Parlament Österreich

Parlamentsdirektion

BD | Budgetdienst

Weiterentwicklung des Gender Budgeting in Österreich

Anfragebeantwortung

30. Oktober 2026

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung 4

2 Internationale Entwicklungen im Gender Budgeting 9

3 Entwicklungsstand des österreichischen Ansatzes zu Gender Budgeting 15

3.1 Gleichstellung in der Wirkungsorientierung 17

3.1.1 Angaben zu Gleichstellung im Bundesvoranschlag 17

3.1.2 Evaluierung 22

3.2 Gleichstellung in den Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen 24

3.2.1 Abschätzung der Wirkungsdimension zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern 27

3.2.2 Evaluierung 30

3.3 Weiterentwicklungspotenziale 32

4 Gender Budget Statement 35

4.1 Kanada 38

4.2 Spanien 42

4.3 Schweden 46

4.4 Frankreich 49

4.5 Australien 52

5 Ausgestaltung eines Gender Budget Statements im österreichischen Kontext 55

5.1 Elemente und inhaltliche Ausgestaltung 56

5.2 Beispiel für ein österreichisches Gender Budget Statement für den Arbeitsmarkt 59

5.2.1 Überblick Gleichstellung, Gleichstellungsdefizite (Gender Gaps) 60

5.2.2 Gleichstellungsstrategie/-ziele 66

5.2.3 Gleichstellungsziele, -maßnahmen und deren angestrebte Wirkung 68

5.2.4 „Budget Highlights“ (Budgets für wesentliche Maßnahmen) 72

5.2.5 Abschätzung der Auswirkungen von Gesetzesentwürfen und weiteren Vorhaben auf die Gleichstellung 77

6 Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting 82

6.1 Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting in anderen Ländern 82

6.2 Parlamentarische Nutzung von Gender Budgeting Informationen in Österreich 87

7 Budget für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung sowie für Gewaltschutz 88

7.1 Budgetmittel für Frauenangelegenheiten, Gleichstellung und Gewaltschutz in der UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung 90

7.2 Budgetmittel für Gewaltschutz in anderen Ressorts bzw. Untergliederungen 92

7.3 Strategien und Nationaler Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen 94

Anhang: Anfrage 95

Abkürzungsverzeichnis 97

Tabellen- und Grafikverzeichnis 99

1 Zusammenfassung

Der Abgeordnete Mag. Dr. Jakob Schwarz, BA, Mitglied des Budgetausschusses, ersuchte den Budgetdienst um eine Analyse zur Weiterentwicklung des Gender Budgeting in Österreich.[1]

Internationale Entwicklungen: Gender Budgeting gewinnt an Bedeutung, Wirkungsnachweise bleiben begrenzt

Gender Budgeting umfasst die systematische Integration der Gleichstellungsperspektive in den Budgetprozess. Ziel ist es, unterschiedliche Wirkungen budgetpolitischer Entscheidungen auf die Lebensumstände von Frauen und Männern zu erkennen und bei der Budgetgestaltung zu berücksichtigen. Die Verbreitung des Gender Budgeting hat in den letzten Jahren zugenommen. 2023 setzten 23 der 38 Staaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) entsprechende Instrumente ein – etwa doppelt so viele wie 2016. Zu den häufigsten Ansätzen zählen Gleichstellungsziele in der Wirkungsorientierung, geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen und Gender Budget Tagging.

Internationale Erfahrungen zeigen, dass häufig Transparenz über die Auswirkungen der öffentlichen Mittel auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und verstärkte Rechenschaftspflichten im Vordergrund stehen. Diese Ansprüche lassen sich eher erreichen als die unmittelbare Beeinflussung der budgetären Entscheidungsprozesse. Indirekt unterstützt Gender Budgeting jedoch Gleichstellungsinitiativen. So weisen etwa der Internationale Währungsfonds (IWF) und UN Women darauf hin, dass Gender Budgeting helfen kann, öffentliche Mittel gezielt für soziale Infrastruktur, Arbeitsmarktpolitik oder Klimawandelanpassungsmaßnahmen einzusetzen und damit gleichzeitig Gleichstellung und wirtschaftliche Entwicklung zu fördern. Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen würde laut OECD und European Institute for Gender Equality (EIGE) signifikante positive Wachstumseffekte auf eine Volkswirtschaft nach sich ziehen. Bei der Bewertung der Wirkung von Gender Budgeting ist zu berücksichtigen, dass die Verwirklichung von Gleichstellung von einer Vielzahl weiterer Faktoren, insbesondere gesellschaftlichen Entwicklungen, Normen und Verhaltensweisen beeinflusst wird.

[1] Der vollständige Text der Anfrage ist dem Anhang zu entnehmen.

Fortschritte und Herausforderungen des Gender Budgeting in Österreich

Österreich hat Gender Budgeting früh und umfassend im Haushaltsrecht verankert. Art. 13 Abs. 3 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) verpflichtet seit 2009 Bund, Länder und Gemeinden, bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Das österreichische Modell zeichnet sich im internationalen Vergleich insbesondere durch die Einbeziehung aller Bundesministerien und Obersten Organe, eine Einbettung in den gesamten Haushaltskreislauf im Rahmen der Wirkungsorientierung und der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA), ein umfangreiches Berichtswesen, einen systematischen Verantwortlichkeitsdialog im Parlament und durch die Berücksichtigung der Gleichstellung in den Performance Audits des Rechnungshofs aus.

In den Bundesvoranschlägen (BVA) 2027 und 2028 sind 34 der insgesamt 121 Wirkungsziele als Gleichstellungsziele ausgewiesen. Davon betreffen 29 externe, gesellschaftspolitische Wirkungen, wie Erwerbsbeteiligung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildung, Gewaltschutz und Entscheidungspositionen. Themencluster und Metaindikatoren erleichtern inzwischen den ressortübergreifenden Überblick. Mit den Budgets 2027 und 2028 wurde erstmals auch eine eigene Beilage zu Gender Budgeting vorgelegt.

Strategie: viele Gleichstellungsziele, kein übergeordneter Rahmen

Internationale Vergleiche zeigen für Österreich bei zentralen Gleichstellungsindikatoren, etwa beim Gender Pay Gap, beim Gender Pension Gap oder bei der Teilzeitquote von Frauen nur moderate Fortschritte. Die breite Anwendung und verstärkte Koordinierung des Gender Budgeting erhöhen zwar die Transparenz, das Potential als Steuerungsinstrument könnte jedoch noch besser genutzt werden. Die Gleichstellungsziele werden überwiegend von den einzelnen Ressorts festgelegt. Dieser Bottom-up-Ansatz trägt dazu bei, Gleichstellung in vielen Politikfeldern zu verankern, erschwert aber eine gemeinsame Prioritätensetzung. Eine übergeordnete, mehrjährige Gleichstellungsstrategie fehlt bislang, wodurch die ressortübergreifende Wirkung begrenzt bleibt. In einer gemeinsamen Strategie könnten die prioritären Gleichstellungsziele, Zuständigkeiten und überprüfbare Ergebnisse festgelegt werden. Voraussetzung dafür wäre eine frühzeitige ressortübergreifende Abstimmung. Die bestehenden Themencluster und Metaindikatoren könnten einen Ausgangspunkt bilden. Derzeit sind nur für 4 der 18 Metaindikatoren Zielwerte festgelegt. Zusätzliche Zielwerte könnten die Orientierung an gemeinsamen Ergebnissen stärken.

Budgetmittel: Gleichstellungsmaßnahmen häufig ohne konkrete Ressourcenzuordnung

Eine weitere Herausforderung besteht in der unzureichenden Verknüpfung von Gleichstellungsmaßnahmen mit den dafür vorgesehenen budgetären Ressourcen. Zwar enthalten die BVA Gleichstellungsziele und Maßnahmen, Angaben zu den zugeordneten Budgetmittel fehlen jedoch meist. Zudem sind viele Maßnahmen so allgemein formuliert, dass konkrete Programme, ihr Umfang und die dafür vorgesehenen Mittel nicht erkennbar sind. Dies erschwert die Beurteilung, welchen budgetpolitischen Stellenwert die Gleichstellungsziele tatsächlich haben.

Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen: Gleichstellungswirkungen oft unzureichend analysiert

WFA sollen die erwarteten Auswirkungen von Regelungsvorhaben auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersuchen. In der Praxis sind die Angaben jedoch häufig wenig aussagekräftig. Vielfach wird lediglich festgehalten, dass eine Bestimmung für beide Geschlechter gleichermaßen gilt oder keine wesentlichen Auswirkungen zu erwarten sind. Eine gleiche Rechtslage bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass Frauen und Männer tatsächlich in gleicher Weise betroffen sind. Beim Budgetbegleitgesetz 2027–2028 wurden bei 14 von 68 Artikeln des Gesetzesentwurfs Gleichstellungswirkungen angesprochen, wobei tiefergehende Analysen überwiegend fehlen. Verbesserungsbedarf besteht insbesondere bei den Datengrundlagen, Analysekapazitäten und der inhaltlichen Qualitätssicherung. Die seit 2013 unveränderten Fragen und Wesentlichkeitskriterien der Gleichstellungsdimension könnten überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden. Dies würde auch die Aussagekraft späterer Evaluierungen erhöhen.

Internationale Beispiele für ein Gender Budget Statement und parlamentarische Beratungen

Gender Budget Statements zeigen, welche Gleichstellungsprioritäten eine Regierung verfolgt, welche Mittel dafür eingesetzt werden und welche Wirkungen erwartet werden. Beispiele aus Kanada, Spanien, Schweden, Frankreich und Australien zeigen unterschiedliche Ausgestaltungen. Die parlamentarische Auseinandersetzung mit Gender Budgeting hängt wesentlich davon ab, in welcher Form geschlechterbezogene Budgetinformationen aufbereitet und dem Parlament vorgelegt werden. Dies kann durch Angaben in Budgetdokumenten, in ergänzenden Beilagen, in Folgen-

abschätzungen oder in eigenständigen Berichten erfolgen. Werden die Informationen regelmäßig vorgelegt, können sie eine Grundlage für die parlamentarische Kontrolle und die Einforderung von Rechenschaft der Regierung für budgetpolitische Entscheidungen bilden. Zugleich bieten sie Möglichkeiten für eine Einbindung zivilgesellschaftlicher Perspektiven.

Ansatzpunkte für ein österreichisches Gender Budget Statement

In Österreich könnte die neue Beilage Gender Budgeting zu einem Gender Budget Statement weiterentwickelt und gemeinsam mit dem Budgetentwurf vorgelegt werden. Ein solches Statement sollte einen systematischen Überblick über den Stand der Gleichstellung und bestehende Geschlechterunterschiede bieten. Auf Grundlage einer übergeordneten Gleichstellungsstrategie sollten die prioritären Gleichstellungsziele der Regierung, die zu ihrer Erreichung vorgesehenen Maßnahmen und Budgetmittel sowie die erwarteten Wirkungen dargestellt werden. Darüber hinaus sollten Gesetzesvorhaben mit wesentlichen, auch potenziell negativen Gleichstellungswirkungen enthalten sein. Ein übersichtliches Dashboard mit Istwerten, Zielwerten und internationalen Vergleichen könnte die Nutzung der Informationen erleichtern.

Österreich verfügt bereits über ein umfassendes, rechtlich stark verankertes Gender Budgeting-Instrumentarium, das in den gesamten Haushaltskreislauf integriert ist. Die zentrale Herausforderung liegt daher weniger im Aufbau zusätzlicher Instrumente als in deren stärkerer strategischer Nutzung. Eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie, die Verknüpfung prioritärer Maßnahmen mit den dafür vorgesehenen Budgetmitteln und den erwarteten Wirkungen sowie aussagekräftigere Folgenabschätzungen könnten die Steuerungsrelevanz erhöhen.

Ein Gender Budget Statement könnte diese Elemente bündeln und die gleichstellungspolitischen Prioritäten der Bundesregierung transparenter machen sowie eine fundierte Grundlage für parlamentarische Beratungen schaffen. Dabei könnte auf die bestehenden Informationen aus der Wirkungsorientierung und den WFA zurückgegriffen und gleichzeitig die Wirksamkeit dieser Instrumente erhöht werden.

Ansätze für ein österreichisches Gender Budget Statement für den Arbeitsmarkt

Ein Schwerpunkt eines Gender Budget Statements könnte die Gleichstellung am Arbeitsmarkt sein. Hier bestehen erhebliche Geschlechterunterschiede und wesentliche budgetpolitische Ansatzpunkte. 2025 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen bei 74,2 % und jene der Männer bei 81,0 %. Laut Eurostat Definition betrug die Teilzeitquote der Frauen in Österreich 49,6 % und war damit deutlich höher als im Durchschnitt der Europäischen Union (EU; 27,5 %). Der Gender Pay Gap lag 2024 bei 17,6 % gegenüber 11,1 % in der EU, der Gender Pension Gap betrug 2025 35,0 % (EU: 23,9 %). Im Statement könnte aufgezeigt werden, welchen Beitrag budget-relevante Maßnahmen, etwa die aktive Arbeitsmarktpolitik oder der Ausbau ganztägiger Kinderbetreuungseinrichtungen, zur Verringerung dieser Unterschiede leisten sollen. Ein Gender Budget Statement sollte zudem Gleichstellungswirkungen von Konsolidierungsmaßnahmen darstellen, etwa bei Familienleistungen, dem Familienbonus Plus und Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung. Damit würden sowohl gleichstellungsfördernde als auch potenziell nachteilige budgetpolitische Maßnahmen sichtbar.

Ausgaben für Gewaltschutz

Auch für den Bereich Gewaltschutz sind die Maßnahmen und dafür im Budget vorgesehen Mittel nicht unmittelbar erkennbar. Die Mittel für Frauenangelegenheiten, Gleichstellung und Gewaltschutz verteilen sich auf mehrere Ressorts und sind im Budget nicht durchgehend gesondert ausgewiesen. Im BVA 2027 sind für das Globalbudget (GB) 31.04-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung 55,3 Mio. EUR vorgesehen – um 21,2 Mio. EUR bzw. 62,1 % mehr als 2026. Die Erhöhung betrifft unter anderem Beratungs- und Gewaltschutzeinrichtungen, ist aber teilweise auch durch organisatorische Umschichtungen bedingt. Weitere relevante Ausgaben finden sich insbesondere in den Bereichen Inneres, Justiz, Soziales und Integration.

Der Budgetdienst hat in einer Gender Budget-Landkarte zum Gewaltschutz ausgewählte Ziele und Maßnahmen mit Budgetmitteln für 2027 und 2028 verknüpft. Der Nationale Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen 2025-2029 bietet hierfür einen ressortübergreifenden politischen Rahmen. Eine ressortübergreifende Darstellung könnte Ziele, Maßnahmen, den Ressourceneinsatz und erwartete Wirkungen transparenter machen.

2 Internationale Entwicklungen im Gender Budgeting[2]

Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreamings auf den Budgetprozess.[3] Es umfasst die systematische Integration der Genderperspektive in alle Phasen des Budgetprozesses sowie die Ausgestaltung öffentlicher Einnahmen und Ausgaben zur Förderung von Gleichstellung.[4,5] Gender Budgeting kann auch als Instrument des öffentlichen Finanzmanagements angesehen werden, bei dem Gleichstellung sowohl durch fiskalpolitische Maßnahmen als auch durch Instrumente des Public Financial Managements gefördert wird.[6]

Gleichstellungsorientierte Budgetierung wird zuweilen fälschlicherweise mit einem gesonderten Finanzierungstopf für Gleichstellungsmaßnahmen oder einer Addition der Ausgaben für Gleichstellungspolitik gleichgesetzt. Gender Budgeting ist keine Aufteilung öffentlicher Mittel in gleiche Anteile für Frauen und Männer und beinhaltet auch nicht die Verpflichtung, sämtliche Entscheidungen zugunsten von Frauen und zulasten von Männern zu treffen.[7] Tatsächlich geht es darum, die Wirkungen von Budgetallokationen auf Frauen und Männer zu erkennen und zu gestalten.

Der Diskurs zu Gender Budgeting war in den 1990er und 2000er Jahren stark akademisch geprägt und nur einzelne Pionierländer, wie Südafrika und Australien, hatten Implementierungsversuche unternommen. In den 2010er Jahren hat sich Gender Budgeting verstärkt in der Budgetpraxis auf allen Kontinenten zu einem Instrument der Gleichstellungspolitik und in weiterer Folge zu einem Ansatz im Rahmen der Budgetgestaltung etabliert. In dieser Zeit hat Österreich seinen Ansatz entwickelt und eingeführt. Seit der letzten Studie des Budgetdienstes zu Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen im Jahr 2019 haben viele Staaten Aktivitäten im Gender Budgeting initiiert bzw. fortgesetzt, womit ein internationaler Aufholprozess stattgefunden hat.

---

[2] Johann Seiwald hat zur Entstehung des Pkt. 2 dieser Analyse beigetragen.

[3] Siehe OECD: Gender Budgeting in OECD Countries 2023.

[4] Siehe Europäische Kommission: Gender Budgeting Practices: Concepts & Evidence.

[5] Siehe UN Women: What is gender-responsive budgeting?

[6] Siehe Internationaler Währungsfonds: Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes.

[7] Siehe European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender budgeting.

Der Trend zur Implementierung von Gender Budgeting war in vielen Staaten wahrnehmbar. Gender Budgeting hat sich zu einem integrativen Element moderner Governance Systeme etabliert. Laut Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wendeten im Jahr 2023 23 der 38 Mitgliedstaaten Gender Budgeting an, was eine Verdopplung gegenüber dem Jahr 2016 bedeutete[8]. Insbesondere Initiativen von internationalen Organisationen, wie dem Internationalen Währungsfonds, der OECD oder von UN Women, aber auch internationale Standardisierungen haben diese Dynamik verstärkt.

Die konkrete Anwendung von Gender Budgeting-Instrumenten variiert jedoch stark. So zeigt eine Studie der OECD aus dem Jahr 2023, dass das eingesetzte Instrumentarium in den einzelnen Staaten häufig durch weitere Instrumente ergänzt und weiterentwickelt wurde. Im Durchschnitt wenden OECD-Staaten drei Instrumente an, wobei die Verknüpfung mit Gleichstellungszielen (Wirkungsziele), Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen (WFA; ex-ante) und Gender Budget Tagging zu den am weitesten verbreiteten Instrumenten gehören.

Neuere Ansätze berücksichtigen zunehmend das Zusammenspiel von Geschlecht mit anderen Faktoren, wie Einkommen, (ethnische) Herkunft oder Alter. Ziel ist es auch, insbesondere innerhalb der Gruppe der Frauen die am stärksten marginalisierten Personen gezielt zu unterstützen. Kanada ist hier hervorzuheben, das bei Gleichstellungsmaßnahmen relevante Stakeholdergruppen anhand verschiedener Kriterien, wie Alter, Einkommen, Behinderung oder Vulnerabilität, identifiziert. Wie andere Staaten hat Kanada zunächst nur das Geschlecht berücksichtigt und sein Instrumentarium schrittweise um weitere Dimensionen erweitert.

[8] Siehe OECD: Gender Budgeting in OECD Countries 2023.

Nutzen von Gender Budgeting

Internationale Erfahrungen zeigen, dass bei der Anwendung von Gender Budgeting häufig Transparenz über die Auswirkungen der öffentlichen Haushalte auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und verstärkte Rechenschaftspflichten im Vordergrund stehen. Diese Ansprüche lassen sich leichter erreichen als die konkrete Beeinflussung der budgetären Entscheidungsprozesse. Indirekt unterstützt Gender Budgeting jedenfalls Gleichstellungsinitiativen. So weisen etwa der Internationale Währungsfonds und UN Women darauf hin, dass Gender Budgeting helfen kann, öffentliche Mittel gezielt für soziale Infrastruktur, Arbeitsmarktpolitik oder Klimawandelanpassungsmaßnahmen einzusetzen und damit gleichzeitig Gleichstellung und wirtschaftliche Entwicklung zu fördern.

Eine zentrale Frage ist, ob die Anwendung von Gender Budgeting die Gestaltung von Politik und Budgetentscheidungen tatsächlich beeinflusst und zur Erreichung von Gleichstellungszielen beiträgt. Die Wirkung von Gender Budgeting kann auf mehreren Ebenen betrachtet werden. Hinweise können die Nutzung von Gender (Budgeting) Evidenz in Debatten bzw. bei politischen Entscheidungen, Veränderungen von Ressourcenallokationen und langfristige Gleichstellungsergebnisse geben. Bei der Bewertung der Wirkung von Gender Budgeting ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass die Verwirklichung von Gleichstellung von einer Vielzahl weiterer Faktoren, insbesondere gesellschaftlichen Entwicklungen, Normen und Verhaltensweisen beeinflusst wird.

Eine Literaturstudie zu Gender Budgeting aus dem Jahr 2023 zeigt, dass sich die Forschung bisher eher auf die ex-ante Perspektive (vorbereitende Phase der Politikgestaltung) bezog und die Verwendung (Nutzen) von Gender Budgeting Informationen bzw. die ex-post Perspektive (nach Umsetzung) vergleichsweise selten betrachtet wird.[9] Weitere Studien aus 2026 ergeben etwa, dass Auswirkungen von Gender Budgeting auf sektorale Budgetallokationen bei einem rechtlich

[9] Siehe Tobias Polzer, Isabella M. Nolte and Johann Seiwald (2021): "Gender budgeting in public financial management: a literature review and research agenda", International Review of Administrative Sciences, Volume 89, Issue 2. Diese Studie untersucht anhand einer Literaturanalyse den aktuellen Diskurs zum Gender Budgeting und erörtert Ansätze für die zukünftige Forschung. Anhand eines analytischen Rahmens wurde festgestellt, dass die meisten Studien Ex-ante-Phasen des Gender Budgeting untersuchen, während über die begleitenden und Ex-post-Phasen weniger bekannt ist. Da zudem wenig über die Ergebnisse und Auswirkungen von Gender Budgeting bekannt ist, wissen Regierungen nicht, welche Instrumente in unterschiedlichen Kontexten am besten funktionieren.

verpflichtendem Ansatz gegeben sind[10] und belegen positive Auswirkungen von Gender Budgeting auf die politische Selbstbestimmung von Frauen bzw. den Rückgang der Müttersterblichkeit und der Geburtenrate bei Jugendlichen.[11] Eine andere Studie zeigt nur begrenzte Effekte für den asiatisch-pazifischen Raum.[12]

Entwicklung allgemein anerkannter Standards und Evaluierungsrahmen

Das verstärkte Interesse von internationalen Organisationen führte in den letzten Jahren zur Entwicklung von mehreren international anerkannten Standards und Evaluierungsrahmen für Gender Budgeting. Die OECD hat Best-Practice-Leitlinien formuliert, die unter anderem eine Einbettung in den gesamten Budgetkreislauf, eine klare institutionelle Verantwortung sowie die Nutzung von Daten und Indikatoren vorsehen.[13] Der Internationale Währungsfonds (IWF) definiert Gender Budgeting als Integration von Gleichstellung in die Fiskalpolitik und in das Public Financial Management[14] bzw. hat umfangreiche Datenbanken angelegt und Studien erstellt.[15]

Diese Standardisierung hat dazu beigetragen, die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern zu erhöhen und die Qualität der Umsetzung zu verbessern. Darauf aufbauend haben die internationalen Organisationen Evaluierungsrahmen zur länderspezifischen Bewertung erarbeitet, wie etwa das Gendermodul von PEFA (Public Expenditure and Financial Accountability)[16], mit dem die Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen des gesamten öffentlichen Finanzmanagements bewertet wird, das Gender Budgeting Assessment Framework des IWF und der Gender Budget Index von UN Women.

[10] Siehe Xiaochun Zhu, Jiaen Wu and Sewon Kim (2026): "The Impact of Gender Budgeting on Sectoral Allocations: Evidence From OECD Countries", Public Budgeting & Finance.

[11] Siehe Marjorie De la Cruz, Milena I. Neshkova and Yoon-Jung Choi (2026): "Does Gender Budgeting Improve Women's Well-Being, Equality, and Empowerment?", Public Budgeting & Finance.

[12] Siehe Janet Gale Stotsky and Asad Zaman (2016): "The Influence of Gender Budgeting in Indian States on Gender Inequality and Fiscal Spending", International Monetary Fund.

[13] Siehe OECD Best Practices for Gender Budgeting.

[14] Siehe IWF Working Paper, Gender Budgeting in G20 Countries.

[15] Siehe dazu die IWF Datenbank: 1. Gender Budgeting and 2. Gender Equality Indices.

[16] Siehe PEFA Supplementary Framework for Assessing Gender Responsive Public Financial Management.

Diese Evaluierungsinstrumente orientieren sich an jenen Staaten, die die robustesten und am stärksten entwickelten Systeme etabliert haben. Das österreichische Modell wurde dabei vor allem im Bereich parlamentarische Kontrolle, Verbindung mit der Wirkungsorientierung und Rechnungshofkontrolle herangezogen. Da es sich um ganzheitliche Beurteilungssysteme handelt, können auch Schwachpunkte offengelegt werden, die in Österreich insbesondere beim Fehlen einer Gleichstellungsstrategie und der mangelnden Verknüpfung mit budgetären Allokationen liegen.

Entwicklung von Ansätzen zur Budgetierung strategischer Prioritäten

Parallel zur Weiterentwicklung von Gender Budgeting haben internationale Organisationen allgemeine Grundsätze für die Budgetierung von strategischen Prioritäten entwickelt. Im Mittelpunkt stehen unterschiedliche strategische Schwerpunkte von Regierungen, auf die Budgetpolitik ausgerichtet werden kann. Gleichstellung oder Klimapolitik sind solche Schwerpunkte, es können aber auch Gesundheit, Pflege, Pensionen, die Förderung von Kindern und Jugendlichen oder andere Themen Schwerpunkte einer politischen Prioritätensetzung sein.

Bei dieser Form der strategischen Budgetierung handelt es sich um methodische Ansätze, mit denen Regierungen Budgetpolitik zur Umsetzung von übergeordneten politischen Zielen nutzen, um die Entscheidungsfindung evidenzbasierter, transparenter und wirkungsorientierter zu gestalten. Sie fördern eine koordinierte, ressortübergreifende Politik und hängen entscheidend von politischer Unterstützung, institutionellen Rahmenbedingungen und von Kompetenzen zentraler Budgetbehörden ab. Zur Anwendung kommen verschiedene Analyseinstrumente (z. B. WFA), oft ergänzt durch thematische Budgetberichte zur Steigerung von Transparenz und Rechenschaftspflicht.

Eine konkrete Ausprägung strategischer Prioritätensetzung ist etwa die Budgetierung der UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs). Die Vereinten Nationen empfehlen Gender Budgeting als zentrales Instrument zur Umsetzung von SDG 5 – Geschlechtergleichheit.

Nutzung von Gender Tagging

Das Gender Tagging war ein weiterer Schwerpunkt bei der Weiterentwicklung von Gender Budgeting. Dabei werden Budgetpositionen nach methodischen Grundsätzen klassifiziert, um zu analysieren, in welchem Ausmaß sie zur Erreichung von Gleichstellungszielen beitragen. Es handelt sich um ein pragmatisches Instrument zur Verbindung von Maßnahmen mit dem Budget, um die budgetären Auswirkungen im Hinblick auf konkrete Gleichstellungsziele sichtbar zu machen und Prioritäten zu analysieren.[17] Auch in der OECD wird dieses Instrument von 43 % der Mitgliedstaaten eingesetzt, allen voran Kanada, Frankreich, Mexiko und Spanien. Noch stärker hat sich in den letzten Jahren Green Budget Tagging etabliert, das formal auf ähnlichen Prinzipien beruht, jedoch inhaltlich anders ausgestaltet ist.

Das Tagging verbindet strategische Zielsetzungen konkret mit budgetären Allokationen, wodurch die Gleichstellung im Budget sichtbar gemacht wird. Die Modelle unterscheiden sich in Hinblick auf die Auswahl der budgetären Maßnahmen, wobei bei allen zentral ist, dass sie anstreben, budgetäre Maßnahmen in Hinblick auf die Verwirklichung von Gleichstellungszielen zu klassifizieren.

Gender Budget Statements

Ein verbreitetes Instrument ist auch das sogenannte Gender Budget Statement. Dabei handelt es sich um thematische Haushaltsberichte, die transparent machen, wie staatliche Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Gleichstellung beitragen. Sie werden erstellt, um politische Prioritäten mit Gleichstellungszielen zu verknüpfen, die Wirkung von Budgetmaßnahmen auf die Gleichstellung zu bewerten sowie Rechenschaft und Transparenz gegenüber Parlament und Öffentlichkeit zu stärken. Zu den Vorreitern zählen Länder wie Kanada, Spanien oder Mexiko, während Australien, Frankreich und Neuseeland solche Instrumente kürzlich (wieder) eingeführt haben. In der OECD veröffentlichen etwa 78 % der Mitgliedstaaten eine Form eines Gender Budget Statement, wobei Umfang, Form und Inhalt stark variieren.

[17] Siehe IWF Working Paper, Gender Budgeting in G20 Countries.

3 Entwicklungsstand des österreichischen Ansatzes zu Gender Budgeting

Seit dem Jahr 2009 verpflichtet Art. 13 Abs. 3 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) „Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ und bildet die rechtliche Grundlage für die Implementierung des österreichischen Ansatzes von Gender Budgeting[18]. Mit dem Inkrafttreten des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 (BHG 2013) wurde die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der

- Erläuterung von Zielen, Strategien und Wirkungen im Strategiebericht (§ 14 Abs. 2 BHG 2013),
- Erstellung von Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen (WFA; § 17 Abs. 1 BHG 2013),
- Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung auf Untergliederungs-, Globalbudget- und auch Detailbudgetebene (§ 41 Abs. 1 und 2 sowie § 43 BHG 2013) sowie der
- Berichtslegung über die Ergebnisse des Wirkungscontrollings (§ 68 Abs. 5 BHG 2013)

verbindlich festgelegt.

[18] In Österreich wird für die Verknüpfung von Ressourcen und Gleichstellungszielen bzw. -maßnahmen üblicherweise der Begriff „Gender Budgeting“ verwendet. Auf diesen Begriff bezieht sich die Anfrage und er wird in dieser Analyse zugrunde gelegt. In der internationalen Diskussion wird auch der Begriff „Gender Responsive Budgeting“ verwendet, der stärker zum Ausdruck bringt, dass Gleichstellung im Rahmen der Haushaltsführung und der Budgeterstellung Berücksichtigung findet. Da der österreichische Gender Budgeting Ansatz eine lose Verknüpfung zwischen Budgetzuweisungen und Gleichstellung aufweist, ist dieser Begriff ebenfalls geeignet das österreichische System und dessen Grundidee zu beschreiben.

Österreich hat damit ein umfassendes Gender Budgeting-Instrumentarium über den gesamten Haushaltskreislauf mit einer starken rechtlichen Verankerung, das in das System der Wirkungsorientierung eingebettet ist. Folgende Instrumente des Gender Budgeting werden in Österreich angewendet:[19]

- Angaben zu Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung im Bundesvoranschlag (BVA) und Ex-post-Evaluierung
- Angaben zur Wirkungsdimension tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den (ex-ante) WFA von Vorhaben und in ihre Ex-post-Evaluierung
- Vorlage von Berichten zum Thema Gleichstellung bzw. Gender Budgeting von unterschiedlichen Institutionen (z. B. Gleichbehandlungsbericht des Bundes bzw. für die Privatwirtschaft, Einkommensbericht)
- Verteilungsanalysen von Steuer- und Sozialmaßnahmen nach Geschlecht[20]

Der Budgetdienst unterstützt den Nationalrat bei der Beratung, Beschlussfassung und Kontrolle der Haushaltsführung des Bundes. Zu seinen Aufgaben gehört auch die Analyse der Wirkungsorientierung, insbesondere unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Dazu zählen unter anderem das Kapitel zu Gender Budgeting in der Budgetanalyse[21], die Untergliederungsanalyse mit Schwerpunkt Frauenangelegenheiten und Gleichstellung[22] und die Gleichstellungsziel-Landkarten im Rahmen der Budgetberatungen[23] sowie Analysen zu den Berichten über die Evaluierung der Gleichstellung in den Angaben zur Wirkungsorientierung[24] bzw. zu den WFA[25].

[19] Siehe Gender Budgeting in OECD Countries 2023.

[20] WFA enthalten meist keine Verteilungsanalysen. Der Budgetdienst stellt Analysen zu den Verteilungseffekten von Gesetzesentwürfen bereit, siehe beispielsweise die Analyse des Budgetdienstes zu Verteilungswirkungen des ersten und zweiten Teils der Ökosozialen Steuerreform (siehe Pkt. 6).

[21] Siehe beispielsweise Pkt. 10.2 in der Budgetanalyse 2027 und 2028.

