

Budgetdienst



REPUBLIK ÖSTERREICH  
Parlamentsdirektion

## Anfragebeantwortung des Budgetdienstes

# Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen

4. Dezember 2019



## Inhaltsverzeichnis

1	Anfrage.....	7
2	Zusammenfassung .....	9
3	Österreichischer Gender Budgeting Ansatz .....	15
3.1	Rechtsgrundlagen.....	15
3.2	Gender Budgeting im Bundesvoranschlag .....	16
3.3	Gleichstellung in der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung .....	18
4	Implementierung von Gender Budgeting in Österreich (Frage 4) .....	19
4.1	Implementierung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen der Ressorts im Bundesvoranschlag .....	19
4.1.1	Ausrichtung der Gleichstellungsziele.....	19
4.1.2	Clusterung der Gleichstellungsziele nach Schwerpunktbereichen.....	20
4.1.3	Interne Evaluierung der Gleichstellungsziele.....	28
4.1.4	Gleichstellungsmaßnahmen der Ressorts.....	30
4.1.5	Reichweite der Wirkungsziele, Maßnahmen und Indikatoren zur Gleichstellung .....	34
4.1.6	Bezug der Maßnahmen und Indikatoren zum Wirkungsziel.....	36
4.2	Implementierung in der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung .....	37
4.3	Monetäre Bewertung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen (Frage 5) .....	39
4.3.1	Ausweis spezifischer Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramme im Budget und im Förderungsbericht .....	40
4.3.2	Sonstige dem Nationalrat zugängliche Informationen zur Mittelbereitstellungen 43	
4.3.3	Ansatzpunkte für eine Bewertung und Analyse von gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen .....	45
4.3.4	Zusammenfassende Bemerkungen .....	49
5	Internationaler Vergleich wesentlicher Gender Indikatoren (Frage 8).....	49
5.1	Gender Pay Gap.....	50
5.2	Arbeitsmarktsegregation .....	51
5.3	Erwerbsbeteiligung .....	51
5.4	Teilzeit.....	53
5.5	Kinderbetreuung .....	53
5.6	Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung.....	54
5.7	Pensionen.....	54
5.8	Gesundheit .....	55



5.9	Bildung .....	55
5.10	Repräsentation und Partizipation .....	56
6	Datengrundlagen für Gleichstellung und Gender Budgeting insbesondere zur Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Frage 9).....	57
6.1	Datengrundlagen in Österreich .....	57
6.2	Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie Relevanz der Zeitverwendungsstudie .....	59
6.2.1	Ausgewählte Ergebnisse zu unbezahlter/bezahlter Arbeit.....	60
6.2.2	Zeitverwendung in der Wirkungsorientierung .....	62
7	Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie (Frage 2) und Koordination der Gleichstellungsaktivitäten (Frage 6) .....	64
7.1	Ansätze zu einer Gleichstellungsstrategie .....	64
7.2	Koordination der strategischen Planung und der Gleichstellungsziele .....	66
8	Analyse von Maßnahmen(bündeln) (Frage 3).....	69
9	Beurteilung des Gender Budgeting in Österreich im internationalen Vergleich (Frage 7) .....	71
10	Zusammenfassende Bewertung des Umsetzungsstands von Gender Budgeting in Österreich (Frage 1) .....	77
10.1	Fortschritte und Verbesserungspotentiale des Gender Budgeting Systems .....	77
10.2	Einschätzung der konkreten Angaben zur Wirkungsorientierung .....	78
10.3	Weiterentwicklungspotentiale (Frage 2, 3 und Schlussfolgerungen aus allen Fragen).....	80
	Anhang Maßnahmentabelle Gleichstellung .....	83
	Anhang Literaturverzeichnis .....	88
	Anhang Anfrage .....	89



## Abkürzungsverzeichnis

BFG	Bundesfinanzgesetz
BFRG	Bundesfinanzrahmengesetz
BHG	Bundshaushaltsgesetz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BVA	Bundesvoranschlag
DB	Detailbudget(s)
d.h.	das heißt
EIGE	European Institute for Gender Equality
F&E	Forschung und Entwicklung
GB	Globalbudget(s)
iHv	in Höhe von
IMAG GMB	Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
IWF	Internationaler Währungsfonds
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
rd.	rund
UG	Untergliederung(en)
WFA	Wirkungsorientierte Folgenabschätzung(en)
z.B.	zum Beispiel



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wirkungsziele (Gleichstellung) nach Clustern	23
Tabelle 2:	Wirkungsziele nach Clustern	27
Tabelle 3:	Angesprochene Subdimensionen in der Wirkungsdimension Gleichstellung	38
Tabelle 4:	Gleichstellung und Frauenförderung im Budget abgebildet	41
Tabelle 5:	Direkte Förderungen und Gesamtauszahlungen im GB „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“	41
Tabelle 6:	Gleichstellungsmaßnahmen: Angaben aus den parl. Anfragebeantwortungen	44
Tabelle 7:	Illustratives Beispiel: Verteilung des Bundespflegegelds nach Männer und Frauen (2018)	47
Tabelle 8:	Illustratives Beispiel: Geschlechterspezifische Inanspruchnahme des Pendlerpauschales	48
Tabelle 9:	Erwerbstätigen- und Teilzeitquote 2018 im EU-Vergleich	52
Tabelle 10:	Wirkungsziele mit Bezug zu Daten aus Zeitverwendungsstudien	63
Tabelle 11:	Beurteilung des österreichischen Gender Budgeting gemäß PEFA-Kriterien durch den Budgetdienst	75
Tabelle 12:	Maßnahmentabelle Gleichstellung	83



## Grafikverzeichnis

Grafik 1:	Aufteilung der Gleichstellungsziele auf die einzelnen Cluster	21
Grafik 2:	Erreichung der Gleichstellungsziele in einzelnen Cluster	28
Grafik 3:	Zuordnung der Maßnahmen zu Clustern	30
Grafik 4:	Reichweite der Wirkungsziele, Maßnahmen und Indikatoren zur Gleichstellung	35
Grafik 5:	Bezug der Maßnahmen und Indikatoren zu den Wirkungszielen	36
Grafik 6:	Gender Pay Gap im EU-Vergleich 2017	50
Grafik 7:	Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen	52
Grafik 8:	Entwicklung Vertretung Frauen und Männer im Nationalrat	57
Grafik 9:	Bereich „Zeit“ im internationalen Vergleich	61



## 1 Anfrage

Die Abgeordnete Gabriele Heinisch-Hosek, Mitglied des Budgetausschusses, ersuchte den Budgetdienst um eine Studie zu Gender Budgeting in Österreich. Mit Jänner 2009 wurde die Staatszielbestimmung zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen in die Verfassung aufgenommen, und die im Bundeshaushaltsgesetz (BHG 2013) festgelegten näheren Bestimmungen für eine wirkungsorientierte Verwaltungsführung, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, werden seit 2013 angewendet.<sup>1</sup>

Da Gender Budgeting noch nicht die gewünschte Wirkung im Hinblick auf eine Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich zeigen würde, ersuchte die Abgeordnete Heinisch-Hosek den Budgetdienst, die Entwicklungen im Bereich des Gender Budgeting und Gleichstellung seit dem Inkrafttreten der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform (insbesondere im Zeitraum 2017 - 2019) zu analysieren. Die Anfrage enthält folgende Fragestellungen:

- (1) Welche Fortschritte und positive Entwicklungen sind in Österreich bei der Implementierung von Gender Budgeting festzustellen und in welchen Bereichen sind noch Mängel zu konstatieren?
- (2) Welche Gesamtstrategie wurde bzw. wird im Zuge der Umsetzung von Gender Budgeting verfolgt? Das österreichische Gender Budgeting ist kleinteilig und nicht abgestimmt. Wie könnte erreicht werden, dass von einer abgestimmten Strategie des Bundes sich die Einzelmaßnahmen auf UG-Ebene ableiten?
- (3) Wer verantwortet und koordiniert die Analyse von ressortübergreifenden Maßnahmenbündeln wie z.B. Konjunktur- oder Sparpaketen bzw. ein neues Regierungsprogramm? Wie könnte eine Gesamtbewertung dieser Programme sichergestellt werden? Was wären die Voraussetzungen dafür?
- (4) Welche wesentlichen Gleichstellungsmaßnahmen wurden bzw. werden in den jeweiligen Ressorts konkret entwickelt und implementiert?

---

<sup>1</sup> Die vollständige Anfrage ist am Ende dieser Kurzstudie angeschlossen.



- (5) Inwieweit werden Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Gender Budgeting monetär bewertet und wurde für die wesentlichen Maßnahmen eine gesonderte Finanzierungsvorsorge getroffen?
- (6) Welche Einrichtungen sind für die Koordinierung der strategischen Planung und der Umsetzung von Gender Budgeting zuständig und welche finanziellen und personellen Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?
- (7) Wie ist das österreichische System des Gender Budgeting im internationalen Vergleich zu bewerten?
- (8) Bei welchen für die tatsächliche Gleichstellung wesentlichen Kennzahlen bestehen insbesondere im Vergleich zu entwickelten europäischen Ländern noch Gender Gaps und daher ein entsprechender Handlungsbedarf?
- (9) Welche Rolle spielen Analysen zur Zeitverwendung von Frauen und Männern (Aufteilung bezahlte und unbezahlte Arbeit) im Hinblick auf Gleichstellungsstrategien und Gender Budgeting? Welche aktuellen wissenschaftlichen Grundlagen sind hierfür erforderlich?





## 2 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie zu einer Anfrage der Abg. Gabriele Heinisch-Hosek untersucht die Entwicklungen im Bereich des Gender Budgeting und der Gleichstellung seit dem Inkrafttreten der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform und gibt einen Überblick über die Fortschritte und Herausforderungen im internationalen Vergleich.

### **Gender Budgeting Ansatz**

Österreich hat ein umfassendes Gender Budgeting-Instrumentarium über den gesamten Budgetzyklus mit einer starken rechtlichen Verankerung entwickelt. Der Gleichstellungsaspekt ist die einzige Zielsetzung, die von allen Ressorts im gesamten Haushaltskreislauf und auf allen Ebenen der Wirkungsorientierung zu berücksichtigen ist. Eine systematische Verknüpfung der Wirkungsinformationen mit dem Budget ist dabei jedoch nicht vorgesehen und Budgetressourcen werden daher grundsätzlich nicht auf Frauen und Männer aufgeteilt. Der stark dezentrale Ansatz, bei dem sämtliche Ressorts und Obersten Organe für ihren Aufgabenbereich Gleichstellungsziele definieren, sorgt für eine systematische Anwendung in der gesamten Bundesverwaltung, gleichzeitig führt der bottom-up Ansatz zu einer strategischen Untersteuerung, einer unterschiedlichen Qualität der Wirkungsinformationen, einem erhöhtem Koordinationsaufwand und teilweise nicht ausreichend abgestimmten Gleichstellungszielen und -maßnahmen (Frage 1).

### **Gleichstellung in der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung**

Die Gleichstellung ist eine der im Rahmen der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung von Regelungsvorhaben (und sonstigen wesentlichen Vorhaben) zu bearbeitenden Wirkungsdimensionen, sofern die Wesentlichkeitsgrenzen überschritten werden. Die Qualität der Angaben zur Gleichstellungsdimension in den Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen variiert stark, der diesbezügliche Prozess weist noch einige Schwächen auf (Frage 1).

### **Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie**

Eine explizite Gleichstellungsstrategie wurde in Österreich noch nicht erarbeitet, weshalb die in allen Budgetuntergliederungen festzulegenden Gleichstellungsziele auch in keine konkrete ressortübergreifende Strategie eingebettet sind. Für einzelne Teilbereiche wurden jedoch nationale Aktionspläne (z.B. Aktionsplan Frauengesundheit) erstellt. Eine Gleichstellungsstrategie, die von der Bundesregierung in einem koordinierten Prozess unter Einbindung der Zivilgesellschaft erarbeitet und veröffentlicht wird, könnte als Ausgangspunkt für die Formulierung konkreter Maßnahmen und Indikatoren dienen und ermöglicht die



Ex-ante- und Ex-post-Bewertung der Gendereffekte von staatlichen Programmen und Maßnahmen. Auch auf internationaler Ebene wird eine übergeordnete Gleichstellungsstrategie als notwendiges Instrument gesehen, um die Effizienz der Gleichstellungsmaßnahmen zu erhöhen. (Frage 2)

### **Gleichstellungsziele im Bundesvoranschlag**

Im BVA 2018 bzw. 2019 wurden 127 Wirkungsziele genannt, von denen 36 von den Ressorts und Obersten Organen explizit als Ziele zur Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern gekennzeichnet wurden. Zusätzlich hat der Budgetdienst noch weitere 13 Wirkungsziele identifiziert, die indirekt oder in Teilaspekten ebenfalls der Förderung der Gleichstellung dienen können, weil dort (Gleichstellungs-)Maßnahmen genannt oder Indikatoren herangezogen werden, deren Werte auf Frauen und Männer aufgeteilt wurden. Grundsätzlich lässt sich anhand einer vom Budgetdienst vorgenommenen Clusterung der Gleichstellungsziele nach Schwerpunkten feststellen, dass in der Wirkungsorientierung die für die Gleichstellung von Frauen und Männern wesentlichen Bereiche abgedeckt sind. Die Cluster „Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft“ sowie „Gewaltschutz und Zugang zur Justiz“ werden am stärksten adressiert. Dem Cluster „Soziales und Gesundheit“ und „Entscheidungsprozesse und -positionen“ sind zwar nur wenige Gleichstellungsziele zugeordnet, sie werden aber auch von anderen Wirkungszielen mit gleichstellungsrelevanten Teilaspekten abgedeckt. Eine detaillierte Analyse wäre notwendig, um festzustellen, wie gut die Cluster auch im Hinblick auf die Anzahl von betroffenen Personen, Gesellschaftsbereichen oder Organisationseinheiten (Reichweite der Ziele und Maßnahmen) tatsächlich abgedeckt sind. Neue gesellschaftliche Entwicklungen, die sich in einer Reihe von Lebensbereichen auf die Gleichstellung auswirken können, beispielsweise Robotik, Klimaschutz, Künstliche Intelligenz (KI) oder Digitalisierung, sollten sich künftig ebenfalls in den Gleichstellungszielen wiederfinden. (Frage 4)

### **Entwicklung wesentlicher Gender Indikatoren**

Eine Analyse der Gender Indikatoren zeigt die Herausforderungen, aber auch Verbesserungen beim Schließen von Genderlücken. So ist der Gender Pay Gap in Österreich in den letzten zehn Jahren zwar von 25,5 % (2007) auf 19,9 % (2017) gesunken, dennoch liegt er weiterhin deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 16,0 %. Die Analyse der Gründe zeigt ein differenzierteres Bild. Die Zunahme der in Österreich vergleichsweise hohen Frauenerwerbstätigkeit, ist auf den deutlichen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen, bei der Österreich deutlich über dem EU-Durchschnitt liegt. Der von den Frauen am häufigsten genannte Grund für Teilzeitbeschäftigung liegt in der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen. Zudem ist der Arbeitsmarkt durch eine starke branchen- und



berufsbezogene Segregation gekennzeichnet. Da Frauen im Schnitt niedrigere Erwerbseinkommen haben und ihre Versicherungsverläufe Lücken aufweisen, liegen die Alterspensionen der Frauen, bezogen auf die Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, je nach Art der Berechnung um rd. 40 % bis 50 % unter den Pensionen der Männer. 18 % der Frauen, aber nur 9 % der Männer über 65 Jahre sind armuts- und ausgrenzungsgefährdet. Die Kinderbetreuungsquote ist in Österreich in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gestiegen, bei den unter Dreijährigen wurde jedoch das Barcelona Ziel von 33 % noch nicht erreicht. Frauen haben bei der Bildung deutlich aufgeholt. Es verfügten 2017 zwar noch immer mehr Frauen (20,9 %) als Männer (15,1 %) über höchstens einen Pflichtschulabschluss, im Tertiärbereich liegt der Anteil der Frauen mit Abschluss (2017: 19,2 %) jedoch über jenem der Männer (2017: 15,9 %). Bei den Maturaabschlüssen liegen Frauen (2017: 57,1 %) ebenfalls vor den Männern (2017: 42,9 %). Die Lebenserwartung lag für einen Mann im Jahr 2018 bei 79,3 Jahren und bei den Frauen bei 84,0 Jahren, der Unterschied verringert sich jedoch im Zeitverlauf. Mit 39,3 % weiblicher Abgeordneter wurde 2019 der bisher höchste Wert erreicht. (Frage 8)

### **Überblick über die Gleichstellungsmaßnahmen**

Zur Schaffung eines Gesamtüberblicks hat der Budgetdienst in einem Anhang zur Anfragebeantwortung alle im Bundesvoranschlag 2019 auf Untergliederungs- und Globalbudgetebene vorgesehenen Gleichstellungsmaßnahmen zusammengestellt und den Schwerpunktbereichen (Clustern) zugeordnet sowie die WFAs der letzten beiden Jahre im Hinblick auf Gleichstellungsmaßnahmen analysiert. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass einige Schwerpunktbereiche durch viele wesentliche Maßnahmen gut abgedeckt sind (z.B. Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft, Gewaltschutz und Zugang zur Justiz); in anderen Clustern sind hingegen sehr viele kleinteilige oder sehr unbestimmt formulierte Maßnahmen enthalten (z.B. Bildung, Infrastruktur und Umwelt). Im Steuerrecht hatten insbesondere die Steuerreform 2015/16 (Senkung des Einkommensteuertarifs, Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für ArbeitnehmerInnen erhöht und für PensionistInnen erstmals als Negativsteuer eingeführt) und das Steuerreformgesetz 2020 (Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in Kombination mit Erhöhung des Pensionistenabsetzbetrages) eine hohe Gleichstellungsrelevanz. In den WFAs der letzten beiden Jahre wurde nur in Einzelfällen auf eine besondere Gleichstellungsrelevanz hingewiesen (z.B. Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes mit einer Anhebung der Einkommensstaffeln in der Arbeitslosenversicherung; Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten). Das im November beschlossene Gewaltschutzgesetz 2019 mit Strafverschärfungen bei Gewalt- und Sexualdelikten, einem Annäherungsverbot und einer verpflichtenden Gewaltpräventionsberatung ist teilweise auf starke Kritik gestoßen. (Frage 4)



## **Monetäre Bewertung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen**

Der österreichische Gender Budgeting Ansatz sieht keine direkte monetäre Bewertung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen im Bundesvoranschlag vor. Eine direkte Finanzierungsvorsorge für Gleichstellungsmaßnahmen ist haushaltsrechtlich im Regelfall nicht vorgesehen, jedoch liegt die Bereitstellung der dafür erforderlichen Mittel im Verantwortungsbereich des Ressorts im Rahmen des Budgetmanagements. Nur in wenigen Einzelfällen ermöglicht eine Globalbudgetzuordnung oder eine Kontenzuordnung einen unmittelbaren Bezug zu budgetären Größen. Die größte Position umfasst das seit 2013 nominell weitgehend unveränderte Globalbudget „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ mit Auszahlungen iHv 10,2 Mio. EUR im Jahr 2018. Die monetäre Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. die Aufteilung des Budgetvolumens auf Frauen und Männer könnte jedoch wichtige analytische Einsichten liefern. In einigen Ländern wird dazu ein sogenanntes Gender Budget Statement erstellt, das die strategischen Zielsetzungen und die Einzelmaßnahmen systematisch zusammenfasst, Informationen über die für Gleichstellungsmaßnahmen insgesamt bereitgestellten Budgetmittel bzw. deren Verteilung in gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen auf Frauen und Männer beinhaltet und die Auswirkungen spezifischer gleichstellungsrelevanter Vorhaben auf die Geschlechter analysiert. (Frage 5)

## **Analyse von Konjunktur- und Sparprogrammen**

Konjunktur- und Sparprogramme sehen in der Regel zahlreiche (Einzel-)Maßnahmen sowie Maßnahmenbündeln aus unterschiedlichen Ministerien und Sektoren vor. Im Regelfall werden diese im Rahmen der Budgeterstellung bzw. einer Bundesfinanzgesetznovelle mit Budgetbegleitgesetzen umgesetzt. In den letzten Jahren wurden solche Programme ebenfalls implementiert, wenn auch in kleinerem Umfang. Eine umfassende Analyse solcher Maßnahmenbündel auf Gleichstellungsaspekte erfolgte nicht, sondern die Analysen waren auf die verpflichtenden Angaben zur Wirkungsorientierung sowie der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung beschränkt. (Frage 3)

## **Koordination der strategischen Ausrichtung und der Gleichstellungsziele**

Mit der Koordination der strategischen Planung der Gleichstellung und der Gleichstellungsziele im Rahmen des Gender Budgeting sind mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen und Schwerpunkten die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (Koordination der Gleichstellung), die Wirkungscontrollingstelle im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (Qualitätssicherung und Berichterstattung der Wirkungsinformation an den



Nationalrat), das Bundesministerium für Finanzen (Koordination des gesamten Budgetprozesses) sowie das Bundeskanzleramt im Rahmen der Sustainable Development Goals befasst. Die beteiligten Ressorts schätzen die für die Koordination allen beteiligten Stellen zur Verfügung stehenden Ressourcen mit insgesamt rund 5 Vollbeschäftigungsäquivalenten ein. Für die Koordinierungsfunktion stehen somit nur begrenzt Ressourcen zur Verfügung, die zudem noch nicht optimal abgestimmt erscheinen. Die Wirkungscontrollingstelle fasst die Gleichstellungsziele nach inhaltlichen Anknüpfungspunkten zu Themenclustern zusammen und berichtet darüber in einem gesonderten Dokument. Dadurch konnte sie zwar den Gesamtüberblick verbessern, gleichzeitig sind die Ziele jedoch nicht notwendigerweise inhaltlich aufeinander abgestimmt und das für die Gleichstellung auf Regierungsebene primär verantwortliche Ressort ist in den Prozess der Ziel- und Maßnahmenpriorisierung wenig eingebunden. Ein ganzheitlicher Ansatz würde eine vorher festgelegte umfassende Strategie mit entsprechenden Schwerpunkten und ein Zusammenwirken der Ressorts bei der Umsetzung erfordern. (Frage 6)

### **Geschlechterspezifische Datengrundlagen (Zeitverwendungsstudie)**

Die Umsetzung von Gender Budgeting erfordert, dass einerseits umfassende verlässliche geschlechtsspezifische Datengrundlagen erhoben werden und dass andererseits ausreichende Analysekapazitäten mit entsprechendem Know-how zur Verfügung stehen. Die Daten einer Zeitverwendungserhebung dienen als Grundlage für Untersuchungen im Bereich der Lebensqualitätsforschung und helfen, das Leben unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen besser zu beobachten. Sie zeigen auf, wie viel Zeit verschiedene Bevölkerungsgruppen für unterschiedliche Tätigkeiten pro Tag aufwenden und wie beispielsweise unbezahlte Arbeit, z.B. Hausarbeit, Pflege, Freiwilligenarbeit und Kinderbetreuung, auf Frauen und Männer verteilt ist. Die letzte österreichische Zeitverwendungsstudie 2008/09 wurde von der Statistik Austria im Auftrag des Frauenministeriums durchgeführt und war die dritte Erhebung nach 1981 und 1992. Zeitverwendungsstudien werden EU-weit nach einheitlichen Richtlinien von EUROSTAT erstellt, sie sind jedoch nicht verpflichtend (2009 haben 18 Mitgliedstaaten, darunter Österreich teilgenommen). Die nächste bzw. dritte Erhebungswelle findet ab 2020 statt, die Kosten dafür würden sich gegenüber der letzten Studie (rd. 200.000 EUR ohne Beitrag der Statistik Austria) wegen der höheren Anforderungen voraussichtlich deutlich erhöhen. Die Ergebnisse einer neuen Zeitverwendungsstudie könnten die Evidenzbasis zur Definition und Beurteilung der Erreichung von Gleichstellungszielen erweitern, die Anwendungsgebiete gehen jedoch weit darüber hinaus. (Frage 9)



## Österreichisches Gender Budgeting System im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich zählt Österreich zu jenen 12<sup>2</sup> von 34 OECD-Staaten, die Gender Budgeting eingeführt haben. Aus einer diesbezüglichen Studie der OECD sowie aus einer Analyse des Budgetdienstes anhand der von PEFA (Public Expenditure and Financial Accountability Programm der Europäischen Kommission, Weltbank, IWF u.a.) vorgeschlagenen Methodik zeigt sich, dass Österreich ein umfassendes Instrumentarium implementiert hat und dass die Gleichstellung in sämtlichen Phasen der Haushaltsführung verankert ist. Deutlich wird allerdings, dass eine Verknüpfung mit dem Budget schwach ausgeprägt ist (z.B. fehlen Analysen über die budgetäre Verteilung für Frauen und Männer oder eine Darstellung der Ressourcen für spezifische Gleichstellungsprojekte). Die OECD zeigt darüber hinaus auf, dass die Gleichstellungsperspektive in (den noch in der Implementierungsphase befindlichen) Spending Reviews nicht abgedeckt wird. (Frage 7)

### Weiterentwicklungspotentiale

Basierend auf den Ergebnissen dieser Analyse, die auch die Ergebnisse anderer Studien berücksichtigt, werden die folgenden Weiterentwicklungspotentiale, insbesondere zur Stärkung der Informationsbasis für Debatten des Budgetausschusses sowie des Nationalrats, abgeleitet:

- Ausgehend vom Regierungsprogramm könnte eine mehrjährige Gleichstellungsstrategie erarbeitet werden, aus der die Gleichstellungsziele abgeleitet werden können.
- Die Wirkungsinformationen zur Gleichstellung im Bundesvoranschlag sollten in einigen Verwaltungsbereichen stärker auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen abzielen und in ihrer Wirkung auf einen größeren Personenkreis ausgerichtet sein.
- Bei Regelungsvorhaben mit besonderer Gleichstellungsrelevanz sollten die im Bund nur begrenzt verfügbaren Fachkapazitäten nicht erst im Begutachtungsverfahren, sondern bereits in der Konzeption der WFA konzentriert eingesetzt werden.
- Eine stärkere Ex-ante-Koordination der Ressorts und eine gemeinsame Ausrichtung an übergeordneten strategischen Gleichstellungszielen könnte die Effizienz der Gleichstellungspolitik erhöhen.

