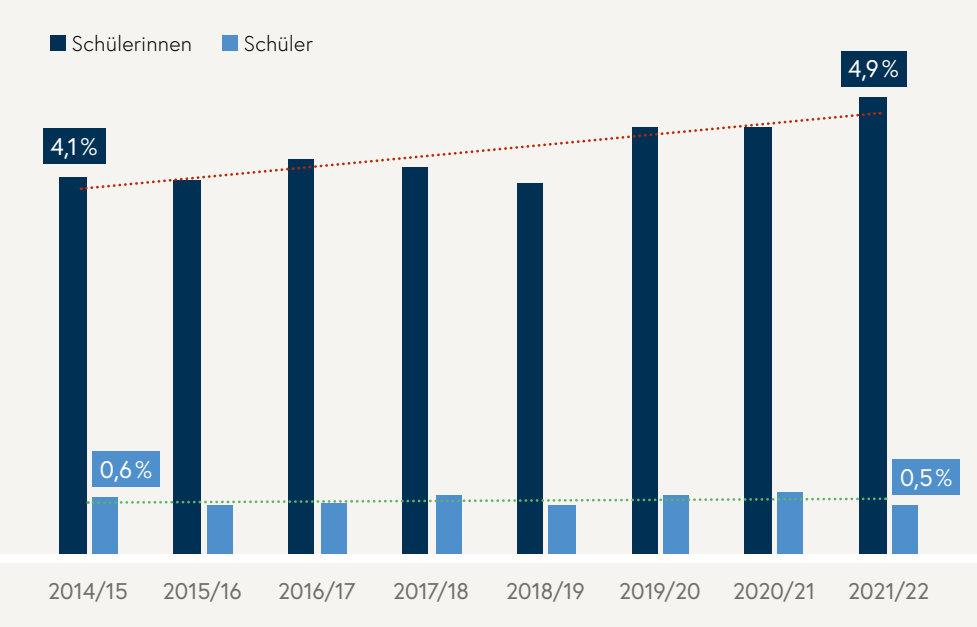
Seit 2019 ist eine leichte Steigerung des Anteils der Schülerinnen bzw. Schüler in „geschlechtsuntypischen“ Schulformen erkennbar. Diese positive Entwicklung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass umfangreiche Maßnahmen im Sinne des Rundschreibens „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ gesetzt werden, um geschlechtsuntypische Bildungswegentscheidungen (Abbau der horizontalen Segrega-

65 Siehe Kennzahlen 30.2.1, 30.2.2, 31.3.4, 42.4.1 und 42.4.2.

tion) zu fördern. Mehr als drei Viertel der Schülerinnen und Schüler in der 10. Schulstufe des Schuljahres 2023/24 gehen in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem.[66]

Mit 2024 wurden vom BMB zwei neue Indikatoren zur Messung des „geschlechtsuntypischen" Übergangs von der Sekundarstufe I in die Sekundastufe II in Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen implementiert, um bereits früher gezielt Maßnahmen im Schulbereich gegen die horizontale Segregation setzen zu können. Untenstehende Abbildung zeigt die Entwicklung vom Schuljahr 2014/15 bis 2021/22. Die Übertritte der Schülerinnen zeigt einen leicht aufsteigenden Trend. Der Anteil der Burschen ist ausgesprochen gering und über den beobachteten Zeitraum eher stagnierend. Es zeigt sich, dass nach wie vor ein großer Handlungsbedarf gegeben ist.

Abbildung 12: Übertritte in „geschlechtsuntypische" Schulformen (BMHS), nach der Sekundarstufe I, nach Geschlecht, 2014/15 bis 2021/22, in %



Quelle: Statistik Austria (Berechnungen für den BVA)

An den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft beträgt der Anteil der Schülerinnen im Jahr 2024 51,7% – wobei es Unterschiede zwischen den Fachrichtungen gibt – und liegt damit über dem geplanten Zielzustand.

66 BMB-eigene Berechnung; Daten Statistik Austria, STATcube – Statistische Datenbank, Schüler/innen ab 2006, Berichtsjahr und Schulstufe nach Schultyp Gruppen, Berichtsjahr 2023, Schulstufe 10. (21.07.2025).

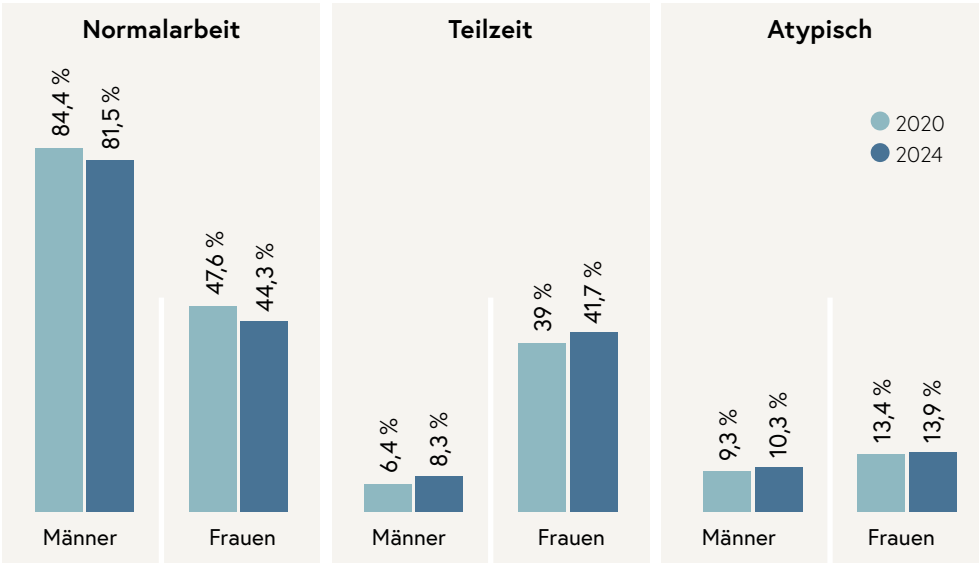
Eine Betrachtung der Kennzahl im Durchschnitt der Jahre 2019 bis 2024 zeigt einen Schülerinnenanteil von 50,2 %.

In der tertiären Bildung ist vor allem der Abbau der Anzahl besonders geschlechtersegregierter Studienfelder[67] ein Ziel (z. B. „MINT-Fokusbereiche" Informatik und Technik oder veterinärmedizinische Studien). Konkret soll in jedem Studienfeld bis 2025 ein Anteil von Frauen bzw. Männern von mindestens 10 % der Studierenden an jeder Hochschule erreicht werden. Auf Studienebene sind an Universitäten Ende 2023 zehn Bachelor- und 22 Masterstudien (rund 3,0 % aller Bachelor- und Masterstudien) betroffen. Bis 2025 soll die Zahl der Studien, die die 10 % -Vorgabe noch nicht erreichen, weiter kontinuierlich gesenkt werden.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Beschäftigungsausmaß

Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, 2020–2024, in %



Quelle: Statistik Austria[68]

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

68 Arbeitsmarktstatistiken 2020 bis 2024, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Statistik Austria.

Der Metaindikator zeigt, dass Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Daher ist es erforderlich, Maßnahmen zu intensivieren, die insbesondere Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen, um Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten in höherem Ausmaß zu ermöglichen. Die Annahme, dass eine steigende Inanspruchnahme von Telearbeit zu einer Zunahme der Arbeitszeit führen würde hat sich bisher nicht bewahrheitet. Während Telearbeit im Zuge der COVID-19 Pandemie zunahm, deuten Analysen[69] zur Arbeitszeit darauf hin, dass dies nicht zwangsläufig zu einem höheres Erwerbsausmaß führt. Weitere Bemühungen zur Ermöglichung der gleichmäßigen Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit sind notwendig um insbesondere die Geschlechterunterschiede bei bezahlter und unbezahlter Arbeit zu reduzieren. Besonders deutlich wird die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit im Themencluster zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des Metaindikators „Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren". Im Jahr 2024 arbeiteten lediglich 7,7 % der Männer mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit, aber 75,6 % der Frauen. Einen entscheidenden Einflussfaktor stellt hier die Verfügbarkeit von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulformen dar.

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

Die Sektion Familie und Jugend im BKA setzt folgende Maßnahmen:[70]

- Elementare Bildung ist eine wesentliche Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Müttern und Vätern die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht. Daher beteiligt sich der Bund seit 2008 an den Kosten für den Ausbau der Elementarbildung, die sprachliche Frühförderung und das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr. Die Kostenbeteiligung wird bis 2026/27 fortgesetzt.
- Im neu geschaffenen Zukunftsfonds sind 500 Mio. Euro für elementare Bildung vorgesehen, die jährlich valorisiert werden. Zentrale Ziele sind der Ausbau des Angebots, die Verbesserung der Qualität und die Verlängerung der Öffnungszeiten.
- Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt war 2024 die partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und der Erwerbsarbeit. Wichtige Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang der Familienzeitbonus, der nach der Valorisierung 2025 rund 1.700 Euro

69 Vgl. dazu etwa das Corona-Panel der Universität Wien (bit.ly/univie_blog57; bit.ly/univie_blog33, 23.07.2025).

70 Nähere Details zu den Maßnahmen finden Sie im Clusterkapitel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf".

beträgt sowie Verbesserungen beim Kinderbetreuungsgeld und der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.

- Die Zertifizierungsangebote der Familie & Beruf Management GmbH für Unternehmen, Hochschulen und Gemeinden, Gesundheits- und- Pflegeeinrichtungen, der Staatspreis „Familie und Beruf“ und das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ leisten einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensräume.

Die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMFWF
fördert mit dem Frauenförderungscall 2024[71] unter anderem Projekte zum Abbau von geschlechterstereotypen Rollenbildern und zur Stärkung von Frauen und Mädchen im ländlichen Raum.

Das Bundesministerium für Finanzen
liefert mit dem Familienbonus Plus Anreize, um atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken und setzt dadurch eine Maßnahme zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern. Weitere Entlastungsmaßnahmen wurden im Rahmen des Ökosozialen Steuerreformgesetzes 2022 und mit der Abschaffung der kalten Progression gesetzt.[72]

Das Bundesministerium für Bildung
fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsorientiertes, effizientes, nachhaltiges sowie flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung. Ziel ist es, dass ein flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung an ganztägigen Schulformen und anderen Betreuungseinrichtungen für 40 % der Kinder von 6 bis 15 Jahren bzw. bei 85 % der allgemein bildenden Pflichtschulen zur Verfügung steht. Dazu soll das Angebot der ganztägigen Schulformen an öffentlichen und mit dem Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten ganztägigen Schulen in bedarfsgerechter Form erhalten und weiter ausgebaut werden. Zielsetzung bis zum Schuljahr 2024/25 war, dass 233.000 Schülerinnen und Schüler das Angebot in Anspruch nehmen. Im Schuljahr 2024/25 besuchen rund 242.600 Schülerinnen und Schüler österreichweit eine ganztägige Schulform. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 32,41 % (2023/24: 227.399; Betreuungsquote: 30,86 %). Durch den Ausbau des Angebots

71 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/services/frauenprojektfoerderungen.html (23.07.2025).

72 Siehe Clusterkapitel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

an Tagesbetreuung werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerziehenden bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.[73]

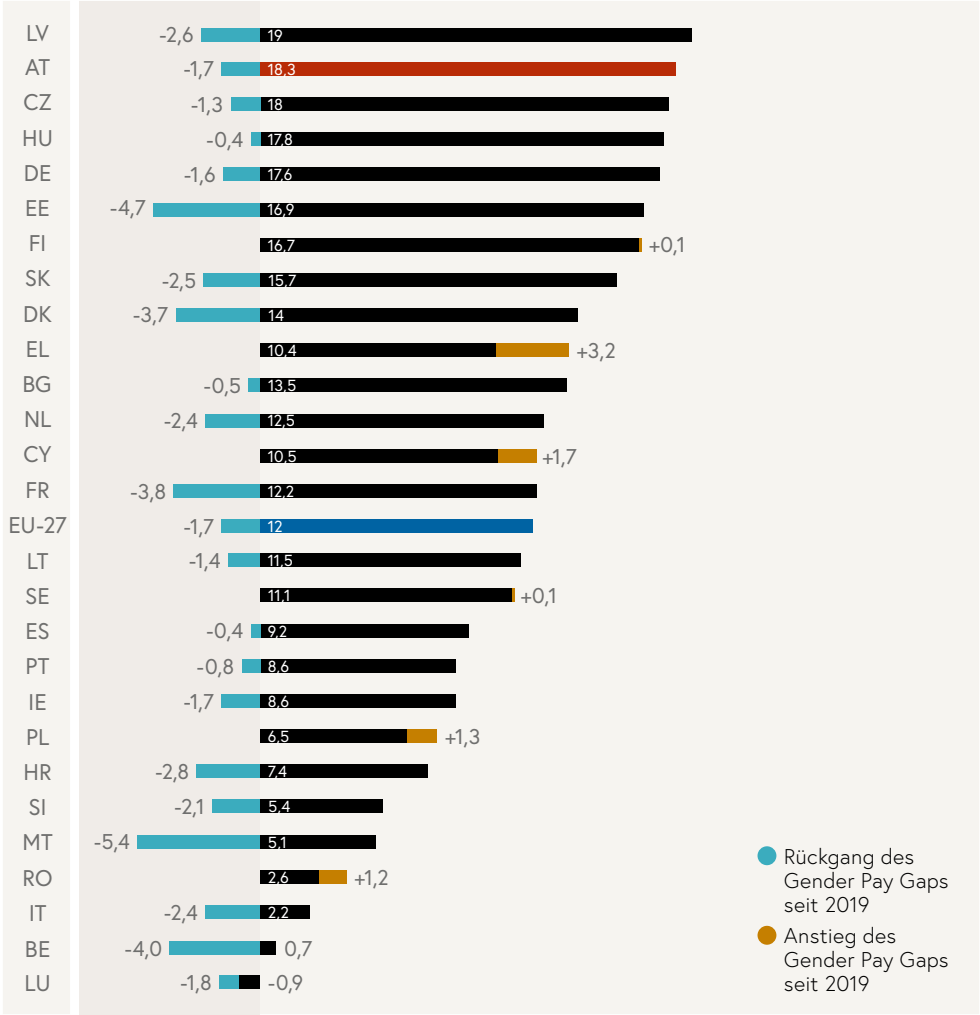
Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- stellt sicher, dass Frauen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) über die Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen beraten werden.
- stellt durch das Arbeitszeitgesetz sicher, dass durch die betriebsinterne Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte bei freiwerdenden Vollzeitstellen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Beschäftigungsmaß individuell erhöht werden kann.
- fördert zur gezielten Forcierung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für Frauen mit Behinderungen), unabhängig vom Vorliegen einer Beschäftigungspflicht, eine Lohnförderung „InklusionsförderungPlus". Dadurch konnte der Anteil der Teilnehmerinnen sukzessive erhöht werden: Bei der Einführung der „InklusionsförderungPlus" 2019 lag der Frauenanteil bei 38 % , 2024 bei 42,9 %. Die „InklusionsförderungPlus" ist ein wichtiges Angebot, um die Berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderungen zu unterstützen.

73 Um einen nahtlosen Übergang von den bisherigen Art. 15a– Vereinbarungen mit den Ländern zum BIG zu gewährleisten, wurde mit zwei Novellierungen des BIG (Mai 2018 und Juli 2019) der Beginn des Förderzeitraums auf das Schuljahr 2019/20 verschoben und der Förderzeitraum insgesamt bis zum Schuljahr 2032/33 verlängert. Zusätzlich zu den Mitteln aus dem Bildungsinvestitionsgesetz können auch Restgelder aus den Art. 15a- Mitteln u. a. für den Erhalt der bestehenden ganztägigen Betreuung eingesetzt werden.

Gender Pay Gap

Abbildung 14: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2019–2023, in %)



Quelle: EUROSTAT[74], Daten für Griechenland 2018/2023.

Die Grafik oben ist so zu lesen, dass der Balken die Situation 2023 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2019 anzeigt. Eine türkise Markierung bedeutet eine Reduktion des Gender Pay Gap, eine orange eine entsprechende Steigerung seit 2019. So ist beispielsweise der Gap in Malta um 5,4 Prozentpunkte gesunken (von 10,5 % auf 5,1 %), in Zypern um 1,7 Prozentpunkte gestiegen (von 10,5 % auf 12,2 %). Die Abbildung verdeutlicht, dass in Österreich Fortschritte erzielt wurden, der Abstand des Gender Pay Gaps zum europäischen Durchschnitt mit 6,3 Prozentpunkten jedoch konstant blieb.

74 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_17563044/default/table (23.07.2025).

Zwischen 2019 (20,0 %) und 2023 (18,3 %) ist der Gender Pay Gap in Österreich um 1,7 Prozentpunkte zurückgegangen – damit liegt Österreich beim Rückgang im EU27-Durchschnitt. Zwölf EU-Staaten wiesen höhere Rückgänge auf (u. a. Italien, Niederlande, Belgien oder Slowenien). In acht EU-Staaten ging der Gender Pay Gap im gleichen oder geringeren Ausmaß zurück als in Österreich, wobei der Gender Pay Gap in diesen Staaten, abgesehen von den Ungarn und Deutschland, bereits geringer ist als im EU-Schnitt. In sechs EU-Staaten stieg der Gender Pay Gap zwischen 2019 und 2023 an. Wie im Vorjahr weist Luxemburg 2023 einen negativen Gender Pay Gap, also ein Verdienstgefälle zugunsten der Frauen, auf.

Zum Schließen der Lohnschere auf Stundenlohnbasis sind sowohl ein Abbau der unterschiedlichen Barrieren für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, eine Erhöhung der Lohntransparenz und die Sicherstellung des Prinzips gleicher Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit als auch die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps notwendig.

Die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMFWF setzt folgende Maßnahmen im Bereich Bewusstseinsbildung und Einkommenstransparenz:

- Seit 2011 bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Erstellung von zweijährlichen Einkommensberichten für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitenden sowie zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten.[75]
- Aufbauend auf der Evaluierung der gesetzlichen Maßnahmen im Jahr 2015 sowie dem Projekt „Fairer Lohn“ wurde 2022 die aktualisierte Toolbox für den good practice Einkommensbericht[76] veröffentlicht. Damit erhalten Unternehmen und Betriebsräte eine Handreichung für weitere Gleichstellungsaktivitäten. Die Toolbox enthält Tipps zur Erstellung, Analyse und Kommunikation aussagekräftiger Einkommensberichte und zeigt Handlungsfelder auf, in denen aus der Analyse der Einkommensberichte weitere Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung gesetzt werden können.
- Der Online-Gehaltsrechner[77] wird weitergeführt. Er erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen tatsächlich ausbezahlte Gehälter. Die Datenbasis wird regelmäßig, zuletzt im Frühjahr 2024, aktualisiert. Der Rechner wird täglich von durchschnittlich 950 Personen, darunter zu knapp zwei Dritteln Frauen, genutzt. Niederschwellige

75 Die legistische Zuständigkeit obliegt dem BMASGPK.
76 www.einkommensbericht.gv.at (zuletzt aufgerufen am 24.7.2025).
77 Online verfügbar unter: www.gehaltsrechner.gv.at (24.7.2025).

Informationspostkarten sollen die Nutzung auch unter Berufseinsteigerinnen weiter erhöhen.

- Zur weiteren Bewusstseinsbildung u. a. zu den Auswirkungen von Lebensentscheidungen (Voll-/Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen, berufliche Weiterentwicklung) auf Einkommen und vor allem Pensionen werden die Ergebnisse des EU-kofinanzierten Projekts „TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft“[78] weiter umgesetzt: Die entwickelten Informationsmaterialien werden Beratungseinrichtungen österreichweit ebenso zur Verfügung gestellt wie die regelmäßig aktualisierten und erweiterten Publikationen zum Thema Pension, die auf verschiedene Zielgruppen abzielen.[79]
- Ein regelmäßiges Monitoring der Einkommensunterschiede wird in der „Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich“ publiziert.[80]
- Der Österreichische Frauenfonds „LEA – Let’s empower Austria“[81] trägt zur Bewusstseinsbildung für die Stärkung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen bei. LEA bietet u. a. kostenlose Seminare zum Thema Finanzbildung, zur österreichischen Pensionslandschaft und zum Thema Gehaltsverhandlungen an.[82]

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- fördert Frauen überproportional durch das AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: seit dem Jahr 2022 werden Frauen mit 4 % (Jahr zuvor: 3,5 %) über ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit gefördert. Aufgrund des häufig niedrigen Bildungsniveaus arbeitsloser Frauen liegt der Schwerpunkt auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.
- setzt erfolgreiche arbeitsmarktpolitische Programme wie „Wiedereinstieg unterstützen“, „Frauen in Handwerk und Technik“ und „Kompetenz mit System“ fort. Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs kann eine Kinderbetreuungsbeihilfe gewährt werden. Erhöhung der Transparenz über die Auswirkungen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit durch das Pensionskonto (siehe auch EU-Projekt TRAPEZ[83]).

---

78 Online verfügbar unter: www.trapez-frauen-pensionen.at (24.7.2025).

79 Siehe auch Themencluster Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

80 Online verfügbar unter: https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:9825b8ae-9aa0-4b42-bc60-c12594165ec4/Indikatoren-%C3%9Cbersicht_Geschlechtsspezifische_Verdienstunterschiede_Juli_2025.pdf (18.08.2025).

81 https://letsempoweraustria.at/ (23.07.2025).

82 Siehe auch die Themencluster „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, jeweils im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

83 www.trapez-frauen-pensionen.at (23.07.2025).

- setzt das Projekt PERSPEKTIVE:ARBEIT zur Arbeitsmarkt(re)integration von gewaltbetroffenen Frauen um: Diese werden unterstützt, ein sicheres, langfristiges Beschäftigungsverhältnis mit existenzsichernden Löhnen zu erlangen, was Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und ein Durchbrechen der Gewaltspirale ist. Das Projekt wird in Oberösterreich, der Steiermark, Niederösterreich und Wien als langfristige Beratungs- und Betreuungseinrichtung umgesetzt.
- fördert Großprojekte zur Unterstützung von Alleinerziehenden: Die geförderten Projekte bieten niederschwellige Unterstützung und Entlastung im Alltag für Alleinerziehende, insbesondere für jene mit geringem Einkommen, zur Abfederung der Mehrfachbelastungen und zur Möglichkeit einer Arbeitszeitaufstockung. Die Angebote umfassen zum Beispiel auch Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt und unterstützen Alleinerziehende damit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Maßnahmenpaket kommt v. a Frauen zugute. Etwa 83 % der Alleinerziehenden sind Frauen (Statistik Austria 2023).
- Studien als Datenbasis für spezifische Maßnahmen:
  - Die Studie „Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung von Ein-Eltern-Haushalten in Österreich“[84] analysiert die soziale Lage von Alleinerziehenden in Österreich. Die Studie hat zum Ziel, die spezifischen Charakteristika von Ein-Eltern-Haushalten zu untersuchen und geschlechtsspezifisch zu analysieren, wie sich die Armuts- und soziale Ausgrenzungsgefährdungsquote seit 2008 verändert hat, welche Ursachen es dafür gibt und welche Effekte von der COVID-19-Pandemie ausgehen.
  - EU-weite Erhebung der Einkommen und Lebensbedingungen: Basis für die Berechnung der Armutsgefährdungsquote ist die Erhebung der Einkommens- und Lebensbedingungen (EU-SILC). Diese Erhebung, die geschlechtsspezifische Aussagen über Einkommen und Lebensbedingungen von Personen in Privathaushalten zulässt, erfolgt jährlich in allen EU-Mitgliedstaaten. Für Österreich werden die Daten jährlich von der Statistik Austria geschlechtsspezifisch im Auftrag des Sozialministeriums erhoben. Alle Ergebnisse zu EU-SILC 2023[85] können im aktuellen Tabellenband abgerufen werden.

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

Ein wesentlicher steuerlicher Beitrag besteht im Abbau negativer Erwerbsanreize bzw. im Setzen positiver Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. Vorrangig und mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter gering-

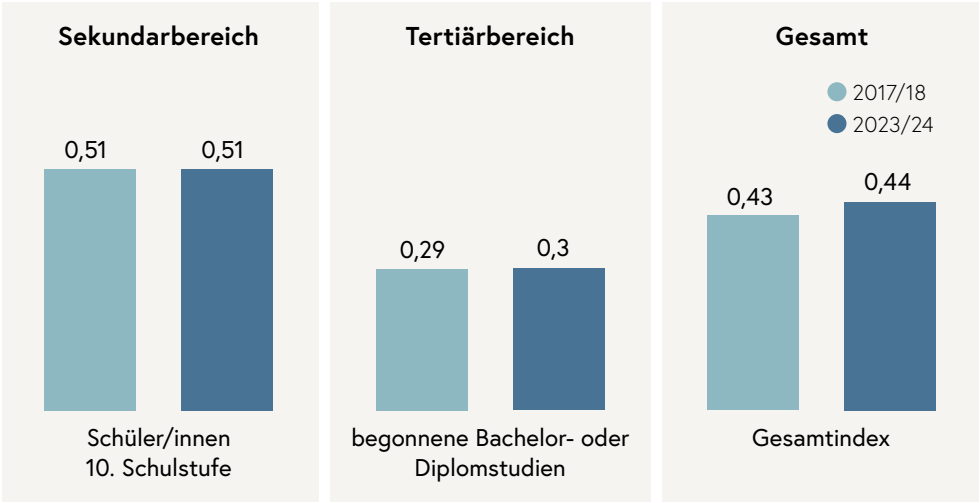
84 www.bit.ly/Armut_Alleinerziehende_Endbericht_pdf (23.7.2025).
85 https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2023.pdf (23.7.2025).

fügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine geringere Abgabenbelastung unterer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen. Diese Zielsetzung steht im Einklang mit dem Regierungsübereinkommen, welches die steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit forciert, wobei im Mittelpunkt der Reformbestrebungen auf diesem Gebiet Niedrigverdienende sowie Familien stehen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus
setzt Maßnahmen wie die MINT-Girls Challenge, die Initiative Gütesiegel „equalitA“ und den Drehbuchwettbewerb 3.0 „Heldinnen in Serie“, die ebenso wesentlich zur Reduktion des Gender Pay Gaps beitragen. Diese Maßnahmen werden beim Cluster Entscheidungspositionen und –prozesse näher beschrieben. Das Potential von Frauen soll mit dieser Vorbildwirkung und Sichtbarmachung in möglichst allen wirtschaftlichen Bereichen, aber insbesondere in der Hochtechnologie, in MINT-Berufen und in Zukunftsbranchen besser genutzt und unterstützt werden, um mittelfristig den Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken und eine Reduktion des Gender Pay Gaps herbeizuführen.

Horizontale Geschlechtersegregation

Abbildung 15: Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2017/18 zu 2023/24



Quelle: BMB und BMFWF

Die Entwicklung der horizontalen Geschlechtersegregation im Bildungsbereich zeigt weiterhin leichte positive Veränderungen in Richtung einer stärkeren Diversifizierung der Ausbildungs- und Berufswahl, v. a bei Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils in MINT-Ausbildungen). Neben Aus- und Weiterbildungsangeboten werden in Zukunft auch

Maßnahmen wie z. B. der Breitbandinitiative große Bedeutung beim Abbau der regionalen Segregation am Arbeitsmarkt (vermehrte Abwanderung von Frauen in städtische Gebiete) zukommen.

Die themenübergreifende Koordinierung (z. B. mit den Themenclustern „Vereinbarkeit von Familie und Beruf", „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung" oder „Entscheidungspositionen und -prozesse") könnte künftig noch intensiviert werden, um eine noch bessere Abstimmung der Ziele und Maßnahmen zwischen den Ressorts zu erreichen.

Das Bundesministerium für Bildung und das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung setzten im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen:

- Die Umsetzung des Aktionsplans „MI(N)T machen" wurde entlang der gesamten Bildungskette vom Kindergarteneinstieg bis zum Hochschulabschluss fortgeführt. Aktionslinie 8 des Plans fokussiert auf das Empowerment von jungen Frauen. Ziel ist es, den Anteil weiblicher Studierender in den MINT Studien zu erhöhen.
- Im Rahmen der Maturierendenbefragung wurden Evidenzen zu MINT in den Schulen erhoben (Bildungs- und Berufsinformation, Studienangebote u. a.).
- Die „Vifzack-Academy" am ISTA, die im August 2024 erstmals stattgefunden hat, soll auch hochbegabte Schülerinnen im Bereich MINT fördern.
- Ab dem Schuljahr 2023/24 wurde der Freigegenstand bzw. die unverbindliche Übung „MINT-Science Club" etabliert, eine Kooperation von HTLs, Mittelschulen und AHS-Unterstufen.
- Es wurden Awareness- und Outreachmaßnahmen zur Bewerbung von MINT-Bildungswegen gesetzt (z. B. Koje auf der Interpädagogica, BeSt-Messe Wien).
- Der MINT-Aktionsplan wurde in die Steuerung der Bildungsdirektionen durch das BMB integriert (Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplan mit den Bildungsdirektionen).
- Die im Rahmen der Leistungsvereinbarungsverhandlungen 2022–2024 mit den Universitäten vereinbarten Kooperationen zwischen Universitäten, Schulen und Bildungsdirektionen wurden fortgesetzt. Ziel dieser Maßnahmen war und ist es, mehr Studentinnen für Technik- und Informatikstudien zu gewinnen. Zudem soll die Attraktivität und Studierbarkeit dieser Fächer, beispielsweise für AHS-Schülerinnen und -Schüler, verbessert werden.
- Der FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24–2025/26 ist auf den Ausbau der Maßnahmen der Fachhochschulen zur Erhöhung der Gesamtzahl der Absolventinnen im MINT-Bereich insbesondere in den technischen Fächern z. B. durch Öffnung der männlich geprägten Fachkulturen ausgerichtet.
- Hochschullehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten": Im Lehrgang werden Lehrpersonen, Schulleitungen sowie Teilnehmende aus den Bildungsdirektionen und Pädagogischen Hochschulen auf die Auswirkungen von geschlechterstereotypen Rollenbildern auf

Bildungs- und Berufsentscheidungen von jungen Frauen und Männern hin sensibilisiert. In weiterer Folge wird ihre Handlungskompetenz entwickelt, um im eigenen Wirkungsbereich (u. a im Klassenzimmer) aktiv gegensteuern zu können. Aufgrund des großen Bedarfs wurde der Lehrgang 2024 zum vierten Mal angeboten (Abschluss: Juli 2025).

- 2024 wurde erstmals vom BMB ein Webinar für die Bildungsdirektionen zum Thema Gender und Diversitätskompetenz bei Schulleitungen eingerichtet (Auswahlverfahren für Schulleitungen), um bereits in einer frühen Phase der Personalrekrutierung für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren.
- Durch die Beauftragung einer Meta-Studie zum Thema „Mehr Männer in pädagogische Berufe" konnten Evidenzen zu Chancen- und Herausforderungen zu geschlechtsuntypischen Bildungswegentscheidungen (junger) Männer gewonnen und weitere Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.[86]

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus
hat zur Förderung der Diversität im Bereich der Lehrberufsausbildung im Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (Programm „Lehre-statt-Leere") das Thema weibliche Lehrlinge in untypischen Lehrberufen als Schwerpunkt definiert. Rund 40 % aller Lehrlinge, die das Programm „Lehre-statt-Leere" in Anspruch genommen haben, sind Frauen.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft zur Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen:

- Die Werbung zur Steigerung der Attraktivität der höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen bei potenziellen Schülerinnen hat zum Ziel, zu einem differenzierteren Rollenverständnis und einer Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen beizutragen. Für die Zielgruppe der Schulabgängerinnen der Sekundarstufe I wurden 2024 daher weiterhin Bewusstseinsbildungsmaßnahmen durchgeführt: es wurde die Schul-Kampagne weitergeführt und die Website wurde neuerlich erweitert (www.bmluk.gv.at/schulen). Ein weiterer Schwerpunkt war die Schulbewerbung in Präsenz-Veranstaltungen und Online-Formaten.
- Die Etablierung und Stärkung eines gleichstellungsorientierten Role-Model-Konzepts an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen wurde fortgesetzt:

86 Bergmann, Nadja, Nikolatti, Ronja & Aufhauser, Katharina (2024): Care for the Gap! Wo bleiben die Männer in der Elementar- und Grund-schul(aus)bildung? Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung., https://www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2025/02/LR_careforthegap.pdf (23.07.2025).

weibliche Führungskräfte und Fachexpertinnen aus dem Ressort haben in Vor-Ort-Besuchen an Schulen des BMLUK mit Schülerinnen und Schülern über Perspektiven für ihre berufliche Laufbahn, über Probleme sowie Herausforderungen gesprochen.

Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMFWF

- koordiniert den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst und führt Programmangebote am Aktionstag durch. Zudem werden weitere Initiativen gesetzt, um Mädchen und junge Frauen für MINT-Fächer zu begeistern, wie z. B. der Wettbewerb „MINT-Girls Challenge".
- Der Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen („LEA – Let's empower Austria") hat im März 2022 seine Tätigkeit aufgenommen. LEA arbeitet an der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Gesellschaftsbereichen, und möchte Mädchen und Frauen (frühzeitig) für vielfältige Bildungs- und Berufswege, insbesondere im MINT-Bereich, begeistern. LEA führt dazu eigene Angebote wie Workshops, Online-Seminare und Diskussionsformate u. a. mit Role Models durch und schafft eine Wissensbasis etwa durch Studienaufträge zu diesem Thema. LEA vernetzt und unterstützt zudem gezielt Maßnahmen und Aktivitäten von weiteren Einrichtungen im Gleichstellungsbereich.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- sorgt durch die Weiterführung des Programmes FiT (Frauen in Handwerk und Technik) des Arbeitsmarktservice, für eine Reduktion der horizontalen Segregation. FiT bietet die Förderung höherwertiger Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern.
- verstärkt die Sichtbarmachung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen im Bereich der Beruflichen Teilhabe, insbesondere, um geschlechterspezifischer Segregation am Übergang Ausbildung-Beruf entgegenzuwirken.
- führt die Arbeit der 2022 eingerichtete Arbeitsgruppe für Frauen und Mädchen mit Behinderungen, die mit internen und externen Expertinnen und Experten beschickt wurde und das Ziel verfolgt, treffsichere Maßnahmen und Empfehlungen zu erarbeiten und deren Umsetzung zu begleiten, fort.

Weiterführende Links

- Zertifizierungen der Familie und Beruf Management GmbH www.familieundberuf.at
- Netzwerk „Unternehmen für Familien" www.unternehmen-fuer-familien.at
- Let's empower Austria https://letsempoweraustria.at/

10 Entscheidungspositionen und -prozesse

Abbildung 16: Themencluster Entscheidungspositionen und –prozesse



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMB: Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2) teilweise erreicht	1 Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind 2 Anteil der Schüler, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind 3 Quote der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, die einen Sek II-Abschluss erreichen Gesamt 4 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen 5 Reduktion des Anteils der Kinder mit spezifischem Sprachförderbedarf in elementarpädagogischen Einrichtungen	• Verstärkte Förderung von Potentialen und Talenten • Stärkung der Gleichstellungsarbeit
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 31 WZ 3*) zur Gänze erreicht	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2022/23 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2024 • Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7 • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds
BMFWF: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (UG 31 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Professorinnenanteil 2 Frauenanteil in universitären Leitungsorganen 3 Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten (tenure track) 4 Frauenanteil bei Studienabschlüssen in technischen Fächern	• Geschlechtergerechte Beschickung von Gremien • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten, Fachhochschulen und Weiterentwicklung des Gender Monitorings • Umsetzung der Leistungsvereinbarungen 2024–2026 mit der ÖAW und dem ISTA

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMWET: Bessere Entfaltung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Innovatoren und speziell auch Iwnnovatorinnen (UG 33 WZ 2) überwiegend erreicht	1 Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Gesamt 2 Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Frauen 3 Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Männer 4 Anteil der Frauen an Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor 5 Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups	• FFG-Programm „Innovatorinnen“
BMIMI: Steigerung der Beschäftigung und Gleichstellung im FTI-Sektor (UG 34 WZ 3) überwiegend erreicht	1 Beschäftigte in F&E Gesamt 4 Anteil der weiblichen Beschäftigten in F&E 5 Humanressourcen im Wissenschafts- und Technologiebereich 6 Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich	• Erhöhung des absoluten und relativen Anteils weiblicher Beschäftigter im Bereich FTI
BMWET: Stärkung der Position von Frauen insbesondere auch in technischen Berufen durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen (UG 40 WZ 5) überwiegend erreicht	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen (LAP) weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Gütesiegel für Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine, die Frauen innerbetrieblich fördern 4 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen in Bundesbeteiligung	• Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. • Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen
BMLUK: Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Bereich Land- und Forstwirtschaft mit Fokus auf Schulen und Anteil an Betriebsführerinnen (UG 42 WZ 4) überplanmäßig erreicht	1 Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Gesamt 2 Schülerinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Frauen 3 Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 4 Maturantinnen und Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen Gesamt 5 Maturantinnen an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 6 Maturanten an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen 7 Anteil der INVEKOS-Betriebsführerinnen	• Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen • Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern der Sekundarstufe I • Etablierung und Stärkung eines gleichstellungsorientierten role-model-Konzepts an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen
BMF: Sicherung der Werterhaltung bzw. Wertsteigerung der Beteiligungen unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte (UG 45 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Beteiligungsansatz (Buchwert) der Beteiligungen 2 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von BMF Unternehmensbeteiligungen	• Monitoring der aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der IFIs und der Qualität der ODA (UG 45 WZ 4) überwiegend erreicht	1 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA) 2 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA) 3 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der AfDB und des AfDF 4 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der AfDB und des AfDF 5 Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch die Results Measurement Frameworks der Weltbank (IBRD und IDA) und der AfDB/AfDF	• Einbringen der Interessen Österreichs in den Direktorien sowie aktive Teilnahme an den periodischen Wiederauffüllungen der „weichen Fenster“

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

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

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

die konkrete Förderung von Potenzialen entlang des gesamten Karriereweges, von der Schule bis in Führungspositionen. Um das Thema weiter zu unterstützen, gibt es sowohl in der FTI-Strategie 2030 – Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation als auch im FTI-Pakt 2024–2026 den Hinweis auf die Stärkung von Gleichstellung in FTI und als eine der Maßnahmen im FTI-Pakt wurde die Förderung von Frauen insbesondere bei der Auswahl und Besetzung von Führungspositionen definiert.