[22] Siehe etwa UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung – Schwerpunkt Frauenangelegenheiten und Gleichstellung Budgets 2027 und 2028.

[23] Siehe insbesondere Gleichstellungsziel-Landkarte Budgets 2027 und 2028 sowie Gender Budget-Landkarte zu Gewaltschutz Budgets 2027 und 2028.

[24] Siehe etwa Pkt. 4 in der Analyse zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2024.

[25] Siehe Pkt. 5.3 in der Analyse zum Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung 2024.

Die bisherigen Analysen des Budgetdienstes zeigen sowohl die Fortschritte als auch die Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender Budgeting in Österreich. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die Entwicklungen seit der letzten Anfragebeantwortung des Budgetdienstes zu Gender Budgeting aus dem Jahr 2019 eingegangen. Abschließend werden mögliche Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des österreichischen Gender Budgeting Systems dargestellt.

3.1 Gleichstellung in der Wirkungsorientierung

3.1.1 Angaben zu Gleichstellung im Bundesvoranschlag

Im BVA ist der Gleichstellungsaspekt von allen Ressorts und Obersten Organen im gesamten Kreislauf der Haushaltsführung und auf allen Ebenen der Wirkungsorientierung zu berücksichtigen. Für jede Untergliederung ist vom jeweiligen Bundesministerium bzw. Obersten Organ im BVA zumindest eines der bis zu fünf Wirkungsziele direkt aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abzuleiten.[26] Dieses ist insbesondere auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen auszurichten. Weiters ist zumindest eine Gleichstellungsmaßnahme auf Globalbudgetebene anzugeben. Personenbezogene Kennzahlen sind, wenn möglich, nach Geschlechtern getrennt darzustellen.

Die Ressorts und Obersten Organe haben die Angaben zur Wirkungsorientierung und im Rahmen dessen auch die Gleichstellungsziele inklusive der Maßnahmen und Kennzahlen jährlich intern zu evaluieren. Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle beurteilt diese Evaluierungsergebnisse mittels Qualitätssicherung hinsichtlich der gesetzlich definierten Kriterien der Wirkungsorientierung (Verständlichkeit, Relevanz, inhaltliche Konsistenz, Vergleichbarkeit, Überprüfbarkeit oder Nachvollziehbarkeit). Dem Nationalrat legt die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle einen zusammenfassenden Bericht darüber vor.

[26] Wenn kein Wirkungsziel aus dem Bereich Gleichstellung abgeleitet werden kann, ist gemäß Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung (§ 4 Abs. 3) Gleichstellung nach Möglichkeit in zumindest einem der anderen Wirkungsziele mitzuberücksichtigen. Ist auch das aufgrund der Struktur der Untergliederung nicht möglich, so dürfen die Wirkungsziele dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung zumindest nicht entgegen stehen.

Grundsätzlich sieht das österreichische System vor, Gleichstellungsziele im Rahmen eines Bottom-up-Ansatzes durch die einzelnen Ressorts und Obersten Organe zu formulieren. Bei der Erstellung der Angaben zu Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung im BVA ist keine Koordinierung der Wirkungsziele vorgesehen. Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle hat seit dem Jahr 2016 eine nachträgliche Koordinierung initiiert und seither regelmäßig ressortübergreifende Abstimmungen durchgeführt. Die Eignung der einzelnen Gleichstellungsziele für den jeweiligen Ressortbereich und ihre Qualität hat sich in den letzten Jahren verbessert.

Gleichstellungsziele

Von den insgesamt 121 Wirkungszielen in den BVA 2027 und 2028 wurden von den Ressorts und Obersten Organen 34 Wirkungsziele als Ziele zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gekennzeichnet. Die Gleichstellungsziel-Landkarte des Budgetdienstes bietet einen Überblick über die Wirkungsorientierung zu diesem Bereich und beinhaltet neben den Gleichstellungszielen auch die entsprechenden Maßnahmen und Kennzahlen.

Die Gleichstellungsziele sollen grundsätzlich auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtet sein. Von den 34 Gleichstellungszielen erfüllen in den BVA 2027 und 2028 29 Wirkungsziele (85 %) dieses Erfordernis.[27] Sie sind primär auf das entsprechende Politikfeld ausgerichtet und adressieren, wie auch schon im Jahr 2019, wichtige Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung.

Vergleicht man die Gleichstellungsziele 2027 und 2028 mit jenen aus 2018 und 2019 so hat sich die Anzahl der Ziele nicht verändert (2027/28 und 2018/19: jeweils 34). Inhaltlich sind 13 Ziele gleich geblieben und 10 wurden umformuliert. Viele der zugrunde liegenden Themen sind gleich geblieben (z. B. Erwerbsbeteiligung, Vereinbarkeit, Gewaltschutz, Bildung, Repräsentation), die Zielsetzungen wurden aber insbesondere aufgrund von Novellen des Bundesministeriengesetzes neu, teilweise um-, aber auch breiter formuliert. So lautete das Gleichstellungsziel der UG 22-Pensionsversicherung 2018/19 noch „Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben“. Dieses Ziel wurde im BVA 2025 mit

[27] Gemäß § 4 Abs. 3 Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung besteht die Möglichkeit, wenn kein Wirkungsziel direkt aus dem Gleichstellungsziel abgeleitet werden kann, das Gleichstellungsziel in zumindest einem der Wirkungsziele mit zu berücksichtigen. Ist auch dies aufgrund der Struktur der Untergliederung nicht möglich, so dürfen die Wirkungsziele dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung zumindest nicht entgegen stehen.

„Steigerung der ökonomischen Unabhängigkeit der Frauen in der Pension“ breiter gefasst und ist damit nicht mehr nur auf ein einzelnes Instrument ausgerichtet. Beim Ziel der UG 16-Öffentliche Abgaben zur gleichmäßigen Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern aus 2018/19 entfiel im Wirkungsziel mit den BVA 2027 und 2028 der Aspekt der unbezahlten Arbeit (2027/28: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote).

In der UG 13-Justiz stand 2018/19 noch die Lebenssituation weiblicher Insassen im Straf- und Maßnahmenvollzug im Vordergrund, ab den Budgets 2027 und 2028 wird ein gleichberechtigter Zugang zur Justiz für besonders schutzbedürftige Personen angestrebt. In der UG 41-Mobilität wurde das Gleichstellungsziel 2018/19 zur „Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen“ durch die „Steigerung der Beschäftigungszahlen von Frauen und Erhöhung der Chancengleichheit im Verkehrssektor“ ersetzt.

Neben den haushaltsrechtlich vorgesehenen Gleichstellungszielen haben aus Sicht des Budgetdienstes auch noch weitere Wirkungsziele Auswirkungen auf die Gleichstellung, insbesondere weil dort Maßnahmen genannt oder Indikatoren herangezogen werden, die eine unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern zeigen. In den BVA 2027 und 2028 sind Frauen beispielsweise beim Wirkungsziel der UG 21-Soziales und Konsumentenschutz zur Sicherstellung der qualitätsvollen Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Menschen und Unterstützung deren Angehöriger stärker betroffen. Dies liegt insbesondere daran, dass Beschäftigte in den Pflegeberufen deutlich häufiger Frauen sind[28] und Frauen häufiger die Pflege von Angehörigen[29] übernehmen. Zugleich sind Frauen unter den Personen mit Anspruch auf Pflegegeld überrepräsentiert.[30] Ebenso relevant ist etwa auch das Ziel der UG 25-Familie und Jugend zur Unterstützung von Familien bei der Krisenbewältigung und Vermeidung innerfamiliärer Konflikte, auch wenn dieses nicht grundsätzlich auf Gleichstellung abzielt.

[28] Frauen sind bei den Beschäftigten stationärer Betreuungs- und Pflegedienste laut Statistik Austria im Jahr 2024 deutlich überrepräsentiert (Frauen: 83,6 %; Männer: 16,4 %). Auch bei den mobilen Pflegediensten sind im Jahr 2024 mehr Frauen beschäftigt (Frauen: 88,3 %; Männer: 11,7 %).

[29] Die Kennzahl 21.1.3 aus der Wirkungsorientierung des BVA 2027 zeigt, dass unter den Bezieherinnen und Beziehern von Pflegekarenzgeld im Jahr 2025 4.085 Frauen (73,7 %) und 1.454 Männer (26,2 %) sind.

[30] Unter den Personen mit Anspruch auf Pflegegeld befinden sich im Jahr 2025 306.745 Frauen (61,2 %) und 194.492 Männer (38,8 %; siehe Kennzahl 21.1.4 aus der Wirkungsorientierung des BVA 2027).

Maßnahmen

In den BVA sind von den Ressorts und Obersten Organen auf Untergliederungsebene bzw. auf Globalbudgetebene Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele aufzunehmen. In der derzeitigen Konzeption der Wirkungsorientierung werden den Maßnahmen keine budgetären Ressourcen zugeordnet.[31]

Im Bereich Arbeitsmarkt richtet sich die überwiegende Zahl aller Gleichstellungsmaßnahmen, wie auch schon im Jahr 2019, an große Teile der Bevölkerung. Beispielsweise sind dies der Abbau von negativen Erwerbsanreizen, Informationen über das Pensionskonto, Quotenregelungen für Frauen in staatlichen Betrieben, Qualifizierungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen und arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen (z. B. Beratung hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbildung).

Es zeigt sich, dass die Maßnahmen hinsichtlich ihres Konkretisierungsgrads sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. Vergleichsweise konkret formuliert ist etwa in der UG 40-Wirtschaft die Maßnahme „Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching mit Schwerpunkt Frauen in untypischen Lehrberufen“ oder in der UG 20-Arbeit die Maßnahme „Weiterführung des Programms FIT (Frauen in Handwerk und Technik)“. Eine Zuordnung von dafür vorgesehenen Budgetmitteln wäre hier möglich. Viele Maßnahmen sind jedoch allgemein gehalten und lassen offen, welche konkreten Vorhaben oder Programme zur Umsetzung vorgesehen sind. Dies betrifft beispielsweise in der UG 21-Soziales und Konsumentenschutz die Maßnahme „Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings“. Weiters sind ressortübergreifende Maßnahmen derzeit nicht vorgesehen.

Kennzahlen

Die Kennzahlen zur Messung der Gleichstellung in den BVA 2027 und 2028 beziehen sich auf Schwerpunkte in unterschiedlichen Politikfeldern und wurden in den letzten Jahren weiterentwickelt. Beispielsweise war der Gender Pay Gap, der die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Frauen und Männern misst, im BVA 2019 enthalten, entfiel aber im Jahr 2020. Mit dem BVA 2025 wurde

[31] Die Zuordnung von Ressourcen erfolgt erst in Folge einer allfälligen WFA von Vorhaben bzw. Maßnahmen.

der Gender Pay Gap[32] wieder als Kennzahl in die Wirkungsorientierung der UG 16-Öffentliche Abgaben aufgenommen. Weitere wesentliche Indikatoren sind etwa die Beschäftigungsquote von Frauen[33], der Gender Pension Gap[34], die Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen[35] oder der Anteil von Frauen am National- und Bundesrat[36].

Die Treffsicherheit der Kennzahlen hat in den letzten Jahren zugenommen, dennoch besteht weiterhin Verbesserungspotenzial. Auch könnten einzelne Kennzahlen dahingehend überprüft werden, ob Indikatoren aus den nationalen Indikatorensets von Statistik Austria bzw. jene zur Überprüfung des SDG 5 – Geschlechtergleichheit genützt werden können. Beispielsweise kommen der Anteil der Frauen und Männer mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit oder die gesunden Lebensjahre bei der Geburt als Kennzahlen bei den SDGs zum Einsatz. Eine Kennzahl, die die Aussagekraft der Wirkungsorientierung im Bereich Gleichstellung noch weiter stärken könnte, ist die Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren.[37]

[32] Die Kennzahl entwickelte sich in Österreich im Vergleich zu 2019 mit 17,6 % zwar positiv (2019: 20,0 %), liegt jedoch laut Eurostat 2024 weiterhin deutlich über dem EU-Schnitt (EU-27: 11,1 %). Laut BVA 2028 soll der Gender Pay Gap bis 2028 auf 17,2 % sinken.

[33] Die Beschäftigungsquoten von Frauen im Alter von 15-64 Jahren bzw. 25-44 Jahren werden in der UG 20-Arbeit schon seit 2013 bzw. 2016 als Kennzahlen in der Wirkungsorientierung ausgewiesen. In Österreich lag im Jahr 2025 die Beschäftigungsquote der Frauen im Alter von 15-64 Jahren bei 69 % und im Alter von 25-44 Jahren bei 78 %. Im EU-Vergleich liegt Österreich beim etwa vergleichbaren Indikator zur Erwerbstätigenquote von Frauen laut Eurostat im Jahr 2025 mit 74,2 % über dem EU-27 Durchschnitt von 71,3 %, allerdings ist in Österreich die Teilzeitquote von Frauen iHv 49,6 % deutlich höher als im EU-Schnitt (EU-27: 27,5 %). Die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ist laut Statistik Austria mit 75,3 % noch höher.

[34] In der UG 22-Pensionsversicherung wurde im BVA 2024 zur Wirkungsmessung des Gleichstellungsziels zur Steigerung der ökonomischen Unabhängigkeit der Frauen in der Pension erstmals die Kennzahl 22.2.2-„Gender Pension Gap Direktpensionen“ aufgenommen. Die Kennzahl beschreibt die Differenz zwischen den durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen von Frauen und Männern bei Neuzugängen und spiegelt die langfristigen Einkommensunterschiede im Erwerbsleben wider. Der Istwert dieser Kennzahl betrug im Jahr 2025 31,4 %, der angestrebte Zielwert beträgt 30,8 % im Jahr 2028. Im EU-Vergleich liegt Österreich bei der etwa vergleichbaren geschlechtsspezifischen Rentenlücke mit 35,0 % im Jahr 2025 laut Eurostat deutlich über dem EU-27 Durchschnitt von 23,9 %.

[35] Seit 2021 wird mit der Kennzahl 31.5.3 zum Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist (UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung), die Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen gemessen. Im Jahr 2025 betrug der Frauenanteil 55,3 %. Die Kennzahl 31.5.5, die mit den BVA 2027 und 2028 neu in die Wirkungsorientierung aufgenommen wurde, betrifft den Frauenanteil in Aufsichtsgremien börsennotierter Unternehmen, der im Jahr 2025 31,9 % betrug. Bei von Frauen besetzten Führungspositionen liegt Österreich im Jahr 2025 im EU-Vergleich laut Eurostat mit 30,4 % unter dem EU-27-Schnitt von 33,6 %.

[36] Mit dem BVA 2021 wurde in der UG 02-Bundesgesetzgebung eine Kennzahl zum Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates aufgenommen. Im Jahr 2025 lag der Anteil bei 38,7 %, für 2028 wird ein Zielwert von ≥40 % angestrebt. Bei einem international vergleichsweise ähnlichen Indikator zu Sitzen von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen liegt Österreich laut Eurostat mit 36,6 % über dem EU-27-Durchschnitt von 33,6 %.

[37] Die oben genannten Kennzahlen (Anteil der Frauen und Männer mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit, gesunde Lebensjahre bei Geburt, Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren) werden als Meta-indikatoren im Rahmen der Evaluierung der Gleichstellungsangaben für die dort entwickelten Themencluster angeführt.

Beilage zu Gender Budgeting

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat mit den Budgetunterlagen 2027 und 2028 erstmals eine Beilage zu Gender Budgeting vorgelegt. Sie beinhaltet einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen von Gender Budgeting. Es werden die bestehenden Gleichstellungsziele aus der Wirkungsorientierung mit ihren Maßnahmen und Kennzahlen im Wesentlichen anhand der Themenbereiche des Berichts zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung dargestellt. Weiters werden aktuelle Herausforderungen zum Thema Gleichstellung aufgezeigt, die im Wesentlichen auf die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen und die Repräsentation von Frauen in politischen Gremien, die Chancengleichheit im Bildungsbereich sowie die Erwerbsbeteiligung von Frauen abstellen. Die Beilage stellt einen weiteren Schritt zur Verankerung von Gender Budgeting im Bundeshaushalt dar.

3.1.2 Evaluierung

Jährlich wird dem Nationalrat von der ressortübergreifenden Wirkungscontrolling-stelle bis spätestens am 31. Oktober des jeweiligen Jahres der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung vorgelegt, der die ressortinternen Ergebnisse der Evaluierung im Bereich Gleichstellung beinhaltet.

Für einen besseren Überblick haben die Ressorts und Obersten Organe die Gleich-stellungsziele im Rahmen der Evaluierung nachträglich **Themenclustern**, wie etwa Arbeitsmarkt und Bildung, Entscheidungspositionen und -prozesse, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schutz vor Gewalt und Gesundheit zugeordnet. Dieser Prozess wurde durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle koordiniert. Die Themencluster sollen zeigen, in welchen Bereichen die Ressorts und Obersten Organe Handlungsbedarf bei der Gleichstellung sehen und wie mit den jeweiligen Gleichstellungszielen und -maßnahmen positive Entwicklungen unterstützt werden.

Zu jedem Themencluster legten die Ressorts und Obersten Organe im Rahmen der Koordinierung der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle zusätzlich Schwerpunkte und Metaindikatoren fest, anhand derer sie den Fortschritt im Themencluster beurteilen. Metaindikatoren sind Kennzahlen, die strukturell über jenen auf Untergliederungsebene zu verorten sind und die ein gesamt-gesellschaftliches Monitoring des Themenclusters ermöglichen. Beispielsweise

wurden für den Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung die Metaindikatoren Beschäftigungsausmaß (Frauen, Männer), Gender Pay Gap und Dissimilaritätsindex[38] festgelegt. Sie sind nur bedingt durch Maßnahmen der einzelnen Ressorts steuerbar und erfordern ein Zusammenwirken mehrerer Ressorts und Obersten Organe.

Die Entwicklung der Metaindikatoren erfolgte ausschließlich für die Themencluster. Diese Indikatoren finden sich nur vereinzelt bzw. in modifizierter Form als Kennzahlen in der Wirkungsorientierung des BVA wieder. Für die Metaindikatoren werden seit dem Bericht für das Jahr 2025 für 4[39] von 18 Indikatoren Zielwerte festgelegt. Großteils erfolgt eine Darstellung ihrer Entwicklung anhand von aktuellen statistischen Daten, einschließlich europäischer Vergleichswerte. Die Steuerungswirkung der Metaindikatoren könnte durch die Angabe von Zielwerten weiter erhöht werden.

Die thematische Clusterung der Gleichstellungsziele verbesserte grundsätzlich den Überblick über die Zielsetzungen und Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und hat teilweise zu einer höheren inhaltlichen Konsistenz beigetragen. Der Clusterbildung, die derzeit insbesondere im Rahmen der Berichterstattung über die ressortinternen Evaluierungen erfolgt und von der ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle koordiniert wird, könnte jedoch eine stärkere Ex-ante-Koordinierung vorausgehen. Inhaltlich wären die Gleichstellungsziele und -maßnahmen an einer übergeordneten, ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie auszurichten.[40] Die Erfahrungen aus der Entwicklung der Themencluster und Metaindikatoren könnten dabei berücksichtigt werden und so die Kohärenz der Wirkungsinformationen erhöhen.

[38] Der Dissimilaritätsindex zeigt die Geschlechterungleichverteilung in den Schulformen der Sekundarstufe bzw. im tertiären Bildungsbereich. Er zeigt die Ungleichverteilung und dass Frauen insbesondere eine Ausbildung im Bereich Gesundheit, Erziehung und Soziales wählen, Männer eher im MINT-Bereich.

[39] Indikatoren zum Frauenanteil in Aufsichtsgremien (Bund), Treibhausgasausstoß (Geschlechterunterschiede bei Emissionen und Auswirkungen), Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen und Frauenquote bei Prozessbegleitung.

[40] Siehe dazu auch die Analyse des Budgetdienstes zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2024.

3.2 Gleichstellung in den Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen

Für alle Rechtsvorschriften des Bundes (Gesetze, Vereinbarungen gemäß Art. 15a B-VG, über- oder zwischenstaatliche Vereinbarungen), sonstige rechtsetzende Maßnahmen grundsätzlicher Art (z. B. Richtlinien) und für sonstige Vorhaben von außerordentlicher finanzieller Bedeutung sind WFA zu erstellen. Eine WFA begleitet etwa die Vorlage des Gesetzesentwurfes bis zum parlamentarischen Beschluss. Die Informationen können in die parlamentarische bzw. öffentliche Debatte einfließen.

Die WFA beinhaltet eine Problemanalyse, die zeigt warum staatliches Handeln notwendig wird. Bei der Zielformulierung in der WFA wird angegeben, welche Wirkung erreicht werden soll, und im Rahmen der Maßnahmenformulierung wird dargestellt, wie Ziele verfolgt werden. Die Abschätzung der Auswirkungen auf unterschiedliche **Wirkungsdimensionen**[41] (Politikbereiche) erfolgt stufenweise. Zunächst wird geprüft, ob eine Betroffenheit vorliegt und bestimmte Schwellenwerte überschritten werden. Falls dies zutrifft, ist eine vertiefende Abschätzung durchzuführen.[42] Finanzielle Auswirkungen sind jedenfalls substantiell und daher immer anzugeben.

Die Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind eine im Rahmen der WFA zu bearbeitende Wirkungsdimension. Die Abschätzung der Auswirkungen obliegt grundsätzlich jenem Ressort, das die WFA erstellt. Dafür wurde eine Vorgangsweise in zwei Schritten festgelegt:

[41] Eine Wirkungsdimension ist laut § 4 Z 6 WFA-Grundsatz-Verordnung ein Politikbereich oder ein genau festgelegter Teilaspekt eines Politikbereichs, in dem möglicherweise Auswirkungen eintreten. Die gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 festgelegten Wirkungsdimensionen betreffen finanzielle, klima- und umweltpolitische, konsumentenpolitische oder gesamtwirtschaftliche Auswirkungen, Auswirkungen auf Unternehmen, auf die Verwaltungskosten für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen, in sozialer Hinsicht, auf Kinder und Jugend sowie auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Ausgestaltung der WFA in einer Wirkungsdimension erfolgte für jede Wirkungsdimension per Verordnung.

[42] Als Methoden und Instrumente zur Ermittlung der Auswirkungen gemäß den Verordnungen zu den Wirkungsdimensionen kommen gemäß § 17 Abs. 3 Z 3 BHG 2013 quantitative und qualitative in Betracht, die die Zusammenhänge der Auswirkungen transparent darlegen. Wenn möglich und sinnvoll, sind quantitative Methoden vorrangig gegenüber qualitativen Methoden der Abschätzung zu wählen.

In einem ersten Schritt ist für ein einzelnes Vorhaben zunächst anhand von Fragen gemäß WFA-Gleichstellungsverordnung zu überprüfen, ob **wesentliche Auswirkungen** auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erwarten sind. Diese Prüfung der Betroffenheit erfolgt unter Anwendung der Wesentlichkeitskriterien gemäß WFA-Grundsatz-Verordnung (Anhang 1):

- **Leistungen an Unternehmen, natürliche und juristische Personen**: Bei direkten Leistungen, wie Förderungen, Subventionen oder Transferleistungen, soll geprüft werden, ob bei Inanspruchnahme der Leistung an natürliche Personen mehr als 400.000 EUR pro Jahr ausbezahlt werden und im Adressatenkreis ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (unter 30 % in der Zielgruppe oder bei den Begünstigten). Bei Unternehmen bzw. juristischen Personen ist zu prüfen, ob die Leistung höher als 2,5 Mio. EUR pro Jahr und ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (unter 30 % bei den Beschäftigten bzw. 25 % bei den Leitungspositionen oder unter 30 % bei den Begünstigten).

- **Erwerbstätigkeit, Einkommen und Bildung**: Bei diesem Thema sind konkrete Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit oder das Einkommen von Frauen und Männern bzw. auf ihre allgemeine oder berufliche Bildung zu analysieren. Als wesentlich sind Auswirkungen im Bildungsbereich ab 10.000 Betroffenen anzusehen, bei der Erwerbstätigkeit und Einkommen liegt die Wesentlichkeitsschwelle bei 50.000 Betroffenen. Zusätzlich gilt das Kriterium, dass ein Geschlecht in der Zielgruppe unter 30 % vertreten ist.

- **Unbezahlte Arbeit**: Maßnahmen, die eine Auswirkung auf die unbezahlte Arbeit von mindestens 10.000 Betroffenen haben, sind im Detail abzuschätzen. Beispielsweise könnte hier die Ausweitung oder Reduktion staatlicher Förderungen (z. B. Pflegeleistungen oder für die Ganztagsbetreuung) im Hinblick auf deren Auswirkungen auf die unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern abgeschätzt werden. Insbesondere unbeabsichtigte Nebeneffekte, etwa aufgrund der Kürzung von Sozialleistungen, sollen hierdurch transparent gemacht werden. Dazu können beispielsweise Daten aus der Zeitverwendungsstudie einen relevanten Input liefern.

- **Öffentliche Einnahmen**: Auch Entlastungen oder Belastungen durch Steuermaßnahmen (einschließlich Ausnahmeregelungen) sind auf deren Auswirkungen auf Frauen und Männer zu prüfen. Das Wesentlichkeitskriterium für direkte und indirekte Steuern (z. B. Einkommensteuer, Umsatzsteuer, Verbrauchssteuern)

von natürlichen Personen beträgt Auswirkungen über 1 Mio. EUR pro Jahr. Bei direkten Steuern von Unternehmen bzw. juristischen Personen (z. B. Körperschaftsteuer, Gebühren für Unternehmen) beläuft sich der Schwellenwert auf über 5 Mio. EUR pro Jahr und zusätzlich muss ein Geschlecht unterrepräsentiert sein (unter 30 % bei den Beschäftigten bzw. 25 % bei den Leitungspositionen oder unter 30 % bei den Begünstigten).

- **Entscheidungsprozesse und -gremien**: Neu geschaffene oder modifizierte Entscheidungsgremien sind auf die erwartete Beteiligung von Frauen und Männern (aufgeschlüsselt nach Institution, Gremium und Position) zu untersuchen. Dies betrifft die Neueinrichtung von Gremien oder Institutionen, Gremien der Strategiebildung und strategischen Planung, Gremien, die für die Vergabe von Geldmitteln zuständig sind, Kontroll- und Leitungsgremien von Organisationen und Unternehmen (Aufsichtsräte, Vorstände, Kuratorien usw.) oder Entscheidungspositionen und -gremien an Universitäten.
- **Körperliche und seelische Gesundheit**: Dies betrifft die körperliche und seelische Gesundheit von Frauen und Männern (z. B. auch Schutz vor Gewalt). Auswirkungen auf die körperliche und seelische Gesundheit sind bei mindestens 1.000 Betroffenen als wesentlich einzustufen und detailliert abzuschätzen.

Falls eine Betroffenheit in einer der Subdimensionen vorliegt und die Wesentlichkeitskriterien überschritten werden, ist die Wirkungsdimension der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in einem zweiten Schritt detailliert abzuschätzen.[43]

Für die Erlassung der entsprechenden Verordnung für die Abschätzung der Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der WFA ist die Bundesministerin für Frauen zuständig. Die Fragestellungen der WFA-Gleichstellungsverordnung bzw. die Wesentlichkeitskriterien in der WFA-Grundsatz-Verordnung wurden im Jahr 2013 festgelegt und seither nicht mehr angepasst.

[43] Auch wenn die Schwellenwerte nicht überschritten werden, ist eine vertiefende Abschätzung auf freiwilliger Basis immer möglich. Sofern andere Aspekte der Gleichstellung (z. B. Erhöhung der Mobilität im Alter, Zugang zur Infrastruktur oder zu Informationen) betroffen sind, die nicht von den bestehenden Subdimensionen umfasst sind, können diese unter den sonstigen wesentlichen Auswirkungen in den WFA dargestellt werden.

Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle ist zur formalen Qualitätssicherung[44] der WFA insgesamt und im Zuge dessen auch der Gleichstellungsdimension verpflichtet. Das BMF führt die Qualitätssicherung der in den WFA angegebenen finanziellen und gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen durch. Die für die anderen Wirkungsdimensionen zuständigen Fachressorts erhalten im Falle der Betroffenheit ihrer Wirkungsdimension die jeweilige WFA zur inhaltlichen Qualitätssicherung. Die inhaltliche Qualitätssicherung der Wirkungsdimension Gleichstellung fällt in den Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF; Frauensektion).[45]

Nach spätestens fünf Jahren haben die Bundesministerien ressortinterne Evaluierungen[46] durchzuführen, um erwartete und tatsächlich eingetretene Auswirkungen miteinander zu vergleichen. Sowohl die allgemeine Zielerreichung als auch die Wirkungen auf die Gleichstellung werden einem Ex-post-Vergleich unterzogen. Die Ergebnisse werden von der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle zusammengefasst und einmal jährlich im Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA-Bericht) an den Nationalrat berichtet.

3.2.1 Abschätzung der Wirkungsdimension zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern

In der Praxis besteht in den WFA bei der Wirkungsdimension zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern deutlicher Verbesserungsbedarf. Die Ausführungen in der Wirkungsdimension weisen hohe qualitative Unterschiede auf. Während bei einzelnen Vorhaben die Betroffenheit von Frauen und Männern thematisiert wird, fehlt für den Großteil von Regelungsvorhaben mit wesentlichen Auswirkungen eine systematische Analyse der Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Angaben zu dieser Wirkungsdimension sind in den WFA teilweise wenig aussagekräftig.

[44] Die Qualitätssicherung der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle erfolgt anhand der Kriterien der Relevanz, inhaltlicher Konsistenz, Verständlichkeit, Nachvollziehbarkeit, Vergleichbarkeit und Überprüfbarkeit.

[45] Gemäß § 5 Abs. 10 WFA-Grundsatz-Verordnung hat das haushaltsleitende Organ, in dessen Wirkungsbereich der Entwurf ausgearbeitet oder das Vorhaben vorbereitet wird, von den haushaltsführenden Stellen innerhalb seines Wirkungsbereichs sowie durch Koordination mit den durch die Auswirkungen in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen haushaltsleitenden Organen die notwendigen Angaben für die Durchführung der Abschätzung einzuholen. Die mitwirkenden Organe sind, im Rahmen ihrer organisatorischen Möglichkeiten, zur Mitwirkung bei der Ermittlung der Auswirkungen verpflichtet.

[46] Vereinfachte WFA sind von der Evaluierung ausgenommen.

Im Budgetbegleitgesetz 2027-2028 sind 68 gesetzliche Änderungen in Materiengesetzen unterschiedlicher Bundesministerien enthalten. Während die WFA zur Regierungsvorlage Angaben zu den finanziellen Auswirkungen der Maßnahmen enthält, wurden Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern nur für 14 Maßnahmen adressiert. Dies betraf etwa die Aussetzung der Valorisierung von Familienleistungen und der Parteienförderung, die Wiedereinführung einer Gerichtsgebühr für einstweilige Verfügungen zum Schutz vor Gewalt und vor Eingriffen in die Privatsphäre, die Anpassungen des Familienbonus Plus, die Abschaffung des Telearbeitspauschales bzw. des Arbeitsplatzpauschales oder die Anhebung der Alkoholsteuer. Für vier Abschätzungen der tatsächlichen Gleichstellung wurde ohne nähere Ausführungen lediglich festgehalten, dass keine wesentlichen Auswirkungen zu erwarten sind. Bei einem weiteren Vorhaben wurde festgestellt, dass keine entsprechenden Daten nach Geschlecht vorliegen. Eine mögliche Betroffenheit wurde für die Maßnahme zur Wiedereinführung der Gerichtsgebühr für einstweilige Verfügungen zum Schutz vor Gewalt und vor Eingriffen in die Privatsphäre qualitativ thematisiert. Es wurde angeführt, dass vermutet wird, dass mehr Frauen eine einstweilige Verfügung zum Schutz vor Gewalt beantragen, diese sich eher an Männer richtet und deshalb eine gebührenrechtliche Mehrbelastung für Männer zu erwarten ist.

Häufig liegen jedoch keine qualitativen Aussagen vor und die Ausführungen zu den Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern beschränken sich auf die Feststellung, dass eine Gesetzesänderung gleichermaßen für Frauen und Männer gilt. In den Abschätzungen fehlen Angaben zur Betroffenheit von Frauen und Männern. Aussagen, wonach keine wesentlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung zu erwarten sind, können so nicht plausibilisiert werden.