---

<sup>2</sup> Belgien, Finnland, Island, Israel, Japan, Korea, Mexiko, Niederlande, Norwegen, Österreich, Spanien, Schweden



- Eine Verknüpfung von wesentlichen Gleichstellungsmaßnahmen mit Ressourcen könnte die Aussagekraft der Wirkungsinformationen deutlich erhöhen.
- Ein Gender Budget Statement sollte auch quantitative Darstellungen über die für Gleichstellung aufgewendeten Ressourcen umfassen und die Auswirkungen gleichstellungsrelevanter Programme und Vorhaben (z.B. auch umfassende Konjunktur- bzw. Sparmaßnahmen) auf die Geschlechter gesamthaft analysieren.
- Neben der Schließung der Datenlücken sollte insbesondere auch die analytische Kompetenz der Ressorts gestärkt werden, um die verfügbaren Daten besser für Gleichstellungsanalysen nutzen zu können. Eine Zeitverwendungsstudie würde zur Verbesserung der Datengrundlage beitragen.
- Bei Spending Reviews sollte die Auswirkung auf relevante Gleichstellungsaspekte sowie eine Abschätzung, wie unterschiedlich Frauen und Männer von entsprechenden Maßnahmen betroffen sind, systematisch in den Ansatz integriert werden.

### 3 Österreichischer Gender Budgeting Ansatz

#### 3.1 Rechtsgrundlagen

Seit dem Jahr 2009<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>. 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 (§ 14 Abs. 2 BHG 2013), der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (§ 17 Abs. 1 BHG 2013), der 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 Wirkungscontrolling (§ 68 Abs. 5 BHG 2013) verbindlich festgelegt.

---

<sup>3</sup> BGBl. I 1/2008

<sup>4</sup> In Österreich wird für die Verknüpfung von Ressourcenzuordnungen und Gleichstellungszielen üblicherweise der Terminus Begriff „Gender Budgeting“ verwendet, auf den sich auch die Anfrage bezieht und der daher auch in dieser Analyse herangezogen wird. In der internationalen Diskussion wird zunehmend der Begriff „Gender Responsive Budgeting“ verwendet, der stärker zum Ausdruck bringt, dass im Rahmen der Haushaltsführung und der Budgeterstellung Gleichstellung Berücksichtigung findet. Da der österreichische Gender Budgeting-Ansatz eine nur lose Verknüpfung zwischen Budgetzuweisungen und Gleichstellung aufweist, beschreibt der Begriff „Gender Responsive Budgeting“ das österreichische System und dessen Grundidee besser.



Die aufgrund des BHG 2013 erlassenen Verordnungen beinhalten Ausführungsvorschriften und regeln die konkrete Umsetzung: Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung des BMF sowie die Wirkungscontrolling-Verordnung und die Verordnung über die Grundsätze der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung des Bundeskanzlers sowie die Gleichstellungswirkungen-Verordnung.

### 3.2 Gender Budgeting im Bundesvoranschlag

Die österreichische Form des Gender Budgeting ist in das System der Wirkungsorientierung eingebettet. Die OECD<sup>5</sup> klassifizierte die österreichische Ausprägung der Wirkungsorientierung mit einer Einbeziehung von gleichstellungsrelevanten Wirkungszielen, Maßnahmen und Indikatoren im Budget als „**gender-informed budgeting**“. Dies bedeutet, dass im Budget systematisch Wirkungs- und Gleichstellungsinformationen in den Budgetuntergliederungen dargestellt werden, ohne dass die Höhe des Budgets unmittelbar von den Wirkungs- und Gleichstellungsindikatoren abhängt bzw. die Budgetmittel auf Frauen- und Männeranteile aufgeteilt werden. Für jede Budgetuntergliederung, die jeweils einem einzelnen Ressort zugeordnet ist, sind Wirkungsziele zu definieren, welche die politisch-strategischen Zielsetzungen des Ressorts widerspiegeln.

Im Bundesvoranschlag ist zumindest eines der Wirkungsziele pro Untergliederung direkt aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abzuleiten. Jedes Ressort und Oberste Organ muss daher die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als eine der „Top fünf Prioritäten“ definieren. Wenn aus sachlichen Gründen kein Wirkungsziel direkt aus dem Gleichstellungsziel abgeleitet werden kann, so sieht die diesbezügliche Verordnung vor, dass das Gleichstellungsziel in einem anderen Wirkungsziel mitberücksichtigt wird, wie beispielsweise durch die besondere Beachtung der Lebenslagen von Frauen bei der Erhöhung der öffentlichen Sicherheit. Ist auch dies aufgrund der Struktur der Untergliederung nicht möglich, beispielsweise weil es sich um eine Untergliederung wie UG 51-Kassenverwaltung oder in der UG 58-Finanzierungen, Währungstauschverträge handelt, in der die Kassenverwaltung bzw. Aufnahme von Finanzschulden abgewickelt wird und ein Zusammenhang zur Gleichstellung von Frauen und Männern nur schwer gefunden werden kann, so ist dies gegenüber der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle zu begründen.

---

<sup>5</sup> OECD, Public Governance Directorate, Senior Budget Officials: [Budgeting in Austria](#)





Gleichstellungsziele sind nicht primär oder ausschließlich „Frauenförderungs-Ziele“, sondern versuchen die Gleichstellung zu forcieren und gesellschaftliche Problemlösungen spezifisch auf die jeweils bestehenden Ungleichbehandlungen und unterschiedlichen Ausgangssituationen von Frauen und Männern auszurichten. Einzelne Gleichstellungsziele beziehen sich daher explizit auch auf Männer wie etwa in der UG 24-Gesundheit mit der „Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme“. Für jedes Gleichstellungsziel ist der gesellschaftliche Handlungsbedarf zu begründen, die Ausgangssituation ersichtlich zu machen und konkrete politische Maßnahmenbündel zur Problemlösung vorzusehen. Durch (max. fünf) aussagekräftige Kennzahlen wird der Erfolg messbar und evaluierbar.

Darüber hinaus sollen die haushaltsleitenden Organe bei allen Wirkungszielen mit einem Gleichstellungs-Bezug, auch bei jenen, die nicht explizit als Gleichstellungsziele ausgewiesen sind, personenbezogene Kennzahlen nach Geschlecht aufschlüsseln (wie etwa Arbeitslosenquote, Verbesserung des Bildungsniveaus, Erhöhung der AbsolventInnenquote).

Auch auf Globalbudgetebene sind die Ressorts verpflichtet, konkrete, für das jeweilige Finanzjahr zu realisierende Maßnahmen zur Gleichstellung festzulegen. Das Mindestanforderungsmerkmal ist eine Maßnahme je Untergliederung. Gleichstellungsziele und -maßnahmen werden für die Dienststellen auf die sogenannte Detailbudgetebene heruntergebrochen und konkretisiert, wobei auf dieser operativen Ebene verstärkt verwaltungsinterne Gleichstellungsziele (wie Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften, ausgeglichenes Verhältnis der Bediensteten hinsichtlich Frauen und Männer, geschlechterspezifische Aus- und Fortbildung von Bediensteten) zum Einsatz kommen.

Einmal jährlich berichtet die Wirkungscontrollingstelle des Bundes, die derzeit im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport und bis 2017 im Bundeskanzleramt angesiedelt ist, über die Zielerreichung an den Nationalrat. Dazu wird auch ein zusätzlicher Bericht über die Gleichstellungsziele beiliegend, in dem die Ziele in Clustern dargestellt und mit übergeordneten Metaindikatoren erläutert werden. Darüber hinaus führt die Wirkungscontrollingstelle die Qualitätssicherung über die Wirkungsinformationen nach formalen Kriterien (wie Relevanz, inhaltliche Konsistenz, Vergleichbarkeit, Verständlichkeit) durch. Allerdings obliegt es den Ressorts, inwieweit sie die Kommentare berücksichtigen. Diese müssen ihre gegenteiligen Auffassungen lediglich gegenüber der Wirkungscontrollingstelle begründen (Comply-or-explain Ansatz), die Kommentare und Begründungen sind jedoch nicht öffentlich und liegen dem Nationalrat nicht vor.



### 3.3 Gleichstellung in der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung

Regierungsvorlagen sowie Projekte mit wesentlichen gleichstellungsrelevanten Auswirkungen sind durch das zuständige Ressort auf ihre erwünschten und unerwünschten Wirkungen hin zu untersuchen und müssen in angemessener Zeit auf ihren Gleichstellungseffekt hin intern evaluiert werden. Im Kern umfasst diese Abschätzung der Auswirkungen einerseits die Ziel- und Maßnahmendefinition, die auf die konkret angestrebte Wirkung abstellt, und andererseits die Abschätzung der Auswirkungen auf die Gleichstellungsdimension (-thematiken) insgesamt. Im Detail sind folgende Aspekte (Subdimensionen) zu untersuchen, sofern diese als relevant eingestuft werden (Wesentlichkeitskriterien sind in einer Verordnung festgelegt.):

- **Leistungen an natürliche und juristische Personen:** Es erfolgt eine Analyse der Adressatenkreise von direkten Leistungen wie Förderungen, Subventionen oder Transferleistungen. Bei juristischen Personen (Vereine, Unternehmen, ausgegliederte Unternehmen, u.ä.) umfasst die Analyse die direkten und indirekten NutzerInnen. Solche NutzerInnen könnten etwa die BesucherInnen eines geförderten Theaters, die TeilnehmerInnen einer subventionierten berufsbegleitenden Ausbildung oder MieterInnen eines mit Förderungen errichteten Wohnhauses sein.
- **Erwerbstätigkeit, Einkommen und Bildung:** Dieser Themenkomplex umfasst die konkrete Auswirkungen von Maßnahmen im Hinblick auf die Verteilung neu geschaffener oder abgebauter Arbeitsplätze auf Frauen und Männer, die erwartete Entwicklung des Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern sowie die Teilnahme bzw. den erfolgreichen Abschluss von Frauen und Männern von Bildungsangeboten.
- **Unbezahlte Arbeit:** Dieser Aspekt analysiert etwa die Ausweitung oder Reduktion staatlicher Förderungen (z.B. Pflegeleistungen) und Leistungen (z.B. Ganztagsbetreuung) im Hinblick auf deren Auswirkungen auf die unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern. Insbesondere unbeabsichtigte Nebeneffekte, etwa aufgrund der Kürzung von Sozialleistungen, sollen hierdurch transparent gemacht werden. Dazu liefern beispielsweise Daten aus der Zeitverwendungsstudie einen relevanten Input.
- **Öffentliche Einnahmen:** Die Ent- oder Belastungen durch Steuermaßnahmen (einschließlich Ausnahmeregelungen) werden auf deren unterschiedliche Auswirkung auf Frauen und Männer hin analysiert.



- **Entscheidungsprozesse und -gremien:** Neu geschaffene oder modifizierte Entscheidungsgremien werden auf die erwartete Beteiligung von Frauen und Männern (aufgeschlüsselt nach Institution, Gremium und Position) hin untersucht.
- **Gesundheit:** Diese Dimension umfasst die Anwendung von Gender Medizin, die auf die geschlechtsspezifische Erforschung und Behandlung von Krankheiten abstellt, und es wird evaluiert, ob und wie die spezifischen medizinischen Anforderungen von Frauen und Männern in die Planung von Gesundheitsmaßnahmen eingeflossen sind.

Sowohl die allgemeine Zielerreichung als auch die Wirkungen auf die Gleichstellung werden einem Ex-post-Vergleich unterzogen. Nach spätestens fünf Jahren haben die Ressorts ressortinterne Evaluierungen durchzuführen, die die prognostizierten und die tatsächlich eingetretenen Auswirkungen miteinander abgleichen. Die Ergebnisse werden von der Wirkungscontrollingstelle des Bundes zusammengefasst und einmal jährlich im Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung an den Nationalrat berichtet.

## 4 Implementierung von Gender Budgeting in Österreich (Frage 4)

### 4.1 Implementierung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen der Ressorts im Bundesvoranschlag

#### 4.1.1 Ausrichtung der Gleichstellungsziele

Von den 127 Wirkungszielen im BVA 2018 bzw. 2019 wurden 36 Wirkungsziele von den Ressorts und Obersten Organen explizit als Ziele zur Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern gekennzeichnet. Zusätzlich hat der Budgetdienst noch weitere Wirkungsziele identifiziert, die indirekt oder in Teilaspekten ebenfalls der Förderung der Gleichstellung dienen können, insbesondere weil dort (Gleichstellungs-)Maßnahmen genannt oder Indikatoren herangezogen werden, deren Werte auf Frauen und Männer aufgeteilt wurden.

Die Gleichstellungsziele sollen grundsätzlich auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtet sein. Von den 36 gekennzeichneten Gleichstellungszielen erfüllen dieses Erfordernis 28 Wirkungsziele (rd. 78 %). Sie decken das gesamte breite Spektrum der Gleichstellung ab, wie insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die bessere Verteilung der Erwerbsarbeit, die Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung, den Wiedereinstieg von Frauen und die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Forschung, Innovation und Technologie. Ferner sind in den Gleichstellungszielen auch spezifische Einzelschwerpunkte von Untergliederungen erkennbar, wie die Gewährleistung des gleichen



Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung, die Erhöhung des Anteils der Frauen mit Eigenpension, die Lebenssituation von weiblichen Insassen im Straf- und Maßnahmenvollzug sowie die Schaffung stabiler Rahmenbedingungen für Kunstschaffende.

Nur wenn eine Ausrichtung an einer externen, gesellschaftspolitischen Wirkung aus dem Aufgabenspektrum der Untergliederung heraus nicht möglich ist, können sich Gleichstellungsziele ausnahmsweise auch auf interne, verwaltungsspezifische Wirkungen beziehen. Im Bundesvoranschlag 2018 bzw. 2019 sind acht Gleichstellungsziele verwaltungsintern ausgerichtet. Dies trifft beispielsweise auf die beiden Höchstgerichte (VfGH, VwGH) mit der Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels Telearbeit, auf das BKA (UG 10-Bundeskanzleramt) sowie des BMLV (UG 14-Militärische Angelegenheiten) mit der Positionierung als attraktiver Dienstgeber und das BMDW (UG 40-Wirtschaft) mit der Erhöhung des Frauenanteils in staatsnahen Betrieben zu. Weiters wurde in der UG 15-Finanzverwaltung das Wirkungsziel „Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Bedienstete“, in der UG 45-Bundesvermögen das Wirkungsziel „Anhebung des Frauenanteils in Aufsichtsräten von BMF Unternehmensbeteiligungen“ und in der UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport das Wirkungsziel „Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst“ verwaltungsintern ausgerichtet.

#### **4.1.2 Clusterung der Gleichstellungsziele nach Schwerpunktbereichen**

Der Budgetdienst hat die von den Ressorts und Obersten Organen im Bundesvoranschlag 2018 bzw. 2019 gekennzeichneten Gleichstellungsziele sowie jene Wirkungsziele, die Gleichstellung als Nebenaspect ebenfalls unterstützen können, zu folgenden Clustern<sup>6</sup> zusammengefasst und analysiert:

- Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft
- Soziales und Gesundheit
- Gewaltschutz und Zugang zur Justiz
- Bildung

---

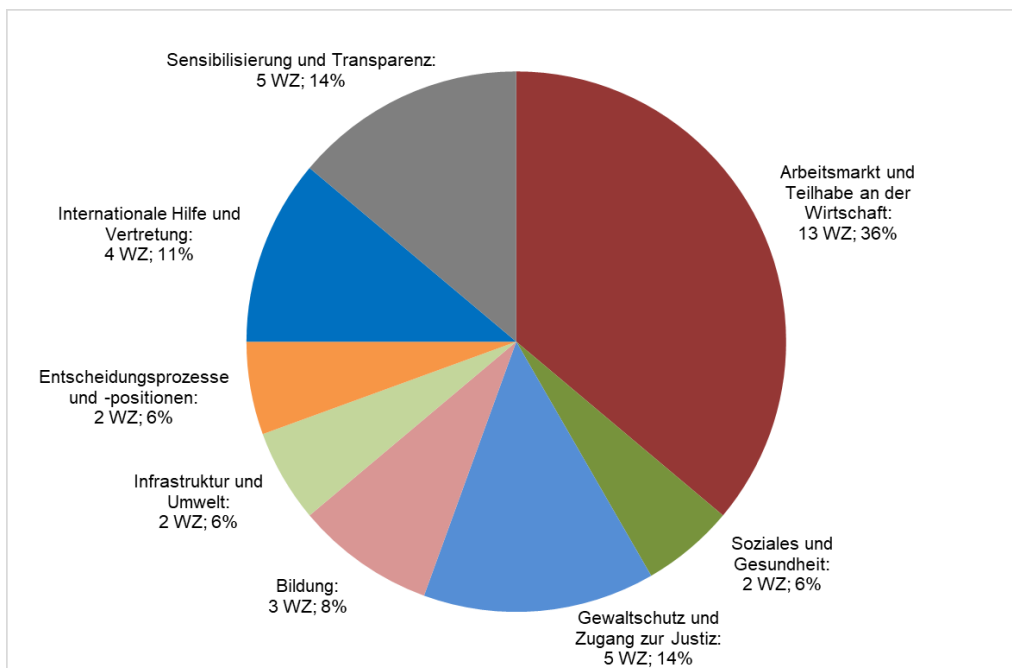
<sup>6</sup> Die Clusterstruktur erfolgte aufgrund internationaler Beispiele, wie insbesondere dem Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality (EIGE) und wurde an die österreichische Situation angepasst. Diese Struktur unterscheidet sich von jener, die die Wirkungscontrollingstelle in ihrem Evaluierungsbericht anwendet. Der Budgetdienst benötigte für seine Analyse und zur Generierung von Aussagen eine eindeutige Zuordnung zu einem Cluster, während die Wirkungscontrollingstelle Mehrfachzuordnungen vornimmt.



- Infrastruktur und Umwelt
- Entscheidungsprozesse und -positionen
- Internationale Hilfe und Vertretung
- Sensibilisierung und Transparenz

Die Aufteilung der 36 Gleichstellungsziele auf die unterschiedlichen Cluster zeigt folgendes Bild:

**Grafik 1: Aufteilung der Gleichstellungsziele auf die einzelnen Cluster**



Quelle: Bundesvoranschlag 2019, eigene Darstellung

Der größte Teil der als Gleichstellungsziele ausgewiesenen Wirkungsziele betrifft mit 36 % den Cluster „Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft“. Er umfasst einerseits gesellschaftliche Zielsetzungen, die auf die Gesamtbevölkerung oder einen sehr großen Adressatenkreis abzielen, wie das Ziel der UG 16-Öffentliche Abgaben „Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt“, aber andererseits auch ressortinterne Ziele wie beim BKA oder beim BMLV die Positionierung als attraktiven und modernen Dienstgeber.



Der Cluster „Gewaltschutz und Zugang zur Justiz“ ist mit fünf Wirkungszielen der zweitgrößte adressierte Bereich. Diesem wurde Wirkungsziele zugeordnet, die vor allem den Sicherheitsbereich, wie beispielsweise die UG 11-Inneres (Schwerpunkt Gewaltschutz, mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige), die UG 10-Bundeskanzleramt (Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt<sup>7</sup>) und die UG 18-Asyl/Migration (Sicherstellung eines geordneten, rechtsstaatlichen Vollzugs und eines qualitativ hochwertigen Managements in den Bereichen Asyl und Fremdenwesen, um auch insbesondere für vulnerable Personengruppen aus Krisengebieten wie Frauen und Minderjährige entsprechenden Schutz gewährleisten zu können) betreffen.

Auch der Cluster „Sensibilisierung und Transparenz“ weist fünf Wirkungsziele auf, wobei dies insbesondere die Wirkungsziele der Obersten Organe und des BKA betrifft, die keine unmittelbaren Leistungen an die Bevölkerung erbringen.

Die nachfolgende Tabelle führt die Zuordnung der Wirkungsziele zu den Clustern konkret an:<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Die Zuordnung zu diesem Cluster erfolgte, obwohl das Ziel einen breiten Bereich adressiert, der Gewaltschutz und die Beratung von Frauen und Mädchen aber einen wesentlichen Teil der Aktivitäten und der eingesetzten Budgetmittel einnimmt.

<sup>8</sup> Viele Wirkungsziele sprechen verschiedene Aspekte an, wie beispielsweise das Wirkungsziel der UG 10-Bundeskanzleramt. In diesen Fällen erfolgte die Zuordnung zu den einzelnen Clustern nach dem Überwiegensprinzip.



Tabelle 1: Wirkungsziele (Gleichstellung) nach Clustern

	Wirkungsziel (Gleichstellungsziel)
<b>Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft</b>	
UG 03-Verfassungsgerichtshof	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern.
UG 04-Verwaltungsgerichtshof	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern.
UG 10-Bundeskanzleramt	Das Bundeskanzleramt als attraktiver und moderner Dienstgeber. Angestrebte Wirkung: motiviertes, engagiertes und entsprechend der Aufgabenanforderungen qualifiziertes Personal in einem effizienten Organisationsrahmen - mit optimierten Geschäftsprozessen und Ressourceneinsatz - sicherstellen. Die Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Förderung der Diversität von den Bediensteten sind feste Bestandteile der Organisationskultur des Bundeskanzleramts.
UG 14-Militärische Angelegenheiten	Positionierung des BMLV und des ÖBH als attraktiver Dienstgeber für Frauen und Männer sowie Gewährleistung einer einsatzorientierten Ausbildung für Soldatinnen, Soldaten und Zivilbedienstete.
UG 15-Finanzverwaltung	Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Bedarfe und Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger optimal erfüllen zu können.
UG 16-Öffentliche Abgaben	Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt.
UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport	Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS) sichert als Kompetenz-, Service- und Informationszentrum die abgestimmte und ausgewogene Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.
UG 20-Arbeit	Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt.
UG 21-Soziales und Konsumentenschutz	Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt.
UG 25-Familien und Jugend	Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
UG 34-Verkehr, Innovation und Technologie (Forschung)	Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen.
UG 40-Wirtschaft	Förderung von Frauen in Unternehmen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils in staatsnahen Betrieben (in Aufsichtsratspositionen) und Stärkung ihrer Führungskompetenz.
UG 44-Finanzausgleich	Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots in den Ländern.
<b>Soziales und Gesundheit</b>	
UG 22-Pensionsversicherung	Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben.
UG 24-Gesundheit	Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme. Prioritär ist die Verbesserung der Gesundheit beider Geschlechter unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Gesundheitsversorgung und des Gesundheitsverhaltens.
<b>Gewaltschutz und Zugang zur Justiz</b>	
UG 05-Volksanwaltschaft	Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Volksanwaltschaft keine Steuerungsmöglichkeit der Beschwerdegründe und der beschwerdeführenden Menschen hat. Dessen ungeachtet ist das Ziel eine Annäherung an eine ausgewogene geschlechtergerechte Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern unter Berücksichtigung bestehender Rahmenbedingungen.
UG 10-Bundeskanzleramt	Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt.
UG 11-Inneres	Schwerpunkt Gewaltschutz, mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige.
UG 13-Justiz und Reformen	Effektive Durchsetzung von Entscheidungen durch zivil- und strafgerichtlichen Vollzug letzterer unter besonderer Berücksichtigung der Reintegration und Rückfallsprävention sowie der Lebenssituation weiblicher Insassen im Straf- und Maßnahmenvollzug.
UG 18-Asyl/Migration	Sicherstellung eines geordneten, rechtsstaatlichen Vollzugs und eines qualitativ hochwertigen Managements in den Bereichen Asyl und Fremdenwesen, um auch insbesondere für vulnerable Personengruppen aus Krisengebieten wie Frauen und Minderjährige entsprechenden Schutz gewährleisten zu können.
<b>Bildung</b>	
UG 30-Bildung	Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen.
UG 33-Wirtschaft (Forschung)	Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation.
UG 42-Landwirtschaft, Natur und Tourismus	Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen.