Die aktuellen Zahlen zeigen nach wie vor großen Handlungsbedarf:
In Österreich betrug der Frauenanteil im Jänner 2025 in den Geschäftsführungen der Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen 13,8 %, in den Aufsichtsgremien derselben Unternehmen 27,7 %[87]. Diese Zahlen belegen die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (i. d. R. privatwirtschaftlichen) Unternehmen, obgleich auch hier kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen sind.

Bereits 2017 wurde mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G, 509/BNR (XXV. GP), 2017) vom Nationalrat eine Geschlechterquote für Aufsichtsgremien beschlossen: Börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind verpflichtet, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30 % für Frauen einzuhalten.[88] Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoßes gegen die Geschlechterquote nichtig.[89]

Der Frauenanteil ist seit Einführung der Quote von 22,4 % auf 38,0 % (Jänner 2018 bis Jänner 2025) in den quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen gestiegen. Rund drei Viertel, 24 der 32 quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse, erfüllen bereits den Mindestanteil von 30 % Frauen im Aufsichtsrat, davon erreichen 16 Unternehmen, insgesamt die Hälfte der quotenpflichten Unternehmen, bereits mindestens 40 % Frauenanteil.[90]

Auch für Gremien im öffentlich-rechtlichen Einflussbereich gibt es eine wirksame Quotenregelung. Die Bundesregierung hat sich bereits am 15. März 2011 mit Minister-

---

87 Vgl. Frauen.Management.Reports der AK. Online unter https://wien.arbeiterkammer.at/frauen-management-report (zuletzt aufgerufen am 28.07.2025).

88 Ausnahmen bestehen für Unternehmen, in denen das jeweilige Geschlecht weniger als 20 % der Belegschaft ausmacht, oder in denen weniger als 6 Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertreter im Aufsichtsrat vertreten sind. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben vom Gebot des Mindestanteils unberührt, die Quote ist mittels Neubestellungen zu erreichen. Von den Anfang Jänner 2025 69 börsennotierten Unternehmen unterlagen 32 Unternehmen (dies entspricht 46,4 %) der Quotenpflicht.

89 Diese Sanktion wird auch als „leerer Stuhl"-Regelung bezeichnet, s. https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-in-wirtschaftlichen-fuehrungspositionen.html (zuletzt aufgerufen am 03.06.2025).

90 Vgl. Frauen.Management.Reports der AK.

ratsbeschluss verpflichtet, den Frauenanteil an den vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern („Bundes-Frauenanteil“) in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2018 auf 35 % zu erhöhen und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen. Mit Ministerratsbeschluss vom 31. Juli 2019 wurde die Erhöhung des Frauenanteils auf 35 % bis 31. Dezember 2019 verlängert. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungspositionen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Bundes-Frauenanteil in diesen staatlichen und staatsnahen Unternehmen von zuletzt 35 % auf 40 % anzuheben. Mit Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 folgte eine weitere Anhebung des Zielwerts des „Bundes-Frauenanteils“ in den jeweiligen Aufsichtsgremien auf 50 %. Diese Vorgabe soll, unter Berücksichtigung von Funktionsperioden und Bestellungszeiträumen, innerhalb der bestehenden Legislaturperiode bis 2029 erreicht werden. Die Erreichung des festgelegten Zielwerts wird jährlich überprüft und im Zuge eines Fortschrittsberichtes dem Ministerrat vorgelegt.[91]

So werden z. B. gezielt Maßnahmen gesetzt, um den Anteil an Frauen bei Leitungen von Bundesschulen zu erhöhen (2016: 40,9 % , 2024: 42,9 %). An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund des Frauenförderungsgebots des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG)[92] weniger ausgeprägt. Dadurch ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bundesdienst von 27,7 % im Jahr 2006 auf 39,5 % im Jahr 2024 angestiegen.[93]

Auch die Mitwirkung und aktive Rolle Österreichs bei internationalen (Finanz-) Institutionen leistet einen wichtigen Beitrag für die Stärkung von Frauen in Entscheidungspositionen und -prozessen. Derzeit (Stand 2025) sind alle österreichischen Vertretungen in den Büros der Direktorien der regionalen Entwicklungsbanken und der Weltbank-Gruppe durch Frauen besetzt.

---

91 Vortrag an den Ministerrat 6a/2 des BMFWF und BKA, Fortschrittsbericht 2025 über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 Prozent und darüber sowie Antrag auf Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber, 16. April 2025.

92 § 11 B-GlBG: Vorrange Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50 % beträgt.

93 Vgl. Bericht zur Wirkungsorientierung 2024. Online unter: https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/ (zuletzt aufgerufen am 31.10.2025).

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

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

Der Glasdecken-Index (GDI) setzt den Anteil der Frauen beim gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Personal (Grade A, B, C) in Relation zum Anteil der Frauen in wissenschaftlich/künstlerischen Führungspositionen (Grade A).[94] An diesem Metaindikator wirken mehrere Untergliederungen, konkret die UG 31, 33 und 34, mit.

Berechnungsmethode Metaindikator Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

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

Mit Hilfe dieses Indikators können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen gezogen werden. Der Indikator beschreibt die Situation im universitären sowie außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungsbereich.

Für die öffentlichen Universitäten wird der Glasdecken-Index für kollektivvertragliches Forschungspersonal mit Stand Wintersemester 2024 berechnet, für den außeruniversitären Forschungsbereich ist das Referenzjahr 2023.[95] Durch unterschiedliche

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

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

rechtliche Grundlagen und Datenquellen sind dies jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen. Da in den öffentlichen Universitäten im betrachteten Zeitraum rund sechsmal mehr Forschungspersonal tätig war als im außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 6:1 gewählt.[96]

Ein Indexwert von genau 1 würde gleichen Aufstiegschancen für beide Geschlechter entsprechen, Werte größer 1 zeigen eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Entwicklung des Metaindikators Glasdecken-Index 2016–2024

Glasdeckenindex GDI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
GDI öffentliche Universitäten	1,53	1,53	1,50	1,48	1,40	1,40	1,40	1,37	1,35
GDI außeruniversitäre Forschung	1,70		1,80		1,70	2,00		1,79	
GDI Gesamt	1,55	1,55	1,54	1,51	1,41	1,46	1,46	1,44	1,41
Gewichtung des Gesamt GDI		6:1		8:1		9:1		5:1	6:1

Quelle: BMFWF

Metaindikator 2: Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung

Innerhalb der vergangenen Legislaturperiode, d. h bis 2024, sollte die seit 2020 geltende Vorgabe, den Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien in Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist, auf 40 % zu erhöhen, erreicht werden. Dies galt unter Berücksichtigung der für die jeweiligen Unternehmen festgelegten Funktionsperioden der Aufsichtsratsmandate bzw. Bestellungszeiträume.

Der Status der Umsetzung wurde jährlich überprüft und wurde für 2024 im Rahmen eines gemeinsamen Fortschrittsberichts von den für Frauen- und Familienangelegenheiten zuständigen Regierungsmitgliedern dem Ministerrat vorgelegt. Dieser Beschluss stellt somit eine Grundlage für einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar und ermöglicht Rückschlüsse auf die Forcierung einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungsgremien in Unternehmen, in denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist. Mit dem Indikator wird in Summe der Bundes-Frauenanteil der 53 betroffenen Unternehmen (2024), gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern, ab-

96 Vgl. Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) (BGBl. II Nr. 216/2019); Statistik Austria, 2019; Gleichstellungserhebung, 2024.

gebildet. Auch an diesem Metaindikator sind mehrere Ressorts und Untergliederungen beteiligt: Im Jahr 2024 wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BKA, des BMWET und des BMF dargestellt.

Berechnungsmethode Metaindikator „Bundes-Frauenanteil“ (Frauenanteil in vom Bund entsendeten Mandaten in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung)

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

Seit der ersten Selbstverpflichtung der Bundesregierung im Jahr 2011 erhöhte sich der Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung kontinuierlich.

Entwicklung des Metaindikators Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung und Anzahl der davon betroffenen Unternehmen

Jahre	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bundes-Frauenanteil (in %)	26,0	33,0	36,0	37,0	38,0	40,3	46,7	43,6	43,3	45,3	50,5	50,0	51,4	53,0
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56	54	54	54	58	55	54	54	53

Quelle: Fortschrittsberichte (über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber) 2012–2025

Metaindikator 3: Frauenanteil in leitenden Positionen

Zur Abbildung der externen Wirkung der Zielsetzungen zur Erhöhung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen wird der Frauenanteil in leitenden Positionen auf Basis der Arbeitskräfteerhebung als dritter Metaindikator einbezogen. Dieser Indikator bildet den Frauenanteil unter allen unselbständig Beschäftigten in leitenden Positionen (Führungskräfte, leitende Angestellte) ab und wird wie folgt berechnet:

Berechnungsmethode Metaindikator Frauenanteil in leitenden Positionen

$$\text{Frauenanteil in leitenden Positionen in \%} = \frac{\text{Anzahl der unselbständig beschäftigten Frauen in leitenden Positionen (Führungskräfte)}}{\text{Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten in leitenden Positionen (Führungskräfte)}} \times 100$$

Der Indikator zielt damit auf das mittlere Management ab und illustriert indirekt den Abbau der vertikalen Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Seit 2011 stieg der Frauenanteil von 27,5 % auf 36,2 % im Jahr 2024.

Entwicklung des Metaindikators Frauenanteil unter Führungskräften in Österreich

Jahre	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Unselbständig Erwerbstätige in leitender Stellung: Frauenanteil in %	27,5	30,1	29,4	30,3	29,7	31,8	31,8	31,6	33,3	32,8	35,2	33,4	35,3	36,2

Quelle: Eurostat: Erwerbstätige ab 15 Jahren in leitender Stellung (LFSA_EGAIS), eigene Berechnung[97].

97 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egais__custom_17092752/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 11.06.2025).

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Insgesamt zeigen sich im öffentlichen Bereich beim Frauenanteil in Führungspositionen sowie in Gremien Fortschritte. Vergleichsweise hohe Frauenanteile und Fortschritte zeigen sich vor allem in Bereichen, in denen Quoten zur Anwendung kommen. Im privatwirtschaftlichen Bereich, in dem nur wenige verbindliche Bestimmungen zur Erhöhung der Frauenanteile zur Anwendung kommen, sind die Frauenanteile hingegen sowohl in Führungspositionen als auch in Gremien vergleichsweise niedrig und die Anstiege fallen weniger deutlich aus. Geringfügige Rückschritte und geringere Zuwachsraten der Frauenanteile deuten darauf hin, dass es weiterer Anstrengungen bedarf.

Im folgenden Abschnitt werden die skizzierten Entwicklungen näher erklärt. Zunächst wird die Entwicklung in Bezug auf die Metaindikatoren 1 und 2 erläutert, die beide der öffentlichen Sphäre zuzuordnen sind. Im Anschluss wird auch mit dem Metaindikator 3 auf die privatwirtschaftliche Situation eingegangen. Abschließend werden die Fortschritte aus den Ressortperspektiven und die gesetzten Maßnahmen der Ressorts aufgezeigt.

Metaindikator 1: Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

Der GDI beim kollektivvertraglichen Forschungspersonal an den Universitäten hat sich zwischen 2019 und 2024 von 1,48 auf 1,35 verringert, was auf deutlich verbesserte Aufstiegschancen für Frauen hindeutet.

In Bezug auf die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung lag der Wert für den GDI im Jahr 2023 bei 1,79 (2021: 2,0). Im Vergleich zu den öffentlichen Universitäten deutet der GDI auf stärker ausgeprägte Hindernisse für die Aufstiegschancen von Forscherinnen im außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Bereich hin.

Im Vergleich zum ermittelten Wert 2022 lässt sich für den Glasdecken-Index gesamt eine Verbesserung konstatieren (von 1,46 auf 1,41). Das bedeutet, dass sich insgesamt die Aufstiegschancen von Forscherinnen im universitären und außeruniversitären Bereich verbessert haben.

Der Frauenanteil in Führungspositionen beim kollektivvertraglich an öffentlichen Universitäten angestellten Forschungspersonal lag im Jahr 2024 bei 32,54 %, beim gesamten kollektivvertraglichen Forschungspersonal lag er bei 43,82 %.

Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Hochschuleinrichtungen lag Österreich 2022 mit 28,6 % leicht über dem Schnitt der EU-27 (26,4 %).[98] Die Repräsentanz von Frauen in Vorständen in Forschungsinstitutionen ist im europäischen Vergleich hoch: In Österreich liegt der Frauenanteil in solchen Gremien bei 41,9 % (EU-27: 37,7 %), Leitungsfunktionen dieser Gremien waren 2022 mit 30,0 % Frauen besetzt (Vergleich EU-27: 39,5 %).[99]

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2023 bei 31 % (2021: 29 %). Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen insgesamt nach wie vor gering. Trotzdem lässt sich in einer langfristigen Perspektive festhalten, dass es für Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich wahrscheinlicher geworden ist, in Führungspositionen vorzudringen. Der Glasdecken-Index betrug im Jahr 2023 1,8 (2021: 2,0) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung lag bei 10 % (2021: 17 %).[100]

Der Frauenanteil des Forschungs und Entwicklungs (F&E) -Personals, beim wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Bereich in Österreich (Hochschulsektor, Unternehmenssektor, Staat, privater gemeinnütziger Sektor) erreichte 2023 einen Wert von 26 % (Vollzeitäquivalent-VZÄ). Im Unternehmenssektor betrug der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2023 in Österreich 18 % (VZÄ) und ist somit im Vergleich zum Jahr 2021 (VZÄ = 17 %) leicht angestiegen.[101]

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2024: 48,5 % Frauenanteil[102]) und dem Universitätsrat (2022: 46,8 % Frauenanteil) durch eine gesetzliche 50-%-Frauenquote[103] und flankierende Maßnahmen (z. B. Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren) bereits annähernd Geschlechterparität erreicht werden. Ende 2024 wurden neun von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet. Auch bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen ist,

98 Vgl. Europäische Kommission, She Figures 2024, 253 Erhebung im drei-Jahres-Rhythmus.

99 Vgl. Europäische Kommission, She Figures 2024, 256.

100 Vgl. Joanneum Research, 2024: https://www.bmimi.gv.at/themen/innovation/publikationen/menschen_qualifikation_gender/Gleichstellungserhebung-2024.html (zuletzt aufgerufen am 11.07.2025).

101 https://www.statistik.at/statistiken/forschung-innovation-digitalisierung/forschung-und-experimentelle-entwicklung-fe/fe-in-allen-volkswirtschaftlichen-sektoren/fe-auswertungen-sektoruebergreifend (zuletzt aufgerufen am 16.07.2025).

102 Dieser Fortschritt bei der Frauenpräsenz in Rektoraten ist besonders erfreulich und bemerkenswert, zumal diese für die Profilbildung der Universitäten und deren Positionierung im Europäischen Hochschulraum (haupt-)verantwortlich sind, zudem mit umfangreichem Budget sowie Personalauswahlrechten ausgestattet und daher als Äquivalent zum Vorstand/der Geschäftsführung von privatwirtschaftlichen Unternehmen zu betrachten sind.

103 § 20a Universitätsgesetz 2002 idF BGBl. I Nr. 20/2021.

vor allem durch einen entsprechenden Fokus in den Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMFWF und den Universitäten (z. B. Umsetzung lebensphasenbezogener Karrieremodelle), eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei Professuren stieg in etwas über einem Jahrzehnt von 21,6 % (2012) auf 31,4 % (2024).[104]

Im Bereich der angewandten und unternehmensnahen FTI ist die Steigerung der Zahl der Beschäftigten als Wirkungsziel des BMIMI und des BMWET verankert, mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils von Frauen und der besseren Nutzung des damit vorhandenen Potenzials an Fachkräften (s. Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster).

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

Die Erhöhung des Anteils der Frauen wird von den Ministerien durch zahlreiche Maßnahmen unterstützt bzw. aktiv forciert. So forciert das BMB lebensphasenbezogene Karrieremodelle und stärkt die Genderkompetenz von an Personalauswahlverfahren beteiligten Personen, unter anderem durch die Handreichung zur Einschätzung bzw. Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz bei Bewerbungen für Schulleitungspositionen, die sich insbesondere an Mitglieder der Begutachtungskommissionen richtet. Das BMIMI setzt gezielte Aktivitäten zur Unterstützung von Mädchen und Frauen, bietet für Schülerinnen, Studentinnen und Dissertantinnen konzipierte Förderformate sowie Förderungen zur Unterstützung von Frauenkarrieren an. Zudem ist die Quote für durch Frauen abgegebene Beurteilungen in Bewertungsgremien von Projekten der FFG (im Jahr 2024 43 %, lag im Jahr 2023 noch bei 37 %, bezogen auf alle Förderungsausschreibungen zu BMK/BMIMI-Themen) weiter gestiegen. Das BMWET unterstützt Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation im Rahmen des Innovatorinnen-Programms der FFG. Die MINT-Girls Challenge 2023/24 ist eine gemeinsame österreichweite Initiative der für Frauen- und Wirtschaft zuständigen Regierungsmitglieder in Kooperation mit der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Ziel ist es dabei unter anderem, auch dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken. Zielgruppe

104 Vgl. https://unidata.gv.at/Auswertungen/Pr%C3%A4senz%20von%20Frauen%20in%20ausgew%C3%A4hlten%20Verwendungsgruppen%20an%20Universit%C3%A4ten%20-%20Gesamt%C3%BCbersicht.xl3wbz (zuletzt aufgerufen am 30.07.2025).

sind Mädchen und junge Frauen zwischen drei und 19 Jahren. Prämierungen gibt es in den Kategorien Kindergarten, Volksschule, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II.

Die Entwicklung der Projektleiterinnen in von der FFG geförderten Projekten zeigt eine Schwankung von 23 % auf 29 % über die Jahre hinweg, ist in den Jahren 2021 und 2022 gesunken und in den Jahren 2023 und 2024 wieder angestiegen. Dies ist einerseits überwiegend auf eine veränderte Zusammensetzung der Grundgesamtheit (exklusive Infrastrukturförderungen 2022/2023) und andererseits auf eine veränderte Zusammensetzung des Förderportfolios zurückzuführen. Dennoch zeigen die Implementierung genderspezifischer Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von FTI-Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen bereits Wirkung, es ist allerdings noch ein weiter Weg zur Erreichung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse.

Entwicklung der Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Anteil Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten	25 %	27 %	27,5 %	27,3 %	25 %	26 %	25 %	26,4 %	25,7 %	24,6 %	23 %*	27 %*	29 %

*Daten zu 2022/2023 wurden angepasst aufgrund der Änderung der FFG Berechnungsmethode.

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

Metaindikator 2: Bundes-Frauenanteil in den vom Bund entsendeten Mandaten in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung

In diesem Abschnitt werden die Fortschritte in Bezug auf den Metaindikator Bundes-Frauenquote in staatlichen und staatsnahen Unternehmen erläutert. Frauenpolitik ist auch Wirtschaftspolitik: Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Personalstruktur ist ein entscheidender Impulsgeber für Innovation und Fortschritt. Internationale Studien belegen, dass höhere Frauenanteile in Unternehmen nicht nur den sozialen Fortschritt fördern, sondern auch wirtschaftlich vorteilhaft sind. Die Selbstverpflichtung des Bundes hat eine Vorbildwirkung für Unternehmen in der Privatwirtschaft. In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftliche Perspektive behandelt.

Gemäß Fortschrittsbericht 2025 über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % war der Bund an 53 Unternehmen mit 50 Prozent oder mehr beteiligt und entsendete 283 Aufsichtsratsmitglieder, wovon 150 Frauen waren. Insgesamt wurden von allen Eigentümerinnen bzw. Kapitalgeberinnen 333 Aufsichtsratsmitglieder entsendet, davon waren 163 Frauen. Der durchschnittliche Bundes-Frauenanteil in den staatlichen und staatsnahen Unternehmen verzeichnet gegenüber dem Jahr 2023 einen Anstieg von 1,6 Prozentpunkten und liegt bei insgesamt 53 Prozent. Die überwiegende Zahl, nämlich 43 Unternehmen, erfüllen bereits die bis zum Ende der vergangenen Legislaturperiode (2019–2024) umzusetzende Bundes-Frauenquote von 40 Prozent oder liegen sogar darüber (2023: 41 Unternehmen; 2011: 16 Unternehmen). 6 Unternehmen weisen eine Bundes-Frauenquote zwischen 25 Prozent und 39,99 Prozent auf. Nur 4 Unternehmen erfüllen die Quote von 25 Prozent, die Ende 2013 zu erreichen gewesen wäre, noch nicht. Im Jahr 2024 wurden vom Bund 86 Personen in 29 Unternehmen neu entsendet, wovon 54 Frauen waren (62,8 Prozent).

Dies unterstreicht, dass erste Schritte in Richtung der Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsfunktionen in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von zumindest 50 % erfolgreich gesetzt wurden. Da die Bemühungen der Bundesregierung weiterhin notwendig sind, wurde die Selbstverpflichtung des Bundes zur Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % oder mehr in der aktuellen Legislaturperiode fortgesetzt und auf einen Zielwert von 50 % erhöht.

Frauenanteil bei Neubestellungen des Bundes in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von zumindest 50 %

Jahre	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Frauenanteil bei Neubestellungen des Bundes (in %)	39	53	49	36	34,5	41,1	56,8	40,5	33,3	58,4	64,6	52,6	50,0	62,8

Quelle: Fortschrittsberichte (über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber) 2012–2025

Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist und die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen, liegt im Jahr 2024 bei 49 %. Das BMF übererfüllt damit den 2024 geltenden Zielwert von 40 % aus dem Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020. Das BMF hat sich darüber hinaus im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023 mit 50 % einen höheren Zielwert gesetzt, der nahezu erreicht werden konnte. Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten werden die aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden einem laufenden Monitoring unterzogen sowie die Vorgaben des Ministerratsbeschlusses bei

der Nominierung von BMF-Vertreterinnen und Vertretern in diesen Gremien entsprechend berücksichtigt.

Dies dient als Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Darüber hinaus setzt der Bund, unterstützt durch die Frauenförderpläne und Maßnahmen der einzelnen Ressorts[105], seine Bemühungen fort, die Anteile der von Frauen besetzten Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen[106].

Im damaligen BMAW (jetzt BMWET) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien in den Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist und die in die Eigentumsvertretung des BMWET fallen, im Jahr 2024 bei 60,7 % und damit weit über dem Zielwert von 40 %. Dadurch wird auch eine Vorbildwirkung für den privatwirtschaftlichen Sektor erzielt und durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führenden Positionen auf die dadurch erzielbaren positiven ökonomischen Effekte aufmerksam gemacht. Die Erreichung des Ziels wird unter anderem durch das Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“[107] unterstützt. Dieses fördert gezielt Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten. Sie werden durch eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und durch die Vermittlung von spezifischem rechtlichem und wirtschaftlichem Fachwissen vorbereitet. Bis Ende 2024 haben bereits insgesamt 540 Frauen das Führungskräfteprogramm absolviert.

Ergänzend dazu gibt es eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsrätinnen[108], in der sich sowohl Absolventinnen von „Zukunft.Frauen“ als auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren können. Dies erleichtert die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen. Mit Ende 2024 haben sich bereits 1.011 Frauen in der Datenbank registriert.

Privatwirtschaftliche Perspektive

In der Privatwirtschaft sind die Fortschritte bisher weniger deutlich als im öffentlichen Sektor ausgefallen, insbesondere auch was Geschlechterparität in Vorstandsgremien betrifft. Mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes für Frauen und Männer im Aufsichtsrat 2017 (GFMA-G) konnte jedoch ein deutlicher Anstieg der Frauenanteile in den

105 Vgl. BMFWF: https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html (zuletzt aufgerufen am 03.06.2025).

106 Vgl. BMFWF/BKA, Gleichbehandlungsberichte des Bundes: https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html (zuletzt aufgerufen am 11.06.2025).

107 www.zukunft-frauen.at (zuletzt aufgerufen am 06.08.2025).

108 https://www.zukunft-frauen.at/app/Suche.aspx (zuletzt aufgerufen am 06.08.2025).

Aufsichtsräten – zumindest in jenen börsennotierten Unternehmen, die der gesetzlichen Quote unterliegen – beobachtet werden. Mittlerweile liegen die Frauenanteile in den Aufsichtsräten der börsennotierten deutlich über jenen der umsatzstärksten („Top 200“) Unternehmen.

Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorstand bzw. Geschäftsführung in börsennotierten und Top 200 umsatzstärksten Unternehmen, 2011–2025

Jahr/Gremium	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5	21,4	22,6	23,5	24,7	25,5	26,8	27,7
Vorstand/Geschäftsführung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4	8,2	8,0	9,0	8,9	10,5	12,2	13,8
Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	11,6	12,0	16,0	17,4	16,1	18,0	22,0	24,6	26,4	28,8	29,4	30,4	31,6
Aufsichtsrat quotenpflichtige börsennotierte Unternehmen (2025: 32 von 69)	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	22,4	27,8	31,7	32,3	35,1	35,0	36,5	38,0
Vorstand/Geschäftsführung börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	3,3	3,1	5,8	4,0	3,9	5,1	4,9	6,8	7,6	8,2	9,0	11,2	12,8

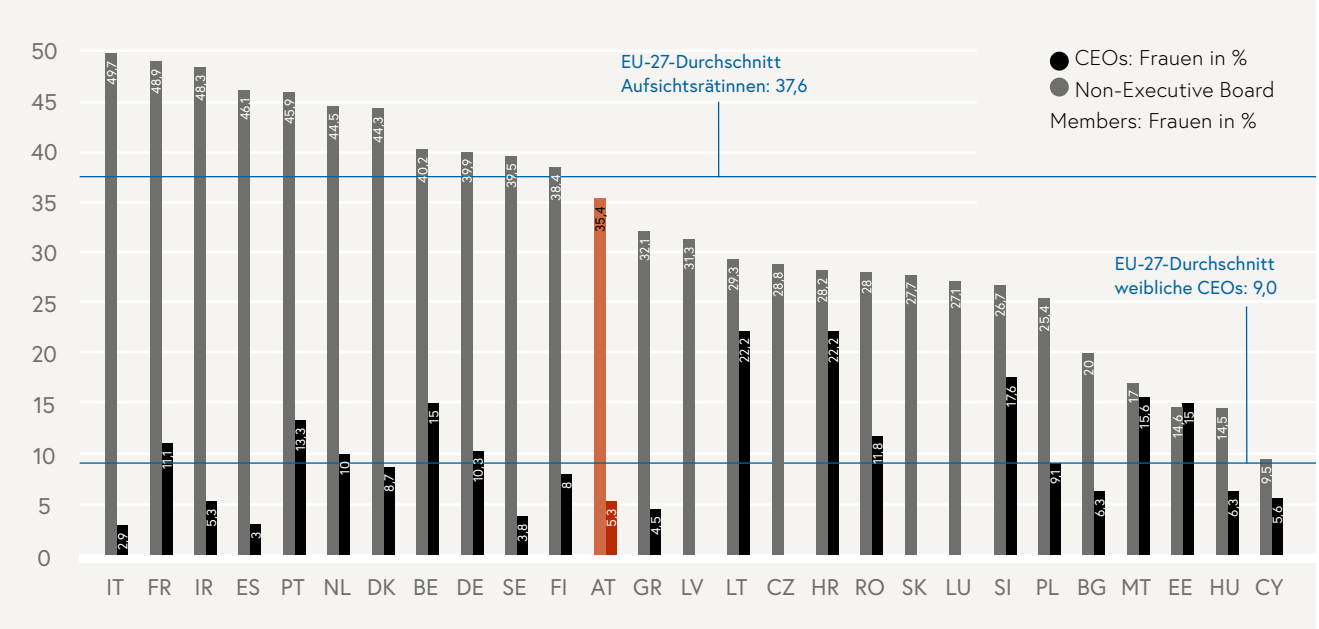
Quelle: Frauenanteil in Prozent, Frauen.Management.Report. der Arbeiterkammer 2011–2025; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn.

Europäische und internationale Perspektive

Im EU-Vergleich[109] liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2025 im Aufsichtsrat mit 35,4 % unter dem EU-27 Durchschnitt von 37,6 %. Insgesamt 14 EU-Staaten erreichen einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 30 % , darunter erreichen acht Staaten bereits mindestens 40 %. Österreich liegt 2025 im Vergleich der Frauenanteile in Aufsichtsräten an 12. Stelle der EU-27.

109 Die Datenbasis sind die jeweils größten börsennotierten Unternehmen des Landes; da nicht alle Unternehmen erfasst sind, weichen die für den internationalen Vergleich herangezogenen Daten von den nationalen Daten ab.

Abbildung 17: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2025), Frauenanteil in %



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende) der jeweils größten börsennotierten Unternehmen, eigene Darstellung.[110]

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

Mit Ende des Jahres 2024 war die EU-Richtlinie zu Frauen in Aufsichtsräten in allen Mitgliedstaaten umzusetzen.

110 Online verfügbar unter: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex (zuletzt aufgerufen am 11.06.2025).

Auch Internationale Finanzinstitutionen (IFIs), wie z. B. die Weltbank (IBRD und IDA) und die Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (AfDB und AfDF), setzen sich Gleichstellungsziele und messen diese in ihren Resultatsmesssystemen. Das BMF ist in den Gouverneursräten und Stimmrechtsgruppen dieser IFIs vertreten und trägt somit aktiv zu einer entsprechenden Zielsetzung und Umsetzungskontrolle bei.

In den IFIs wird sowohl auf die interne Gleichstellungspolitik (d. h. Entscheidungspositionen und -prozesse innerhalb der IFIs) als auch auf die externe Gleichstellungspolitik (d. h. Stärkung der Geschlechtergleichstellung durch Aktivitäten der IFIs) Bezug genommen. Die Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (AfDB und AfDF) bewertet die Gleichstellung innerhalb der eigenen Institution anhand zweier Indikatoren: den Anteil der Frauen im Personal und den Anteil der Frauen im Management. In Bezug auf die externe Gleichstellungspolitik prüfen beide Institutionen, in welchem Ausmaß ihre Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen und die hier gesetzten Ziele erreicht werden. Darüber hinaus werden die Indikatoren der Resultatsmesssysteme, wo möglich, nach Geschlechtern getrennt wiedergegeben.

Gleichstellungsindikatoren der IFIs

Weltbank (IBRD und IDA)	**Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (AfDB und AfDF)**
	Share of women in professional staff Share of women in managerial positions
Share of projects that demonstrate a results chain by addressing gender constraints with specific actions tracked in results framework	New operations with a gender-informed design

Quelle: Weltbank (2024); Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (2024)

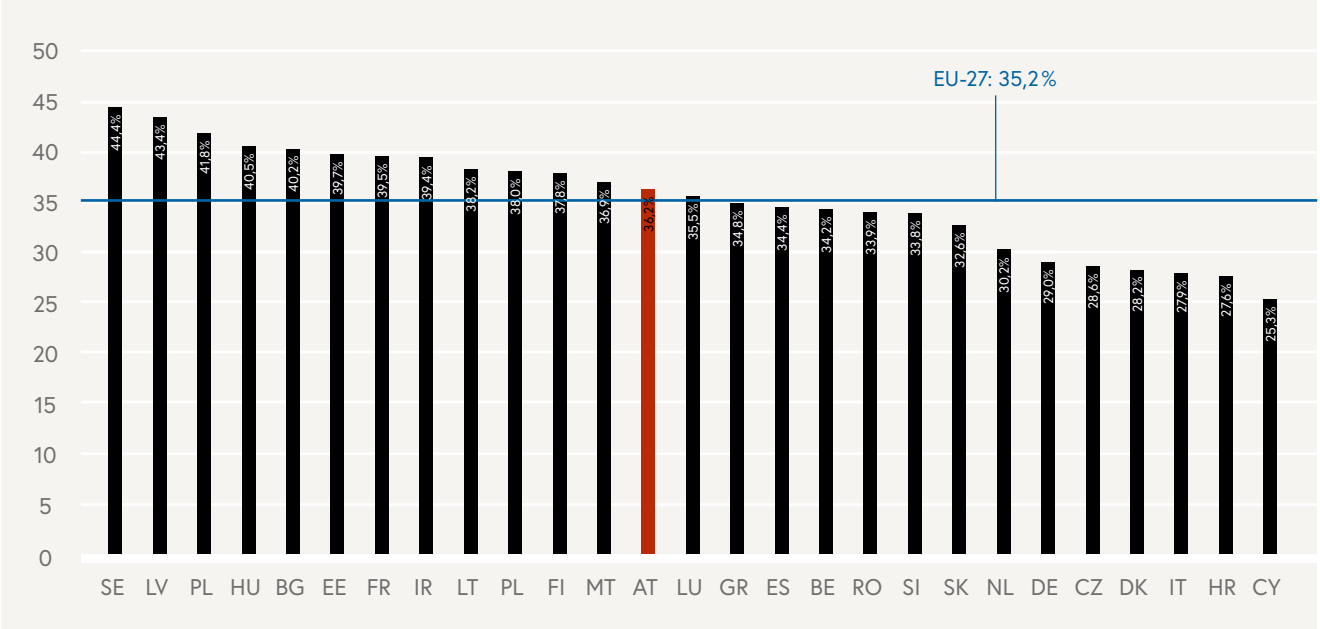
Diese Gleichstellungsindikatoren werden jährlich in den jeweiligen Resultatsmesssystemen der Institutionen veröffentlicht. Im Berichtsjahr 2024 konnte die externe Gleichstellungspolitik beider IFIs auf einem sehr hohen Niveau gehalten werden. Bei der internen Gleichstellungspolitik gibt es noch etwas Verbesserungspotenzial. So blieb der Anteil an Frauen im Personal der Afrikanischen Entwicklungsbank-Gruppe bei 32 %. Der Anteil an Frauen im Management der Afrikanischen Entwicklungsbank-Gruppe betrug im Berichtsjahr 27 %, was unter dem Zielwert von 35 % liegt. Die Bank zeigt den Willen diese Anteile zu verbessern und betont ihre Bemühungen im EDGE („Economic Dividens for Gender Equality“) Zertifizierungsprozess.

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

Metaindikator 3: Frauenanteil in leitenden Positionen im EU-Vergleich

Im EU-27-Durchschnitt beträgt der Frauenanteil von Erwerbstätigen in leitender Stellung im Jahr 2024 35,2 %, Österreich liegt mit 36,3 % somit über dem EU-Schnitt. Insgesamt erreichen mit Schweden, Lettland, Polen, Ungarn und Bulgarien fünf EU-Staaten einen Anteil von mindestens 40 %, sechs EU-MS liegen noch unter der 30 % Marke. Seit 2014 stieg der Frauenanteil im Durchschnitt der EU-27 um 3,4 Prozentpunkte, in Österreich um 5,9 Prozentpunkte an. In vier EU-Staaten ging der Frauenanteil in Führungspositionen in diesem Zeitraum jedoch zurück (Deutschland, Lettland, Litauen und Slowenien).

Abbildung 18: Frauenanteil an Erwerbstätigen in leitender Stellung in Prozent im EU-Vergleich 2024



Quelle: Eurostat. LFSA EGAIS. Eigene Darstellung.[111]

Der Metaindikator kann als ein Indikator für die Fortschritte bei der Überwindung von Barrieren in der vertikalen Arbeitsmarktsegregation herangezogen werden, bei der die gläserne Decke bzw. die „leaky pipeline" strukturelle Barrieren für Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen darstellen. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile setzen sowohl an gesetzlichen Vorgaben (bspw. das Frauenfördergebot im Bundesdienst) als auch am Abbau von Stereotypen und Stärkung von gleichstellungsorientierten Unternehmenskulturen an.

111 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egais__custom_17093218/default/table?lang=en&page=time:2024 (zuletzt aufgerufen am 11.06.2025).

Im März 2024 wurde die aktualisierte Handreichung „Frauen Führen“ des BKA veröffentlicht, die Unternehmen mit Praxisbeispielen und Tipps bei der Erhöhung einer geschlechterausgewogenen Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen unterstützen soll. Diese Handreichung adressiert alle Ebenen in Unternehmen: Vorstand und Geschäftsführung, Aufsichtsrat sowie alle Leitungsebenen.[112]

Das Gütesiegel equalitA des BMWET zeichnet laufend Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine aus, die Frauen innerbetrieblich fördern, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl innerbetrieblich als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter unterstützen. Das Gütesiegel gilt 3 Jahre lang ab Datum der Ausstellungsurkunden und kann danach rezertifiziert werden. Zusätzlich zum bereits erworbenen Gütesiegel werden einmal jährlich sechs Auszeichnungen „equalitA“ in drei Kategorien für die innovativsten innerbetrieblichen frauenfördernden Projekte an Gütesiegel-Unternehmen verliehen.