Bei Vorhaben mit wesentlichen finanziellen Auswirkungen sollten die Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung bereits im Rahmen der WFA konsequenter geprüft und sofern wesentlich analysiert werden. Der Budgetdienst hat beispielsweise im Jahr 2022 auf Anfrage die fiskalischen und ökonomischen Verteilungseffekte der Ökosozialen Steuerreform im Gendervergleich dargestellt und berechnet, dass der Gesamteffekt der Maßnahmen auf die verfügbaren Einkommen von Frauen und Männern ähnlich war und die durchschnittlichen Einkommen jeweils um etwa 3 % stiegen. Ein vergleichbarer prozentueller Anstieg der Einkommen von Frauen und Männern bedeutete bei einem niedrigeren Einkommen von Frauen jedoch eine höhere absolute Entlastung von Männern. Insgesamt entfielen 61 % des Netto-

entlastungsvolumens auf Männer und 39 % auf Frauen. Der höhere Anteil von Männern an der Gesamtentlastung wurde vor allem durch die Senkung der zweiten und dritten Stufe beim Einkommensteuertarif bewirkt.

Um die Anwendbarkeit der WFA auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern, könnten die inhaltlichen Fragen und die Wesentlichkeitskriterien auf ihre Kohärenz überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden. Für die Erlassung der Verordnung für die Abschätzung der Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der WFA ist die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Frauen zuständig. Die Fragestellungen der WFA-Gleichstellungsverordnung bzw. die Wesentlichkeitskriterien in der WFA-Grundsatz-Verordnung wurden im Jahr 2013 festgelegt und seither nicht mehr angepasst. Darüber hinaus bestehen Defizite bei den verfügbaren Analysekapazitäten für die Erstellung von WFA und deren Evaluierung. Für die inhaltliche Qualitätssicherung der Gleichstellungsdimension stehen laut Auskunft der Frauensektion nur begrenzt Ressourcen bzw. geeignete Datengrundlagen zur Verfügung. Evaluierungsinformationen (auch insbesondere aus den WFA) können daher bislang nur eingeschränkt zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Gleichstellungspolitik genutzt werden.[47]

Im Bereich Klimafolgen wurde mit dem Budgetbegleitgesetz 2025 ein Klimacheck[48] eingeführt und zur Umsetzung im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft (BMLUK) eine Klimacheck-Servicestelle eingerichtet.[49] Eine Stärkung der Analysekapazitäten könnte auch für die Wirkungsdimension Gleichstellung angedacht werden. Die Klimacheck-Servicestelle soll konkrete – auch proaktive – Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ressorts anbieten und die Abschätzungen der Wirkungsdimension Klima auf Richtigkeit und Plausibilität prüfen. Dabei soll auch eine Zusammenarbeit mit dem Umweltbundesamt erfolgen.

[47] Siehe dazu auch IWF Working Paper, Gender Budgeting in G20 Countries.

[48] Dazu wurde zusätzlich zur bereits bestehenden Wirkungsdimension Umwelt, eine Wirkungsdimension Klima im Rahmen der WFA gemäß BHG 2013 vorgesehen, ergänzend ist die Beilage Green Budgeting nun verpflichtend mit dem BVA vorzulegen.

[49] Siehe Budgetbegleitgesetz 2025 (69 und Zu 69 d.B.).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass für Vorhaben mit Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern häufig keine aussagekräftigen Abschätzungen gemacht werden. Ohne nähere Angaben zur Betroffenheit kann auch nicht beurteilt werden, ob die Wesentlichkeitskriterien unterschritten wurden und damit keine wesentlichen Auswirkungen vorliegen, die detaillierter abgeschätzt werden müssten. Dies betrifft im Budgetbegleitgesetz 2027-2028 etwa die Pensionsanpassung 2027, mit der Pensionen bis 6.930 EUR monatlich um 2,95 % erhöht werden. Darüber liegende Pensionen werden um einen Fixbetrag von 204,44 EUR monatlich erhöht, sodass für diese die prozentuelle Erhöhung unter der maßgeblichen Inflationsrate liegt. Die Ausgleichszulagen im Bereich der gesetzlichen Pensionsversicherung werden um 3,3 % erhöht. Aufgrund der höheren durchschnittlichen Pensionsbezüge von Männern und der höheren Anzahl von Frauen, die Ausgleichszulagen beziehen, sind Männer durchschnittlich stärker betroffen. Allerdings gibt es mehr Pensionistinnen als Pensionisten, sodass sich das gesamte Konsolidierungsvolumens gleichmäßiger auf Frauen und Männer verteilt. Bei der Evaluierung der WFA sollte bei der Abschätzung der Maßnahme auf deren Wirkung auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern eingegangen werden.

3.2.2 Evaluierung

Die Vorhaben sind längstens nach fünf Jahren von den Ressorts und Obersten Organen zu evaluieren, wobei aus der Evaluierung hervorzugehen hat,

- ob der angestrebte Erfolg und die zur Zielerreichung vorgesehenen Maßnahmen im Einklang mit den Zielen der Haushaltsführung stehen,
- inwieweit die geplanten Maßnahmen umgesetzt und ob die genannten Ziele durch die gesetzten Maßnahmen erreicht wurden,
- ob es Verbesserungspotenziale gibt und Empfehlungen für künftige Vorhaben aufgezeigt werden können,
- ob und in welchem Ausmaß die erwarteten oder andere Auswirkungen eingetreten sind und
- wie hoch die finanziellen Auswirkungen auf den Bundeshaushalt tatsächlich sind.

Die internen Evaluierungen der Ressorts werden von der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle im WFA-Bericht zusammengefasst und jährlich bis spätestens 31. Mai dem Nationalrat vorgelegt.

Die Wirkungsdimension zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wurde für den WFA-Bericht 2025 bei 16 Vorhaben als wesentlich erachtet und abgeschätzt, das entspricht 24 % der gesamten evaluierten Vorhaben.[50] Die Ressorts bestätigten für diese Vorhaben bei 2 eine überplanmäßig erreichte Wirkung und weitere 7 Vorhaben wurden als zur Gänze erreicht evaluiert. Insgesamt wurden damit bei 9 der 16 Vorhaben bzw. bei 57 % (2019: 47 %) mit abgeschätzter Wirkungsdimension Gleichstellung die erwartete Wirkung erreicht. Das Evaluierungsergebnis lag laut WFA-Bericht 2025 bei vielen Vorhaben insbesondere an der guten Umsetzung bzw. den Umsetzungsbedingungen. Es muss in diesem Zusammenhang jedoch darauf hingewiesen werden, dass das Ambitionsniveau für die festgelegten Ziele bzw. für die Zielwerte der Indikatoren und Maßnahmen insgesamt eher so gestaltet wird, dass eine Erreichung mit hoher Wahrscheinlichkeit gelingt. Dies gilt insbesondere bei Vorhaben, bei denen bereits die Umsetzung der vorgesehenen gesetzlichen Maßnahme als Zielerreichung gewertet wird.

Wie bereits in Pkt. 3.2.1 erwähnt, schwankt die Qualität der im Rahmen der WFA genannten Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen bzw. der Abschätzungen der Wirkungsdimensionen deutlich. Diese Qualitätsunterschiede setzen sich dann auch im Rahmen der Evaluierungen fort und verzerren das Gesamtbild. In den Evaluierungen im WFA-Bericht 2025 wird beispielsweise darauf verwiesen, dass ex-ante abgeschätzte gleichstellungsspezifische Auswirkungen nicht evident sind, eine abschließende Abschätzung (mit vertretbarem Aufwand) nicht durchführbar ist bzw. der Konnex zur Gleichstellung nicht ausreichend gegeben sei.

Eine Einschränkung des Geltungsbereichs der WFA besteht für Initiativanträge, für die keine Verpflichtung zur Durchführung einer WFA und damit auch keine gesonderte Prüfung gleichstellungsrelevanter Auswirkungen vorgesehen ist.

[50] Laut WFA-Bericht 2025 wurde bei insgesamt 52 Vorhaben andere Wirkungsdimensionen als die finanzielle Wirkungsdimension abgeschätzt und insgesamt 98 mal eine wesentliche Betroffenheit erkannt. Die am meisten abgeschätzte Wirkungsdimension ist jene zu Unternehmen (24), weiters wurden jeweils 16 mal die Wirkungsdimensionen Gesamtwirtschaft und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschätzt. Die Auswirkungen auf die Umwelt und die Verwaltungskosten für Unternehmen wurden jeweils 9 mal und die Wirkungsdimension Soziales 7 mal dargestellt. Jeweils nur 1 mal waren Verwaltungskosten für Bürgerinnen und Bürger sowie die Konsumentenschutzpolitik betroffen.

3.3 Weiterentwicklungspotenziale

Die starke (verfassungs-)rechtliche Verankerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung des Bundes in Österreich hat international große Beachtung gefunden und führte zu einer stärkeren Bewusstseinsbildung und Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Budgetdokumenten. Das österreichische Modell zeichnet sich im internationalen Vergleich insbesondere durch die Einbeziehung aller Bundesministerien und Obersten Organe, durch ein umfangreiches Berichtswesen, eine Einbettung in die Wirkungsorientierung, einen systematischen Verantwortlichkeitsdialog im Parlament und die Berücksichtigung der Gleichstellung in den Performance Audits des Rechnungshofs aus. Gender Budgeting trägt dazu bei, dass die in den Wirkungsinformationen adressierten Gleichstellungsziele und -maßnahmen transparent sind. Trotz breiter Anwendung und der verstärkten Koordinierung zeigen internationale Vergleiche für Österreich in einigen Bereichen nur moderate Fortschritte, etwa beim Gender Pay Gap, dem Gender Pension Gap oder bei der Teilzeitquote von Frauen.

Schwachstellen im österreichischen Gender Budgeting sind die fehlende ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie, die wenig konkreten Gleichstellungsmaßnahmen ohne direkte Verknüpfung mit budgetären Ressourcen und mangelhafte Abschätzungen geschlechtsspezifischer Auswirkungen in den WFA.

Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie und stärkere Ex-ante-Koordinierung bzw. strategische Ausrichtung

Der stark dezentral ausgestaltete österreichische Ansatz, wonach sämtliche Ressorts und Obersten Organe für ihren jeweiligen Aufgabenbereich Gleichstellungsziele festlegen, gewährleistet eine systematische Verankerung von Gender Budgeting über alle Politikfelder hinweg und stärkt die Identifikation und Eignung des festgelegten Ziels für den Ressortbereich. Zugleich führt dieser Bottom-up-Ansatz zu einer unzureichenden strategischen Gesamtsteuerung. Dies kann zur Folge haben, dass Gleichstellungsziele und die zu ihrer Umsetzung vorgesehenen Maßnahmen nur begrenzt ressortübergreifend wirken.

Eine mehrjährige Gleichstellungsstrategie, die zugleich einen übergeordneten Rahmen für die festgelegten Gleichstellungsziele bilden könnte, liegt in Österreich bislang nicht vor. Für einzelne Themenbereiche bestehen jedoch nationale Aktionspläne, wie etwa der Nationale Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen

2025-2029 oder der Aktionsplan Frauengesundheit. Es fehlt jedoch eine ressortübergreifende Strategie, in die die bestehenden Gleichstellungsziele systematisch eingebettet und aufeinander abgestimmt werden könnten.

Eine Gleichstellungsstrategie soll eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten auf politischer Ebene und in der Verwaltung beinhalten sowie geeignete Mechanismen für die Koordinierung, Umsetzung und ein Monitoring vorsehen. Dadurch könnte die strategische Ausrichtung der Gleichstellungspolitik erhöht und zugleich die Steuerungswirkung von Gender Budgeting gestärkt werden.

Bessere Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension in den Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen

Die Qualität der Folgenabschätzungen von Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist verbesserungsbedürftig. Gleichzeitig weist der WFA-Prozess weiterhin Schwächen auf. Für eine fundierte Durchführung von geschlechtsspezifischen Analysen bzw. die Beurteilung einzelner Aspekte der Gleichstellungsdimension stehen nicht ausreichend fachliche Kapazitäten sowie qualitativ geeignete und quantitativ hinreichende Datengrundlagen (genderspezifische Datenlücken) zur Verfügung.

Insbesondere bei Regelungsvorhaben mit hoher Gleichstellungsrelevanz sollten die begrenzt verfügbaren Ressourcen gezielt gebündelt und bereits in einer frühen Phase der Konzeption der WFA einbezogen werden. Eine Stärkung der Qualitätssicherung könnte sowohl die Qualität der Ex-ante-Abschätzungen als auch die Aussagekraft der nachfolgenden Evaluierungen erhöhen.

Verknüpfung wesentlicher Gleichstellungsmaßnahmen mit budgetären Ressourcen

Eine systematische Verknüpfung der Wirkungsinformationen und damit auch der Angaben zum Gender Budgeting mit den im Budget veranschlagten Mitteln ist gesetzlich derzeit nicht vorgesehen. In den BVA werden zwar nach den Budgetmitteln eines Ressorts oder Obersten Organs auch die Angaben zur Wirkungsorientierung (die jeweiligen Wirkungsziele und Maßnahmen auf Untergliederungsebene) angeführt, die Maßnahmen sind aber derzeit meist so allgemein gehalten, dass eine Zuordnung geplanter Ressourcen nicht möglich ist. Sind einzelne, wesentliche Maßnahmen, beispielsweise Offensivmaßnahmen, politisch vereinbart und hinreichend konkret, können dafür vorgesehene Budgetmittel angegeben werden.

Nur bei wenigen Gleichstellungsmaßnahmen wird im BVA ein unmittelbarer Bezug zu den eingesetzten Budgetmitteln hergestellt. Dadurch bleibt vielfach unklar, welcher Ressourceneinsatz unmittelbar oder mittelbar zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt. Sobald eine Gleichstellungsmaßnahme hinreichend konkret ist, ist bei Gesetzesvorhaben bzw. Regelungsvorhaben eine Abschätzung der finanziellen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte, eine geschlechterbezogene Analyse der Verteilung öffentlicher Mittel und eine Abschätzung der anderen Wirkungsdimensionen im Rahmen einer WFA durchzuführen.

Nutzen von Gender Budgeting

Internationale Erfahrungen zeigen, dass häufig die Transparenz über die Implikationen des Budgets auf Gleichstellung von Frauen und Männer und verstärkte Rechenschaftspflichten im Vordergrund stehen. Diese Ziele lassen sich leichter umsetzen als die konkrete Beeinflussung der budgetären Entscheidungsprozesse. Eine zentrale Herausforderung im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Gender Budgeting in OECD-Ländern besteht darin, dass die gesammelten Daten häufig nicht ausreichend in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Die OECD empfiehlt deshalb die zeitnahe und prägnante Präsentation der Informationen in wichtigen Phasen des Budgetzyklus, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass diese Informationen auch tatsächlich in politische Entscheidungsprozesse einfließen.[51] Dies erfordert jedoch eine sachgerechte, politisch relevante Aufbereitung der Informationen, zum Beispiel im Rahmen von qualitätsvollen WFA, und die Bereitschaft politischer Akteure zu einer evidenzbasierten Politikgestaltung.

Gender Budget Statement

Die Umsetzung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie sowie der damit verbundenen Ziele und Maßnahmen könnte in einem Gender Budget Statement dargestellt werden. Ein solches Dokument enthält neben einer Analyse bestehender Gender Gaps in der Regel auch quantitative Informationen darüber, in welchem Umfang öffentliche Budgetmittel für Gleichstellungsziele eingesetzt werden und wie sich die Mittel in gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen auf Frauen und Männer auswirken.

[51] Siehe OECD: Gender Budgeting in OECD Countries 2023.

Die Angaben zu den Gleichstellungszielen und Maßnahmen der Wirkungsorientierung könnten dabei um Angaben zum Ressourceneinsatz ergänzt werden. Dadurch ließen sich auch politische Prioritäten in der Gleichstellungspolitik transparent darstellen, die Nachvollziehbarkeit des Mitteleinsatzes erhöhen und positive Steuerungseffekte auf die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele auslösen.

International hat sich das Gender Budgeting-Instrumentarium in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt. Zahlreiche Staaten haben ihre methodischen Ansätze ausgebaut und stärker mit der Haushaltssteuerung verknüpft. Einige Länder operationalisieren ihre Gleichstellungsstrategie mit Gender Budget Statements und beobachten deren Implementierung. Beide Elemente sind in Österreich noch nicht umgesetzt. Derzeit werden in Österreich die wesentlichen budgetären Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern verbessern sollen, nicht systematisch mit den entsprechenden Budgetwerten hinterlegt. Regelungsvorhaben werden nicht ausreichend auf wesentliche Auswirkungen auf die Gleichstellung analysiert. Dabei ist in der WFA grundsätzlich vorgesehen, neben intendierten Auswirkungen insbesondere auch jene Auswirkungen darzustellen, die negativ auf die Gleichstellung wirken bzw. Defizite erhöhen.

4 Gender Budget Statement

Mit der zunehmenden Verbreitung von Gender Budgeting veröffentlichen Länder häufig Gender-Impact Analysen bzw. Gender Budget Statements[52] zusammen mit ihren Budgetdokumenten. Gender Budget Statements tragen dazu bei, die Ziele und Maßnahmen von Budgetplanungen zur Förderung der Gleichstellung sowie die erwarteten Auswirkungen der öffentlichen Haushalte auf die Gleichstellungsziele aufzuzeigen.

Laut OECD sind Gender Budget Statements Berichte, die zusammen mit dem Budgetentwurf vorgelegt werden und die Informationen darüber enthalten, wie sich die Ausgestaltung des Budgets auf die Gleichstellung auswirkt.[53] Damit können Gender Budget Statements sichtbar machen, ob und wie öffentliche Einnahmen und

[52] Der Budgetdienst stellt bei Gender Budget Statements auf die Bezeichnung bzw. die Definition der OECD ab. Die einzelnen Länder bezeichnen ihre Statements unterschiedlich, wie etwa Kanada als Impact Report „A stronger Canada through diversity" oder Australien „Women's Budget Statement".

[53] Siehe Gender Budgeting in OECD Countries 2023.

Ausgaben dazu beitragen, bestehende Ungleichheiten abzubauen. Sie können gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen von Ministerien transparent machen. Schließlich können Gender Budget Statements auch die Abschätzungen von Auswirkungen von Gesetzen oder Vorhaben auf unterschiedliche Lebensumstände von Frauen und Männer enthalten.

Umfassende Gender Budget Statements enthalten in der Regel folgende Elemente:

1. Systematischer Überblick über den Stand der Gleichstellung eines Landes zumeist in mehreren unterschiedlichen Politikbereichen (z. B. Arbeitsmarkt, Pensionen, Gewaltschutz) und bestehende Gleichstellungsbedarfe (Gender Gaps)

2. Strategische Zielsetzungen der Regierung und konkrete Maßnahmen, welche darauf abzielen die Gender Gaps zu schließen

3. Intendierte Wirkung der wesentlichen Maßnahmen auf die Gleichstellung

4. Budgetäre Werte (bei mittelfristigen Bundesfinanzrahmen über diesen Zeitraum) für wesentliche Maßnahmen

Parlamente sowie die Bürgerinnen und Bürger sollen anhand von Gender Budget Statements besser beurteilen können, ob die öffentlichen Haushalte dazu beitragen Gleichstellungsziele voranzubringen und ob angemessene Fortschritte erzielt werden. Dadurch kann die Transparenz erhöht werden, da Gender Budget Statements der Öffentlichkeit Einblicke in die Herausforderungen und Fortschritte im Bereich Gleichstellung geben. Werden sie zeitgleich mit dem Budgetentwurf veröffentlicht, können ihre Inhalte zudem in die Budgetdebatte einfließen.

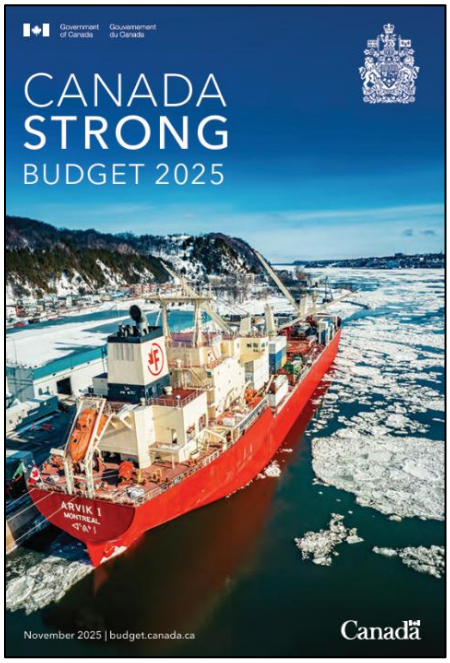
Gender Budget Statements weisen hinsichtlich Form, Inhalt und Umfang in den verschiedenen Ländern erhebliche Unterschiede auf. Einige Länder integrieren die Gender Budget Statements in ihre Budgetunterlagen (z. B. als eigenes Kapitel oder in einen Anhang), dies ist etwa in Schweden, Kanada oder Frankreich der Fall. Andere Länder, wie beispielsweise Australien oder Spanien, veröffentlichen eigenständige Gender Budget Statements. Ein eigenständiger Bericht ermöglicht eine ausführlichere Analyse. Eine Integration in die Budgetunterlagen kann hingegen dazu beitragen, dass die Informationen stärker wahrgenommen werden und damit eine breitere Leserschaft erreichen.

Die Informationen für die Gender Budget Statements werden in vielen Ländern von der zentralen Haushaltsbehörde (central budgeting authority; CBA) und der zentralen Gleichstellungsstelle (central gender institut; CGI) erstellt. Eine Möglichkeit, wie Regierungen die Verbreitung von Gender Budgeting Informationen weiter fördern können, ist der Einsatz digitaler Visualisierungen bzw. von Tools wie Power BI. Diese Tools verbessern die Transparenz und Zugänglichkeit, indem sie den Nutzerinnen und Nutzern eine interaktive Auseinandersetzung mit den Daten ermöglichen. Spanien und Kanada sind laut OECD Vorreiter in diesem Bereich.

Nachfolgend werden beispielhaft Gender Budget Statements/Gender Impact Reports von Kanada, Australien, Spanien, Schweden und Frankreich dargestellt, die insbesondere von der OECD und dem IWF als best practice identifiziert wurden. Für diese wird der Aufbau des Statements vorgestellt und die Einbettung in den Gender Budgeting Ansatz des Landes erläutert. Zudem werden Ergebnisse der über das Europäische Zentrum für Parlamentarische Wissenschaft und Dokumentation (EZPWD) erhaltenen Anfragebeantwortungen[54]zur Anwendung von Gender Budgeting in den parlamentarischen Beratungen für Kanada, Spanien, Schweden und Frankreich ergänzt. Australien ist nicht Mitglied des EZPWD-Netzwerkes, aufgrund des elaborierten Ansatzes und der langjährigen Praxis wird es trotzdem als Beispiel in dieser Analyse angeführt.

[54] Zur Beantwortung der Frage in welchen Ländern Gender Budgeting bzw. Gender Budget Statements beraten werden hat der Budgetdienst im April 2026 über das Europäische Zentrum für Parlamentarische Wissenschaft und Dokumentation (EZPWD) eine Anfrage an europäische Länder, das europäische Parlament und Kanada gestellt. Das EZPWD ist ein parlamentarisches Netzwerk mit dem Ziel, den Informations-, Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen den Verwaltungen der Parlamente in Europa zu fördern. Dabei können erfolgreiche Beispiele aus der Praxis ausgetauscht und die bestehende Zusammenarbeit zwischen den Diensten der Parlamente in allen Bereichen der parlamentarischen Verwaltung, Gesetzgebung, Wissenschaft und Dokumentation intensiviert werden (siehe dazu auch Pkt. 6).

4.1 Kanada



Der Canadian Gender Budgeting Act trat im Dezember 2018 in Kraft.[55] Darin verankert wurde die verpflichtende jährliche Veröffentlichung eines Berichts über die Auswirkungen aller in den Haushaltsplan aufgenommenen neuen Maßnahmen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Diversität (Gender Budget Statement).[56] Seither sind Gender Budgeting Informationen in allen Budgets enthalten, entweder als Teil eines Kapitels, als Impact Report oder in einem Anhang.[57] Die Informationen werden von der jeweiligen Finanzministerin bzw. vom jeweiligen Finanzminister vorgelegt.

Im Jahr 2025 wurde der Impact Report zu „A stronger Canada through diversity" im Annex 6 des Budgetdokuments „Canada Strong, Budget 2025" veröffentlicht. Die Zusammenstellung und Aufbereitung der Daten im Report steht im Zusammenhang mit dem Einsatz von „Gender-based Analysis Plus" (GBA Plus), das ein Analyseverfahren zur Prüfung von politischen Maßnahmen, Programmen und anderen Initiativen auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen darstellt.

Zunächst wird im Impact Report „A stronger Canada through diversity" die Situation zu Gleichstellung in Kanada allgemein dargestellt und es werden Maßnahmen für ihre Verbesserung genannt. Diese beziehen sich auf unterschiedliche Zielgruppen (z. B. jüngere Menschen, Frauen, ältere Menschen, Indigene) und beinhalten etwa die Ausweitung der Möglichkeiten zum Erwerb von Wohnungseigentum, eine Entlastung

[55] Der Gesetzesentwurf zum Canadian Gender Budgeting Act wurde laut EZPWD-Anfragebeantwortung vom damaligen Finanzminister (Bill Morneau) im Parlament eingebracht. Das Parlament hatte im Rahmen der Debatte um diesen Gesetzesentwurf im Zuge der Behandlung im House of Commons (Standing Committee on Finance) und im Senat (Standing Senate Committee on National Finance) Gelegenheit die Methodik des Gender Budgeting mitzugestalten.

[56] In Kanada sind laut EZPWD-Anfragebeantwortung eine Reihe weiterer Instrumente im Rahmen von Gender Budgeting in Verwendung. Dies betrifft insbesondere die ex-ante Abschätzung von Gleichstellung in Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen (inkl. einer ex-post Evaluierung), die Gender Dimension im Performance Budgeting und Gender Budget Tagging. Weiters muss die Finanzministerin bzw. der Finanzminister einmal jährlich eine Analyse über Auswirkungen von Steuerausgaben (z. B. Steuerbefreiungen) hinsichtlich Geschlechter und Diversität zugänglich machen (Verteilungsanalyse von Steuer- und Sozialmaßnahmen nach Geschlecht).

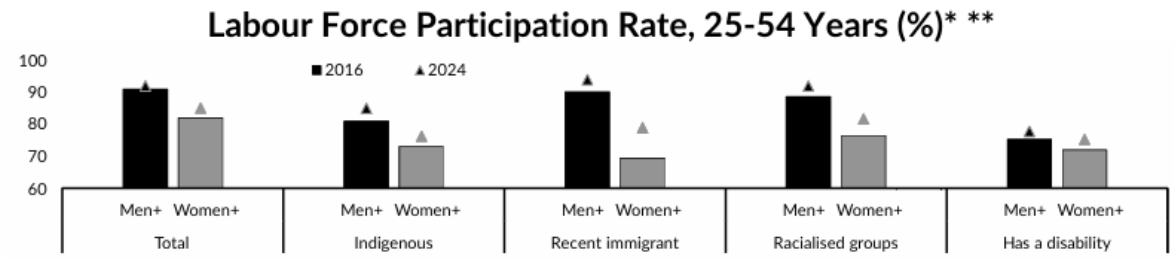
[57] In früheren Bundesbudgets, beispielsweise in den Budgets 2017 und 2018, war das Gender Budget Statement als Kapitel im Budget enthalten. Als Anhang wurde es etwa in den Budgets 2021 und 2025 vorgelegt. In den Jahren 2019, 2022, 2023 und 2024 wurde es als separates Dokument veröffentlicht.

am Wohnungsmarkt durch „Build Canada Homes“, die bessere Integration von jüngst Zugewanderten, einen verbesserten Zugang zu Finanzdienstleistungen, die Ausweitung wirtschaftlicher Chancen, die Modernisierung kanadischer Streitkräfte oder die Sicherstellung vielfältiger kanadischer Stimmen in der Medienlandschaft.

Für die Beurteilung von Fortschritt auf dem Weg zur Gleichstellung wurden, ausgehend vom „Gender Results Framework“ (übergeordneter Ziel- und Ergebnisrahmen), für unterschiedliche Bereiche (Bildung und Kompetenzentwicklung, Einkommen und Teilnahme am Arbeitsmarkt, Vertretung in Führungspositionen, Armutsrisiko und Gesundheit) die wichtigsten **Gender Indikatoren** aufgenommen. Diese betreffen etwa für den Bereich Einkommen und Teilnahme am Arbeitsmarkt insbesondere die Entwicklung des Gender Pay Gap und getrennt nach Frauen und Männern die Erwerbsquote für die gesamte Bevölkerung, für Indigene, für jüngst Zugewanderte, für ethnische Minderheiten oder für Menschen mit Behinderungen.

Nachfolgende Grafik zeigt den entsprechenden Ausschnitt aus dem Impact Report für den Bereich Einkommen und Teilnahme am Arbeitsmarkt:

Grafik 1: Indikatoren für Einkommen und Teilnahme am Arbeitsmarkt im Budget 2025



Quelle: Strong Canada, Budget 2025, Annex 6: Impact Report „A Stronger Canada Through Diversity“.

Ergänzend werden die Auswirkungen neuer **Maßnahmen** dieses Budgets auf die Gleichstellung und Diversität Kanadas angeführt. In einer Tabelle werden diese den erwarteten Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter, auf unterrepräsentierte Gruppen, auf Personen in unterschiedlichen Einkommensgruppen oder auf Personen in unterschiedlichem Alter gegenübergestellt. Diese Maßnahmen werden weiters unterschiedlichen Bereichen (Wohlstand, Gesundheit, Umwelt, Gesellschaft, good Governance) zugeordnet und für jede Maßnahme wird – wenn möglich – auch der eingesetzte Budgetbetrag angeführt.

Der nachfolgende Ausschnitt zeigt einen Teil der Tabelle für das Kapitel 3 – Empowering Canadians:

Grafik 2: Ausschnitt aus der Tabelle über erwartete Wirkungen von Maßnahmen für Kapitel 3 – Empowering Canadians (2025)

	Expected Direct or Indirect Benefits	Quality of Life Impacts	Net Fiscal Impact *millions of dollars*
Chapter 3 – Empowering Canadians			
Launching Build Canada Homes*	▼ Income ★Gender Equality	Prosperity	*6,695*
First-Time Home Buyers' GST Rebate*	▲ Income	Prosperity	*3,910*
Training the Next Generation of Canadian Builders*	● Men ◇Youth ★Gender Equality	Prosperity	*75*
Strengthening First Nations Infrastructure Financing and Access to Clean Water	○ Women ▼▼ Income +Indigenous ★ Gender Equality	Prosperity Health Good Governance	*2,331*
Supporting Indigenous Housing and Infrastructure	▼▼ Income +Indigenous ★Gender Equality	Prosperity Health Good Governance	*0*

Quelle: Strong Canada, Budget 2025, Annex 6: Impact Report „A Stronger Canada Through Diversity".

Obenstehende Grafik zeigt beispielsweise, dass die Einführung des Programms „Build Canada Homes" Auswirkungen auf Personen mit geringem Einkommen hat und es die Ziele des Gender Results Framework unterstützt. Das Programm wird dem Bereich Wohlstand zugeordnet und hat finanzielle Auswirkungen von 6,695 Mio. Kanadischen Dollar. Jede Maßnahme und ihre Auswirkungen werden im Impact Report im Anschluss kurz erläutert. Nachfolgender Ausschnitt aus dem Bericht zeigt die Maßnahme „Launching Build Canada Homes":

Grafik 3: Erläuterung der Maßnahme „Launching Build Canada Homes"

Launching Build Canada Homes

Funding and proposed legislation for Build Canada Homes, to support the construction of affordable homes and a more productive homebuilding industry.

The expected impact is to increase the number of homes across Canada, increase the size of the non-market housing sector, increase productivity in the housing sector, and improve housing affordability. Increasing affordable and non-market housing will benefit groups in greatest need of affordable housing, including lower-income individuals and families, and equity-seeking groups, including Indigenous people, racialised people, women, seniors and persons with disabilities. This measure will also indirectly benefit men, who are more likely to work in construction and account for 86.4 per cent of employees in this sector.

Quelle: Strong Canada, Budget 2025, Annex 6: Impact Report „A Stronger Canada Through Diversity".

Die erwarteten Auswirkungen für diese Maßnahme sind eine Erhöhung der Anzahl der Wohnungen in ganz Kanada, eine Ausweitung des nicht marktorientierten Wohnungssektors, eine Steigerung der Produktivität im Wohnungssektor sowie eine Verbesserung der Erschwinglichkeit von Wohnraum. Die Schaffung von mehr bezahlbarem und nicht marktorientiertem Wohnraum soll insbesondere Personen und Familien mit geringem Einkommen sowie Indigenen, ethnischen Minderheiten, Frauen, Senioren und Menschen mit Behinderungen zugutekommen. Diese Maßnahme kommt indirekt auch Männern zugute, da diese häufiger im Baugewerbe tätig sind und 86,4 % der Beschäftigten in diesem Sektor ausmachen.