	Wirkungsziel (Gleichstellungsziel)
<b>Infrastruktur und Umwelt</b>	
<b>UG 41-Verkehr, Innovation und Technologie</b>	Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen.
<b>UG 43-Umwelt, Energie und Klima</b>	Reduktion der Treibhausgasemissionen und Realisierung eines nachhaltigen wettbewerbsfähigen Energiesystems durch Steigerung des Einsatzes von Erneuerbaren Energien, Steigerung der Energieeffizienz und durch Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit und Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie und Bergbau.
<b>Entscheidungsprozesse und -positionen</b>	
<b>UG 31-Wissenschaft und Forschung</b>	Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs.
<b>UG 45-Bundesvermögen</b>	Anhebung des Frauenanteils in Aufsichtsräten von Unternehmen, die dem Teilnehmungsmanagement des Bundesministeriums für Finanzen unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist.
<b>Internationale Hilfe und Vertretung</b>	
<b>UG 12-Äußeres</b>	Sicherstellung der außen-, sicherheits-, europa- und wirtschaftspolitischen Interessen Österreichs in Europa und in der Welt. Weiterer Ausbau des Standortes Österreich als Amtssitz und Konferenzort sowie der Beziehungen zu den Internationalen Organisationen. Umfassende Stärkung der Rechte von Frauen und Kindern. Nachhaltige Verringerung der Armut, Festigung von Frieden und menschlicher Sicherheit, sowie Erhaltung der Umwelt in den Partnerländern im Rahmen der bilateralen und multilateralen Entwicklungszusammenarbeit. Der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie den Bedürfnissen von Kindern und Menschen mit Behinderung wird dabei in besonderer Weise Rechnung getragen. Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes im Rahmen der Auslandskulturpolitik. Dem europäischen Grundsatz „Einheit in der Vielfalt“ sowie dem interkulturellen und interreligiösen Dialog wird dabei in besonderer Weise Rechnung getragen.
<b>UG 45-Bundesvermögen</b>	Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der Internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) und der Qualität der ODA (Official Development Assistance bzw. Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit) – Leistungen des BMF unter Berücksichtigung der Herstellung der Gender-Chancengleichheit sowohl in der institutionellen Struktur der IFIs wie auch in deren Operationen.
<b>Sensibilisierung und Transparenz</b>	
<b>UG 01-Präsidentenkanzlei</b>	Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern.
<b>UG 02-Bundesgesetzgebung</b>	Förderung der Public Awareness (= Schaffung einer möglichst breiten Öffentlichkeit) für die Bedeutung der Partizipation in einer Demokratie unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität.
<b>UG 06-Rechnungshof</b>	Schaffung von Transparenz bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Diversität.
<b>UG 10-Bundeskanzleramt</b>	Das Bundeskanzleramt als inhaltlicher Impulsgeber, Koordinator und Brückenbauer. Angestrebte Wirkung: hoher Nutzen der Koordinationsleistungen des Bundeskanzleramts im Rahmen der Regierungs- und Europapolitik.
<b>UG 32-Kunst und Kultur</b>	Nachhaltige Verankerung von zeitgenössischer Kunst in der Gesellschaft sowie Gewährleistung stabiler Rahmenbedingungen für Kunstschaffende.

Quelle: Bundesvoranschlag 2019

Grundsätzlich lässt sich anhand der Clusterung der Wirkungsziele zu Schwerpunktbereichen feststellen, dass aus Sicht des Budgetdienstes die wesentlichen gesellschaftspolitischen Bereiche der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirkungsorientierung grundsätzlich abgedeckt sind. Eine übergeordnete Gleichstellungstrategie würde die Beurteilung allerdings wesentlich erleichtern, weil diese vorweg die Herausforderungen in den einzelnen Schwerpunktbereichen analysieren und die notwendigen Zielsetzungen festlegen würde. Weiterführend wäre eine detaillierte Analyse der einzelnen Cluster notwendig, wobei der Budgetdienst in den nachfolgenden Absätzen dazu nur einige Überblicksbetrachtungen vornimmt.





Der Cluster „Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft“ ist mit insgesamt 13 Wirkungszielen am stärksten vertreten, was im Hinblick die großen Problembereiche wie hoher Gender Pay Gap und hohe Teilzeitbeschäftigungsquote sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherlich berechtigt erscheint. Die Abdeckung des Bereichs wird jedoch durch die vielen darin enthaltenen ressortinternen Zielsetzungen (8 der 13 Wirkungsziele) mit einem vergleichsweise kleinen betroffenen Personenkreis (z.B. Höchstgerichte, BKA) jedoch etwas verzerrt. Eine etwas größere Reichweite ergibt sich bei personalintensiven Ressorts, wie den Gleichstellungszielen in der UG 14-Militärische Angelegenheiten und der UG 15-Finanzverwaltung. Auf gesellschaftlich besonders relevante Bereiche gerichtet sind lediglich sechs Wirkungsziele, diese decken mit Themen wie die Leistung der unbezahlten Arbeit durch Frauen (UG 16-Öffentliche Abgaben), den Wiedereinstieg ins Berufsleben (UG 20-Arbeit) und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25-Familien und Jugend) wichtige Bereiche ab. Sie könnten jedoch auch noch durch weitere Wirkungsziele (auch von anderen Ressorts) unterstützt werden, eine vielfältigere Abdeckung aus unterschiedlichen Blickwinkeln ermöglichen.

Auch der Cluster „Gewaltschutz und Zugang zur Justiz“ ist mit insgesamt fünf Gleichstellungszielen grundsätzlich sehr stark repräsentiert. Dies entspricht durchaus einer aktuellen Problemlage, die Wirkungsziele in diesem Bereich sind jedoch sehr allgemein gehalten. Auch bei den sonstigen Wirkungsinformationen im Bundesvoranschlag sind dazu keine größeren neuen Initiativen erkennbar, die den Themenbereich speziell adressieren.

Die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungspositionen in allen Gesellschaftsbereichen (Politik, Wirtschaft, Wissenschaft) ist Ausdruck der demokratischen Repräsentation und fördert damit die Gleichstellung. Trotz vielfach besserer Ausbildung sind Frauen in den Spitzen- und Entscheidungspositionen weiterhin seltener vertreten als Männer. Der Bereich „Entscheidungsprozesse und -positionen“ ist mit zwei vom Budgetdienst zugeordneten Wirkungszielen relativ unterrepräsentiert. Die derzeitigen Wirkungsziele stellen hier auf das ausgeglichene Geschlechterverhältnis beim wissenschaftlich/künstlerischen Nachwuchs (UG 31-Wissenschaft und Forschung) und die Anhebung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten von Unternehmen, an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist, ab. Das Wirkungsziel der UG 40-Wirtschaft beinhaltet diese Aspekte ebenfalls (Erhöhung des Frauenanteils in staatsnahen Betrieben und Stärkung ihrer Führungskompetenz), wurde vom Budgetdienst jedoch aufgrund des angewandten Überwiegensprinzips dem Cluster „Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft“ zugeordnet. Die gleiche Teilhabe in Führungspositionen in unterschiedlichen (auch politischen) Bereichen könnten auch noch andere Wirkungsziele miteinbeziehen, dies sollte jedoch im Detail wiederum aus einer Gesamtstrategie ableitbar sein.



Dem Bereich „Soziales und Gesundheit“ hat der Budgetdienst nur zwei Wirkungsziele zugeordnet, was auf den ersten Blick für diesen großen und wichtigen Bereich wenig erscheint. In diesem Cluster werden der Anspruch von Frauen auf Eigenpensionen (UG 22-Pensionsversicherung) und der gleiche Zugang von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung (UG 24-Gesundheit) angesprochen. Weitere wesentliche Wirkungsdimensionen für die Gleichstellung wie Frauenarmut, die Familiensituation oder eine vertiefte Beleuchtung des Pensionsbereichs werden durch die Gleichstellungsziele nicht explizit adressiert, werden in der Wirkungsorientierung jedoch durch Gleichstellungsziele abgedeckt, die vom Budgetdienst anderen Clustern zugeordnet wurden (z.B. in den Zielen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots<sup>9</sup>) bzw. in Wirkungszielen angesprochen, die nicht explizit als Gleichstellungsziele gekennzeichnet sind (z.B. in den in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesenen Wirkungszielen der UG 21-Soziales und Konsumentenschutz und der UG 22-Pensionsversicherung).

Bei neuen gesellschaftlichen Entwicklungen im Gleichstellungsbereich wären die Cluster mit den Schwerpunktbereichen bzw. auch die Angaben zur Wirkungsorientierung zu erweitern und zu ergänzen. Solche neuen neue Themenfelder, die sich in einer Reihe von Lebensbereichen auf die Gleichstellung auswirken können und sich daher künftig auch in den Gleichstellungszielen wiederfinden sollten, wären beispielsweise Robotik, Klimaschutz, Künstliche Intelligenz (KI) oder Digitalisierung.

Die Ressorts haben in der Wirkungsorientierung für jede Untergliederung ein Gleichstellungsziel festzulegen und weisen diese gesondert aus. Zusätzlich hat der Budgetdienst noch zumindest 13 weitere Wirkungsziele identifiziert, die indirekt oder in Teilaspekten ebenfalls der Förderung der Gleichstellung dienen können, weil dort (Gleichstellungs-)Maßnahmen genannt oder Indikatoren herangezogen werden, deren Werte auf Frauen und Männer aufgeteilt wurden. Die Ziele in der nachfolgender Tabelle beinhalten zumindest in Teilaspekten ebenfalls für die Gleichstellung von Frauen und Männern:

---

<sup>9</sup> Der Budgetdienst hat diese dem Cluster „Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft“ zugeordnet, weil diese auf die Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen abzielen.



Tabelle 2: Wirkungsziele nach Clustern

	Wirkungsziel
<b>Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft</b>	
UG 20-Arbeit	Verbesserung der Erwerbsintegration älterer ArbeitnehmerInnen (50+)
	Forcierung der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und in der Folge dessen Senkung der Jugendarbeitslosigkeit
	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Senkung der Arbeitslosigkeit
<b>Soziales und Gesundheit</b>	
UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport	Sport und Bewegung als Grundlage für eine gesunde Lebensführung in allen Altersgruppen stärken
UG 21-Soziales und Konsumentenschutz	Sicherung und Weiterentwicklung des Pflegevorsorgesystems (insb. Pflegegeld, Pflegekarenzgeld, Förderung der 24-Stunden-Betreuung), um durch eine qualitätsvolle Betreuung und Pflege der betroffenen Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und deren Angehörige zu unterstützen.
	Erhöhung der ökonomischen und gesellschaftlichen Beteiligung von armutsgefährdeten und von Ausgrenzung bedrohten Personen, die nur begrenzt am ökonomischen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.
UG 22-Pensionsversicherung	Zur Bekämpfung der Armut bei PensionistInnen, Schaffung eines erhöhten Ausgleichszulagen (AZ)-Richtsatzes für Alleinstehende und Verheiratete in Form eines Sonderzuschusses (bei 40 Beitragsjahren) und Umstellung des derzeit schon bestehenden erhöhten Einzelsatzes bei 30 Versicherungsjahren auf einen Sonderzuschuss.
UG 24-Gesundheit	Im Rahmen der Gesundheitsstrukturpolitik, Sicherstellung einer auf höchstem Niveau qualitätsgesicherten, flächendeckenden, leicht zugänglichen und solidarisch finanzierten integrierten Gesundheitsversorgung für die Bevölkerung, ohne Unterscheidung beispielsweise nach Bildung, Status und Geschlecht.
UG 25-Familien und Jugend	Verringerung von familiären Notlagen und Unterstützung von Familien bei der Krisenbewältigung, Vermeidung innerfamiliärer Konflikte bei Trennung und Scheidung
<b>Gewaltschutz und Zugang zur Justiz</b>	
UG 11-Inneres	Ausbau des hohen Niveaus der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit in Österreich, insbesondere durch bedarfsorientierte polizeiliche Präsenz, Verkehrsüberwachung, Schutz kritischer Infrastrukturen und sinnvolle internationale Kooperation
<b>Bildung</b>	
UG 30-Bildung	Erhöhung des Leistungs- und Bildungsniveaus der Schülerinnen und Schüler und von Zielgruppen in der Erwachsenenbildung
UG 31-Wissenschaft und Forschung	Sicherstellung eines hohen Grads an Spitzenforschung durch erfolgreiche Teilnahme am EU-Forschungsrahmenprogramm sowie durch kompetitive Förderungsmaßnahmen in der Grundlagenforschung in Österreich
<b>Sensibilisierung und Transparenz</b>	
UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport	Österreichische Spitzensportlerinnen und Spitzensportler (mit und ohne Behinderung), unter Nutzung der jeweils zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, in der Weltklasse positionieren.

Quelle: Bundesvoranschlag 2019, eigene Darstellung

Besonders hohe Gleichstellungsrelevanz haben aus Sicht des Budgetdienstes die nicht als Gleichstellungsziele definierten Wirkungsziele in der UG 21-Soziales und Konsumentenschutz zur Sicherung und Weiterentwicklung des Pflegevorsorgesystems und zur Erhöhung der ökonomischen und gesellschaftlichen Beteiligung von armutsgefährdeten und von Ausgrenzung bedrohten Personen sowie in der UG 22-Pensionsversicherung zur Bekämpfung der Armut bei PensionistInnen. Ebenso relevant kann das Ziel der UG 25-Familien und Jugend zur Verringerung von familiären Notlagen und Unterstützung von Familien bei der Krisenbewältigung sein, auch wenn dieses grundsätzlich nicht auf Gleichstellung abzielt.

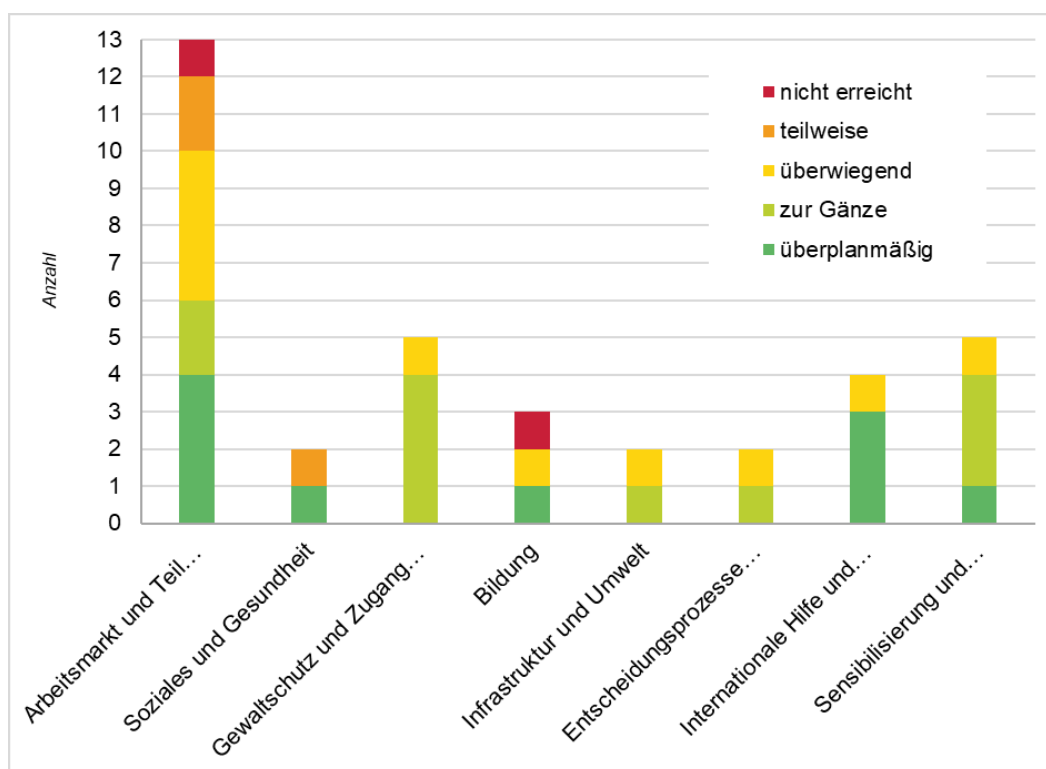
Die Gleichstellung in der Wirkungsorientierung wirkt damit über die Formalerfordernisse (1 Gleichstellungsziel pro Untergliederung) hinaus.



### 4.1.3 Interne Evaluierung der Gleichstellungsziele

Die Ressorts und Obersten Organe evaluieren die Angaben zur Wirkungsorientierung ressortintern. Die Wirkungscontrollingstelle legt dem Nationalrat dazu den „Bericht zur Wirkungsorientierung“ vor. Nachstehende Grafik zeigt die Ergebnisse der Evaluierung der Gleichstellungsziele im Jahr 2018 in den einzelnen Clustern:

**Grafik 2: Erreichung der Gleichstellungsziele in einzelnen Cluster**



Quelle: Bericht zur Wirkungsorientierung 2018, eigene Darstellung

Die Evaluierungsergebnisse zeigen im Cluster „Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft“ ein differenziertes Bild. Sechs der 13 Gleichstellungsziele wurden zur Gänze oder überplanmäßig erreicht. Diese Ziele betreffen vor allem die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die gleichmäßigere Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Senkung der Arbeitslosigkeit. Beispielsweise wurde das Wirkungsziel „Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt“ überplanmäßig (UG 20-Arbeit) erreicht. Dies wurde insbesondere mit der guten Konjunktorentwicklung und dem daraus resultierenden hohen Erreichungsgrad der Zielwerte der Beschäftigungsquote und der Arbeitslosenquote der Frauen begründet. Weitere sechs Wirkungsziele wurden überwiegend oder teilweise erreicht. Das nicht erreichte Wirkungsziel betrifft die „Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots in den Ländern“ (UG 44-Finanzausgleich), weil die Zielwerte der Kinderbetreuungsquoten



verfehlt wurden. Qualitätsvolle Kinderbetreuung gilt als wesentlicher Faktor, der sich auf die Erwerbsbeteiligung und den Wiedereinstieg von Frauen positiv auswirkt.<sup>10</sup> Die Erreichung der Zielwerte wäre hier daher ein besonders wichtiger Beitrag zur Gleichstellung. Generell zeigt die Auswertung aber auch, dass auch dem Erreichungsgrad der einzelnen Wirkungsziele kaum etwas über den Cluster ausgesagt werden kann, weil die Ergebnisse so unterschiedlich sind. Auch daraus lässt sich daher ableiten, dass eine Gleichstellungsstrategie mit Metaindikatoren für jeden Schwerpunktbereich erforderlich wäre.

Im Cluster „Soziales und Gesundheit“ wurde ein Wirkungsziele überplanmäßig erreicht das den Pensionsbereich (Erhöhung Anteil Frauen mit Eigenpension) betrifft. Das Wirkungsziel den Gesundheitsbereich betreffend (Sport und Bewegung als Grundlage für eine gesunde Lebensführung) wurde teilweise erreicht, was insbesondere auf nicht gänzlich zufriedenstellende TeilnehmerInnenraten beim Brustkrebs-Früherkennungsprogramm zurückzuführen ist. Vom Ressort wird eine laufende Weiterentwicklung vor allem mit einer verstärkten Integration der Vertrauensärzte (Gynäkologie und Allgemeinmedizin) in Aussicht gestellt.

Über alle Gleichstellungsziele hinweg wurde 2018 ein Anteil von 58,3 % als „überplanmäßig“ oder „zur Gänze“ erreicht eingestuft, der über einen Zeitraum von 2013 bis 2018 relativ konstant blieb<sup>11</sup> (vertiefte Auswertungen sind der Analyse des Budgetdienstes zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2018 zu entnehmen). Obwohl die Gleichstellungsziele im Vergleich zu den gesamten Wirkungszielen deutlich stärkere jährliche Schwankungen und eine etwas ausgeglichene Verteilung auf die fünf Beurteilungskriterien aufweisen, wird das Ambitionsniveau auch bei den Gleichstellungszielen überwiegend so gewählt werden, dass deren Erreichung sehr wahrscheinlich ist.<sup>12</sup> Durch die nicht besonders herausfordernden Zielfestlegungen eignen sich diese auch nur bedingt zur Steuerung. Als Begründung führen die Ressorts dafür teilweise Budgetrestriktionen an, die ambitioniertere Zielsetzungen nicht zulassen würden, weil die Ziele auch mit den verfügbaren Mitteln grundsätzlich erreicht werden sollen.

---

<sup>10</sup> Siehe dazu auch die Studie der AK Salzburg (2018): [Kinderbetreuung im Land Salzburg, Betreuungsjahr 2018/2019](#)

<sup>11</sup> Erreichung „überplanmäßig“ und „zur Gänze“: 2013: 57,6 %; 2014: 60,6 %; 2015: 61,8 %; 2016: 54,5 %; 2017: 65,7 %

<sup>12</sup> Auch der Rechnungshof verweist in seinen Kernaussagen zur „[Gleichstellung und Diversität](#)“ auf das Fehlen einer ausreichende ambitionierte Vorgehensweise.

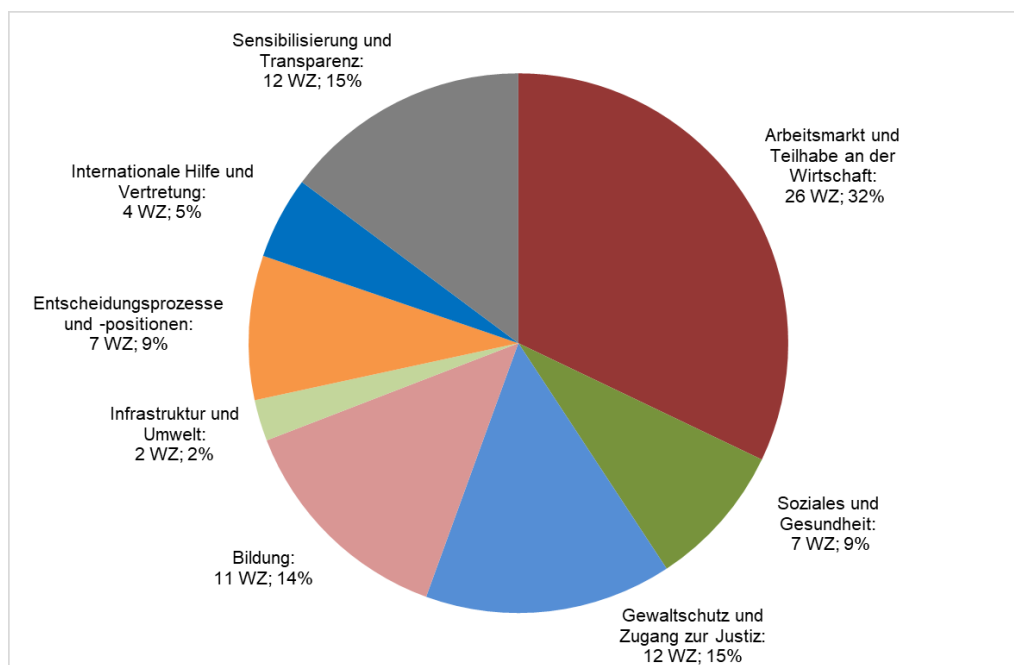


#### 4.1.4 Gleichstellungsmaßnahmen der Ressorts

Eine komprimierte Aufstellung über die in den jeweiligen Ressorts konkret entwickelten und implementierten wesentlichen Gleichstellungsmaßnahmen der letzten Jahre bereitet insofern erhebliche Probleme, als dazu keine Übersichten und Zusammenstellungen vorliegen. Der Budgetdienst hat daher für die Darstellung der Gleichstellungsmaßnahmen der Ressorts zunächst alle im Bundesvoranschlag 2019 auf Untergliederungsebene vorgesehenen Maßnahmen der Gleichstellungsziele sowie die Maßnahmen von anderen Wirkungszielen, die als Gleichstellungsmaßnahmen gekennzeichnet sind, zusammengestellt und im Anhang nach Schwerpunktbereichen (Clustern) gegliedert aufgelistet. Damit soll ein Gesamtüberblick über alle Maßnahmen im Bundesvoranschlag, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, gegeben werden. Darüber hinaus wurden die WFAs zu den Gesetzen der letzten beiden Jahre im Hinblick auf die Gleichstellungsdimension analysiert und jüngst beschlossene Initiativanträge einbezogen.

Der Budgetdienst hat die 81 Gleichstellungsmaßnahmen auf Untergliederungs- und Globalbudgetebene den gleichen Clustern wie die Gleichstellungsziele zugeordnet. Das Ergebnis zeigt die folgende Grafik:

**Grafik 3: Zuordnung der Maßnahmen zu Clustern**



Quelle: Bundesvoranschlag 2019, eigene Darstellung



Wie bei den Wirkungszielen, finden sich die meisten Maßnahmen (Anzahl: 26, d.s. 32 %) beim Cluster „Arbeitsmarkt und Teilhabe in der Wirtschaft“. Ein Großteil dieser Maßnahmen auf Globalbudgetebene erreicht den Großteil der Bevölkerung (hohe Reichweite) und betrifft beim Arbeitsmarkt Themenbereiche wie Einkommen (z.B. in der UG 10-Bundeskanzleramt: Steigerung Einkommenstransparenz, Online-Gehaltsrechner), Qualifizierung und Wiedereinstieg (z.B. UG 20-Arbeit: Qualifizierung für Frauen und Wiedereinsteigerinnen, Weiterführung des Programms FIT (Frauen in Handwerk und Technik)) sowie Kinderbetreuung (z.B. UG 25-Familien und Jugend: 15a-Vereinbarung betreffend den Ausbau der Kinderbetreuung; Gewährung von Kinderbetreuungsgeld und verstärkte Bewerbung des Bezugs von Vätern). Als wesentliche Maßnahmen für den Arbeitsmarkt und die Teilhabe an der Wirtschaft wurden vom Budgetdienst folgende identifiziert:

- Steigerung der Einkommenstransparenz, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sichtbar zu machen und damit Bewusstsein für weitere Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap zu schaffen. (UG 10-Bundeskanzleramt)
- Aktualisierung der Daten des Online-Gehaltsrechners. (UG 10-Bundeskanzleramt)
- Abbau von negativen Erwerbsanreizen im Abgabensystem im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (bspw. Senkung des Einkommensteuersatzes um einen Anreiz zur Vollerwerbstätigkeit zu bilden) sowie positive Anreize im Abgabensystem für ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag. (UG 16-Öffentliche Abgaben)
- Qualifizierung für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Bildungsmaßnahmen, Kurskosten, Arbeitsstiftungen). (UG 20-Arbeit)
- Arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Beratung z.B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbildung, Kurse etc.). (UG 20-Arbeit)
- Der Abschluss einer weiteren 15a-Vereinbarung betreffend den Ausbau der Kinderbetreuung soll bundesweit bedarfsgerechte Kinderbildungs- und -betreuungsangebote quantitativ und qualitativ weiter ausbauen und die Öffnungszeiten flexibilisieren. (UG 25-Familien und Jugend)



- Für Geburten seit 1. März 2017 ersetzt das Kinderbetreuungsgeldkonto die vormaligen Pauschalvarianten. Damit sollen Eltern die Dauer des Leistungsbezugs noch flexibler an ihre individuelle Lebens-, Berufs- und Einkunftssituation sowie an ihre Zukunftspläne anpassen können. Eltern, die sich den Bezug der Leistung partnerschaftlich teilen, profitieren von einem zusätzlichen Partnerschaftsbonus. Die erhöhte Väterbeteiligung aufgrund der Novelle wird sich erst ab 2019 manifestieren. (UG 25-Familien und Jugend)
- Erwerbstätige Väter, die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und vor allem auch die Frauen unterstützen, erhalten in Form eines Familienzeitbonus eine zusätzliche finanzielle Unterstützung. (UG 25-Familien und Jugend)
- Der Abschluss einer weiteren 15a-Vereinbarung soll das Betreuungsangebot für Kinder bis zum Schuleintritt durch Kostenbeteiligung des Bundes im Zusammenwirken mit dem BKA (UG 25) ausweiten. (UG 44-Finanzausgleich)

Im Cluster „Gewaltschutz und Zugang zur Justiz“ werden insgesamt 12 Globalbudget-Maßnahmen zum Thema Gleichstellung angeführt (15 %). Dieser Cluster ist insbesondere von den Maßnahmen des Frauenministeriums zum Thema Gewalt, wie Sicherstellung der Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen oder Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs zu Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen und der Koordinierung aller dieser Maßnahmen durch das Bundeskanzleramt (Frauensektion) geprägt. Ferner sind hier Globalbudget-Maßnahmen der UG 11-Inneres, wie z.B. effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention mit Fokus „Gewalt gegen Frauen“ oder Fokus „Kinder und Jugendliche“, inkludiert. Die UG 18-Asyl/Migration beinhaltet die Maßnahme „Effektive Beratungs- und Betreuungsangebote für Asylwerber insbesondere Frauen und Mädchen (z.B. Rechte der Frauen in Österreich, Häusliche Gewalt, Sexualität, Bildung, Arbeitsmarkt) sowohl österreichweit aber darüber hinaus auch in Drittstaaten.