Die vertikale Segregation wird im BMB durch den Indikator „Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen“ gemessen.[113] Wie untenstehende Tabelle zeigt, nimmt der Anteil seit dem Schuljahr 2017/18 bis 2021/22 stetig zu. Dies kann u. a auf die zunehmende Teilnahme von Frauen am Vorqualifizierungslehrgang zurückgeführt werden. Um die Erhöhung des Frauenanteils weiter zu fördern, wurde ein Webinar für Personen aus den Bildungsdirektionen eingerichtet. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens, bereits in der Phase des Assessments, haben die Mitglieder der Begutachtungskommission unter den Bewerbungen Gender- und Diversitätskompetenz zu überprüfen.[114]

Schuljahr	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Frauenanteil Leitungen Bundesschulen (in %)	40,9 %	39,6 %	40,2 %	41,3 %	42,9 %	43,6	44,4 %

Der vorliegende Metaindikator bildet unselbständig erwerbstätige Frauen in leitenden Positionen ab. Ergänzend dazu ist es aber auch relevant, den Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit in Bezug auf die Verteilung von Frauen und Männern in der Unternehmensführung genauer zu analysieren. Hier liegen beispielsweise aus dem Bereich der Landwirtschaft regelmäßige EU-weite Erhebungen vor.

---

112 https://www.frauenfuehren.at (zuletzt aufgerufen am 06.08.2025).

113 s. Kennzahl WZ 30.2.4: Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen.

114 Bereits im Rahmen des externen Assessmentverfahrens ist Gender- und Diversitätskompetenz als eine der Führungs- und Managementkompetenzen zu erheben. Weitere Informationen s. BMBWF (2023): Gender- und Diversitätskompetenz bei Schulleitungen – Grundlagen und Anregungen für das Auswahlverfahren, https://www.bmb.gv.at/dam/jcr:f0b1ae74-d2e5-4261-b6fe-a8769901d684/Gender-%20und%20Diversit%C3%A4tskompetenz_bei_Schulleitungen-2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 06.08.2025).

Im Jahr 2020 wurden etwa 30 % der landwirtschaftlichen Betriebe europaweit von Frauen geführt.[115] Länder mit traditionell kleinstrukturierter Landwirtschaft wie Österreich und Rumänien schneiden vergleichsweise gut ab – dennoch sind die Baltikum-Staaten Spitzenreiter. Österreich liegt mit 35 % von Frauen geführten Betrieben (insgesamt 154.953 erhobene Betriebe) im europäischen Vergleich (EUROSTAT) auf dem 3. und damit sehr hohen Rang. Den höchsten Anteil an Betriebsführerinnen erreichen Litauen und Lettland mit rund 45 %, hinter Österreich folgt **Rumänien** mit rund **34 %**. Hingegen unterdurchschnittlich und geringe Anteile weisen etwa Deutschland mit nur 10 %, Dänemark mit 8% und die Niederlande mit 5 % Betriebsführerinnen auf.[116]

Ein Halten dieses hohen Anteils an Betriebsführerinnen in Österreich wird angestrebt. Landwirtinnen sind eine treibende Kraft für die Entwicklung des ländlichen Raums. Damit dies auch weiterhin so bleibt, investiert das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft unter anderem in die Agrarbildung, um die Position von Frauen im ländlichen Raum zu stärken und für einen innovativen Agrarsektor zu sorgen.

Weiterführende Links

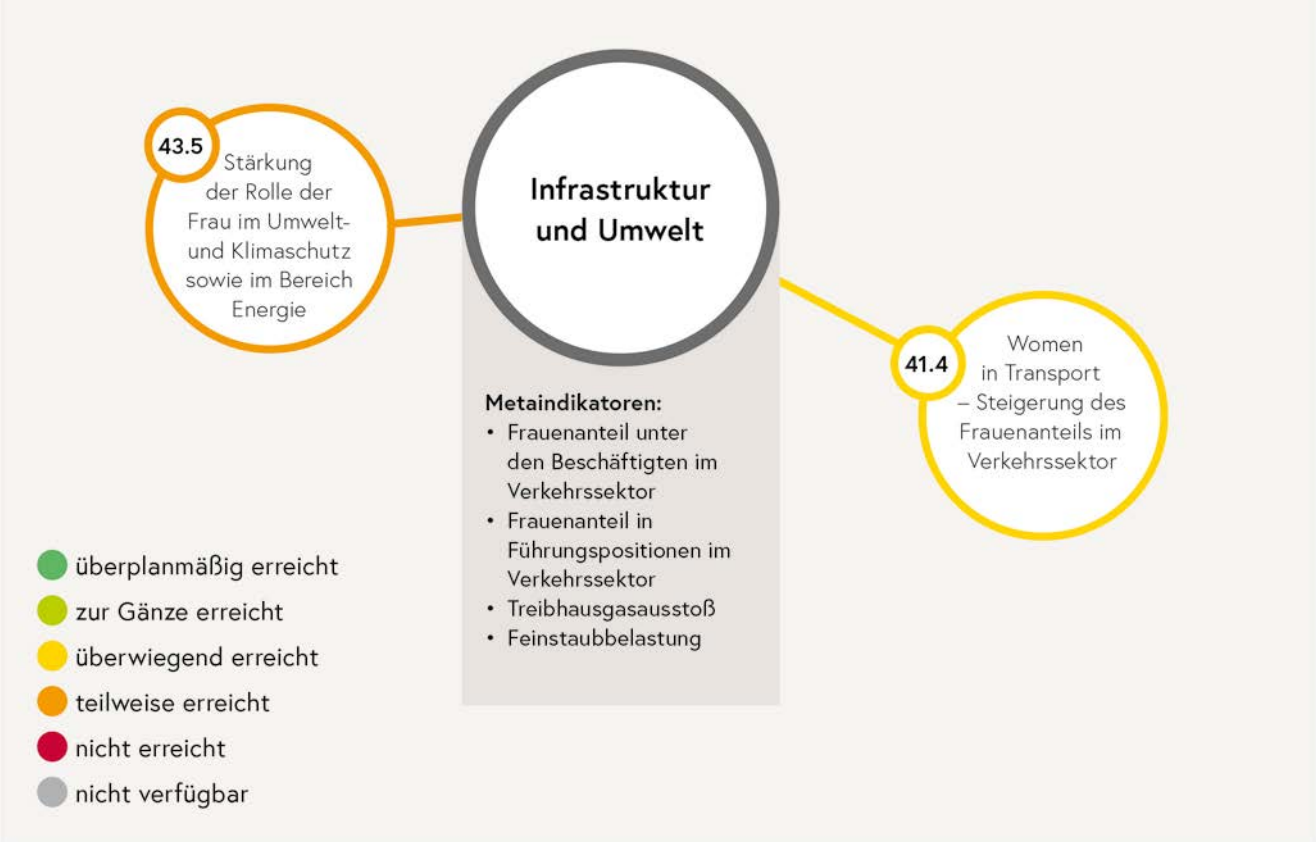
- Handreichung Frauen führen zur Erhöhung der Frauenanteile
  http://www.frauenfuehren.at
- Führungskräfteprogramm und Aufsichtsrätinnen-Datenbank
  http://www.zukunft-frauen.at

115 Eurostat 2016–2020. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ef_fsi_agesex/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 13.08.2025)

116 https://ec.europa.eu/enrd/news-events/news/females-field_de.html, (zuletzt aufgerufen am 30.06.2025).

11 Infrastruktur und Umwelt

Abbildung 19: Themencluster Infrastruktur und Umwelt



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMIMI: Women in Transport – Steigerung des Frauenanteils im Verkehrssektor (UG 41 WZ 4) überwiegend erreicht	1 Anteil weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor 2 Anteil weiblicher Beschäftigte in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor	• Nachhaltige Etablierung der nationalen Plattform zu „Women in Transport“ (WiT)
BMLUK: Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie (UG 43 WZ 5) teilweise erreicht	1 Frauen, die durch Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie erreicht werden	• Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gender Mainstreaming bzw. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt- und Lebensqualität wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Lebens- und Umweltqualität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Männer und Frauen bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt. Dies ist bedingt durch eine genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, unterschiedliche Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten und durch einen unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und deren Verfügung. Die gewählten Indikatoren bezüglich der Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes sowie der Reduzierung der Feinstaubbelastung adressieren daher den Schutz vor gesundheitsschädlichen Umweltbelastungen sowie die Stärkung einer gendergerechten Klimapolitik. Das Klimaabkommen von Paris (2015) erkennt die Gleichberechtigung der Geschlechter und das Empowerment von Frauen als grundlegende Prinzipien zur Bewältigung des Klimawandels an. Auch der Gender-Aktionsplan zur Klimarahmenkonvention (UNFCCC Gender Action Plan) zielt darauf ab, die Beteiligung von Frauen bei Klimaverhandlungen zu stärken und eine gendersensible Klimapolitik voranzubringen.

Um den Klimawandel zu bekämpfen und um die Pariser Klimaziele, die EU-Energie- und Klimaziele bis 2020 und 2030 sowie die Klimaneutralität bis 2040 (national) respektive 2050 (EU) umzusetzen, muss Österreich umgehend Maßnahmen ergreifen. Frauen sind

weltweit gesehen von den negativen Aspekten des Klimawandels oft stärker betroffen als Männer und daher wichtige Adressatinnen für Klimawandelanpassungsmaßnahmen.

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

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

Auch eine verstärkte Sichtbarkeit von Frauen im Verkehrsbereich durch die nationale Plattform „Women in Transport" sind anreizstiftende Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung in den entsprechenden Bereichen.

Im Bereich der Mobilität und im Transportwesen bedarf es einer Dekarbonisierung des gesamten Verkehrssystems, um die Umweltbelastungen und die klimaschädlichen Auswirkungen stark zu reduzieren. Die Verkehrspolitik in Österreich konzentrierte sich in der Vergangenheit lange Zeit auf den motorisierten Individualverkehr (MIV). Dadurch haben nach wie vor jene Bevölkerungsgruppen, die weniger mit dem Pkw unterwegs sind, reduzierte Mobilitätsmöglichkeiten. Studien haben belegt, dass dies überdurchschnittlich Frauen trifft, vor allem im höheren Alter und in peripheren Gebieten, wo andere Mobilitätsformen wie öffentliche Verkehrsmittel ausgedünnt sind[117]. Darüber hinaus sind für komplexe Wegeketten mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln und für unterschiedliche Zwecke (Bring-, Hol- sowie Begleitwege) die Möglichkeiten zur Mobilität vielfach eingeschränkt. Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, braucht es Fortbewegungsmöglichkeiten, die auf die jeweiligen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern abgestimmt sind. Durch ausgeglichene Mobilitätsformen und nachhaltige Infrastrukturen kann ein adäquater Beitrag zu einem klimaneutralen Verkehrssystem geleistet werden. Qualitativ hochwertige Infrastrukturen/Mobilitätsformen spielen zudem eine zentrale Rolle für die Gesundheit und Sicherheit aller Geschlechter – wie z. B. durch Ausgestaltung und Design von Verkehrsmitteln im Hinblick auf Ergonomie und Anbringung von Airbags.

---

117 Glantschnigg, Christian & Hoser, Bernhard (SORA Institute for Social Research and Consulting Ogris & Hofinger GmbH): „Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen: Auswertungen der österreichweiten Mobilitätserhebung „Österreich unterwegs 2013/2014" nach Haushaltstyp, Geschlecht und räumlicher Lage". Herausgeberin: Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (2017).

Zur Herstellung von mehr Gendergerechtigkeit ist es wichtig, in allen Phasen eines Planungsprozesses eine Genderperspektive einzunehmen und zu berücksichtigen. In der Verkehrs-Infrastrukturplanung kann mehr Gendergerechtigkeit erreicht werden, wenn die an Planungsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteure in allen Phasen des Planungsprozesses die Auswirkungen von gesellschaftlich geprägten sozialen Geschlechterrollen („Gender“) mitbedenken. Das Wissen bzw. Bewusstsein darüber, dass Frauen und Männer (sowie andere Geschlechter) in den strukturellen gesellschaftlichen Kontext auf unterschiedliche Weise eingebunden sind und sich daraus unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse ergeben, ist die notwendige Grundlage für zwei Handlungsfelder, welche auf eine gendergerechte Mobilität abzielen: einerseits die Ausgestaltung der physischen Infrastruktur (z. B. bauliche Beschaffenheit von Haltestellen im öffentlichen Verkehr (ÖV), Ausgestaltung von Verkehrsmitteln etc.) und andererseits die Service- und Dienstleistungsaspekte (z. B. Taktung, Flexibilität von Tarifen etc.). Das übergeordnete Ziel ist dabei, einen gleichgestellten Zugang zur Mobilität für alle Geschlechter und somit auch Chancengleichheit herzustellen. Darüber hinaus ist es wichtig, im Mobilitäts- und Mobilitätsforschungssektor für eine Gender-Awareness dahingehend zu sorgen, dass die Unterrepräsentation von weiblichen Beschäftigten, insbesondere auch in Führungspositionen, in dieser Branche als Handlungsauftrag an repräsentative Infrastrukturunternehmen zu verstehen ist. Die Erhöhung des Frauenanteils, sowohl unter den Beschäftigten als auch in Führungspositionen, kann insgesamt zu verbesserten Rahmenbedingungen sowie Lebensrealitäten für Frauen und für mehr Bewusstseinsbildung in Bezug auf bestehende Ungleichheiten führen.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Im Themencluster Infrastruktur und Umwelt sind weder auf europäischer noch auf internationaler Ebene konkrete Indikatoren zur Messung der jeweiligen Genderwirkungsziele bekannt. Bei der Auswahl an Metaindikatoren wurde daher zum einen im Sinne einer internationalen Vergleichbarkeit berücksichtigt, welche Zielsetzungen bereits auf europäischer/internationaler Ebene vorhanden sind. Zum anderen wurden auf nationaler Ebene zwei Metaindikatoren im Bereich der Gendersensibilität definiert, welche aufbauend auf der Reichweite repräsentativer Unternehmen im Verkehrs- und Verkehrsforschungsbereich eine verstärkte Repräsentation von Frauen und somit mehr Chancengleichheit im Verkehrssektor bezwecken.

Die Metaindikatoren 1 und 2 zur Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten und in Führungspositionen im Verkehrssektor dienen dazu, künftig im Mobilitäts- und Mobilitätsforschungsbereich genderrelevante Maßnahmen zur Beseitigung einer Unterrepräsentation und somit einer Chancenungleichheit mitzudenken und weiter

zu entwickeln. Die Metaindikatoren 3 und 4 zeigen die Entwicklung Österreichs im internationalen/europäischen Vergleich im Hinblick auf die Erreichung der Klima-/ Umweltziele.

Metaindikator 1: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz[118] besonders in den Entscheidungsebenen zentral. Nur wenn Entscheidungstragende über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann nach dem Top-Down-Prinzip Gendergerechtigkeit erreicht werden. Jedoch sollen sich alle Akteurinnen und Akteure mit den Angelegenheiten der Gleichstellung der Geschlechter auseinandersetzen und bei Maßnahmen darauf achten, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie eine Unterrepräsentation von Frauen vermieden werden. Das vorrangige Ziel ist, eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu erreichen. Die Schaffung von Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und eine erhöhte Gendersensibilität können hierbei als zentrales Mittel dienen, um langfristig zur Erhöhung des Frauenanteils beizutragen. In diesem Zusammenhang wurde ab dem Jahr 2021 der Fokus speziell auf die höchsten Führungsebenen der BMIMI (vormals BMK)-Gesellschaften bzw. von repräsentativen Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen gelegt. Das Ziel war die Schärfung der Genderawareness auf der höchsten Entscheidungsebene. Insbesondere soll sich durch entsprechende Maßnahmen zur Bewusstseinsschaffung der Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten gesamt als auch in den Führungspositionen kontinuierlich erhöhen.

Das BMIMI (vormals BMK) hat zur positiven Unterstützung der Steigerung der Beschäftigungszahlen von Frauen und Erhöhung der Chancengleichheit im Verkehrssektor eine nationale Plattform zu „Women in Transport“ mit über 20 repräsentativen Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen initiiert und damit mehr Bewusstsein für die Notwendigkeit der Erhöhung der Frauenanteile im Mobilitätssektor geschaffen. Diese Plattform dient zum regelmäßigen Austausch von Best-Practice-Maßnahmen sowie mittelfristig als Ideenpool für innovative Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen.

2022 wurde seitens des BMIMI (vormals BMK) eine gemeinsame „Declaration“ bzw. nationale Absichtserklärung entworfen, welche auf der Erhebung unter den Plattformmitgliedern sowie den Ergebnissen der Diskussionen mit den Geschäftsführungen basiert

118 Genderkompetenz kann als Wissen bzw. Bewusstsein darüber verstanden werden, dass Geschlechter auf unterschiedliche Weise in strukturelle gesellschaftliche Rahmenbedingungen eingebettet sind, die Ungleichheit erzeugen, und die in der Analyse bestehender Verhältnisse und der Konzeption von Maßnahmen berücksichtigt werden müssen.

und ein Maßnahmenbündel enthält, zu dem sich die Mitglieder der nationalen Plattform „Women in Transport“ bekennen können. 2023 erfolgte die Ergänzung und Finalisierung des Entwurfs der nationalen WiT-Absichtserklärung unter Berücksichtigung von Best-Practice-Maßnahmen der Plattformmitglieder. Im Rahmen einer Online-Veranstaltung mit den Mitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport“ und der ehemaligen Frau Bundesministerin Leonore Gewessler, BA wurde am 18.03.2024 der Entwurf für die nationale WiT-Absichtserklärung vorgestellt. Zu den Plattformmitgliedern zählten zum damaligen Zeitpunkt u. a.: AIT, ASFINAG, Austria Tech, Austro Control, Hafen Wien, Joanneum Research, Klima- und Energiefonds, Linz AG, Österreichische Post AG, ÖBB Holding, Schienen-Control, SCHIG, via donau, Wiener Linien, Wiener Stadtwerke.

Für das Jahr 2025 sind eine Evaluierung und anschließend eine Überarbeitung der bisherigen Zusammenarbeit im Rahmen der nationalen Plattform „Women in Transport“ sowie die Fortsetzung von Maßnahmen in den teilnehmenden Unternehmen bzw. Gesellschaften zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten im Verkehrsbereich angedacht.

Berechnungsmethode Metaindikator Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

$$\text{Durchschnittswert des Anteils weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor in \%} = \frac{\text{Gesamtsumme aus den in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor erhobenen Werten des Frauenanteils an den Beschäftigten}}{\text{Anzahl der repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor}}$$

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform kam es zu einem leichten Rückgang des durchschnittlichen Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2024 auf 26,55 %. Erstmals konnte die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird für die Folgejahre jedoch wieder eine Steigerung angestrebt.

Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor, Entwicklung 2015–2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Anteil weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor[119] in %	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	23,98	25,83	26,81	27,43	26,55

Metaindikator 2: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform kam es zu einem leichten Rückgang des durchschnittlichen Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen 2024 auf 22,61 %. Erstmals konnte die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird für die Folgejahre jedoch wieder eine Steigerung angestrebt.

Berechnungsmethode Metaindikator Anteil der Frauen unter den Beschäftigen in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

$$\text{Durchschnittswert des Anteils weiblicher Beschäftigten in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor in \%} = \frac{\text{Gesamtsumme aus den in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor erhobenen Werten des Frauenanteils an den Beschäftigten in Führungspositionen}}{\text{Anzahl der repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor}}$$

119 Es stehen keine Istzustände vor dem Jahr 2020 zur Verfügung, weil die Kennzahl für 2020 erstmals erhoben wurde.

Anteil weiblicher Beschäftige in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor in %, Entwicklung 2015–2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Anteil weiblicher Beschäftigte in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor[120] in %	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	20,13	20,97	22,37	24,08	22,61

Metaindikator 3: Treibhausgasausstoß

Kennzahl: Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich (Non-ETS-Bereich).[121] Die Kennzahl entspricht der Summe Mio. Tonnen CO_2-Äquivalente der Sektoren gemäß dem Klimaschutzgesetz: Energie und Industrie (exklusive Emissionshandel), Verkehr (exklusive nationaler Flugverkehr), Gebäude, Landwirtschaft, Abfallwirtschaft und Fluorierte Gase. Diese machen zwischen rund 60 % und 75 % der THG-Emissionen aus.

Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich (Non-ETS-Bereich)

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023[122]
Gesamt (ohne Emissionshandel) in Mio. t CO_2-Äquivalente[123]	57,5	51,0	49,1	49,8	51,3	52,0	51,0	51,0	47,6	49,3	46,9	44,3

Im Jahr 2022 wurden in Österreich insgesamt rund 72,8 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent emittiert. Nach dem Anstieg im Jahr 2021 kam es im Jahr 2022 zu einem Rückgang von 5,8 % gegenüber dem Vorjahr. Die Wirtschaftssektoren, die nicht dem Europäischen Emissionshandel unterliegen (Non-ETS-Bereich)[124], emittierten im Jahr 2022 rund

120 Es stehen keine Istzustände vor dem Jahr 2020 zur Verfügung, weil die Kennzahl für 2020 erstmals erhoben wurde.

121 Klimaschutzbericht 2025. Umweltbundesamt, noch nicht veröffentlicht (Stand Oktober 2025)

122 Wert für 2024 wird erst Anfang 2026 nach Abschluss der THG-Emissionsinventur vorliegen.

123 In der nationalen Luftschadstoffinventur werden die Emissionsdaten auf Basis der neuesten Datengrundlagen und Methoden für die gesamte Zeitreihe zurück bis 1990 jährlich neu berechnet, somit können sich die Zahlen jedes Jahr ändern.

124 Die Emissionen im sogenannten Non-ETS-Bereich sind definitionsgemäß all jene, die nicht unter das europäische Emissionshandelssystem fallen. Das betrifft insbesondere Emissionen aus Gebäuden, Verkehr, Landwirtschaft, Abfallwirtschaft und kleinen Industrieanlagen. Emissionen aus energieintensiven Industrieanlagen und der fossilen Strom- und Wärmeerzeugung unterliegen hingegen dem EU-Emissionshandel, für sie gelten EU-weit einheitliche Regelungen; Quelle: vgl. BMF, https://www.bmf.gv.at/themen/klimapolitik/carbon-markets/nationales-emissionszertifikatehandelsgesetz-2022-(NEHG-2022)/gegenstand-und-geltungsbereich.html, (11.07.2025).

46,9 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent. Die Emissionen lagen damit unter der für 2022 gültigen Höchstmenge von 47,4 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent.[125]

Nach detaillierten Berechnungen sind im Jahr 2023 die gesamten THG-Emissionen um 6,5 % im Vergleich zu 2022 gesunken[126]. Das entspricht einem Rückgang von rund 4,8 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent. Der Großteil des Emissionsrückgangs ist auf Klimaschutzmaßnahmen und den verstärkten Einsatz von erneuerbarer Energie zurückzuführen. Das zeigen sowohl Berechnungen des Umweltbundesamts als auch eine entsprechende Analyse des Wegener Centers. Für die Emissionen außerhalb des europäischen Emissionshandels (Non-ETS-Bereich) ergibt sich 2023 eine Reduktion um 5,5 % bzw. rund 2,6 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent gegenüber dem Vorjahr. Der Zielwert für diesen Bereich (45,2 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent für das Jahr 2023) wurde damit um ca. 1 Mio. Tonnen unterschritten.

Für das Jahr 2024 rechnen die Expertinnen und Experten des Umweltbundesamts in einer ersten Abschätzung von Oktober 2024 mit einem weiteren Rückgang der THG-Emissionen um rund 3,7 %. Der konkrete Wert für 2024 liegt erst Anfang 2026 nach Abschluss der THG-Emissionsinventur vor.

Der Klimawandel verstärkt soziale Ungleichheiten, und damit auch Geschlechterungleichheiten in der Gesellschaft, wie das Climate Change Centre Austria ausführt[127]. Verschiedene Bevölkerungsgruppen tragen in unterschiedlicher Weise zu den Treibhausgasemissionen bei, und zwar in Bezug auf Mengen und Konsumfelder. Je höher das Einkommen, desto höher die CO_2-Emissionen, z.B. aufgrund der Größe des Wohnraums, der Häufigkeit von Fernreisen, der Menge und Leistungsstärke von Elektrogeräten sowie Autos. Da Männer im Durchschnitt mehr verdienen (Frauen in Österreich verdienten 2023 pro Stunde durchschnittlich 18,3 % weniger als Männer, dieser Wert liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von 12 %[128] – siehe dazu Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung, Metaindikator „Gender Pay Gap), sind auch ihre Emissionen dementsprechend höher. Aufgrund ihrer ökonomischen Situation haben Frauen nicht nur einen kleineren CO_2-Fußabdruck[129] als Männer, sondern auch weniger Ressourcen für Klimaschutz und

125 Klimaschutzbericht 2024. Umweltbundesamt, Report REP-0913; Wien, 2024, (01.07.2025)

126 Presseaussendung „Rückgang der Treibhausgas-Emissionen 2023 um 6,5 %“ vom 20. Jänner 2025, Quelle: Umweltbundesamt, https://www.umweltbundesamt.at/news250115-treibhausgas-bilanz-2023, (01.07.2025).

127 CCCA Fact Sheet #46 „Klima und Gender in den Industriestaaten – Zusammenhänge und Chancen“ sowie Wissenssnack #12 „Gendergerecht gegen den Klimawandel“. CCCA 2023: https://ccca.ac.at/fileadmin/00_DokumenteHauptmenue/02_Klimawissen/FactSheets/46_gender_202309.pdf und https://ccca.ac.at/wissenstransfer/wissenssnacks/nr-12-klima-und-gender, (01.07.2025).

128 Gender Pay Gap 2023. Statistik Austria 2025: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen, (01.07.2025).

129 CO_2 zählt zu den klimawirksamen Gasen, es entsteht beim Verbrauch fossiler Brennstoffe. Zur Berechnung der THG-Emissionen werden die Emissionswerte aller Gase in CO_2-Äquivalent umgerechnet https://www.umweltbundesamt.at/klima/treibhausgase, (01.07.2025).

Anpassung. Maßnahmen zur Klimawandelanpassung, die mit höheren Investitionen verbunden sind, können daher von Frauen oft nicht vorgenommen werden. Dies betrifft zum Beispiel Möglichkeiten, Wohnräume energieeffizient und hitzeresistent zu gestalten.[130]

Darüber hinaus lassen sich Genderunterschiede auch hinsichtlich der Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit feststellen. Frauen sind unter anderem häufiger von Hitzebelastungen betroffen als Männer. So geben 44 % der Frauen an, während Hitzeperioden unter Kreislaufproblemen zu leiden, im Vergleich zu 23 % der Männer. Zudem treten bei Frauen vermehrt Symptome wie Schweißausbrüche, Übelkeit, Kopfschmerzen und Migräne auf. Frauen berichten auch von einer geringeren Leistungsfähigkeit (62 %) und Schlafproblemen (56 %), bei Männern liegen diese Werte bei 47 % bzw. 44 %[131]. Besonders betroffen sind schwangere, ältere sowie alleinlebende Frauen. Diese erhöhte Hitzesensitivität spiegelt sich in einer um 15 % erhöhten Sterblichkeitsrate von Frauen über 65 Jahren während Hitzewellen wider. Ein zusätzlicher Belastungsfaktor ergibt sich aus der ungleichen Verteilung der Betreuungs- und Sorgearbeit. Da Frauen den Großteil dieser Arbeit leisten, führen steigende Pflegebedarfe infolge klimatischer Veränderungen bei vulnerablen Personen zu zusätzlichen Belastungen für Frauen.[132]

Metaindikator 4: Feinstaubbelastung

Kennzahl: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2,5 Exposition[133] – Die als Feinstaub (PM2,5) bezeichnete Staubfraktion enthält 50 % der Teilchen mit einem Durchmesser von 2,5 µm, einen höheren Anteil kleinerer Teilchen und einen niedrigeren Anteil größerer Teilchen. Die PM2,5-Exposition wird als jährlicher bevölkerungsgewichteter Mittelwert festgelegt.

130 BMSGPK. 2021. Soziale Folgen des Klimawandels in Österreich. Wien.
131 Glantschnigg, Christian. 2024. "Klimagerechtigkeit in Österreich. Eine Empirische Untersuchung. Foresight, Wien.
132 BMSGPK. 2021. Soziale Folgen des Klimawandels in Österreich. Wien.
133 https://www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25, (01.07.2025).

Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2,5 Exposition

	2005	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bevölkerungs-gewichtete PM2,5 Exposition	19,3	12,4	12,4	11,5	11,4	12,7	10,2	9,5	9,7	9,5	8,8	9,4

Quelle: Umweltbundesamt

Feinstaub zählt zu den gefährlichsten Luftschadstoffen für die Gesundheit, da die Staubteilchen vielfältige schädliche Wirkungen in den Atemwegen und – mittels entzündlicher Prozesse – im ganzen Körper entfalten. Je nach Größe der Feinstaubteilchen sind die oberen beziehungsweise unteren Atemwege betroffen. Sehr kleine Partikel können mit der Atemluft über die Atemwege bis zur Lunge gelangen und sogar die Lungenbläschen erreichen. Die Belastung der Außenluft durch zahlreiche Schadstoffe konnte in Österreich in den letzten 20 Jahren massiv verringert werden. Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Gesundheitseffekte bei einer Exposition von Feinstaub deutlich unterhalb der derzeitigen Grenzwerte auftreten. Zudem gibt es keine Schwellenwerte, unter denen keine Wirkungen zu erwarten sind. Studien zeigen auch, dass bei Schwangeren, die einer hohen Konzentration an Feinstaub ausgesetzt sind, das Risiko einer Frühgeburt steigt[134]. Die Feinstaubbelastung stellt somit weiterhin ein ernsthaftes gesundheitliches Risiko dar. Lebens- und Umweltqualität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Männer und Frauen bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt. Dies ist bedingt durch eine genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, unterschiedliche Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten und durch einen unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und deren Verfügung. Die aktuelle Belastung der Bevölkerung in Österreich durch Feinstaub PM2,5 führt statistisch gesehen jährlich zu 29 vorzeitigen Todesfällen je 100.000 Einwohnern[135]. Die PM2,5-Exposition der österreichischen Bevölkerung zeigt zwischen 2005 und 2024 eine signifikante Abnahme von 19,3 auf 9,4 µg/m^3[136]. Die jährlichen Veränderungen werden dabei jedoch auch durch die unterschiedlichen meteorologischen Bedingungen mitbestimmt.

134 You et al, "Maternal PM2.5 exposure is associated with preterm birth and gestational diabetes mellitus, and mitochondrial OXPHOS dysfunction in cord blood", Environ Sci Pollut Res Int., Feb 2024.

135 https://www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-3-gesundheit-und-wohlergehen/unterziel-39#c5258, (01.07.2025).

136 vgl. https://www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-11-nachhaltige-staedte-und-gemeinden/unterziel-116#c9367, (01.07.2025).

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Metaindikatoren 1 und 2: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten – gesamt und in den Führungspositionen – in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

Im Bereich Verkehrsplanung und -steuerung konnte bis zum Jahr 2021 durch gezielte Schulungen der BMIMI (vormals BMK)-Mitarbeitenden in Sachen Gendergerechtigkeit das angestrebte Ziel vollständig erreicht werden und 100 % der identifizierten Mitarbeitenden (40 von 40) spezifisches Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung vermittelt werden, um zukünftig bei Projektvorhaben von Anfang an Gleichstellung und Gendergerechtigkeit mitzuberücksichtigen. Ab dem Jahr 2021 wurde darüber hinaus ein noch weitreichenderer Ansatz zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich Gendersensibilität geschaffen, in dem die CEOs/Geschäftsführungen von repräsentativen Verkehrsunternehmen bzw. Mobilitätsforschungs-Institutionen an Workshops im Rahmen der nationalen Plattform „Women in Transport" teilgenommen haben. Zur kontinuierlichen Steigerung der Frauenquote und Beseitigung einer faktischen Unterrepräsentation, sowohl unter den Beschäftigten insgesamt als auch in den Führungspositionen, wurde im Rahmen der vom BMIMI (vormals BMK) initiierten nationalen Plattform „Women in Transport" ein Maßnahmenpaket ausgearbeitet, welches als „Declaration" bzw. nationale Absichtserklärung von allen Mitgliedern der Plattform unterstützt werden kann. 2023 erfolgte die Ergänzung und Finalisierung des Entwurfs der nationalen WiT-Absichtserklärung unter Berücksichtigung von Best-Practice-Maßnahmen der Plattformmitglieder. Im Rahmen einer Online-Veranstaltung mit den Mitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport" und der ehemaligen Frau Bundesministerin Leonore Gewessler, BA wurde am 18.03.2024 der Entwurf für die nationale WiT-Absichtserklärung vorgestellt. Trotz der rückläufigen Entwicklung der gewählten Indikatoren leisten diese und die Umsetzung der nationalen Plattform „Women in Transport" weiterhin einen Beitrag zur Steigerung der Beschäftigungszahlen von Frauen und Erhöhung der Chancengleichheit im Verkehrssektor.

Metaindikatoren 3 Treibhausgasausstoß und 4 Feinstaubbelastung:

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

Der Verkehr ist, mit einem Anteil von 45 % der nationalen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (Jahr 2022) der emissionsstärkste Sektor. Um die Klimaziele gemäß Pariser Abkommen zu erreichen, müssen vor allem Maßnahmen im Verkehrsbereich verstärkt getroffen werden. Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege/Radwege/Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO_2-armer bzw. CO_2-freier Verkehrsmittel in Verbindung mit erneuerbaren Energiequellen (Bahn, Elektromobilität). Dabei sollte auch auf die Verringerung weiterer Umweltbelastungen (wie Lärm, Luftschadstoffe etc.) geachtet werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung haben. Weitere wesentliche Verursacher sind der Sektor Energie und Industrie sowie der Gebäudesektor.

Die österreichische Bundesregierung hat mit dem „Integrierten nationalen Energie- und Klimaplan für Österreich" (NEKP) einen umfassenden Maßnahmenplan zur Erreichung der Klimaziele 2030 entwickelt und diesen Ende 2019 an die Europäische Kommission übermittelt. Im Regierungsprogramm 2025–2029 wird das Ziel der Klimaneutralität Österreichs bis 2040 durch eine ambitionierte Klima- und Energiepolitik angestrebt. Insbesondere im Verkehrssektor ist dafür eine Trendwende bei den CO_2-Emissionen notwendig. Gemäß den Vorgaben der EU-Governance-Verordnung betreffend Energieunion und Klimaschutz (Verordnung (EU) 2018/1999) wurde der NEKP aktualisiert und an neue Zielsetzungen angepasst.