Kanada stellt zusätzlich zum Report für das Gender Results Framework auch eine **Visualisierung** zur Verfügung. Diese soll die Informationen aus dem umfangreichen Bericht für Stakeholder leichter zugänglich machen. Die Visualisierung zeigt die Fortschritte in Bezug auf die Indikatoren für sechs Schlüsselbereiche. Weiters werden für jeden Schlüsselbereich die wesentlichen Initiativen der kanadischen Regierung dargestellt.

Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting

Im Zusammenhang mit den von der Regierung vorgelegten Unterlagen werden laut EZPWD-Anfragebeantwortung Gender Budgeting und gleichstellungsbezogene Fragestellungen, insbesondere während der parlamentarischen **Budgetdebatte ex-ante,** im House of Commons erörtert. Das Mandat des Standing Committee on Finance (FINA)[58] beinhaltet unter anderem die Erörterungen zum Budget, im Rahmen dessen auch Gender Budgeting debattiert wird. Gender Budgeting wird im Rahmen von Budgetdebatten auch im Standing Committee on the Status of Women (FEWO)[59] erörtert. Auch das im Senat verankerte Standing Committee on National Finance (NFFN) diskutiert das Budget und kann sich in diesem Zusammenhang auf Gender Budgeting beziehen. Grundsätzlich können im Zuge der Budgetberatungen Abgeordnete bzw. die Oppositionsparteien Änderungsanträge einbringen und diese können Auswirkungen auf das zugewiesene Budget haben. Es wurden jedoch laut

[58] Das Mandat des Standing Committee on Finance (FINA) betrifft „study and report on all matters relating to the mandate, management and operation of selected federal departments and agencies, including the Department of Finance and the Canada Revenue Agency, and to conduct pre-budget consultations".

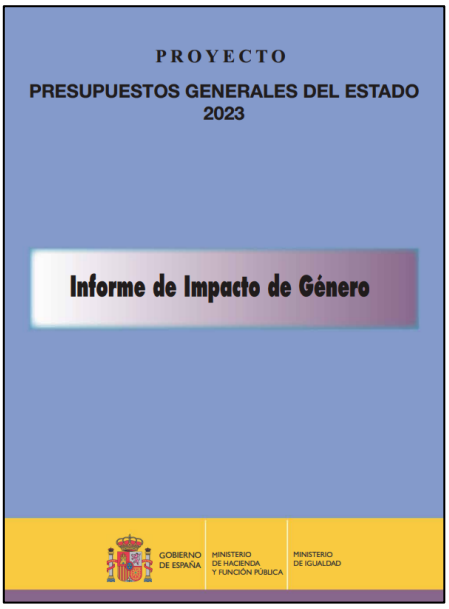
[59] Das Standing Committee on the Status of Women (FEWO) "studies the policies, programs, expenditures and legislation of departments and agencies, including the Department for Women and Gender Equality, that conduct work related to the status of women".

EZPWD-Anfragebeantwortung keine spezifischen Informationen zu Änderungen im Rahmen von Gender Budgeting im Zuge parlamentarischer Beratungen gefunden.

Laut dem Canadian Gender Budget Act muss die Präsidentin bzw. der Präsident des Treasury Board im Einvernehmen mit der Finanzministerin bzw. dem Finanzminister eine **Evaluierung** bestehender geeigneter Ausgabenprogramme der Regierung Kanadas in Bezug auf Geschlecht und Diversität zugänglich machen. Die Berichte zu Impacts of Gender Based Analyses Plus sind auf der Website der Regierung abrufbar. Laut EZPWD-Anfragebeantwortung werden diese im Parlament nicht diskutiert.

Inhaltlich beziehen sich die Redebeiträge der Abgeordneten im Zusammenhang mit Gender Budgeting insbesondere auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, Erwerbsbeteiligung und Kinderbetreuung sowie auf geschlechts-spezifische Gewalt.

4.2 Spanien



Das Gender Impact Statement von Spanien „Informe de Impacto de Genero“ aus dem Jahr 2023 findet seine gesetzliche Verankerung insbesondere im Allgemeinen Haushaltsgesetz. Dieses sieht seit dem Jahr 2021 einen verpflichtenden Bericht zum Thema Gleichstellung vor, der zusammen mit dem Gesetzesentwurf für den Staatshaushalt an das Parlament übermittelt werden muss.[60] Der Bericht wird gemeinsam vom Finanzministerium und dem Gleichstellungsministerium vorgelegt.

Der Bericht „Informe de Impacto Genero“ aus dem Jahr 2023[61] beinhaltet einen Überblick und die Darstellung der Fortschritte von Gleichstellung anhand der 3 R-Methodik, ihm wurde ein umfangreicher Anhang (Anexos) angeschlossen. Zunächst wird im Bericht ein

[60] Bereits seit 2009 wurde laut dem IWF Working Paper zu Gender Budgeting in G20 Countries dem jährlichen Entwurf der Haushaltsgesetze ein „Informe de Imacto de Genero“ (Bericht über die geschlechtsspezifischen Auswirkungen) beigefügt. Dieser Bericht wurde mit der oben genannten Verankerung im Allgemeinen Haushaltsgesetz deutlich überarbeitet.

[61] Da in Spanien seit 2023 kein neuer Staatshaushalt beschlossen wurde, wird laut Mitteilung des spanischen Ministerrats vom 23. Dezember 2025 der bestehende „Presupuestos Generales del Estado 2023“ (Staatshaushalt) bis 2026 verlängert. Art. 134 Abs. 4 der spanischen Verfassung ermöglicht die Verlängerung des Haushalts, wenn kein Neuer beschlossen wird. Dies betrifft auch das „Informe de Impacto de Genero 2023“ (Gender Impact Report), das bis 2026 verlängert wurde.

Überblick über Gender Budgeting in Spanien gegeben. Im Kapitel Methodik wird die im Bericht angewandte **3 R-Methodik** erläutert. Diese Methode wird durch eine Analyse der Variablen Realität, Repräsentation sowie Ressourcen und Ergebnisse umgesetzt.

Der Abschnitt **Realität** zeigt zunächst in einer Bestandsaufnahme, wie sich bestimmte wirtschaftliche und soziale Aspekte der spanischen Gesellschaft auf Gleichstellung auswirken. Die Darstellung erfolgt anhand wirtschaftlicher und sozialer Indikatoren in acht Themenbereichen (Arbeitsmarkt, Einkommen, Bildung, Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gemeinsame Verantwortung, Wissenschaft und Technologie, Kriminalität und Gewalt sowie Macht und Entscheidungsfindung). Beispielsweise werden für den Themenbereich Arbeitsmarkt die Beschäftigungsquote, die Teilzeitarbeit und ihre Gründe, die Auswirkungen der Kinderbetreuung auf die Beschäftigung oder die Arbeitslosenquote analysiert.[62]

Der Abschnitt **Repräsentation** beinhaltet die Darstellung der Fortschritte der Gleichstellung der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung durch die Erfassung von Beschäftigungsdaten im öffentlichen Dienst.[63] Die relative Präsenz von Männern und Frauen wird als zentral angesehen und durch weitere Variablen ergänzt. Diese betreffen etwa die Vertragsart (z. B. Beamtinnen und Beamte, Vertragspersonal, Sonstige), die Verteilung von Führungspositionen, die territoriale Verteilung (z. B. gesamte öffentliche Staatsverwaltung, Kommunalverwaltung, Universitäten, Städte), die Einstufung (z. B. Dienstgradstufen, Gehaltsstufen), das Personal in Teilzeit aufgrund familiärer Pflegeaufgaben und die Altersgruppen.

Die Analyse zum Punkt **Ressourcen und Ergebnisse** soll zeigen, wie sich Mittelzuweisungen im Staatshaushalt auf die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung auswirken. Die Maßnahmen werden sowohl quantitativ als auch qualitativ anhand eines Fragebogens[64] (mittels IT-Tool) beurteilt. Die Methodik wird ständig weiterentwickelt. Für den Bericht 2023 wurden etwa die Antwortmöglichkeiten, mit der sich die geschlechtsspezifische Relevanz der Programme einordnen lässt, adaptiert.

---

[62] Grundlage sind insbesondere die Daten vom Instituto Nacional de Estadística, dem nationalen Statistikinstitut (Report „Mujeres y Hombres en España“).

[63] Die Analyse stützt sich auf Daten aus dem statistischen Bericht über das Personal im öffentlichen Dienst und dem zentralen Personalregister.

[64] Fragestellungen betreffen etwa folgende: Richtet sich das Haushaltsprogramm direkt oder indirekt an Personen?; Verfolgt das Programm Ziele zur Förderung der Geschlechtergleichstellung?; Wie groß ist die Anzahl der Personen, auf die sich die Maßnahme auswirkt?; Richtet sich das Programm überwiegend an Frauen?; Werden sich die erwarteten Ergebnisse des Programms positiv, neutral oder negativ auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken?

Der umfangreiche Anhang enthält eine Aufstellung der Maßnahmen für jedes Budgetkapitel inklusive eine Analyse der Geschlechterrelevanz der Maßnahmen. Jede Maßnahme wird anhand ihrer Schwerpunkte ausführlich beschrieben und es werden Messgrößen, die zur Darstellung der Auswirkung auf die Gleichstellung herangezogen werden können (Ziele und Indikatoren), angegeben.

Nachfolgende Grafik zeigt die Maßnahmen zum Pensionsbereich und ihre Wirkung auf Gleichstellung:

Grafik 4: Liste von Maßnahmen im Pensionsbereich

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
211B	Pensiones de Clases Pasivas	Media
211C	Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas	Media
212B	Pensiones de guerra	Media

Análisis de pertinencia (Agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la Sección):

Quelle: Informe de Impacto de Genero 2023.

Die Grafik zeigt, dass die Maßnahmen zu staatlichen Pensionen und Kriegspensionen als durchschnittlich genderrelevant eingestuft werden. Diese Einstufung erfolgte anhand von folgenden Fragen: Verfügt die Maßnahme über spezifische Ziele zur Förderung der Gleichstellung? Verfügt die Maßnahme über Indikatoren, die mit den Gleichstellungszielen in Zusammenhang stehen? Wie groß ist die Anzahl der Personen, auf die sich die Maßnahme auswirkt? Richtet sich die Maßnahme überwiegend an Frauen? In welchem Ausmaß richtet sich die Maßnahme an Gleichstellung? Wirkt die Maßnahme positiv, neutral oder negativ auf Gleichstellung? Kann die Maßnahme Ungleichheit reduzieren?

Der Impact Bericht zu Gender Budgeting wird durch eine öffentliche **Visualisierung** (Vision por programas) ergänzt, die auf Power BI basiert. Dieses ermöglicht den Nutzerinnen und Nutzern interaktiv mit einigen der im Bericht dargestellten Daten (insbesondere zu den Variablen Repräsentation und Ressourcen) zu arbeiten. Die Visualisierung soll den Stakeholdern einen niederschwelligen und transparenten Zugang zu den Daten bieten.

Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting

Gender Budgeting Informationen sind Teil der Budgetunterlagen der Regierung und im Rahmen dessen ist Gender Budgeting laut EZPWD-Anfragebeantwortung auch Teil der parlamentarischen Budgetdebatte. Gender Budgeting wird insbesondere im Haushaltsausschuss thematisiert. Im Gesetzgebungsverfahren können durch die Einbringung bzw. die Annahme von Abänderungsanträgen indirekt durch Änderungen des Budgets auch Gender Budgeting Informationen abgeändert werden. Weiters verfügen beide Kammern des spanischen Parlaments (Abgeordnetenhaus, Senat) über einen Gleichstellungsausschuss, in denen unter anderem auch Gender Budgeting (Budgetzahlen) sowie die ex-ante und/oder ex-post Gender Impact Assessments diskutiert werden.

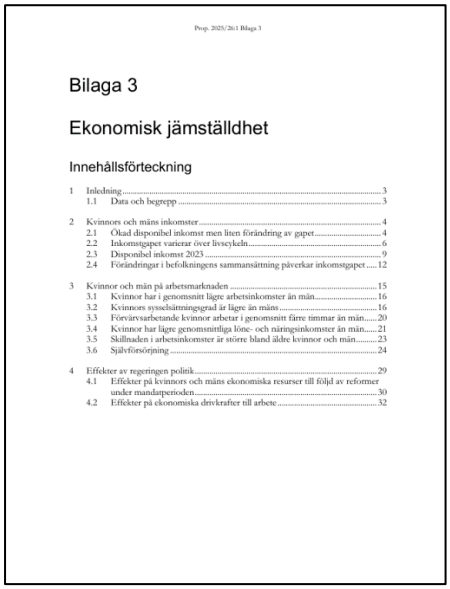
Der Gender Impact Bericht gewährleistet eine systematische ex-ante Analyse. Eine ex-post Evaluierung erfolgt nicht systematisch, wird aber zum Teil von einigen Ministerien durchgeführt. Diese werden im Parlament aber nicht formalisiert beraten.

In den parlamentarischen Debatten wird laut EZPWD-Anfragebeantwortung insbesondere auf die Qualität der zur Verfügung gestellten Informationen Bezug genommen. Ein zentrales Thema dabei ist etwa die Qualität des Gender Mainstreamings, der zunehmende Umfang der Gender Impact Analyse und die Frage, ob Gender Analysen zunehmend ressortübergreifend verankert werden könnten. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei dem Gender Impact Statement und dem dort dargestellten Anteil der Ausgaben, denen eine starke Gender-Wirkung zugeschrieben wird.

In der EZPWD-Anfragebeantwortung wurden Redebeiträge der Abgeordneten zu Gleichstellungsaspekten, wie Chancengleichheit, Kinderbetreuung, Transfers an autonome Gruppen oder Gewalt gegen Frauen genannt. Es wurde auch auf die Gleichstellungswirkung von Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik oder öffentlicher Betreuungs- und Pflegedienste Bezug genommen. Die Debatten

bezogen sich auch darauf, wie die Budgetierung wirksam eingesetzt werden kann, um strukturelle Ungleichheiten, wie den Gender Pay Gap, die Doppelbelastung durch bezahlte und unbezahlte Arbeit, die schlechtere Bezahlung von Betreuungs- und Pflegearbeit sowie den ungleichen Zugang zu Technologie und beruflichen Netzwerken, zu verringern.

4.3 Schweden


Prop. 2025/26:1 Bilaga 3

Bilaga 3

Ekonomisk jämställdhet

Innehållsförteckning

1 Inledning ... 3
1.1 Data och begrepp ... 3
2 Kvinnors och mäns inkomster ... 4
2.1 Ökad disponibel inkomst men liten förändring av gapet ... 4
2.2 Inkomstgapet varierar över livscykeln ... 6
2.3 Disponibel inkomst 2023 ... 9
2.4 Förändringar i befolkningens sammansättning påverkar inkomstgapet ... 12
3 Kvinnor och män på arbetsmarknaden ... 15
3.1 Kvinnor har i genomsnitt lägre arbetsinkomster än män ... 16
3.2 Kvinnors sysselsättningsgrad är lägre än mäns ... 16
3.3 Förvärvsarbetande kvinnor arbetar i genomsnitt färre timmar än män ... 20
3.4 Kvinnor har lägre genomsnittliga löne- och näringsinkomster än män ... 21
3.5 Skillnaden i arbetsinkomster är större bland ålder kvinnor och män ... 23
3.6 Självförsörjning ... 24
4 Effekter av regeringen politik ... 29
4.1 Effekter på kvinnors och mäns ekonomiska resurser till följd av reformer under mandatperioden ... 30
4.2 Effekter på ekonomiska drivkrafter till arbete ... 32

In Schweden sind Gender Budgeting Informationen in die Budgetdokumente der Regierung integriert und betreffen Gleichstellungsanalysen und Follow-up Informationen im Rahmen der politischen Ziele und Ergebnisse (inkl. nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken in Bezug auf Gleichstellungsziele).[65] Darüber hinaus legt die Regierung zusammen mit dem Haushaltsvorschlag eine separate Beilage zur „Ekonomisk jämställdhet“ (Wirtschaftliche Gleichstellung) vor.

In der Beilage zur „Wirtschaftlichen Gleichstellung“ für das Jahr 2025/26 wird in der Einleitung zunächst das übergeordnete Ziel der Gleichstellungspolitik dargestellt, welches sich darauf bezieht, Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten zu geben die Gesellschaft und ihr eigenes Leben zu gestalten. Die Verteilung der wirtschaftlichen Ressourcen wird als ein zentraler Bestandteil dieses Ziels angesehen. Ein Teilziel der wirtschaftlichen Gleichstellung bedeutet, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten und Bedingungen in Bezug auf bezahlte Arbeit haben sollen, die ihnen wirtschaftliche Unabhängigkeit gewährleisten soll.

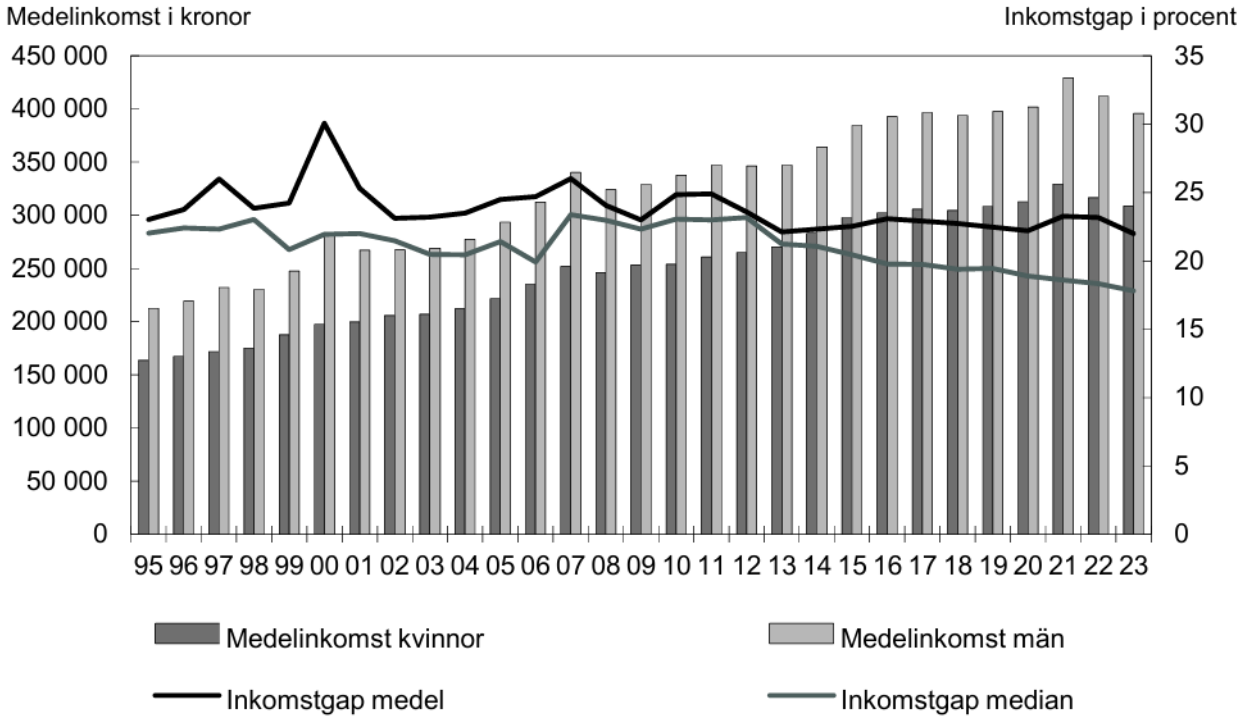
Detailliert beschäftigte sich die Beilage im Jahr 2025/26 mit der Entwicklung der verfügbaren Einkommen von Frauen und Männern, die sich aus Löhnen, Einkünften aus selbständiger Tätigkeit, Kapitaleinkünften und verschiedenen Transferleistungen zusammensetzen. Die unterschiedlichen Einkommen zwischen Frauen und Männern

[65] Laut EZPWD-Anfragebeantwortung ist Gender Mainstreaming seit 1994 eine zentrale Strategie der schwedischen Regierungen zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Dies bedeutet, dass die Geschlechterperspektive in allen Entscheidungsprozessen, auf allen Ebenen und in allen Phasen durch die Akteure, die an den Entscheidungen beteiligt sind, berücksichtigt werden soll. Gender Budgeting wird als Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips gesehen.

werden anhand von unterschiedlichen Kennzahlen erläutert und analysiert. Die Kennzahlen betreffen etwa das verfügbare Einkommen und die Einkommensunterschiede, die anhand unterschiedlicher Aspekte betrachtet werden (z. B. Alter, Höhe des Einkommens, über den Lebenszyklus hinweg).

Das verfügbare Einkommen und die Einkommensunterschiede in der Altersgruppe ab 20 Jahren werden im Bericht „Ekonomisk jämställdhet“ für 2025/26 anhand folgender Grafik dargestellt:

Grafik 5: Verfügbares Einkommen und Einkommensunterschiede in der Altersgruppe ab 20 Jahren



Übersetzung: Medelinkomst i kronor … Durchschnittseinkommen in Kronen, Inkompstgap i procent … Einkommensunterschied in Prozent, Medelinkomst kvinnor … Durchschnittseinkommen Frauen, Medelinkomst män … Durchschnittseinkommen Männer, Inkomstgap medel … Durchschnittliche Einkommenslücke, Inkomstgap median … Median Einkommensunterschied.

Quelle: Ekonomisk jämställdhet 2025/26.

Im Jahr 2023 belief sich das durchschnittliche verfügbare Einkommen bei Frauen ab 20 Jahren auf 309.000 Kronen und bei Männern auf 396.000 Kronen. In den letzten Jahren stieg sowohl das verfügbare Einkommen von Frauen als auch das von Männern um durchschnittlich 14 %. Das Einkommensgefälle (Differenz zwischen verfügbarem Einkommen von Frauen und Männern) beim durchschnittlichen Einkommen lag 2013 und 2023 bei 22 %. Beim Medianeinkommen betrug das Einkommensgefälle 2023 knapp 18 %. Seit 2013 hat sich das Einkommensgefälle beim Medianeinkommen um 3 %-Punkte verringert.

Im „Ekonomisk jämställdhet“ für 2025/26 werden weiters auch die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt für Frauen und Männer beschrieben. Dafür werden etwa die unterschiedlichen Erwerbsquoten, das Beschäftigungsausmaß, die Unterschiede bei den Arbeitseinkommen bei Älteren oder die Selbstversorgung betrachtet und anhand von aktuellen statistischen Daten erläutert. Die Kennzahl zur Selbstversorgung soll zeigen, wie groß der Anteil der Bevölkerung ist, die über ein Einkommen verfügt, das ausreicht um sich selbst zu versorgen.

Das letzte Kapitel beschreibt die Auswirkungen der Politik der Regierung Schwedens. Es wird dargelegt, wie sich die Reformen im Steuer- und Transferleistungssystem voraussichtlich auf die Verteilung der wirtschaftlichen Ressourcen (z. B. verfügbare Einkommen, Kaufkraft, Verteilung von Sozialleistungen, wirtschaftliche Arbeitsanreize) zwischen Frauen und Männern im Jahr 2026 auswirken werden. Diese werden mithilfe eines Mikrosimulationsmodell (Fasit) berechnet. In einem technischen Anhang sind die entsprechenden Beschreibungen der Daten, Modelle, Methoden und Definitionen enthalten.

Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting

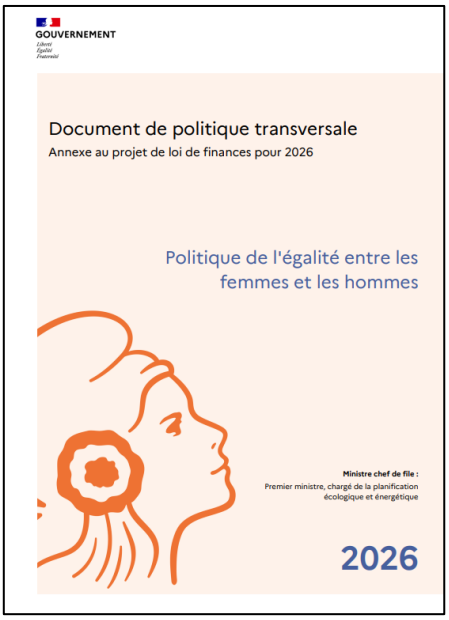
Als Teil des Budgetentwurfs der Regierung werden die Gender Budgeting Informationen und die Beilage „Ekonomisk jämställdhet“ (Wirtschaftliche Gleichstellung) dem Parlament vorgelegt und diese werden laut EZPWD-Anfragebeantwortung im Rahmen der Budgetdebatte berücksichtigt. Die Informationen werden nicht als gesonderter Tagesordnungspunkt diskutiert, sondern bilden einen Teil der allgemeinen parlamentarischen Behandlung des Budgetentwurfs.

Die Entwicklung der wirtschaftlichen Gleichstellung wird, wie andere Aspekte der Regierungsberichterstattung, auch insbesondere im Finanzausschuss geprüft und diskutiert. Da die Gleichstellungsperspektive jedoch in allen Bereichen des Budgets berücksichtigt wird, können weiters alle ständigen Ausschüsse des Parlaments an der Prüfung und Erörterung beteiligt sein. Abänderungen folgen dem üblichen parlamentarischen Prozess, es gibt keinen spezifischen Prozess für Gender Budgeting.

Im schwedischen Parlament gibt es keine separate oder vertiefte ex-post Evaluierung von Gender Budgeting oder gleichstellungspolitischer Maßnahmen der Regierung. Das Monitoring ist in die reguläre Budgetberichterstattung und den parlamentarischen Budgetprozess integriert. Die Informationen werden von den jeweils zuständigen parlamentarischen Ausschüssen im Zusammenhang mit der Prüfung des Budgetentwurfs diskutiert.

Laut EZPWD-Anfragebeantwortung wird die Gleichstellungsperspektive in den parlamentarischen Debatten vor allem zu den Themen häusliche Gewalt, Arbeitsmarkt und Gesundheit aufgegriffen.

4.4 Frankreich



Frankreich veröffentlicht im Rahmen der Budgetdokumente 15 bereichsübergreifende Strategiepapiere, die unterschiedliche Politikbereiche (wie etwa Verteidigung und nationale Sicherheit, Überseegebiete, Jugendpolitik, etc.) und auch die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen.[66]

Der Bericht „Politique de l'égalité entre les femmes at les hommes" (Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern) für das Jahr 2026 gibt zunächst einen Überblick zur französischen Gleichstellungspolitik und der damit verbundenen Strategie (Anhang zu den Budgetdokumenten).

Die ressortübergreifende Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männer, auf der der Bericht unter anderem basiert, stützt sich auf sieben Schwerpunkte: 1. Bereichsübergreifende Gleichstellung von Frauen und Männern, 2. Verstärkung des Kampfes gegen Gewalt an Frauen, 3. Abbau gesundheitlicher Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, 4. Förderung von beruflicher Gleichstellung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit, 5. Vorstellungen von Gleichstellung schon im frühesten Kindesalter vermitteln, um bewussten und unbewussten Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken, 6. Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung und 7. Förderung der Frauenrechte auf internationaler Ebene. Diese Schwerpunkte wurden im Bericht aufgegriffen und für jeden werden in einem Kapitel der strategische Kontext, die spezifischen Ziele des Schwerpunktes, Indikatoren zur Messung des Fortschritts, Informationen zu den Ausgaben für Maßnahmen sowie eine Liste der relevanten Programme dargestellt.

[66] In Frankreich werden bereits seit vielen Jahren unterschiedliche Instrumente zur geschlechtergerechten Haushaltsführung eingesetzt. Die aktuelle Ausgestaltung basiert auf dem Einsatz von ex-ante Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen zur Gleichstellung bei neuen Gesetzesvorlagen, die Einbeziehung der Gender-Perspektive im Rahmen der Haushaltsplanung sowie der Ausarbeitung eines Gender Budget Statements als Anhang zu den Budgetdokumenten.

Beispielsweise werden im Kapitel über die Förderung der beruflichen Gleichstellung und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit zunächst die Gender Gaps (z. B. Erwerbsquote, ungleiche Verteilung der Care-Arbeit, Belastung von Alleinerziehenden-Haushalte, Gender Pay Gap, Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Zugang zu Führungspositionen) dargestellt. Als eines der Ziele dieses Schwerpunkts wird etwa die höhere Qualifikation durch Aus- und Weiterbildung genannt. Anhand von Indikatoren, wie dem Anteil der Personen mit Hochschulabschluss nach Geschlecht oder den Beschäftigungsquoten von Absolventinnen und Absolventen mit Bachelorabschluss, Masterabschluss bzw. Doktorat, soll die Zielerreichung gemessen werden. Für ein Monitoring werden diese Indikatoren mit Ist- und Zielwerten versehen.

Im Anschluss werden die Maßnahmen bzw. Programme der Regierung, die zur Umsetzung des Ziels beitragen und die Gender Gaps schließen sollen, im Detail vorgestellt. Die Programme für die Förderung der beruflichen Gleichstellung und wirtschaftlichen Selbstbestimmung sind vielfältig und betreffen beispielsweise Maßnahmen im öffentlichen Dienst[67], die Verbesserung der Beschäftigungsqualität und der Arbeitsbeziehungen, Unternehmensentwicklung und Regulierung[68], Hochschulbildung und universitäre Forschung[69] oder Maßnahmen des Kulturministeriums[70]. Die Programme werden zumeist mit Budgetzahlen hinterlegt. Im Bericht 2025 wurden für unterschiedliche Programme auch erfolgte Auszahlungen 2024, die Budgetzahlen 2025 und die Planung für 2026 angeführt, wie nachfolgender Ausschnitt aus dem Bericht für das Kulturministerium zeigt:

[67] Dies betrifft etwa die Fortbildung von Beamtinnen und Beamten bzw. die Unterstützung und Innovation im Personalwesen.

[68] Die Maßnahmen beziehen sich beispielsweise auf die Förderung von Unternehmerinnen sowie die Geschlechterdurchmischung von Berufen, insbesondere in der Industrie und in der IT.

[69] Hier werden etwa Maßnahmen zum Zugang zu Informationen über Ausbildungslehrgänge, Bekämpfung von Gewalt im Hochschul- und Forschungsbereich oder die geschlechtsneutrale Orientierung genannt.

[70] Diese betreffen etwa die Gleichstellung im internen Personalmanagement des Kulturministeriums, die Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die Gewährung eines gleichberechtigten Zugangs zu Führungspositionen, Dienstklassen oder Arbeitsplätzen sowie die Präsenz von Frauen in Kunstprogrammen.

Grafik 6: Maßnahmen des Kulturministeriums

PROGRAMME

P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture

Mission : Culture
Responsable du programme : Stéphane LAGIER, Secrétaire général adjoint

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture	1 075 670	853 235	1 009 477	1 060 647	1 267 655	1 187 655

Quelle: Politique de l'égalité entre les femmes at les hommes 2026.

Das Programm P224 „Soutien aux politiques du ministère de la culture" umfasst insbesondere Maßnahmen für die Förderung der europäischen und internationalen Arbeit im Kulturbereich, die Finanzierung von Studien und Statistiken und bereichsübergreifende Maßnahmen für Gleichstellung und Diversität sowie ökologischen Wandel und Digitalisierung. Die Grafik zeigt, dass für diese Maßnahmen im Jahr 2025 etwa 1,1 Mio. EUR und für 2026 1,2 Mio. EUR vorgesehen sind.

Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting

Gender Budgeting wird laut EZPWD-Anfragebeantwortung während der allgemeinen parlamentarischen Budgetdebatte vor allem anhand des Berichts „Politique de l'égalité entre les femmes at les hommes" (Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern) behandelt. Die Informationen werden insbesondere vom Finanzausschuss und auch von den Fachausschüssen diskutiert.

Die Ex-post-Berichterstattung, das Monitoring sowie Folgenabschätzungen von gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern wurden laut der EZPWD-Anfragebeantwortung von den Mandatarinnen und Mandataren als unzureichend qualifiziert. In diesem Zusammenhang nimmt der Finanzausschuss eine besondere Kontrollfunktion wahr.

4.5 Australien

Die derzeitige Regierung Australiens hat die Gleichstellung von Frauen zu einer wirtschaftlichen Priorität gemacht, was sich insbesondere in der 2024 veröffentlichten Strategie „Working for Women: A Strategy for Gender Equality“ (Working for Women) ausdrückt. Für den Zehnjahresplan wurden Maßnahmen für fünf Schwerpunktbereiche skizziert: geschlechtsspezifische Gewalt; unbezahlte und bezahlte Pflege; wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit; Gesundheit; Führung, Repräsentation und Entscheidungsfindung.