Gleichstellungsmaßnahmen im Cluster „Soziales und Gesundheit“ sind insbesondere in der UG 24-Gesundheit angeführt und betreffen beispielsweise die genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung der unterschiedlichen Belange von Frauen und Männern im Seniorinnen- und Seniorenalter, die Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes oder die zielgruppen-spezifischen Kampagnen für Frauen im Alter von 45 bis 70 Jahren zu höherer Teilnahme am Brustkrebsfrüherkennungsprogramm. Der Bereich „Soziales“ beinhaltet im Wesentlichen Maßnahmen aus dem Pensionsbereich (z.B. UG 22-Pensionsversicherung: Informationen





(Pensionsvorausberechnung) im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen). Darüber hinaus sind gleichstellungsrelevante Maßnahmen aus dem Sozialbereich auch bei sonstigen Wirkungszielen genannt, die im Anhang daher nicht gesondert angeführt werden (z.B. UG 21-Soziales und Konsumentenschutz: Gewährung von Pflegekarenzgeld an betreuende Angehörige mit Rechtsanspruch).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass einige Cluster durch viele wesentliche Maßnahmen gut abgedeckt sind (z.B. Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft, Gewaltschutz und Zugang zur Justiz); in anderen Schwerpunktbereichen sind hingegen sehr viele kleinteilige oder sehr unbestimmt formulierte Maßnahmen enthalten (z.B. Bildung, Infrastruktur und Umwelt).

Das BMF hat als wesentliche gesetzliche Regelungen mit hoher Gleichstellungsrelevanz der letzten Jahre im Bereich des Steuerrechts die Steuerreform 2015/16 (Senkung des Einkommensteuertarifs, Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für ArbeitnehmerInnen erhöht und für PensionistInnen erstmals als Negativsteuer eingeführt), die Schaffung von Erwerbsanreizen durch den Familienbonus Plus (in der WFA wurden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen allerdings als nicht wesentlich bewertet) und das Steuerreformgesetz 2020 (Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in Kombination mit Erhöhung des PensionistInnenabsetzbetrages) angeführt.

Auf Basis der Darstellungen in den WFAs der letzten beiden Jahre weisen insbesondere folgende gesetzliche Regelungen positive Auswirkungen auf Gleichstellungsziele der Ressorts auf:

- Durch die Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes wurden die Arbeitslosenversicherungsbeiträge für niedrige Einkommen durch eine Anhebung der Einkommensstaffeln in der Arbeitslosenversicherung gesenkt.
- Durch eine Novelle des Universitätsgesetzes wurde der gesetzliche Rahmen für die Leistungsvereinbarungsperiode 2019 bis 2021 geschaffen, die laut WFA weiterhin ein dreigliedriges Gleichstellungsziel verfolgt (Integration der Geschlechterperspektive in Strukturen, Prozessen und Policies, Integration der Dimension Geschlecht in Forschungsinhalte und Lehre sowie geschlechtergerechte Besetzung von Positionen und Funktionen).
- Die im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2018-2019 beschlossene Silicon Austria Initiative sieht laut WFA explizit gleichstellungsfördernde Maßnahmen vor.



- Zur Stärkung des Opferschutzes und der Gewaltprävention wurde im November 2019 das noch auf die frühere Bundesregierung zurückgehende Gewaltschutzgesetz 2019 beschlossen<sup>13</sup>, das u.a. weitere Strafverschärfungen bei Gewalt- und Sexualdelikten, ein Annäherungsverbot und eine verpflichtende Gewaltpräventionsberatung des Gefährders vorsieht, dessen Regelungen jedoch teilweise auf starke Kritik gestoßen sind.

#### **4.1.5 Reichweite der Wirkungsziele, Maßnahmen und Indikatoren zur Gleichstellung**

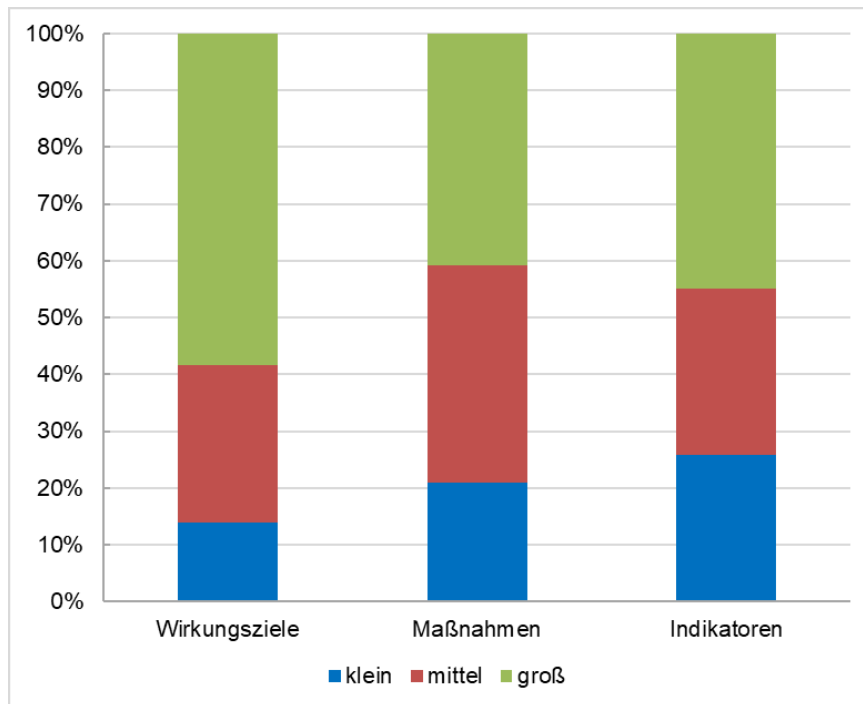
Die Reichweite von Wirkungszielen, Maßnahmen und Indikatoren bezieht sich auf die Anzahl von Personen, Gesellschaftsbereichen oder Organisationseinheiten, die davon betroffen sind oder die davon erreicht werden. Die Reichweite der im Bundesvoranschlag von den Ressorts und Obersten Organen angeführten Gleichstellungsziele, -maßnahmen und -indikatoren ist grundsätzlich sehr unterschiedlich. Einige haben einen sehr engen Fokus, während andere ein großes Umfeld abdecken. Der Budgetdienst hat die Gleichstellungsziele, -maßnahmen und -indikatoren je nach Umfang des betroffenen Personenkreises einer kleinen, mittleren und großen Reichweite zugeordnet. Einer großen Reichweite wurden Gleichstellungsziele/Maßnahmen/Indikatoren zugerechnet, mit denen der Großteil der Bevölkerung erreicht (z.B. UG 20: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt; UG 25: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern) wird. Die mittlere Reichweite bezieht sich auf einen relevanten Teil der Bevölkerung (z.B. UG 21: Verbesserung von Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt; UG 34: Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen). Die kleine Reichweite bezieht sich auf Wirkungsziele/Maßnahmen/Indikatoren, die eine kleine Personengruppe oder Organisationseinheit ansprechen oder nur geringfügig darüber hinaus gehen (z.B. UG 42: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen, UG 15: Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Bedarfe und Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger optimal erfüllen zu können). Nachfolgende Grafik zeigt das Ergebnis:

---

<sup>13</sup> Da die Gesetzesvorlage als Initiativantrag eingebracht wurde, war keine WFA mit einer Abschätzung der Gleichstellungsdimension erforderlich.



**Grafik 4: Reichweite der Wirkungsziele, Maßnahmen und Indikatoren zur Gleichstellung**



Quelle: Bundesvoranschlag 2019, eigene Darstellung

Aus der Grafik wird ersichtlich, dass die Gleichstellungsziele überwiegend (zu 58,3 %) auf einen Großteil der Bevölkerung abzielen und damit eine große Reichweite aufweisen. Dies entspricht damit dem intendierten Fokus der Wirkungsorientierung, wonach Wirkungsziele auf die von der Politik angestrebten Wirkungen in der Gesellschaft aufgerichtet werden sollen. Bei den Maßnahmen und Indikatoren ist die Reichweite aus der Konzeption heraus grundsätzlich etwas geringer. Fast 60 % der Maßnahmen haben eine mittlere bis kleine Reichweite. Die Maßnahmen sollen die Wirkungsziele konkretisieren und ein konkretes Bündel an Tätigkeiten vorsehen. Diese Maßnahmen erfordern jedoch eine größere Klammer, die einerseits das Wirkungsziel selbst und andererseits eine übergeordnete Strategie darstellen können. Bei den Indikatoren haben 55 % eine kleine bis mittlere Reichweite, wobei viele Indikatoren die Erreichung eines Wirkungsziels trotzdem gut messen können. Darüber hinaus sollten jedoch Metaindikatoren auch die Messung einer Strategie operationalisieren.

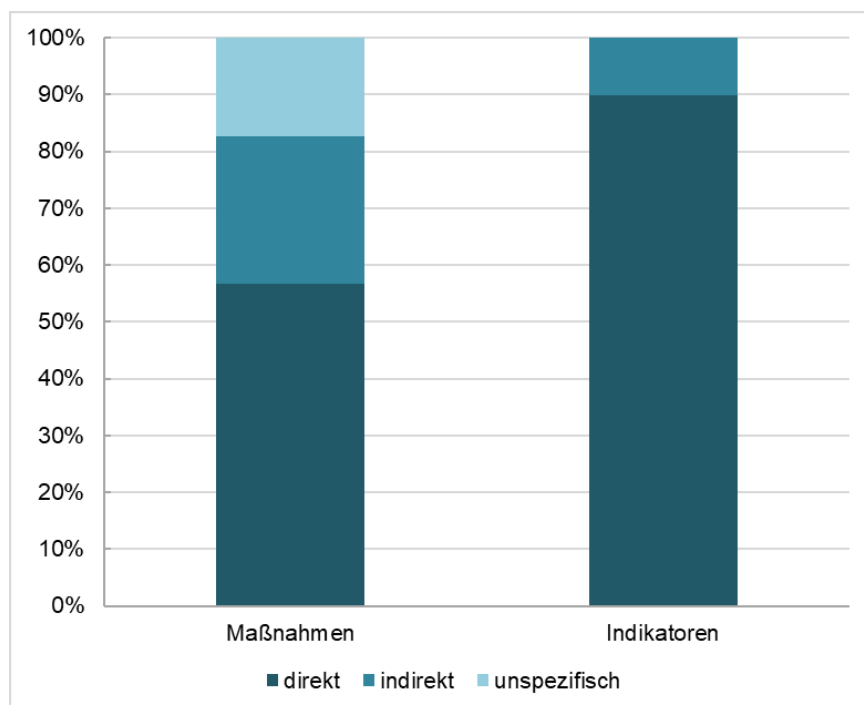


Die gesellschaftliche Reichweite der in der Wirkungsorientierung herangezogenen Gleichstellungsziele, -maßnahmen und -indikatoren erscheint grundsätzlich angemessen. Dennoch könnte noch stärker darauf geachtet werden, dass die festgelegten Ziele und Maßnahmen in einzelnen Teilbereichen eine Wirkung bei einer noch größeren Bevölkerungsgruppe entfalten.<sup>14</sup>

#### 4.1.6 Bezug der Maßnahmen und Indikatoren zum Wirkungsziel

Der Budgetdienst hat auch den Bezug der Maßnahmen und Indikatoren zum Wirkungsziel untersucht, indem er diese nach einem direkten, indirekten oder einen unspezifischen Zusammenhang überprüft hat. Nachfolgende Grafik zeigt das Ergebnis:

**Grafik 5: Bezug der Maßnahmen und Indikatoren zu den Wirkungszielen**



Quelle: Bundesvoranschlag 2019, eigene Darstellung

<sup>14</sup> Dies betrifft beispielsweise die UG 42-Landwirtschaft, Natur und Tourismus mit ihren Maßnahmen zum WZ „Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Schülerinnen und Schülern in den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen“ und den zugehörigen Maßnahmen: Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen, Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern der Sekundarstufe 1.



Etwa 57 % der Maßnahmen tragen direkt zur Erreichung des jeweiligen Wirkungsziels bei. Indirekte Maßnahmen (26 %) adressieren hingegen das jeweilige Wirkungsziel nicht unmittelbar, sondern beziehen sich beispielsweise auf vorbereitende bzw. evaluierende Maßnahmen zur Erreichung des Ziels oder betreffen die Datenerhebung. Dies ist beispielsweise beim Wirkungsziel der UG 24-Gesundheit „Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme“ mit der Maßnahme „Genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung, damit eine verstärkte Ausrichtung auf die unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen im Seniorinnen- und Seniorenalter im Rahmen von Forschung, Diagnostik und Therapie erfolgen kann“ der Fall. Ein Teil der Maßnahmen wurde unspezifisch und allgemein formuliert. Beispielsweise wurden beim Wirkungsziel „Schwerpunkt Gewaltschutz, mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige“ der UG 11-Inneres Maßnahmen wie „effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus auf Gewalt gegen Frauen umgesetzt“ genannt. Dabei lässt sich nicht genau feststellen, ob die Wirkung dieser Maßnahmen direkt oder indirekt erfolgen. Obwohl mehr als die Hälfte der Maßnahmen das Wirkungsziel direkt unterstützen, könnte der Prozentsatz direkt wirkenden Maßnahmen noch weiter gesteigert werden.

Der Großteil der Indikatoren misst die Wirkung der Ziele direkt (90 %), das im Wesentlichen der Intention bei der Konzeption des Gender Budgeting entspricht. Nur etwa 10 % der Indikatoren messen die Erreichung der Wirkungsziele indirekt, wie in der UG 41-Verkehr, Innovation, Technologie beim Wirkungsziel „Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen“ mit dem Indikator „Anteil der Personen mit Genderkompetenz, die in der Verkehrsplanung und -steuerung im BMVIT tätig sind“.

## **4.2 Implementierung in der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung**

Die Gleichstellung ist eine der im Rahmen der WFA zu bearbeitenden Wirkungsdimensionen, sofern die Wesentlichkeitsgrenzen überschritten werden. Die Beurteilung obliegt grundsätzlich jenem Ressort, das die WFA erstellt, insbesondere bei Regelungsvorhaben sollen aber die Wirkungsdimensionsressorts (erlassen die entsprechenden WFA-Spezialverordnungen zu den Wirkungsdimensionen) eingebunden werden. Dies sollte jedoch bereits bei der Erstellung der WFA erfolgen, großteils werden Stellungnahmen aber erst im Begutachtungsverfahren abgegeben. Bezüglich der Gleichstellungsdimension kommt die Mitwirkung und Qualitätssicherung dem Frauenministerium und der Wirkungscontrollingstelle zu.



Die fehlende Koordination und Kooperation zwischen den Ministerien im Rahmen des WFA-Prozesses führt dazu, dass die Ministerien lediglich auf die Bewertung der finanziellen und sonstigen Auswirkungen in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich fokussieren. Bei der Gleichstellungsdimension stehen dem zuständigen Wirkungsdimensionensressort überdies nur sehr begrenzt Ressourcen für die Fremdlegistik zur Verfügung und die Einflussmöglichkeiten sind begrenzt.

Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Qualität der Angaben zur Gleichstellungsdimension in den WFA stark variiert. Eine umfassende Analyse der Gleichstellungsaspekte ist etwa im Rahmen der [WFA zur Steuerreform 2015/16](#) dargestellt<sup>15</sup>. Bei vielen anderen Gesetzesvorhaben sind die Ausführungen auf eine formale Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben beschränkt, inhaltlich sind die Analysen aber wenig aussagekräftig.

Die Auswertung des letzten Berichts der Wirkungscontrollingstelle zur [Wirkungsorientieren Folgenabschätzung 2018](#) über die in diesem Jahr durchgeführten internen Evaluierungen früherer WFAs hat ergeben, dass die Wirkungsdimension der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei insgesamt 86 Vorhaben in 15 Vorhaben (17,4 %) als wesentlich erachtet und abgeschätzt wurde. Die in der WFA-Gleichstellungsverordnung angeführten Subdimensionen wurden bei den evaluierten Vorhaben mit folgender Häufigkeit genannt:

**Tabelle 3: Angesprochene Subdimensionen in der Wirkungsdimension Gleichstellung**

Subdimension	Anzahl
Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen	6
Direkte Leistungen	5
Körperliche und seelische Gesundheit	2
Unbezahlte Arbeit	1
Öffentliche Einnahmen	1
Entscheidungsprozesse und -gremien	1
Sonstige wesentliche Auswirkungen	4

Quelle: Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung 2018

Die Ausführungen bei den Abschätzungen der Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern beinhalten unterschiedliche Schwerpunkte, wie insbesondere die Teilnahme bei speziell für Frauen eingerichteten Förderungsprogrammen, die generelle Förderung von Familien, den Ausbau der Kinderbetreuung, die Besetzung von Gremien und die Auswirkungen von Investitionen.

<sup>15</sup> Mit dieser Steuerreform erfolgte u.a. auch die Absenkung des Eingangssteuersatzes von 36,5 % auf 25 %, um verstärkt Anreize für Teilzeitbeschäftigte zu setzen zu einer Vollzeitbeschäftigung überzugehen. Laut BMF wirkte sich das vor allem bei Frauen positiv aus, weil in Österreich vorwiegend Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der Rechnungshof bestätigte bei seiner Prüfung „Genderspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer“ (Reihe Bund 2017/52), dass die Steuerreform 2015/2016 geeignet war, positive Erwerbsanreize für Frauen zu setzen.



Die Durchsicht der einzelnen Abschätzungen zeigt aber auch, dass insbesondere die Auswirkung auf die Gleichstellung oftmals im Ergebnis als nicht gegeben erachtet (z.B. UG 15-Finanzverwaltung: Glückspielautomatenverordnung und 1. Novelle der Automatenglücksspielverordnung) oder dass der Konnex zur Gleichstellung nicht ausreichend dargestellt wurde (z.B. UG 25-Familien und Jugend: Novelle zum Familienlastenausgleichsgesetz zur Erhöhung der Familienbeihilfe). Bei manchen Vorhaben beschreiben die Ausführungen zur Wirkungsdimension Gleichstellung (z.B. UG 42-Landwirtschaft, Natur und Tourismus: Wildbach- und Lawinenerverbauung) auch lediglich explizit, dass die Auswirkungen nicht zwischen den Geschlechtern unterscheiden, also keine geschlechterspezifischen Auswirkungen evident sind. Die formale Abschätzung der Gleichstellungsdimension bei einem Vorhaben bedeutet damit nicht notwendigerweise auch, dass dieses gleichstellungsrelevant ist. Insofern sind die diesbezüglichen Gesamtübersichten interpretationsbedürftig.

Die Implementierung der Gleichstellungsdimension im Rahmen der WFA weist damit noch einige Schwächen auf. Für umfangreichere gesetzlich umgesetzte Maßnahmenbündel wie Konjunktur- und Sparprogramme stehen keine geeigneten Instrumentarien zur Verfügung. Bei Initiativanträgen ist selbst bei besonders gleichstellungsrelevanten Materien (z.B. Pensionen, Pflege, Einkommens- und Lohnsteuer) besteht keine Verpflichtung zur Wirkungsfolgenabschätzung bzw. zur Abschätzung der Gleichstellungsziele. Es fehlen in der Verwaltung für einzelne Subdimensionen auch qualitativ und quantitativ ausreichende Analysekapazitäten im derzeitigen WFA-Prozess.

#### **4.3 Monetäre Bewertung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen (Frage 5)**

Der österreichische Ansatz sieht keine direkte monetäre Bewertung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen vor. Das Grundprinzip der Wirkungsorientierung im Budget, in die die Gleichstellung integriert ist, besteht darin, dass die jeweils definierten Gleichstellungsziele und -maßnahmen mit den in der entsprechenden Budgetuntergliederung bzw. im entsprechenden Globalbudget vorgesehenen Mitteln bedeckt werden können. Es erfolgt jedoch keine gesonderte Quantifizierung der erforderlichen Budgetmittel, die zur Finanzierung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen notwendig sind.



Einzelne (gesetzlich vorgesehene oder sonstige finanziell bedeutende) Maßnahmen bedürfen jedoch einer Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA), in der eine finanzielle Abschätzung der Auswirkungen auf das Budget erfolgt. Eine Aufschlüsselung auf Frauen und Männer erfolgt vereinzelt, ist aber kein rechtliches Erfordernis. Eine direkte Finanzierungsvorsorge für Gleichstellungsmaßnahmen ist haushaltsrechtlich – aufgrund der Globalbudgetlogik - im Regelfall nicht vorgesehen, jedoch liegt dies im Verantwortungsbereich des Ressorts im Rahmen des Budgetmanagements.

Um die monetäre Dimension der Gleichstellungsprogramme und -maßnahmen besser sichtbar zu machen, werden in einigen Ländern sogenannte **Gender Budget Statements** erstellt, darunter wird ein dem Budget angeschlossenes Dokument verstanden, in dem ausgehend von einer umfassenden Analyse der Gleichstellungslücken strategischen Zielsetzungen und die Einzelmaßnahmen systematisch zusammengefasst werden. Darin finden sich in der Regel auch quantitative Analysen, welche Ressourcen für Gleichstellung aufgewendet werden bzw. wie sich die Ressourcen von gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen auf Frauen und Männer verteilen. Es werden die Auswirkungen spezifischer gleichstellungsrelevanter Programme und Vorhaben auf die Geschlechter analysiert und im Regelfall auch monetär bewertet.

#### **4.3.1 Ausweis spezifischer Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramme im Budget und im Förderungsbericht**

Auch im österreichischen Budgetsystem ist eine monetäre Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen nicht grundsätzlich ausgeschlossen und erfolgt auch in Ansatzpunkten. So werden im Bundesvoranschlag und im Förderungsbericht ausgewählte Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramme dargestellt, die in Globalbudgets oder auf separaten Konten verrechnet werden. Der Großteil der Gleichstellungsmaßnahmen ist jedoch nicht spezifisch im Budget dargestellt und von den finanziellen Implikationen nicht nachvollziehbar. Die nachstehende Tabelle weist jene Mittelzuweisungen aus, die aufgrund der Globalbudgetzuordnung oder einzelner Kontenbezeichnungen dennoch betraglich zugeordnet werden können.