International unterstützt Österreich Klimaprojekte, die auf Frauen im ländlichen Raum fokussieren und Maßnahmen zur Minderung von Emissionen als auch zur Anpassung an den Klimawandel fördern. Bei diesen Projekten wird das traditionelle Wissen der Frauen über Ökosysteme und nachhaltige Bewirtschaftungsmethoden besser nutzbar gemacht, indem ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen gestärkt wird. Die Einbeziehung von Frauen in Entscheidungsprozesse sowie das gleichgestellte Profitieren von neuen Möglichkeiten aus der grünen und digitalen Transformation sieht die Austrian Development Agency (ADA) als Schlüsselelemente für eine inklusive und nachhaltige Entwicklung.[137]

Weiterführende Links

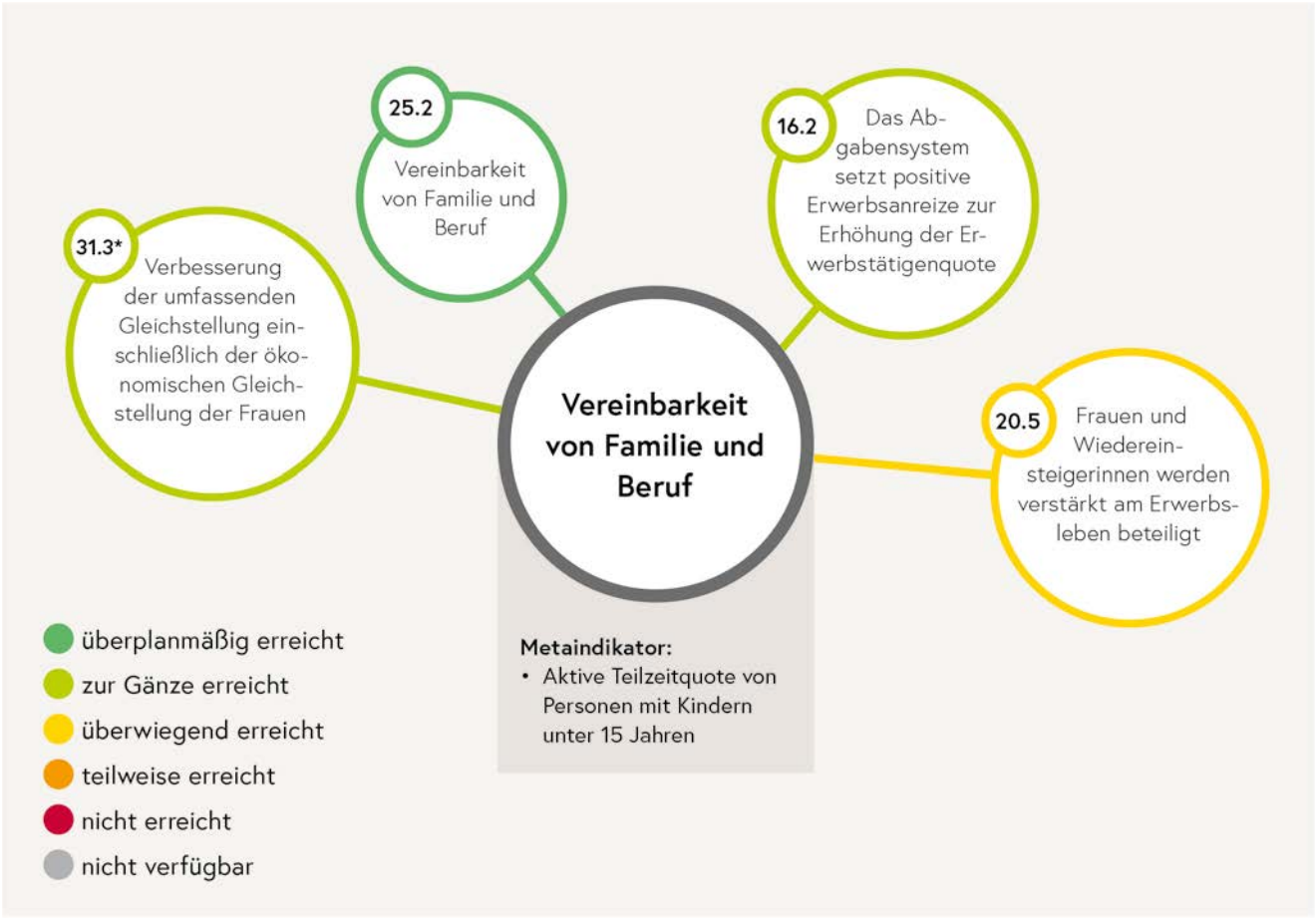
- Bericht und Begleitstudien zur Ergebung „Österreich unterwegs 2013/2014": https://www.bmimi.gv.at/themen/verkehrsplanung/statistik/oesterreich_unterwegs/berichte.html
- Europäische Kommission „Women in Transport" – EU Platform for change https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

137 Klima und Gender. ADA 2025: Klima und Gender – Austrian Development Agency, (1.7.2025).

- Europäische Investitionsbank „Story zu Frauen Unterwegs“ (2022) https://www.eib.org/de/stories/transport-solutions-women
- Europäisches Parlament: Stellungnahme des Ausschusses für Verkehr und Tourismus zu der Schaffung eines europäischen Verkehrswesens, das den Bedürfnissen von Frauen gerecht wird (2023) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TRAN-AD-737510_DE.pdf
- Austria's national inventory report 2025 https://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/rep0964.pdf
- Treibhausgas-Emissionen Forecast 2024: https://www.umweltbundesamt.at/news241112-thg-forecast
- Klimaschutzbericht 2024 https://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/rep0913.pdf
- Feinstaub – PM2,5-Belastung https://www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25
- Todesfälle die PM2,5 (Feinstaub) zuzurechnen sind 2010–2023 https://www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-3-gesundheit-und-wohlergehen/unterziel-39#c5258
- Feinstaubbelastung insgesamt, bevölkerungsgewichtet 2010–2023 https://www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-11-nachhaltige-staedte-und-gemeinden/unterziel-116#c9367

12 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Abbildung 20: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. (UG 16 WZ 2) zur Gänze erreicht	1 Bruttolohnsumme 2 Erwerbstätigenquote Gesamt 3 Erwerbstätigenquote Frauen 4 Erwerbstätigenquote Männer 5 Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer	• Entlastung von Klein- und Mittelverdienerinnen und Klein- und Mittelverdienern in Bezug auf die kalte Progression • Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMASGPK: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5) überwiegend erreicht	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre 4 Differenz Beschäftigungsquoten Männer minus Frauen	• Implementierung von zeitgemäßen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten • Stärkung der Methodenkompetenz und des Verständnisses für New Work bei den Führungskräften • Maßnahmen zur Frauenförderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen • Arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen und Wiedereinsteigerinnen
BKA: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2) überplanmäßig erreicht	1 Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen 2 Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 3 Kinderbetreuungsquoten für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	• Förderung des Bezugs von KBG durch Väter zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gleichstellungsmaßnahme)
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 31 WZ 3*) zur Gänze erreicht	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2022/23 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2024 • Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7 • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

Als zentraler Lebensbereich stellt die Familie im Leben der meisten Menschen eine stabile Konstante dar. Aufgabe der Politik ist es, mit verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen Rahmenbedingungen zu gestalten, die das Familienleben unterstützen und fördern. Da Familien und deren Lebensrealitäten sehr heterogen sind, braucht es differenzierte Angebote. Diese sollen sicherstellen, dass unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt werden können und die Erfordernisse des Familienalltags mit den Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können. Zentral ist dabei, dass sich jede Familie für ihr eigenes individuelles Lebensmodell im Sinne der Wahlfreiheit entscheiden kann.

Mit dem bestehenden Maßnahmenmix aus finanziellen Leistungen, Kinderbildungs- und -betreuungsangeboten sowie Angeboten für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt sollen Familien in unterschiedlichen Familienphasen angemessen unterstützt werden. Gegen die anhaltende Teuerung hat die Politik zusätzliche Maßnahmen gesetzt, um Familien in dieser schwierigen Zeit bedarfsgerecht zu entlasten.

Die Maßnahmen, die im Themencluster „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zusammengefasst sind, sind eng verzahnt mit den Maßnahmen des Clusters „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung“ und spiegeln das breite Spektrum des Handlungsfeldes wider.

Basis der einzelnen Maßnahmen sind die Wirkungsziele, die als Gleichstellungsziele in den jeweiligen Bundesvoranschlägen der Ressorts ausgewiesen sind. Sie lauten: „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (UG 25), „Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt“ (UG 31), „Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote“ (UG 16) sowie „Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt“ (UG 20).

Die Sektion Familie und Jugend im Bundeskanzleramt rückt die partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit, die bessere Teilnahme von Eltern am Arbeitsmarkt und die raschere Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung in den Blickpunkt. Im Fokus des Gleichstellungsziels des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung stehen frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte der Vereinbarkeit. Das Wirkungsziel des

Bundesministeriums für Finanzen hat eine bessere Verteilung nicht nur der bezahlten, sondern auch der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zum Thema. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz setzt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik beim Thema Vereinbarkeit vor allem auf die Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg.

Übergeordnete Metaindikatoren für das gesamte Themencluster

Metaindikator: Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

Die aktive Teilzeitquote von Personen mit betreuungspflichtigen Kindern ist ein zentrales Indiz dafür, wie Frauen und Männer ihre beruflichen Verpflichtungen und familiären Verantwortungen miteinander in Einklang bringen. Sie kann Aufschluss darüber geben, in welchem Ausmaß Mütter und Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, um für ihre Kinder zu sorgen.

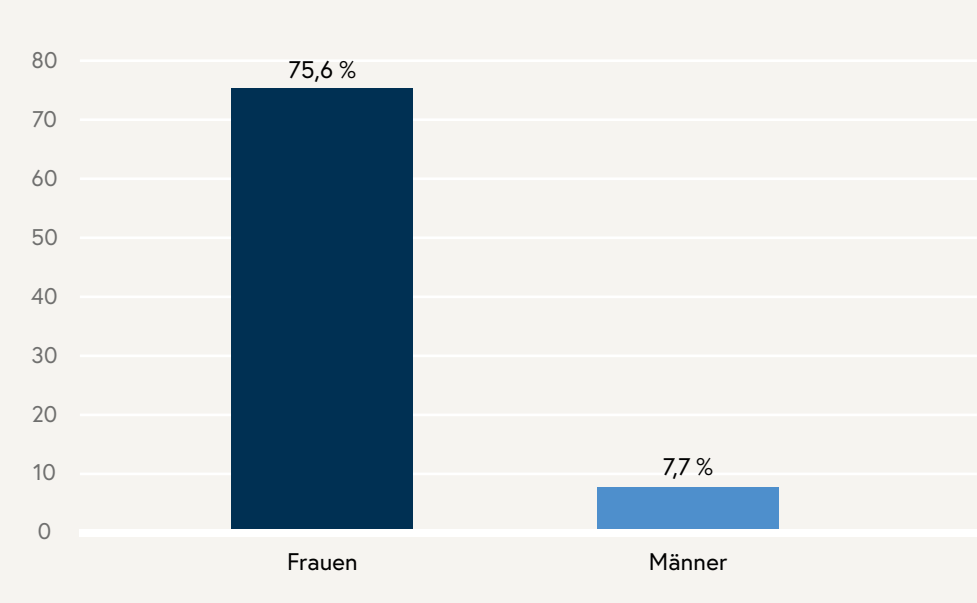
Die Teilzeitquote ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen unselbstständig Erwerbstätigen. Als Teilzeiterwerbstätige gelten entsprechend den Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen, die weniger Stunden als Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb beziehungsweise in der gleichen Branche arbeiten. Teilzeitbeschäftigung wird anhand der Selbsteinstufung der Befragten erhoben. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis werden bei der aktiven Teilzeitquote nicht berücksichtigt. Der Metaindikator misst den Anteil der 15- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeitbeschäftigung.

Berechnungsmethode Metaindikator Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

$$\text{Aktive Teilzeitquote} = \frac{\text{Anzahl unselbstständig Teilzeiterwerbstätiger (ohne Personen in Elternkarenz) mit Kindern unter 15 J.}}{\text{Anzahl unselbstständig Erwerbstätiger (ohne Personen in Elternkarenz) mit Kindern unter 15 J.}} \times 100$$

Im Jahr 2024 betrug die aktive Teilzeitquote bei Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren 75,6 %. Im Gegensatz dazu war die aktive Teilzeitquote der 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren mit 7,7 % deutlich niedriger.

Abbildung 21: Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren (2024, in %)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA[138]

138 STATISTIK AUSTRIA: *Arbeitsmarktstatistiken 2024, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien: 2025. Online verfügbar unter: https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/2168 (zuletzt aufgerufen am 02.07.2025).

Das Kapitel „Arbeitsmarkt und Bildung“ zeigt, dass weibliche Erwerbstätigkeit heute weitgehend zur Normalität geworden ist. Insgesamt ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen – dieser Anstieg ist vorwiegend auf die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.[139] Mitte der 1990er-Jahre lag die aktive Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren noch unter 45 %. Seither hat sich der Anteil deutlich erhöht. Im Vergleich zu 2023 ist die aktive Teilzeitquote von Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren leicht gestiegen (+ 2,2%). Insgesamt ist die Quote seit 2015 relativ stabil geblieben; die Werte pendeln sich um die 73,0 % ein. Der niedrigste Wert in den vergangenen zehn Jahren lag bei 72,1 % im Jahr 2018, während mit 75,6 % im Jahr 2024 der bisher höchste Wert erreicht wurde. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Anstieg fortsetzt oder lediglich eine kurzfristige Schwankung darstellt.

Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (2015–2024, in %)

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
73,7	74,2	72,4	72,1	73,6	72,3	72,3	73,0	73,4	75,6

Quelle: STATISTIK AUSTRIA[140]

Bei 15- bis 64-jährigen Männern mit Kindern unter 15 Jahren zeigen die aktiven Teilzeitquoten zwischen 2015 und 2024 einen leichten Anstieg. Die niedrigste Quote lag bei 5,8% im Jahr 2019, während im Jahr 2022 mit 8,3 % der bisher höchste Wert erreicht wurde. Im Jahr 2024 lag die Quote bei 7,7 % und damit etwas unter dem Höchststand, jedoch weiterhin über dem Niveau der Vorjahre. Dass Teilzeitarbeit unter Vätern zunehmend an Bedeutung gewinnt zeigt auch ein Blick in die Vergangenheit: Mitte der 1990er-Jahre lag die aktive Teilzeitquote der 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren noch bei etwa 2,5 %. Dies deutet auf einen langfristigen, wenn auch langsamen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren hin.

139 Siehe auch STATISTIK AUSTRIA: *Arbeitsmarktstatistiken 2024.*
140 STATISTIK AUSTRIA: *Arbeitsmarktstatistiken 2024.*

Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren (2015–2024, in %)

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
6,7	6,9	7,0	6,5	5,8	7,3	7,4	8,3	8,0	7,7

Quelle: STATISTIK AUSTRIA[141]

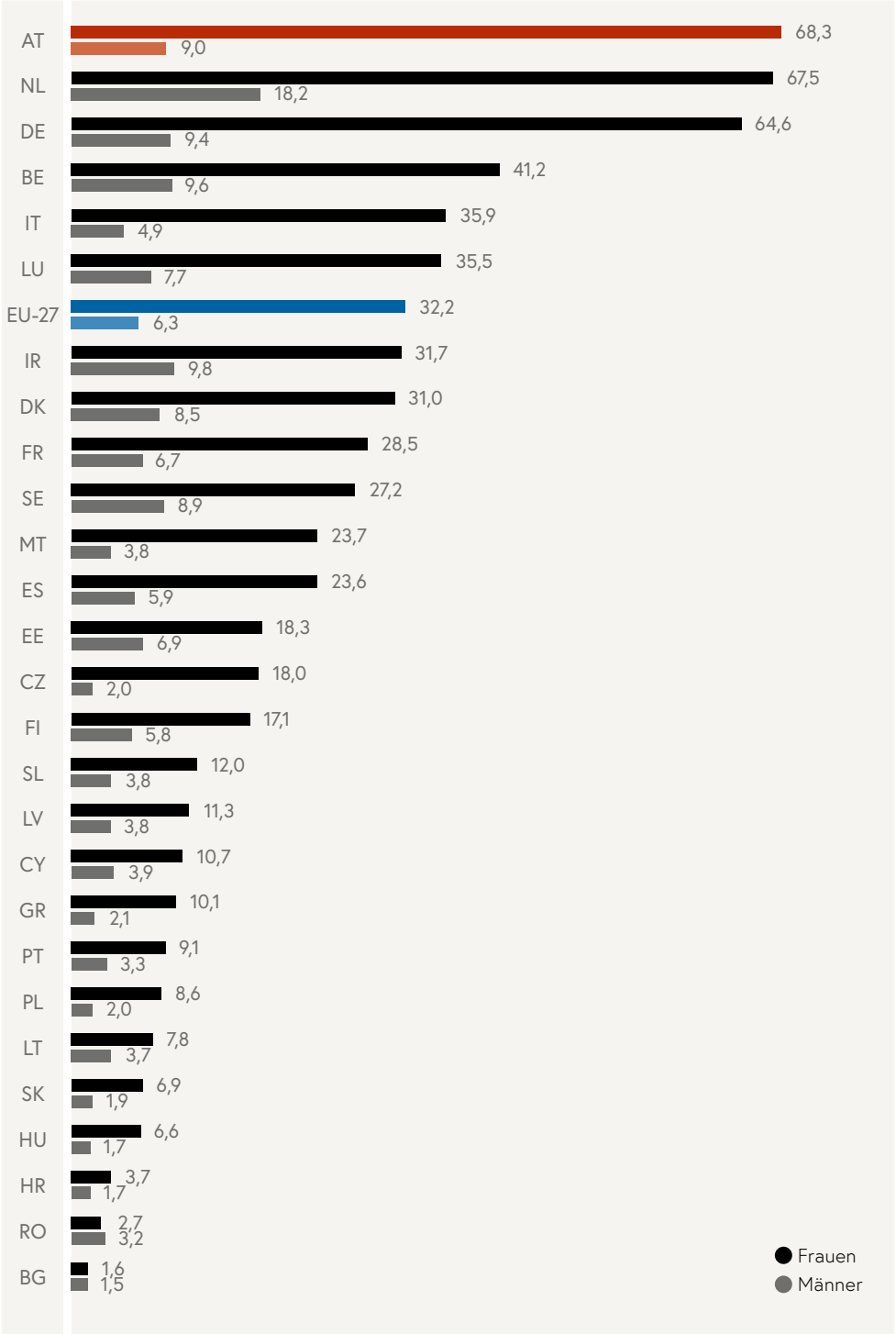
Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Metaindikator: Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

Der Metaindikator zeigt, dass Teilzeitarbeit bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren viel verbreiteter ist als bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren. Österreich weist im EU-Vergleich die höchste Teilzeitquote von Frauen mit Kindern auf (siehe Abbildung „Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern im EU-Vergleich"). Damit liegt Österreich nun sogar vor den Niederlanden, die bislang Spitzenreiter waren. Auch die Teilzeitquote von Männern mit Kindern liegt in Österreich über dem EU-Durchschnitt, was darauf hinweist, dass Teilzeitarbeit unter Vätern hierzulande vergleichsweise stärker verbreitetet ist als in vielen anderen EU-Ländern. Nichtsdestotrotz besteht in Österreich eine erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheit. Die Differenz zwischen der aktiven Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (75,6 %) und der von Männern mit Kindern unter 15 Jahren (7,7 %) betrug im Jahr 2024 67,9 Prozentpunkte. Während die aktive Teilzeitquote bei Frauen seit Jahren relativ stabil bleibt, ist bei Männern ein leichter, aber kontinuierlicher Anstieg erkennbar. Dieser Trend könnte darauf hindeuten, dass traditionelle Geschlechterzuschreibungen am Arbeitsmarkt allmählich aufgebrochen werden und zunehmend mehr Väter eine aktivere Rolle in der Kinderbetreuung übernehmen.

141 STATISTIK AUSTRIA: *Arbeitsmarktstatistiken 2024.*

Abbildung 22: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern im EU-Vergleich (2024, in %)



Quelle: EUROSTAT[142]

142 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/6267a3b7-bd7d-476f-aa18-065631ed8549?lang=en (zuletzt aufgerufen am 03.07.2025). Die Werte für Österreich entsprechen nicht den oben angeführten (aktiven) Teilzeitquoten, da die Berechnungsmethoden abweichen (EUROSTAT: Anteil der 18- bis 64-jährigen Frauen und Männer mit Kindern in Teilzeitbeschäftigung; STATISTIK AUSTRIA: Anteil der 15- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeitbeschäftigung ohne Personen in Elternkarenz).

Wenn in Österreich nach den Gründen für eine Teilzeittätigkeit gefragt wird, nennen Frauen insbesondere die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen. 2024 gaben 41,2 % aller teilzeitbeschäftigten 15- bis 64-jährigen Frauen Betreuungsaufgaben als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Bei den Männern dieser Altersgruppe waren es lediglich 8,2 %. Teilzeiterwerbstätige Eltern mit Kindern unter 15 Jahren nannten deutlich häufiger Betreuungspflichten als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung (Frauen: 83,8 %; Männer: 38,3 %). Im Jahresdurchschnitt 2024 arbeiteten 431.400 Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren (ohne Elternkarenz) aufgrund von Betreuungsverpflichtungen in Teilzeit. 94,7 % davon – also 408.400 Personen – waren Frauen.[143]

Seit 2021 erhebt die Statistik Austria, warum jene, die aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten, keine oder keine zusätzlichen Betreuungsangebote in Anspruch nehmen. Im Jahr 2024 erklärte die Mehrheit (69,2 %), die Betreuung selbst übernehmen zu wollen. 13,8 % gaben an, dass es kein passendes Angebot gebe, während weitere 13,6 % berichteten, wegen der hohen Kosten auf (zusätzliche) Betreuungsangebote zu verzichten.[144]

Die Studie „Frauen in der Arbeitswelt – Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung“ (2020) des Österreichischen Instituts für Familienforschung[145] bestätigt, dass Betreuungsaufgaben vielfach auf eigenen Wunsch übernommen werden. Unter den Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, würden rund 90 % auch dann nicht in ein Vollzeitausmaß wechseln wollen, wenn ein entsprechendes Betreuungsangebot vorhanden wäre.

143 Vgl. STATISTIK AUSTRIA: *Arbeitsmarktstatistiken 2024*.
144 Vgl. STATISTIK AUSTRIA: *Arbeitsmarktstatistiken 2024*.
145 Die Studie ist online verfügbar unter: https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/fb_32_frauen_in_der_arbeitswelt.pdf (zuletzt aufgerufen am 03.07.2025).

Auch das Kapitel „Das Spannungsfeld Arbeit und Familie“ im 6. Österreichischen Familienbericht (2021)[146] unterstreicht die Bedeutung von Teilzeitarbeit für Frauen: Sie bietet die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, stärkt die wirtschaftliche Eigenständigkeit und ermöglicht einen schrittweisen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. Zugleich eröffnet Teilzeitarbeit die Perspektive, das Stundenausmaß bei veränderter Lebenssituation – etwa in Richtung einer Vollzeittätigkeit – schrittweise zu erhöhen.

Gleichzeitig ist die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung und die Übernahme der Kinderbetreuung durch Frauen auch Ausdruck tief verankerter gesellschaftlicher Erwartungen und Geschlechternormen. Laut der Europäischen Wertestudie glauben mehr als die Hälfte (57 %) der in Österreich befragten Personen, dass „das Familienleben darunter leidet, wenn die Frau Vollzeit arbeitet“. Fast die Hälfte (47 %) der Befragten ist zudem der Meinung, dass „Kinder unter der Berufstätigkeit der Mutter leiden“.[147] Diese Einstellungen zeigen deutlich, dass vor allem Müttern die Hauptverantwortung für die Familie zugeschrieben wird – mit direkten Folgen für ihr Erwerbsverhalten: Teilzeitarbeit ist für Frauen mit Kindern unter 15 Jahren die dominante Beschäftigungsform, Elternschaft führt bei ihnen meist zu einer Reduktion der Arbeitszeit.

Bei Männern hingegen wirkt sich Elternschaft oft gegenteilig aus: Die aktive Teilzeitquote von 15- bis 64-jährigen Männern ohne betreuungsbedürftige Kinder lag 2024 bei 14,1 %, während sie bei Vätern mit Kindern unter 15 Jahren nur 7,7 % betrug.[148] Der Druck, durch Vollzeiterwerbstätigkeit die finanzielle Stabilität der Familie zu sichern, bleibt für Väter zentral – und wird gesellschaftlich auch so erwartet.[149] Im Rahmen der zweiten Erhebungswelle des „Generations and Gender Programme“ (GGP II) gaben die meisten Befragten an, dass Väter eines zweijährigen Kindes idealerweise rund 35 Stunden pro Woche arbeiten sollten, während Mütter eines zweijährigen Kindes in Teilzeit oder gar

146 Mag. Georg Wernhart, Mag.ª Dr.in Sonja Dörfler-Bolt, Mag. Norbert Neuwirth: „Das Spannungsfeld Arbeit und Familie“. In BKA/FFJI (Hrsg.), 6. Österreichischer Familienbericht 2009–2019: Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich, S. 355–405. Wien: 2021). Online verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/familienpolitik/Familienforschung/familienbericht.html (zuletzt aufgerufen am 09.07.2025).

147 Vgl. Mag.ª Dr.in Eva-Maria Schmidt, Ass.-Prof.in Mag.ª Dr.in Caroline Berghammer (05.11.2020): „Generationenkontraste in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern“. Online verfügbar unter: https://www.werteforschung.at/projekte/werte-zoom/werte-zoom-5-erwerbstaetigkeit-von-muettern/ (zuletzt aufgerufen am 03.07.2025).

148 Vgl. STATISTIK AUSTRIA: *Arbeitsmarktstatistiken 2024*.

149 Vgl. Dr. Andreas Baierl, Mag.ª Dr.in Eva-Maria Schmidt (2024): Väter in Unternehmen.Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar unter: https://www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/forschungsberichte-detail/pure/4fac53c9-552b-4409-8d64-b59a1ed49ca9/show/publ/Pure/ (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025).

nicht erwerbstätig sein sollten.[150] Diese geschlechtsspezifischen Idealvorstellungen verstärken die ungleiche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit und setzen Väter einem doppelten Druck aus: Sie stehen zwischen dem Anspruch, die Familie finanziell abzusichern, und dem Wunsch, als präsente und engagierte Väter im Familienleben aktiv zu sein.[151] Die strukturellen und kulturellen Erwartungshaltungen erschweren es vielen Vätern, Teilzeitmodelle überhaupt in Betracht zu ziehen – selbst wenn sie sich mehr Zeit mit ihren Kindern wünschen.

Die geschlechtsspezifische Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit spiegelt sich auch in den Ergebnissen der jüngsten Zeitverwendungserhebung wider. Die von Statistik Austria im Rahmen der europaweiten Erhebungswelle „Harmonised Europe Time Use Surveys (HETUS) 2020" durchgeführte Studie zeigt, dass die Gesamtarbeitszeit – also die Summe aus bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit (wie Hausarbeit, Kinderbetreuung, Unterstützungsleistungen für erwachsene Haushaltsmitglieder, Freiwilligentätigkeiten) – bei Frauen mit durchschnittlich 7 Stunden und 38 Minuten pro Tag höher ausfällt als bei Männern mit 7 Stunden und 25 Minuten. Frauen verwenden dabei im Schnitt etwas über 40 % ihrer täglichen Gesamtarbeitszeit für Erwerbsarbeit (3 Stunden und 19 Minuten) und knapp 60 % für unbezahlte Tätigkeiten (4 Stunden und 19 Minuten). Männer hingegen widmen rund zwei Drittel ihrer Gesamtarbeitszeit der Erwerbstätigkeit (4 Stunden und 56 Minuten) und etwa ein Drittel der unbezahlten Arbeit (2 Stunden und 29 Minuten).[152]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Neben den Rahmenbedingungen, welche die Politik schafft und die u. a. von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, spielen auch individuelle Werthaltungen und Einstellungen der Zielgruppe sowie soziale Normen rund um Elternschaft und gesellschaftlich verankerte Rollenbilder eine nicht zu unterschätzende Rolle. Für die Praxis bedeutet dies: Veränderungen brauchen Zeit und gesellschaftlicher Wandel ist empirisch oft erst mittel- oder langfristig mess- und sichtbar. Das zeigen sowohl die Ergebnisse der Europäischen Wertestudie[153] als auch

---

150 Vgl. Norbert Neuwirth, Isabella Buber-Ennser, Beat Fux (2023): Familien in Österreich. Partnerschaft, Kinderwunsch und ökonomische Situation in herausfordernden Zeiten. Online verfügbar unter: https://www.ggp-austria.at/fileadmin/user_upload/k_ggp_austria/GGPat_Familien_in_OEsterreich_2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 03.07.2025).

151 Vgl. Dr. Andreas Baierl, Mag.ª Dr.in Eva-Maria Schmidt (2024): Väter in Unternehmen.Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar unter: https://www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/forschungsberichte-detail/pure/4fac53c9-552b-4409-8d64-b59a1ed49ca9/show/publ/Pure/ (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025).

152 Vgl. Statistik Austria; Zeitverwendung 2021/2022; Online verfügbar unter: https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1735 (zuletzt aufgerufen am 07.08.2025).

153 Vgl. Mag.ª Dr.in Eva-Maria Schmidt, Ass.-Prof.in Mag.ª Dr.in Caroline Berghammer (05.11.2020): „Generationenkontraste in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern". Online verfügbar unter: https://www.werteforschung.at/projekte/werte-zoom/werte-zoom-5-erwerbstaetigkeit-von-muettern/ (zuletzt aufgerufen am 03.07.2025).

die Studie „Väter in Unternehmen. Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung“[154] des Österreichischen Instituts für Familienforschung.

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

Im Bundeskanzleramt, Sektion Familie und Jugend, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Ein erklärtes Ziel der Bundesregierung ist der Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes. Adäquate Plätze, die in entsprechender Qualität, mit geeigneten Öffnungszeiten und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, sind eine wesentliche Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Ein wichtiges Kriterium in Bezug auf den Metaindikator ist, dass Kinderbetreuungseinrichtungen mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern kompatibel sind. Ein wesentlicher Hinweis darauf ist, wenn sie dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entsprechen. VIF-konforme Einrichtungen haben regelmäßig (mindestens 5 Tage pro Woche und 45 Wochenstunden) und ganzjährig (mindestens 47 Wochen pro Jahr) geöffnet. Die elementare Kinderbildung und -betreuung erfolgt durch qualifiziertes Personal und es wird Mittagessen angeboten.
- Seit Beginn der Ausbauoffensive hat sich das Angebot an Einrichtungen für Kleinkinder unter 3 Jahren und Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten vor allem bei der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen deutlich erhöht. Eine Übersicht über die Entwicklung auf Länder- und Bezirksebene bietet der alljährliche Monitoring-Bericht.[155]
- Der Ausbau ermöglicht vor allem Frauen, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Sie bewältigen weiterhin den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit und sind zunehmend in Teilzeit beschäftigt.

---

154 Vgl. Dr. Andreas Baierl, Mag.ª Dr.in Eva-Maria Schmidt (2024): Väter in Unternehmen.Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar unter: https://www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/forschungsberichte-detail/pure/4fac53c9-552b-4409-8d64-b59a1ed49ca9/show/publ/Pure/ (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025).

155 Die Monitoring-Berichte und Statistiken zur elementaren Bildung sind online verfügbar unter: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/kindertagesheime-kinderbetreuung (zuletzt aufgerufen am 16.07.2025).

- In den Kindergartenjahren 2022/23 bis 2026/27 wird die Kostenbeteiligung des Bundes in der Elementarpädagogik fortgesetzt und insgesamt 1 Mrd. Euro investiert. Weiters können nicht verbrauchte Mittel aus der Bund-Länder-Vereinbarung 2018/19 bis 2021/22 in der Höhe von 32,3 Mio. Euro für den quantitativen und qualitativen Angebotsausbau weiterverwendet werden. Im neu geschaffenen Zukunftsfonds sind 500 Mio. Euro für elementare Bildung vorgesehen, die jährlich valorisiert werden. Ein zentrales Ziel für die Mittelverwendung ist die Verlängerung von Öffnungszeiten und der Ausbau von elementaren Bildungseinrichtungen.
- Die partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und der Erwerbsarbeit ist im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ein zentrales Anliegen, fördert die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, verringert die Armutsgefährdung von Familien und trägt auch zur Vermeidung von Altersarmut von Frauen bei. Um die partnerschaftliche Arbeitsteilung zu forcieren wurden folgende Maßnahmen gesetzt:
  - Familienzeitbonus (FZB): Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ist ein FZB vorgesehen. Die Inanspruchnahme des Bonus hat sich seit Einführung (2017) nahezu verdreifacht. Wichtige Faktoren hierfür waren die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen „Papamonat“ mit September 2019 und der Entfall der Anrechnung des FZB auf ein später bezogenes Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. Jänner 2023.
  - Als weiterer Impuls für die Steigerung der Väterbeteiligung wurde der Tagsatz für den FZB, rückwirkend für Geburten ab 1. August 2023, von 22,60 Euro auf 47,82 Euro verdoppelt. Der FZB beträgt, unter Berücksichtigung der Valorisierung 2025, aktuell rd. 1.700 Euro (Tagsatz: 54,87 Euro).
  - Eine weitere Maßnahme zur Steigerung der Väterbeteiligung war die Erhöhung der Zuverdienstgrenzen beim KBG-Konto, dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld sowie der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld.
  - Der Mutter-Kind-Pass wird 2026 digitalisiert und zum elektronischen Eltern-Kind-Pass weiterentwickelt. Das Untersuchungsprogramm soll auch künftig für die Betroffenen kostenfrei bleiben und um weitere Leistungen ergänzt werden. Im Zentrum steht die Ausweitung der Leistungen für eine noch bessere Unterstützung der Schwangeren und des Kindes sowie die Einführung des digitalen Eltern-Kind-Passes.
  - Der neue Eltern-Kind-Pass sieht eine Elternberatung für werdende Eltern durch Familienberatungsstellen zu den wichtigsten Themen rund um den neuen Lebensabschnitt vor. Diese Beratung soll insbesondere die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Papamonat, Elternteilzeit, Auswirkungen von u. a Teilzeit auf Pension, Pensionssplitting, Wiedereinstieg in Job u. a. umfassen. Die Pilotphase der Elternberatung läuft seit September 2023.

- Die Familie & Beruf Management GmbH (FBG), die zu 100 % im Eigentum des Bundes steht, leistet mit den angebotenen Zertifizierungen sowie der Durchführung des Staatspreises „Familie & Beruf“ einen wichtigen Beitrag für eine familienfreundliche Arbeitswelt und damit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Rahmen der Zertifizierungen werden familienfreundliche Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen angeboten. Die FBG setzte den im Jahr 2023 begonnenen Themenschwerpunkt zur Väterbeteiligung an Betreuungsaufgaben auch 2024 fort.
- Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ setzt sich für eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt in Österreich ein. Mit derzeit 980 Mitgliedern (Stand Juli 2025) fördert es den Austausch und das Engagement für mehr Familienfreundlichkeit. Die Initiative „Unternehmen für Väter – Gemeinsam besser vereinbaren“ (2023/24) machte Unternehmen sichtbar, die durch gezielte Maßnahmen eine aktive Vaterschaft fördern und unterstützen.
- Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen“ und der „Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung. Tipps & Beispiele von und für Unternehmen“ helfen Unternehmen bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit sowie Kinderbildungs- und betreuungsangeboten. Die Broschüren werden regelmäßig aktualisiert und wurden zuletzt im Jahr 2025 neu aufgelegt.

Im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Im Rahmen der europaweiten Erhebungswelle „Harmonised Europe Time Use Surveys (HETUS) 2020“ wurde von Oktober 2021 bis Dezember 2022 eine Zeitverwendungserhebung durch die Statistik Austria durchgeführt und Ende 2023 veröffentlicht.
- Das Frauenressort hat 2024 „Gleichstellung in Österreich“ online veröffentlicht – eine umfangreiche Publikation, die Zahlen, Daten und Fakten sowie weiterführende Quellen zum Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich darstellt.[156]
- Im Rahmen des EU-Kooperationsprojektes TRAPEZ wurden als Ansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede unter anderem Informationsmaterialien für (werdende) Eltern und pflegende Angehörige, aber auch für Betriebe, sowie deren Möglichkeiten zur Vereinbarkeit und einer besseren ökonomischen Absicherung entwickelt. Die regelmäßige Neuauflage und

156 Die Publikation ist online verfügbar unter: https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting/gender-daten-index.html (zuletzt aufgerufen am 30.06.2025).

Verteilung dieser Informationsangebote, die auch niederschwellige Informationsvideos umfassen, werden laufend fortgesetzt.[157]

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und damit auch für die eigenständige finanzielle Absicherung im Alter zentral. Die Broschüre der Frauensektion „Frauen und Pensionen" informiert über die Auswirkungen von Lebensentscheidungen auf die Pensionshöhe sowie über die Möglichkeiten, die eigene Pension zu erhöhen. Die Broschüre, eine Kurzfassung und eine Leicht-Lesen-Version werden jährlich aktualisiert und österreichweit Beratungsstellen zur Verfügung gestellt. Das Informationsangebot wird laufend erweitert, zuletzt 2024 mit einem zusätzlichen Lesezeichen und einer Checkliste für die eigene Absicherung im Alter.[158]
- Zahlreiche Anfragen im Frauenservice der Frauensektion zu Vereinbarkeit zeigen den nach wie vor großen Bedarf auf, Vereinbarkeit sowie Informationsmöglichkeiten stetig weiterzuentwickeln und deuten ebenfalls darauf hin, dass Vereinbarkeit ein zentrales Thema bei Frauen und in Familien ist. Die Corona-Pandemie verdeutlichte diesen Bedarf.
- Die vom Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung geförderten österreichweiten Frauen- und Mädchenberatungsstellen bieten allen Frauen und Mädchen umfassende und ganzheitliche Beratungsangebote an – auch rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Jahr 2024 wurde zudem verstärkt auf das Thema Mental Load aufmerksam gemacht, um eine gerechtere Aufgabenverteilung in Paarbeziehungen zu fördern und tradierte Rollenbilder aufzubrechen.
- Der Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (LEA – Let's empower Austria) wurde als Fonds der Republik im Jahr 2022 errichtet und setzt sich zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich voranzutreiben. LEA setzt Maßnahmen, die dazu beitragen, geschlechtsspezifische Rollenbilder von Frauen und Mädchen – insbesondere bei der Bildungs- und Berufswahl – zu hinterfragen und aufzubrechen. LEA bietet Workshops (vorwiegend in Schulen aber auch im außerschulischen Bereich), Online-Seminare sowie Diskussions- und Veranstaltungsformate an – unter anderem mit inspirierenden Role Models.[159]

---

157 Siehe auch Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster".

158 Die Broschüre ist online verfügbar unter: https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-und-pensionen.html (zuletzt aufgerufen am 18.06.2025).

159 Siehe auch Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster".

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz setzt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Neben den allgemeinen Förderungen und Beihilfen des AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit dem Programm „Wiedereinstieg unterstützen" speziell gefördert. Die umfassende und zielgruppenspezifische Betreuung erfolgt in allen regionalen Geschäftsstellen des AMS durch besonders qualifizierte Beraterinnen und Berater, sowie im Rahmen von speziellen Informationsveranstaltungen, die gezielt auf den Wiedereinstieg vorbereiten.
- Speziell für Mütter gibt es darüber hinaus das AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft". Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz sowie die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung.
- Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe steht vom AMS ein Angebot zur Verfügung, um insbesondere für Mütter den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an Schulungen oder die Sicherung des Arbeitsplatzes zu erleichtern. Die Kinderbetreuungsbeihilfe kann für insgesamt bis zu 156 Wochen gewährt werden.

Das Bundesministerium für Finanzen

- leistet mit dem Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar. Damit wird ein Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geleistet, weil der Anreiz besteht, atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen. Der Familienbonus Plus wurde mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 auf 2.000 Euro (mit Wirksamkeit ab 01.01.2022) erhöht. Weiters wurde der Kindermehrbetrag stufenweise angehoben und beträgt seit 2024 700 Euro.
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem vor allem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Mit der Abschaffung der kalten Progression werden seit 1. Jänner 2023 wesentliche Tarifelemente und Absetzbeträge automatisch im Ausmaß von zwei Dritteln der Inflationsrate angepasst.
- setzt Maßnahmen, um Arbeitsleistung steuerlich stärker anzuerkennen. Beispielsweise wurden im Zuge des Ausgleichs des verbleibenden Drittels für das Jahr 2024 Maßnahmen umgesetzt, die die arbeitende Bevölkerung entlasten und gezielte Erwerbsanreize darstellen. So waren Zuschläge für die ersten zehn

Überstunden im Monat bisher im Ausmaß von höchstens 50 % des Grundlohnes, insgesamt jedoch höchstens 86 Euro monatlich steuerfrei. Dieser monatliche Freibetrag wurde für die ersten zehn Überstunden dauerhaft auf 120 Euro angehoben. Um der angespannten Personalsituation zu begegnen, wurde zusätzlich beschlossen, dass für die Kalenderjahre 2024 und 2025 der monatliche Freibetrag für die ersten 18 Überstunden 200 Euro im Monat beträgt.