Für die unterschiedlichen Bereiche werden in dieser Strategie zunächst die aktuellen Herausforderungen beschrieben und die entsprechenden laufenden und künftigen Maßnahmen der Regierung dargelegt. Im Anschluss wird ein Datenüberblick gegeben und dargestellt, wie Erfolg aussieht. Für den Schwerpunktbereich wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit wird beispielsweise die Reduktion des Gender Pay Gap und des Pension Gap, geringere Gendersegregation in einzelnen Branchen, die Beseitigung von geschlechts-spezifischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, der Zugang zu Hilfsangeboten für obdachlose Frauen bzw. die langfristige Sicherung von Wohnungen und eine höhere Anzahl von frauengeführten Unternehmen angestrebt.

Das „Women’s Budget Statement 2026-27“[71] berichtet jährlich über die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie „Working for Women: A Strategy for Gender Equality“. Das aktuelle Statement wurde als eigenständiges Dokument mit dem Budget 2026-27 im Mai 2026 vorgelegt.

[71] Australien ist grundsätzlich einer der Vorreiter von geschlechterbezogener Haushaltsplanung und hat diese bereits 1984 eingeführt. Als wichtigstes Instrument wird in Australien ein Gender Budget Statement angesehen, das von 1984 bis 2013 erschien. In Australien liegt keine gesetzliche Verpflichtung für Gender Budgeting vor. Laut Rhonda Sharp und Ray Broomhill (A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia) ist die Unterstützung für Gender Budgeting Initiativen inklusive der Form und des Inhalts insbesondere von den regierenden politischen Parteien abhängig. Daher änderten sich die Prozesse, mit denen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Budgets bewertet werden, und die Qualität der Gender-Analyse, der Rechenschaftspflichten und der Gender Budget Statements im Laufe der Zeit.

Im Überblick des Women's Budget Statement werden zunächst die wesentlichen Prioritäten aus den in der Strategie verankerten Schwerpunktbereichen angegeben. Etwa im Bereich „Wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit" sollen Frauen unterstützt werden, höhere Verdienste und langfristige finanzielle Sicherheit zu erreichen. Dies soll mit der Umsetzung von weitreichenden Reformen im Bereich Arbeitsbeziehungen und der Förderung von Maßnahmen zu Gleichstellung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Einführung von Steuersenkungen, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte, Geringverdienerinnen und Geringverdiener, sowie Reformen im Pensionsbereich erfolgen.

Nachfolgender Ausschnitt aus dem Women's Budget Statement 2026-27 zeigt die Prioritäten für den Bereich „Wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit":

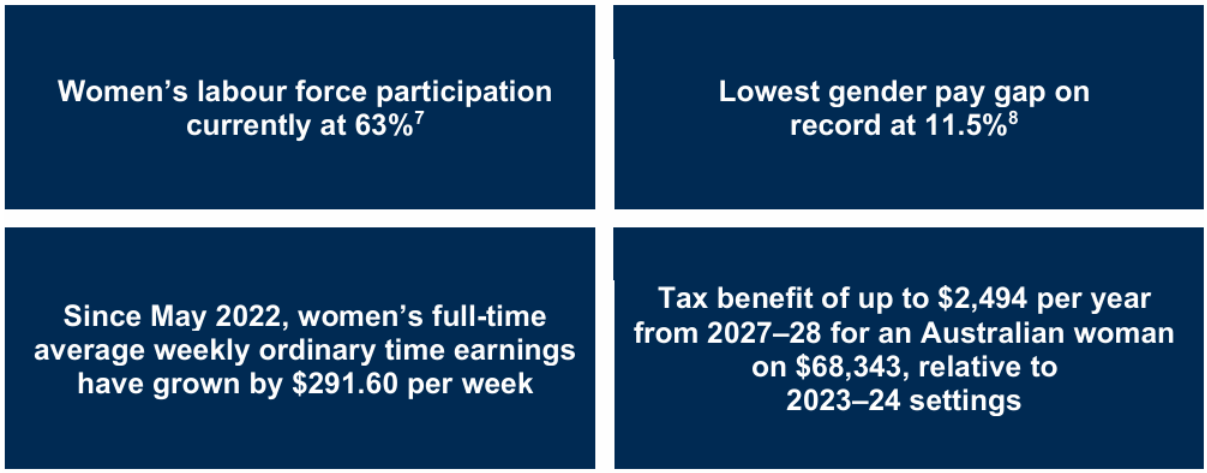
Grafik 7: Prioritäten im Bereich „Wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit" im Women's Budget Statement 2026-27

Quelle: Women's Budget Statement 2026-27.

Jedem Schwerpunktbereich wird im Women's Budget Statement ein eigenes Kapitel gewidmet, in dem zunächst ein Überblick über die wesentlichen Ergebnisse aus dem Gleichstellungsbereich gegeben wird. Für den Schwerpunkt „Wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit" wird etwa angegeben, dass die Erwerbsquote von Frauen derzeit bei 63 % liegt und der Gender Pay Gap mit 11,5 % so niedrig wie nie zuvor ist. Außerdem wird angeführt, dass seit Mai 2022 die durchschnittlichen wöchentlichen regulären Vollzeitverdienste von Frauen um 291,6 Australische Dollar (AUD) pro Woche gestiegen sind und für Australierinnen ein Steuervorteil von bis zu 2.494 AUD ab dem Jahr 2027/28 mit einem Einkommen von 68.343 AUD im Vergleich zu den Regelungen 2023/24 erreicht wurde.

Die Grafik zeigt den entsprechenden Ausschnitt aus dem Women's Budget Statement 2026-27:

Grafik 8: Wesentliche Ergebnisse im Bereich „Wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit" im Women's Budget Statement 2026-27



Quelle: Women's Budget Statement 2026-27.

Im Anschluss werden im Women's Budget Statement 2026-27 laufende und künftige Maßnahmen für den jeweiligen Bereich im Detail beschrieben und ihre Wirkung (auch anhand von unterschiedlichen Kennzahlen) dargestellt. Die Maßnahmen stehen zudem in einem engen Zusammenhang mit der Strategie „Working for Women".

Jedes Kapitel enthält auch „Budget Highlights", für die auch die Höhe der Mittelzuwendungen genannt wird. Beispielsweise ergreift die Regierung im Budget 2026-27 Maßnahmen, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für Frauen am australischen Arbeitsplatz zu schaffen. Dafür hat die Regierung 28,5 Mio. AUD bereitgestellt, um das Förderprogramm „Advancing Gender Equality in Gender Segregated Industries" bis 2027–28 zu verlängern. Dieses Förderprogramm beinhaltet Maßnahmen, die in geschlechtersegregierten Branchen in Bezug auf sichere und würdige Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle und eine inklusive Arbeitskultur sichtbare Ergebnisse liefern soll.

5 Ausgestaltung eines Gender Budget Statements im österreichischen Kontext

Ein Gender Budget Statement sollte einen systematischen Überblick über den Stand der Gleichstellung und bestehende Gleichstellungsdefizite (Gender Gaps) bieten und die strategischen Gleichstellungsziele der Regierung sowie die zu ihrer Erreichung vorgesehenen Maßnahmen und deren budgetäre Auswirkungen darstellen. Es sollte zeigen, inwieweit budgetpolitische Maßnahmen zum Abbau bestehender Geschlechterunterschiede beitragen, und könnte sowohl über die Zielerreichung bisheriger Maßnahmen als auch über die erwarteten Gleichstellungswirkungen neuer politischer Initiativen berichten. Qualitätsvolle WFA mit vertieften geschlechts-spezifischen Analysen budgetrelevanter Maßnahmen schaffen dafür eine wichtige Grundlage, indem sie sichtbar machen, wie sich Budgetentscheidungen auf die Lebensumstände von Frauen und Männern auswirken.

Österreich verfügt bereits über ein umfassendes, rechtlich stark verankertes Gender Budgeting-Instrumentarium, das in den gesamten Haushaltskreislauf integriert ist. Ein österreichisches Gender Budget Statement könnte die Gleichstellungsziele der Regierung auf Basis einer übergeordneten Gleichstellungsstrategie, konkrete Gleichstellungsmaßnahmen und die dafür vorgesehenen budgetären Ressourcen darstellen. Es könnte damit dazu beitragen, die Gleichstellungspolitik der Regierung transparent darzustellen und ihre Steuerungsrelevanz für Budgetentscheidungen zu erhöhen. Bei der Ausgestaltung eines österreichischen Gender Budget Statements können bestehende Instrumente des Gender Budgeting in der Wirkungsorientierung genutzt und gleichzeitig die Wirksamkeit dieser Instrumente verbessert werden. Ein Gender Budget Statement sollte auch die Ergebnisse der WFA wesentlicher Vorhaben zur Erreichung der Gleichstellungsziele sowie anderer budgetrelevanter Maßnahmen mit erheblichen, auch potenziell negativen Gleichstellungswirkungen beinhalten.

Ein Gender Budget Statement könnte regelmäßig gemeinsam mit dem Budgetentwurf vorgelegt werden. Das BMF hat mit den Budgetunterlagen 2027 und 2028 erstmals eine Beilage zu Gender Budgeting vorgelegt. Diese Beilage könnte zu einem Gender Budget Statement erweitert und gemeinsam mit den Budgetunterlagen im Nationalrat beraten werden. Das Monitoring der im Gender Budget Statement genannten Ziele, Maßnahmen und Zielwerte der Kennzahlen könnte im Rahmen der Koordinierung der Evaluierung durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle erfolgen und in das Gender Budget Statement aufgenommen werden.

5.1 Elemente und inhaltliche Ausgestaltung

Ein österreichisches Gender Budget Statement könnte insbesondere folgende Elemente umfassen:

1. Überblick Gleichstellung, Gleichstellungsdefizite (Gender Gaps)

Den Ausgangspunkt für ein Gender Budget Statement bildet ein systematischer **Überblick** über den Stand der Gleichstellung in Österreich. Dafür bieten sich zwei Ansätze an, eine umfassende Darstellung verschiedener Politikfelder oder jährlich wechselnde thematische Schwerpunkte (z. B. Arbeitsmarkt, Gewaltschutz, Vereinbarkeit, Pensionen). Während der erste Ansatz die gesamte Breite der Gleichstellungsentwicklung abbildet, können wechselnde Schwerpunkte eine vertiefte Analyse ermöglichen, erschweren jedoch die kontinuierliche Beobachtung einzelner Bereiche. Zudem kann ein zu umfangreicher Bericht die Zugänglichkeit und damit den Leserinnen- und Leserkreis einschränken, wie das Beispiel Spanien zeigt.[72] Möglich wäre auch eine Kombination aus zentralen Informationen, wechselnden Schwerpunkten und interaktiven digitalen Angeboten.

Als Grundlage könnten die im Rahmen der Koordinierung der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle entwickelten Themencluster dienen. Diese umfassen Arbeitsmarkt und Bildung, Entscheidungspositionen und -prozesse, Infrastruktur und Umwelt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schutz vor Gewalt, Gesundheit sowie Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung. Die Entwicklung von Gleichstellung in Österreich wird bereits regelmäßig entlang dieser Themencluster in den Berichten zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung dargestellt. Die bestehenden Strukturen könnten somit für ein Gender Budget Statement genutzt und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

[72] Die durchschnittliche Länge von Gender Budget Statements beträgt laut OECD etwa 300 Seiten. Das spanische Gender Budget Statement (Informe de Impacto de Genero) umfasst 241 Seiten. Der Anhang dazu enthält detaillierte Informationen zu den einzelnen Budgetprogrammen auf 654 Seiten.

Die für die Themencluster entwickelten Metaindikatoren bieten eine Grundlage, um bestehende Gender Gaps abzubilden. Für deren Darstellung kommen unterschiedliche Ansätze infrage. Während etwa Schweden wenige Indikatoren über längere Zeiträume verfolgt, bietet Kanada mit einem Dashboard einen grafischen Überblick über zentrale Kennzahlen und Gleichstellungsdefizite. Für Österreich könnte zunächst ein solches Dashboard erstellt und in weiterer Folge um Zeitreihen zu ausgewählten Indikatoren ergänzt werden.

Im Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung werden derzeit beispielsweise die Meta-indikatoren Beschäftigungsausmaß, Gender Pay Gap und Dissimilaritätsindex verwendet. Diese könnten um weitere Indikatoren ergänzt werden, wie beispielsweise zur Beschäftigung in Niedriglohnbereichen, Beschäftigung von Älteren (50-64 Jahre), unbezahlter Arbeit oder zum Gender Pension Gap.

2. Strategische Zielsetzungen bzw. Maßnahmen und deren angestrebte Wirkung

In Österreich bestehen bereits Teilstrategien und nationale Aktionspläne für einzelne Gleichstellungsbereiche (z. B. Gewaltschutz, Frauengesundheit), eine übergeordnete umfassende Gleichstellungsstrategie fehlt jedoch bislang. Eine solche könnte auf Zielsetzungen des Regierungsprogramms aufbauen, bestehende Gleichstellungsziele systematisch bündeln und diese ressortübergreifend abstimmen. Dabei könnte auch auf die Vorarbeiten zu den Themenclustern zurückgegriffen werden.

Der derzeit stark dezentrale Ansatz erschwert die strategische Gesamtsteuerung, ressortübergreifende Gleichstellungsziele sind bislang nicht vorgesehen. Dadurch besteht das Risiko, dass Ziele und Maßnahmen zu stark fragmentiert bleiben und ihre ressortübergreifende Wirkung begrenzt ist.

Eine Gleichstellungsstrategie sollte daher klare politische und administrative Verantwortlichkeiten sowie verbindliche Mechanismen für Koordinierung, Umsetzung und Monitoring festlegen. Dies würde die strategische Ausrichtung der Gleichstellungspolitik stärken und die Steuerungswirkung des Gender Budgeting erhöhen.

3. Budgetäre Ressourcen für wesentliche Gleichstellungsmaßnahmen

Ein Gender Budget Statement enthält in der Regel auch quantitative Informationen darüber, in welchem Umfang öffentliche Budgetmittel für Gleichstellungsziele bzw. -maßnahmen eingesetzt werden. In der derzeitigen Konzeption der Wirkungsorientierung sind **Gleichstellungsmaßnahmen**[73], die zur Verringerung bestehender Gender Gaps beitragen sollen, in den BVA verankert. Die Maßnahmen sind auf Ebene der Untergliederungen und der Globalbudgets überwiegend so allgemein formuliert, dass eine Zuordnung geplanter Ressourcen nicht möglich ist.[74]

In einem Gender Budget Statement sollten wesentliche budgetrelevante Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele angeführt werden. Diese sollten hinreichend konkretisiert (z. B. geplante Initiativen, Vorhaben, Programme) und um Angaben zum geplanten Ressourceneinsatz ergänzt werden.[75] Dadurch ließen sich auch politische Prioritäten transparenter darstellen und die Nachvollziehbarkeit des Mitteleinsatzes erhöhen. In einem ersten Schritt könnten zunächst einzelne „Budget Highlights" ausgewählt werden.

4. Folgenabschätzungen von Gesetzesentwürfen bzw. weiteren Vorhaben auf die Gleichstellung

Gleichstellungsmaßnahmen können durch regulatorische Änderungen, Förderprogramme oder steuerliche Maßnahmen umgesetzt werden. Für solche Vorhaben sind WFA durchzuführen, in denen auch die Auswirkungen auf die Gleichstellung dargestellt werden. Die WFA wesentlicher, budgetrelevanter Vorhaben mit positiven oder negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung könnten in das Gender Budget Statement aufgenommen werden. Damit würden sowohl gleichstellungsfördernde Maßnahmen als auch Vorhaben sichtbar werden, die bestehende Gleichstellungsdefizite verstärken könnten.

---

[73] Die Maßnahmen der Regierung zur Schließung der Gender Gaps werden in den Gender Budget Statements der verschiedenen Länder unterschiedlich dargestellt. Insbesondere Länder mit eigenständigen Gender Budget Statements nennen zumeist alle aktuellen Maßnahmen, welche zum Teil sehr umfangreich erläutert werden (z. B. Spanien). Die Maßnahmen werden dann, wie beispielsweise in Kanada, nicht nur mit ihrer Gleichstellungswirkung versehen, sondern auch mit anderen Attributen (z. B. Alter, Einkommen, ethnische Minderheit) in Zusammenhang gebracht.

[74] Dies betrifft beispielsweise in der UG 21-Soziales und Konsumentenschutz die Maßnahme „Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings" oder in der UG 20-Arbeit die „Forcierung der Re-Integration von gesundheitlich beeinträchtigten und älteren langzeitbeschäftigungslosen Personen durch Maßnahmen des Arbeitsmarkservice (z. B. über die Aktion 55+)".

[75] Der Zusammenhang von Maßnahmen mit Budgetwerten wird von den untersuchten Beispielländern (siehe Pkt. 4) unterschiedlich hergestellt. Kanada zum Beispiel hat in seinem Gender Budget Statement für die genannten 118 Maßnahmen zu den Politikfeldern für 101 (86 %) einen Budgetwert hinterlegt, während im Gender Budget Statement von Australien ausschließlich „Budget Highlights" angeführt wurden.

Die Qualität der Abschätzungen der Auswirkungen auf die Gleichstellung in den WFA variiert jedoch derzeit sehr stark. Zudem fehlen häufig die fachlichen Kapazitäten und geeignete Datengrundlagen, um geschlechtsspezifische Auswirkungen fundiert zu beurteilen. Die analytische Qualität der WFA und die organisatorischen Rahmenbedingungen ihrer Durchführung sollten daher verbessert werden. Insbesondere bei Regelungsvorhaben mit hoher Gleichstellungsrelevanz sollten die begrenzt verfügbaren Ressourcen gezielt gebündelt und bereits in einer frühen Phase der Konzeption der WFA einbezogen werden. Eine stärkere Qualitätssicherung könnte sowohl die Qualität der Ex-ante-Abschätzungen als auch die Aussagekraft der nachfolgenden Evaluierungen verbessern.

Das jährliche Gender Budget Statement sollte die Ergebnisse der WFA wesentlicher Vorhaben zur Erreichung der Gleichstellungsziele sowie anderer budgetrelevanter Maßnahmen mit erheblichen, auch potenziell negativen Gleichstellungswirkungen darstellen (siehe Pkt. 3.2.5). Ergänzend könnten Evaluierungsergebnisse aus früheren Finanzjahren zeigen, welche tatsächlichen Gleichstellungswirkungen die Maßnahmen erzielt haben.

5.2 Beispiel für ein österreichisches Gender Budget Statement für den Arbeitsmarkt

Ein österreichisches Gender Budget Statement könnte auch nur für einen Teil des Budgets ausgearbeitet werden. Auf Basis der in Pkt. 5.1 skizzierten Elemente sollte ein solches Statement jedenfalls folgende Elemente – beispielsweise für den Arbeitsmarkt – umfassen:

1. Überblick Gleichstellung, Gleichstellungsdefizite (Gender Gaps)
2. Gleichstellungsstrategie/-ziele
3. Gleichstellungsziele, -maßnahmen und deren angestrebte Wirkung
4. „Budget Highlights“ (Budgets für wesentliche Maßnahmen)
5. Abschätzung der Auswirkungen von Gesetzesentwürfen und weiteren Vorhaben auf die Gleichstellung

Nachfolgend werden mögliche Inhalte für ein Gender Budget Statement skizziert. Dabei hat der Budgetdienst lediglich auf bereits öffentlich verfügbare Inhalte und zugängliche Dokumente zurückgegriffen, wie etwa das Regierungsprogramm, bereits vorliegende Strategien und Aktionspläne, Informationen aus den Budgetunterlagen,

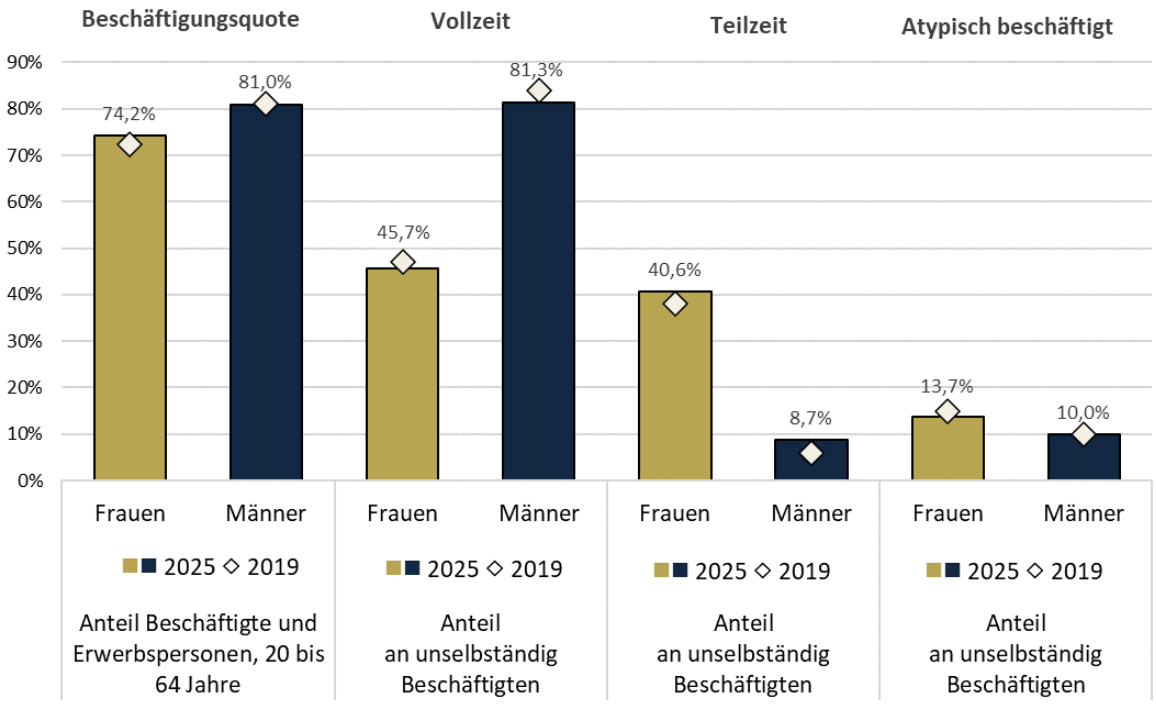
Ministerratsbeschlüsse sowie Berichte der Bundesregierung. Bei der Gestaltung eines Gender Budget Statements könnten Bundesregierung und Verwaltung neue strategische Vorgaben, Ziele und Maßnahmen festlegen und unmittelbar berücksichtigen.

5.2.1 Überblick Gleichstellung, Gleichstellungsdefizite (Gender Gaps)

Ein Überblick zum Stand der Gleichstellung am Arbeitsmarkt könnte in Form eines Dashboards erstellt werden. Es könnte ausgewählte Indikatoren zu den österreich-spezifischen Gender Gaps enthalten, die in weitere Folge auch um Zeitreihen ergänzt werden könnten. Das Dashboard könnte auf den Metaindikatoren des Themen-clusters Arbeitsmarkt und Bildung (Beschäftigungsausmaß, Gender Pay Gap, Dissimilaritätsindex) aufbauen und durch weitere Indikatoren ergänzt werden. Es könnten auch EU-Vergleiche berücksichtigt werden.

Nachfolgend werden mögliche Inhalte für ein Dashboard dargestellt und entsprechend erläutert.

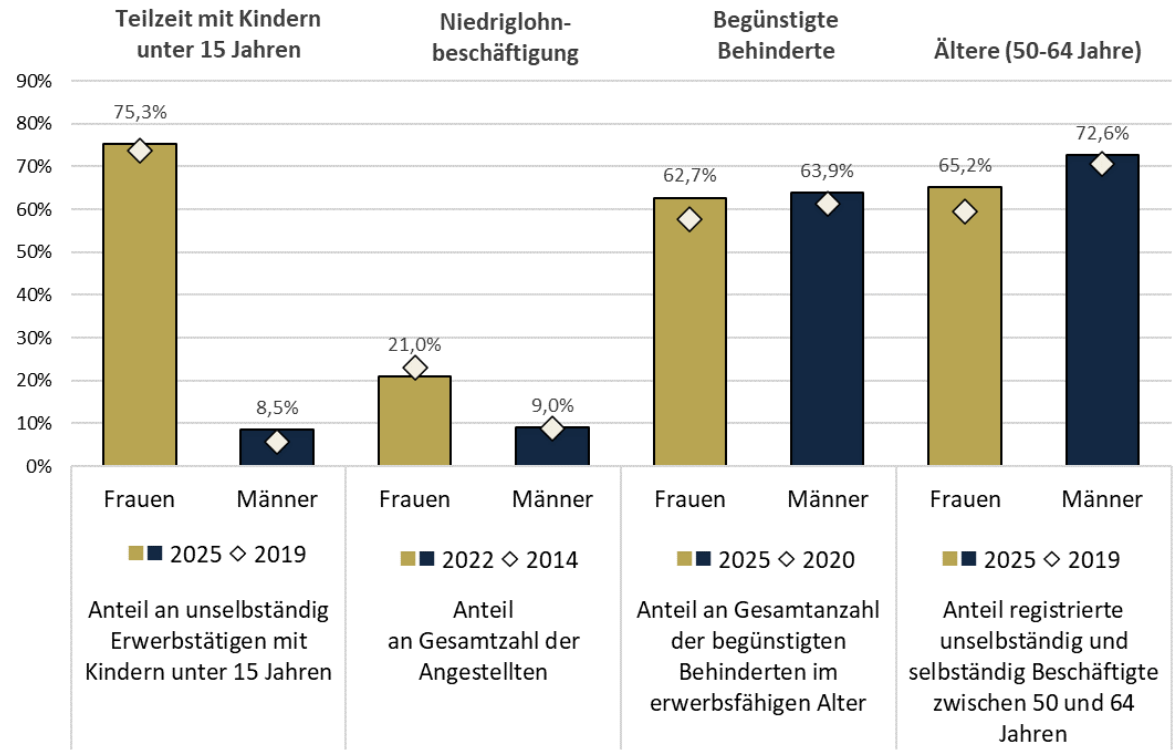
Grafik 9: Beschäftigung I



Quellen: Eurostat, Statistik Austria.

Die Indikatoren zeigen, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen und ihre Entlohnung gegenüber jenen von Männern in Österreich von Ungleichheiten geprägt sind (v. a. Beschäftigungsausmaß, Gender Pay Gap, horizontale Geschlechtersegregation). Zwar lag die Beschäftigungsquote von Frauen im Jahr 2025 in Österreich bei 74,2 % (Männer: 81,0 %) und damit über dem EU-Durchschnitt von 71,3 %. Ein Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist jedoch auch das Beschäftigungsausmaß, da insbesondere die Höhe des Einkommens, aber auch Karriereaussichten davon abhängen. Laut Statistik Austria arbeiteten im Jahr 2025 81,3 % der Männer und 45,7 % der Frauen in Vollzeit, in Teilzeit waren 8,7 % der Männer und 40,6 % der Frauen beschäftigt. Frauen sind mit 13,7 % gegenüber Männern mit 10,0 % stärker in atypischen Arbeitsverhältnissen (geringfügig, befristet, Überlassung, freier Dienstvertrag) beschäftigt.

Grafik 10: Beschäftigung II

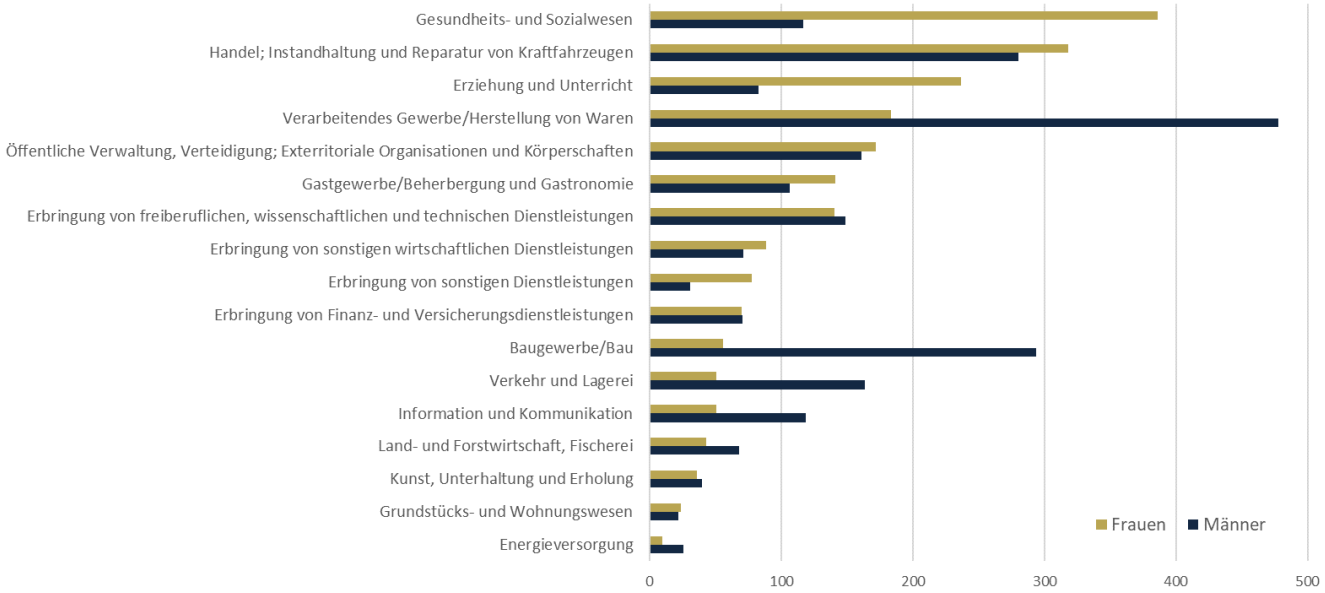


Quellen: Eurostat, Statistik Austria.

Im EU-Vergleich ist die Teilzeitbeschäftigung der Frauen laut Eurostat Definition in Österreich hoch (EU-27: 27,5 %; Österreich: 49,6 %), nur die Niederlande haben eine höhere Teilzeitquote als Österreich. Die aktive Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ist mit 75,3 % noch höher. Als Gründe für Teilzeitarbeit wird im Jahr 2025 laut Statistik Austria von 39,9 % der Frauen die Betreuung von Kindern oder

pflegebedürftigen Erwachsenen angegeben (Männer: 8,5 %).[76] Der Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit (Sorgearbeit in Haushalt und Familie, Freiwilligenarbeit) liegt laut Zeitverwendungserhebung 2021/22 von Statistik Austria für Frauen und Mädchen durchschnittlich bei etwa 4 Stunden pro Tag, während dieser für Männer und Buben bei etwa 2,5 Stunden liegt.

Grafik 11: Erwerbstätige nach Branchen (in Tsd.)

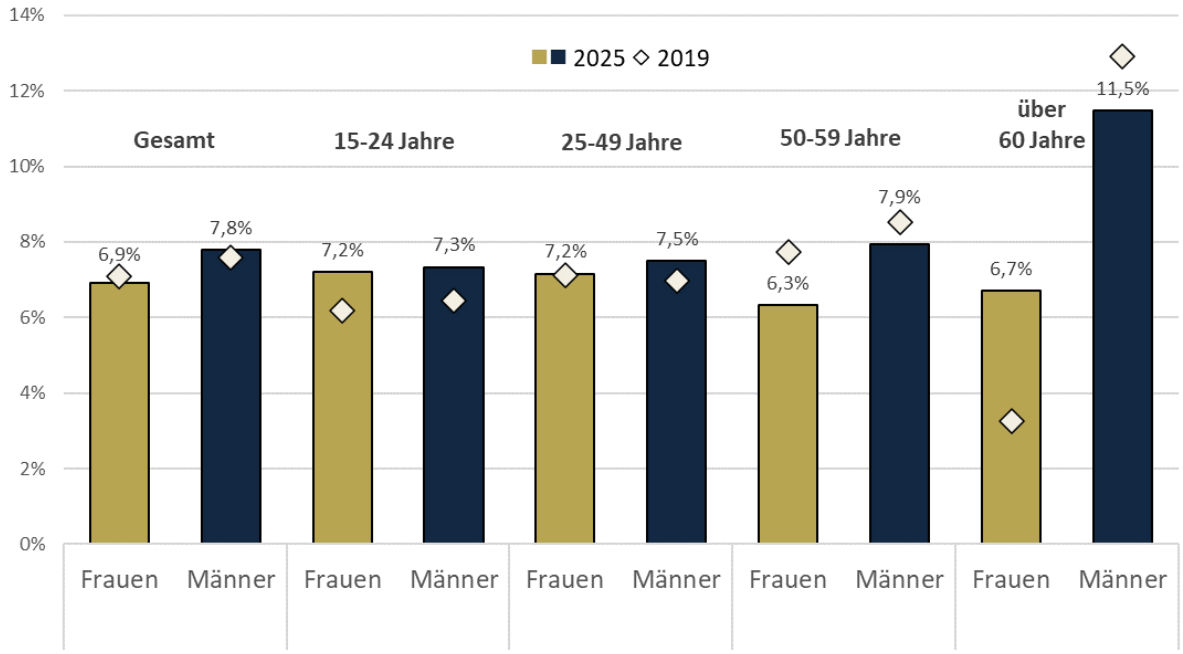


Quelle: Eurostat.