**Tabelle 4: Gleichstellung und Frauenförderung im Budget abgebildet<sup>16</sup>**

Gleichstellungsprojekte <i>in Mio. EUR</i>	Erfolg 2018	BVA 2019
<b>Darstellung auf Globalbudgetebene</b>		
UG 10-Bundeskanzleramt Globalbudget 10.02 Frauen und Gleichstellung	10,170	10,170
<b>Darstellung auf Kontenebene</b>		
UG 12-Äußeres		
7840.029 Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP)	1,550	1,575
7270.950 LEFÖ-Lateinamerik. exilierte Frauen in Österreich	0,374	nicht separat budgetiert
7840.031 Fonds der Vereinten Nationen für Bevölkerungsfragen (UNFPA)	0,200	0,200
7840.038 Entwicklungsfonds für Frauen (UNIFEM)	0,300	0,350
7840.053 Kapitalentwicklungsfonds der Vereinten Nationen (UNCDF)	0,100	0,100
UG 13-Justiz und Reformen	seit 2017 nicht separat budgetiert	
7666.011 DOWAS für Frauen, Innsbruck		
UG 14 -Landesverteidigung	seit 2018 nicht separat budgetiert	
7660.108 Gendermaßnahmen		
UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport	nicht separat budgetiert	
7670.012 Frauensportförderung	0,001	
UG 30-Bildung		
7662.300 Mädchen- und Frauenbildung	0,061	0,064

Quellen: BRA 2018, Förderungsbericht 2018

Die größte Position in dieser Aufstellung umfasst das GB 10.02-„Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ mit Auszahlungen iHv 10,2 Mio. EUR im Jahr 2018. In der nachstehenden Tabelle werden die Förderungen sowie die Gesamtauszahlungen in diesem Globalbudget im Zeitverlauf dargestellt (GB „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ (Werte für 2013, teilweise 2014 sowie ab 2018 aus GB 10.02)):

**Tabelle 5: Direkte Förderungen und Gesamtauszahlungen im GB „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“**

GB „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ <i>in Mio. EUR</i>	Erfolg 2013	Erfolg 2014	Erfolg 2015	Erfolg 2016	Erfolg 2017	Erfolg*) 2018	BVA 2018	BVA 2019
<b>Förderungen</b>	<b>5,881</b>	<b>5,848</b>	<b>5,875</b>	<b>5,960</b>	<b>6,139</b>	<b>5,767</b>	<b>5,526</b>	<b>5,296</b>
Zuschüsse für laufenden Aufwand an private Institutionen	5,876	5,843	5,870	5,955	6,134	5,762	5,521	5,291
Ehrenpreise	0,005	0,005	0,005	0,005	0,005	0,005	0,005	0,005
<b>Betrieblicher Sachaufwand</b>	<b>4,504</b>	<b>4,277</b>	<b>4,525</b>	<b>4,189</b>	<b>4,511</b>	<b>4,403</b>	<b>4,644</b>	<b>4,874</b>
davon								
Werkleistungen durch Dritte	4,458	4,249	4,496	4,174	4,507	4,382	4,614	4,844
<b>Gesamtauszahlungen</b>	<b>10,387</b>	<b>10,125</b>	<b>10,400</b>	<b>10,149</b>	<b>10,650</b>	<b>10,170</b>	<b>10,170</b>	<b>10,170</b>

\*) Der Erfolg 2018 wurde dem BRA 2018 entnommen, da der Förderungsbericht 2018 noch nicht erschienen ist.

Anmerkung: Zur besseren Darstellung einer Zeitreihe wurden auch die Beträge aus dem Globalbudget „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ für die Jahre 2014 bis 2017 aus der UG 30-Bildung bzw. der UG 24-Gesundheit ausgewiesen.

Quellen: Förderungsberichte des Bundes für die Jahre 2013 bis 2017, BRA 2018, BVA 2018 und 2019, eigene Berechnungen

<sup>16</sup> In die Tabelle wurden jene Konten aufgenommen, die dem Bundesvoranschlag oder dem Förderungsbericht entnommen wurden und die auf Frauen bzw. Gleichstellung verweisen. Die Tabelle beinhalten nur einen Teilbereich, weil Maßnahmen und Projekte nicht enthalten sind, die einen Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsaspekt aufweisen, jedoch das aus der für die Verrechnung herangezogenen Kontenbezeichnung nicht als solche erkennbar sind (z.B. weil die Verrechnungsposition auch nicht gleichstellungsrelevante Auszahlungen mitumfasst).



Die verfügbaren Budgetmittel im GB „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ liegen über den gesamten Zeitraum geringfügig über 10 Mio. EUR und sind nominell seit 2013 weitgehend unverändert geblieben.<sup>17</sup> Die kumulierte Inflationsrate beträgt im Betrachtungszeitraum 2013 bis 2019 rund 9,5 %, weshalb die zur Verfügung stehenden Mittel real gesunken sind. Im Jahr 2019 sind im BVA rd. 5,3 Mio. EUR für Förderungen<sup>18</sup> (insbesondere für Frauenservicestellen, Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen, Notrufe und Notwohnungen sowie sonstige frauen- und gleichstellungsspezifische Projekte) und 4,8 Mio. EUR für den betrieblichen Sachaufwand<sup>19</sup> (darunter für die gemeinsam mit dem BMI kofinanzierten die Gewaltschutzzentren) vorgesehen. Im Zeitablauf sinken die für Projektförderungen zur Verfügung stehenden Mittel.

Konkrete Ansatzpunkte für die genderbezogene Zuweisung von Budgetmittel zu einzelnen Maßnahmen, wie etwa die in früheren Regierungsprogramm bzw. AMS-Beschlüssen vorgesehene 50 % Quote<sup>20</sup> der aktiven AMS-Fördermittel für Frauen, wurden hingegen nicht im BFG in die Angaben zur Wirkungsorientierung aufgenommen bzw. in den Budgetansätzen gesondert ausgewiesen. Somit wurden sie in weiterer Folge im Rahmen der Haushaltsführung und Berichterstattung an den Nationalrat nicht gesondert berichtet und beobachtet. Die Aufteilung der Fördermittel kann jedoch der Homepage und dem Jahresbericht des AMS entnommen werden.

---

<sup>17</sup> Der höhere Erfolg im Jahr 2017 stand im Zusammenhang mit einer im BFG 2017 vorgesehenen Überschreitungsermächtigung iHv 0,5 Mio. EUR, die in den Jahren 2018 und 2019 nicht mehr vorgesehen war. Konkret resultierte der Mehrbedarf laut den Berichten über die Mittelverwendungsüberschreitungen im Jahr 2017 aus einem Mehrbedarf aufgrund des Anstiegs der Fallzahlen bei Gewaltschutzzentren. Der Rücklagenstand des Globalbudgets blieb weitgehend unverändert und betrug Ende 2018 rd. 0,5 Mio. EUR.

<sup>18</sup> Laut Frauenministerium wurden 2019 die im BVA enthalten 5,37 Mio. EUR um Umschichtungen aus dem verbleibenden betrieblichen Sachaufwand iHv 0,35 Mio. EUR und 0,1 Mio. EUR zusätzliche Mittel der Bundeskanzlerin erhöht wurden. Förderschwerpunkt waren 2019 laut Frauenministerium der Erhalt und der Ausbau der frauenspezifischen Beratung und Betreuung, wovon insbesondere rd. 2,95 Mio. EUR auf die (57) anerkannten Frauenservicestellen (inkl. 10 Außenstellen), 1,2 Mio. EUR auf die (71) Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen bzw. –angebote und 0,38 Mio. EUR auf die (9) Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt entfielen.

<sup>19</sup> Laut Frauenministerium wurden damit Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie (IST Wien und Gewaltschutzzentren in den Bundesländern) iHv rd. 4 Mio. EUR und Interventionsstellen für Betroffene von Frauenhandel iHv 0,43 Mio. EUR gefördert.

<sup>20</sup> Das Ziel, die Hälfte der aktiven Fördermittel für Frauen zu verwenden wurde 2018 nach den Jahren der Wirtschaftskrise mit 50,5 % erstmals wieder erreicht. Das AMS hat jedoch ab 2020 das Ziel dahingehend verändert, den Anteil der Fördermittel für Frauen um 3,5%-Punkte über dem Frauenanteil bei der Arbeitslosigkeit (dieser lag 2018 bei 43,6 %) zu halten. Damit ist der Anteil der Fördermittel für Frauen aktuell geringer, das Ziel aber flexibler, wenn sich der Frauenanteil an den arbeitslosen Personen erhöht (vgl. [AMS - Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm](#)).



#### **4.3.2 Sonstige dem Nationalrat zugängliche Informationen zur Mittelbereitstellungen**

Aus den Beantwortungen zu den parlamentarischen Anfragen Nr. 1413/J bis Nr. 1426/J (XXVI. GP), in denen unter anderem Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen abgefragt wurden, ergibt sich, dass über die oben angeführten Maßnahmen hinaus zahlreiche weitere quantifizierbare Maßnahmen mit Gleichstellungsbezug durchgeführt werden. Die folgende Tabelle umfasst ohne Anspruch auf Vollständigkeit jene Projekte, die sich speziell auf Frauen (z.B. Gewaltpräventionsworkshop für Mädchen, Förderung von Frauen in untypischen Lehrberufen), in geringerem Ausmaß auf Männer (z.B. Trainingsprogramm für Väter und Stiefväter, Kinderkompetenzgruppen für Buben) oder auf Gleichstellung im allgemeinen (z.B. Studie Gleichstellung im österreichischen Steuerrecht) beziehen.

**Tabelle 6: Gleichstellungsmaßnahmen: Angaben aus den parl. Anfragebeantwortungen**

<b>Gleichstellungsmaßnahmen aus den Beantwortungen zur parl. Anfragen an alle Ressorts vom 11. Juli 2018 - Werte aus der Beantwortung betreffen unterschiedliche Zeiträume</b>	<i>Wert in EUR</i>
<b>UG 10-Bundeskanzleramt</b>	
Globalbudget 10.02 Frauen und Gleichstellung	10.170.000
<b>UG 11-Inneres</b>	
Förderung Opferschutzeinrichtungen	4.173.000
<b>UG 13-Justiz und Reformen</b>	
Studie Väterkarenz in der Justiz	38.440
<b>UG 14-Militärische Angelegenheiten</b>	
Internationaler Frauenlauf	12.500
Mentoring Programm Behinderte	25.000
<b>UG 15-Finanzverwaltung</b>	
Studie Gleichstellung im österreichischen Steuerrecht	17.720
<b>UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport</b>	
Girls Day, Girls Day Mini	2.250
Förderung Gleichstellung im Sport	200.000
100%Sport; Umsetzung Gender Mainstreaming	99.900
<b>UG 21-Soziales und Konsumentenschutz</b>	
Projektorientierte Maßnahmen zur Vereinbarkeit (ressortintern)	6.000
Vorbereitung und Verleihung des 11. Agpro-Forschungspreises	3.000
Afrikanische Frauenorganisation	5.000
ZÖF - Zusammenschluss österr. Frauenhäuser und Frauenschutzzentren	5.000
Frauentreff Wiener Neustadt	2.000
samara - Verein zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt	20.000
Bundesarbeitsgemeinschaft Operschutzorientierte Täterarbeit	4.000
Ausbildung und Implementierung von SToP: Statteile ohne Partnergewalt	15.000
Mutige Mädchen - Gewaltpräventionsworkshops für Mädchen und junge Frauen	2.000
Kostenübernahme für Gebärdensprache-Übersetzung bei einem Workshop für sinnesbeeinträchtigte Menschen zum Thema Gewaltprävention	720
Väter stärken, Familie stärken	8.000
Operschutzorientierte Täterarbeit mit Männern, die Gewalt in ihrer Partnerschaft ausüben	6.000
Anti Gewalt Programm "Training für Männer zur Beendigung von gewalttätigem Verhalten in Paarbeziehungen und Unterstützungsprogramm für Opfer nach OTA Täterarbeitsstandards"	7.000
Trainingsprogramm für Väter und Stiefväter zur gewaltfreien Erziehung	4.000
Auftreten gegen Burschen- und Männergewalt	4.000
Kinderkompetenzgruppen für Buben und männliche Jugendliche	5.000
Ausbau der niederschweligen Väter- und Männerberatung im ländlichen Raum	5.000
Basisfinanzierung (Dachverband für Burschen- und Männer- und Väterarbeit Österreich)	20.000
Frauen gestalten Region/Ältere Frauen - lernende Region	10.000
Ruhestörung? Multiplikatorinnen-Weiterbildung für Beratung und Empowerment von Seniorinnen	7.000
Vom Konsument zum Produzent - Gezieltes Empowerment von Seniorinnen	7.000
Europäisches Netzwerk gegen Gewalt an Frauen	25.000
Förderung Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfer	95.000
<b>UG 30-Bildung</b>	
Diverse Projekte Gender Mainstreaming	229.700
<b>UG 31-Wissenschaft und Forschung</b>	
Sparkling Science	259.028
L'Oreal Stipendien	25.000
Gabriele Possanner Preise	34.000
Diversitas Preis	150.000
<b>UG 34-Verkehr, Innovation und Technologie (Forschung )</b>	
Diverse Projekte (Talente nützen: Chancengleichheit; Förderungsschwerpunkt Talente, Initiative FEMtech)	5.500.000
<b>UG 40-Wirtschaft und Digitalisierung</b>	
Aufsichtsrätinnendatenbank	18.000
Steigerung der Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung; sind mehrere Programme	400.000
Gründungsprogramm u:start	25.000
ACR-Woman Award	2.000
Österreichischer Gründerpreis PHÖNIX	5.000
Betriebliche Lehrstellenförderung für Frauen in untypischen Lehrberufen	2.000.000
<b>UG 41-Verkehr, Innovation und Technologie</b>	
Gendermaßnahmen DB 41.01.01.00	120.000

Quellen: Schriftliche Beantwortungen der Ressorts zu parlamentarischen Anfragen Nr. 1413/J bis Nr. 1426/J



Die Beispiele zeigen, dass zahlreiche Maßnahmen zur Gleichstellung mit stark unterschiedlichem Budgetvolumen in den Ressorts finanziert werden. Jedoch spiegeln sich viele nicht in den Angaben zur Wirkungsorientierung unmittelbar wieder und über deren finanziellen Umfang besteht keine systematische Information im Budget. Eine Koordination der Maßnahmen in Hinblick auf eine übergeordnete Gleichstellungsstrategie erfolgt nicht, weshalb auch nicht sichergestellt ist, dass die von den Ressorts finanzierten Projekte den strategischen Prioritäten entsprechen. Auch hat das BMF keine Standards definiert, in welcher Weise Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Haushaltsplanung und -verrechnung abgebildet werden sollen.

#### **4.3.3 Ansatzpunkte für eine Bewertung und Analyse von gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen**

Im Rahmen der Angaben zur Wirkungsorientierung wurden zwar Indikatoren und Zielwerte der Inanspruchnahme für einzelne Programme und Gleichstellungsmaßnahmen festgelegt, allerdings lässt sich ohne monetäre Bewertung und Planung nicht beurteilen, ob das Ziel mit dem vorhandenen Budgetvolumen erreicht wurde bzw. ob mehr oder weniger Mittel dafür verwendet wurden. Somit lassen sich nur begrenzt Schlüsse über die Effizienz und Effektivität der Maßnahmen ziehen.

Nachfolgend wird anhand von zwei Beispielen (basierend auf öffentlich verfügbaren Daten) illustriert, welches Potenzial für Gleichstellungsanalysen in monetären Bewertungen liegt, aber auch welche Probleme damit verbunden sein können, wenn keine ausreichende Analysekapazität vorhanden ist, die das Zahlenmaterial entsprechend aufbereitet und interpretiert. Die Beispiele stellen keine inhaltliche Analyse dar, sondern zeigen nur Optionen für eine Erweiterung der derzeit im Budget dargestellten Informationen auf. Die Darstellungen über die Budgetverwendung für Frauen und Männer kann im derzeitigen Rahmen der Budgetdarstellung nicht integriert werden und erfordert weitere Überlegungen hinsichtlich eines Gender Budget Statements bzw. eines geeigneten Formats der Berichterstattung.<sup>21</sup> Da die Gleichstellung von Frauen und Männern unterschiedliche Dimensionen und Aspekte umfasst, liefern die dargestellten Zahlen lediglich erste Ausgangspunkte für notwendige umfassendere Analysen.

---

<sup>21</sup> Siehe dazu auch [Gender Report, Budget 2019](#), Kanada.



Ein Großteil der Transfers bzw. Förderungen richtet sich grundsätzlich gleichermaßen an Frauen und Männer, allerdings verteilen sich die Budgetvolumina in unterschiedlicher Weise. Das betrifft insbesondere Sozialleistungen, wie beispielsweise Pensionen, Ausgleichszulagen, Arbeitslosengelder oder Notstandshilfe. Förderungen verteilen sich ebenso unterschiedlich auf Frauen und Männer. Die Informationen über EmpfängerInnen von Transfers an natürliche Personen (z.B. Arbeitsmarktförderungen, Sportförderungen, Forschungsförderungen, Förderungen im Bereich der Wirtschaft, Landwirtschaft und Umwelt) sind im Regelfall direkt bei den abwickelnden Stellen verfügbar. Komplexer stellen sich Transfers an Gesellschaften, wie etwa ASFINAG, ÖBB, Museen oder Theater, oder Transfers im Rahmen des Finanzausgleichs dar, denn dabei müssten die direkten oder indirekten NutzerInnen erhoben werden.

In Zusammenhang mit solchen Transferleistungen ist eine geschlechterspezifische Aufteilung von Budgetmitteln auf Frauen und Männer für eine Gleichstellungsanalyse aber keinesfalls ausreichend. Sie kann erste Hinweise auf Ungleichheiten liefern, aber ohne ausreichender Erläuterung und Analyse auch leicht zu falschen Schlüssen führen. Neben der nominellen Gesamthöhe von Budgetmitteln können z.B. durchschnittliche Ausgaben pro Person oder die Gesamtanzahl von Anspruchsberechtigten weitere Aufschlüsse bringen. Darüber hinaus sind auch andere Aspekte für eine Gleichstellungsanalyse relevant, z.B. wie wirkt sich die staatliche Leistung auf die Verteilung unbezahlter und bezahlter Arbeit aus (z.B. das Kinderbetreuungsangebot auf Kinderbetreuungszeiten von Frauen und Männer, Maßnahmen in der Langzeitpflege auf die Erbringung von unbezahlten Pflegeleistungen) oder wer erbringt die Leistungen, die mit Transfers bezahlt werden (z.B. Arbeitsplätze, die durch Pflegegeld finanziert werden; Beschäftigte in Ganztagschulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen).

Anhand folgender Beispiele kann der Nutzen derartiger Gegenüberstellungen gezeigt werden, sie zeigen aber auch die damit verbundene Notwendigkeit von vertiefenden Analysen, die teilweise schon vorliegen bzw. erst erstellt werden müssen, um Fehlinterpretationen zu vermeiden.

### **Pflegegeld**

Aus dem Statistischen Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2019 ist ersichtlich, dass Frauen vor allem aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung deutlich mehr an Pflegegeld beziehen als Männer (sowohl beim gesamten Leistungsvolumen als auch bei der Anzahl der Anspruchsberechtigten).



**Tabelle 7: Illustratives Beispiel: Verteilung des Bundespflegegelds nach Männer und Frauen (2018)**

Anzahl	Pflegestufe							
	Insgesamt	1	2	3	4	5	6	7
GesamtbezieherInnen	454.805	125.359	100.290	82.471	66.407	51.208	19.758	9.312
Frauen	287.779	80.756	62.534	51.268	41.646	34.076	11.621	5.878
Männer	167.026	44.603	37.756	31.203	24.761	17.132	8.137	3.434
Jährlicher Durchschnittswert <i>in EUR</i>	5.704	1.852	3.413	5.345	8.059	10.925	15.166	19.957
<b>Verteilung Budget</b>								
Frauen <i>in Mio. EUR</i>	1.638,4	149,5	213,4	274,0	335,6	372,3	176,2	117,3
Männer <i>in Mio. EUR</i>	956,9	82,6	128,9	166,8	199,6	187,2	123,4	68,5

Anmerkung: Als Datenquelle wurden die Werte aus dem Statistischen Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2019 verwendet. Aufgrund abweichender Methodiken der zeitlichen Abgrenzung zwischen Bundeshaushalt und der statistischen Erfassung kann es zu weiteren Diskrepanzen der Werte in dieser Tabelle und dem im BVA/BRA ausgewiesenen Wert kommen. Trotz dieser Abweichungen kann davon ausgegangen werden, dass die Verhältnisse zwischen Frauen und Männern weitgehend übereinstimmen.

Quelle: Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2019, Eigene Berechnung

Bei Leistungskürzungen würde dies beispielsweise bedeuten, dass Frauen deutlich stärker betroffen sind. Für eine Gleichstellungsanalyse ist damit die Darstellung der reinen Verteilung von Budgetmitteln nicht ausreichend. Die Leistungen für Pflegegeld müssten weiters auch im Gesamtkontext mit anderen staatlichen Leistungen (z.B. Pflegekarenzgeld, Förderung der 24-Stunden-Betreuung) evaluiert werden. Es müsste weiters analysiert werden, wer die Pflegeleistungen erbringt (derzeit überwiegend Frauen) bzw. wie die jeweiligen Maßnahmen/das Gesamtsystem sich auf Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auswirken, die ebenfalls mehr von Frauen erbracht wird.

### Indirekte Förderungen

Im Förderungsbericht werden die indirekten Förderungen (d.s. Steuererleichterungen etwa in Form von Ausnahmen von den allgemeinen abgabenrechtlichen Bestimmungen oder Steuersatzreduktionen) nach Rechtsgrundlage und (zumindest teilweise) finanziellem Volumen der Steuermindereinnahmen aufgeschlüsselt dargestellt. Es werden darin insgesamt 66 indirekte Förderungen berichtet, wobei mehr als die Hälfte (35) die Einkommenssteuer betreffen. Weder bei der Einkommenssteuer noch bei den anderen Abgaben wird eine Aufschlüsselung der Inanspruchnahme nach Geschlechtern (betroffene Personen bzw. Gesamtvolumen) vorgenommen. Eine Ausweitung der Berichterstattung würde transparent darstellen, wie Frauen bzw. Männer jeweils von der Steuererleichterung profitieren und Analysen könnten in weiterer Folge zeigen, wie sich Gesetzesänderungen auf die Gleichstellung auswirken (würden).



Als Beispiel wird basierend auf der Lohnsteuerstatistik eine hochaggregierte Analyse zu illustrativen Zwecken dargestellt, die noch weiter verfeinert werden müsste. In ähnlicher Form kann die Methodik auch bei anderen indirekten Förderungen erfolgen.

**Tabelle 8: Illustratives Beispiel: Geschlechterspezifische Inanspruchnahme des Pendlerpauschales**

	Betroffene Personen		Steuerersparnis durch Pendlerpauschale		Bruttobezüge	
	Anzahl		in Mio. EUR		in Mio. EUR	
ArbeitnehmerInnen	313.208	43,1%	308,8	39,6%	52.004,5	36,3%
Arbeitnehmer	413.256	56,9%	470,4	60,4%	91.237,1	63,7%
<b>Summe</b>	<b>726.464</b>		<b>779,2</b>		<b>143.241,6</b>	

Anmerkung: Die Lohnsteuerstatistik umfasst nur jene Fälle, die das Pendlerpauschale im Zuge der Lohnverrechnung geltend machen, nicht aber das im Veranlagungsweg geltend gemachte Pendlerpauschale.

Quelle: Lohnsteuerstatistik 2017, Eigene Berechnung

Anhand dieser Auswertung zeigt sich, dass Frauen insgesamt weniger stark von dem Pendlerpauschale profitieren als Männer: 39,6 % des gesamten Entlastungsvolumens betrifft Frauen, 60,4 % die Männer, obwohl 43,1 % der betroffenen Personen Frauen sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen im Durchschnitt geringere Einkommen beziehen und daher die für die Entlastung maßgeblichen Grenzsteuersätze niedriger sind<sup>22</sup>. Das Beispiel verdeutlicht, dass mit Hilfe von vorhandenen Daten erste Aufschlüsse über die Inanspruchnahme von einzelnen Steuererleichterungen gezogen werden können. Allerdings sind weitere Analysen notwendig, um einen umfassenden Einblick zu erhalten und daraus auch geeignete Maßnahmen abzuleiten.

### Leistungen für die Allgemeinheit

Zahlreiche staatliche Aufgaben werden für die Gesamtbevölkerung erbracht, ohne dass hier spezielle NutzerInnen oder EmpfängerInnen abgeleitet oder diesen Mittel zugeordnet werden können (z.B. Aufgaben der Obersten Organe, Außenpolitik oder militärische Sicherheit, Sicherheitsexekutive, Gerichtsbarkeit, Finanzverwaltung). Eine geschlechterbezogene monetäre Bewertung solcher Leistungen ist nicht zielführend. Es ist vielmehr sinnvoll zu untersuchen, ob es geschlechterspezifische Ungleichheiten gibt bzw. wie in den jeweiligen Bereichen zu den Gleichstellungszielen beigetragen werden kann.

<sup>22</sup> Das Pendlerpauschale ist ein Freibetrag, der die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Steuerschuld mindert. Die absolute Entlastung fällt daher bei höheren Einkommen aufgrund der mit dem Einkommen steigenden Grenzsteuersätze höher aus.





#### **4.3.4 Zusammenfassende Bemerkungen**

Die Wirkungsorientierung soll als Verbindungsglied zwischen Budget und Gleichstellung dienen. Die haushaltsleitenden Organe haben dafür Sorge zu tragen, dass die in den Angaben zur Wirkungsorientierung enthaltenen Gleichstellungsziele und -maßnahmen mit den vorgesehenen Budget- und Personalressourcen umsetzbar sind. Gender Budgeting im engeren Sinn, das die Mittelallokation mit der Gleichstellung in Bezug bringen soll, kommt im Rahmen der Wirkungsorientierung aber nur in Einzelfällen zur Anwendung. Die derzeitige Konzeption der Wirkungsorientierung sieht keine direkte Verknüpfung zwischen Ressourcen (Budget und Personal) und den angestrebten Zielen bzw. Maßnahmen vor. Nach Ansicht des Budgetdienstes könnte eine solche jedoch für wesentliche Maßnahmen die Aussagekraft der Wirkungsinformationen deutlich erhöhen.

Nur bei wenigen Wirkungszielen wird ein direkter Bezug zum Budget hergestellt, mit dem aber aufgezeigt werden könnte, wieviel Ressourcen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung stehen. Die monetäre Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. die Aufteilung des Budgetvolumens auf Frauen und Männer kann wichtige analytische Einsichten liefern. Allerdings ist eine einseitig budgetäre Sichtweise nicht ausreichend und muss mit anderen analytischen Informationen und einer qualitativen Analyse ergänzt werden. Die Nutzung solcher Analysen sollte systematisch über das Budget erfolgen, jedoch die Methodik auf den entsprechenden Sektor abgestimmt sein.