- berücksichtigt darüber hinaus mit dem Progressionsabgeltungsgesetz 2025 im Speziellen die Leistungsträgerinnen und Leistungsträger, sowie Familien mit Kindern. Das Gesamtentlastungsvolumen für das Jahr 2025 beträgt rund 2 Mrd. Euro und enthält folgende wesentliche Maßnahmen:
  - Anpassung der ersten fünf Tarifstufengrenzen
  - Anpassung der wesentlichen Absetzbeträge samt zugehöriger Einkommens- und Einschleifgrenzen sowie der SV-Rückerstattung und des SV-Bonus
  - Anhebung der steuerfreien Tages- und Nächtigungsgelder
  - Anhebung und Attraktivierung des steuerfreien Kilometergeldes
  - Erhöhung der Kleinunternehmergrenze
  - Einführung eines Kinderzuschlages für Kinder von Alleinverdienenden und Alleinerziehenden mit geringem Einkommen
  - Valorisierung der Freigrenze für sonstige Bezüge
  - Modernisierung und Vereinfachung des Sachbezugs für Dienstwohnungen

Weiterführende Links

- Zertifizierungen der Familie & Beruf Management GmbH www.familieundberuf.at
- Netzwerk „Unternehmen für Familien“ www.unternehmen-fuer-familien.at
- EU-Kooperationsprojekt TRAPEZ www.trapez-frauen-pensionen.at
- LEA – Let’s empower Austria www.letsempoweraustria.at

13 Schutz vor Gewalt

Abbildung 23: Themencluster Schutz vor Gewalt



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMI: Schwerpunkt Gewaltschutz, mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige (UG 11 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Gewaltdelikte (Täter-Opfer Beziehung)/100.000 EW 2 Aufklärungsquote Gewaltdelikte 3 Wirksamkeit Annäherungsverbot	• Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen d. Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt geg. Frauen u. Kinder u. Jugendliche“ umgesetzt.
BMJ: Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Justiz (UG 13 WZ 2) zur Gänze erreicht	1 Einigungsquote in Obsorge- und Kontaktrechtsverfahren, in denen die Familien- und Jugendgerichtshilfe beauftragt wurde 2 Von den Erwachsenenschutzvereinen durchgeführte Abklärungen 3 Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Gesamt 4 Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Frauen 5 Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Männer 6 Namhaftmachung von Kinderbeiständen	• Ausbau der Diversitätskompetenz im öffentlichen Dienst • Anhebung des Frauenanteils in der Jusitzwache
BMI: Sicherstellung geordneter, rechtsstaatlicher Vollzug u. qualitativ hochwertiges Management bei Asyl, Fremdenwesen u. legaler Migration (UG 18 WZ 1) zur Gänze erreicht	1 Außerlandesbringungen gesamt 2 Frauenquote in Reintegrationsprogrammen 3 Asylwerber im EU-Vergleich 4 Behebungsquote von Entscheidungen des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl (BFA) in 2. Instanz durch das Bundesverwaltungsgericht	• Schutz für Frauen und Mädchen in Krisengebieten
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 31 WZ 3*) zur Gänze erreicht	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2022/23 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2024 • Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7 • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Betroffenheit von Gewalt

Gewalt gegen Frauen und Mädchen tritt in allen Gesellschaftsschichten, in allen Altersgruppen und in den verschiedensten Ausprägungen auf.

Wie von den Studienautorinnen des – von der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (nunmehr im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung) in Auftrag gegebenen und im Frühling 2024 veröffentlichten – statistischen Sammelwerks „Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten" angeführt, ist das Ausmaß der Betroffenheit von Gewalt bzw. unterschiedlichen Gewaltformen schwierig zu quantifizieren. Es wird zwischen dem sogenannten **„Hellfeld"**, dem aufgrund von amtlichen Daten sichtbaren Teil von Gewaltvorfällen und einem schätzungsweise wesentlich höheren **„Grau- bzw. Dunkelfeld"** unterschieden.

Die Studienautorinnen legen dar, dass aufgrund der hohen Dunkelziffer sowie der stattfindenden gesellschaftlichen Änderungen und institutionellen Rahmenbedingungen eine Einschätzung der Entwicklung von Gewalt gegen Frauen im Zeitverlauf schwierig vorzunehmen sei. So wird in der Studie unter anderem angeführt, dass mehr Meldungen bei der Polizei (siehe Metaindikator Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote) oder bei Beratungseinrichtungen auch darauf zurückgeführt werden könnten, dass diese ihr Angebot ausbauen bzw. dieses bekannter wird. Auch die stetige Zunahme von Polizistinnen und damit weiblichen Ansprechpersonen bzw. die Ausbildung von spezifischen Ansprechpersonen bei der Polizei könne dazu führen, dass mehr Meldungen aufgrund von Gewaltbetroffenheit erfolgen.[160]

Auf Basis von **Prävalenzstudien** erfolgte eine Ausleuchtung des „Grau- bzw. Dunkelfeldes". In der jüngsten Prävalenzstudie der Statistik Austria (2022), die von der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ko-finanziert wurde, wurde die Prävalenz von Gewalt in intimen Partnerschaften, Gewalt außerhalb intimer Partnerschaften, Stalking, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie von Gewalt in der Kindheit abgefragt. Die repräsentative Befragung von 6.240 in Österreich lebenden Frauen im Alter von 18 bis 74 Jahren zeigt, dass jede 3. Frau angegeben hat, (34,51 %) im Laufe ihres Lebens von einer Form von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen zu sein.

160 Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten, S. 227–228.

23,47 % der Befragten haben angegeben, ab dem Alter von 15 Jahren körperliche Gewalt innerhalb oder außerhalb von intimen Partnerschaften erlebt zu haben.[161] Der Erhebung zufolge haben 8,70 % der Befragten angegeben, Opfer einer Vergewaltigung geworden zu sein, wobei die meisten Frauen Opfer von Vergewaltigungen innerhalb intimer Partnerschaften geworden sind (6,08 %).[162] Auch sexuelle Gewalt außerhalb von intimen Partnerschaften ist in einer Mehrheit der Fälle von Täterpersonen ausgegangen, die den Frauen bekannt waren (59,30 %). Dabei hat es sich fast ausschließlich um Personen des männlichen Geschlechts gehandelt (96,96 %).[163]

Am häufigsten erleben Frauen **Gewalt in ihrer Familie**. Zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten.[164] Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder.[165]

Rechtslage und Hilfesystem

Überblick

Mit dem am **1. Mai 1997** in Kraft getretenen **Gewaltschutzgesetz** hat der Gesetzgeber ein deutliches Signal gesetzt, dass Gewalt in privaten Beziehungen genauso zu ächten ist, wie Gewalt im öffentlichen Raum und der Exekutive mit dem Betretungsverbot ein Mittel an die Hand gegeben, (weitere) Gewalt im häuslichen Bereich wirksam zu verhindern. Das **Betretungsverbot** wurde mit 1. Jänner 2020 um ein **Annäherungsverbot** erweitert, wodurch es auch zu einer Ausweitung der Schutzmöglichkeiten für gefährdete Personen

161 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 23–24.

162 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 10, 29.

163 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 36. Siehe auch Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten, S. 230.

164 Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hg.) (1991). Gewalt in der Familie. Wien. Siehe auch European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Luxemburg: Publication Office of the European Union.

165 Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi, Lozano (2002). World report on violence and health. Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Siehe auch WHO (2021). Addressing violence against women in health and multisectoral policies: a global status report. Genf: World Health Organization. iVm. WHO (2021) Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018. Global, regional and national prevalence estimates for intimate partner violence against women and global and regional prevalence estimates for non-partner sexual violence against women. Genf: World Health Organization.

kam. Seit 1. September müssen gefährdende Personen zudem eine verpflichtende Beratung in einer **„Beratungsstellen für Gewaltprävention“** (s. u.) in Anspruch nehmen. Außerdem ist mit 1. Jänner 2022 ein **obligatorisches Waffenverbot** nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes in Kraft getreten. Gerichtliche **einstweilige Verfügungen** verlängern auf Antrag der gefährdeten Person den Schutz vor Gewalt. Ein **flächendeckendes Netz an „Gewaltschutzzentren“** (s. u.) bietet Betroffenen bei der Geltendmachung ihrer Rechte Unterstützung, indem sie aktiv auf die Opfer zugehen und ihnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung anbieten.

Gewaltschutzzentren

Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, wurden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz (SPG) Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Dies sind die in allen Bundesländern eingerichteten Gewaltschutzzentren. Die Gewaltschutzzentren kontaktieren die Opfer nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes **proaktiv** und bieten Beratung und Unterstützung an.

Basierend auf dem Ministerratsvortrag 59/16 vom 12. Mai 2021, der umfassende Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz vorsieht, wurden im Herbst 2021 die jährlichen Budgets der Gewaltschutzzentren jeweils um 50 % erhöht und die Verträge um neue Beratungsleistungen erweitert. Dadurch wurde sichergestellt, dass allen von Gewalt betroffenen Personen in den angeführten Opferschutzeinrichtungen auch in Zukunft jederzeit Unterstützung und kostenfreie Beratung in dieser schwierigen Lage geboten und niemand abgewiesen wird.

Um den Wiedererkennungswert der Gewaltschutzzentren zu erhöhen, beauftragten die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung und das Bundesministerium für Inneres die Erstellung eines gemeinsamen **„corporate designs“**. Seit Dezember 2023 haben alle Gewaltschutzzentren in Österreich einen gemeinsamen Außenauftritt.

Zur Bekanntmachung dieses Angebots wurde zudem im Frühling 2024 und im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt 2024 erneut je eine umfassende **Medienkampagne** durch die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung umgesetzt.

Beratungsstellen für Gewaltprävention

Mit 1. September 2021 wurde zudem nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes gemäß § 25 Absatz 4 Sicherheitspolizeigesetz eine **verpflichtende** Beratung für gefährdende Personen im Ausmaß von **sechs Stunden** in den „Beratungsstellen **für**

Gewaltprävention“ eingeführt. Diese Beratungsstellen werden auf Basis eines Auftragsvertrages vom Bundesministerium für Inneres finanziert.

Darüber hinaus wurde, die Möglichkeit einer **Gewaltpräventionsberatung im Rahmen von einstweiligen Verfügungen** zum Schutz vor Gewalt in Wohnungen (§ 382b Exekutionsordnung kurz: EO) und zum allgemeinen Schutz vor Gewalt (§ 382c EO) geschaffen (§ 382f Abs. 4 bis 6 EO) sowie der Verein NEUSTART für das gesamte Bundesgebiet mit der Durchführung der Gewaltpräventionsberatung beauftragt.

Die Gewaltpräventionsberatung ist ein Instrument zur Verhinderung von häuslicher Gewalt, das sich im Zusammenhang mit Betretungs- und Annäherungsverbot nach § 38a SPG bereits seit 1. September 2021 bewährt.

Aus fachlich sozialarbeiterischer Sicht ist eine Auseinandersetzung mit der eigenen Gewaltbereitschaft immer sinnvoll. Dies ganz besonders dann, wenn es bereits zu Situationen kam, in der gewaltbetroffene Personen den Schutz von Gericht oder Exekutive benötigten, um ein selbstbestimmtes und gewaltfreies Leben führen zu können.

Schutzunterkünfte

Darüber hinaus hat die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, im Jahr 2023, mit den Bundesländern eine Vereinbarung gem. Artikel 15a B-VG für Maßnahmen im Kontext von Schutzunterkünften verhandelt. Mit den zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln sollen bis Ende 2025 bundesweit mindestens **180 zusätzliche Plätze** – vordringlich in Übergangswohnungen – für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder geschaffen werden. Übergangswohnungen dienen der nachhaltigen Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen, die nicht mehr den hohen Schutz eines Frauenhauses benötigen.[166]

Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung

Die österreichische Strafprozessordnung (StPO)[167] sieht vor, dass Opfer eines Gewalt-, Sexualdelikts oder anderer Gewalttaten (einschließlich Stalking, Cybermobbing sowie üble Nachrede) sowie diesen nahestehende Personen Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung haben, soweit dies zur Wahrung ihrer prozessualen Rechte unter größtmöglicher Bedachtnahme auf ihre persönliche Betroffenheit erforderlich ist.

---

166 Frauen-Schutzunterkunfts-Vereinbarung – FSchVE.

167 § 66b StPO regelt die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung vor den Strafgerichten. Eingeführt durch das Zweite Gewaltschutzgesetz wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten mit 1.1.2021 durch das Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz (HiNBG) und § 41 Abs. 9 Mediengesetz noch erweitert. Informationsseiten darüber sind auf der Website der Justiz für Opfer niederschwellig zugänglich.

Psychosoziale Prozessbegleitung umfasst die Vorbereitung der Betroffenen auf das Verfahren und die mit ihm verbundenen emotionalen Belastungen sowie die Begleitung zu Vernehmungen im Vor- und Hauptverfahren, juristische Prozessbegleitung die rechtliche Beratung und Vertretung durch einen Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin. Die juristische Prozessbegleitung ist auch berechtigt, Schadenersatzansprüche im Strafverfahren (Rechte des Privatbeteiligten) geltend zu machen. Anspruch auf psychosoziale Prozessbegleitung besteht für Opfer auch für zwischen diesem und dem Beschuldigten des Strafverfahrens geführte, in sachlichem Zusammenhang mit dem Gegenstand des Strafverfahrens stehende Zivilverfahren[168].

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

Darüber hinaus startete 2022 eine Informationskampagne der Justiz mit dem Ziel umfassend über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung sowie der Unterstützung von Betroffenen aufzuklären. Die dabei eingerichtete Website[169] ist nach wie vor abrufbar und das im Zuge der Kampagne erstellte Printmaterial kann beim Bundesministerium für Justiz bezogen werden.

Gewaltambulanzen

Gewaltambulanzen tragen dazu bei, die **Beweissicherung bzw. -sammlung** effizienter zu gestalten und Gefahren so rasch wie möglich zu erkennen, zu analysieren und in der Folge konsequent dagegen vorzugehen. Dass diese Untersuchungen niederschwellig und **verfahrensunabhängig** erfolgen sollen, somit noch bevor sich ein Opfer zur Anzeigeerstattung entschieden hat, soll die Betroffenen beim Ausstieg aus der Gewaltspirale unterstützen.

Hierfür verständigten sich das Bundesministerium für Justiz, das Bundesministerium für Inneres, das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung – die Sektion für Frauen und Gleichstellung sowie das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Rahmen eines Pilotprojekts darauf, in

168 Verfahren nach § 73b ZPO bzw. § 7 AußStrG.
169 Vgl. https://www.hilfe-bei-gewalt.gv.at (zuletzt abgerufen am 05.08.2025).

zwei Modellregionen (Ost und Süd) jeweils ein durch eine gemeinsam zu tragende Förderungsvereinbarung zu finanzierendes Pilotprojekt einzurichten, das in der Endausbaustufe Gewaltbetroffenen in Wien, Niederösterreich und dem nördlichen Burgenland (Modellregion Ost) sowie in der Steiermark, Kärnten und im südlichen Burgenland (Modellregion Süd) die in der Steuerungsgruppe vereinbarten Leistungen anbieten.

Nach Abschluss der Förderungsverträge hat am 1. April 2024 die Gewaltambulanz des Diagnostik- und Forschungsinstitutes für Gerichtliche Medizin der Medizinischen Universität Graz ihren erweiterten Betrieb aufgenommen. Am 2. Jänner 2025 eröffnete auch die Untersuchungsstelle für Gewaltbetroffene der Medizinischen Universität Wien (Zentrum für Gerichtsmedizin). Damit sind beide Probebetriebe nunmehr operativ tätig.

Parallel zur Pilotphase erarbeitete das Bundesministerium für Justiz den gesetzlichen Rahmen für die bundesweite Einrichtung der Gewaltambulanzen zur kostenlosen und verfahrensunabhängigen Untersuchung für Gewaltbetroffene in Form des Bundesgesetzes über die Förderung von Gewaltambulanzen[170].

Vernetzung und Kooperation

Die im Jahr 2024 – von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung – in enger Zusammenarbeit mit den Frauen- und Mädchenberatungsstellen, den Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt sowie den Gewaltschutzzentren – erarbeitete **„Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich“** zielt darauf ab, die Koordinierung und Vernetzung des bestehenden Beratungsangebotes weiter zu stärken.[171] Als ein Ergebnis des Strategieprozesses wurde eine Dach-Struktur implementiert, die die bundesweite, interdisziplinäre und institutionenübergreifende Vernetzung im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz noch weiter verstärkt. Konkret wurde die **„Nationale Plattform Gewalt gegen Frauen“** weiter institutionalisiert. Sie umfasst zahlreiche Organisationen, darunter das Innen-, Justiz-, Gesundheits-, Bildungs-, Integrations-, Familien-, Sozial- und Außenressort sowie auch die Bundesländer, den Städte- und Gemeindebund und Expertinnen und Experten der Zivilgesellschaft und Forschung. Eine wesentliche Aufgabe des Gremiums ist die Identifizierung von Herausforderungen und (langfristigen) Lösungsansätzen.

---

170 Vgl. Gewaltambulanzenförderungs-Gesetz – GewaltAFG; BGBl I 2024/79.

171 Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (2024). Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich. Wien.

Darüber hinaus bestehen jedoch noch zahlreiche weitere themenspezifische Arbeitsgruppen. Im Rahmen der im März 2022 durch das Bundesministerium für Inneres gegründeten **„Arbeitsgruppe Gewaltschutz“,** in der neben Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Inneres und der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, auch mit Gewalt befasste Nichtregierungsorganisationen, wie beispielsweise der Bundesverband der Gewaltschutzzentren Österreichs, die Beratungsstellen für Gewaltprävention oder die Männerberatung, vertreten sind, wurde unter anderem thematisiert, wie das Hilfsangebot bekannter gemacht werden kann. Als gemeinsame Maßnahme wurden unter anderem Informationsflyer mit Notrufnummern für Akutfälle sowie Hinweisen auf weitere Hilfsangebote und Beratungsstellen, gestaltet.

Das Bundesministerium für Justiz veranstaltet darüber hinaus seit 2021 bislang jährlich einen **Erfahrungsaustausch zum Thema „Gewalt im sozialen Nahraum“** zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Strafverfolgungsbehörden und der Opferschutzeinrichtungen unter Beteiligung anderer betroffener Organisationen. Ziel sind insbesondere die Vernetzung und damit weitere Verbesserung der Kommunikation zwischen Staatsanwaltschaft, Kriminalpolizei und Opferschutzorganisationen sowie die gemeinsame Erarbeitung von Best Practices für die Strafverfolgung in diesem Bereich.

2024 wurde zum fünften Mal in Folge ein **Gewaltschutzgipfel** seitens der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, des Bundesministeriums für Inneres, des Bundesministeriums für Justiz und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz abgehalten. Ziel der Veranstaltung war es, das Bewusstsein für die unterschiedlichen gewaltpräventiven Ansätze und Konzepte auf unterschiedlichen Präventionsebenen zu stärken sowie zur Vernetzung beizutragen.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote (BV/AV)

Als Metaindikator wurde die Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote ausgewählt. Mit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes 2019 wurde die Zählweise der BV an die damit verbundenen und neu geschaffenen AV angepasst. Dies hat zur Folge, dass die Zahlen ab dem Jahr 2020, im Hinblick auf Maßnahmen gemäß § 38a SPG, mit dem Zahlenmaterial der Vorjahre nicht vergleichbar sind. Durch die Änderung des § 38a SPG wurde festgelegt, dass ein BV mit einem AV verbunden ist. Bis zum 31. Dezember 2019 wurde die Anzahl der BV zwar erfasst, jedoch ließ die Zählweise keinen Rückschluss auf die tatsächliche Anzahl der gefährdeten Personen zu. Die neue Zählweise der

BV/AV erfolgt seit 1. Jänner 2020 und orientiert sich nun an der Anzahl der verhängten Maßnahmen. Pro Maßnahme werden jeweils eine Gefährderin beziehungsweise ein Gefährder und eine gefährdete Person erfasst. Die betroffene Gefährderin oder der betroffene Gefährder kann jede einzelne Maßnahme (BV/AV) gesondert mittels Maßnahmenbeschwerde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 2 B-VG anfechten. Durch die Ausrichtung auf die Anzahl der gefährdeten Personen wird eine präzisere Abbildung des Umfangs häuslicher Gewalt möglich.

Gemäß § 38a SPG sind Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (Polizei) ermächtigt, einem Menschen, der bereits einen gefährlichen Angriff gesetzt hat (zum Beispiel strafrechtliche Delikte wie Körperverletzung, gefährliche Drohung, beharrliche Verfolgung/Stalking und so weiter) oder einen solchen setzen wird, das Betreten der Wohnung, in der eine gefährdete Person (Opfer) wohnt, samt einem Umkreis von 100 Metern, um die Wohnung zu untersagen (Betretungsverbot). Gemeinsam mit dem Betretungsverbot wird auch ein Annäherungsverbot ausgesprochen. Dieses untersagt der Gefährderin oder dem Gefährder (Täter) die Annäherung an die gefährdete Person (Opfer) in einem Umkreis von 100 Metern. Das Betretungs- und Annäherungsverbot bleibt für zwei Wochen aufrecht (Sicherheitspolizeigesetz, in der geltenden Fassung).

Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote, Entwicklung 2020–2024

2020	2021	2022	2023	2024
11.652	13.690	14.643	15.115	14.583

Der Jahresvergleich zeigt, dass die Anzahl der ausgesprochenen BV/AV von 11.652 im Jahr 2020 auf 15.115 im Jahr 2023 gestiegen ist. 2024 erfolgte ein leichter Rückgang um 3,5 Prozent auf 14.583 BV/AV. Zahlreiche Sensibilisierungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren haben das Dunkelfeld vermutlich in Richtung Hellfeld verschoben. In der Regel sind über 90 Prozent der Gefährderinnen und Gefährder männlich, wodurch vor allem Frauen geschützt werden.

Metaindikator 2: Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

Als Metaindikator wurde die Betreuungsquote der angeführten Opferschutzeinrichtungen ausgewählt. Diese gibt Auskunft darüber, ob all jene betroffenen Frauen, die sich an diese Einrichtungen gewandt haben, auch tatsächlich betreut bzw. aufgenommen wurden. Ziel ist es, Abweisungen auszuschließen und die Betreuung bzw. Aufnahme sicherzustellen. So wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich 2024 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, betreut. Die Sicherstellung, dass alle hilfesuchenden

Frauen auch tatsächlich betreut werden, stellt eine der wichtigsten Kernaufgaben dieser Opferschutzeinrichtungen dar. Die Betreuungsquote misst daher direkt den Grad der Zielerreichung und zeigt unmittelbar, ob die Einrichtungen ausreichende Ressourcen erhalten und bereitstellen, um Bedarfe zeitnah abzudecken und niemanden abzuweisen.

Berechnungsmethode: Metaindikator Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

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

Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen, Entwicklung 2019–2024

2019	2020	2021	2022	2023	2024
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Metaindikator 3: Frauenquote der Prozessbegleitung

Durch die Prozessbegleitung soll im Wesentlichen eine Sekundärviktimisierung der Opfer vermieden werden. Weiters wird sichergestellt, dass Opfer ihre Rechte durchsetzen können und es Tätern dadurch erschwert wird, erneut Gewalt auszuüben.

Der Metaindikator gibt Auskunft darüber, in welchem Ausmaß sichergestellt werden konnte, dass von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen vor Gericht im Strafverfahren und bei der Rechtsdurchsetzung in Zivilverfahren die notwendige Unterstützung in psychosozialer und juristischer Hinsicht erhalten haben.

Berechnungsmethode: Metaindikator Frauenquote der Prozessbegleitung

$$\text{Frauenquote der Prozessbegleitung} = \frac{\text{Anzahl der betroffenen Frauen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}}{\text{Gesamtzahl der Personen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}} \times 100$$

Zum besseren Verständnis werden die Zahlen der letzten fünf Jahre dargestellt, einmal als reine Frauenquote und einmal die Prozessbegleitungen gesamt, nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen.

Die erste Tabelle zeigt die Frauenquote der Prozessbegleitung:

	2020	2021	2022	2023	2024
Frauen:	82 %	81 %	81 %	80 %	79 %

Die zweite Tabelle zeigt zur Verdeutlichung die absoluten Zahlen der Prozessbegleitung gesamt, nach Frauen und Männern:

	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamt:	8 678	9 105	9 933	11 554	11 959
Frauen:	7 105	7 417	8 014	9 269	9 474
Männer:	1 573	1 688	1 919	2 285	2 485

Metaindikator 4: Anzahl der Gewaltpräventionsberatungen auf Grund einer einstweiligen Verfügung[172]

Im Zusammenhang mit einstweiligen Verfügungen nach der EO können Antragsgegnerinnen und Antragsgegner zu einer Gewaltpräventionsberatung dann verpflichtet werden, wenn diese noch nicht an einer Gewaltpräventionsberatung nach dem SPG[173] teilgenommen haben. Das bedeutet auch, dass eine Gewaltpräventionsberatung auf der Grundlage der EO nur in den Fällen in Frage kommt, in denen nicht bereits ein Betretungs- und Annäherungsverbot durch die Polizei ausgesprochen worden ist.

Anzahl der einstweiligen Verfügungen 2022–2024 nach § 382b und §382c EO

2022	2023	2024
3 245	3 551	3797

172 Verfügungen nach § 382b und § 382c Exekutionsordnung.
173 Vgl. § 38a Abs. 8 SPG.

Das Ziel der Gewaltpräventionsberatung ist ein sofortiger Gewalt-Stopp. Um einen solchen zu erreichen, werden in der Gewaltpräventionsberatung die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und gerichtlichen Entscheidungen erklärt und verdeutlicht. Dazu gehört auch eine Auseinandersetzung der verpflichteten Person damit, welche Konsequenzen gewaltbereites- und gewalttätiges Verhalten nach sich ziehen kann. Nicht nur für die gewalttätigen Personen selbst, sondern auch für deren Partnerinnen, Partner und Kinder, die diese Situation miterleben müssen.

Anzahl der Gewaltpräventionsberatungen nach einstweiligen Verfügungen

2022	2023	2024
27	86	126

In der Anordnung kann jeweils die Anzahl der zu absolvierenden Beratungsstunden festgelegt werden, wobei beim Fehlen einer explizit angeordneten Anzahl von Beratungsstunden von zehn Stunden auszugehen ist. In 107 Fällen wurden bis zu zehn Stunden angeordnet. In 19 Fällen wurden über 10 Stunden Beratungszeit verfügt (15,10 %).

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Wie einführend dargelegt, haben quantitative Daten nur eine begrenzte Aussagekraft, da sie nur das „Hellfeld" darstellen. Qualitative Studien sind erforderlich, um Erklärungen für die statistischen Daten zu finden. Auf Basis von qualitativen Untersuchungen können zudem Präventionsmaßnahmen besser hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Effizienz beurteilt werden. Von den inhaltlich befassten Ressorts wurden in den vergangenen drei Jahren daher die nachfolgenden, einschlägigen Studien beauftragt, finanziert und veröffentlicht:

- Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten; siehe insbesondere „Kapitel 7 Gleichstellungsdimension: Geschlechtsspezifische Gewalt – Gewalt gegen Frauen": Hierbei handelt es sich um ein statistisches Sammelwerk.
- Haller, Eberhardt, Temel (2023). Untersuchung Frauenmorde – eine quantitative und qualitative Analyse: Die Studienautorinnen haben in einer quantitativ angelegten Untersuchung die Frauenmorde bzw. versuchten Frauenmorde auf Basis der Polizeidaten für die Jahre 2010 bis 2020 untersucht. Zusätzlich haben sie auf Basis von Gerichtsakten die vollendeten Frauenmorde in den Jahren 2016 bis 2020 einer qualitativen Untersuchung unterzogen.
- Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt:

Hinsichtlich Darlegungen zu den Ergebnissen der Prävalenzstudie wird auf den Bereich „Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters“ verwiesen.

- Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz: In der Studie wurden die Erfahrungen mit behördlichen Maßnahmen und deren Verbesserungspotentiale in Umgang mit Opfern von Gewalt untersucht.

Die bisher vorliegenden Studien und Evaluierungen erlauben mangels ausreichender Vergleichbarkeit und Durchführungsfrequenz keine Generierung von weiteren Meta-indikatoren für aussagekräftiges Wirkungscontrolling.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Die Beurteilung des Erfolgs von Maßnahmen zur Zurückdrängung von Gewalt gegen Frauen ist in diesem äußerst sensiblen Bereich nicht zuletzt aufgrund der Dunkelfeld-problematik schwierig. Positive oder negative Entwicklungen sind nur in längeren Zeit-abständen und bei vergleichbaren Erhebungen verlässlich erkennbar.

Angesichts dieser Herausforderungen ist es umso wichtiger, gezielte und langfristige Maßnahmen zur Gewaltprävention und zum Gewaltschutz zu entwickeln und umzusetzen. Vor diesem Hintergrund hat die österreichische Bundesregierung am 23. April 2025 im Rahmen eines Ministerratsbeschlusses die Erarbeitung eines **Nationalen Aktionsplans gegen Gewalt an Frauen** (NAP) beschlossen. Ziel des Aktionsplans ist es, allen Frauen und Mädchen ein Leben in Sicherheit und ohne Gewalt zu ermöglichen. Als Grundlage des NAP dienen unter anderem die bereits umfassenden Vorarbeiten der „Gewaltschutz-strategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich“ (s.o.) aus dem Jahr 2024, die im Regierungsprogramm festgelegten Vorhaben, die Empfehlungen des GREVIO-Komitees, die Empfehlungen des Rechnungs-hofes sowie die Verpflichtungen, die aus der „EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (2024/1385) hervorgehen.

Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote (BV/AV)

Die Anzahl der BV/AV ist im Vergleich zum Vorjahr um 3,5 Prozent auf 14.583 zurück-gegangen. Im Jahr 2020 lag die Anzahl noch bei 11.652. Es kann davon ausgegangen werden, dass die zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren das Dunkelfeld in Richtung Hellfeld verschoben haben und somit vor allem mehr Frauen durch das Instrument geschützt wurden.

Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

Für die Finanzierung der Gewaltschutzzentren wurden im Jahr 2024 über 18 Mio. Euro aufgewendet. Die bestehenden Verträge sollen auch in Zukunft garantieren, dass alle von Gewalt betroffenen Personen Beratung und Unterstützung erhalten. Die jüngsten Auswertungen der Tätigkeitsberichte zeigen, dass im Jahr 2023 79,38 % (2022: 80,46 %) der Klientinnen und Klienten weiblich und 88,43 % (2022: 89,81 %) der gefährdenden Personen männlichen Geschlechts waren. Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen die Notwendigkeit des jährlich steigenden Beratungsbedarfs. 2024 wurden österreichweit 23.729 Klientinnen und Klienten betreut (+1,76 % gegenüber 2023; Metaindikator Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen 2024: 100 %).[174]

Frauenquote der Prozessbegleitung

Die Inanspruchnahme von Prozessbegleitung ist seit 2011 kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2020 kam es – aufgrund der Lockdown-Maßnahmen im Zuge der COVID-19 Pandemie – zu einem leichten Rückgang der im Rahmen der Prozessbegleitung betreuten Personen. Nach Lockerung der Pandemiebestimmungen 2022 ist ein sprunghafter Anstieg der Inanspruchnahme zu verzeichnen. 2024 gab es insgesamt eine Steigerung von ca. 3,5 % (auf 11.959 Personen). Die Zahl der prozessbegleiteten Frauen ist in diesem Jahr um ca. 2 % auf 9.474 Personen und bei den Männern um ca. 9 % auf 2.485 Personen gestiegen. Nach wie vor ist die Zahl der weiblichen Opfer von Gewalt um etwa das Vierfache höher als jene der männlichen.

Anzahl der Gewaltpräventionsberatungen auf Grund einer einstweiligen Verfügung[175]

Ein weiterer wichtiger Schritt zum Schutz von Opfern von Gewalt ist die Präventionsarbeit. Dazu wurde im Jahr 2024 erneut ein hoher Ressourcenaufwand für Maßnahmen im Gewaltschutzbereich betrieben. Ein Bestandteil dessen ist die Möglichkeit einer richterlichen Anordnung von Gewaltpräventionsberatung gem. § 382 f Abs 4 EO bei Erlass einer einstweiligen Verfügung. Im Jahr 2024 wurden von den zuständigen Bezirksgerichten 126 Personen der Gewaltpräventionsberatung NEUSTART zugewiesen (OLG-Sprengel Innsbruck: 3 Fälle; OLG-Sprengel Linz: 30 Fälle; OLG-Sprengel Graz: 18 Fälle; OLG-Sprengel Wien: 75 Fälle). Bei den 126 verpflichteten Personen handelt es sich um 118 Männer und 8 Frauen. Durch die einstweiligen Verfügungen, mit denen auch eine Gewaltpräventionsberatung angeordnet wurde, wurden 191 Personen geschützt.

---

174 Übermittelte Zahlen der Gewaltschutzzentren an das Bundeskriminalamt/Bundesministerium für Inneres sowie an die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung.

175 Verfügungen nach § 382b und § 382c Exekutionsordnung.

Bei den geschützten Personen handelt es sich um 149 Personen weiblichen Geschlechts (78,01 %) und um 42 Personen männlichen Geschlechts (21,99 %).

Weiterführende Links

- Hilfe bei Gewalt
  - https://www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at
  - https://www.hilfe-bei-gewalt.gv.at
- Gewalt gegen Frauen – Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung: https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen.html
- Nationale Koordinierungsstelle „Gewalt gegen Frauen“: https://www.coordination-vaw.gv.at/
- NEUSTART: https://www.neustart.at/

14 Gesundheit

Abbildung 24: Themencluster Gesundheit



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMASGPK: Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit Fokus auf genderspez. Vorsorge- u. Präventionsprog. (UG 4 WZ 2) teilweise erreicht	1 Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screenings 2 Suizidrate Gesamt 3 Suizidrate Frauen 4 Suizidrate Männer	• Berücksichtigung von Genderaspekten im Rahmen der Arbeiten zu den Qualitätssystemen. • Gender- und altersdifferenzierte Datenaufbereitung.

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Geschlecht ist ein determinierender Faktor für Gesundheit und Krankheit. Obwohl Frauen eine höhere Lebenserwartung und eine geringere Mortalitätsrate aufweisen, verbringen sie mehr Jahre in schlechter Gesundheit. Bei Frauen zeigen sich bzgl. des Gesundheitsverhaltens andere Muster als bei Männern. Diese genderspezifischen Unterschiede beziehen sich u. a. auf Ernährung, Bewegung sowie auf den Konsum von Alkohol und Tabak. Überdies zeigen sich bei Frauen andere Muster der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Frauen treten mit anderen Fragen an das Gesundheitswesen heran. Manche Aspekte der Gesundheit betreffen nur Frauen, hauptsächlich Frauen oder betreffen Frauen anders als Männer. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bzgl. Gesundheit und Krankheit zeigen sich somit in Unterschieden in Verhältnis- und Verhaltensdeterminanten und in den genderbezogenen Einflüssen.

Gesundheit besteht nicht nur aus rein medizinischen Aspekten, sondern umfasst auch die körperlichen, sozialen und psychischen Aspekte. Die Einschätzung der eigenen Gesundheit gibt Aufschlüsse über das allgemeine Wohlbefinden der Befragten. Gesundheit wird dadurch ganzheitlich betrachtet und schließt psychische und soziale Einflüsse auf den Gesundheitszustand mitein. Deswegen wird als einer der Metaindikator der „Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit“ angeführt. Zusätzlich ist es eine entscheidende Frage, ob die Lebensjahre in guter oder schlechter Gesundheit verbracht werden. Dieser Indikator liefert ein komplexeres Bild über die Gesundheit der Bevölkerung als nur die reine Lebenserwartung, da die Entwicklung von Mortalität, Morbidität und Beeinträchtigung gleichzeitig beurteilt wird. „Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen“ wurden deswegen als Metaindikator 2 aus-

gewählt. Um Gleichstellung in der Gesundheit zu erreichen, müssen diese Erhebungen aus einer Geschlechterperspektive betrachtet werden. Denn Geschlecht hat an einen Einfluss auf die Gesundheit und die Gesundheitschancen der Bevölkerung. Das gesetzte Ziel für den Themencluster ist die Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme. Ziele sind insbesondere die geschlechtsspezifische Gleichstellung im Gesundheitsbereich und die bedürfnisgerechte gesundheitliche Versorgung von Frauen und Männern. Hinsichtlich der hierzu getroffenen Maßnahmen sind insbesondere der Aktionsplan Frauengesundheit, der die Gesundheit von Frauen in verschiedenen Lebensphasen in den Mittelpunkt rückt und im Einklang mit den WHO-Zielen der „Strategy on women's health and well-being in the WHO European Region" (2016)[176] steht, der Frauengesundheitsbericht 2022, durch welchen Informationen zur gesundheitlichen Lage von Frauen und Mädchen in Österreich vorliegen, sowie der Verhütungsbericht 2024, eine repräsentative Bedarfserhebung zu Verhütung, als Bestandteil sexueller und reproduktiver Gesundheit, bei Frauen zwischen 14 und 45 Jahren, hervorzuheben. Doch tragen auch diverse weitere Maßnahmen zur Gleichstellung und Verbesserung der geschlechtsspezifischen bedürfnisgerechten Gesundheitsversorgung bei. Beispielsweise sind im Bereich der Vorsorgeprogramme die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer und des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms sowie Maßnahmen in der geschlechterspezifischen Suchtprävention und drogenbezogenen Behandlung von Relevanz.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit

Im Rahmen von EU-SILC erhebt Eurostat jährlich die subjektive Einschätzung des Gesundheitszustandes nach dem Geschlecht in der Bevölkerung ab 16 Jahren. Die Befragten werden direkt danach gefragt, wie sie ihren eigenen Gesundheitszustand einschätzen würden. Dieser Indikator misst, wie die Menschen ihre Gesundheit insgesamt auf einer Skala von „sehr gut" bis „sehr schlecht" beurteilen.