Frauen befinden sich öfter in Niedriglohnbeschäftigung als Männer (2022: 21,0 % der Frauen; 9,0 % der Männer). Dies ist insbesondere auch auf ihre Tätigkeit in Branchen mit vergleichsweise geringeren Stundenlöhnen, wie etwa im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Handel, zurückzuführen.

[76] Siehe die Statistik Teilzeiterwerbstätige nach Grund für Teilzeitarbeit 2025 von Statistik Austria.

Grafik 12: Arbeitslosenquote

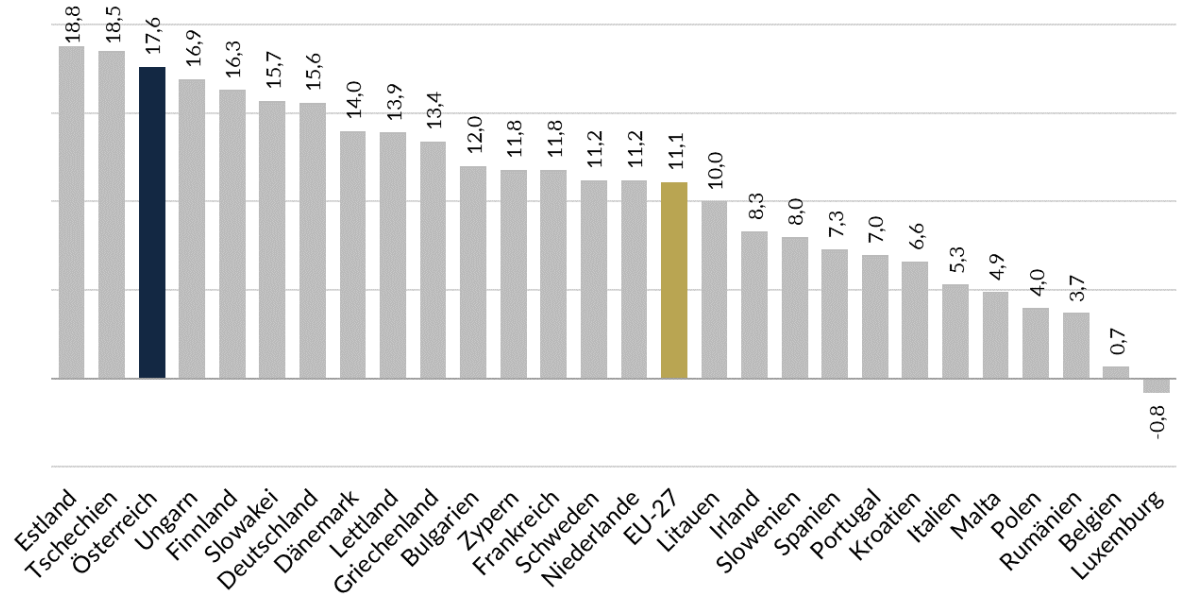


Quelle: Statistik Austria.

Die Arbeitslosenquote von Frauen betrug im Jahr 2019 7,1 % (Männer: 7,6 %) und reduzierte sich im Vergleich zum Jahr 2025 um 0,2 %-Punkte auf 6,9 % (Männer: 7,8 %). Im Monatsvergleich September 2025 und September 2026 stieg die Arbeitslosenquote bei Frauen im Vorjahresvergleich um 0,4 %-Punkte auf 7,3 %, jene der Männer blieb auf gleicher Höhe (7,0 %).[77] Eine Ursache für die höhere Arbeitslosenquote bei den über 60 jährigen Frauen ist die Anhebung ihres gesetzlichen Pensionsantrittsalters. Aber auch bei den jüngeren Frauen stieg die Arbeitslosigkeit zuletzt stärker als bei jüngeren Männern.

[77] Siehe die Arbeitsmarktdaten des AMS.

Grafik 13: Gender Pay Gap 2024

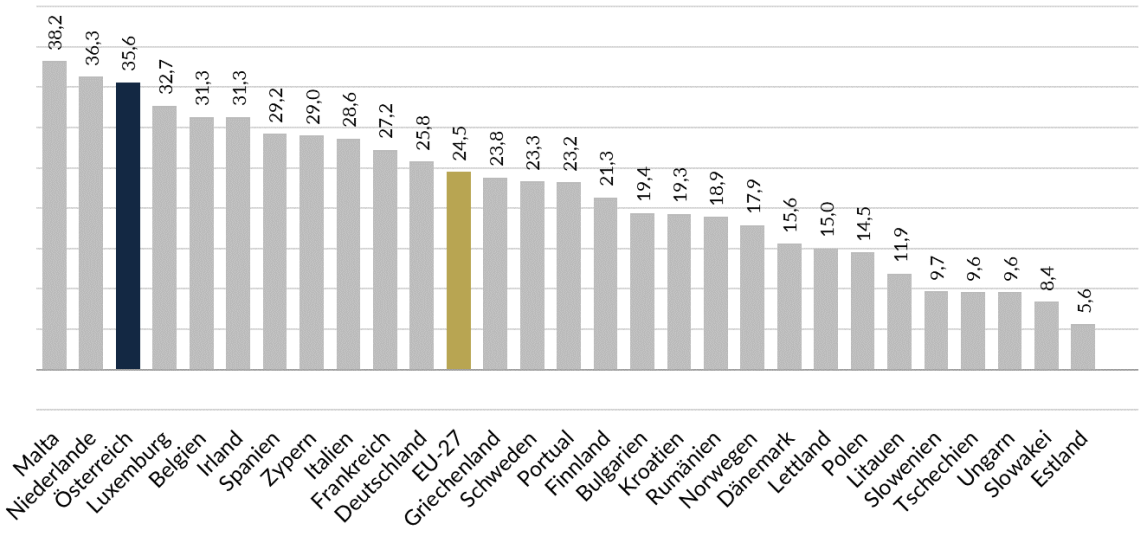


Quelle: Eurostat.

Der Gender Pay Gap bildet die Erwerbsrealität von Frauen ab und zeigt im Wesentlichen die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern. Laut Analysen von Statistik Austria[78] kann die hohe Lohndifferenz in Österreich zu einem Teil durch strukturelle Unterschiede erklärt werden. Frauen arbeiten beispielsweise öfter in schlechter bezahlten Branchen und Berufen oder sind kürzer im Unternehmen beschäftigt als Männer. Unterschiede in der Arbeitszeit sind durch die Verwendung von Stundenverdiensten bereits berücksichtigt. Teilzeit wird im Schnitt aber auch pro Stunde geringer entlohnt, was Frauen stärker betrifft als Männer. Ginge es dagegen rein nach dem Ausbildungsniveau, dann müssten Frauen mehr verdienen als Männer. Im Vergleich zu 2019 hat sich der Gender Pay Gap in Österreich zwar positiv entwickelt (2019: 20,0 %), er liegt 2024 jedoch laut Eurostat weiterhin deutlich über dem EU-27-Durchschnitt (EU-27: 11,1 %; Österreich: 17,6 %). Nur Estland (18,8 %) und Tschechien (18,5 %) liegen mit ihrem jeweiligen Gender Pay Gap schlechter als Österreich.

[78] Siehe Tamara Geisberger und Thomas Glaser (2025): „Gender Pay Gap, Welche Faktoren beeinflussen den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern?“, STATjournal 3-2025, S. 59-70.

Grafik 14: Gender Pension Gap 2024



Quelle: Eurostat.

Die Pensionshöhe ist insbesondere abhängig von den beitragspflichtigen Einkommen sowie von der Versicherungsdauer. Im Jahr 2025 betrug die durchschnittliche Beitragsgrundlage laut Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger bei Frauen 3.371 EUR und bei Männern 4.422 EUR.[79] Aufgrund der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern sowie geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung liegen die Alterspensionen von Frauen deutlich unter jenen der Männer. Der österreichische Gender Pension Gap hat sich laut Eurostat in den letzten Jahren zwar reduziert (2016: 39,1 %), er liegt jedoch im Jahr 2025 mit 35,0 % deutlich über dem EU-27-Schnitt von 23,9 %.[80] Laut Statistik Austria betrug die durchschnittliche Pension von Frauen im Jahr 2024 1.563 EUR brutto und jene von Männern 2.620 EUR brutto.[81]

[79] Siehe dazu das Dashboard Beitragsgrundlagen des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger.

[80] Siehe dazu die geschlechtsspezifische durchschnittliche Rentenlücke nach Altersgruppe laut Eurostat.

[81] Siehe dazu Alterspensionen von Frauen und Männern laut Statistik Austria.

5.2.2 Gleichstellungsstrategie/-ziele

Ein Gender Budget Statement soll die strategischen Gleichstellungsziele der Bundesregierung und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern – beispielsweise am Arbeitsmarkt – enthalten.

In Österreich bestehen bereits Teilstrategien und nationale Aktionspläne für einzelne Gleichstellungsbereiche (z. B. Schutz vor Gewalt, Frauengesundheit), für den Arbeitsmarkt gibt es keine ressortübergreifenden Gleichstellungsziele. Eine Teilstrategie zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt könnte auf Zielsetzungen des Regierungsprogramms aufbauen, dazu könnten bestehende Gleichstellungsziele im Bereich Arbeitsmarkt systematisch gebündelt und ressortübergreifend abgestimmt werden. Dabei könnte auch auf die Vorarbeiten zu den Themenclustern aus der Koordinierung der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle zurückgegriffen werden. Nachfolgend werden lediglich bereits öffentlich verfügbare Anknüpfungspunkte angeführt.

In einer Gleichstellungsstrategie sollten auch klare politische und administrative Verantwortlichkeiten sowie verbindliche Mechanismen für Koordinierung, Umsetzung und Monitoring festgelegt werden.

Nachfolgend werden mögliche Anknüpfungspunkte für eine Gleichstellungsstrategie dargestellt.

Gender Mainstreaming als Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der Bundesverwaltung seit 2000 verpflichtend anzuwenden. Im Ministerratsvortrag 18/26 anlässlich des 25-jährigen Bestehens der Gender Mainstreaming Strategie der Bundesregierung und der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GMB) bekräftigt die Bundesregierung, dass jedes Ressort Verantwortung für die konsequente Implementierung und Sicherstellung innerhalb seines eigenen Zuständigkeitsbereiches hat. Dies betrifft auch den Arbeitsmarkt.

Ein Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt stammt aus dem Jahr 2010. Aktuell liegt von der Bundesregierung keine ressortübergreifende umfassende Strategie zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern für den Arbeitsmarkt vor. Das Regierungsprogramm 2025-2029 enthält in unterschiedlichen Kapiteln (z. B. Arbeit, Frauen, Soziales, Integration, Kunst und Kultur) Maßnahmen zu Gleichstellung am Arbeitsmarkt, nachfolgend werden einige Beispiele angeführt:

- Rahmenbedingungen für den Umstieg von Teilzeit auf Vollzeit verbessern; Anreize setzen, unter anderem durch verbesserte inhaltliche Aufklärung hinsichtlich Vorteile betreffend ökonomischer Unabhängigkeit und Altersabsicherung; bessere Informationen vor dem Mutterschutz und dem Wiedereinstieg (Kapitel Frauen, Kapitel Arbeit)
- Prüfung von Maßnahmen für Frauen mit Betreuungspflichten zur besseren Heranführung an den Arbeitsmarkt (Kapitel Soziales)
- Frauen in Führungspositionen in MINT-Berufen (Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und im Bereich Digitalisierung und KI bringen, halten und unterstützen (Kapitel Frauen)
- Stärkung von Frauen im ländlichen Raum, insbesondere im Hinblick auf Herausforderungen betreffend Kinderbetreuung, Mobilität, Digitalisierung, politische Teilhabe, Bildung, Qualifizierung etc. (Kapitel Frauen)
- Ausbau zielgruppenspezifischer Kurse zur Überwindung traditioneller Rollenbilder und Anreize zur Erwerbstätigkeit von Frauen (Kapitel Integration)
- Prüfung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von künstlerischer Tätigkeit und Familie (Kapitel Kunst und Kultur)
- Vollständige und zügige Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 zur Lohntransparenz und der EU-Richtlinie 2022/2381 zu Frauen in Aufsichtsräten in enger Abstimmung mit der Sozialpartnerschaft (Kapitel Frauen)

Auf den Webseiten des AMS wird das AMS Frauenprogramm genannt, das spezielle Programme für Frauen beinhaltet (z. B. Berufsorientierung, Bildungsangebote). Im Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2024 haben die Ressorts und Obersten Organe insbesondere für den Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung Maßnahmen angeführt, die zur Verbesserung der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen und zur Schließung der Lohnschere beitragen sollen.

5.2.3 Gleichstellungsziele, -maßnahmen und deren angestrebte Wirkung

Im Gender Budget Statement sollten, ausgehend von den strategischen Gleichstellungszielen der Regierung für den Arbeitsmarkt, die zu ihrer Erreichung vorgesehenen Maßnahmen und die dafür vorgesehenen budgetären Ressourcen dargestellt werden. Derzeit werden die Gleichstellungsziele und -maßnahmen im Rahmen der Wirkungsorientierung von den einzelnen Ressorts nach einem Bottom-up-Ansatz festgelegt. Die Maßnahmen sind meist so allgemein formuliert, dass eine Zuordnung geplanter Ressourcen nicht immer möglich ist.

Die in einem Gender Budget Statement genannten Maßnahmen sollten wesentlich, budgetrelevant und hinreichend konkretisiert (z. B. geplante Initiativen, Vorhaben, Programme) sein und dann um Angaben zum geplanten Ressourceneinsatz ergänzt werden. In einem ersten Schritt könnten zunächst einzelne „Budget Highlights“ ausgewählt werden (siehe dazu Pkt. 5.2.4).

Nachfolgend werden die bestehenden Gleichstellungsziele und -maßnahmen sowie Zielwerte aus Kennzahlen nach dem Bottom-up-Ansatz dargestellt.

Nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft die Gleichstellungsziele und Maßnahmen, die sich die Bundesregierung im Rahmen der Wirkungsorientierung in den BVA 2027 und 2028 im Bereich Arbeitsmarkt gesetzt hat.[82]

[82] Für die Darstellung der Zielsetzungen und Maßnahmen der Bunderegierung hat der Budgetdienst, ausgehend vom durch die ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle koordinierten Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung, die Gleichstellungsziele zusammengestellt. Weiters enthalten sind die jeweiligen Maßnahmen der Ziele.

Tabelle 1: Gleichstellungsziele und Maßnahmen des Bereichs Arbeitsmarkt aus den BVA 2027 und 2028 (Auszug)

Gleichstellungsziel	Maßnahmen (ausgewählte)
UG 16-Öffentliche Abgaben	
Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. (WZ 2)	◆ Abbau von negativen Erwerbsanreizen im Abgabensystem sowie Setzen von positiven Anreizen im Abgabensystem für ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag. ◆ Steuerliche Entlastung insbesondere der unteren Einkommensbereiche. ◆ Steuerliche Attraktivierung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und der Ausweitung einer geringfügigen bzw. in Teilzeit ausgeübten Beschäftigung.
UG 20-Arbeit	
Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt. (WZ 5)	◆ Weiterführung des Programms FIT (Frauen in Handwerk und Technik). ◆ Qualifizierung für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Bildungsmaßnahmen, Kurskosten, Arbeitsstiftungen). ◆ Arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Beratung z. B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbildung, Kurse etc.).
UG 21-Soziales und Konsumentenschutz	
Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. (WZ 3)	◆ Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming.
UG 40-Wirtschaft	
Stärkung der Position von Frauen, insbesondere auch in technischen Berufen, durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen. (WZ 5)	◆ Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching ("Lehre-statt-Leere") mit Schwerpunkt "Frauen in untypischen Lehrberufen". ◆ Gütesiegel „equalitA“ als Auszeichnung für Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine, die Frauen innerbetrieblich fördern. ◆ Quotenregelung in staatsnahen Betrieben, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist. ◆ Verleihung der Auszeichnungen der MINT-Girls Challenge (GB 40.02) ◆ Erfüllung der Kriterien zur Erreichung des Grundzertifikats "berufundfamilie" am Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (GB 40.03)

Abkürzungen: GB … Globalbudget, WZ … Wirkungsziel.

Quellen: BVA 2027 und 2028.

Die Zielwerte zentraler Kennzahlen verdeutlichen die angestrebte Entwicklung sowie das Ambitionsniveau der Bundesregierung, etwa hinsichtlich der Verringerung des Gender Pay Gaps. Nachfolgend werden Ansatzpunkte für wesentliche Kennzahlen zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt mit ihren Ist- und Zielwerten dargestellt, die bereits in der Wirkungsorientierung verwendet werden:

UG 16-Öffentliche Abgaben: Kennzahl 16.2.2-Erwerbstätigenquote

Kennzahl 16.2.2	**Erwerbstätigenquote**					
Berechnungsmethode	Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre)					
Datenquelle	STATISTIK AUSTRIA (https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit)					
Messgrößenangabe	%					
	2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Zielzustand	Gesamt: 74,4 Weiblich: 70,7 Männlich: 78,1	Gesamt: 74,8 Weiblich: 71,3 Männlich: 78,3	Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7	Gesamt: 74,7 Weiblich: 71,5 Männlich: 78	Gesamt: 75 Weiblich: 71,8 Männlich: 78,3	Gesamt: 75,3 Weiblich: 72,2 Männlich: 78,5
Istzustand	Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,3 Männlich: 77,9	Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,7 Männlich: 77,5	Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7			
Zielerreichung	unter Zielzustand	unter Zielzustand	= Zielzustand			
	Durch die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre) soll gemessen werden, ob die positiven Erwerbsanreize auch zu einer Erhöhung des Anteils der Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, führen. Die Zielzustände spiegeln eine fundierte Beschäftigungssituation wider, wobei der Planungshorizont von wirtschaftspolitischen Unsicherheiten charakterisiert ist (z. B. Nahost-Krieg, Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB), Handelskonflikte).					

Quellen: BVA 2027 und 2028, WO-Bericht 2024.

UG 25-Familie und Jugend: Kennzahl 25.2.2-Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren

Kennzahl 25.2.2	**Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren**					
Berechnungsmethode	Anteil der weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 15- bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren, gemessen an allen 15- bis 64 jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren					
Datenquelle	Familien und Haushaltsstatistik/Statistik Austria					
Messgrößenangabe	%					
	2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Zielzustand	67,8	67,9	70,4	70,9	72	72,1
Istzustand	70,9	71,4	71,8			
Zielerreichung	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand			
	Zu berücksichtigen ist auch, dass die aktuelle wirtschaftliche Situation und die jeweilige Arbeitsmarktlage Einfluss auf die Erwerbstätigenquote haben können, wobei je nach Lebenssituation sowohl ein früherer Wiedereinstieg als auch ein verzögerter Wiedereinstieg denkbar sind.					

Quellen: BVA 2027 und 2028, WO-Bericht 2024.

UG 16-Öffentliche Abgaben: Kennzahl 16.2.4-Gender Pay Gap

Kennzahl 16.2.4	Gender Pay Gap					
Berechnungsmethode	Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Frauen und Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft					
Datenquelle	STATISTIK AUSTRIA (https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen)					
Messgrößenangabe	%					
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Zielzustand	nicht verfügbar	nicht verfügbar	18	17,8	17,5	17,2
Istzustand	18,7	18,3	17,6			
Zielerreichung	-	-	über Zielzustand			
	Durch den Gender Pay Gap soll gemessen werden, ob steuerliche Attraktivierungsmaßnahmen zur Aufnahme oder Ausweitung der Beschäftigung auch zu einer Annäherung der (Brutto-)Gehälter von Frauen und Männern führen. Vorrangig mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen und mittleren Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter geringfügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine geringere Abgabenbelastung unterer und mittlerer 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. Die Zielzustände 2027 und 2028 berücksichtigen dabei auch konjunkturelle und sektorale Trends sowie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen. Aufgrund verzögerter Datenverfügbarkeit beziehen sich die Daten jeweils auf das vorangehende Jahr (d. h. bspw. der angegebene Zielwert des Jahres 2026 bezieht sich damit auf den Gender Pay Gap 2025).					

Quellen: BVA 2027 und 2028, WO-Bericht 2024.

UG 22-Pensionsversicherung: Kennzahl 22.2.2-Gender Pension-Gap Direktpensionen

Kennzahl 22.2.2	Gender Pension-Gap Direktpensionen					
Berechnungsmethode	Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen in Relation zum Männereinkommen (Einkommen: monatliche Bruttopension ohne Zulagen und Zuschüsse von Pensionsleistungen mit Bezugsort Österreich ohne zwischenstaatlichen Teilleistungen)					
Datenquelle	Pensionsjahresstatistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger; Statistik des BMASGPK					
Messgrößenangabe	%					
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Zielzustand	nicht verfügbar	nicht verfügbar	32	31	30,9	30,8
Istzustand	33,22	31,83	31,35			
Zielerreichung	-	-	über Zielzustand			
	Der Gender Pension Gap beschreibt die prozentuelle Differenz zwischen den durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen von Frauen und Männern und spiegelt die langfristigen Unterschiede in Erwerbsbiografien und Einkommensverläufen wider. Da im Pensionskonto die gesamte Erwerbskarriere berücksichtigt wird, wirken sich strukturelle Unterschiede im Erwerbsleben direkt auf die Pensionshöhe aus. Langfristig zeigt sich eine deutliche Annäherung der Pensionsleistungen: Lag der Gender Pension Gap im Jahr 2000 noch bei rund 45 %, reduzierte er sich bis 2010 auf etwa 36 %. Nach einer Phase der Stabilisierung setzte in den letzten Jahren erneut eine Verringerung ein. 2023 betrug der Wert 33,22 %, 2024 lag er bei 31,83 % und sank 2025 weiter auf 31,35 %. Die durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen bei Neuzugangsdirektpensionen im Inland ohne zwischenstaatliche Fälle betrugen 2024 bei Männern 2.570,78 € und bei Frauen 1.752,59 €. Im Jahr 2025 lagen die durchschnittlichen Pensionen der Männer bei 2.703,60 € und jene der Frauen bei 1.855,91 €. Damit hat sich der Abstand in den vergangenen zwei Jahrzehnten spürbar reduziert. Diese Entwicklung ist Ausdruck einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie verbesserter Rahmenbedingungen, zeigt jedoch zugleich, dass weitere Fortschritte erforderlich sind.					

Quellen: BVA 2027 und 2028, WO-Bericht 2024.

Im Bereich Arbeitsmarkt wurden von der Bundesregierung im Jahr 2026 bereits mehrere Maßnahmen umgesetzt, die auch Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben. Im Rahmen der Budgetkonsolidierung wurden auch Maßnahmen gesetzt, die der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern entgegenwirken (siehe Pkt. 5.2.5).

5.2.4 „Budget Highlights“ (Budgets für wesentliche Maßnahmen)

In einem Gender Budget Statement sollten wesentliche budgetrelevante Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele angeführt werden. Diese sollten hinreichend konkretisiert (z. B. geplante Initiativen, Vorhaben, Programme) und um Angaben zum geplanten Ressourceneinsatz ergänzt werden. Dadurch ließen sich auch politische Prioritäten transparenter darstellen und zeigen, in welchem Umfang Budgetmittel für Gleichstellungsziele eingesetzt werden.

In einem ersten Schritt könnten zunächst einzelne „Budget Highlights“ ausgewählt werden, um einen Überblick über wesentliche gleichstellungsrelevante Ausgaben – beispielsweise im Bereich Arbeitsmarkt – zu bieten.

Nachfolgend werden mögliche Anknüpfungspunkte für „Budget Highlights“ dargestellt.

Als Beispiele für gleichstellungsrelevante Ausgaben im Bereich Arbeitsmarkt werden die Budgetmittel für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und für den Ausbau der Kinderbetreuung dargestellt.

1. Aktive Arbeitsmarktpolitik

Der Geschäftsbericht 2024 des AMS beinhaltet Ausgaben der aktiven Arbeitsmarkt-politik für die Bereiche Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung. Nachfolgende Tabelle zeigt für diese Bereiche die neu geförderten Personen sowie die jeweils zur Verfügung gestellten Budgetmittel:

Tabelle 2: Neu geförderte Personen und Budgetmittel

Arbeitsmarktförderungen 2024	neu geförderte Personen			Zahlungen in Mio. EUR			
	alle Personen	davon Frauen	Frauen in %	Gesamt	zuordenbar	davon Frauen	Frauen in %
Qualifizierung	**222.548**	**109.672**	**49,3%**	**788,9**	**755,0**	**367,6**	**48,7%**
davon							
Bildungsmaßnahmen	146.895	71.585	48,7%	486,4	468,6	209,2	44,6%
Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts	147.572	73.652	49,9%	100,3	100,1	54,5	54,4%
Pflegestiftungen	6.123	4.679	76,4%	44,1	44,0	36	81,8%
Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen	13.626	5.251	38,5%	52,6	52,7	20,4	38,7%
Beihilfe zu Kursnebenkosten	93.252	45.244	48,5%	26,7	19,6	9,5	48,5%
Förderung sozialökonomischer Betriebe	8.984	4.103	45,7%	21,1	20,6	9,3	45,1%
Unterstützung	**178.776**	**92.472**	**51,7%**	**211,5**	**192,7**	**112,2**	**58,2%**
davon							
Förderung von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	163.726	81.793	50,0%	173,9	164,3	94,7	57,6%
Gründerbeihilfe	4.608	2.394	52,0%	14,6	14,6	7	47,9%
Kinderbetreuungsbeihilfe	7.550	7.396	98,0%	6,9	7,0	6,9	98,6%
Beschäftigung	**51.575**	**24.593**	**47,7%**	**387,8**	**378,4**	**189,5**	**50,1%**
davon							
Eingliederungsbeihilfe, Aktion "come back"	29.550	14.018	47,4%	181,3	181,4	92,1	50,8%
Förderung sozialökonomischer Betriebe	16.058	7.357	45,8%	146,5	136,9	64,8	47,3%
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	3.907	2.158	55,2%	44,6	42,7	24,2	56,7%
Gesamt	**349.162**	**171.277**	**49,1%**	**1.388,2**	**1.326,1**	**669,3**	**50,5%**

Anmerkung: Wenn eine Person in mehrere Förderinstrumente einbezogen war, so wird sie zwar in jedem Instrument gezählt, in Summe jedoch nur einmal (eindeutige Personenzähler, daher entspricht die Summe der Zeilen nicht der Gesamtzahl). Diese Darstellungslogik gilt für alle personenbezogenen Aussagen.

Quelle: Anhang zum Geschäftsbericht 2024 des AMS Österreich.

Die Tabelle zeigt für das Jahr 2024 die neu geförderten Personen sowie das jeweilige Budget für zentrale Instrumente der aktiven Arbeitsmarktförderung, jeweils gesamt und für Frauen. Insgesamt wurden 349.162 Personen neu gefördert, davon 171.277 Frauen. Der Frauenanteil lag damit bei 49,1 %. Von den zuordenbaren Zahlungen iHv insgesamt 1,33 Mrd. EUR entfielen 669,3 Mio. EUR bzw. 50,5 % auf Frauen. Die gesamten Zahlungen, einschließlich nicht nach Geschlecht zuordenbarer Beträge, beliefen sich auf 1,39 Mrd. EUR.

Die meisten neu geförderten Personen entfielen mit 222.548 Personen auf den Bereich **Qualifizierung**. Frauen machten hier 49,3 % der Geförderten aus und erhielten 48,7 % der zuordenbaren Zahlungen. Innerhalb dieses Bereichs zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Förderinstrumenten. Bei den Pflegestiftungen – das AMS unterstützt Personen, die eine Ausbildung im Pflegebereich absolvieren – waren Frauen mit 76,4 % der geförderten Personen und 81,8 % der Zahlungen deutlich überrepräsentiert. Demgegenüber lag ihr Anteil bei der Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen nur bei 38,5 % der Personen bzw. 38,7 % der Ausgaben. Diese Lehrstellenförderung des AMS bezieht sich insbesondere auf Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende, Teilnehmende an einer verlängerten Lehrzeit

oder Erwachsene mit Qualifikationsmängel.[83] Bei weiteren Bildungsmaßnahmen betrug der Frauenanteil an den geförderten Personen 48,7 %, ihr Anteil an den Zahlungen war mit 44,6 % geringer.

Im Bereich **Unterstützung** lagen die Frauen bei 51,7 % der neu geförderten Personen, ihr Anteil an den Zahlungen fiel mit 58,2 % höher aus. Besonders zeigt sich dies bei der Kinderbetreuungsbeihilfe, die nahezu ausschließlich Frauen zugutekommt. Frauen machten hier 98,0 % der geförderten Personen aus und erhielten 98,6 % der zuordenbaren Zahlungen.

Bei den Programmen zur **Beschäftigung** lag der Frauenanteil mit 47,7 % der neu geförderten Personen etwas unter der Hälfte, während 50,1 % der zuordenbaren Zahlungen auf Frauen entfielen. Besonders hoch war der Frauenanteil bei den gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, mit 55,2 % der Personen bzw. 56,7 % der Zahlungen. Bei gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten werden Produkte hergestellt bzw. Dienstleistungen angeboten, an denen ein öffentlich oder gemeinnütziges Interesse besteht. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte werden zumeist von Non-Profit-Unternehmen umgesetzt, im Vordergrund steht die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen. Bei der Eingliederungsbeihilfe von langzeitarbeitslosen Personen und bei sozialökonomischen Betrieben[84] lag der Anteil der Frauen sowie der Anteil der ihnen zuordenbaren Zahlungen hingegen jeweils unter 50 %.

2. Elementarpädagogik

Die Verfügbarkeit ganztägiger (VIF-konformer) Kinderbetreuung in elementaren Bildungseinrichtungen ermöglicht es insbesondere Frauen grundsätzlich ein höheres Ausmaß an Erwerbstätigkeit anzustreben. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass der Effekt des Ausbaus von Betreuungsplätzen auf das Arbeitsangebot von Müttern neben strukturellen Rahmenbedingungen auch von weiteren Faktoren abhängt. Dazu zählen etwa der Zugang zu und die Kosten für die Kinderbetreuung, die Betreuungssituation abseits formeller Kinderbetreuung (z. B. durch andere Familienmitglieder) und das verfügbare Betreuungsausmaß, das Alter der Kinder und die erwerbsbezogenen und sozidemografischen Merkmale von Familien. Die Erhöhung des Erwerbsausmaßes bzw. generell die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen hat

[83] Siehe dazu vom BMASGPK die Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2024.

[84] Sozioökonomische Betriebe sind Institutionen des zweiten Arbeitsmarkts, die ökonomische (Eigenerwirtschaftungsanteil) mit arbeitsmarktpolitischen Erfolgskriterien (Qualifizierung und Vermittlung) kombinieren. Sie stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, die sich am Markt behaupten müssen.

auch positive Effekte auf das Wachstumspotenzial einer Volkswirtschaft. Studien der OECD und des European Institutes for Gender Equality (EIGE)[85] zeigen, dass diese Effekte durchaus beträchtlich sein können. In der OECD-Studie werden auf Grundlage von Modellsimulationen die Wachstumseffekte berechnet, die sich aus einer Schließung der bestehenden Lücken zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung und das Stundenausmaß ergeben. Durch eine Schließung der Lücke in der Erwerbsbeteiligung wäre das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf im Jahr 2060 kumuliert um 3,6 % höher, die Schließung der Lücke bei den Arbeitsstunden würde sogar zu einem um 7,0 % höheren BIP pro Kopf führen. Der Effekt einer Schließung der Lücken beträgt in den Modellberechnungen 11,4 %.[86]

Die Gesetzgebung und Vollziehung des elementaren Bildungswesens liegt bei den Ländern, welche grundsätzlich die Rahmenbedingungen regeln und entsprechend zu finanzieren haben. Der Bund investiert jedoch seit dem Jahr 2008 auf Basis von Art. 15a B-VG-Vereinbarungen in den Ausbau von elementaren Bildungseinrichtungen. Die Budgetmittel des Bundes für **Elementarpädagogik** betreffen insbesondere die in der Art. 15a B-VG-Vereinbarung über die Elementarpädagogik für die Kindergartenjahre 2022/23 bis 2026/27 umfassten Zweckzuschüsse an die Länder.