### **5 Internationaler Vergleich wesentlicher Gender Indikatoren (Frage 8)**

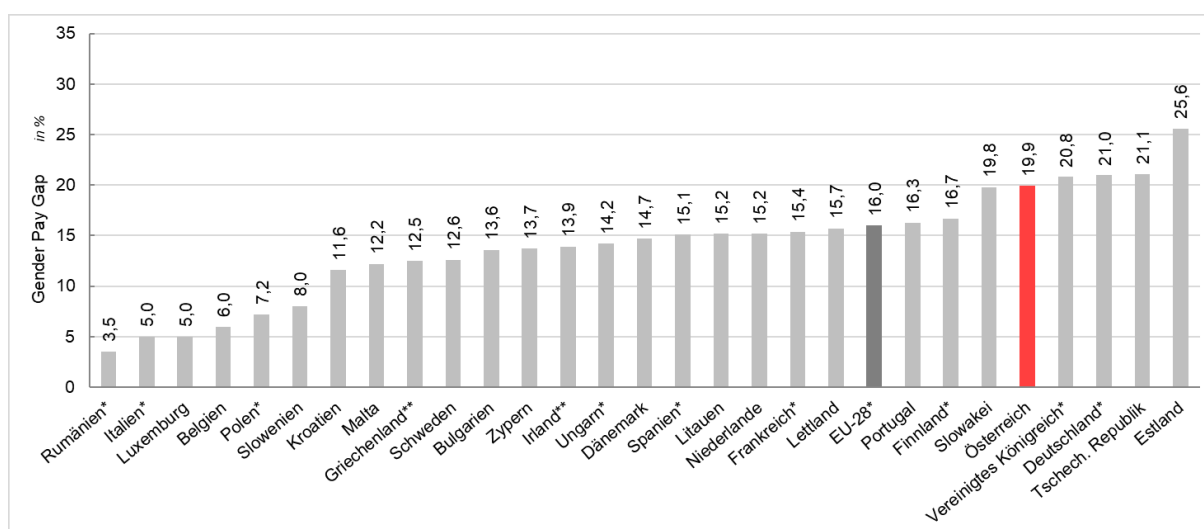
Die Angaben zur Wirkungsorientierung orientierten sich an den wesentlichen relevanten Bereichen zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Die Wirkungen der dort angegebenen Ziele sollen anhand wesentlicher Kennzahlen gemessen werden. Statistiken nach Geschlecht und auch nach weiteren Kategorien (Alter, Herkunft, Bildung) sollen helfen den Bereich Gleichstellung differenzierter zu betrachten. Zur besseren Einschätzung der Erfolge der Gleichstellungsmaßnahmen soll die nachfolgende Darstellung die wesentlichen österreichischen Kennzahlen insbesondere im Vergleich zu entwickelten europäischen Ländern zeigen.



## 5.1 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap wird in allen Mitgliedstaaten der EU anhand der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in der Privatwirtschaft angegeben. In Österreich ist dieser Gap in den letzten zehn Jahren zwar von 25,5 % (2007) auf 19,9 % (2017) gesunken, dennoch liegt er weiterhin deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 16,0 %.<sup>23</sup> Damit zählt Österreich zu jenen EU-Mitgliedstaaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nur das Vereinigte Königreich (20,8 %), Deutschland (21,0 %), Tschechien (21,1 %) und Estland (25,6 %) weisen einen höheren Gender Pay Gap auf. Die geringsten Verdienstunterschiede gibt es in Rumänien (3,5 %), Italien (5,0 %) und Luxemburg (5,0 %).

**Grafik 6: Gender Pay Gap im EU-Vergleich 2017**



\* ... provisorisch, \*\* ... Daten von 2014 statt 2017

Quelle: Eurostat, Gender Pay Gap 2017, ohne Anpassungen in % (unbereinigter Lohnunterschied)

Im Bundesdienst ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im Fünfjahresvergleich seit 2012 von 13,3 % auf 11,0 %<sup>24</sup> im Jahr 2017 gesunken und damit auch deutlich geringer als in der Privatwirtschaft. Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten hat im Hinblick auf den Gender Pay Gap den Vorteil gegenüber individuellen privatwirtschaftlichen Gehaltsvereinbarungen, dass die Entlohnung in einem fixen Besoldungsschema erfolgt und das tatsächliche Gehalt in der Folge von der Bewertung

<sup>23</sup> Der Gender Pay Gap wird in der UG 16-Öffentliche Abgaben zur Messung des Erfolges des Gleichstellungsziels 2 „Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt“ als Indikator herangezogen. Dieses Wirkungsziel wurde laut Bericht zur Wirkungsorientierung 2018 „zur Gänze“ erreicht.

<sup>24</sup> Weibliche Vertragsbedienstete erzielten 78 %, Beamtinnen 96 % des mittleren Einkommens der männlichen Vergleichsgruppe. ([Rechnungshof: Einkommensbericht 2018](#))



des Arbeitsplatzes abhängt. Die Unterschiede im Bundesdienst sind vor allem auf den Umfang der geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion zurückzuführen.

## 5.2 Arbeitsmarktsegregation

Eine Analyse der Gründe des Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft<sup>25</sup> zeigt ein differenzierteres Bild. So ist der österreichische Arbeitsmarkt durch eine starke branchen- und berufsbezogene Segregation gekennzeichnet. Frauen arbeiten öfter in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen und in Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten, während Männer häufiger in besser bezahlten technischen Berufen und Führungspositionen zu finden sind. Eine hohe geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes sowie große berufs- und branchenspezifische Unterschiede in der Lohnstruktur gehen häufig mit einem überdurchschnittlichen Verdienstgefälle einher.<sup>26</sup>

## 5.3 Erwerbsbeteiligung

Ein weiterer wesentlicher Faktor für die Erläuterung des Gender Pay Gap ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Der internationale Vergleich zeigt, dass viele Länder mit einem niedrigeren Gender Pay Gap auch eine niedrigere Erwerbstätigenquote der Frauen aufweisen. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass Frauen mit höherer Qualifikation und damit verbundenen besseren Verdienstchancen dann häufiger am Arbeitsmarkt vertreten sind als gering qualifizierte Frauen, die zu einem geringeren Teil am Erwerbsleben teilnehmen. In Österreich ist ein relativ hoher Gender Pay Gap bei einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen zu beobachten.

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen betrug 2018 insgesamt 73,0 %, jene der Frauen 68,6 % und jene der Männer 77,4 %. Im Zehnjahresvergleich ist die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben deutlich und kontinuierlich angestiegen (2007: 63,5 %):

---

<sup>25</sup> Siehe Geisberger/Glaser (2017)

<sup>26</sup> Deutlich ist die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung traditionell bei den Lehrberufen festzustellen. Drei der zehn häufigsten Lehrabschlüsse (Einzelhandel, Bürokaufmann/-kauffrau und Friseur/Friseurin) werden hauptsächlich von Frauen gewählt, während die Lehrberufe Metalltechnik, Elektro- und Kraftfahrzeugtechnik fast nur von jungen Männern gewählt werden.

**Grafik 7: Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen**

Quelle: Statistik Austria

Im internationalen Vergleich liegt Österreich mit der Erwerbstätigenquote der Frauen von 68,8 % über dem EU 28-Durchschnitt von 63,3 %. Dennoch haben 9 Länder eine höhere Erwerbstätigenquote bei Frauen als Österreich. Nachfolgende Tabelle zeigt die Details zur Erwerbstätigenquote und zum Anteil der Teilzeitbeschäftigung:

**Tabelle 9: Erwerbstätigen- und Teilzeitquote 2018 im EU-Vergleich**

in %	Erwerbstätigenquote		in %	Anteil Teilzeitbeschäftigung	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Schweden	79,0	76,0	Bulgarien	1,7	2,0
Niederlande	81,6	72,8	Ungarn	2,5	6,3
Dänemark	78,0	72,6	Kroatien	3,8	6,8
Deutschland	79,7	72,1	Rumänien	6,2	6,9
Litauen	73,3	71,6	Slowakei	3,2	7,0
Estland	78,1	71,4	Litauen	5,2	8,9
Finnland	73,5	70,6	Polen	3,8	9,7
Vereinigtes Königreich	79,1	70,3	Lettland	4,7	9,8
Lettland	73,6	70,1	Portugal	5,7	10,5
<b>Österreich</b>	<b>77,4</b>	<b>68,6</b>	Tschechien	2,6	10,9
Tschechien	81,8	67,6	Griechenland	6,1	13,2
Slowenien	74,5	67,5	Slowenien	5,9	14,3
Portugal	72,7	66,9	Zypern	7,5	14,4
Zypern	73,3	64,2	Estland	7,2	15,3
Bulgarien	71,5	63,9	Finnland	10,0	20,6
Luxemburg	70,6	63,4	Malta	6,5	22,8
<b>EU - 28</b>	<b>73,8</b>	<b>63,3</b>	Spanien	6,7	23,9
Irland	74,1	63,3	Frankreich	7,8	28,8
Ungarn	76,3	62,3	Irland	10,6	29,9
Frankreich	68,9	61,9	<b>EU - 28</b>	<b>8,7</b>	<b>31,3</b>
Malta	81,5	61,5	Luxemburg	5,8	31,8
Slowakei	73,9	61,2	Italien	8,0	32,4
Polen	74,0	60,8	Schweden	13,1	33,3
Belgien	68,2	60,7	Dänemark	15,6	34,8
Spanien	67,9	56,9	Vereinigtes Königreich	11,1	39,7
Rumänien	73,2	56,2	Belgien	10,0	41,0
Kroatien	65,4	55,9	Deutschland	9,6	46,3
Italien	67,6	49,5	<b>Österreich</b>	<b>10,0</b>	<b>46,9</b>
Griechenland	64,7	45,3	Niederlande	27,5	75,6

Quelle: Eurostat, Erwerbstätigenquote; Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung; Stand November 2019



## 5.4 Teilzeit

Ein Teil des oben dargestellten Gender Pay Gap lässt sich auf Teilzeitarbeit der Frauen zurückführen. Wenn nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte verglichen werden, erreicht der Median des Bruttojahreseinkommens der Frauen 84 % des mittleren Männereinkommens.<sup>27</sup>

Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf den deutlichen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen. Im Zeitvergleich erhöhte sich die Teilzeitquote der Frauen von 41,2 % (2008) auf 46,9 % (2018). Damit waren fast die Hälfte der österreichischen Frauen teilzeitbeschäftigt.<sup>28</sup> Österreich liegt damit auch deutlich über dem EU-Durchschnitt von 31,3 % und nur die Niederlande haben mit 75,6 % eine höhere Teilzeitquote für Frauen. Die Gründe für Teilzeitarbeit liegen bei Frauen zu 37 % in der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen und zu 21,6 % ist keine Vollzeittätigkeit erwünscht. Bei den Männern arbeiten jedoch nur 11,2 % in einem Teilzeitverhältnis und begründen dies zumeist mit einer schulischen oder beruflichen Aus- oder Fortbildung (21,4 %) bzw. damit, dass keine Vollzeittätigkeit erwünscht ist (23,7 %).<sup>29</sup>

## 5.5 Kinderbetreuung

Der von den Frauen am häufigsten genannte Grund für Teilzeitbeschäftigung liegt in der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen. Die Kinderbetreuungsquote in institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen ist in Österreich in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gestiegen und hat sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt. 2018 betrug die Kinderbetreuungsquote gemäß Statistik Austria bei den unter Dreijährigen 26,5 % (2007: 11,8 %). Österreich hat damit aber das vereinbarte Barcelona Ziel von 33 % noch nicht erreicht.<sup>30</sup> Die Quote unterscheidet sich regional auch deutlich. Den höchsten Wert erreicht Wien mit 44 %, geringe Betreuungsquoten finden sich in der Steiermark (15,6 %), Oberösterreich (16,5 %) und Salzburg (20,4 %). Bei den Drei- bis Fünfjährigen stieg die Quote

---

<sup>27</sup> [Rechnungshof: Einkommensbericht 2018](#)

<sup>28</sup> Der Indikator „Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung“ soll die Erreichung des Gleichstellungszieles „Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt“ der UG 16-Öffentliche Abgaben messen. Der Indikator wurde laut Bericht zur Wirkungsorientierung 2018 als „überwiegend erreicht“ beurteilt.

<sup>29</sup> Die Daten zur Erwerbstätigkeit wurden der Gender-Statistik der Statistik Austria entnommen: [https://www.statistik.gv.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html](https://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html)

<sup>30</sup> In der Wirkungsorientierung werden in der UG 25-Familien und Jugend beim Wirkungsziel „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ drei verschiedene Indikatoren zur Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen herangezogen, deren Zielwerte laut Bericht zur Wirkungsorientierung 2018 allesamt nicht erreicht wurden. Das Wirkungsziel selbst wurde als teilweise erreicht eingestuft.



seit 2007 von 84,9 % auf 93,4 %. Ein durchschnittliches Kindertagesheim<sup>31</sup> hat 21,8 Betriebstage pro Jahr geschlossen, wobei die meisten Schließtage in die Sommerferien (11,1 Tage) fallen. Im Bundesländervergleich verzeichnet Tirol die meisten geschlossenen Betriebstage pro Jahr (34,2) und Wien die wenigsten (7).

In der Wirkungsorientierung 2018 wird die Erreichung des Ziels „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ anhand der Kinderbetreuungsquoten in den VIF-konformen Einrichtungen gemessen. Dabei wurde der Zielwert der unter Dreijährigen mit 60,6 % (Ziel: 62 %) und beim Anteil der drei- bis sechsjährigen Kinder mit 44,3 % (Ziel: 47 %) deutlich verfehlt.

## 5.6 Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung

Vor allem in Teilzeitbeschäftigten, bei befristeten oder geringfügig Beschäftigten ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten laut nationalen Analysen<sup>32</sup> besonders hoch. Gleichzeitig sind Frauen in den atypischen Beschäftigungsformen überrepräsentiert. Fasst man alle atypischen Beschäftigungsformen wie insbesondere Teilzeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit zusammen, so war 2015 mehr als jede zweite Frau (52 %), aber nur jeder sechste Mann (16 %) atypisch beschäftigt. Gemäß Statistik Austria waren 2018 in Österreich gesamt 17,5 % der Gesamtbevölkerung armutsgefährdet. Ein-Eltern-Haushalte, dies sind vorwiegend alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern, verzeichnen mit einer Quote von 44 % die höchste Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung. Besonders hoch ist bei Frauen auch die Altersarmut. Während 18 % der Frauen ab 65 Jahren armuts- und ausgrenzungsgefährdet sind, liegt dieser Anteil bei den Männern nur bei 9 %.

## 5.7 Pensionen

Die Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung zeigt sich in diesem Alter insbesondere aufgrund der Höhe der Pensionen. Da Frauen im Schnitt niedrigere Erwerbseinkommen haben und ihre Versicherungsverläufe vor allem durch Kindererziehung Lücken aufweisen, liegen auch die Pensionen der Frauen deutlich unter jenen der Männer. Bezogen auf die Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger liegen die Alterspensionen der Frauen je nach Art der Berechnung um rund 40 % bis 50 % unter den Pensionen der Männer.<sup>33</sup> Die

---

<sup>31</sup> Darunter fallen Kindergärten, Kinderkrippen und Kleinkindbetreuungseinrichtungen, Horte und altersgemischte Betreuungseinrichtungen.

<sup>32</sup> Siehe Geisberger T. (2013)

<sup>33</sup> Siehe dazu: Gender-Statistik der Statistik Austria – [Bereich Pensionen](#)



durchschnittliche monatliche Pension über alle Alterspensionisten und -pensionistinnen im Bereich der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug im Dezember 2018 bei den Männern 1.657 EUR und bei den Frauen 1.008 EUR, wobei diese 2018 Männern durchschnittlich mit 63,2 Jahren und Frauen mit 60,4 Jahren zuerkannt wurde.<sup>34</sup>

## 5.8 Gesundheit

Die Lebenserwartung bei der Geburt lag für einen österreichischen Mann im Jahr 2018 bei 79,3 Jahren und für eine Frau bei 84,0 Jahren, wobei sich dieser Unterschied seit den 1960igern (6,5 Jahre) bis 2018 jedoch deutlich angenähert hat (4,7 Jahre). Mehr als 41 % aller 2018 gestorbenen Personen waren 85 Jahre und älter (Männer: 29 %; Frauen: 53 %). Männer hatten eine niedrigere Lebenserwartung als Frauen und zeigten auch in zahlreichen Krankheitsgruppen eine deutlich höhere Sterblichkeit. Dies betraf insbesondere die bedeutendste Todesursachengruppe Herz-Kreislaufkrankungen (Herzinfarkt) und fast alle Krebsarten, auffallend hoch war auch die Sterblichkeit aufgrund von äußeren Ursachen wie Suiziden und Verkehrsunfällen.

## 5.9 Bildung

Frauen haben bei der Bildung deutlich aufgeholt. Es verfügen 2017 zwar noch immer mehr Frauen (20,9 %) als Männer (15,1 %) über höchstens einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss, im Tertiärbereich<sup>35</sup> liegt der Anteil der Frauen mit Abschluss (2017: 19,2 %) jedoch über jenem der Männer (2017: 15,9 %). Die Tertiärquote der 30- bis 34-Jährigen Frauen liegt in Österreich seit 2007 über jener der gleichaltrigen Männer und betrug im Jahresdurchschnitt 2018 bei den Frauen 44,2 %, bei den Männern hingegen nur bei 37,2 %. Insgesamt verfügten rund 241.000 Personen über einen tertiären Bildungsabschluss, darunter 111.000 Männer und 130.000 Frauen.

Bei den Maturaabschlüssen liegen Frauen (2017: 57,5 %) ebenfalls vor den Männern (2017: 42,5 %). Große Unterschiede bestehen hinsichtlich der Fächerwahl: Mädchen besuchten wirtschaftsberufliche höhere Schulen, AHS-Oberstufen und Bildungsanstalten für Elementarpädagogik bzw. Sozialpädagogik. Burschen waren hingegen auf technischen und gewerblichen höheren Schulen deutlich überrepräsentiert.

---

<sup>34</sup> Die Daten wurden der OPIS-Datenbank entnommen: <https://www.dnet.at/opis/>

<sup>35</sup> Universität, Fachhochschule, Akademie, Kolleg



In der Wirkungsorientierung wurde der Indikator „Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe)“ für das WZ „Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen“ als „zur Gänze“ erreicht eingestuft, obwohl der Zielwert verfehlt wurde (Ziel: 12%; Istwert 2018: 11,3 %).

### **5.10 Repräsentation und Partizipation**

Die Führungsgremien (Geschäftsführung und Aufsichtsrat) der 200 umsatzstärksten Unternehmen in der Privatwirtschaft bleiben 2019 männerdominiert. Der Anteil der Geschäftsführerinnen liegt bei 8,2 %<sup>36</sup> und hat sich im Vergleich zum Vorjahr sogar reduziert (2018: 8,4 %). Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten betrug 21,4 % (2018: 18,5 %). Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Bundes-Frauenquote bei Aufsichtsratsmitgliedern bei staatsnahen Unternehmen bei 43,6 %.<sup>37</sup>

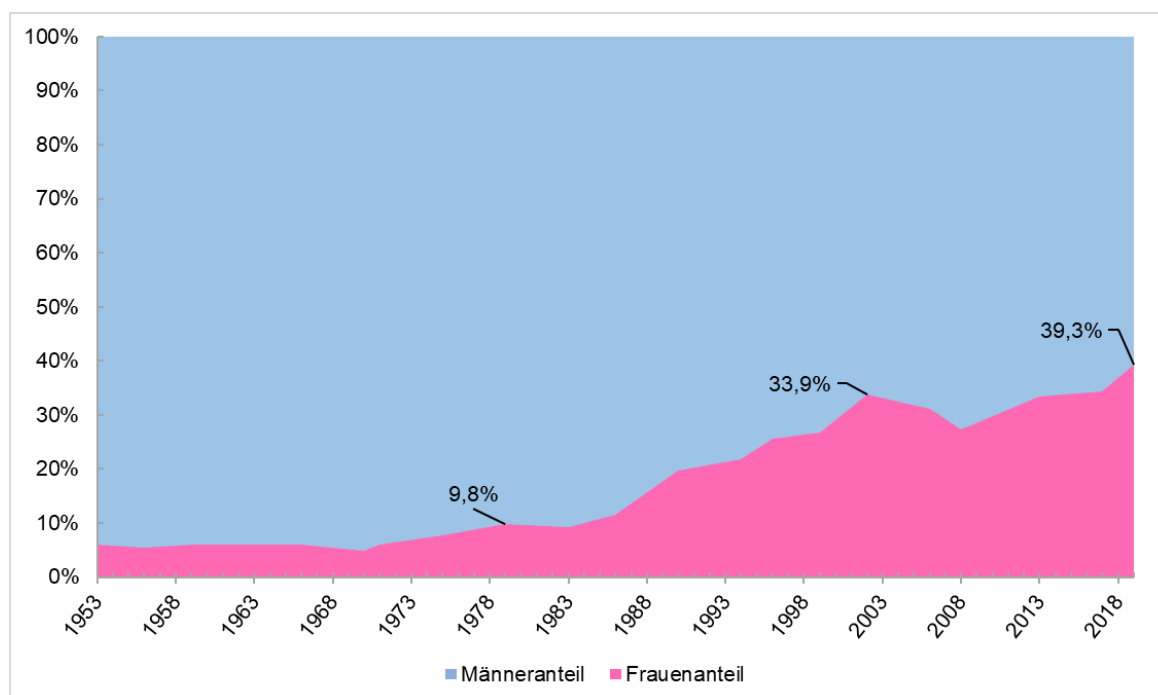
Im Oktober 2019 waren 72 Frauen im Nationalrat vertreten; das entspricht einem Anteil von 39,3 % und damit dem höchsten bisher erreichten Wert. Der Bundesrat hat 61 Mitglieder, davon 23 Frauen (37,7 %). Nachstehende Grafik zeigt die Entwicklung der Mitglieder des Nationalrates nach Frauen und Männern:

---

<sup>36</sup> [AK Wien, Frauen.Management.Report.2019](#)

<sup>37</sup> Siehe Vortrag an den Ministerrat: [Fortschrittsbericht 2019](#) über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber in Fortsetzung der Vorbildwirkung des Bundes




**Grafik 8: Entwicklung Vertretung Frauen und Männer im Nationalrat**


Quelle: Homepage des Parlaments, eigene Darstellung

## 6 Datengrundlagen für Gleichstellung und Gender Budgeting insbesondere zur Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Frage 9)

### 6.1 Datengrundlagen in Österreich

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung in allen relevanten Politikfeldern durch geschlechtsspezifische Budgetierungsinstrumente erfordert, dass einerseits umfassende verlässliche geschlechtsspezifische Datengrundlagen erhoben werden und dass andererseits in den mit der Haushaltsführung befassten Stellen ausreichende Analysekapazitäten mit entsprechendem Know-how zur Verfügung stehen. Damit kann evidenzbasiert belegt werden, in welchen Bereichen Gleichstellungsdefizite bestehen, welche Trends im Zeitablauf festzustellen sind und wie die staatlichen Auszahlungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern wirken. Das Fehlen geschlechtsspezifischer Daten und unzureichende fachliche Kapazität, um diese Daten beispielsweise im Rahmen von Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen von Regelungsvorhaben zu nutzen, stellt in vielen Ländern im europäischen Raum noch ein erhebliches Hindernis dar.



In Österreich ist die Statistik Austria die zentrale Datenbereitstellerin des Bundes. Gender-Statistik ist im Bundesstatistikgesetz nicht als eigener Aufgabenbereich vorgesehen und damit keine selbständige Erhebungsgrundlage. Dennoch verfügt Österreich grundsätzlich über relativ gute Datengrundlagen, weil eine geschlechtsspezifische Datenerhebung integraler Bestandteil von einer Vielzahl gesetzlich vorgeschriebener Erhebungen (z.B. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Verdienststrukturerhebung, Bildungsstatistik, Steuerstatistik) ist, aus denen Aussagen über den Stand und die Entwicklung der Gleichstellung getroffen werden können. Weiters führt die Statistik Austria Erhebungen aufgrund vertraglicher Vereinbarungen (z.B. Zeitverwendungserhebung 2008/09) und Auswertungen bereits bestehender Daten (z.B. Frauenbericht 2010, Allgemeiner Einkommensbericht, [Gehaltsrechner](#)) durch und führt diese unter dem Überbegriff der Gender-Statistik zusammen und stellt diese aggregiert auch auf ihrer [Homepage bereit](#). Weitere relevante Daten aus dem Gleichstellungsbereich können beispielsweise den Statistikdaten der Österreichischen Sozialversicherung, den Arbeitsmarktdaten des Arbeitsmarktservice Österreich oder den Statistikdaten des BMASGK entnommen werden. Eine Zusammenstellung der wesentlichen genderbezogenen Daten und Statistiken erfolgt im jährlichen Genderindex und dem Bericht des Bundeskanzleramtes betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen. Auch die Homepage des Frauenministeriums bietet eine [Datensammlung im Bereich Gleichstellung](#).

In der Wirkungsinformation des BVA 2019 betreffen auf Untergliederungsebene gemäß den Auswertungen des Budgetdienstes insgesamt rd. 110 Indikatoren den Bereich Gleichstellung, wobei nicht nur jene Indikatoren einbezogen wurden, die den Gleichstellungszielen zugeordnet sind, sondern auch solche von anderen Wirkungszielen, deren Werte in Frauen und Männer aufgeteilt werden. Die deutlich größten Anzahl an herangezogenen Indikatoren deckt dabei die Schwerpunktbereiche (Cluster) Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft, Bildung sowie Soziales und Gesundheit ab.