2024 lag der Anteil der befragten Frauen, die mit „sehr gut" oder „gut" geantwortet haben in Österreich bei 66,3 Prozent. Im EU-Vergleich liegt Österreich damit auf Platz 13 und nur knapp über dem EU-Durchschnitt von 66 Prozent. Bei den befragten Männern

176 https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/348974/WHO-EURO-2016-4173-43932-61910-eng.pdf?sequence=1 (24.06.2025).

in Österreich war der Anteil signifikant höher mit 69,1 Prozent, hier zeigt sich also ein Gender Gap. Für Österreich insgesamt lag der Wert bei 67,7 und somit knapp unter dem EU-Durchschnitt (68,4). Sowohl bei Männern, als auch bei Frauen und unter den befragten in Österreich Lebenden insgesamt zeigt sich eine leichte Verschlechterung gegenüber den Vorjahren. Während der EU-Durchschnitt im Vergleich zum Jahr 2023 gestiegen ist (2023: 67,9). Für den Anteil der Frauen ist diese Entwicklung in der untenstehenden Tabelle dargestellt. Worauf diese Verschlechterung zurückzuführen ist kann anhand des Metaindikators leider nicht abgeleitet werden.

Berechnungsmethode Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit

$$\text{Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit} = \frac{\text{Anzahl der befragten Frauen, die eine gute oder sehr gute Gesundheit haben}}{\text{Anzahl der der befragten Frauen insgesamt}} \times 100$$

Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit 2020–2024 in Österreich[177]

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024
Entwicklung	73,3	71,9	68,6	67,9	66,3

Metaindikator 2: Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen

Dieser Metaindikator stellt die Zahl an voraussichtlich verbleibenden Jahren ohne schwere oder mittelschwere gesundheitliche Probleme dar. Auch dieser Indikator wird von Eurostat erhoben. Er misst die Anzahl der verbleibenden Jahre ohne schwere oder mittelschwere gesundheitliche Probleme einer Person mit bestimmtem Alter. Der Indikator wird für Männer und Frauen bei der Geburt und im Alter von 50 und 65 Jahren berechnet. Der Indikator über die gesunden Lebensjahre setzt sich somit aus Daten zur altersspezifischen Prävalenz der gesunden bzw. kranken Bevölkerung und Daten zur altersspezifischen Sterblichkeit zusammen. Die Abwesenheit von Funktionsbeschränkungen wird als gute gesundheitliche Verfassung verstanden. Da dieser Indikator auch eine Behinderten-dimension widerspiegelt, wird er auch als behinderungsfreie Lebenserwartung (DFLE) bezeichnet.

177 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_03_20/default/table?lang=de&category=sdg.sdg_03 (24.06.2025).

Für 2024 liegen leider noch keine Zahlen vor. 2023 lag der Wert für die gesunden Lebensjahre bei der Geburt von Frauen bei 60,5 Jahren. In den Jahren 2022 und 2021 lag der Wert bei 61,3 Jahren. Im Vergleich zum Jahr 2022 und 2021 sind die gesunden Lebensjahre somit gesunken. Betrachtet man die Zahlen im EU-Vergleich, so liegen die gesunden Lebensjahre von Frauen in Österreich unter dem EU-Durchschnitt von 63,3 Jahren. Eine detailliertere Darstellung dieser Entwicklung folgt in der untenstehenden Tabelle.

Männer in Österreich konnten 2023 mit 60,3 Lebensjahren in Gesundheit rechnen. Hier ergab sich im Vergleich zum Jahr 2022 mit 60,5 gesunden Lebensjahren nur eine sehr geringe Verschlechterung. Auch in den vorangegangenen Jahren lagen die Werte bei den Männern stets niedriger als bei den Frauen, wobei der Geschlechterunterschied im Jahr 2023 sehr gering ausfällt. Trotzdem ergibt sich bei den Lebensjahren in Gesundheit bzgl. des Gender Gaps somit ein gegenteiliges Bild als bei der subjektiv wahrgenommenen Gesundheit, wobei hier darauf hingewiesen werden muss, dass Frauen allgemein eine höhere Lebenserwartung haben als Männer.

Berechnungsmethode Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen

Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen	=	Gesamte Lebenserwartung einer Frau bei der Geburt	-	Durchschnittliche Anzahl der Jahre, in denen sie mit gesundheitlichen Einschränkungen lebt

Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen 2019–2023[178]

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023
Entwicklung	58,0	59,30	61,3	61,3	60,5

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Im Jahr 2022 wurde von den Mitgliedstaaten der WHO-Region Europa eine Deklaration unterschrieben, die sich für die Berücksichtigung des Geschlechtsunterschieds in der Gesundheitsforschung einsetzt. Das Ziel ist, dass geschlechtliche Unterschiede in Morbidität und Mortalität sowie im Zugang zu gesundheitlicher Versorgung betrachtet

178 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_03_11/default/table?category=sdg.sdg_03 (24.06.2025).

werden (WHO 2001)[179]. Um eine gerechte Gesundheitsversorgung für alle Menschen zu erreichen, muss berücksichtigt werden, dass sich Frauen und Männer in Bezug auf ihre Gesundheitsthemen und ihre körperlichen und sozialen Voraussetzungen unterscheiden. Wenn man die Gesundheit von Frauen aus einer gesellschaftlichen Perspektive betrachtet, wird ersichtlich, dass Frauen und Männer in anderen Lebensrealitäten leben, die ihre Gesundheit maßgeblich beeinflussen. Das spiegelt sich in den Ergebnissen der Metaindikatoren wider[180].

Verknüpfung der Metaindikatoren: Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit und Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen

Beide Metaindikatoren sind eng miteinander verbunden und die Ursachen sind komplex und auf beide Metaindikatoren gleichermaßen zutreffend. Sie messen zwar unterschiedliche Aspekte, aber beruhen auf denselben Erfahrungsräumen von Gesundheit. Vor allem für Frauen wird dadurch sichtbar, dass Lebenserwartung für die Lebensqualität keine aussagekräftige Kennzahl ist und andere Indikatoren betrachtet werden müssen.

Frauen haben andere Gesundheitsrisiken und ein anderes Gesundheitsverhalten als Männer. Aufgrund von geschlechterstereotypen Zuschreibungen werden sie oft fehlerhaft diagnostiziert. Oft verlaufen Erkrankungen anders oder es zeigen sich andere Symptome als bei Männern. Wenn das Geschlecht dabei nicht berücksichtigt wird, kann es zu Über-, Unter- und Fehlversorgungen kommen[181]. Das wiederum zeigt sich in den niedrigeren gesunden Lebensjahren von Frauen im Vergleich zu Männern und auch im niedrigeren Anteil der Frauen, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut einschätzen. Denn Frauen haben zwar eine längere Lebenserwartung, verbringen aber mehr Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit. Eine der Ursachen könnte dabei in den Geschlechterrollen liegen, bei denen Frauen erlernen ihren eigenen Körper sensibel zu spüren und zu betrachten – eventuell auch aufgrund der gesellschaftlichen Erwartungen an den weiblichen Körper sowie aufgrund von bestehenden Schönheitsidealen. Konträr dazu könnten die traditionellen Geschlechterrollen, bei denen Männer stark und gesund sein müssen, zu einer Überschätzung des Gesundheitszustandes bei Männern beitragen. Außerdem haben sozioökonomische und gesellschaftliche Einflüsse auf die Gesundheit von Frauen, wie zum Beispiel höhere Armutsgefährdung, Mehrfachbelastungen durch unbezahlte Sorgearbeit und Mental Load. Das Einkommen spielt eine signifikante Rolle bei der Einschätzung des

179 WHO (2001): Mainstreaming gender equity in health: the need to move forward. Madrid Statement. Copenhagen: World Health Organization.

180 Gaiswinkler, S.; Antony, D.; Delcour, J.; Pfabigan, J.; Pichler, M.; Wahl, A. (2023): Frauengesundheitsbericht 2022. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien.

181 Ebd.

Gesundheitszustands. Umso höher das Einkommen, desto besser wird der Gesundheitszustand eingeschätzt. Das Armutsrisiko von Frauen hat einen direkten Zusammenhang mit der unbezahlten Sorgearbeit, die Frauen nach wie vor hauptsächlich übernehmen. Dadurch arbeiten sie oft in Teilzeit, verdienen weniger und haben eine niedrigere Pension. Das führt zu einer vielfältigen Mehrfachbelastung, die die psychische und physische Gesundheit stark beeinflusst[182]. Um die gesunden Lebensjahre bei der Geburt von Frauen zu erhöhen und an die Jahre der Männer anzupassen, braucht es unterschiedliche Strategien. Zu allererst muss in allen Bereichen der öffentlichen Gesundheit Geschlecht als beeinflussender Faktor berücksichtigt werden, um einer chancengerechten Versorgung gerecht zu werden. Außerdem darf nicht nur in der Gesundheitsversorgung angesetzt werden, da die Gesundheit von sozialen Determinanten beeinflusst wird, wie oben beschrieben wurde. So braucht es flächendeckende Maßnahmen zu Geschlechtergleichstellung in anderen Bereichen. Das wiederum wirkt sich auf eine bessere Gesundheit für alle Menschen aus.

Vorsorgeprogramme

Im Bereich Vorsorgeprogramme sind insbesondere die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer sowie des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms von Relevanz. Für das Jahr 2024 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung vor, diese werden voraussichtlich im Oktober 2025 vorliegen. Es liegen aber mittlerweile Daten für 2023 vor, die im Vorjahresbericht noch nicht berücksichtigt werden konnten.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 1.319.229 allgemeine Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt, die meisten davon in Wien, gefolgt von Oberösterreich und der Steiermark. Im Jahr 2022 waren es 1.148.427 allgemeine Vorsorgeuntersuchungen. Es kann somit eine Steigerung der Teilnahmerate verzeichnet werden. Geschlechtsspezifisch betrachtet, nahm das Bundesland Wien sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern den ersten Platz ein, danach folgten, wie auch im Vorjahr, Oberösterreich und die Steiermark. Vergleicht man die Inanspruchnahme nach Absolutzahlen zwischen den Geschlechtern, so wiesen Frauen im Jahr 2023 um 97.001 mehr allgemeine Vorsorgeuntersuchungen auf als die Männer im gleichen Zeitraum.

182 Ebd.

Vorsorgeuntersuchung nach Bundesländern und Geschlecht in Prozenten der Zielgruppe (Wohnbevölkerung in Österreich ab 18 Jahre), Jahr 2023.

Bundesland	Allg. Untersuchungsprogramm			Gynäkologisches Untersuchungsprogramm
	Gesamt	Männer	Frauen	
Österreich	**17,5**	**16,6**	**18,3**	**6,7**
Wien	19,8	18,6	21,0	12,6
Niederösterreich	8,9	8,8	8,9	0,3
Burgenland	24,1	22,9	25,5	16,2
Oberösterreich	17,3	16,6	18,1	0,3
Steiermark	15,7	14,6	16,8	0,2
Kärnten	27,6	26,8	28,4	10,9
Salzburg	20,2	18,8	21,6	0,1
Tirol	22,7	21,3	24,0	20,0
Vorarlberg	15,0	14,0	15,9	19,9

Die Grundgesamtheit für die anteilsmäßigen Berechnungen stellt die durchschnittliche geschlechtsspezifische Bevölkerung des jeweiligen Bundeslandes ab 18 Jahren (Zielgruppe) des Jahres 2023 dar. Im Jahr 2023 nahmen 17,5 % der in Österreich Lebenden eine Vorsorgeuntersuchung in Anspruch. Anteilsmäßig gingen in Österreich mit 18,3 % mehr Frauen zu einer Vorsorgeuntersuchung als Männer mit einer Teilnahmequote von 16,6 % (siehe Tabelle „Vorsorgeuntersuchung nach Bundesländern und Geschlecht in Prozenten der Zielgruppe“).

Bezüglich der Daten zur Inanspruchnahme des Programms zur Brustkrebs-Früherkennung (BKFP) sind die Raten in Zweijahres-Schritten anzugeben, da das Teilnahmeintervall des Programms zwei Jahre beträgt und einjährige Berechnungen nicht valide umsetzbar sind. Demnach beträgt die BKFP-Teilnahmerate für 2023/2024 in der Zielgruppe der 45- bis 74-jährigen Frauen 41 %.

Damit berufstätige Jugendliche, die die Schule nach dem Pflichtschulabschluss verlassen haben, ebenfalls Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen können, gibt es die Jugendlichenuntersuchung für Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren (Dachverband der österreichischen Sozialversicherungen 2024)[183]. Im Jahr 2022 wurden 27.949 berufstätige Jugendliche untersucht. Davon waren 19.185 männlich und 8.764 weiblich. Dieser Gender Gap lässt sich dadurch erklären, dass mehr junge Männer in diesem Alter

183 Dachverband der österreichischen Sozialversicherungen (2024): Bericht zur Kinder- und Jugendgesundheit 2024, https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.791629&version=1731420582, (zuletzt aufgerufen am 20.08.2025).

berufstätig sind und somit eine größere Anzahl an jungen Männern auch für die Untersuchungen zugelassen sind. Wenn man die relativen Zahlen betrachtet, kommen ca. 70 % der eingeladenen jungen Frauen und ca. 71 % der eingeladenen jungen Männer zu den Vorsorgeuntersuchungen. Hiermit besteht im Vergleich zu den Erwachsenen somit kein Gender Gap (Dachverband der österreichischen Sozialversicherungen 2023).[184]

Aktionsplan Frauengesundheit

Die Gesundheitsrisiken, das Gesundheitsverhalten und die Krankheitsverläufe von Frauen unterscheiden sich signifikant von jenen der Männer. Frauen leben zwar länger, verbringen aber weniger Lebensjahre in guter Gesundheit, relativ betrachtet zu der erhöhten Lebenserwartung. Frauen sind von negativen sozioökonomischen Einflussfaktoren auf die Gesundheit, insbesondere Armut, deutlich stärker betroffen als Männer. Im Aktionsplan Frauengesundheit sind 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit für Frauen formuliert, die kurz-, mittel- und langfristig umgesetzt werden. Er ist entlang der verschiedenen Lebensphasen von Frauen strukturiert, enthält aber auch Maßnahmen und Wirkungsziele zu altersübergreifenden Themenstellungen: Frauengesundheit ein Leben lang, Mädchen und junge Frauen, Frauen im Erwerbsalter, ältere Frauen. Der Aktionsplan Frauengesundheit berücksichtigt das gesamte Spektrum von der Gesundheitsförderung und Prävention bis zur Krankenversorgung. Durch die fortlaufende bundesweite harmonisierte Umsetzung des Aktionsplans sollen die gesundheitlichen Chancen von Frauen nachhaltig verbessert werden.

Mit der Erstellung des Aktionsplans Frauengesundheit startete im Jahr 2015 im Auftrag des damaligen Gesundheits- und Frauenministeriums ein breit angelegter Prozess unter der Beteiligung zahlreicher Fachpersonen zur Verbesserung der Gesundheit von Frauen in Österreich. Der österreichische Aktionsplan Frauengesundheit steht im Einklang mit den Zielen der „Strategy on women's health and well-being in the WHO European Region" (WHO, 2016). Österreich war das erste europäische Land mit einem entsprechenden Aktionsplan und nahm insofern eine Vorreiterrolle in Europa ein. Im Juni 2017 fand der Aktionsplan Frauengesundheit die überparteiliche Zustimmung im österreichischen Nationalrat. Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit werden diverse Maßnahmen implementiert, um einer Über-, Unter- und Fehlversorgung im Zusammenhang mit frauenspezifischen Erkrankungen entgegenzuwirken.[185]

---

184 Dachverband der österreichischen Sozialversicherungen (2023): Tätigkeitsbericht über die Durchführung der Jugendlichenuntersuchung im Jahr 2022.

185 Der Aktionsplan Frauengesundheit mit allen Wirkungszielen und Maßnahmen kann unter folgendem Link abgerufen werden: https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:b185f2aa-a1a5-4893-a940-e034d76710c3/Aktionsplan_Frauengesundheit_01_2020.pdf (27.06.2025).

Neben der jährlich stattfindenden Veranstaltung des „FrauenGesundheitsDialogs“ tragen die in den Bundesländern eingerichteten Focal Points entscheidend zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit bei. Diese wurden im Jahr 2017 zur strukturellen Verankerung des Aktionsplans Frauengesundheit eingerichtet. Sie setzen sich aus den Fachpersonen für Frauengesundheit der einzelnen Bundesländer zusammen und wurden von den Landesrätinnen und Landesräten für Gesundheit und/oder für Frauen nominiert. Die Focal Points treffen sich in der Regel drei Mal im Jahr und nehmen eine koordinierende Rolle in der Umsetzungssteuerung der Themenschwerpunkte ein. Seit 2019 wurde zusätzlich der nationale Focal Point in der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) etabliert. 2022 wurde zudem die Koordinationsstelle Frauen- und Gendergesundheit an der Gesundheit Österreich GmbH eingerichtet, die den Nationalen Focal Point innehat. Die Koordinationsstelle unterstützt die Focal Points für Frauengesundheit in den Bundesländern, forciert nationale und internationale Vernetzungsarbeit mit relevanten Akteurinnen und Akteuren und bündelt Expertise zum Thema Frauengesundheit. In den Focal Point Meetings sowie im FrauenGesundheitsDialog werden Herausforderungen und Fortschritte zu ausgewählten Themen aus dem Aktionsplan Frauengesundheit berichtet und diskutiert. Sowohl der FrauenGesundheitsDialog als auch die Focal Point Meetings dienen zudem dazu, relevante Akteurinnen und Akteure in Verbindung mit Frauengesundheitsmaßnahmen zu vernetzen. Auf der Website des BMASGPK kann unter „Frauen- und Gendergesundheit“ (sozialministerium.at) die Dokumentation der Focal Point Meetings sowie der FrauenGesundheitsDialoge nachgelesen werden.[186] Zentrales Charakteristikum der FrauenGesundheitsDialoge ist der intersektorale Austausch und Wissenstransfer mit Personen aus Politik, Verwaltung und Praxis. Am 19. Mai 2025 fand der 8. FrauenGesundheitsDialog unter dem Titel „Mädchen und Frauen. Selbstbestimmt. Einfluss digitaler Lebenswelten auf Mädchen- und Frauengesundheit“ in der Urania statt. Eröffnet wurde die ganztägige Veranstaltung von Bundesministerin Eva-Maria Holzleitner und der Staatssekretärin im BMASGPK Ulrike Königsberger-Ludwig. Über 100 Teilnehmende konnten sich die Vorträge der nationalen Fachpersonen aus den Bereichen der Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik, der Frauengesundheit, der Medizin und der Medienforschung, vor Ort anhören. Am Nachmittag gab es einen Posterwalk, um die Aktivitäten der Mädchen- und Frauengesundheit in den Fokus zu rücken. Anschließend fanden zwei Themenforen zum Thema „Hinschauen, verstehen, handeln – Mädchen*, junge Frauen* Medien und Gewalt – eine beraterische Perspektive“ und „Stimmen für Sichtbarkeit und Stärkung von Mädchen und Frauen in ihrer Selbstbestimmtheit – Erfahrungen aus der Praxis“ statt. Außerdem gab es einen Workshop zum Thema „Social Media, die gut tut! Gibt es die überhaupt? Erfahrungen und Good Practice-Tipps für die Arbeit mit Mädchen* und jungen Frauen* aus dem Projekt girlspirit – Influencerinnen für mehr Power und gesunde Inspiration“. Den Abschluss bildete eine

186 https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html (27.06.2025).

Panel-Diskussion, in der digitale Lebenswelten und deren Chancen, Risiken und Handlungsbedarfe für die Mädchen- und Frauengesundheit diskutiert wurden.

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

- Engere Kooperation zwischen den Ressorts, NGOs, Gesundheitsanbieterinnen und Gesundheitsanbietern
- Sektorenübergreifende breitere regionale Vernetzungen
- Engere Zusammenarbeit zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Effektivere Umsetzung durch neue Kooperationen zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Guter Überblick über Aktivitäten in den Bundesländern
- Transparenz und Austausch über Aktivitäten in den anderen Bundesländern
- Bessere Koordinierung von Aktivitäten
- Strategische Schwerpunktsetzungen
- Bundesländerübergreifende Nutzung von Synergien

Gesundheitsberichterstattung

Um sich der Gleichstellung der Geschlechter weiter anzunähern und insbesondere Verbesserungen der frauen- und männerbedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung zu erzielen, ist die Erhebung von geschlechterspezifischen Daten eine wesentliche Grundvoraussetzung. Das Gesundheitsressort verfolgt diesen Ansatz im Rahmen aller Projekte zur Gesundheitsberichterstattung.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 ein eigener Frauengesundheitsbericht[187] erstellt. Er greift u. a auf die alle 5–6 Jahre durchgeführte ATHIS Gesundheitsbefragung zurück und zeigt auf, dass Frauen zwar länger als Männer leben – ihre durchschnittliche Lebenserwartung beträgt knapp 84 Jahre, jene von Männern knapp 78,9 Jahre – jedoch gemäß Selbsteinschätzung knapp 20 Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit verbringen, während bei Männern die Phase in schlechter Gesundheit mit knapp 15 Jahren um etwa 5 Jahre kürzer eingeschätzt wird. Haupttodesursache bei Frauen (wie auch bei Männern) sind Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems. Bei Frauen liegt der Anteil mit 35,7 Prozent aller Todesfälle leicht über dem Anteil der Männer mit 32,9 Prozent. Trotzdem gelten Herz-Kreislauf-Erkrankungen als typisch männliche Erkrankungen. Dies liegt unter

187 Der Frauengesundheitsbericht 2022 kann unter https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:7157d267-ef16-4a8b-8861-56e9cbf54089/Frauengesundheitsbericht_2022_FINAL.pdf abgerufen werden (27.06.2025).

anderem an den unterschiedlichen Symptomen, der oft verspäteten Diagnosestellung und möglicherweise auch an höheren Stressbelastungen bei Frauen. Es bedarf daher einer stärkeren Sensibilisierung von medizinischem Personal bzgl. geschlechterspezifischer Unterschiede, aber auch geschlechtsspezifische Präventionsansätze, etwa hinsichtlich des Umgangs mit psychischen Belastungen, sind notwendig.

Geschlechtsspezifische Analysen im Gesundheitsbereich sind also wichtig. Gesundheitsberichte greifen die für eine umfassende Beschreibung der Bevölkerungsgesundheit erforderliche Differenzierung nach Geschlecht und anderen Parametern (wie z. B. sexueller Orientierung) nach und nach auf. Eine umfassende Betrachtung der Frauengesundheit bedarf etwa auch der Behandlung von Themen wie Menstruationsgesundheit oder Wechseljahren. Für Frauen und Männer sind zukünftig Themen der psychischen Gesundheit wie Selbstbild, unbezahlte Sorgearbeit, Mental Load und die Auswirkungen der Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch das Thema sexuelle Gesundheit geschlechtsspezifisch zu analysieren, sodass von den Ergebnissen geschlechtsspezifische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können.

Die regelmäßige Datenerhebung über Frauengesundheit ist ein wichtiges frauengesundheitspolitisches Ziel. Klassische Gesundheitsberichte folgen in der Regel herkömmlichen Gesundheitsparametern, die historisch immer noch an einem auf Männer orientiertem Blick ausgerichtet sind.

Im Aktionsplan Frauengesundheit wird unter dem Wirkungsziel 13 sowie der dazugehörigen Maßnahme 27 sexuelle und reproduktive Gesundheit erfasst. Niederschwelliger Zugang zu Verhütungsmittel trägt maßgeblich zur sexuellen und reproduktiven Gesundheit sowie Selbstbestimmung bei. Es wurde eine repräsentative Bedarfserhebung zu Verhütung bei Frauen im Alter zwischen 14 und 45 Jahren durchgeführt. Zusätzlich zeigt der Bericht[188], dass Frauen nicht nur die körperlichen und psychischen Konsequenzen tragen, sondern die finanzielle Verantwortung ebenfalls mehrheitlich bei ihnen liegt. Die Ergebnisse liefern wertvolle Erkenntnisse über den aktuellen Stand des Bedarfs und der Versorgung der Verhütung in Österreich. Das BMASGPK fördert seit Juni 2024 das Pilotprojekt INVVO in Vorarlberg, bei welchem bis Dezember 2026 ungefähr 3.000 Frauen kostenlose Verhütungsmittel und Verhütungsberatung erhalten. Das Projekt wird von der Koordinationsstelle für Frauen- und Gendergesundheit wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Die aus dem Projekt gewonnen Erkenntnisse sollen Informationen für eine Skalierung österreichweit liefern.

188 Der Verhütungsbericht 2024 kann unter folgendem Link abgerufen werden: https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html (27.06.2025).

Menstruationsgesundheit umfasst eine Vielzahl von Dimensionen, die das Wohlbefinden von menstruierenden Personen beeinflussen. Bislang gab es in Österreich wenig Daten und Informationen zur Situation rund um Menstruationsgesundheit. Der Menstruationsgesundheitsbericht 2024[189] liefert ein umfassendes Bild zur Situation in Österreich. Dabei wird im Zusammenhang mit der Menstruationsgesundheit der Fokus auch auf die Wechseljahre und Endometriose gesetzt. Zudem wurde eine Erklärvideo zu Menstruationsgesundheit erstellt, welches Basisinformationen zu Menstruation, Endometriose und Wechseljahre und die richtigen Anlaufstellen erhält. Es wurde in 13 Sprachen übersetzt[190].

Über klassische Gesundheitsberichte hinausgehend, wurde 2022 erstmals die gesundheitliche Lage von lesbisch, schwulen, bisexuellen, trans, inter* und queeren Personen in Österreich erhoben. Diese Personengruppe erfährt oft Diskriminierung im Gesundheitssystem und verzichtet oft aus Angst auf die Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen. Zu Gesundheitszustand, Diskriminierungserfahrungen, Gesundheitsversorgung und gesundheitsförderlichen Faktoren liegen detaillierte Resultate vor.

Rund 50 Prozent der Befragten gaben an, im Gesundheitssystem von Diskriminierung betroffen zu sein. Es gibt somit einen eindeutigen Bedarf an gezielten Maßnahmen zur Kompetenzförderung von Gesundheitspersonal im Bereich LGBTIQ+. Das 2024 veröffentlichte LGBTIQ+ Schulungstool[191] für Gesundheitspersonal schließt an dem im Bericht identifizierten Handlungsbedarf an. Über ein neues E-Learning Tool haben Personen, die in Gesundheitsberufen beschäftigt sind, die Möglichkeit, sich zur Gesundheitsversorgung von LGBTIQ+ Personen weiterzubilden und bestehendes Wissen zu vertiefen.

Da Geschlecht eine zentrale Determinante der Gesundheit ist und Geschlechtersensibilität ein Kernelement für eine personenzentrierte Versorgung, Gesundheitsförderung und Pflege ist, wird im Herbst erstmalig an der Gesundheit Österreich GmbH im Rahmen der Agenda Gesundheitsförderung ein Train-the-Trainer-Lehrgang zum Geschlechtersensiblen Gesundheitssystem angeboten. Der Lehrgang richtet sich an Personen, die in der Lehre zu Gesundheitsberufen tätig sind. Die Teilnehmenden lernen, Geschlechtersensibilität in die Lehre einzubauen, um die Gender- und Diversitätskompetenz von Studierenden, Auszubildenden und im Team zu stärken. Sie bekommen einen Überblick über Forschung

189 Siehe https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=803&attachmentName=Menstruationsgesundheitsbericht_2024.pdf (27.06.2025).

190 Video: Informationen zur Menstruation – Wohin bei Fragen und Beschwerden? | Gesundheitsportal: https://www.gesundheit.gv.at/service/videos/gesundheitssystem/informationen-zur-menstruation.html, (27.06.2025).

191 Weiterführende Informationen und Zugang zum E-Learning Tool finden Sie unter: https://www.gesundheit.gv.at/service/professional/e-learning-tool-lgbtiq.html (27.06.2025).

und Praxis zu Geschlecht und Gesundheit. Ihnen wird auch die Möglichkeit geboten, sich mit anderen Lehrenden der Gesundheitsberufe auszutauschen und zu vernetzen[192].

Suizidraten nach Geschlecht

In Österreich, wie auch international, suizidieren sich deutlich mehr Männer als Frauen.[193] Die Suizidrate ist bei Männern insgesamt mehr als dreifach so hoch wie bei Frauen. In jüngeren Jahren und im hohen Alter ist das Überwiegen männlicher Suizide noch stärker ausgeprägt: So liegt das Verhältnis der Suizidraten von Männern zu denen der Frauen in den Altersgruppen zwischen 15 und 40 Jahren bei 4:1. Im hohen Alter steigt dieses Verhältnis noch weiter an: So liegt die Ratio bei den über 85-Jährigen bei mehr als 6:1. Bei Frauen sind allerdings Suizidversuche ohne tödlichen Ausgang häufiger.[194]

Die Gründe und Erklärungsmodelle für das erwähnte Verteilungsmuster werden wissenschaftlich stark debattiert. Einerseits wird in den Raum gestellt, dass Männer häufiger Methoden verwenden, die letal sind und mit einer größeren Wahrscheinlichkeit zum Tode führen. Die Verwendung weniger letaler Methoden würde auch einen möglichen Erklärungsrahmen dafür liefern, dass es bei Frauen im Allgemeinen im Vergleich zu Männern häufiger beim nicht-letalen Suizidversuch bleibt.[195] Andererseits zeigt sich bei Männern eine höhere Prävalenz von Alkohol und Substanzmissbrauch, was einen Einfluss auf die höhere Suizidrate haben könnte, da Alkohol enthemmend wirken kann und kritische Selbstkontrolle vermindert.[196] Überdies sind Männern häufig zögerlicher, sich in medizinische Betreuung zu begeben und Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.[197] Auch die Verarbeitung von Suizidalität wird nach Geschlecht unterschiedlich beschrieben. So wird diskutiert, dass Männer eher externalisieren durch z. B. impulsives, aggressives Verhalten, sowie Substanzmissbrauch, während Frauen eher internalisierte Verhaltensmuster zeigen (wie z. B. durch Angst, Depression oder PTBS).[198] In der Literatur zeigt sich jedoch, dass der Effekt einer psychologischen oder psychotherapeutischen Behandlung bei Frauen und Männern ähnlich ist.[199]

---

192 Weiterführende Informationen finden Sie unter: Train-the-Trainer-Lehrgang Geschlechtersensibles Gesundheitssystem 2025|Agenda Gesundheitsförderung): https://agenda-gesundheitsfoerderung.at/kogug/Train-the-Trainer-Lehrgang., (27.06.2025).

193 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/, https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930559/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2025).

194 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930559/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2025).

195 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36293891/ und https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2025).

196 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2025).

197 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2025).

198 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2025).

199 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2025).

Sowohl für Frauen als auch Männer stellen psychische Erkrankungen den größten Risikofaktor für Suizidalität dar.[200] Das Risiko für einen Suizid ist außerdem bei Männern und Frauen kurz nach einer Klinikentlassung aufgrund einer psychischen Erkrankung erhöht.[201] Des Weiteren können negative Lebensereignisse, wie z. B. Trennung oder Scheidung zu einem erhöhten Risiko führen.[202]

Bei Frauen zeigen sich zusätzliche Risikofaktoren wie eine posttraumatische Belastungsstörung, Essstörungen oder Gewalterfahrungen in Beziehungen.[203] Bzgl. der Suizidalität bei Männern sind Substanzmissbrauch, niedriger sozioökonomischer Status und Beziehungsstatus „Single" sowie Isolation oder Einsamkeit und der Zugriff auf Suizidmittel besondere Risikofaktoren.[204] Auf Gesamtpopulationsebene werden Arbeitslosigkeit, ein ruraler Wohnort, soziale Deprivation und Medienberichte von Suizid als relevante Faktoren beschrieben.[205]

Rezente Trends lassen auf eine Veränderung in der Entwicklung hinsichtlich Suizidalität vermuten. So zeigt sich bei Trends von Suizidalität im jungen Alter, dass diese bei jungen Frauen mehr zunimmt als bei Männern. Außerdem zeigt sich bei Personen mit einer nichtbinären oder transgender Identität ein erhöhtes Risiko für Suizidalität.[206]

Standardisierte Raten (pro 100.000 EW) gesamt und nach Männern und Frauen 2019–2023 (ohne assistierte Suizide)

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamt	13,0	12,5	13,0	14,0	13,6
Männer	21,0	20,0	21,0	23,0	22,0
Frauen	5,0	4,9	4,6	6,0	5,0

Geschlechterspezifische Suchtprävention und drogenbezogene Behandlung

Wie in der „Österreichischen Sucht(Präventions)Strategie"[207] aus dem Jahr 2015 ausgeführt wird, muss eine geschlechtssensible Grundhaltung mit dem Ziel, geschlechtsspezifischen

200 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ und https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30390504/ (08.07.2025).
201 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28564699/ (08.07.2025).
202 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2025).
203 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2025).
204 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2025).
205 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ und https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32188637/ (08.07.2025).
206 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930559/ (08.07.2025).
207 Siehe https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Pr%C3%A4vention-und-Therapie.html (05.06.2025).

Benachteiligungen entgegenzuwirken, auch im Zusammenhang mit Suchtprävention und Suchthilfe eine zentrale Rolle spielen. Das erfordert von den Akteurinnen und Akteuren im Suchthilfesystem ständige Aufmerksamkeit und kontinuierliche Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Klientinnen und Klienten bzw. Patientinnen und Patienten, mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern sowie mit dem Kollegium in Richtung Gleichwertigkeit der Geschlechter in Denken, Sprache und Handeln. Aktive Maßnahmen, um Gender-Mainstreaming zu fördern, müssen ergriffen werden. Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Sozialisation muss in allen Interventionsfeldern berücksichtigt werden.

Im jährlichen Bericht zur Drogensituation in Österreich („Drogenbericht")[208], welcher im Auftrag der BMASGPK durch die GÖG erarbeitet wird, finden sich einige Ausführungen zu geschlechterspezifischer drogenbezogener Behandlung. Die Möglichkeit, ein geschlechterspezifisches Angebot in Anspruch zu nehmen, ist gerade hinsichtlich der Behandlung drogenabhängiger Frauen (unter anderem in Hinblick auf den Gewaltschutz) hochrelevant. Der Verein Dialog bietet beispielsweise eigene Beratungszeiten für Frauen (Frauensache), sowie Mutter-Kind-Gruppen und Beratungen für Schwangere mit einer Abhängigkeit an, in denen keine Männer in der Einrichtung anwesend sind. Das Café Valerie, das vom Kontaktladen & Streetwork[209] der Caritas organisiert wird, findet wöchentlich in einem der breiten Öffentlichkeit zugänglichen Lokal in unmittelbarer Nähe der wichtigsten Szenetreffpunkte in Graz statt. Das Angebot richtet sich an Frauen und Mütter mit Suchtmittelgebrauch und möchte einen Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Teilhabe, Vernetzungsmöglichkeit und Selbstfürsorge für diese Frauen leisten. In Vorarlberg (Stiftung Maria Ebene) gibt es für Frauen die Möglichkeit, an der psychotherapeutisch geleiteten Frauengruppe „Sucht/Trauma" im Clean Bregenz[210] teilzunehmen. Das Schweizer Haus Hadersdorf bietet mit der dezentralen Außenstelle Gesundheitsgreisslerei[211] eine ambulante Therapieeinrichtung von Frauen für Frauen an. Frauenspezifisch orientiert wird dort ein geschützter Rahmen für Frauen mit einer Abhängigkeitserkrankung (Alkohol und/oder illegale Substanzen) geboten, die eine Behandlung, Betreuung oder Rehabilitation suchen. Weiters ist auch der Verein Grüner Kreis[212] zu nennen, der unter anderem eigene Häuser für Frauen und für Eltern mit Kindern betreibt. Für substanzabhängige Schwangere und Mütter mit Kleinkindern gibt es auch im stationären Sektor bereichsübergreifende Maßnahmen zur Verbesserung der

208 Siehe Berichte zur Drogensituation in Oesterreich: https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Suchtmittel-NPS-Drogenausgangsstoffe/Berichte-und-Statistiken/Berichte-zur-Drogensituation-in-%C3%96sterreich.html, (05.06.2025).

209 Siehe https://www.caritas-steiermark.at/hilfe-angebote/menschen-in-not/suchthilfe/kontaktladen-streetwork-im-drogenbereich (05.06.2025).

210 Siehe https://clean.mariaebene.at/einladung (05.06.2025).

211 Siehe https://diegesundheitsgreisslerei.at/ (05.06.2025).

212 Siehe https://gruenerkreis.at/de (05.06.2025).

gesundheitlichen Situation von Müttern und Neugeborenen. Dazu gehören Angebote in Wien im Rahmen des multiprofessionellen, interdisziplinären Betreuungsmodells des Allgemeinen Krankenhauses[213], die Therapiestation Erlenhof[214] (pro mente Oberösterreich) sowie weiterer Einrichtungen.