Im Rahmen der aktuellen Art. 15a B-VG-Vereinbarung stellte der Bund in den Jahren 2022 bis 2026 jährlich 200 Mio. EUR zur Verfügung. Dabei sollte der Ausbau institutioneller Kinderbetreuung mit jährlich 61 Mio. EUR gefördert werden. Eine frühe sprachliche Förderung soll in den letzten beiden Jahren vor Schuleintritt systematisch durchgeführt und mit der Schule abgestimmt werden. Dafür wurden in den Jahren 2022 bis 2026 jährlich 23 Mio. EUR zur Verfügung gestellt. Das halbtägig kostenlose und verpflichtende Kindergartenjahr wird von 2022 bis 2026 mit 80 Mio. EUR pro Jahr gefördert. Außerdem können im Rahmen der Vereinbarung jährlich 36 Mio. EUR flexibel für den Ausbau der Elementarpädagogik oder die frühe sprachliche Förderung in diesem Bereich verwendet werden.

[85] Siehe OECD (2024): "Gender equality and economic growth: Past progress and future potential" sowie EIGE (2017): "Economic Benefits of Gender Equality in the European Union".

[86] Gleichzeitig zeigt eine Studie aus dem Jahr 2024, dass die familienpolitischen Maßnahmen seit den 1950igern, wie die Elternzeit und der Ausbau von Kinderbetreuung, praktisch kaum Auswirkungen auf die Angleichung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede hatten. Kinderbetreuungsplätze allein helfen Frauen nicht dabei, Beruf und Familie besser zu vereinbaren (siehe Henrik Kleven, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, und Josef Zweimüller (2024): "Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation", American Economic Journal: Economic Policy).

Nachfolgende Tabelle zeigt die vom Bund pro Jahr zur Verfügung gestellten Budgetmittel aus den Art. 15a B-VG-Vereinbarungen zwischen 2018 und 2026:

Tabelle 3: Budgetmittel für Art. 15a B-VG-Vereinbarungen

in Mio. EUR	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Halbtägig kostenloses und verpflichtendes Kindergartenjahr	70,0	70,0	70,0	70,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0
Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots	35,8	47,1	47,1	47,1	61,2	61,2	61,2	61,2	61,2
Maßnahmen zur frühen sprachlichen Förderung	13,8	18,1	18,1	18,1	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8
Flexibel verwendbar	5,5	7,3	7,3	7,3	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0
Summe	**125,0**	**142,5**	**142,5**	**142,5**	**200,0**	**200,0**	**200,0**	**200,0**	**200,0**

Quellen: Art. 15a B-VG-Vereinbarungen (BGBl. I Nr. 103/2018 und BGBl. I Nr. 148/2022).

Die Budgetmittel betrugen für die drei Bereiche (verpflichtendes Kindergartenjahr, institutioneller Ausbau, frühe sprachliche Förderung) im Jahr 2018 insgesamt 125 Mio. EUR, stiegen bis 2022 auf 200 Mio. EUR und wurden bis 2026 auf diesem Niveau gehalten.

Im BVA 2026 waren 314 Mio. EUR veranschlagt, die neben Zweckzuschüssen an die Länder iHv 200 Mio. EUR gemäß Art. 15a B-VG-Vereinbarung auch 114 Mio. EUR im Bereich der Werkleistungen für geplante Offensivmaßnahmen in der Elementarpädagogik enthielten (zweites verpflichtendes Kindergartenjahr, gesunde kostenlose Jause). Im BVA 2027 erhöhen sich die Budgetmittel für Elementarpädagogik um 21 Mio. EUR bzw. 6,8 % auf 336 Mio. EUR. Die Steigerung betrifft den weiteren Ausbau des zweiten verpflichtenden Kindergartenjahres. Im BVA 2028 ist abermals Anstieg um 20 Mio. EUR budgetiert. Die konkrete Umsetzung des zweiten verpflichtenden Kindergartenjahres ist noch in Verhandlung und die entsprechende Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG mit den Ländern offen. Die Reformpartnerschaft 2026 zwischen Bund, Ländern und Gemeinden hat sich im Bildungsbereich auf die Schaffung eines Bundesqualitätsrahmengesetzes für die Elementarpädagogik verständigt. Damit sollen ein nachhaltiges Finanzierungsmodell und österreichweit verbindliche Mindestqualitätsstandards für die Elementarpädagogik gesetzlich verankert werden, die unter anderem Gruppengrößen, Personalschlüssel, Ausbildung des Personals und Sprachförderung betreffen. Die gesetzliche Umsetzung steht noch aus, laut Reformpartnerschaft sollen die gesetzlichen Grundlagen bis Ende 2026 erarbeitet werden.

Weitere Mittel werden über den Zukunftsfonds gemäß § 23 Finanzausgleichsgesetz 2024 in der UG 44-Finanzausgleich bereitgestellt. Im Jahr 2024 standen daraus 500 Mio. EUR zur Verfügung. In den Folgejahren steigen die Mittel jährlich bis auf 551 Mio. EUR im Jahr 2028 an. Sie sollen für den Ausbau der Betreuungsplätze, insbesondere für unter Dreijährige, die Ausweitung der Öffnungszeiten bzw. der VIF-Konformität der Einrichtungen und die Verbesserung der Qualität (Fachkraft-Kind-Schlüssel, Gruppengröße) verwendet werden. Jedes Land hat bis Ende 2028 eine Betreuungsquote von 38 % bei den unter Dreijährigen zu erreichen oder seine Quote um mindestens 1 %-Punkt pro Jahr zu erhöhen.

Die Länder müssen dem Bund bis zum 10. September 2026 eine Evaluierung der Zielerreichung und bis 31. August 2028 eine Evaluierung Zielerreichung und der Mittelverwendung übermitteln. Die bis September 2026 zu übermittelnden Berichte sind bereits beim BMF eingegangen und werden derzeit aufbereitet. Aus Gründen der Transparenz und Wirkungsorientierung sollten die Evaluierungsergebnisse der Länder veröffentlicht und dem Nationalrat vorgelegt werden.

5.2.5 Abschätzung der Auswirkungen von Gesetzesentwürfen und weiteren Vorhaben auf die Gleichstellung

Das Gender Budget Statement sollte auch die Ergebnisse der WFA wesentlicher Vorhaben zur Erreichung der Gleichstellungsziele sowie anderer budgetrelevanter Maßnahmen mit erheblichen, auch potenziell negativen Gleichstellungswirkungen enthalten.

Die analytische Qualität der WFA und die organisatorischen Rahmenbedingungen ihrer Durchführung sollten verbessert werden. Insbesondere bei Regelungsvorhaben mit hoher Gleichstellungsrelevanz sollten die begrenzt verfügbaren Ressourcen gezielt gebündelt und bereits in einer frühen Phase der Konzeption der WFA einbezogen werden. Eine stärkere Qualitätssicherung könnte sowohl die Qualität der Ex-ante-Abschätzungen als auch die Aussagekraft der nachfolgenden Evaluierungen verbessern.

Ergänzend könnten Evaluierungsergebnisse aus früheren Finanzjahren zeigen, welche tatsächlichen Gleichstellungswirkungen die Maßnahmen erzielt haben.

Nachfolgend werden aktuelle Beispiele von Gesetzesentwürfen und weiteren Vorhaben mit Wirkungen auf die Gleichstellung dargestellt.

Im Bereich Arbeitsmarkt wurden von der Bundesregierung im Jahr 2026 bereits mehrere Maßnahmen umgesetzt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben. Einige Budgetkonsolidierungsmaßnahmen wirken der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern entgegen:

- Der **Familienbonus** (Budgetbegleitgesetz 2027 und 2028) kann derzeit von einem Elternteil zur Gänze oder von beiden Elternteilen jeweils zur Hälfte bezogen werden. Ab 2027 soll ein Elternteil den Familienbonus nur noch dann zur Gänze beziehen können, wenn ein Kind im Haushalt lebt, welches das vierte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Andernfalls kann der Familienbonus – wie bisher – jeweils zur Hälfte bezogen werden oder er wird im Verhältnis von 75 % für den Familienbeihilfeberechtigten und 25 % für den anderen Antragsberechtigten aufgeteilt. Die erwarteten Einsparungen durch diese Maßnahme betragen ab 2028 130 Mio. EUR pro Jahr, im Jahr 2027 betragen sie 50 Mio. EUR.

  Laut der Abschätzung der Wirkungsdimension tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der WFA können Absetzbeträge ohne Negativsteuerelement von Frauen, im Gegensatz zu Männern, oftmals mangels ausreichender steuerpflichtiger Einkünfte und somit Steuerschuld nicht (voll) genutzt werden. Werden sie im Haushaltskontext gewährt, wie der Familienbonus Plus, profitieren Männer aufgrund ihres höheren Einkommens und der damit einhergehenden höheren Einkommensteuerschuld mehr als Frauen, die oft eine geringere Steuerschuld haben als der Partner bzw. bei denen überhaupt keine Steuerschuld anfällt.[87] Da gemäß internen Daten des BMF etwa 80 % des Familienbonus Plus von Vätern geltend gemacht wird, ist davon auszugehen, dass Männer stärker negativ von den Anpassungen betroffen sind als Frauen.

- Die reduzierten **Beitragssätze in der Arbeitslosenversicherung** (Budgetbegleitgesetz 2027-2028) für Beschäftigte mit geringen Einkommen entfallen ab 2027. Derzeit beträgt der Dienstnehmer-Beitragssatz 0 % für monatliche Bruttobezüge bis 2.225 EUR, 1 % für Bruttobezüge bis 2.427 EUR sowie 2 % für Bruttobezüge

[87] Siehe vom WIFO die Kurzstudie Gleichstellungswirkungen von Budgetkonsolidierungen.

bis 2.630 EUR. In aufrechten Dienstverhältnissen erfolgt die Anhebung schrittweise um 0,5 %-Punkte pro Jahr ab 2027 bis der reguläre Beitragssatz iHv 2,95 % erreicht wird. Für bisher gänzlich befreite und weiterhin durchgehend Beschäftigte fällt der volle Beitragssatz ab dem Jahr 2032 an. Die Arbeitslosenversicherungsbeiträge der betroffenen Personen steigen damit um bis zu 1.000 EUR pro Jahr. Unter Berücksichtigung der dann niedrigeren Lohnsteuer sinken ihre Nettoeinkommen um bis zu 700 EUR pro Jahr. Die erwarteten jährlichen Mehreinnahmen aus Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung steigen damit schrittweise von 234 Mio. EUR im Jahr 2027 auf 508 Mio. EUR im Jahr 2030. Geringere Lohnsteuereinnahmen reduzieren den Netto-Konsolidierungseffekt um etwa 20 %.

Im Rahmen der WFA wurde die Wirkungsdimension tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschätzt. Hier wird ausgeführt, dass durch die höhere Teilzeitbeschäftigung die Verdienste von Frauen häufiger in den begünstigten Dienstnehmer-Beitragssatz fallen. Von der Reduktion profitierten bisher 1,1 Mio. Beschäftigte, wovon etwa 70 % Frauen waren. Von der bisherigen Regelung profitieren auch 60 % aller jugendlichen Erwerbstätigen (inkl. Lehrlinge).

- Auch im Jahr 2028 wird die seit 2023 bestehende **Valorisierung verschiedener Familienleistungen** (Budgetbegleitgesetz 2027-2028) ausgesetzt.[88] Konkret davon betroffen sind die Familienbeihilfe, der Mehrkindzuschlag, das Kinderbetreuungsgeld und der Familienzeitbonus. In Summe erwartet das BMF aus dieser Maßnahme ab dem Jahr 2028 Minderauszahlungen iHv 148 Mio. EUR pro Jahr. Davon entfallen 118 Mio. EUR auf das Aussetzen der Valorisierung von Familienbeihilfe und Mehrkindzuschlag, beim Kinderbetreuungsgeld und beim Familienzeitbonus sind es 30 Mio. EUR pro Jahr.

  Laut WFA wurde im Rahmen der Abschätzung der Wirkungsdimension tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch das BMF festgestellt, dass alle Anspruchsberechtigten unabhängig von ihrem Geschlecht von der Aussetzung der Valorisierung der Tagesbeträge des Kinderbetreuungsgeldes und des Familienzeitbonus gleichermaßen betroffen sind. Auch wenn vermehrt

[88] Mit dem Budgetbegleitgesetz 2025 wurde diese bereits für die Jahre 2026 und 2027 ausgesetzt.

Mütter das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen, habe die Aussetzung der Valorisierung auf alle beziehenden Elternteile die gleiche Auswirkung. Diese Maßnahme würde sich somit neutral auf die Gleichstellung von kinderbetreuungsgeldbeziehenden Frauen und Männern auswirken. Weiters wird darauf verwiesen, dass es für geringverdienende Alleinerziehende und Alleinverdienende zu einem finanziellen Ausgleich durch andere staatliche Maßnahmen komme. Beispielsweise durch den Kinderzuschlag zum Kinderabsetzbetrag gemäß § 104 Einkommensteuergesetz 1988 iHv derzeit 61,60 EUR monatlich pro Kind, welcher jährlich an die Inflation angepasst wird, sowie durch den Unterstützungsfonds für Alleinerziehende, der geschaffen wird.

Laut Statistik des Bundeskanzleramts (BKA) zum Kinderbetreuungsgeld waren im Juni 2026 82.231 bzw. 95 % der Bezieherinnen und Bezieher Frauen und 4.349 bzw. 5 % Männer. Für sich genommen ist die Aussetzung der Valorisierungen unabhängig vom Geschlecht konzipiert. Die Statistik zeigt jedoch, dass Frauen von der ausgesetzten Erhöhung des Kinderbetreuungsgeldes deutlich häufiger betroffen sind, da hier auch insbesondere Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, traditionelle Rollenbilder, die Ausgestaltung von Familienleistungen oder die Verfügbarkeit institutioneller Kinderbetreuung zu berücksichtigen sind.

In den Budgets 2027 und 2028 waren auch Maßnahmen enthalten, deren konkrete Umsetzung erst später vereinbart wurde. Für solche Vorhaben sind WFA zu erstellen, in denen auch die Auswirkungen auf die Gleichstellung dargestellt werden. Die WFA wesentlicher, budgetrelevanter Vorhaben mit positiven oder negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung sollten in das Gender Budget Statement aufgenommen werden, wie etwa das nachfolgende Beispiel:

- **Arbeiten im Alter**: Mit dem Gesetzespaket werden nach Erreichen des Regelpensionsalters sowohl ein Aufschub der Pension als auch ein Zuverdienst zur Pension begünstigt.[89] Insgesamt betragen die steuerlichen und beitragsrechtlichen Kosten in den Jahren 2027 bis 2029 durchschnittlich 360 Mio. EUR

[89] Durch einen Aktivitätsfreibetrag wird für diese Personen Erwerbseinkommen iHv bis zu 15.000 EUR im Jahr steuerfrei. Bei einem Aufschub der Pension werden die Beitragssätze zur Pensionsversicherung insgesamt um etwa 1 %-Punkt angehoben. Bei unselbständig Erwerbstätigen kommt es aber zu einer Reduktion der Dienstnehmerbeiträge (-5,13 %-Punkte) zu Lasten eines Anstiegs der Dienstgeberbeiträge (+6,28 %-Punkte). Bei einem Zuverdienst zur Pension sinken die Dienstnehmerbeiträge um 10,25 %-Punkte und jene von Selbständigen um etwa 8 %-Punkte. Im Gegenzug entfällt die Pensionserhöhung aus der besonderen Höherversicherung, wodurch die Ausgaben der Pensionsversicherung im Zeitverlauf sinken.

pro Jahr und werden wegen des Entfalls der Höherversicherung im Zeitverlauf abnehmen. Für die begünstigten Personen kommt es durch diese Maßnahmen zu einer deutlichen Entlastung sowohl im Vergleich zur bisherigen Regelung als auch im Vergleich zu jüngeren Erwerbstätigen. Die Wirkung bei einem Zuverdienst zur Pension hängt auch von der Pensionshöhe ab.

In der WFA zur Regierungsvorlage 592 d.B. werden Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern qualitativ erläutert. Laut Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) sind von der Sozialversicherungsbegünstigung für erwerbstätige Personen ab dem Regelpensionsantrittsalter mehrheitlich Frauen betroffen, ca. 58.000 Frauen stehen ca. 32.000 Männern gegenüber. Die Mindererträge der Sozialversicherung und des Bundes teilen sich jedoch relativ ausgeglichen auf Frauen und Männer auf. Das BMASGPK führt in der WFA zur Regierungsvorlage aus, dass gemäß der Sozialversicherung die Anzahl der Frauen, die die Voraussetzungen für die Gewährung des Aktivitätsfreibetrages erfüllen, über jener der Männer liegt. Daher ist laut BMF davon auszugehen, dass von der Einführung Frauen in höherem Ausmaß profitieren. Weiters wird erläutert, dass bei der Einführung des Aktivitätsfreibetrags eine niedrigere Grenze der zu erreichenden Versicherungsmonate (408 statt 480) für Frauen vorgesehen wurde, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Auch in vergangenen Legislaturperioden wurden Maßnahmen umgesetzt, die von den Ressorts und Obersten Organen im Jahr 2025 hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt evaluiert wurden. Relevante Evaluierungsergebnisse könnten ebenfalls Eingang in ein Gender Budget Statement finden. Als Beispiel aus dem WFA-Bericht 2025 kann folgende Maßnahmen angeführt werden:

- Die **Bündelung: FH-Förderung 2020 bis 2023 und Fördersatzerhöhung 2023 und 2024** der UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung beinhaltet die jährlich wiederkehrenden Förderverträge des Bundes mit den Fachhochschulen (FH) und wurde im Jahr 2025 als zur Gänze erreicht evaluiert. Für dieses Vorhaben wurden finanzielle Auswirkungen für die Jahre 2020 bis 2024 iHv 1.922 Mio. EUR (Plan: 1.969 Mio. EUR) angegeben, mit denen einerseits der laufende Betrieb der Fachhochschulen (Großteil der Mittel) und andererseits der Ausbau neuer Studienplätze an den Fachhochschulen finanziert wurde.

In der Evaluierung der Wirkungsdimension tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern führte das BMFWF aus, dass sich im Hinblick auf die Geschlechterverteilung je nach Studienrichtung unterschiedliche Schwerpunkte zeigen. In den MTD-Studiengängen (gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe) ist der Frauenanteil traditionell hoch. Gleichzeitig konnte in den technischen Studiengängen der Anteil weiblicher Studierender in den vergangenen Jahren gesteigert werden. Insgesamt ist der Anteil der Studentinnen bzw. Absolventinnen in den Fachhochschulstudiengängen kontinuierlich gestiegen und liegt aktuell bei knapp 55 %.

6 Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting

Laut OECD wendeten im Jahr 2023 61 % der Mitgliedstaaten Gender Budgeting an. Zur Frage, ob Gender Budgeting und insbesondere Gender Budget Statements in Parlamenten behandelt werden, hat der Budgetdienst im April 2026 über das Europäische Zentrum für Parlamentarische Wissenschaft und Dokumentation (EZPWD) eine Anfrage an europäische Länder, das europäische Parlament und Kanada gestellt. Im nachfolgenden Kapitel werden die Hauptergebnisse dieser EZPWD-Anfrage dargestellt. Anschließend wird auf die Nutzung von Gender Budgeting im österreichischen Parlament eingegangen.

6.1 Parlamentarische Behandlung von Gender Budgeting in anderen Ländern

Gender Budgeting und die parlamentarische Behandlung der Gender Budgeting Instrumente unterscheiden sich in einzelnen Staaten erheblich. Für einen aktuellen Überblick über die unterschiedlichen Vorgangsweisen stellte der Budgetdienst im April 2026 über das Europäische Zentrum für Parlamentarische Wissenschaft und Dokumentation (EZPWD) eine Anfrage zu Gender Budgeting an europäische Länder, das Europäische Parlament und Kanada.

Das Europäische Zentrum für parlamentarische Wissenschaft und Dokumentation (EZPWD) ist ein parlamentarisches Netzwerk mit dem Ziel, den Informations-, Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen den Verwaltungen der Parlamente in Europa zu fördern. Dabei sollen erfolgreiche Beispiele aus der Praxis ausgetauscht und die bestehende Zusammenarbeit zwischen den Diensten der Parlamente in allen Bereichen der parlamentarischen Verwaltung, Gesetzgebung, Wissenschaft und Dokumentation intensiviert werden.

Im Rahmen der EZPWD-Anfrage hat der Budgetdienst Informationen zur Nutzung von Gender Budgeting Informationen in Parlamenten erhoben. Die Fragen betrafen

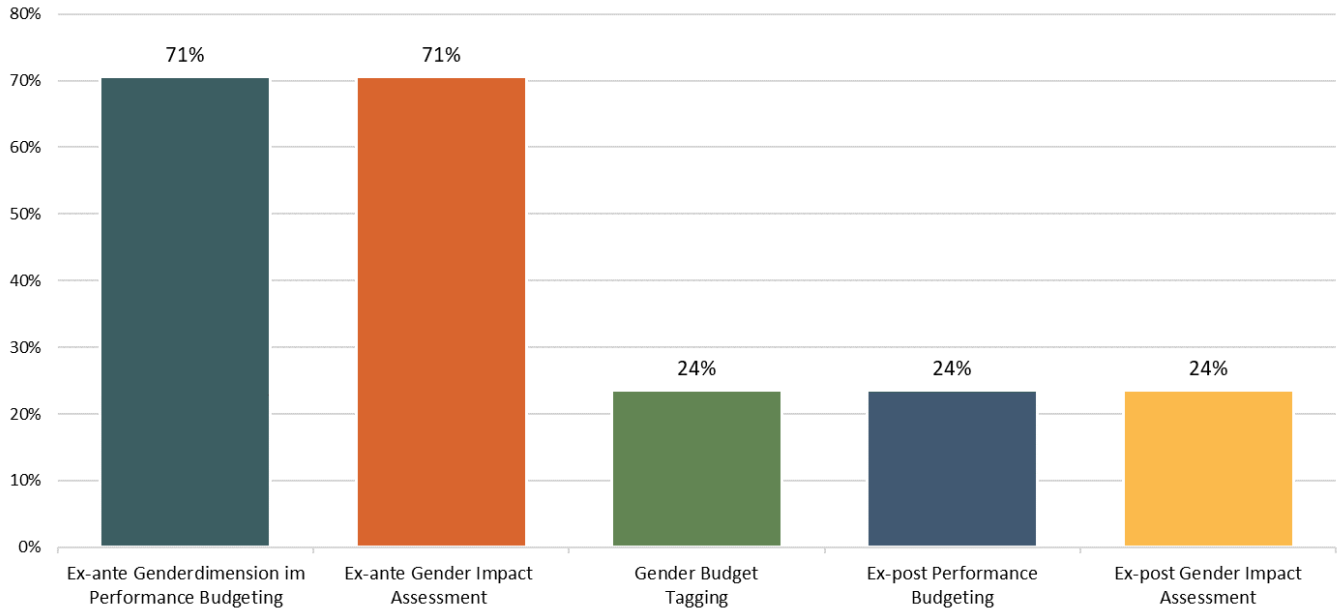
- die parlamentarische Diskussion von Gender Budgeting Informationen, insbesondere auch anhand von Gender Budget Statements,
- die Abänderung von Gender Budgeting Informationen im Rahmen der parlamentarischen Beratungen und
- die Nutzung von Gender Budgeting Informationen durch die Abgeordneten (Redebeiträge, inhaltliche Themen).

Ergebnisse

Laut OECD[90] wandten im Jahr 2023 etwa 60 % der Mitgliedstaaten Gender Budgeting an, dies spiegelt sich auch in der EZPWD-Anfragebeantwortungen wider. In den von der EZPWD-Anfrage umfassten Ländern mit einer Gender Budgeting Praxis ist diese zumeist mit verschiedenen Instrumenten verankert. Nachfolgende Grafik zeigt die Antworten zu den angewendeten Gender Budgeting Methoden und Tools:

[90] OECD, Gender Budgeting in OECD Countries 2023.

Grafik 15: Angewandte Methoden und Tools



Quelle: EZPWD-Anfragebeantwortungen.

Laut den EZPWD-Anfragebeantwortungen werden bei Anwendung von Gender Budgeting die Gleichstellungsdimension in der Wirkungsorientierung (Performance Budgeting) sowie eine Wirkungsorientierte Folgeabschätzung auf die Gleichstellung (Gender Impact Assessment) bei der Konzeption von Maßnahmen berücksichtigt (jeweils 71 %). In deutlich geringerem Ausmaß werden Gender Budget Tagging oder die Evaluierung der Wirkungsorientierung (ex-post Performance Budgeting) und der WFA (ex-post Gender Impact Assessments) genannt (Anwendung in jeweils 24 % der genannten Fälle).

Laut OECD[91] verwenden die Länder jene Instrumente, die sich in ihr Umfeld und in die bestehenden Strukturen bzw. Reformen am besten integrieren lassen. Länder mit starkem Performance Budgeting integrieren die Gleichstellungsperspektive in dieses System, Länder mit ausgeprägten Folgenabschätzungen von Maßnahmen sehen Folgenabschätzungen der Gleichstellungsperspektive vor.

[91] Siehe dazu auch Gender Budgeting in OECD Countries 2023.

Gender Budgeting als Bestandteil parlamentarischer Budgetberatungen

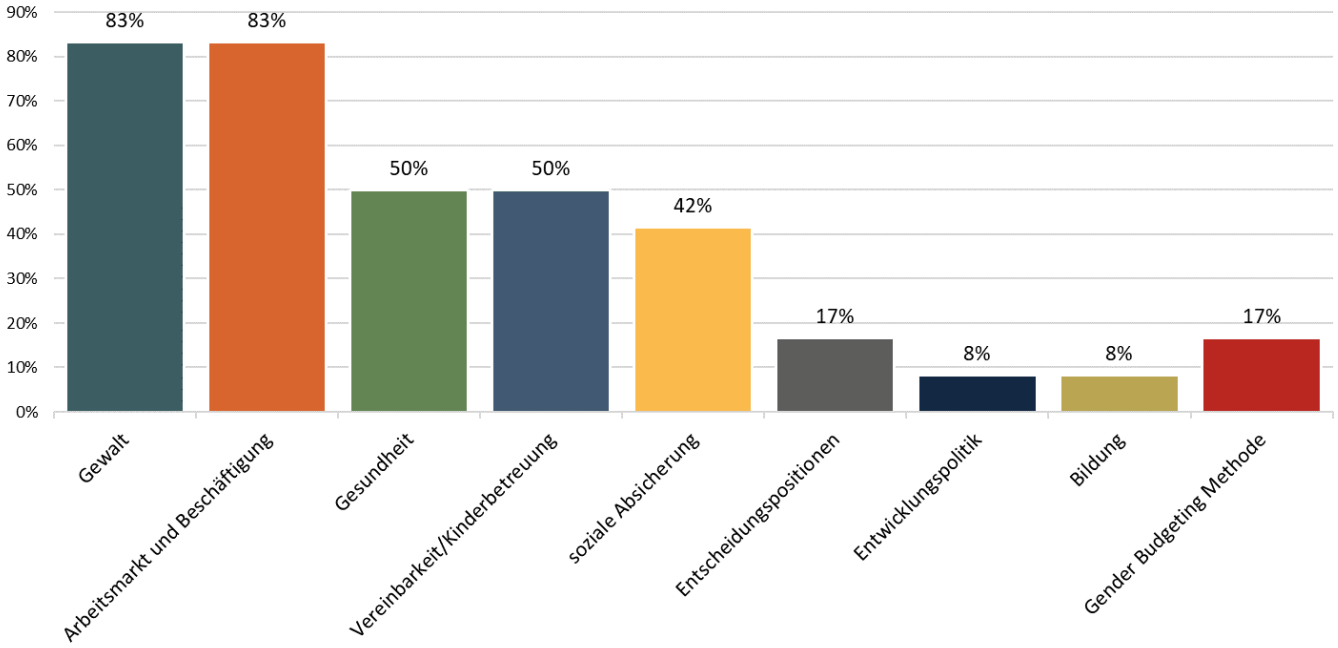
Die parlamentarische Auseinandersetzung mit Gender Budgeting hängt wesentlich davon ab, in welcher Form geschlechterbezogene Budgetinformationen aufbereitet und dem Parlament vorgelegt werden. Dies kann durch Budgetdokumente, in ergänzenden Gender Budget Statements bzw. Gender Impact Reports, in WFA oder im Rahmen des Performance Budgeting erfolgen. Werden diese Informationen parlamentarisch beraten, können sie eine Grundlage für die parlamentarische Kontrolle und die Einforderung von Rechenschaft der Regierung für budgetpolitische Entscheidungen bilden. Zugleich bieten sie Möglichkeiten für eine Einbindung zivilgesellschaftlicher Perspektiven. Die EZPWD-Anfragebeantwortungen verweisen insbesondere für Länder mit etablierter Gender Budgeting Praxis, wie etwa Kanada, Spanien, Frankreich, Schweden oder für das Europäische Parlament, auf entsprechend formalisierte Verfahren. In Ländern ohne Gender Budgeting Ansatz oder mit einer auf einzelne Ministerien beschränkten Umsetzung im Rahmen des Gender Mainstreaming erfolgt die parlamentarische Diskussion zumeist weniger formalisiert.

Gender Budgeting wird häufig in jenen Ausschüssen diskutiert, die auch mit den jährlichen (bzw. mittelfristigen) Budgetberatungen betraut sind. Dies sind der Budget- bzw. der Finanzausschuss der jeweiligen Kammern der Parlamente. In diesen Ausschüssen können Abänderungen von Gender Budgeting Informationen zumeist im Rahmen des allgemeinen parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens gemacht werden. Nur in wenigen Ländern wird laut den EZPWD-Anfragebeantwortungen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Nutzung von Gender Budgeting Informationen in parlamentarischen Debatten und Redebeiträgen

Die Nutzung von Gender Budgeting Informationen für die politische Debatte, beispielsweise in Redebeiträgen von Abgeordneten, hängt stark von der institutionellen Verankerung des Gender Budgeting ab. Inhaltlich beziehen sich die Abgeordneten laut den EZPWD-Anfragebeantwortungen häufig auf zentrale Gleichstellungsthemen oder die Gender Gaps eines Landes. Nachfolgende Grafik zeigt Themenbereiche, die Abgeordnete in den betrachteten Ländern in den letzten Jahren häufig in ihren Redebeiträgen im Zusammenhang mit Gender Budgeting genannt haben:

Grafik 16: Themen der Redebeiträge



Quelle: EZPWD-Anfragebeantwortungen.

Am häufigsten wurden in den Redebeiträgen der Abgeordneten laut EZPWD-Anfragebeantwortungen die Themen geschlechtsspezifische Gewalt bzw. Arbeitsmarkt und Beschäftigung (jeweils 83 %) genannt. In jeweils der Hälfte der Länder wurden in den parlamentarischen Beratungen Fragen zur Gesundheit bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung thematisiert. Auch Aspekte der sozialen Absicherung wurden häufig genannt.

Deutlich seltener finden die Themen Entscheidungspositionen von Frauen (17 %), Entwicklungspolitik (8 %) und Bildung (8 %) im Zusammenhang mit Gleichstellung Eingang in die parlamentarische Debatte. Die Methodik des Gender Budgeting selbst wurde in 17 % der Länder von den Abgeordneten angesprochen.

Monitoring und Evaluierung von Gender Budgeting Informationen

Die Ergebnisse der EZPWD-Anfragebeantwortungen lassen den Schluss zu, dass ex-ante Analysen im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses bzw. bei der Konzeption von Vorhaben, Gender Impact Reports oder die Integration von Genderaspekten in Budgetunterlagen stärker ausgeprägt sind als nachgelagerte Evaluierungen bzw. ein Monitoring. Frankreich und Spanien haben parlamentarische Beratungen von Evaluierungsergebnissen angegeben. Gender Budgeting Informationen werden den Parlamenten jedoch auch indirekt über andere Berichte vorgelegt. Auch die Rechnungshöfe und andere Organisationen (z. B. Universitäten) stellen häufig relevante Gender Budgeting Informationen bereit.

6.2 Parlamentarische Nutzung von Gender Budgeting Informationen in Österreich

Die starke rechtliche Verankerung von Gender Budgeting im gesamten Haushaltszyklus in Österreich legt die Basis für eine regelmäßige Nutzung von Gender Budgeting Informationen in den parlamentarischen Beratungen. Die entsprechenden Berichte an den Nationalrat betreffen insbesondere die Gleichstellungsziele im BVA, Abschätzungen der Wirkungsdimension Gleichstellung in Gesetzesvorlagen und weitere Berichte mit Gleichstellungsbezug in den entsprechenden Fachausschüssen (z. B. Gleichbehandlungsbericht, Einkommensbericht, Gewaltschutzbericht, Kulturbericht). Zudem erstellt der Budgetdienst entsprechende Analysen für die parlamentarische Diskussion.