Da Gleichstellung eine Querschnittsmaterie ist und deshalb fast alle Politikfelder betrifft, gibt es diese Vielzahl an Berichten, die zusammengeführt, ausgewertet und analysiert werden müssen. In einigen Bereichen bestehen zudem weiterhin Datenlücken in Österreich bzw. sind viele der Berichte zum Teil sehr veraltet (z.B. Frauenbericht 2010). Für Gleichstellungsmaßnahmen relevante Daten werden derzeit auch noch nicht entsprechend geschlechterdisaggregiert erhoben oder dargestellt. Spezifische Analysekapazitäten zum Gender Budgeting stehen der Bundesverwaltung nur begrenzt zur Verfügung und sind nicht flexibel einsetzbar. Nachfolgend wird die gesamte Problematik im Hinblick auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit näher analysiert.



## 6.2 Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie Relevanz der Zeitverwendungsstudie

Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen wird durch eine Zeitverwendungserhebung festgestellt. Eine Zeitverwendungsstudie stellt dar, wie viel Zeit Personen für unterschiedliche Tätigkeiten pro Tag aufwenden und um welche Uhrzeit die erfassten Aktivitäten stattfinden. Anhand dieser Grundlage können zeitliche Muster und Belastungen in unterschiedlichen Lebensphasen sowie spezifischen familiären Lebenslagen abgebildet werden. Soziale und ökonomische Phänomene werden damit verständlicher und in Zahlen darstellbar.

Zeitverwendungsstudien werden in vielen EU-Mitgliedstaaten durchgeführt, sie sind jedoch im Gegensatz zu anderen Erhebungen wie etwa EU-SILC<sup>38</sup> nicht verpflichtend. Die Vorgaben für diese Studien orientieren sich an den von EUROSTAT herausgegebenen europäischen Richtlinien<sup>39</sup>. Die letzte österreichische Zeitverwendungsstudie 2008/09<sup>40</sup> war die dritte Erhebung nach 1981 und 1992 und wurde von der Statistik Austria im Auftrag des Bundeskanzleramts bzw. der Bundesministerin für Frauen und Öffentlicher Dienst durchgeführt. EU-weit gab es bisher zwei Wellen für Zeitverwendungsstudien, im Jahr 2000 beteiligten sich insgesamt 15 und im Jahr 2009 insgesamt 18 Mitgliedstaaten (darunter auch Österreich). Die nächste bzw. dritte Erhebungswelle findet ab 2020 statt, die [Guidelines](#) dazu wurden im April 2019 von EUROSTAT veröffentlicht.

Die Kosten für die letzte Zeitverwendungsstudie 2008/09 wurden vom Frauenministerium getragen und betragen 199.181 EUR<sup>41</sup>, wobei ein Restbetrag durch die Statistik Austria gedeckt wurde. Es ist zu erwarten, dass die Kosten für eine neuerliche Studie deutlich darüber liegen würden, zumal laut den überarbeiteten Richtlinien auch neue Instrumente und Datenquellen für die Datenerhebung zu ergänzen sind (z.B. Weiterentwicklung und Verwendung einer App, vier zusätzliche Fragen am Ende des Tagebuchs).

---

<sup>38</sup> EU-SILC: "Community Statistics on Income and Living Conditions", das bedeutet „Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen“.

<sup>39</sup> [EUROSTAT: HETUS-Guidelines \(Harmonised European Time Use Survey\)](#)

<sup>40</sup> Siehe: [Zeitverwendung 2008/09, Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede](#), Statistik Austria

<sup>41</sup> [Anfragebeantwortung 6317/AB XXIV. GP](#) zur parlamentarischen Anfrage 6456/J



Die letzte Zeitverwendungsstudie wurde in Form einer Stichprobenerhebung mit der Grundgesamtheit der in Privathaushalten lebenden österreichischen Wohnbevölkerung durchgeführt. Für die Erhebung wurden rund 8.000 Personen ab zehn Jahren ersucht, einen Tag lang ein Tagebuch zu führen, in das sie alle Tätigkeiten eingetragen sollten, die länger als 15 Minuten dauern.<sup>42</sup> Die Ergebnisse können damit als Momentaufnahme verstanden werden, die im historischen Vergleich zu den früheren Erhebungen durch den technischen und gesellschaftlichen Wandel und im internationalen Vergleich weitere Relevanz bekommen.

Die Daten der Zeitverwendungserhebung dienen als Grundlage für Untersuchungen im Bereich der Lebensqualitätsforschung und helfen, das Leben unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen besser zu beobachten. Die Anwendungsgebiete der Zeitverwendungserhebungen sind grundsätzlich vielfältig und für mehrere Politikbereiche von Relevanz. Es können Themen wie Mobilität, Bildung, soziales Gefüge, Gesundheit, Freizeit, Umweltverhalten sowie physische Aktivitäten abgedeckt werden. Gesellschaftspolitisch wesentlich sind zudem Analysen über die Lebensgewohnheiten unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen. Die Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung 2008/09 wurden vor allem auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hin ausgewertet. Zeitverwendungsdaten sind dann eine effektive Methode, um beispielsweise unbezahlte Arbeit, wie z.B. Hausarbeit, Pflege, Freiwilligenarbeit und Kinderbetreuung zu messen, und in weiterer Folge ist es möglich, ihren monetären Wert zu berechnen.

### **6.2.1 Ausgewählte Ergebnisse zu unbezahlter/bezahlter Arbeit**

Laut der Zeitverwendungsstudie 2008/09 leisteten damals die in Österreich lebenden Personen ab 10 Jahren jährlich rund 9,7 Mrd. Stunden an unbezahlter Arbeit, wobei zwei Drittel der unbezahlten Arbeit auf Frauen, ein Drittel auf Männer entfiel. Der dominierenden Anteil der Frauen an der Hausarbeit zeigte, dass eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vorherrschte. Frauen wendeten rund 4 Stunden täglich für Hausarbeiten wie kochen, waschen, putzen und einkaufen auf, Männer rund 1,5 Stunden weniger. Bei der Kinderbetreuung (wie Versorgung, Beaufsichtigung, Begleitung) zeigte sich ebenso die klassische Rollenverteilung: Mehr als doppelt so viele Frauen (16,4 %) wie Männer (8,2 %) verrichteten diese Tätigkeiten.

---

<sup>42</sup> Die in einem Stichprobenhaushalt lebende Person wird an einem zufällig ausgewählten Tag gebeten, in ein Tagebuchblatt Haupt- und Nebentätigkeiten in einem 15-Minuten-Intervall einzutragen. Zusätzlich werden im Rahmen der Mikrozensususerhebung Face-to-Face-Interviews zum Haushalt und den darin lebenden Personen durchgeführt.

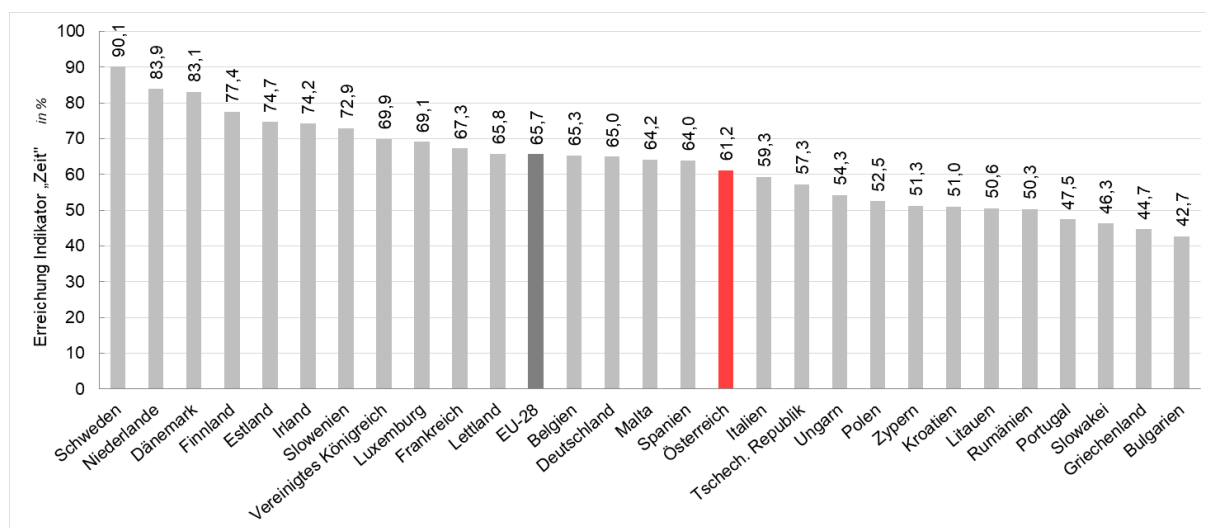


Bei der Leistung von bezahlter Arbeit kehrte sich dieses Verhältnis um: 39 % der erbrachten bezahlten Arbeit wurde von Frauen und 61 % von Männern geleistet. Die durchschnittliche Zeit pro Tag, die von Montag bis Sonntag von erwerbstätigen Personen für berufliche Tätigkeiten aufgewendet wurde, betrug bei Frauen rund 5,5 Stunden und bei Männern annähernd 7 Stunden, wobei nicht nur die Zeiten für den Haupterwerb, sondern auch Wegzeiten sowie Zeiten für eventuelle Nebenbeschäftigungen beinhaltet waren.

Der europäische Vergleich 2019 zeigt anhand des vom European Institute for Gender Equality (EIGE) entwickelten Gender Equality Index ein ähnliches Bild für Österreich. Dieser europäische Index betrachtet Gleichstellung in sechs Kernbereichen (Macht, Zeit, Wissen, Gesundheit, Geld, Arbeit). Individuelle Punktwerte der einzelnen Mitgliedstaaten für diese Bereiche ermöglichen einen einfachen Vergleich in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Punktwerte beziehen auf das Erreichen von 3 bis 8 Indikatoren je Bereich.

Der ausgewiesene Wert im Bereich „Zeit“ ist der einzige, der europaweit in den vergangenen 10 Jahren zurückgegangen ist. Das bedeutet, dass beim Zeitbudget die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten vor allem für Hausarbeit und Betreuungs- oder soziale Tätigkeiten zugenommen haben. Dies zeigt sich auch bei den Ergebnissen für Österreich, das in den meisten Bereichen über dem EU-Durchschnitt liegt, außer bei den Werten für „Macht“ und „Zeit“.

**Grafik 9: Bereich „Zeit“ im internationalen Vergleich**



Quelle: EIGE, Gender Equality Index, Bereich Zeit; <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/compare-countries> (abgerufen am 13. November 2019)



Im Bereich „Zeit“ liegt Österreich mit 61,2 Punkten unter dem EU-Durchschnitt von 65,7 Punkten auf Platz 17. Beispielsweise ist aus diesem Bereich der Prozentsatz jener Personen, die in Österreich im Jahr 2016 jeden Tag kochen und/oder Hausarbeit leisten, bei Frauen 83,3 %, bei Männern nur 28,4 %. Im EU-Durchschnitt ist der Unterschied vergleichsweise geringer (Frauen: 78,7 %; Männer: 33,7 %). Der Prozentsatz der Personen, die ihre Kinder oder Enkelkinder, ältere Menschen oder Menschen mit Behinderungen täglich betreuen oder unterrichten liegt in Österreich im Jahr 2016 bei Frauen bei 35,6 % (EU-Durchschnitt: 37,5 %) und bei Männern bei 20,8 % (EU-Durchschnitt: 24,7 %).

Die Ergebnisse dieses Index können jedoch eine eigene Zeitverwendungserhebung keinesfalls ersetzen, sondern nur einen Anhaltspunkt für die aktuellere Entwicklungen liefern, wobei sich die Daten im Bereich „Zeit“ in diesem Index auch auf die Jahre 2015 bzw. 2016 stützen und der EIGE eine Aktualisierung für 2021 erwartet.

### **6.2.2 Zeitverwendung in der Wirkungsorientierung**

Daten und Analysen zur Zeitverwendung können die valide Messung der Erreichung von Zielen, Maßnahmen und Indikatoren aus der Wirkungsorientierung unterstützen bzw. könnten diese in weiterer Folge zur Aufnahme spezifischer neuer Wirkungsziele oder Indikatoren führen.

Im BVA 2018 bzw. 2019 haben einige Wirkungsziele, Maßnahmen und Indikatoren bereits einen Konnex zu Daten aus Zeiterhebungen. Nachfolgende Tabelle zeigt die Wirkungsziele, die einen direkten oder indirekten Bezug zu Daten aus Zeitverwendungserhebungen aufweisen haben:



Tabelle 10: Wirkungsziele mit Bezug zu Daten aus Zeitverwendungsstudien

Untergliederung	Wirkungsziele
<b>direkter Konnex zur Zeitverwendungsstudie</b>	
UG 03-Verfassungsgerichtshof	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern. (Gleichstellungsziel)
UG 04-Verwaltungsgerichtshof	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern. (Gleichstellungsziel)
UG 10-Bundeskanzleramt	Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt. (Gleichstellungsziel)
UG 16-Öffentliche Abgaben	Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt. (Gleichstellungsziel)
UG 20-Arbeit	Verbesserung der Erwerbsintegration älterer ArbeitnehmerInnen (50+).
	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Senkung der Arbeitslosigkeit. Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt. (Gleichstellungsziel)
UG 21-Soziales und Konsumentenschutz	Sicherung und Weiterentwicklung des Pflegevorsorgesystems (insb. Pflegegeld, Pflegekarenzgeld, Förderung der 24-Stunden-Betreuung), um durch eine qualitätsvolle Betreuung und Pflege der betroffenen Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und deren Angehörige zu unterstützen.
	Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. (Gleichstellungsziel)
UG 25-Familien und Jugend	Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (Gleichstellungsziel)
UG 44-Finanzausgleich	Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots in den Ländern. (Gleichstellungsziel)
<b>indirekter Konnex zur Zeitverwendungsstudie</b>	
UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport	Sport und Bewegung als Grundlage für eine gesunde Lebensführung in allen Altersgruppen stärken.
UG 22-Pensionsversicherung	Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben. (Gleichstellungsziel)
	Zur Bekämpfung der Armut bei PensionistInnen, Schaffung eines erhöhten Ausgleichszulagen (AZ)-Richtsatzes für Alleinstehende und Verheiratete in Form eines Sonderzuschusses (bei 40 Beitragsjahren) und Umstellung des derzeit schon bestehenden erhöhten Einzelrichtsatzes bei 30 Versicherungsjahren auf einen Sonderzuschuss.
UG 23-Pensionen - Beamtinnen und Beamte	Angemessene Altersversorgung und finanzielle Absicherung bei Pflegebedürftigkeit der Beamtinnen und Beamten im Ruhestand.
	Anhebung des durchschnittlichen faktischen Pensionsantrittsalters.
UG 30-Bildung	Erhöhung des Leistungs- und Bildungsniveaus der Schülerinnen und Schüler und von Zielgruppen in der Erwachsenenbildung.
	Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen. (Gleichstellungsziel)
UG 33-Wirtschaft (Forschung)	Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation. (Gleichstellungsziel)
UG 34-Verkehr, Innovation und Technologie (Forschung)	Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen. (Gleichstellungsziel)

Quelle: Bundesvoranschlag 2019

Für einige Wirkungszielen ist der direkte Konnex zur Zeitverwendungsstudie deutlich über die Erhebung der unbezahlten Arbeit gegeben, wie beispielsweise beim Wirkungsziel der UG 16-Öffentliche Abgaben „Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt“. Beim Wirkungsziel „Verbesserung der Erwerbsintegration älterer ArbeitnehmerInnen (50+)“ der UG 20-Arbeit kann eine Zeitverwendungsstudie zusätzlich zeigen, inwieweit diese Personengruppe insbesondere in Pflēgetätigkeiten, aber auch in Betreuungstätigkeiten, eingebunden ist und wie sich diese in dieser Altersgruppe auf deren Erwerbstätigkeit auswirken.



Viele Wirkungsziele weisen einen indirekten Zusammenhang zur Zeitverwendungsstudie auf, wie beispielsweise das Wirkungsziel „Erhöhung des Anteils der Frauen, die einen Anspruch auf Eigenpension erwerben“ der UG 22-Pensionsversicherung. Ein ausreichender Anspruch auf Eigenpension kann nur durch ausreichende Versicherungszeiten bzw. die entsprechende Erwerbstätigkeit erworben werden, wofür die Rahmenbedingungen für Frauen und Männer gleich gegeben sein sollten. Eine Zeitverwendungserhebung kann auch hier entsprechende weitere Hinweise liefern.

## 7 Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie (Frage 2) und Koordination der Gleichstellungsaktivitäten (Frage 6)

### 7.1 Ansätze zu einer Gleichstellungsstrategie

Eine Stärke des österreichischen Gender Budgeting Ansatzes ist die verpflichtende Einbeziehung sämtlicher Ressorts in Gleichstellungsaktivitäten. Dies hat zum einen die Akzeptanz der Thematik erhöht und zu ihrer Verbreitung beigetragen. Der Ansatz ist aber stark bottom-up geprägt, d.h. er geht von den einzelnen Ressorts aus. Es finden daher in den einzelnen Ressorts parallel zahlreiche Aktivitäten statt, die jedoch nicht durch eine konkrete inhaltliche Gleichstellungsstrategie geleitet werden. Auch für eine systematische Einbindung der Zivilgesellschaft fehlen entsprechende Mechanismen.

Eine explizite Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung wurde in Österreich bisher noch nicht erarbeitet. Für einzelne Teilbereiche wurden jedoch nationale Aktionspläne erstellt, etwa der Aktionsplan Frauengesundheit oder der Nationale Aktionsplan Behinderung. Obwohl diese Aktionspläne strategische Maßnahmen definieren und jeweils einen bedeutsamen Aspekt der Gleichstellungsaktivitäten bzw. der Diversität behandeln, handelt es sich lediglich um Teilstrategien, die aus bestimmten Anlässen erstellt werden und einen speziellen Teilaspekt abdecken. Die Aktionspläne können als Input für eine Gesamtstrategie zur Gleichstellung herangezogen werden, sie können eine solche jedoch nicht ersetzen. Auch auf internationaler Ebene wird eine übergeordnete Gleichstellungsstrategie als notwendiges Instrument gesehen, um die Effizienz der Gleichstellungsmaßnahmen zu erhöhen und „siluartige“ Einzelaktivitäten der Fachressorts zu vermeiden.

Die österreichischen Regierungsprogramme sind umfassende strategische Dokumente, in denen die Regierung in unterschiedlichem Detaillierungsgrad die (strategischen) Ziele und Maßnahmen für die Legislaturperiode definieren. Das **Regierungsprogramm 2013** ist ähnlich wie die Darstellung der Wirkungsziele im BVA in Ziele, Herausforderungen und Maßnahmen gegliedert und erleichtert durch die übereinstimmende strukturelle Ausgestaltung die





Verknüpfung zwischen dem Regierungsprogramm und dem Budget. Inhaltlich wurden zahlreiche Maßnahmen zur Gleichstellung aufgenommen, allerdings fehlten eine systematische Benennung der wichtigsten Gleichstellungsdefizite und konkrete Zielvorgaben. Das **Regierungsprogramm 2018** hat diese Struktur aufgegeben, enthielt jedoch ebenfalls Maßnahmen, die auf eine Gleichstellung (z.B. gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) abzielten. Eine evidenzbasierte Darstellung der Ausgangssituation fehlte darin aber ebenso wie quantifizierte Zielwerte. Die Regierungsprogramme können einen relevanten Input für eine Gleichstellungsstrategie liefern, jedoch nicht den Anspruch erfüllen, der an eine Gleichstellungsstrategie gestellt wird. Eine Gleichstellungsstrategie der Regierung könnte daher – aufbauend auf dem jeweils aktuellen Regierungsprogramm – in einem koordinierten Prozess erarbeitet und als Ministerratsvortrag beschlossen werden.

Eine Gleichstellungsstrategie könnte als Ausgangspunkt für die Formulierung konkreter Maßnahmen und Indikatoren dienen und die gezielte Ex-ante- und Ex-post-Bewertung der Gendereffekte von staatlichen Programmen und Maßnahmen ermöglichen. Eine solche Strategie müsste die Ziele von einer systematischen Analyse der zentralen Herausforderungen und Gleichstellungslücken ableiten und sollte unter Einbindung der Zivilgesellschaft erarbeitet werden. Das Fehlen einer übergeordneten Gleichstellungsstrategie und übergeordneter Gleichstellungsziele manifestiert sich bei der Definition der Gleichstellungsziele und -maßnahmen im Rahmen der Wirkungsorientierung und in Wirkungszielen, die mitunter nicht prioritäre Ziele und Maßnahmen umfassen und ein unterschiedliches Abstraktions- und Ambitionsniveau aufweisen.<sup>43</sup>

Als internationales Beispiel für ein Land mit einer starken Gleichstellungsstrategie kann Kanada dienen. Kanada erstellt jährlich ein Gender Budget Statement, das ausgehend von einer Analyse der zentralen Gender Gaps Herausforderung ableitet. Das Gender Budget Statement ist ein integraler Bestandteil des Budgetberichts, in dem die Kernbereiche der Regierungsarbeit dargestellt werden. Zur Bewältigung der Gleichstellungsherausforderungen wurden sechs Gleichstellungsziele<sup>44</sup> entwickelt, die als Rahmen für die Entwicklung von Subzielen und konkreten Maßnahmen auf Ressortebene dienen. Diese umfassen:

- Chancengleichheit unter Berücksichtigung der Diversität in der Aus- und Fortbildung

---

<sup>43</sup> Schratzenstaller (2017)

<sup>44</sup> <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/chap-05-en.html>



- Gleiche Teilhabe in der Wirtschaft
- Gleichstellung in Führungsrollen und auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung
- Beseitigung von genderbezogener Gewalt und genderbezogenem Mobbing bzw. genderbezogener Förderung der Personensicherheit und Zugang zur Justiz
- Reduktion von Armut und Verbesserung der Gesundheit
- Förderung von Gleichstellung in der Welt

Durch den Top-Down-Ansatz wird sichergestellt, dass die Subziele und daraus abgeleiteten Maßnahmen mit den übergeordneten politischen Zielen in Einklang stehen und entsprechend relevant sind. Weiters werden dadurch Doppelgleisigkeiten vermieden und ein gesamthafte Konzept verfolgt.

## 7.2 Koordination der strategischen Planung und der Gleichstellungsziele

Mit der Koordination der strategischen Planung der Gleichstellung und den Gleichstellungszielen im Rahmen des Gender Budgeting sind vier Organisationseinheiten/Ministerien befasst, jedoch mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen und Schwerpunkten:

- Die **Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung** im Bundeskanzleramt (vormals im Bundesministerium für Bildung bzw. Gesundheit) nimmt innerhalb der Bundesverwaltung eine zentrale Koordinierungsfunktion für Gleichstellung wahr. Sie ist neben der inhaltlichen Koordinierung von Gleichstellungsthemen auch für die Abwicklung spezifischer Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsprojekte zuständig. Hier wäre auch die Zuständigkeit für die Erarbeitung und Koordinierung einer Gleichstellungsstrategie angesiedelt. Die in dieser Sektion verankerte interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting ([IMAG\\_GMB](#)) ist das unterstützende und begleitende Gremium für die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung. An Ressourcen für die strategische Planung sowie für Gender Budgeting stehen in der Sektion für



Frauenangelegenheiten und Gleichstellung derzeit etwa 2,5 Vollbeschäftigungs-äquivalente<sup>45</sup> zur Verfügung.

- Die **Wirkungscontrollingstelle** im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (bis 2017 Bundeskanzleramt) ist für die Qualitätssicherung der Angaben zur Wirkungsorientierung, der wirkungsorientierten Folgeabschätzungen sowie der Berichte an den Nationalrat zuständig, von der auch die Gleichstellungsziele und -maßnahmen umfasst sind. Darüber hinaus koordiniert die Wirkungscontrollingstelle die Gleichstellungsziele (siehe nachfolgend). Dafür und für alle anderen genderbezogenen Aktivitäten stehen ihr etwa 2 VBÄ<sup>46</sup> an Ressourcen zur Verfügung. Eine inhaltlich-strategische Aufgabe nimmt die Wirkungscontrollingstelle nicht wahr.
- Das **Bundesministerium für Finanzen** koordiniert den gesamten Budgetprozess sowie die Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen, bei denen es insbesondere die finanziellen Auswirkungen beurteilt. Im Gesamtkoordinationsauftrag ist auch die Gleichstellung mitumfasst, wobei das BMF derzeit praktisch eine untergeordnete Rolle spielt. Im Rahmen der Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen werden laut Ressort etwa 0,25 VBÄ für die Gleichstellungsdimension aufgewendet.
- Das **Bundeskanzleramt** koordiniert die Gleichstellungsziele im Rahmen der Sustainable Development Goals (SDGs) der UNO. Das SDG-Ziel Nr. 5 bezieht sich auf Gleichstellung und lautet „Gleichstellung der Geschlechter erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“. Die Erreichung des Ziels wird mit 14 Indikatoren gemessen, wovon sich einer auf die Ressourcenallokation<sup>47</sup> bezieht.

Im Rahmen der Wirkungsorientierung erfolgt eine Koordination der von den einzelnen Ressorts erarbeiteten Gleichstellungsziele seit 2015 durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle. Die Koordination erfolgte dabei zunächst in der Form, dass die von den Ressorts festgelegten Gleichstellungsziele für die Berichterstattung im Wirkungscontrollingbericht nach inhaltlichen Anknüpfungspunkten den Themenclustern Arbeitsmarkt und Bildung, Schutz vor Gewalt, Familie und Beruf, Gesundheit, Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung, Entscheidungspositionen und -prozesse bzw. Infrastruktur und

---

<sup>45</sup> Laut Auskunft der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

<sup>46</sup> Laut Auskunft der Wirkungscontrollingstelle des Bundes.