Weiterführende Links

- Frauen und Gendergesundheit allgemein: https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html
- Aktionsplan Frauengesundheit: https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:9334268b-5282-4444-855e-e62391561895/aktionsplan_frauengesundheit.pdf
- Frauengesundheitsbericht: https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:7157d267-ef16-4a8b-8861-56e9cbf54089/Frauengesundheitsbericht_2022_FINAL.pdf
- LGBTIQ+ Gesundheitsbericht: https://www.gesundheit.gv.at/dam/jcr:1f1c5f5a-d437-4f96-963c-5a9c744228c3/LGBTIQ+%20Gesundheitsbericht%202022.pdf
- LGBTIQ+ E-Learning Tool für Gesundheitspersonal: https://www.gesundheit.gv.at/service/professional/e-learning-tool-lgbtiq.html
- Video mit Informationen zu Menstruation: https://www.gesundheit.gv.at/service/videos/gesundheitssystem/informationen-zur-menstruation.html
- Weiterführende Informationen zum Train-the-Trainer Lehrgang „Geschlechtersensibles Gesundheitssystem“: https://agenda-gesundheitsfoerderung.at/kogug/Train-the-Trainer-Lehrgang
- Suizidbericht 2023: https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:802889bf-4033-4280-ac4e-6ad2ef02eda5/Suizidbericht_2023.pdf
- Sucht und Drogen allgemein: https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/
- Österreichische Suchtpräventionsstrategie: https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Pr%C3%A4vention-und-Therapie.html
- Bericht zur Drogensituation in Österreich 2023: https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:2fef6850-c901-4370-8a6c-f9cd5266229c/Bericht%20zur%20Drogensituation%202023_bf.pdf
- Menstruationsgesundheitsbericht 2024: https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=803&attachmentName=Menstruationsgesundheitsbericht_2024.pdf

213 Siehe https://www.akhwien.at/ (05.06.2025).

214 Siehe https://www.sucht-promenteooe.at/angebote/therapieeinrichtung/therapiestation-erlenhof/ (05.06.2025).

15 Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

Abbildung 25: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkarchitekturen im Themencluster

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

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
PrK: Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung) (UG 01 WZ 1) teilweise erreicht	1 Veranstaltungen (Sensibilisierung Demokratie & Gleichstellung)	• Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidentschaftskanzlei
Parl: Bewussteinsbildung für die Bedeutung der Partizipation unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität (UG 02 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Diversitäts- und genderspezifische Veranstaltungen 2 Diversitäts- und genderspezifische Artikel in der „Demokratiewerkstatt aktuell“ 3 Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen 4 Jugendliche Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Gesamt 5 Jugendliche Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Frauen 6 Jugendliche Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Demokratie in Bewegung Männer 7 Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates	• Digitale Transformation • Betrieb des neuen „Demokratikum – Erlebnis Parlament im sanierten Parlamentsgebäude
VfGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (UG 03 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	• Optimale technische Ausstattung sowie Gewährleistung des hohen Sicherheitsstandards für alle Telearbeitsplätze
VwGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern (UG 04 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Homeoffice-Plätze Gesamt 2 Homeoffice-Plätze Frauen 3 Homeoffice-Plätze Männer	• Homeoffice wird nun auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justizverwaltung angewendet.
VA: Annäherung an eine ausgewogene gendergemäße Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern (UG 05 WZ 1) überwiegend erreicht	1 Frauenanteil am Beschwerdeaufkommen	• Verstärkte, insbes. auf Genderaspekt abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit
RH: Schaffung von Transparenz bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Diversität (UG 06 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Veröffentlichte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit 2 Umgesetzte, teilweise umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten – Nachfrageverfahren	• Qualitative Auswertung noch offener Handlungspotenzial im Bereich der Gleichstellung und/oder Diversität (Nachfrageverfahren)

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst (UG 10 WZ 1*) überwiegend erreicht	1 Pensionsantrittsalter der Bundesbeamt:innen Gesamt 2 Pensionsantrittsalter der Bundesbeamt:innen Frauen 3 Pensionsantrittsalter der Bundesbeamt:innen Männer 4 Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50 %) 5 Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst	• Ressortübergreifende Koordinierung betreffend die tatsächliche Gleichstellung
BKA: Hoher Beitrag des Bundeskanzleramts für ein friedliches, sicheres und chancengleiches Zusammenleben der Bevölkerung in Österreich (UG 10 WZ 2) zur Gänze erreicht	1 Anzahl der Einrichtungen, welche an den innerstaatlich vom Bundeskanzleramt koordinierten EU-Cybersicherheits-Großübungen teilnehmen 2 Absolvierte Werte- und Orientierungskurse (WOK) im Verhältnis zu Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigungen aus dem Vorjahr 3 Nutzen der Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW): Prozentanteil der infolge von Beratungen vergleichsweise zustande gekommenen Lösungen für Betroffene	• Abhaltung von Werte- und Orientierungskursen (WOK) durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF)
BMEIA: Sicherstellung der österr. Interessen in Außen-, Europa-, Sicherheitspolitik und Wirtschaft, Stärkung von Frauen/Kinderrechten, Amtssitz (UG 12 WZ 2) zur Gänze erreicht	1 Vorbereitete Staatsbesuche/Arbeitstreffen oberster Staatsorgane und int. Konferenzen in Österreich 2 Initiativen im Rahmen von europ. und int. Foren 3 Initiativen zur Stärkung von Menschen-, Frauen & Kinderrechten 4 Maßnahmen zur Förderung österr. Wirtschaftsinteressen gegenüber Drittländern	
BMEIA: Verringerung Armut, Festigung Frieden und Sicherheit, Erhaltung Umwelt unter Berücksichtigung Geschlechtergleichstellung u. Behinderungen (UG 12 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Vorhaben: Wasserzugang, Einkommensschaffung, Armutsverringerung 2 Anteil der Projekte der OEZA zur Förderung der Gleichstellung 3 Anteil der Programme/Projekte der OEZA, die zum Erhalt der Umwelt und der natürlichen Ressourcen beitragen	
BMEIA: Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes, Fokus auf europ. Grundsatz „Einheit in der Vielfalt“ und interkult./interrelig. Dialog (UG 12 WZ 4) überwiegend erreicht	1 Veranstaltungen von österreichischen Auslandskulturinstitutionen 2 Anzahl der KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden Gesamt 3 Anzahl der KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden Frauen 4 Anzahl der KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, die im Ausland präsentiert werden Männer 5 Anzahl der Orte, an denen Veranstaltungen durchgeführt werden 6 Kooperationspartner für kult./wissenschaftl. Projekte im Ausland	• Durchführung u. Unterstützung kultureller u. wissenschaftlicher Projekte m. angebter Erreichung eines möglichst paritätischen Frauenanteils

Gleichstellungsziele	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Sicherstellung der lfr. u. nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Bedienstete (UG 15 WZ 3) zur Gänze erreicht	1 Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen 2 Anteil der Inanspruchnahme von Väter-Karenz an der Gesamtzahl der Karenzierungen nach Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz 3 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Gesamt 4 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Frauen 5 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Männer 6 Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung	• Maßnahmen im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung • Maßnahmen im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung oder Lehrgängen im Zusammenhang mit der Karriereentwicklung
BMWKMS: Förderung unterrepräsentierter Gesellschaftsgruppen (UG 17 WZ 5) überplanmäßig erreicht	1 Aufbau eines Expertinnen-Pools zur künftigen Etablierung von Frauen im Spitzensport 2 Installierte Bewegungs- und Informationscoaches 3 Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich Extremismusprävention	• Förderung/Unterstützung der österreichischen Frauenligen
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen (UG 31 WZ 3*) zur Gänze erreicht	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2022/23 sowie des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2024 • Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7 • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds
BMWKMS: Stabile Rahmenbedingungen für das zeitgenössische Kunstschaffen und deren Vermittlung. (UG 32 WZ 1) überwiegend erreicht	1 Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich 2 Einzelmobilitäten der Künstler:innen in das Ausland 3 Nachwuchsförderung: Anteil von jungen Frauen an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen Frauen 4 Internationale Verleiheinsätze von innovativen Filmen	• Gender Budgeting im Österreichischen Filminstitut (ÖFI) in einem Etappenplan bis Ende 2024 etablieren • Fairness-Prozess

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

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

Die Gleichstellungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen im Themencluster loten zahlreiche Themen aus, deren Genderrelevanz nicht unmittelbar sichtbar zu sein scheint. Hier ist die geschlechterspezifische Datenerhebung und -erfassung oft ein erster Schritt zur Sensibilisierung und um Handlungsbedarf aufzuzeigen. Ab dem Berichtsjahr 2023 wird im Themencluster „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung" ein Metaindikator abgebildet. Zusätzlich werden – wie auch in den vorangegangenen Berichten – nach außen gerichtete Best-Practice-Beispiele der Ressorts bzw. Obersten Organe abgebildet. Innerhalb des Themenclusters gibt es Überlegungen, mittelfristig weitere Metaindikatoren in das Berichtskapitel aufzunehmen.

Die Bundesverwaltung trägt durch Anreize, Aktivitäten und Programme für die Bevölkerung generell oder für spezielle Gruppen (z. B. Expertinnen, Mädchen, Künstlerinnen, Migrantinnen, Sportlerinnen) zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bei. Einige dieser Maßnahmen dienen zudem der Umsetzung des Gender Budgeting, beispielsweise im Kunst- und Kulturbereich.

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

Übergeordneter Metaindikator für den gesamten Themencluster

Metaindikator: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

Die ausgewogene Vertretung von Frauen in gesetzgebenden Organen, der Bundesregierung und den Landesregierungen trägt wesentlich zur Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung in Gleichstellungsfragen bei. In demokratischen und politischen Entscheidungsprozessen begünstigt sie einen Perspektivenwechsel und die nachhaltig wirksame Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Der nachfolgende Indikator wird innerhalb aller Mitgliedstaaten der EU und der OECD erhoben, wodurch die internationale Vergleichbarkeit des österreichischen Status ermöglicht wird.

Berechnungsmethode Metaindikator: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

$$\text{Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen in \%} = \frac{\text{Anzahl der weiblichen Abgeordneten und Regierungsmitglieder auf Länder- und Bundesebene}}{\text{Gesamtzahl der Abgeordneten und Regierungsmitglieder auf Länder- und Bundesebene}} \times 100$$

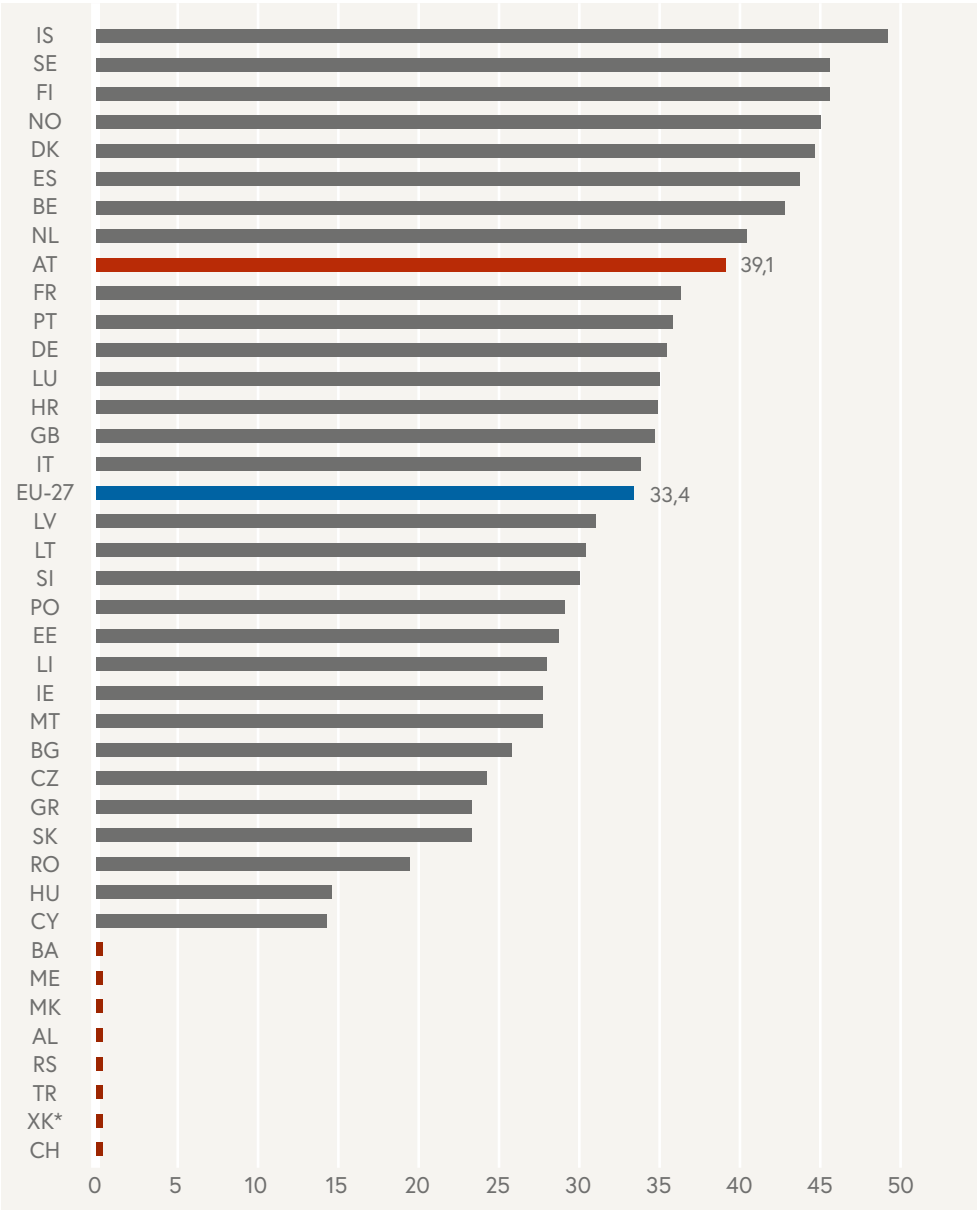
Datenquelle des Metaindikators: Statistics | Eurostat (europa.eu)[215]

Entwicklung des Metaindikators Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen innerhalb der letzten sieben Jahre

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
36,5 %	38,9 %	39,8 %	41,6 %	41,4 %	42,4 %	39,1 %

215 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 10.06.2025).

Abbildung 26: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen[216]



* Diese Bezeichnung erfolgt unbeschadet der Positionen zum Status und steht im Einklang mit der Resolution 1244/1999 des UN-Sicherheitsrats und der Stellungnahme des IGH zur Unabhängigkeitserklärung Kosovos.

Wie oberhalb dargestellt, erreichte Österreich im Jahr 2024 einen Frauenanteil von 39,1% und nahm im Länderranking nach den nordischen Staaten, Belgien, Spanien und Niederlande den 9. Rang ein. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Reduktion von

216 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en&category=sdg.sdg_05 (zuletzt aufgerufen am 07.08.2025).

3,3 Prozentpunkten und ein Abstieg im EU-Vergleich um einen Rang und damit hinter den Niederlanden. Weiterführende Infos zur Entwicklung des Metaindikators sind im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“ enthalten.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Wie bereits im Kapitel „Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters“ erwähnt, wird die Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster zunächst anhand des Metaindikators und – wie in den vorangegangenen Berichten auch – anhand der Good-Practice Beispiele beurteilt.

Beurteilung des Metaindikators Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

Der Frauenanteil von 39,1 % des Jahres 2024 stellt innerhalb Österreichs eine Reduktion von 3,3 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr dar. Im Länderranking steigt Österreich um einen Platz auf den 9. Rang ab. Österreich liegt damit weit über den Durchschnittswert aller 27 EU-Mitgliedstaaten von 33,4 %, der sich im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte verbessert hat. Der Metaindikator bezieht sich auf den Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen. Im österreichischen Nationalrat stieg der Frauenanteil stetig bis zur XXVII. Gesetzgebungsperiode an, reduzierte sich in der XXVIII. Gesetzgebungsperiode auf 36 %, was eine Reduktion von 5 Prozentpunkten darstellt (66 der 183 Abgeordneten waren Frauen). Im Bundesrat waren 29 der 60 Mitglieder weiblich (48 %). Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Im Jahr 2024 waren insgesamt 156 Mitglieder in den Landtagen der Bundesländer weiblich (36 %). Der Frauenanteil weist in den einzelnen Bundesländern jedoch eine große Bandbreite auf, so sind etwa in Vorarlberg 44 % Frauen im Landtag vertreten und in Kärnten 17 %. Der Anteil von Bürgermeisterinnen auf Gemeindeebene wird nicht bei der Berechnung des Metaindikators berücksichtigt. Im Dezember 2024 waren österreichweit 11 % der Bürgermeisterinnen und -meister Frauen.[217]

Die rückläufige Entwicklung des Metaindikators 2024 gegenüber 2023 ist vor allem auf gesunkene Frauenanteile im Nationalrat (minus 3 Prozentpunkte) und in den Landesregierungen (minus 1,4 Prozentpunkte)[218] zurückzuführen.

---

217 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html (zuletzt aufgerufen am 23.06.2025).

218 https://www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-5-geschlechtergleichstellung/unterziel-55 (zuletzt aufgerufen am 03.07.2025).

Es gibt viele Möglichkeiten, den Frauenanteil in Parlamenten und Regierungen zu erhöhen. Folgende Faktoren begünstigen die positive Entwicklung des Metaindikators:

Positive Anreize können über die Ausschüttung öffentlicher Förderungen geschaffen werden. Beispielsweise wurde im Juli 2019 im österreichischen Nationalrat eine Änderung der Klubförderung beschlossen, die das Klubfinanzierungsgesetz um einen Bonus für einen höheren Frauenanteil in den Klubs ergänzt. Sofern der Frauenanteil einer Partei im Nationalrat bzw. im Bundesrat über 40 % liegt, wird die Summe der Klubförderungsmittel um drei Prozent erhöht. Im Rahmen einer Novelle des Landtagsklubsfinanzierungsgesetzes im Jahr 2020 führte Oberösterreich als erstes Bundesland ebenfalls einen entsprechenden Bonus ein, der eine Erhöhung der Klubförderung um drei Prozent bei einem Frauenanteil von mind. 40 Prozent vorsieht[219]. Im Wiener Gemeinderat besteht ein Klubfinanzierungsmodell, das eine Förderung ebenfalls nach Frauenanteil vorsieht. Die Zahlung richtet sich nach dem Prozentanteil der Frauen unter den Klub-Mitgliedern des Gemeinderats. Voraussetzung für eine Förderung ist, dass der Anteil mindestens ein Drittel beträgt[220]. Neben der Ausschüttung öffentlicher Förderungsmittel können Teile dieser Finanzierung auch zweckgebunden erfolgen. So müssen beispielsweise in Brasilien und Italien jeweils 5 % der Parteienförderung verwendet werden, um die Teilhabe von Frauen im politischen Prozess zu fördern[221].

Die Einführung eines Quotensystems für die Wahllisten hat sich in einigen europäischen Ländern als effiziente Maßnahme für eine ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern am politischen Leben erwiesen. So verabschiedete Belgien (derzeit Rang 7 im Eurostat-Länderranking „Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen") bereits 1994 ein Gleichstellungsgesetz[222], das die Aufstellung von mehr als zwei Drittel Kandidaten eines gleichen Geschlechts auf den Wahllisten verbietet. Die Regelung wurde seither weiterentwickelt. In Spanien (derzeit Rang 6 im Eurostat-Länderranking „Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen") wurde mit der Einführung der Ley Organica 3/2007[223], die einen verpflichtenden Mindestanteil von 40 % für beide

---

219 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html (zuletzt aufgerufen am 23.06.2025).

220 www.wien.gv.at/politik/gemeinderat/parteienfoerderung/pdf/klubfoerderung.pdf (zuletzt aufgerufen am 27.06.2025).

221 https://www.idea.int/sites/default/files/publications/gender-targeted-public-funding-for-political-parties.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.06.2025).

222 Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections ; https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Loi%2024%20mai%201994.pdf (zuletzt aufgerufen am 17.09.2025).

223 LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; https://www.inap.es/documents/10136/1709864/LeydeIgualdad.pdf/62074524-7355-f4b9-7a9d-f025e3bdacd8 (zuletzt aufgerufen am 23.06.2025).

Geschlechter auf den Wahllisten vorsieht, der Frauenanteil zwischen 2007 und 2024 von 31,7 % auf 43,7 % gesteigert.

Eine weitere Maßnahme, die den Frauenanteil im politischen System erhöhen kann, ist eine verstärkte Einbindung von Frauen in die lokale Politik und die damit einhergehende Erweiterung des Pools an potenziellen Kandidatinnen. Dabei zeigt sich zum einen ein direkter Effekt auf den Frauenanteil im Parlament, denn Parteien rekrutieren gezielt unter lokalen Amtsinhaberinnen. Zum anderen nehmen lokal aktive Frauen eine gut sichtbare Vorbildrolle ein, durch deren Präsenz die politischen Ambitionen unter der weiblichen Bevölkerung gestärkt werden kann. Essenziell hierbei ist, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt zu verbessern. Initiativen wie Karenzierungsmodelle; Möglichkeiten, die Stimme von einem anderen Ort aus (zumeist dem eigenen Zuhause) abzugeben; temporäre Stimmrechtsübertragung; Kinderbetreuung oder ein Kulturwandel in Bezug auf gesellschaftliche Erwartungen und Geschlechterrollen im unmittelbaren Arbeitsumfeld können Rahmenbedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ermöglichen und den Frauenanteil im politischen System erhöhen.[224] Zusätzlich ist eine Veränderung der Rekrutierungsmechanismen auf lokaler Ebene anzustreben. So werden Kandidatinnenlisten häufig in informellen und sehr intransparenten Verfahren zusammengestellt. Gerade, weil Frauen nicht Teil der aktuellen Lokalpolitik sind, bleiben sie daher oft schlecht informiert über die Möglichkeiten politischer Teilhabe.[225]

Good-Practice-Beispiele im Themencluster und deren Beurteilung

Zusätzlich zur oberhalb kommentierten Entwicklung des Metaindikators kann der Fortschritt im Themencluster durch nachstehend angeführte Good-Practice-Beispiele festgemacht werden. Die Ressorts und Obersten Organe stellen ihre zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragenden Maßnahmen des Jahres 2024 nicht nur vor, sondern beurteilen sie auch anhand ressortspezifischer Einschätzungen bzw. Messgrößen. Die Maßnahmen per 2024 sind entsprechend der seit Frühjahr 2025 geltenden Ressortzuständigkeiten (gemäß Novelle des Bundesministeriengesetzes) zugeordnet und tragen grundsätzlich zum Sustainable Development Goal Nr. 5 der Vereinten Nationen, „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen", bei. Einige hiervon fördern auch die positive Entwicklung des oben angeführten Metaindikators. Mit jenen beginnt die Aufzählung der Good-Practice-Beispiele. Sie sind folgendermaßen gekennzeichnet: „(Meta-Indik.)".

224 https://www.parlament.gv.at/fachinfos/rlw/Wie-lassen-sich-Abgeordnetenberuf-und-Kinder-vereinbaren (zuletzt aufgerufen am 23.06.2025).

225 https://jungk-bibliothek.org/2018/12/01/ap-46-warum-sich-der-gender-gap-durch-den-reissverschluss-nicht-schliessen-laesst/ (zuletzt aufgerufen am 23.06.2025).

Parlamentsdirektion (Meta-Indik.)

Dem Thema Frauen widmeten sich im Jahr 2024 Veranstaltungen wie die Diskussionsveranstaltung „Menschenrechte im Iran und in Afganistan“, „Die Kunst des Dialogs: Literatur im Parlament – Pionierinnen des Fortschritts. Die Rolle der Frauen im jüdischen Großbürgertum Mitteleuropas.“ und die Veranstaltungen im Rahmen des Internationalen Frauentags „Frauen sind Mutmacherinnen“ und „Frauen und KI“. Den Zielgruppen Jugendlichen und jungen Frauen wurde beim Girls‘ Day besondere Beachtung geschenkt und spannende Einblicke in das parlamentarische Geschehen bzw. in die parlamentarische Verwaltung gegeben und ein Bild der beruflichen Tätigkeit von Frauen abseits gängiger Rollenklischees gezeigt. Der Diversitätsaspekt wurde 2024 bei der Veranstaltung „Dialogplattform österreichischer Volksgruppen im Parlament“ aufgenommen. Bei der Festveranstaltung „20 Jahre Klagsverband“ wurde der Klagsverband in den Mittelpunkt gerückt, der sich zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, für rechtliche Gleichstellung und den Schutz vor Diskriminierung einsetzt. Der Zielwert der Kennzahl zur Anzahl der Veranstaltungen mit gender-/diversitätsspezifischem Bezug wurde 2024 mit 20 überplanmäßig erreicht (Zielwert: ≥15 Veranstaltungen).

Im Zuge von Führungen haben Besucherinnen und Besucher die Möglichkeit live zu erleben wie Politikerinnen und Politiker arbeiten. Es werden zielgruppenspezifische Gruppenführungen für Schulklassen und Erwachsene sowie Schwerpunktführungen angeboten. Das Parlament leistet in diesem Zusammenhang einen Beitrag zur öffentlichen Wahrnehmung geschlechtergerechter Partizipation mit öffentlichen Schwerpunktführungen zum Thema „Parlamentarismus und Frauen“.

Die Demokratiewerkstatt ist ein unterrichtsergänzendes Angebot, das altersgerecht Grundsätze der Demokratie sowie wichtige Grundlagen für politische Partizipation, vermittelt. Ein besonderes Augenmerk liegt hier auch auf den Themen Diversität, Gender und Nachhaltigkeit. Zur Betonung des Diversitätsaspekts nach außen wurden in den letzten Jahren am Welt-AIDS-Tag eine Schleife am Portikus des Parlaments angebracht und die Fassade anlässlich der Vienna Pride Parade bzw. des Purple Light Up Days bestrahlt.

Chancengleichheit ist ein grundlegender Baustein des demokratischen Miteinanders, daher wurde auch im Jahr 2024 im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung bei Veranstaltungen auch ein Schwerpunkt auf Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. Diversität gelegt. Wesentlich erscheint die Schaffung einer möglichst breiten Public Awareness für die Bedeutung der weiblichen bzw. einer diversen Partizipation in einer Demokratie. Da der Besetzung von Podien Signalwirkung zukommt, liegt das Bestreben darauf, bei Veranstaltungen Frauen als Vortragende zu gewinnen. Der Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen lag 2024 bei 44,55 %, der Zielwert von 50 % wurde damit überwiegend erreicht.

Grundsätzlich sind die politischen Parteien in ihrer Entscheidung frei, ob sie für Sitze im Nationalrat bzw. im Bundesrat Frauen nominieren bzw. wie Frauen in Regierungen vertreten sind. Im Rahmen der Klubförderung erhalten Klubs, deren Frauenanteil im Nationalrat bzw. im Bundesrat über 40 % beträgt eine zusätzliche Förderung. Der Frauenanteil im Nationalrat lag im Jahr 2018 bei 34,97 %, im Jahr 2019 bei 37,16 %, im Jahr 2020 bei 38,80 %, im Jahr 2021 bei 39,34 %, im Jahr 2022 bei 41,53 %, im Jahr 2023 bei 40,44 % und im Jahr 2024 bei 40,98 %. Im Bundesrat belief sich der Frauenanteil im Jahr 2018 auf 39,34 %, im Jahr 2019 auf 36,07 %, im Jahr 2020 auf 39,34 %, im Jahr 2021 auf 42,62 %, im Jahr 2022 auf 40,98 %, im Jahr 2023 auf 42,62 % und im Jahr 2024 auf 48,33 %.

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Frauenzentren des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF)

Die Frauenzentren des ÖIF in Wien und Graz bündeln Integrations- und Beratungsangebote für Frauen zu Themen wie Bildungschancen und Arbeitsmarkt, Gesundheit und sexuelle Aufklärung, Selbstbestimmung und Gewaltschutz unter einem Dach. Gemeinsam mit Partnerorganisationen werden spezifische Integrations- und Förderprogramme sowie Seminare und Sprechstunden bereitgestellt. Als Informationsdrehscheibe bieten die ÖIF-Frauenzentren Informationen und Kontakt zu relevanten Anlaufstellen. Zudem besteht eine enge Kooperation mit Frauenschutzeinrichtungen. In Zusammenarbeit mit renommierten Partnerorganisationen werden spezifische Integrations- und Förderprogramme, Seminare, Sprechstunden, beispielsweise zu „Gesundheit und Familie“ und „Gewaltprävention und Selbstbestimmung“ sowie Dolmetsch- und Unterstützungsangebote entwickelt und zur Verfügung gestellt. Die ÖIF-Frauenzentren stehen allen Frauen offen. Die ÖIF-Frauenzentren konnten im Jahr 2024 rund 5.300 Frauen mit Angeboten wie mehrsprachigen Beratungen, Seminaren und Sprechstunden mit Expert/innen zu Themen wie Arbeitsmarkteinstieg und Bildung, Gesundheit und Familie sowie Gewaltschutz und Selbstbestimmung erreichen. Weiterführende Infos sind im Link der Fußnote abrufbar[226].

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Anlaufstelle für Männer (ÖIF)

Das Pilotprojekt der ÖIF-Anlaufstelle für Männer steht männlichen Flüchtlingen und Migranten offen, die sich in schwierigen Lebenssituationen befinden, und zeigt Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf ihre sprachliche, berufliche und soziale Integration sowie auf das konfliktfreie Zusammenleben in Österreich auf. Ergänzend zu gesetzlich verpflichtenden Maßnahmen wie einem Werte- und Orientierungskurs werden in der Anlaufstelle individuelle Problemstellungen der Männer bearbeitet – wie Probleme beim Deutschlernen und beim Arbeitsmarkteinstieg, Umgang mit Konflikten, Frustration

226 https://www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen/ (zuletzt aufgerufen am 09.07.2025).

und Gewalt, patriarchale, antisemitische oder extremistische Haltungen, fehlende sexuelle Aufklärung, Probleme in der Familie oder Partnerschaft, Diskriminierungserfahrungen oder soziale Isolation. Durch die Anbindung an gesetzlich verpflichtende Integrationsmaßnahmen werden insbesondere auch Männer erreicht, die sich nicht eigeninitiativ an Beratungsstellen wenden würden. Im Jahr 2024 haben rund 1.200 Männer das Angebot des Pilotprojekts in Anspruch genommen. Weiterführende Informationen sind im Link der Fußnote abrufbar[227].

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Schulbesuchsoffensiven von Integrationsbotschafterinnen (ÖIF)

Die Integrationsbotschafter/innen-Initiative ZUSAMMEN:ÖSTERREICH des ÖIF setzt einen Schwerpunkt auf die Förderung von Mädchen und jungen Frauen, um sie auf ihrem Weg in ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben zu stärken. Unter dem Motto „Geh deinen Weg! Mädchen stärken. Zukunft fördern." besuchen Integrationsbotschafterinnen und Integrationsbotschafter Schulen in ganz Österreich, um mit Schülerinnen und Schülern über die Voraussetzungen für ein gleichberechtigtes Leben in Österreich, die Bedeutung der Selbstbestimmung von jungen Frauen und Mädchen sowie das Aufbrechen patriarchaler Strukturen zu sprechen. Gleichberechtigung, Selbstbestimmung und Gewaltprävention werden außerdem in einer ergänzenden Wanderausstellung (inkl. interaktiven Projektaufgaben) behandelt, die direkt an Schulen stattfindet. Um die ökonomische Selbstbestimmung zu fördern und auf vielfältige Berufsbilder aufmerksam zu machen, organisiert ZUSAMMEN:ÖSTERREICH auch Unternehmensschulbesuche: Integrationsbotschafter/innen stellen ihren Arbeitsplatz sowie ihre Ausbildungs- und Berufswege direkt vor Ort vor und informieren insbesondere Mädchen über Jobchancen abseits „klassischer Frauenberufe". Unternehmensschulbesuche fanden u. a bei Siemens, PORR, IKEA, Microsoft Österreich und der Österreichischen Post statt. Mit Workshops in Sportvereinen werden unter dem Motto „Teamplay ohne Abseits" darüber hinaus Voraussetzungen für ein gleichberechtigtes Zusammenleben spielerisch erarbeitet. Seit 2011 wurden mehr als 97.000 Schülerinnen und Schüler in ganz Österreich erreicht. Weiterführende Infos sind im Link der Fußnote abrufbar.[228]

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Projektförderungen im Zusammenhang mit „Empowerment" von Frauen

Im Jahr 2024 wurden 31 Projekte für Frauen mit dem Förderschwerpunkt „Empowerment", die die Stärkung, Selbstbestimmung, Gleichberechtigung sowie Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund vorantreiben, mit einem Gesamtvolumen von 3,55 Mio. Euro gefördert.

---

227 https://www.integrationsfonds.at/maenner (zuletzt aufgerufen am 09.07.2025).
228 https://www.zusammen-oesterreich.at (zuletzt aufgerufen am 09.07.2025).

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Etablierung der Koordinationsstelle zu weiblicher Genitalverstümmelung (FGM) als zentrale Anlaufstelle für Betroffene

Die im Jahr 2021 eröffnete Koordinationsstelle zu weiblicher Genitalverstümmelung (FGM, bzw. FGM/C) betreut als zentrale Anlaufstelle bundesweit davon betroffene oder bedrohte Frauen und Mädchen. Sie erhalten österreichweit medizinische, psychologische, soziale und rechtliche Beratung. Wichtiges Ziel ist zudem die Aufklärungs- und Präventionsarbeit der Koordinationsstelle: Gelingt diese, dann wird es möglich, die nächste Generation gut zu schützen. Die FGM-Koordinationsstelle wird seit 2021 durch das Bundeskanzleramt im Rahmen der Nationalen Integrationsförderung gefördert. Im Jahr 2024 stellte das Bundeskanzleramt Fördermittel in Höhe von 587.350 Euro für das Projekt bereit.

Die im Auftrag des Bundeskanzleramts durchgeführte Studie „Female Genital Mutilation/Cutting (FGM/C) in Österreich" wurde mittlerweile abgeschlossen und veröffentlicht. Sie liefert erstmals umfassende Daten zur geschätzten Zahl der von FGM/C betroffenen und gefährdeten Frauen und Mädchen in Österreich sowie zu den Einstellungen in den betroffenen Communities und dem Gesundheitsbereich. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, bestehende Wissenslücken zu schließen und die Präventions- sowie Versorgungsangebote gezielt weiterzuentwickeln. Die Abschlussstudie ist im Link der Fußnote abrufbar.[229]

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Österreichweite Präventions-Workshops, die sich an Burschen und junge Männer aus ehrkulturellen Milieus richten

Wie bereits im Vorjahr, wurde 2024 das Projekt „HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre" sowohl in Salzburg als auch in Graz durchgeführt.

Im Zuge des Projekts HERA+ von EqualiZ, das sich zum Ziel setzt, aktiv und präventiv gegen Gewalt an Mädchen und Frauen, insbesondere mit Flucht- und Migrationserfahrung, vorzugehen, haben 25 Workshops im Jahr 2024 mit rund 300 Jugendlichen stattgefunden. Im Fokus des Projekts stehen kulturell geprägte Geschlechterrollenbilder, Formen von verwandtschaftsbasierter und ehrkultureller Gewalt sowie präventive Handlungsmöglichkeiten, mit dem Ziel ein gewaltfreies Leben in Österreich zu fördern.

229 https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:a8b4fa99-575c-464b-97e6-6bb253e71aca/FGMC_in_oesterreich_2024.pdf (zuletzt aufgerufen am 09.07.2025).

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Arbeitsmarktintegration für schutzberechtigte Frauen und Jugendliche

Das Projekt ProFuture der Caritas Österreich unterstützt in mehreren Bundesländern Frauen und Jugendliche mit Drittstaatenhintergrund, Asyl- oder Schutzstatus sowie Ukraine-Vertriebene beim Erwerb arbeitsmarktrelevanter Qualifikationen. Durch Sprachförderung, Kompetenztraining und gezielte Information werden die Teilnehmenden gestärkt, Ausbildungswege zu absolvieren und berufliche Perspektiven aufzubauen. Mit dem Ausbau der digitalen Lernplattform ProLehre bietet das Projekt innovative, ortsunabhängige Lernangebote, die insbesondere Frauen eine flexible Weiterbildung ermöglichen. 2024 haben rund 250 Personen am Projekt teilnehmen können.

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Empowerment durch freiwilliges Engagement

FESI (Freiwilliges Engagement Soziale Integration) von der Erfa GmbH befähigte 2024 rund 65 geflüchtete Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund, aktive Gestalterinnen ihrer Integration zu werden, indem sie sich durch vorbereitete Freiwilligenarbeit in Communities und lokalen Organisationen engagieren. In partizipativ entwickelten Lernmodulen erwerben sie Wissen über frauenspezifische Anlaufstellen in Graz und Umgebung und stärken damit nicht nur ihre eigene Position, sondern auch die ihrer Familien. Das freiwillige Engagement steht im Zentrum des Projekts. Mit Fokus auf Frauenrechte, Chancengerechtigkeit und Selbstbestimmung ermöglicht FESI den Teilnehmerinnen, patriarchale Muster zu reflektieren, kulturelle Hürden zu überwinden und ihre Communities aktiv zu unterstützen.