Die **Gleichstellungsziele im BVA** werden in den parlamentarischen Budgetberatungen im Budgetausschuss regelmäßig thematisiert, insbesondere da im Rahmen der Beratungen im Plenum und im Ausschuss für den Bereich Frauen und Gleichstellung jeweils ein gesonderter Tagesordnungspunkt vorgesehen ist. Die Abgeordneten haben in den Budgetberatungen 2027 und 2028 inhaltlich insbesondere die Höhe der Budgetmittel für Schutz vor Gewalt, Frauenberatung, Förderung der ökomischen Unabhängigkeit von Frauen, Frauengesundheit, Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund bzw. mit Behinderungen oder für die LGBTIQ-Community angesprochen. Thematisiert wurden auch die strukturellen Änderungen zur Darstellung von eigenen Detailbudgets für die Gleichbehandlungskommissionen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.[92]

Die **Evaluierungsergebnisse** zur Wirkungsorientierung und in diesem Zusammenhang auch zum Gender Budgeting werden im eigens eingerichteten Unterausschuss Budgetvollzug beraten, womit die Möglichkeit einer intensiveren Diskussion der Angaben geschaffen wurde.[93] Die Abgeordneten können ihre Fragen direkt an die geladenen Expertinnen und Experten der jeweiligen Ministerien richten. Auch eine Stellungnahme der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle kann eingeholt werden. Der Unterausschuss tagte seit seiner Einführung 2016 mittlerweile 33 mal

[92] Siehe dazu auch die Aussendung der Parlamentskorrespondenz zum Doppelbudget 2027 und 2028 „Budgetausschuss: Großes Plus im Frauenbudget".

[93] Der Unterausschuss Budgetvollzug wurde als Reaktion auf die Kritik der Abgeordneten über die teilweise als wenig zufriedenstellend empfundene Qualität der Wirkungsinformationen im Budget (ex-ante Perspektive) und in den Evaluierungsberichten (ex-post Perspektive) eingerichtet.

und sämtliche Ministerien wurden seit der Einsetzung mehrmals zu Beratungen geladen. Die Abgeordneten bezogen sich in ihren Fragestellungen etwa auf das Gender Budgeting-Instrumentarium, es werden aber auch inhaltliche Aspekte bzw. die Qualität von Indikatoren und ihrer Zielwerte thematisiert. Die Beratungen bieten damit ein unmittelbares Feedback zur Qualität der Wirkungsinformationen und führten zu einer qualitativen Weiterentwicklung von Gender Budgeting.

Die erwarteten Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern werden in den parlamentarischen Beratungen einzelner Gesetzesvorhaben nachgefragt. Die Angaben zur Gleichstellung in den WFA sind allerdings teilweise wenig aussagekräftig. Das Fehlen von Abschätzungen wird bemängelt, auch wird auf die unzureichende Qualität der Abschätzungen hingewiesen. Die **Evaluierungen der Vorhaben** und insbesondere die Evaluierungen der Wirkungsdimension Gleichstellung wurden in den Beratungen im Budgetausschuss und im Unterausschuss Budgetvollzug bisher kaum behandelt. Die wenig aussagekräftigen Angaben zur Gleichstellung in den WFA spiegeln sich in der Qualität der Evaluierungen wider.

7 Budget für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung sowie für Gewaltschutz

Budgetmittel für Gewaltschutz finden sich in den Budgets verschiedener Bundesministerien. Im BMFWF (Frauensektion) werden Budgetmittel für Frauenangelegenheiten, Gleichstellung und den Schutz von Frauen (einschließlich vulnerabler Frauen) und Kindern gegen Gewalt veranschlagt. Budgetmittel für Gewaltschutz finden sich darüber hinaus im BKA, im Bundesministerium für Inneres (BMI), Bundesministerium für Justiz (BMJ) und im BMASGPK.

Die gesamten Budgetmittel für Gewaltschutz konnten aus dem BVA nicht ohne nähere Informationen der Bundesministerien identifiziert werden. Seit 2022 erhebt der Budgetdienst im Rahmen der Budgetanalysen die Informationen zu den für Gewaltschutz aufgewendeten Budgetmittel von den Bundesministerien und hat sie auch für die Budgets 2027 und 2028 erfragt.

Nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Budgetmittel für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung sowie ressortübergreifend Gewaltschutz im Erfolg 2025, im BVA 2026 und in den Budgets 2027 und 2028:

Tabelle 4: Budgetmittel für Frauenangelegenheiten, Gleichstellung und Gewaltschutz (2025 bis 2028)

in Mio. EUR	Erfolg 2025	BVA 2026	BVA 2027	Differenz zu BVA 2026		BVA 2028	Differenz zu BVA 2027	
GB 31.04-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung	**33,6**	**34,1**	**55,3**	**+21,2**	**+62,1%**	**55,4**	**+0,1**	**+0,2%**
DB 31.04.01-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung	**33,6**	**34,1**	**46,5**	**+12,4**	**+36,3%**	**46,5**	**0,0**	**0,0%**
Betrieblicher Sachaufwand	**10,7**	**12,2**	**13,9**	**+1,8**	**+14,4%**	**13,9**	**0,0**	**0,0%**
Aufwand für Werkleistungen	10,7	12,2	13,9	+1,8	+14,4%	13,9	0,0	0,0%
Sonstiger betrieblicher Sachaufwand, Mieten	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-
Transferaufwand	**22,9**	**21,9**	**32,5**	**+10,6**	**+48,5%**	**32,5**	**0,0**	**0,0%**
Zweckzuschuss Frauen-Schutzunterkünfte Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG	3,0	3,0	3,0	0,0	0,0%	3,0	0,0	0,0%
Zuwendung an den österreichischen Frauenfonds	2,8	3,3	3,3	0,0	0,0%	3,3	0,0	0,0%
Zuschüsse für lfd. Aufwand an private Institutionen	17,1	15,6	26,2	+10,6	+68,1%	26,2	0,0	0,0%
Ehrenpreise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0%
DB 31.04.02-Gleichbehandlungskommissionen		**1,4*)**	**3,0**	**+1,6**	**+119,1%**	**3,0**	**+0,0**	**+0,9%**
Personalaufwand		**1,4*)**	**2,0**	-	-	**2,0**	**+0,0**	**+0,9%**
Betrieblicher Sachaufwand			**1,0**	-	-	**1,0**	**+0,0**	**+1,0%**
DB 31.04.03-Gleichbehandlungsanwaltschaft		**4,0*)**	**5,8**	**+1,8**	**+46,4%**	**5,9**	**+0,1**	**+1,3%**
Personalaufwand		**4,0*)**	**3,7**	-	-	**3,7**	**+0,1**	**+1,8%**
Betrieblicher Sachaufwand			**2,1**	-	-	**2,2**	**+0,0**	**+0,6%**
Gewaltschutz/Gleichstellung in der UG 10	**1,7**	**1,0**	**1,0**	**-0,1**	**-5,0%**	**0,9**	**-0,0**	**-3,2%**
Transferaufwand, Sachaufwand								
Gewaltschutz - Zuschüsse für lfd. Aufwand an private Institutionen	1,7	1,0	1,0	**-0,1**	**-5,0%**	0,9	**-0,0**	**-3,2%**
Gewaltschutz/Gleichstellung in der UG 11	**26,9**	**30,7**	**27,1**	**-3,5**	**-11,6%**	**27,8**	**+0,7**	**+2,6%**
Betrieblicher Sachaufwand, Transferaufwand, Personalaufwand								
Auftragsverträge mit Gewaltschutzzentren/Interventionsstelle	10,0	11,0	10,4	-0,6	-5,5%	11,0	+0,6	+5,8%
Auftragsvergabe Verein LEFÖ	1,0	1,0	0,9	-0,1	-10,0%	1,0	+0,1	+11,1%
Aufwand für Zuschüsse an private Institutionen (Männerberatung, Kinder- und Jugendschutzorganisationen, Betreuung Schutzwohnungen)	1,5	1,6	1,0	-0,7	-41,2%	0,9	-0,1	-10,8%
Gewaltambulanz	0,4	0,2	0,9	+0,6	+269,6%	0,9	0,0	0,0%
Auftragsverträge Beratungsstellen für Gewaltprävention	14,0	16,8	14,0	-2,8	-16,7%	14,1	+0,1	+0,7%
Gewaltschutz/Gleichstellung in der UG 13	**44,1**	**44,3**	**45,6**	**+1,3**	**+3,0%**	**47,7**	**+2,1**	**+4,5%**
Betrieblicher Sachaufwand, Transferaufwand, Personalaufwand								
Jugend- und Familiengerichtshilfe	25,4	23,9	24,2	+0,2	+1,0%	24,4	+0,3	+1,2%
Kinderbeistand	3,1	2,3	2,6	+0,3	+13,1%	2,6	+0,0	+0,8%
Prozessbegleitung, Opfernotruf, Gewaltpräventionsberatung und Fortbildung Prozessbegleitung, Gewaltambulanzen	15,6	18,1	18,9	+0,8	+4,5%	20,7	+1,8	+9,3%
Gewaltschutz/Gleichstellung in der UG 21	**6,1**	**7,0**	**7,0**	**0,0**	**0,0%**	**7,0**	**0,0**	**0,0%**
Betrieblicher Sachaufwand, Transferaufwand, Personalaufwand								
Männerberatung, Beratung für gewaltbereite Jungen und Männer, Krisentelefon Männerinfo und Infokampagnen	6,1	7,0	7,0	0,0	**0,0%**	7,0	0,0	**0,0%**
Gewaltschutz/Gleichstellung in der UG 24	**0,0**	**1,0**	**0,2**	**-0,8**	**-83,2%**	**0,0**	**-0,2**	**-100,0%**
Betrieblicher Sachaufwand, Transferaufwand, Personalaufwand								
Gewaltambulanz	0,0	1,0	0,2	-0,8	**-83,2%**	0,0	-0,2	**-100,0%**
Gewaltschutz/Gleichstellung in der UG 25	**23,5**	**25,4**	**25,4**	**0,0**	**0,0%**	**25,4**	**0,0**	**0,0%**
Betrieblicher Sachaufwand, Transferaufwand, Personalaufwand								
Familienberatung und Kinderschutz	23,5	25,4	25,4	0,0	0,0%	25,4	0,0	0,0%

*) Die Höhe der Budgetmittel wurde vom BMFWF für die Abschätzung eines Vergleichs jeweils zwischen den Jahren 2026 und 2027 zur Verfügung gestellt, diese sind nicht im BVA 2026 veranschlagt. In die Summe des GB 31.04-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung wurden diese Beträge nicht aufgenommen, da sie im BVA 2026 nicht enthalten waren.

Der Erfolg 2025 für das GB 31-04-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung beinhaltet auch die Auszahlungen für den Zeitraum bis zum Inkrafttreten der BMG-Novelle 2025 am 1. April 2025 aus dem GB 10.02-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung der UG 10-Bundeskanzleramt.

Abkürzungen: DB … Detailbudget, GB … Globalbudget, lfd. … laufenden.

Quellen: BVA 2027 und 2028, Auskünfte der Ressorts.

Im Rahmen der Budgetanalyse 2027 und 2028 hat der Budgetdienst erstmals eine Gender Budget-Landkarte zu Gewaltschutz erstellt. Mit dieser Landkarte wurde die Gleichstellungsziel-Landkarte im Bereich Schutz vor Gewalt um die konkreten budgetären Ressourcen der Budgets 2027 und 2028 erweitert.

Die Gender Budget-Landkarte zu Gewaltschutz enthält ausgehend von den Angaben aus dem Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2024 die von den Ressorts definierten Metaindikatoren für den Themencluster Schutz vor Gewalt, die Gleichstellungsziele der Ressorts zu diesem Themencluster, ausgewählte Maßnahmen und Kennzahlen der Budgets 2027 und 2028 sowie Informationen zu den dafür vorgesehenen Budgetmitteln.[94]

7.1 Budgetmittel für Frauenangelegenheiten, Gleichstellung und Gewaltschutz in der UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung

In der UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung sind im BVA 2027 im **GB 31.04-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung** mit 55,3 Mio. EUR um 21,2 Mio. EUR bzw. 62,1 % mehr Budgetmittel veranschlagt als im BVA 2026. Die deutliche Erhöhung im Globalbudget resultiert zum einen aus einer Steigerung der Budgetmittel für Gewaltschutzzentren, die Frauen- und Mädchenberatungsstellen und die Gewaltambulanzen und zum anderen aus der Umschichtung von Mitteln aus der Zentralstelle in zwei neue Detailbudgets (Gleichbehandlungskommissionen, Gleichbehandlungsanwaltschaft). Im BVA 2028 werden 55,4 Mio. EUR veranschlagt, dies bedeutet eine weitere Steigerung um 0,1 Mio. EUR bzw. 0,2 %.

Die Budgetmittel im **DB 31.04.01-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung** betrugen im Erfolg 2025 33,6 Mio. EUR und erhöhen sich im BVA 2026 auf 34,1 Mio. EUR. In den BVA 2027 und 2028 sind jeweils 46,5 Mio. EUR veranschlagt. Dies entspricht einer Erhöhung gegenüber 2026 um 12,4 Mio. EUR bzw. 36,3 %.

[94] Mit den bereitgestellten Informationen wird ein Überblick über wesentliche Auszahlungen geboten, es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Werkleistungen im betrieblichen Sachaufwand erhöhen sich im BVA 2027 um 1,8 Mio. EUR bzw. 14,4 % und verbleiben 2028 auf gleicher Höhe. Diese betreffen insbesondere die Gewaltschutzzentren.

Der Transferaufwand beträgt im BVA 2027 insgesamt 32,5 Mio. EUR (BVA 2028: 32,5 Mio. EUR) und steigt damit gegenüber 2026 um 10,6 Mio. EUR bzw. 48,5 %. In den Jahren 2027 und 2028 wird ein Zweckzuschuss für Frauen-Schutzunterkünfte iHv jeweils 3,0 Mio. EUR geplant. Im Rahmen einer Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über Schutzunterkünfte und Begleitmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder soll damit ein bedarfsorientierter Ausbau von Schutzunterkünften erfolgen.

Die Veranschlagung für den Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen beträgt im BVA 2027 3,3 Mio. EUR und soll auch 2028 auf diesem Niveau verbleiben. Aus diesen Budgetmitteln werden insbesondere Frauenprojekte gefördert.

Die Zuschüsse für private Institutionen werden im BVA 2027 iHv 26,2 Mio. EUR (+10,6 Mio. EUR bzw. +68,1 %) veranschlagt und im BVA 2028 in gleicher Höhe weitergeführt. Diese betreffen insbesondere die Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Förderungsaufrufe und die Gewaltambulanzen. Die Förderungshöhe betrug für den Call 2025/2026 2,7 Mio. EUR und betraf laut Bericht zum Förderungsaufruf „Maßnahmen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen“ unterschiedliche Projekte.

Die Budgetmittel für die **Gleichbehandlungskommissionen** und für die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** werden im BVA 2027 erstmals in eigenen Detailbudgets veranschlagt. Diese waren zuvor im DB 31.01.01-Zentralstelle und Serviceeinrichtungen verbucht. Für die Umsetzung der EU-Richtlinie zu verpflichtenden Standards für Gleichbehandlungsstellen (2024/1499/EU und 2024/1500/EU) ist die Unabhängigkeit dieser Stellen sicherzustellen, die auch eine transparente und eigenständige Ressourcenausstattung beinhalten soll.

Im **DB 31.04.02-Gleichbehandlungskommissionen** werden im BVA 2027 3,0 Mio. EUR veranschlagt. Diese Mittel werden im BVA 2028 auf ähnlichem Niveau (+0,9 %) fortgeschrieben. Laut BMFWF waren im Budget für die Zentralstelle bislang insbesondere 1,4 Mio. EUR für 7 Planstellen sowie 3 Planstellen für Personen mit Beeinträchtigungen zweckgewidmet.

Das **DB 31.04.03-Gleichbehandlungsanwaltschaft** beinhaltet im BVA 2027 Budgetmittel iHv 5,8 Mio. EUR. Im BVA 2028 werden die Mittel weiter auf 5,9 Mio. EUR (+1,3 %) erhöht. Bisher fielen in der Zentralstelle bereits Personalauszahlungen für 31 Planstellen iHv etwa 4,0 Mio. EUR an.

7.2 Budgetmittel für Gewaltschutz in anderen Ressorts bzw. Untergliederungen

Im Bereich Integration der **UG 10-Bundeskanzleramt** wurden in den BVA 2027 und 2028, wie bereits im BVA 2026, Budgetmittel iHv jeweils knapp 1,0 Mio. EUR für Projekte im Gewaltschutz budgetiert.

In der **UG 11-Inneres** sind im BVA 2027 Auszahlungen an die Gewaltschutzzentren iHv 10,4 Mio. EUR veranschlagt, die gegenüber dem Vorjahr um 0,6 Mio. EUR sinken und im BVA 2028 wieder auf 11,0 Mio. EUR ansteigen. Der vorläufige Erfolg 2025 belief sich auf 10,0 Mio. EUR. Weiters sind 2027 in der UG 11 Budgetmittel für die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel des Vereins LEFÖ iHv 0,9 Mio. EUR (2028: 1,0 Mio. EUR), für Männerberatung sowie für Kinder- und Jugendschutzorganisationen und für die Betreuung von Schutzwohnungen iHv 1,0 Mio. EUR (2028: 0,9 Mio. EUR), für die Gewaltambulanzen iHv 0,9 Mio. EUR (2028: 0,9 Mio. EUR) und für Auftragsverträge für Beratungsstellen in der Gewaltprävention iHv 14,0 Mio. EUR (2028: 14,1 Mio. EUR) budgetiert. Insgesamt sind in der UG 11 somit im Jahr 2027 27,1 Mio. EUR (2028: 27,8 Mio. EUR) dem Gewaltschutz zugeordnet. Im BVA 2026 sind dafür 30,7 Mio. EUR veranschlagt, der Erfolg 2025 betrug 26,9 Mio. EUR. Laut BMI sind weitere Maßnahmen auf diversen Sammelkonten verbucht.

Laut Auskunft des BMJ sind in der **UG 13-Justiz** für 2027 Mittel iHv 24,2 Mio. EUR (2028: 24,4 Mio. EUR) für Jugend- und Familiengerichte budgetiert (2026: 23,9 Mio. EUR). Weiters werden Mittel iHv 2,6 Mio. EUR (2028: 2,6 Mio. EUR) für den Kinderbeistand veranschlagt, im BVA 2026 waren dies 2,3 Mio. EUR. Für Prozessbegleitung, Opfernotruf, Gewaltpräventionsberatung, Fortbildung Prozessbegleitung bzw. Gewaltambulanzen sind Budgetmittel iHv 18,9 Mio. EUR (2028: 20,7 Mio. EUR) budgetiert (2026: 18,1 Mio. EUR).

In der **UG 21-Soziales und Konsumentenschutz** werden laut Auskunft des BMASGPK jeweils 7,0 Mio. EUR für die Jahre 2027 und 2028 für Männerberatung, Beratung gewaltbereiter Jungen und Männer, Krisentelefon Männerinfo und Infokampagnen bereitgestellt, was der Höhe der Mittel im BVA 2026 entspricht (2026: 7,0 Mio. EUR).

Nicht in der Tabelle enthalten sind die Budgetmittel zur Starthilfe für gewaltbetroffene Alleinerziehende. Diese soll ab 2026 in der UG 21 verankert werden. Laut WFA zum Unterstützungsfondsgesetz (503 d.B.) betragen die finanziellen Auswirkungen ab 2026 jährlich 4,0 Mio. EUR[95]. In der **UG 24-Gesundheit** werden 2027 0,2 Mio. EUR für die Gewaltambulanzen zur Verfügung gestellt, was gegenüber dem BVA 2026 einer Reduktion um 0,8 Mio. EUR entspricht.[96] Für Familienberatungsstellen und Kinderschutz sind im BVA 2027 in der **UG 25-Familie und Jugend** 25,4 Mio. EUR (2028: 25,4 Mio. EUR) verbucht, dies entspricht einer Fortschreibung auf gleichem Niveau gegenüber dem BVA 2026 (25,4 Mio. EUR).

Die Budgetunterlagen bzw. die Gender Budgeting Beilage enthält keine Zusammenstellung der für den Bereich Gleichstellung bzw. für Schutz vor Gewalt vorgesehen Budgetmittel des Bundes. Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) wurde mit einer regelmäßigen Abfrage zu Geldmitteln, die der Bund für Maßnahmen zum Abbau von Gewalt gegen Frauen und Kinder sowie für Präventionsarbeit inklusive Täterarbeit insgesamt aufwendet, beauftragt.[97] Der Ergebnisbericht über Budgetausgaben des Bundes zur Stärkung von Frauen und Gleichstellung sowie zum Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt wurde für das Jahr 2025 veröffentlicht. Der Bericht enthält nicht nur Budgetmittel für gewaltspezifische, sondern auch für frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Dieser Ergebnisbericht basiert ausschließlich auf den von den Bundesministerien und Obersten Organen gemeldeten Daten. Im Bericht wird darauf hingewiesen, dass es sich um eine auszugsweise Darstellung der budgetären Mittel handelt und der Bund weit mehr Mittel für Geschlechtergleichstellung bzw. Gewaltschutz aufwendet, eine genaue Erfassung jedoch nicht möglich war.[98] Insgesamt wurden von den Ministerien etwa 766 Mio. EUR eingemeldet. Im Jahr 2025 entfielen 90 % auf frauen- und gleichstellungsfördernde und 10 % auf gewaltspezifische Maßnahmen. Für frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen wurden 687 Mio.

[95] Für 2026 insgesamt 15,4 Mio. EUR.

[96] Laut Auskunft des Ressorts sind die Budgetmittel für 2028 noch nicht auf dem Konto verbucht.

[97] Die vorangegangene Bundesregierung wurde mit dem Entschließungsantrag 182/E XXVII. GP vom 16. Juni 2021 ersucht, die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) mit der regelmäßigen Abfrage zu beauftragen, welche Geldmittel der Bund in Bezug auf den Abbau von Gewalt gegen Frauen und Kinder sowie für die Präventionsarbeit inklusive Täterarbeit in den einzelnen Ministerien aufwendet.

[98] Keine Berücksichtigung finden beispielsweise Personalaufwendungen des Bundes (z. B. Polizei, Staatsanwaltschaft, Gesundheitspersonal, Bildungsausgaben), da die Verwaltungsleistungen und/oder Einsätze nicht durchwegs nur einem bestimmten Themenfeld zugeordnet werden können und eine entsprechende Aliquotierung mit einem äußerst hohen Zeit- und Verwaltungsaufwand verbunden wäre. Nicht dargestellt sind beispielsweise auch Projekte, Leistungen oder Maßnahmen von denen mittel- oder unmittelbar mehrere Zielgruppen profitieren.

EUR geleistet, wobei der größte Betrag iHv 644 Mio. EUR auf die gemeldeten Leistungen des Arbeitsmarktservices (AMS) entfiel. Diese bezogen sich auf aktive Arbeitsmarktpolitik, bei der Frauen in Relation zu ihrem Anteil am Bestand der Arbeitslosen überproportional gefördert wurden. Der Restbetrag iHv 43 Mio. EUR entfiel neben themenübergreifenden Maßnahmen (24 Mio. EUR) auf unterschiedliche Bereiche, wie insbesondere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (5 Mio. EUR), Arbeit, soziale Absicherung und Wirtschaft (5 Mio. EUR) sowie Bildung, Wissenschaft und Forschung (4 Mio. EUR). Für den Gewaltschutz wurden von den Ressorts insgesamt 79 Mio. EUR eingemeldet. Davon entfielen insbesondere 25 Mio. EUR auf die UG 11-Inneres, 19 Mio. EUR auf die UG 25-Familie und Jugend, 13 Mio. EUR auf die UG 13-Justiz und 13 Mio. EUR auf die UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung.

7.3 Strategien und Nationaler Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen

Im Jahr 2024 wurde eine Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich veröffentlicht. Mit dieser sollte das bestehende Beratungsnetzwerk stärker vernetzt und sichtbarer gemacht werden. Die Strategie setzt dabei auf Klientinnen- und Klientenorientierung, Koordinierung der strategischen Arbeit und fallbezogene sowie regionale Vernetzung und Zusammenarbeit.

Zum Themenbereich Gewalt hat die Bundesregierung einen Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen 2025-2029 vorgelegt, der im Parlament im Gleichbehandlungsausschuss[99] und im Plenum diskutiert wurde. Der Nationale Aktionsplan 2025-2029 stellt einen Maßnahmenkatalog dar und wurde in Zusammenarbeit aller Ressorts sowie unter der Einbindung der Zivilgesellschaft entwickelt. Für insgesamt acht Themen[100] wurden Maßnahmen erarbeitet, die bis 2029 umgesetzt werden sollen. Die budgetäre Bedeckung der Maßnahmen soll durch die jeweils regulär zur Verfügung stehenden Budgetmittel in den Ressorts gewährleistet sein.

[99] Siehe dazu den Ausschussbericht über den Bericht der Bundesregierung betreffend Nationaler Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen (III-291 d.B.).

[100] Maßnahmen wurden für die folgenden Themenbereiche erarbeitet: Gewaltfrei vom Kindesalter bis zur Hochschule (Bildungs-, Wissenschafts- und Familienressort), Gewaltfreies Arbeiten und wirtschaftliche Unabhängigkeit (Arbeits- und Wirtschaftsressort), Gewaltfreie Welt – im privaten und öffentlichen Raum (Justiz- und Familienressort), Gewaltfreie Teilhabe – digital und medial (Justiz- und Medienressort), Gewaltfrei in Kunst, Kultur und Sport (Sportressort, Kunst und Kultur), Gewaltfrei durch Prävention (Innenressort), Gewaltfrei durch Früherkennung im Gesundheitswesen und körperliche Selbstbestimmung (Gesundheitsressort) sowie Gewaltfrei durch Berücksichtigung besonderer Vulnerabilität (Frauenressort).

Anhang: Anfrage

Anfrage an den Budgetdienst:
Abg. z. NR Jakob Schwarz (Grüne)
(16. März 2026)

Anfrage betreffend

Weiterentwicklung des Gender Budgeting in Österreich?

Seit dem Jahr 2009 verpflichtet Art. 13 Abs. 3 B-VG Bund, Länder und Gemeinden, bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben, und bildet die rechtliche Grundlage für die Implementierung von Gender Budgeting. Mit dem In-Kraft-Treten des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 wurde die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Erläuterung von Zielen, Strategien und Wirkungen im Strategiebericht, der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung, der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung auf Untergliederungs-, Globalbudget- und auch Detailbudgetebene sowie der Berichtslegung über die Ergebnisse des Wirkungscontrolling verbindlich festgelegt.

Auch wenn diese Einführung des Gender Budgeting im Zuge der Haushaltsrechtsreform ein großer Schritt war, zeigte die Praxis, dass es nach wie vor großen Verbesserungsbedarf gibt. Der Budgetdienst hat diese möglichen Verbesserungen in einer Anfragebeantwortung bereits zusammengefasst[101]. 2024 wurde auch auf Grundlage dieser Budgetdienst-Analyse ein Entschließungsantrag mit der Zustimmung von ÖVP, SPÖ, Grünen und NEOS beschlossen, der die Bundesregierung aufforderte, Verbesserungen im Bereich des Gender Budgeting umzusetzen.[102] Insbesondere die im Entschließungsantrag vorgesehene Ausarbeitung einer umfassenden Gleichstellungsstrategie etwa in Form eines Gender Budget Statements wäre im Hinblick auf die Ausgewogenheit etwaiger neuer Sparpakete von großem Vorteil.

[101] Anfragebeantwortung des Budgetdienstes 2019: „Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen“

[102] umfassendes Gender Budgeting umsetzen (2456 d.B.)

Verbesserungsbedarf gibt es auch im Budget selbst. So stellte der Budgetdienst in seiner Analyse des Doppelbudgets 2025/2026 fest, dass mit den Budgetunterlagen die Budgetmittel für Gleichstellung und Gewaltschutz sowie die Angaben aus der Wirkungsorientierung für die Gleichstellung nicht gesamthaft betrachtet werden können.[103]

Eine erfolgreiche Umsetzung dieser Verbesserungsvorschläge könnte durch positive Beispiele von erfolgreichen Gender Budgeting Ansätzen in anderen Ländern erreicht werden. Aus diesem Grund ersuche ich den Budgetdienst um eine Beantwortung der folgenden Fragen:

- Welche aktuellen internationalen Best Practice Entwicklungen im Bereich Gender Budgeting gibt es?
- Welche Fortschritte sind in Österreich bei Gender Budgeting festzustellen und in welchen Bereichen gibt es noch Herausforderungen?
- In welchen Ländern werden in den Parlamenten Gender Budget Statements beraten? Wie ist das Gender Budget Statement in den Budgetkreislauf bzw. die parlamentarischen Debatten eingebettet?
- Welche internationalen Beispiele könnten als Vorlage für ein österreichisches Gender Budget Statement dienen?
- Wie könnte dieses Statement in das bestehende österreichische System (Budgetprozess, Wirkungsorientierung, Wirkungsorientierte Folgenabschätzung) eingebettet werden? Welche Elemente könnte ein österreichisches Gender Budget Statement beinhalten?
- Könnte ein erstes Gender Budget Statement auch nur für einen Teil des Budgets ausgearbeitet werden (z.B. Arbeitsmarkt) und wie könnte das aussehen?
- Welche Ausgaben gibt es im Budget 2026 für Gewaltschutz und wie hoch war der Erfolg 2025 für Gewaltschutzausgaben?(Bitte um Darstellung pro UG und Ministerium)

[103] https://www.parlament.gv.at/fachinfos/budgetdienst/Gleichstellung-und-Gewaltschutz-in-den-Budgets-2025-und-2026

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AMS	Arbeitsmarktservice
Art.	Artikel
AUD	Australische Dollar
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BHG 2013	Bundeshaushaltsgesetz 2013
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BKA	Bundeskanzleramt
BMASGPK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Pflege und Konsumentenschutz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMFWF	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
BMG-Novelle	Novelle des Bundesministeriengesetzes
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMLUK	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft
BVA	Bundesvoranschlag (Bundesvoranschläge)
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.B.	der Beilagen
DB	Detailbudget(s)
EIGE	European Institute for Gender Equality
EU	Europäische Union
EUR	Euro
EZPWD	Europäisches Zentrum für Parlamentarische Wissenschaft und Dokumentation

GB	Globalbudget(s)
iHv	in Höhe von
IMAG GMB	Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting
inkl.	inklusive
IWF	Internationaler Währungsfonds
MINT-Bereich	Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
Mio.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
Nr.	Nummer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PEFA	Public Expenditure and Financial Accountability
Pkt.	Punkt(e)
SDG(s)	UN-Ziel(e) für eine nachhaltige Entwicklung/ Sustainable Development Goal(s)
Tsd.	Tausend
UG	Untergliederung(en)
UN	Vereinte Nationen
v. a.	vor allem
VIF	Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf
WFA	Wirkungsorientierte Folgenabschätzung(en)
WFA-Bericht	Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung
WO-Bericht	Bericht zur Wirkungsorientierung
Z	Ziffer
z. B.	zum Beispiel

Tabellen- und Grafikverzeichnis

Tabellen

Tabelle 1: Gleichstellungsziele und Maßnahmen des Bereichs Arbeitsmarkt aus den BVA 2027 und 2028 (Auszug) 69

Tabelle 2: Neu geförderte Personen und Budgetmittel 73

Tabelle 3: Budgetmittel für Art. 15a B-VG-Vereinbarungen 76

Tabelle 4: Budgetmittel für Frauenangelegenheiten, Gleichstellung und Gewaltschutz (2025 bis 2028) 89

Grafiken

Grafik 1: Indikatoren für Einkommen und Teilnahme am Arbeitsmarkt im Budget 2025 39

Grafik 2: Ausschnitt aus der Tabelle über erwartete Wirkungen von Maßnahmen für Kapitel 3 – Empowering Canadians (2025) 40

Grafik 3: Erläuterung der Maßnahme „Launching Build Canada Homes“ 40

Grafik 4: Liste von Maßnahmen im Pensionsbereich 44

Grafik 5: Verfügbares Einkommen und Einkommensunterschiede in der Altersgruppe ab 20 Jahren 47

Grafik 6: Maßnahmen des Kulturministeriums 51

Grafik 7: Prioritäten im Bereich „Wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit“ im Women’s Budget Statement 2026-27 53

Grafik 8: Wesentliche Ergebnisse im Bereich „Wirtschaftliche Gleichstellung und Sicherheit“ im Women’s Budget Statement 2026-27 54

Grafik 9: Beschäftigung I 60

Grafik 10: Beschäftigung II 61

Grafik 11: Erwerbstätige nach Branchen (in Tsd.) 62

Grafik 12: Arbeitslosenquote 63

Grafik 13: Gender Pay Gap 2024 64

Grafik 14: Gender Pension Gap 2024 65

Grafik 15: Angewandte Methoden und Tools 84

Grafik 16: Themen der Redebeiträge 86