Bundeskanzleramt; Sektion Integration, Kultusamt und Volksgruppen: Volksgruppenförderung

Ziel der Volksgruppenförderung ist gem. § 8 Abs. 1 VoGrG die Förderung von Maßnahmen und Vorhaben, die der Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Volksgruppen, ihres Volkstums sowie ihrer Eigenschaften und Rechte dienen. Auch wenn die Gleichstellung von Mann und Frau nicht Förderziel im Rahmen der Volksgruppenförderung ist, so wird diese dennoch entsprechend berücksichtigt. Im Rahmen der Antragstellung auf Volksgruppenförderung hat jeder Förderungswerbende anzuführen, inwiefern die jeweiligen geplanten Projekte zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen. Darüber hinaus wird seit dem Jahr 2022 im jährlich an den Nationalrat gelegten Bericht über die Volksgruppenförderung das Geschlechterverhältnis von Nutzerinnen und Nutzern des geförderten Programms erhoben. Hierbei kann angemerkt werden, dass das Geschlechterverhältnis größtenteils ausgeglichen ist bzw. oft sogar mehr weibliche

Personen vom geförderten Angebot profitieren. Weiterführende Informationen sind im Link der Fußnote abrufbar.[230]

Bundeskanzleramt; Sektion EU, Internationales und Grundsatzfragen: Gleichstellung in der nationalen Koordinierung der Agenda 2030

Österreich engagiert sich bereits seit Jahrzehnten im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und bekennt sich zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen (VN) mit ihren 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs). Österreich hat beim Hochrangigen Politischen Forum für Nachhaltige Entwicklung bei den Vereinten Nationen (15.–17. Juli 2024) seinen zweiten Freiwilligen Nationalen Umsetzungsbericht (FNU) präsentiert. Der zweite FNU wurde im Rahmen eines transparenten und partizipativen Prozesses erarbeitet und durch den Ministerrat am 5. Juni 2024 beschlossen. Wie schon beim ersten FNU Österreichs[231], hat das Bundeskanzleramt in seiner koordinierenden Rolle wesentlich zur Entstehung des zweiten Berichts beigetragen, der in Zusammenarbeit mit anderen Bundesministerien und gemeinsam mit Vertretenden der Bundesländer, des Städte- und Gemeindebunds, der Sozialpartner, der Wirtschaft, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft erarbeitet wurde. Inhaltlich wurde in den Schwerpunktthemen auf ein Mainstreaming von relevanten Querschnittsthemen der Agenda 2030 abgestellt, jedenfalls aber ein Fokus auf Geschlechtergleichstellung (Ziel 5 der SDGs) gelegt. Das Datenkapitel, erarbeitet von der Bundesanstalt Statistik Austria, zeigt beim Gender Pay Gap als auch beim Gender Pension Gap einen Aufwärtstrend (für das Datenjahr 2022), wenn auch hohem Niveau im EU-Vergleich. Basierend auf den Fortschritten der letzten Jahre werden die Anstrengungen dazu gemeinsam vorangebracht, um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen zu können.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA): Umsetzung der VN-Resolution 1325 und der Agenda „Jugend, Frieden, Sicherheit“

Beide Agenden bilden einen wesentlichen Schwerpunkt der österreichischen Kandidatur als nicht-ständiges Mitglied des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen (VN) für die Periode 2027–2028. Im Rahmen des Europarats setzt sich Österreich (AT) etwa für die Einhaltung der „Istanbul Konvention“ ein. Im Jahr 2024 wurde 1 Mio. Euro an freiwilligen Beiträgen für die VN-Organisationseinheit für Geschlechtergleichstellung, UN Women,

230 https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/volksgruppen/volksgruppen-foerderung.html (zuletzt aufgerufen am 09.07.2025).

231 https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html (zuletzt aufgerufen am 09.07.2025).

bereitgestellt. Darunter befinden sich Projekte zur Unterstützung von Menschenrechtsverteidigerinnen und Journalistinnen in Afghanistan. 200.000 Euro wurden für ein seit 2022 unterstütztes Projekt von UN Women zum Schutz von afghanischen Journalistinnen bereitgestellt. Zudem unterstützte AT eine Rechenschafts-Initiative von Kanada, Australien, Deutschland und den Niederlanden, mit der Afghanistan politisch hinsichtlich des Übereinkommens der VN zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) zur Einhaltung seiner Verpflichtungen aufgerufen wird. Zur Stärkung der Geschlechterperspektive in der humanitären Hilfe und im Kontext des Wiederaufbaus und der Modernisierung in der Ukraine wurden 200.000 Euro bereitgestellt. 50.000 Euro gingen an den UN Women Trust Fund gegen Gewalt an Frauen. Im Vergleich zu 2023 konnte AT die finanzielle Unterstützung für die Rechte indigener Frauen in Brasilien im Berichtsjahr auf 100.000 Euro verdoppeln.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA): Frauen- und jugendförderndes Projekt in der Ukraine

Im Rahmen der freiwilligen Beiträge für die VN-Organisation für industrielle Entwicklung (UNIDO) unterstützt AT ein Projekt zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen und Jugendlichen in der Westukraine in Höhe von 600.000 Euro. Ziel ist die Schaffung von mindestens 1.200 neuen Arbeitsplätzen in drei Jahren bei ausgewogener Geschlechterverteilung in allen Projektaktivitäten. Auf individueller Ebene werden zum Beispiel 200 angehende Unternehmerinnen und Unternehmer beim Aufbau nachhaltiger Geschäftsmodelle unterstützt. Bewertung: Durch die Unterstützung dieses Projekts finden Frauen und Jugendliche Wege zu Resilienz und neuen Chancen.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA): Förderung von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen in der internationalen Kulturarbeit

Bei den kuratierten Schwerpunktprogrammen des BMEIA, wie zum Beispiel dem Förderprogramm „The New Austrian Sound of Music“ (NASOM) oder dem Literaturempfehlungsprogramm SchreibART AUSTRIA IV, sind die Hälfte der ausgewählten Personen Frauen. Zudem wurden in den vergangenen Jahren auch spezielle Frauenförderprogramme entwickelt. Dazu zählen u. a das historische Programm „KALLIOPE AUSTRIA – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“, das neue zeitgenössische Programm „Calliope. Join the Dots“ und die Kooperation mit dem „Tricky Women Filmfestival“. Durch die genannten speziellen Frauenförderprogramme ist es gelungen, den Anteil von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Auslandskultur von 44,23 % (2020) auf zuletzt 48,6 % (2024) kontinuierlich zu steigern.

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung: Girls‘ Day im Bundesdienst

Die Sektion III Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung koordiniert den seit 2006 bundesweit jährlich stattfindenden Girls´ Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab 6 Jahren und seit 2015 den Girls´ Day MINI im Bundesdienst für Mädchen ab 4 Jahren. Der Girls´ Day versteht sich als integrativer Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen.[232]

Am diesjährigen Girls‘ Day im Bundesdienst beteiligten sich alle Ressorts mit 43 Programmen am Aktionstag. Im Jahr 2025 nahmen 2.849 Mädchen am Aktionstag teil. Insgesamt haben seit der Einführung des Aktionstages im Jahr 2006 38.885 Mädchen am Girls’ Day im Bundesdienst teilgenommen.[233]

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung: MINT-Girls Challenge (Wettbewerb 2024/2025)

Die MINT-Girls Challenge 2024/2025 war eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung und dem Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus in Kooperation mit der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Ziele sind unter anderen, der Abbau von Geschlechtsstereotype, die Öffnung von Bildungs- und Berufsperspektiven und das Entgegenwirken des Fachkräftemangels am Wirtschaftsstandort Österreich. Zielgruppe waren Mädchen und junge Frauen zwischen 3 und 19 Jahren. Prämierungen gab es in den Kategorien „Kindergarten“, „Volksschule“, „Sekundarstufe I“ und „Sekundarstufe II“. Die MINT-Girls Challenge 2024/2025 ist mit neuen Rekordzahlen zu Ende gegangen. Über 1.900 Mädchen und Burschen aus ganz Österreich haben ihren Einfallsreichtum gezeigt und insgesamt 245 Projekte eingereicht und dabei große Kreativität gezeigt.

232 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-day-und-girls-day-mini.html (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025).

233 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-day-und-girls-day-mini/dokumentation-der-girls-days-im-bundesdienst.html (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025)

Statistische Daten zum Projekt:

- 2024/25: 1942 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 245 Einreichungen
- 2023/24: 909 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 153 Einreichungen
- 2022/23: 837 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 145 Einreichungen
- 2021/22: 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 77 Einreichungen[234]

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung: „LEA – Let's Empower Austria"

Der Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (LEA – Let's empower Austria) wurde als Fonds der Republik im Jahr 2022 errichtet und setzt sich zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich voranzutreiben. LEA setzt Maßnahmen, die dazu beitragen, geschlechtsspezifische Rollenbilder von Frauen und Mädchen – insbesondere bei der Bildungs- und Berufswahl – zu hinterfragen und aufzubrechen. LEA bietet Workshops (vorwiegend in Schulen aber auch im außerschulischen Bereich), Online-Seminare sowie Diskussions- und Veranstaltungsformate an – unter anderem mit inspirierenden Role Models.[235] [236]

Zahlen und Daten für das Jahr 2024:

- 2024 wurden 2.624 Schülerinnen und Schüler mit 115 Schulbesuchen in 6 Bundesländern erreicht.
- 2024 wurden 462 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit 30 außerschulischen Workshops erreicht.
- 2024 nahmen die 140 LEA-Role Models aus allen 9 Bundesländern an 34 Workshops und 2 Social Media-Kampagnen teil.
- 2024 wurden mit 40 Seminaren 2.657 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht.
- 2024 wurde eine Fördersumme von 1.000.000 Euro an 11 Projektträgerinnen und Projektträger ausgeschüttet.

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung: Projektförderung im Zusammenhang mit Sensibilisierung und Bewusstseinsarbeit

Im Rahmen des 2023 initiierten Förderungsaufrufs zur Stärkung von Frauen und Mädchen in herausfordernden Zeiten mit Fokus auf Frauen in der Altersgruppe 60+ und unter Berücksichtigung ländlicher Regionen wurden insgesamt 14 Projekte ausgewählt. Der

234 https://www.mintgirlschallenge.at/ (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025).
235 https://letsempoweraustria.at/ (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025).
236 Siehe auch Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster"

Schwerpunkt des Förderungsaufrufs lag auf der Stärkung von älteren Frauen hinsichtlich einer aktiven Lebensgestaltung jenseits vorherrschender Geschlechterstereotypen und einer gesellschaftlichen Teilhabe. Die Projekte konnten zudem einen Beitrag zur Stärkung von Frauen und Mädchen durch Empowerment und Resilienzvermittlung als Beitrag zur Erreichung einer ökonomischen Eigenständigkeit und damit zur Förderung einer selbstbestimmten Lebensgestaltung leisten. Im digitalen Raum konnten Frauen und Mädchen auf unterschiedliche Gewaltformen und Gefahren im virtuellen Begegnungsräumen sensibilisiert werden.

Im Rahmen des 2024 initiierten Förderungsaufrufs zur Stärkung von Frauen und Mädchen wurden 18 Projekte gefördert. Im Fokus stand die Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Anliegen von Frauen in ländlichen Regionen – insbesondere Frauen 60+ und Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben – sowie auf die Stärkung ihrer ökonomischen Eigenständigkeit und selbstbestimmten Lebensgestaltung abseits tradierter Rollenbilder. Im digitalen Raum werden durch die Förderung von Medienkompetenz, Aufklärungsarbeit zu geschlechtsspezifischen Gewaltformen sowie Vermittlung von Schutz- und Abwehrstrategien die digitale Resilienz und Handlungssicherheit von Frauen und Mädchen gezielt gestärkt. Darüber hinaus werden Projekte gefördert, die auf die Sensibilisierung für kulturell- und verwandtschaftsbasierte Gewalt mit Schwerpunkt Zwangsheirat sowie auf die Entwicklung von Präventions- und Ausstiegsszenarien für betroffene Frauen und Mädchen abzielen. Die gezielte Förderung von Empowerment, Aufklärungsarbeit und Kompetenzerwerb trägt damit wesentlich zur tatsächlichen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und einem selbstbestimmten Leben von Frauen und Mädchen bei.

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung: Bericht Frauen in der Politik

Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung veröffentlicht jährlich den Bericht „Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich“. Diese Publikation bietet einen kompakten Überblick über die Situation der politischen Vertretung von Frauen in Österreich auf Bundes-, Länder-, Gemeinde- und EU-Ebene sowie in den Sozialpartnerorganisationen, dabei wird ein Zehnjahresvergleich durchgeführt. Damit werden die Grundlagen zur Repräsentation von Frauen in der Politik aufbereitet und ein Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung geleistet.[237]

237 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html (zuletzt aufgerufen am 10.07.2025).

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung: Girls in Politics

Im Rahmen des Projekts „Girls in Politics" wurden rund um den internationalen Tag der Mädchen, am 11. Oktober 2024, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in ganz Österreich von interessierten Mädchen und jungen Frauen im Alter von 6 bis 18 Jahren begleitet. Durch dieses „Schnuppern" in der Kommunalpolitik sollen Mädchen und junge Frauen für Politik interessiert und begeistert werden. Geschlechterstereotype und Barrieren sollen abgebaut und langfristig junge Frauen in der Politik gestärkt werden. Das Projekt wird durch die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung gemeinsam mit dem österreichischen Gemeindebund und dem österreichischen Städtebund umgesetzt. Jeweils mehr als 80 Gemeinden aus acht Bundesländern haben sich 2023 und 2024 am Projekt beteiligt.

Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport: Gender Incentive in der Filmförderung

In Ergänzung des bereits geschaffenen Gender Incentive beschloss der Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts eine ab 1. Juli 2021 in Kraft tretende Richtlinienänderung. Diese sieht bei der Projektförderung eine ausgewogene Verteilung der Fördermittel für Frauen und Männer vor, wobei die Positionen Drehbuch, Regie und Produktion berücksichtigt werden. Ziel war eine geschlechtergerechte Verteilung der Filmfördermittel und zwar 50:50 mit einer Schwankungsbreite von 5-Prozentpunkten bis Ende des Jahres 2024. Mit Stand Ende des Jahres 2024 wurde eine ausgewogene Verteilung der Fördermittel an Frauen und Männer in der Projektstufe Stoffentwicklung erreicht. Die Verteilung in den Projektstufen Projektentwicklung und Herstellung lag dabei knapp unter dem durch die Schwankungsbreite von +/- 5-Prozentpunkten zulässigen Zielwert. Unterjährlich waren zuvor aber auch in den Projektstufen Projektentwicklung und Herstellung die Zielwerte erreicht worden. Für eine noch gesteigerte Wirkkraft der Maßnahme ist seit 1. Jänner 2025 eine auf +/- 3-Prozentpunkte reduzierte Schwankungsbreite gültig.

Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport: Fair-Pay-Strategie

Im Jahr 2024 wurde der Fair-Pay-Prozess des Bundes fortgeführt. Die Sektion Kunst und Kultur stellte im Rahmen der regulären Fördertätigkeit 10 Mio. Euro für die verbesserte Bezahlung von in Kunst und Kultur Tätigen zu Verfügung. Durch die Fair-Pay-Initiative des Bundes konnte die Situation von zahlreichen Beschäftigten substanziell verbessert werden. Das Ziel – tatsächliche faire Bezahlung im Kulturbereich – kann aber nur gemeinsam mit der Kulturbranche, den Bundesländern und anderen mitfinanzierenden Gebietskörperschaften gelöst werden. Im Juni 2022 wurde eine gemeinsame Fair-Pay-Strategie aller österreichischen Gebietskörperschaften vorgestellt. Alle erklären sich darin bereit,

gemeinsam einen größeren Beitrag zu fairer Bezahlung in Kunst und Kultur zu leisten. Erfreulich ist, dass das Thema der fairen Bezahlung mittlerweile auf allen Ebenen und in allen Sparten Einzug gehalten hat und darüber, dass auch die anderen Förderstellen immer mehr Initiative zeigen. Mit den Bundesländern, dem Städte- und Gemeindebund sowie den Interessensvertretungen stehen wir auch weiterhin in einem regelmäßigen Austausch, um die Weiterentwicklung der Fair-Pay-Maßnahmen zu diskutieren.

Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport:
Gender-Traineeprogramm

Das Gender-Traineeprogramm verfolgt das Ziel, Frauen im Sport eine starke Perspektive zu geben und sie nachhaltig als Trainerinnen, Managerinnen und Funktionärinnen im Sport zu positionieren. Das Förderprogramm ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ausbildungsstandorten und Ländern zur Unterstützung der Gleichstellung im Sport.

Das vierjährige Traineeprogramm ist ein einzigartiges „Training on the Job"-Programm mit drei möglichen Ausbildungsschienen:

1. Sportwissenschaftlerin mit staatl. Trainerausbildung (A)
2. Sportmanagement (B) und
3. Sportwissenschaftlerin/Talentecoach (C)

Im Jahr 2024 wurden im Rahmen des Gender-Traineeprogramms 41 Trainees an den teilnehmenden Standorten eingesetzt.

Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport:
Dream Teams – das Kraft-Paket für die Frauenligen

Unter dem Motto „Come – Stay – Win" werden die Zielsetzungen des Regierungsprogramms hinsichtlich Empowerment und Gleichstellung mittels einer innovativen Förderschiene im Bereich der österreichischen Frauenligen im Teamsport gefördert. Durch die Schaffung einer breiteren Basis an Nachwuchsspielerinnen in den Vereinen soll langfristig eine Steigerung des Leistungsniveaus der Frauenligen Österreichs und der internationalen Konkurrenzfähigkeit der Frauenligen sowie der österreichischen Nationalteams erfolgen. Im Rahmen des Förderprogramms wurden für die Saison 2023/24 insgesamt rund 1,58 Mio. Euro an neun Bundes-Sportfachverbände vergeben.

Rechnungshof

Dem Rechnungshof ist es stets ein Anliegen, in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Diversität Transparenz zu schaffen. Daher ist er bestrebt, mit seinen

Empfehlungen bei den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie bei allen Menschen, die in Österreich leben, Bewusstsein dafür zu schaffen und Handlungspotenziale, insbesondere im Hinblick auf sachlich nicht begründete Unterschiede, aufzuzeigen. Durch die Nachfrage des Umsetzungsstands seiner Empfehlungen bei den überprüften Stellen im Folgejahr nach Veröffentlichung, verstärkt der Rechnungshof die Wirkung seiner Empfehlungen. Das Ergebnis des Nachfrageverfahrens wird ebenfalls veröffentlicht. Eine zusammengefasste qualitative Auswertung seiner Gleichstellungsempfehlungen findet sich im Tätigkeitsbericht. Damit ist ein einfacher und rascher Zugang zu den Feststellungen des Rechnungshofs gewährleistet.

Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter, zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen und sorgt für die Chancengleichheit der Geschlechter. Dabei geht er mit gutem Beispiel voran, was der hohe Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen und insgesamt zeigt. Am Stichtag 31. Dezember 2024 lag der Frauenanteil mit 51,4 % deutlich über dem Durchschnitt von 44,1 % im gesamten Bundesdienst im Jahr 2023, ebenso wie der Frauenanteil in den höchsten Leitungsfunktionen (A1/7 bis A1/9 bzw. v1/5 bis v1/7) mit 54,6 % (gegenüber jenem im gesamten Bundesdienst mit 37 % im Jahr 2023). Im Frauenförderungsplan weist der Rechnungshof bei der Besetzung der fünf Sektionsleitungen drei Frauen (60 %) aus.

Der Rechnungshof forciert auch intern den Aufbau der Prüfkompetenz im Hinblick auf Gleichstellung und Diversität. Bereits in der Grundausbildung erhalten Prüferinnen und Prüfer Input zur geeigneten Prüfmethodik, u. a im Modul zur wirkungsorientierten Haushaltsführung. Veranstaltungen, Vorträge und Thematisierungen im Führungskräftekreis sowie ein regelmäßiges Controlling der Gleichstellungsempfehlungen tragen ebenfalls wesentlich zur Umsetzung des Gleichstellungsziels bei.

Der Rechnungshof sprach im Jahr 2024 in zwölf Berichten insgesamt 38 Empfehlungen zum Thema Gleichstellung und/oder Diversität aus, wobei er auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hinwies. So wurde z. B. die Implementierung konkreter Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen empfohlen. Weitere Empfehlungen zielten neuerlich auf die Umsetzung von Frauenförderungsplänen ab. Ferner forderte der Rechnungshof dazu auf, den Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben zu unterstützen. Wie bereits in den Vorjahren stellte der Rechnungshof erneut ein Ungleichgewicht zulasten von Frauen in Führungsfunktionen fest. Für valide Entscheidungsgrundlagen empfahl der Rechnungshof in den letzten Jahren mehrfach, Auswertungen geschlechterspezifisch vorzunehmen bzw. Genderaspekte zu evaluieren.

Darüber hinaus veröffentlicht der Rechnungshof im Rahmen seiner Wirkungsangaben wie viele der Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten gemäß Angaben der überprüften Stellen (teilweise) umgesetzt bzw. wie viele noch offen sind. Das im Jahr 2024 durchgeführte Nachfrageverfahren ergab diesbezüglich einen Wirkungsgrad von 79,6 %.

Den Allgemeinen Einkommensbericht 2024, der die Berichtsjahre 2022 und 2023 betrifft, legte der Rechnungshof gemäß seiner verfassungsrechtlichen Berichtspflicht im Dezember 2024 dem Nationalrat und den Landtagen vor. Er stellt die durchschnittlichen Einkommen der österreichischen Bevölkerung für die Jahre 2022 und 2023 dar, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern sowie getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen. Besonderes Augenmerk wird auf die Analyse der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und auf die Entwicklungen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gelegt. Der Bericht zeigt, dass die Einkommen der Männer in allen Beschäftigungsgruppen über jenen der Frauen lagen. Frauen erreichten im Schnitt 66 % der Männereinkommen; ein Teil der Einkommensdifferenzen war auf Teilzeitarbeit von Frauen zurückzuführen: Vollzeitbeschäftigte Frauen erreichten im Schnitt 88 % der Männereinkommen. Der Bericht zeigt auf, dass 2023 51 % der ganzjährig erwerbstätigen Frauen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt waren; unter den Männern waren es lediglich 12 %. Mit diesem Bericht schafft der Rechnungshof eine valide Datengrundlage.

Volksanwaltschaft

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

Erfolgreich waren die Maßnahmen dann, wenn eine Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern erreicht wird.

Im Jahr 2024 wurden bei den 12.401 Prüf- und Kontrollakten 33,5 % Frauen als Beschwerdeführerinnen und 59,7 % männliche Beschwerdeführer registriert. 6,9 % wurden von sonstigen Personen (z. B. juristische Personen, Vereine etc.) eingebracht. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 7.402 Beschwerdeführer und um 4.149 Beschwerdeführerinnen.

Da die Volksanwaltschaft alljährlich Tausende Einzelfälle überprüft, weiß sie, wo Schwachstellen in der Verwaltung liegen und in welchen Bereichen es zu Fehlentwicklungen kommt. Daher kann ein einzelner Fall zu einer generellen Empfehlung führen

oder legistischen Änderungsbedarf aufzeigen. Ziel ist, die öffentliche Verwaltung zu verbessern. Daher erwartet die Volksanwaltschaft, dass ihre Kritik, ihre Empfehlungen und Anregungen zu notwendigen Änderungen sowohl bei den Verwaltungsbehörden als auch bei den gesetzgebenden Körperschaften führen.

Weiterführende Links

- LEA https://letsempoweraustria.at/
- Integrationsfonds http://www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen/
- Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich 2024 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html

16 Zusammenfassung der Ergebnisse

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

Zusammenfassung der Ergebnisse: auf bereichsübergreifender Ebene

Die Koordinierung einer Querschnittsmaterie ist von verschiedenen Erfolgsfaktoren geprägt. Die drei wesentlichsten Elemente der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung sind die Achtsamkeit auf die Rahmenbedingungen unter denen der Prozess stattfindet, die Bewahrung etablierter und funktionierender Elemente und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung jener Aspekte die Verbesserungspotenzial aufweisen. Das Jahr 2024 war durch wesentliche Entwicklungen in all diesen Bereichen gekennzeichnet.

Auf Ebene der Rahmenbedingungen ergab sich im Verlauf des Berichtslegungsprozesses eine Umstrukturierung der Verantwortlichkeit durch die Änderung der Ressortstruktur der neuen Bundesregierung. Folglich war das Hauptziel dieses Berichtsjahres die bereits etablierten und gut funktionierenden Prozesse aufrecht zu erhalten und trotz der Regierungsumbildung einen reibungslosen Ablauf zu garantieren. Dieses Vorhaben konnte erfolgreich umgesetzt werden. Durch konsequente Kommunikation, themenclusterbezogene Unterstützung und gemeinsame Weiterentwicklung des Verständigungsrahmens konnte über das Ziel hinaus eine Verbesserung der Strukturen aber auch des Berichtswesens erreicht werden.

Ergebnisse auf Ebene der Themencluster (Kapitelabschnitte 9–15)

Um die Kooperation zwischen Bundesministerien und obersten Organen zu institutionalisieren, wurden die jeweiligen Gleichstellungsziele nach Themenschwerpunkten in einem Bottom-Up-Prozess zu Clustern zusammengefasst. Wie die folgenden Erkenntnisse und Schlussfolgerungen der sieben bestehenden Themencluster zeigen, stellen sich sowohl die Ausgangslagen als auch die verzeichneten Erfolge in den jeweiligen Politikfeldern

unterschiedlich dar. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie in den diesbezüglichen Abschnitten des vorliegenden Berichts (Kapitelabschnitte 9–15).

Arbeitsmarkt und Bildung (Kapitelabschnitt 9)

Im Rahmen des Clusters Arbeitsmarkt und Bildung werden vor allem Ziele und Maßnahmen der beteiligten Ressorts aufgezeigt, die einen geschlechteregalitären Zugang zu Arbeits-, Berufs- und Lebenschancen ermöglichen sollen. Da die Weichen dazu bereits in sehr jungen Jahren gestellt werden, müssen die Maßnahmen zum Abbau von Segregationen und Stereotypen möglichst früh ansetzen. Es zeigt sich, dass trotz vieler Anstrengungen die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. deren Entlohnung immer noch von Ungleichheiten geprägt sind (Teilzeitquote und Art der Branche, Gender Pay Gap, in Folge der Gender Pension Gap), auch wenn in Teilbereichen Verbesserungen erzielt wurden. Im EU-Vergleich sind in Österreich sowohl der Gender Pay Gap mit 18,3 % (Eurostat) als auch die Teilzeitquote Frauen mit 41,7 % (Statistik Austria) weiterhin sehr hoch, weswegen die Anstrengungen in Richtung mehr Gleichstellung in diesen Bereichen noch verstärkt werden müssen. Der Dissimilaritätsindex von 0,44 (Gesamtindex) zeigt an, dass es in Bezug auf den Abbau der Geschlechtersegregation noch einen großen Handlungsbedarf gibt, mehr im schulischen Bereich mit 0,51 als im Tertiärbereich mit 0,30. Die Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf einer Lebensverlaufsperspektive mit all ihren Facetten. So ist eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Zielsetzungen der thematisch verbundenen Themencluster „Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben", „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung" sowie „Entscheidungspositionen und -prozesse" erforderlich, da auch diese einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt und in der Bildung leisten können – und umgekehrt von Fortschritten in diesem Themencluster profitieren.

Entscheidungspositionen und -prozesse (Kapitelabschnitt 10)

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

Für ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen besteht vor allem im privatwirtschaftlichen Bereich Aufholbedarf. Auch auf EU- und

internationaler Ebene besteht Verbesserungspotenzial, daher werden hier ebenfalls Bemühungen gesetzt um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen voranzutreiben. Die aktuellen Entwicklungen bei Frauenanteilen in Führungspositionen deuten darauf hin, dass es weiterer Anstrengungen bedarf. Das breite Maßnahmenspektrum der Ressorts umfasst Bemühen um verstärkten Austausch und Koordinierung Aufsichtsratsgremien in staatsnahen Unternehmen, die Repräsentation von Frauen in internationalen Finanzinstitutionen, die Berücksichtigung der Genderrelevanz in Projekten und bei der Förderungsvergabe sowie die Unterstützung von Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Technik. Der öffentliche Bereich nimmt hier eine Vorbildrolle ein, um privatwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Veränderungen sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene anzustoßen. Dies wird durch die präsentierten Kennzahlen und Indikatoren (Glasdeckenindex von 1,41, Bundes-Frauenanteil in staatlichen und staatsnahen Aufsichtsgremien von 53,0 % im Jahr 2024, Frauenanteil in Führungspositionen bei unselbständig Erwerbstätigen von 36,2 %) sowie durch Vergleiche auf nationaler und internationaler Ebene untermauert.

Infrastruktur und Umwelt (Kapitelabschnitt 11)

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Infrastruktur und Umwelt wird von einer Vielzahl an Aspekten beeinflusst und erfordert daher mehrere, gleichzeitig und als Synergie wirkende Handlungsansätze. Umweltbelastungen wirken sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Frauen und Männern unterschiedlich aus. Ebenso betreffen die notwendigen Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele gemäß Pariser Abkommen Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebenssituationen unterschiedlich. Beide Aspekte können im Cluster Infrastruktur und Umwelt über Maßnahmen in den Bereichen Umweltschutz und Mobilität angesteuert werden. Dazu zählt etwa der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme. Darüber hinaus gilt es bei der Gestaltung der gendergerechten Mobilität der Zukunft, die Bedürfnisse sämtlicher Personengruppen und Geschlechter zu berücksichtigen. Die Maßnahme des Clusters zur Erhöhung der Gendersensibilität bei repräsentativen Unternehmen der Mobilitätsbranche und zur Steigerung des Frauenanteils im Verkehrssektor stellen daher wichtige Hebel zur Zielerreichung dar. Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform[238] lag der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2024 bei 26,55 % bzw. in Führungspositionen bei 22,61 %. Weitere Indikatoren zeigen die Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes sowie die Reduzierung der Feinstaubbelastung an. Die Treibhausgase gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich sind im Jahr 2023 weiter zurückgegangen (konkrete Zahlen für 2024 liegen erst Anfang 2026

238 „Women in Transport“ (WiT) ist eine nationale Plattform mit über 20 repräsentativen Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen und wurde initiiert um mehr Bewusstsein für die Notwendigkeit der Erhöhung der Frauenanteile im Mobilitätssektor zu schaffen.

vor) und die PM2,5-Exposition der österreichischen Bevölkerung betrug 2024 9,4 µg/m^3. Damit werden der Schutz vor gesundheitsschädlichen Umweltbelastungen sowie die Stärkung einer gendergerechten Klimapolitik adressiert.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kapitelabschnitt 12)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Element auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die ressortspezifischen Ziele und Maßnahmen, die dem Themencluster „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" zugerechnet werden, sind breit gefächert. Sie reichen vom Ausbau qualitätsvoller Kinderbildungs- und -betreuungsangebote und der Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitswelt, über den rascheren Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach der Familiengründung bis hin zu einer gleichmäßigeren Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Trotz vieler Anstrengungen und Verbesserungen hat Elternschaft nach wie vor unterschiedliche Auswirkungen auf das Erwerbsausmaß von Frauen und Männern. Teilzeitarbeit stellt sich als die bevorzugte Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern heraus. Im Jahr 2024 betrug die aktive Teilzeitquote bei Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren 75,6 %. Im Gegensatz dazu war die aktive Teilzeitquote der 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren mit 7,7 % deutlich niedriger.

Schutz vor Gewalt (Kapitelabschnitt 13)

Gewalt gegen Frauen tritt in allen Gesellschaftsschichten, Altersgruppen und in verschiedensten Ausprägungen auf. Am häufigsten sind Frauen von Gewalt in der eigenen Familie betroffen; zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten, wobei die Dunkelziffer besonders hoch ist.[239] In der jüngsten Prävalenzstudie der Statistik Austria „Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich" hat jede 3. Frau angegeben, im Laufe ihres Lebens von einer Form von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen zu sein.[240] Zum Schutz der betroffenen Frauen bietet ihnen ein flächendeckendes Netz an spezialisierten Opferschutzeinrichtungen bei der Geltendmachung ihrer Rechte aktiv Unterstützung und Beratung. Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, wurden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Dies sind die in

239 Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hg.) (1991). Gewalt in der Familie. Wien. Siehe auch European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Luxemburg: Publication Office of the European Union.

240 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH.

allen Bundesländern eingerichteten Gewaltschutzzentren. Sie werden durch die beiden Ressorts zu gleichen Teilen finanziert. 2024 wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, auch betreut. Zusätzlich werden weitere Verbesserungen im rechtlichen Bereich und Opferschutz sowie in der Präventionsarbeit – u. a. auch im Kontext von Migration und Flucht – forciert. Neben der Betreuung durch Opferschutzeinrichtungen steht den Opfern und deren Angehörigen auch psychosoziale und juristische Prozessbegleitung (Metaindikator Frauenquote der Prozessbegleitung: 79 %) zur Wahrung ihrer Rechte vor Gericht zur Verfügung. Das Bundesministerium für Justiz hat die dafür erforderlichen Förderungsverträge mit bewährten und geeigneten Prozessbegleitungseinrichtungen (u. a. Gewaltschutzzentren in den Bundesländern, Frauenberatungs- und Kinderschutzeinrichtungen) abgeschlossen und stellt die (jährlich ansteigenden) Budgetmittel zur Verfügung. Auch Opfer eines typischen Hass-im-Netz-Delikts haben seit 1.1.2021 Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Gewaltopfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung erhalten.

Eine eigens eingerichtete Website[241] bietet Informationen für gefährdete Personen und Angehörige in elf Sprachen. Darüber hinaus können Betroffene auf einer weiteren Website[242] mit Hilfe einer Filterfunktion nach dem für sie passenden Hilfsangebot suchen.

Ein weiteres Instrument zum Schutz vor Gewalt sind die Gewaltpräventionsberatungen, die im Zusammenhang mit einer einstweiligen Verfügung nach der EO[243] vom Gericht verhängt werden können (2024: 126). Den teilnehmenden Personen wird so die Möglichkeit geboten, sich mit ihrem schädlichen Verhalten auseinanderzusetzen.

Gesundheit (Kapitelabschnitt 14)

Im Rahmen des Themenclusters Gesundheit werden insbesondere Ziele und Maßnahmen angeführt, die einen Beitrag zur Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung leisten und die Verbesserung der genderspezifischen bedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung vorantreiben. Aktuell geben 66,3 % der Frauen in Österreich an sich in guter oder sehr guter Gesundheit zu befinden. Zudem verbringen Frauen statistisch gesehen 60,5 Lebensjahre ohne schwere oder mittelschwere gesundheitliche Probleme. Positiv hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang der Aktionsplan Frauengesundheit, der eine Qualitätsverbesserung der gesundheitsbezogenen Angebote für und das Wohlergehen von Frauen unter dem Aspekt

241 Vgl. https://www.hilfe-bei-gewalt.gv.at (zuletzt abgerufen am 05.08.2025).
242 Vgl. https://www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at (zuletzt abgerufen am 05.08.2025).
243 Exekutionsordnung (EO)

des biopsychosozialen Modells anstrebt. Durch diese Initiative nimmt Österreich eine Vorreiterrolle in Europa ein.

Dennoch braucht es auch weiterhin eine differenzierte Perspektive auf die unterschiedlichen gesundheitsbezogenen Bedürfnisse und Probleme von Frauen und Männern entlang der verschiedenen Lebensphasen (Jugend, Berufsalter, höheren Alter) sowie dem Health in all Policies Ansatz folgende intersektorale und multidisziplinäre Einbindung von unterschiedlichen Ressorts, Fachorganisationen und Betroffenen.

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung (Kapitelabschnitt 15)

Die Gleichstellungsziele im Themencluster befassen sich auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen gesellschaftlichen Schnittstellen mit Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit. Eine generelle Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft für Geschlechtergerechtigkeit ist unerlässlich, um stereotype Rollenbilder, tradierte Verhaltensmuster und gesellschaftliche Konventionen aufzubrechen. Die Kompetenz, gleichstellungsorientiert denken und handeln zu können, soll durch verschiedene Maßnahmen vermittelt werden und im Sinne eines Multiplikationseffektes zu einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich und international beitragen. Der Fokus des Themenclusters „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ liegt daher insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Der Metaindikator Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen, weist für 2024 den Wert 39,1 % auf. Zur Veranschaulichung des Fortschritts bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Themencluster werden weiterhin verschiedene Maßnahmen der beteiligten Ressorts und Obersten Organe als Good-Practice-Beispiele vorgestellt und beurteilt. Hiervon fördern die mit „(Meta-Indik.)“ gekennzeichneten die positive Entwicklung des Metaindikators.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einordnung von Gleichstellung und Diversitätsmanagement 8
Abbildung 2: Strukturelle Verankerung des Koordinierungsprozesses 21
Abbildung 3 : Aufbau und Inhalt der Übersicht über die Metaindikatoren 24
Abbildung 4: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarten 25
Abbildung 5: Übersicht der Metaindikatoren 28
Abbildung 6: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 30
Abbildung 7: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2020–2024) 38
Abbildung 8: Beschäftigungsquote Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2020–2024) 40
Abbildung 9: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), in Euro 43
Abbildung 10: Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %) 46
Abbildung 11: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1) 47
Abbildung 12: Übertritte in „geschlechtsuntypische“ Schulformen (BMHS), nach der Sekundarstufe I, nach Geschlecht, 2014/15 bis 2021/22, in % 48
Abbildung 13: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, 2020–2024, in % 49
Abbildung 14: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2019–2023, in %) 53
Abbildung 15: Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2017/18 zu 2023/24 57
Abbildung 16: Themencluster Entscheidungspositionen und –prozesse 61
Abbildung 17: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2025), Frauenanteil in % 78
Abbildung 18: Frauenanteil an Erwerbstätigen in leitender Stellung in Prozent im EU-Vergleich 2024 80
Abbildung 19: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 83
Abbildung 20: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 97
Abbildung 21: Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren (2024, in %) 101
Abbildung 22: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern im EU-Vergleich (2024, in %) 104
Abbildung 23: Themencluster Schutz vor Gewalt 114
Abbildung 24: Themencluster Gesundheit 130
Abbildung 25: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 147
Abbildung 26: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen 153

Notizen

	Unterzeichner	Parlamentsdirektion
	Datum/Zeit-UTC	2026-11-02T14:24:20+01:00
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde elektronisch besiegelt. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels und des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.parlament.gv.at/siegel	