<sup>47</sup> Proportion of countries with systems to track and make public allocations for gender equality and women's empowerment



Umwelt zugeordnet wurden. Die Wirkungsinformationen zu den Gleichstellungszielen wurden dabei in einem ergänzenden Evaluierungsbericht zusammengefasst.

Die dadurch entstandenen Themencluster zeigen auf, welche Bereiche die Ressorts und Obersten Organe jeweils mit ihren Gleichstellungszielen und -maßnahmen im Bundesvoranschlag unterstützen. Zu jedem Themencluster wurden Schwerpunkte und Metaindikatoren (allerdings ohne Zielwerte) erarbeitet und im Evaluierungsbericht erfolgte eine Beurteilung des Gleichstellungsfortschritts von den jeweiligen zum Clusterergebnis beitragenden Ressorts und Obersten Organen.<sup>48</sup> Die angeführten Koordinationseinrichtungen wirken im Rahmen ihres Clusters mit, nicht jedoch an der strategischen Ausrichtung.

Diese nachträgliche Clusterung der Gleichstellungsziele zu einzelnen Themenbereichen verbessert zwar die Informationsgrundlage und den Gesamtüberblick, kann jedoch eine vorher festgelegte umfassende Strategie mit entsprechenden Schwerpunkten und einem Zusammenwirken der Ressorts bei der Umsetzung dieser Querschnittsmaterien keinesfalls ersetzen. Die Wirkungsorientierung kann die nötigen Voraussetzungen schaffen, dass der Gleichstellung auch im Zusammenhang mit dem Budget mehr Aufmerksamkeit zukommt und Gender Budgeting als wirksames Instrument eingesetzt wird. Dazu müssen jedoch Wirkungsziele mit Gleichstellungsbezug (inkl. Ziele, Maßnahmen und Indikatoren) inhaltlich stärker aufeinander abgestimmt werden und der Beitrag sowie die Verantwortlichkeit der einzelnen Ressorts zur Umsetzung der Gesamtstrategie definiert werden.

Für die Koordinierungsfunktion hinsichtlich der Gleichstellungsziele und –maßnahmen stehen somit nur begrenzt Ressourcen zur Verfügung, die auf verschiedene Stellen und unterschiedliche Prozesse verteilt sind und zudem noch nicht optimal abgestimmt erscheinen. Insbesondere das für nach dem Bundesministeriengesetz für die Gleichstellung auf Regierungsebene primär verantwortliche Ressort ist in den Prozess der Ziel- und Maßnahmenpriorisierung wenig eingebunden und es fehlt noch ein ganzheitlicher Ansatz.

---

<sup>48</sup> Nähere Details dazu können der Analyse des Budgetdienstes zum Bericht zur Wirkungsorientierung mit einer Darstellung der Querschnittsmaterie Gleichstellung entnommen werden.



## 8 Analyse von Maßnahmen(bündeln) (Frage 3)

Das österreichische Genderbudget hat einen stark dezentralen Ansatz. Die Ressorts erstellen die Gleichstellungsangaben, basierend auf ressortinternen Analysen, sowie die entsprechenden Maßnahmen und Indikatoren. Die Wirkungscontrollingstelle kommentiert die Gleichstellungsangaben im Rahmen der Qualitätssicherung nach den im BHG festgelegten Qualitätskriterien (wie etwa Relevanz, inhaltliche Konsistenz und Verständlichkeit), wobei die inhaltliche Verantwortung für die Festlegung beim Ressort liegt. Derselbe Ansatz wird auch bei der ex-post Evaluierung der Angaben zu Gleichstellungszielen und –maßnahmen sowie der wirkungsorientierten Folgeabschätzung gewählt. Die Ressorts erarbeiten ihre Evaluierungsergebnisse, die von der Wirkungscontrollingstelle auf die Einhaltung der Qualitätskriterien des BHG überprüft und konsolidiert an den Nationalrat berichtet werden. Eine Gesamtevaluierung von ressortübergreifenden Zielen und Maßnahmen ist nicht vorgesehen und wurde nicht vorgelegt. Einer solchen zusätzlichen Gesamtbetrachtung stünde rechtlich grundsätzlich nichts entgegen, diese müsste aber auf Basis einer umfassenden Strategie erfolgen und die diesbezügliche Gesamtverantwortung müsste festgelegt werden.

**Konjunktur- und Sparprogramme** sehen in der Regel zahlreiche (Einzel)-Maßnahmen und Maßnahmenbündeln aus unterschiedlichen Ministerien und Sektoren vor. Im Regelfall werden diese im Rahmen der Budgeterstellung bzw. einer Bundesfinanzgesetznovelle (nachträgliche Anpassung des Budgets) durch Budgetbegleitgesetze umgesetzt. In den letzten Jahren wurden solche Programme ebenfalls implementiert, wenn auch in kleinerem Umfang. Eine umfassende Analyse solcher Maßnahmenbündel auf Gleichstellungsaspekte erfolgte nicht, sondern war auf die verpflichtenden Angaben zur Wirkungsorientierung sowie der wirkungsorientierten Folgenabschätzung beschränkt. Es ist weder eine direkte Verantwortlichkeit, Koordinationsrolle oder eine konkretes Instrumentarium dafür vorgesehen.

Wie oben ausgeführt weisen auch **Regierungsprogramme** Gleichstellungsziele und -maßnahmen aus. Die Ausführungen leiten zwar die Erstellung der Angaben zur Gleichstellung im Budget, eine umfassende Evaluierung dieser Maßnahmen in Hinblick auf die Erreichung der übergeordneten Ziele erfolgt jedoch nicht systematisch. Ein Gender Budget Statement, das die strategischen Zielsetzungen und die Maßnahmen systematisch zusammenfasst und analysiert, wird derzeit nicht erstellt. Ein solches Gender Budget Statement, wie auch von der OECD im Rahmen der Evaluierung der Haushaltsrechtsreform vorgeschlagen würde, könnte die Brücke zwischen dem Regierungsprogramm und dem Budget schlagen und ein strategisch-analytische Gesamtbetrachtung zu erreichen. Auch der Rechnungshof empfiehlt – in Zusammenhang mit der Prüfung der nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen, in denen ein Ziel die Gleichstellung betrifft



(SDG-Ziel Nr. 5) – eine systematische Bestandsaufnahme als auch eine veröffentlichte Lückenanalyse, die an das Parlament berichtet wird<sup>49</sup>.

Das BMF hat im Rahmen des [Budgetberichts 2018/2019](#) als eine von mehreren Maßnahmen zur Erreichung der budgetpolitischen Ziele **Spending Reviews** angeführt. Das BMF definiert Spending Reviews als strukturierte, verbindliche Prüfprozesse, die dazu dienen, das Wie und Warum der Aufgabenerfüllung in der öffentlichen Verwaltung zu hinterfragen und so die Effizienz und Effektivität bei der Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen zu erhöhen. Konkret werden die Effizienz und Effektivität einzelner Global- oder Detailbudgets, Programme oder Sektoren analysiert, um Effizienzpotential zu identifizieren und entsprechende Rationalisierungsmaßnahmen festzulegen. In Österreich befindet sich dieser Prozess noch in der Pilotphase. Es gibt weder Richtlinien noch sind Auftragserteilung und Ergebnisse transparent.

Die OECD (2016) betrachtet die Einbeziehung der Gleichstellungsthematik in Spending Reviews als Standardinstrument für Gender Budgeting. Dadurch sollen nicht beabsichtigte negative Auswirkungen auf Gleichstellung und Gender Gaps vermieden werden. Um dies zu verhindern, müssten Analysen über die EmpfängerInnen von Transfers sowie von staatlichen Leistungen sowie die Auswirkung auf Gleichstellungsziele (z.B. Aufteilung der unbezahlten Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) angestellt werden. Laut Auskunft des BMF wird der Gleichstellungsaspekt derzeit noch nicht systematisch berücksichtigt, wobei dies auch durch die Auswahl der Piloten bedingt ist. Als Pilotprojekte wurde etwa der Siedlungswasserwirtschaft gewählt, bei dem die Gleichstellungsproblematik laut BMF nur indirekt gegeben ist. Es sollte jedoch angedacht werden, die Gleichstellung systematisch in die Spending Reviews aufgenommen werden. Aus Sicht des Budgetdienst sollte das BMF sowohl die Auswahl als auch die Ergebnisse von Spending Reviews offenlegen, sodass diese im Rahmen der Budgetdebatte und der Diskussionen im Budgetausschuss zum Budgetvollzug einbezogen werden können.

---

<sup>49</sup> [Reihe BUND 2018/34](#)



## 9 Beurteilung des Gender Budgeting in Österreich im internationalen Vergleich (Frage 7)

Österreich zählt zu jenen 12<sup>50</sup> von 34 OECD-Staaten, die Gender Budgeting eingeführt haben (OECD 2016, S. 8), fünf davon verfügen über eine Verankerung in der Verfassung<sup>51</sup>. Die rechtliche Verankerung stellt die Anwendung von Gender Budgeting außer Streit, gibt einen Rahmen für die Umsetzung und sorgt für Stabilität. Dadurch kann ein stärkerer Fokus auf die konkrete Anwendung gelegt und Grundsatzdiskussionen vermieden werden.

Im Rahmen des Gender Budgeting kommen mehrere Instrumente zum Einsatz. Das PEFA<sup>52</sup> Sekretariat hat einen [Begutachtungsentwurf](#) für Standards zur Beurteilung von Gender Budgeting vorgelegt. Dieser Entwurf umfasst zehn Indikatoren, die nach einer vierteiligen Skala das Fortschrittsniveau darstellen. Im Rahmen der nachfolgenden Analyse wird vom Budgetdienst das österreichische Gender Budgeting System anhand dieser Indikatoren qualitativ beurteilt. Da sich die Methodik noch in Überarbeitung befindet, wird im Rahmen dieser Analyse auf eine quantitative Einschätzung verzichtet, da insbesondere auch Vergleiche mit anderen Ländern noch nicht angestellt werden können.

Die Indikatoren 1 und 2 beziehen sich auf die **Wirkungsorientierte Folgenabschätzung**. Der PEFA-Standard bewertet, ob für wesentliche gesetzliche und sonstige Vorhaben (insbesondere Investitionsprojekte) Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen in Hinblick auf Gleichstellungsaspekte vorgenommen werden. Österreich verfügt über eine umfassende Methodik zur Gesetzes- und Vorhabensabschätzung, in die auch Gleichstellungsaspekte aufgenommen werden. Durch die Definition von Wesentlichkeitsgrenzen sowie die Einführung der vereinfachten WFA konnte sichergestellt werden, dass die Ressourcen für Gleichstellungsabschätzungen im Wesentlichen für finanziell bzw. den Gleichstellungsaspekt relevante Vorhaben verwendet werden können. Gleichzeitig ist die Gefahr gegeben, dass in sonstigen für die Gleichstellung relevanten Vorhaben eine Gleichstellungsabschätzung generell unterbleibt. Das System ist auf den österreichischen Kontext zugeschnitten, jedoch im internationalen Vergleich als gut entwickelt einzustufen<sup>53</sup>. Im Rahmen der externen

---

<sup>50</sup> Belgien, Finnland, Island, Israel, Japan, Korea, Mexiko, Österreich, Niederlande, Norwegen, Spanien, Schweden

<sup>51</sup> Belgien, Mexiko, Norwegen, Österreich, Spanien

<sup>52</sup> PEFA steht für Public Expenditure and Financial Accountability. Das PEFA Programm wird von sieben internationalen Partnern gesponsert, darunter die Europäische Kommission, Weltbank, der IWF und nationale Regierungen. Das PEFA Sekretariat koordiniert die Erarbeitung von internationalen Standards zum System des öffentlichen Finanzmanagements (public financial management).

<sup>53</sup> OECD (2018, S.45)



Evaluierung der Haushaltsreform werden einige Verbesserungsvorschläge, insbesondere zum Ausbau der Datenbasis für WFAs, vorgebracht.

Die Indikatoren 3 und 4 beziehen sich auf die **Darstellung von Gleichstellungsinformationen im Budget**. Der Bundesvoranschlag enthält umfassende Informationen über Gleichstellungsziele, Maßnahmen und Kennzahlen (mit Ausgangssituation sowie quantifizierten Zielsetzungen). Die Informationen werden entsprechend dem BHG, der Verordnung der Angaben zur Wirkungsorientierung sowie den Handbüchern der Wirkungscontrollingstelle erstellt. Die zur Verfügung gestellte Information ist im internationalen Vergleich umfassend. Als kritisch ist jedoch anzumerken, dass der österreichische Ansatz bei den Ressorts ansetzt, d.h. die Wirkungsziele werden bottom-up erstellt und nur parallel oder erst nachträglich koordiniert, wobei die Ressorts Autonomie in der Festlegung ihrer Gleichstellungsziele haben. Dadurch leidet in einigen Bereichen die strategische Ausrichtung sowie die systematische Einbindung der Zivilgesellschaft. Aufgrund der nur schwachen Verknüpfung zwischen Budget und Wirkungsorientierung werden Ressourcenallokationen nicht nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt. Dieser Umstand wurde auch im Rahmen der externen Evaluierung der Haushaltsrechtsreform kritisch angemerkt.

Die Indikatoren 5 und 8 evaluieren die ex-post **Berichterstattung** über Gleichstellungsinformationen. Der jährliche Bericht zur Wirkungsorientierung fasst die Fortschritte sämtlicher Ressorts und Oberster Organe bei der Umsetzung der im BVA festgelegten Gleichstellungsziele (einschließlich Maßnahmen und Kennzahlen) zusammen. Eine Beilage zu diesem Bericht clustert die Gleichstellungsziele und stellt Gleichstellungsfortschritte in Form von sogenannten Metaindikatoren zusammen. Ein zweiter jährlicher Bericht fasst die internen Evaluierungen von Vorhaben zusammen, in die auch die Beurteilung der Gleichstellungsziele integriert ist. Während die Berichterstattung über Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen im internationalen Vergleich umfassend sowie mit den Zielsetzungen im BVA vollständig abgestimmt ist, fokussiert die Berichterstattung auf einzelne Wirkungsziele und nicht auf die übergeordneten Ziele und die Beiträge der Einzelmaßnahmen. Von der Berichterstattung nicht umfasst sind die aufgewendeten Ressourcen für Gleichstellungsziele bzw. -maßnahmen. Auch ist das Ambitionsniveau sehr unterschiedlich, was auch der Rechnungshof kritisierte.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> [https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home\\_6/Gleichstellung\\_und\\_Diversitaet.html](https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_6/Gleichstellung_und_Diversitaet.html)





Indikator 6 analysiert, welche Mechanismen im Haushaltsmanagement vorgesehen sind, um **Budgetmittel (Planung und Vollzug) für Gleichstellungsmaßnahmen und –ziele** zu identifizieren. Die Konzeption der Wirkungsorientierung und des Gender Budgeting sieht keine direkte Verknüpfung zwischen Budget und Wirkungen/Maßnahmen vor, weshalb die Budgetmittel für Gleichstellung nicht systematisch erhoben werden können. Es werden auch nur in Ausnahmefällen Aufwendungen/Auszahlungen für Gleichstellung im Budget separat ausgewiesen (z.B. Globalbudget „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“). Die Kosten- und Leistungsrechnung, die eine Identifizierung allenfalls zulassen würde, wird für die Berichterstattung ebenfalls nicht genutzt. Auch bei Leistungen/Transfers, die sowohl an Frauen als auch an Männer gehen, die sich jedoch unterschiedlich auf beide Geschlechter verteilen, werden nicht separat dargestellt.

Indikator 9 beurteilt die unabhängige **Ex-post-Evaluierung von Projekten und Programmen** in Hinblick auf Gleichstellung. Die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung sieht eine verpflichtende interne Evaluierung von Vorhaben durch die Ressorts vor, allerdings ist diese nicht unabhängig. Die Wirkungscontrollingstelle koordiniert den Prozess und ist für die Qualitätssicherung verantwortlich. Der Rechnungshof führt allerdings ausgewählte Gleichstellungsprüfungen durch und bei einigen Prüfungen wird der Gleichstellungsaspekt mitberücksichtigt.

Indikator 10 evaluiert **die parlamentarische Behandlung von Gleichstellung**. Sowohl das Budget als auch die Berichte zur Wirkungsorientierung und zur wirkungsorientierten Folgeabschätzung werden im Budgetausschuss bzw. dessen Unterausschuss diskutiert. Der Budgetdienst erstellt entsprechende Analysen, die als Grundlage der Diskussion dienen. In den Fachausschüssen werden darüber hinaus andere Bericht mit Gleichstellungsbezug, wie der Gleichbehandlungsbericht, der Einkommensbericht oder der Kulturbericht diskutiert. Die internationalen Standards verlangen eine veröffentlichte Zusammenfassung der wesentlichen Schlussfolgerungen im Ausschuss. Die Ausschussdebatten werden von der Parlamentskorrespondenz zusammengefasst, schriftliche Berichte des Unterausschusses erfolgten nur vereinzelt.



Indikator 7 behandelt die **Gleichstellung im Beschaffungsprozess**. Einzelne Ländern binden die Vergabe an die Festlegung von Gleichstellungsmaßnahmen, sehen in den Ausschreibungskriterien die Übermittlung von Beschäftigungszahlen von Frauen oder konkrete Quoten für die Vergaben an Frauenunternehmen vor. Das Bundesvergabegesetz beruht auf den Prinzipien der Neutralität und Objektivität sowie der Gleichbehandlung. Gleichstellungsbezogene Zielsetzungen können nur beschränkt verfolgt werden. Das Bundesvergabegesetz sieht zur Frauen- und Gleichstellungsförderung jedoch vor (§§ 20 Abs. 6 und 193 Abs. 6 BVergG), im Vergabeverfahren bei der Leistungsbeschreibung, in den technischen Spezifikationen, durch Zuschlagskriterien oder Ausführungsbedingungen unter anderem auf die Beschäftigung von Frauen oder sonstige sozialpolitische Belange Bedacht zu nehmen.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Siehe dazu [Blog IMAG-Gendermainstreaming](#)



**Tabelle 11: Beurteilung des österreichischen Gender Budgeting gemäß PEFA-Kriterien durch den Budgetdienst**

Indikator	Beurteilung	Internationaler Vergleich
1 Gleichstellungsbezogene wirkungsorientierte Folgenabschätzung von Gesetzen	Verpflichtende Wirkungsorientierte Folgenabschätzung der Gleichstellung von Gesetzesvorhaben, wenn Wesentlichkeitskriterien erfüllt.	Am weitesten verbreitetes Instrument unter OECD Ländern, Österreich verfügt über differenziertes umfassendes System.
2 Gleichstellungsbezogene wirkungsorientierte Folgenabschätzung von Investitionsprojekten	Verpflichtende Wirkungsorientierte Folgenabschätzung der Gleichstellung von finanziell wesentlichen Vorhaben, wenn Wesentlichkeitskriterien erfüllt.	International übliches Instrument, besonders bedeutsam für Entwicklungsländer, die höheren Investitionsbedarf haben. In Österreich auch Investitionen in Humankapital z.B. Forschung umfasst.
3 Gleichstellung in Richtlinien für die Vorbereitung und Erstellung des Bundesvoranschlagsentwurfes	Das BHG sowie Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung geben umfassende Regelungen zur Erstellung der Gleichstellungsinformationen im BVA.	Im internationalen Vergleich sind Österreichs Regelungen umfassend und detailliert.
4 Gleichstellungsinformationen im Budget	Das Budget enthält eine Darstellung von Gleichstellungszielen, -maßnahmen und -kennzahlen sowie eine eigene Beilage zur Koordinierung der Gleichstellungsziele.	Im internationalen Vergleich geringe monetäre Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie geringe Anzahl an Analysen über die budgetäre Verteilung zwischen Frauen und Männern.
5 Berichterstattung über geschlechterspezifische Wirkungsinformationen	Jährliche Berichterstattung zu Gleichstellungszielen und -maßnahmen sowie wirkungsorientierte Folgenabschätzungen gemäß Wirkungscontrollingverordnung.	Umfangreiche Berichterstattung im internationalen Vergleich
6 Nachverfolgung von Ausgaben für Gleichstellung	Keine direkte Verknüpfung zwischen Budget und Gleichstellungsmaßnahmen/-zielen.	Bester internationaler Standard wäre eine Berichterstattung über gleichstellungsbezogene Auszahlungen und eine Integration in die Budgetstruktur.
7 Gleichstellungssensitive Beschaffung	Bundesvergabeprinzip sieht die Prinzipien der Neutralität und Objektivität sowie der Gleichbehandlung vor. Gleichstellungsbezogene Zielsetzungen können nur beschränkt verfolgt werden.	Gleichstellungsmaßnahmen oder Beschäftigungszahlen von Frauen in den Ausschreibungskriterien, oder Quoten für die Vergaben an von Frauen geführte Unternehmen werden in einzelnen Ländern angewendet.
8 Gleichstellungsinformation in Jahresabschlüssen	Jährliche Berichterstattung zu Gleichstellungszielen und -maßnahmen sowie wirkungsorientierte Folgenabschätzungen, aber ohne monetäre Werte.	Der PEFA-Standard würde eine Berichterstattung über die Zielerreichung sowie über die eingesetzten Mittel verlangen.
9 Gleichstellungsbezogene Evaluierung von Programmen und Projekten	Verpflichtende Evaluierung des Gleichstellungsaspekts von Vorhaben, wenn relevant, durch Verwaltung.  Prüfungen des Rechnungshofs mit Gleichstellungsaspekt.	Der PEFA-Standard verlangt eine unabhängig Evaluierung.
10 Behandlung von Gleichstellung im Nationalrat	Gleichstellung wird in unterschiedlichen Ausschüssen (einschließlich Budgetausschuss) diskutiert und der Budgetdienst bereitet Informationen auf. Berichte durch Parlamentskorrespondenz.	Der PEFA-Standard verlangt eine öffentlich zugängliche Dokumentation der Schlussfolgerungen.

Quelle: Eigene Darstellung



In einer Studie der OECD<sup>56</sup> erfolgt eine Beurteilung der Gender Budgeting Systeme der OECD-Länder, wobei die OECD eine leicht abweichende Methodik anwendet. Österreich verfügt dabei über 6 von insgesamt 9 Instrumenten. Die OECD sieht eine Gleichstellungsperspektive bei der Zuteilung von Ressourcen als nicht gegeben. Dies ist Ausfluss der mangelnden Verknüpfung zwischen Gleichstellungszielen und -maßnahmen mit dem Budget. Weiters erfolgt keine Berücksichtigung von Gleichstellung bei Spending Reviews, die allerdings in Österreich noch nicht systematisch eingeführt wurden und über deren Einleitung und Ergebnisse keine Transparenz gegeben ist. Als drittes Instrument fehlen der OECD Gender Audits, dies ist aus Sicht des Budgetdiensts jedoch insofern unzutreffend, als der Rechnungshof seit 2013 Gleichstellung in seine Prüfungen einbezieht.

Neben der instrumentellen Ebene beurteilte die OECD auch die unterstützenden Elemente von Gender Budgeting. Österreich verfügt über eine verfassungsrechtliche Grundlage, die die dauerhafte Anwendung sicherstellt und ausreichend Legitimität gibt. Die Implementierung und Anwendung wird durch Verordnungen und Richtlinien sowie durch Aus- und Fortbildung und Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen, insbesondere seit der Vorbereitung der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform, unterstützt. Die OECD erachtet auch die Koordinationsmechanismen durch die Wirkungscontrollingstelle (unter Einbindung des BMF und der BKA-Frauensektion) als gegeben, jedoch sieht sie Bedarf nach ExpertInnen bzw. von beratenden Gremien bei der Anwendung von Gender Budgeting.

Insgesamt hat das österreichische Gender Budgeting System zum einen durch die verfassungsmäßige Verankerung und den umfassenden instrumentellen Ansatz und zum anderen durch die gesamte Implementierungsstrategie der Wirkungsorientierung große internationale Aufmerksamkeit erhalten. Während die internationalen Organisationen die Verankerung der Gleichstellung in sämtlichen Phasen der Haushaltsführung hervorheben, wird die mangelnde Verknüpfung mit dem Budget kritisiert.

---

<sup>56</sup> OECD (2016)



## 10 Zusammenfassende Bewertung des Umsetzungsstands von Gender Budgeting in Österreich (Frage 1)

### 10.1 Fortschritte und Verbesserungspotentiale des Gender Budgeting Systems

Österreich hat ein umfassendes Gender Budgeting-Instrumentarium über den gesamten Budgetzyklus entwickelt, das in weiten Teilen internationalen Standards entspricht, die starke rechtliche Verankerung wird als Best Practice angesehen. Wie auch im Rahmen der externen Evaluierung der Haushaltsrechtsreform angesprochen wurde, fehlt jedoch eine systematische Verknüpfung mit dem Budget. So werden die Budgetressourcen generell nicht nach Männern und Frauen aufgeteilt und es wird auch nicht ersichtlich, wie viele Budgetressourcen für Gleichstellungsprogramme und –maßnahmen zur Verfügung stehen. Während dies insbesondere in einzelnen Bereichen, insbesondere wo Frauen und Männer gleichen Zugang zu Leistungen haben und die Leistungen für die Gesamtbevölkerung erbracht werden (z.B. Außenpolitik), kaum mit einem Mehrwert verbunden wäre, bietet hingegen die systematische geschlechterbezogene Analyse von Transfers und indirekten Förderungen an Privatpersonen (z.B. Pflegegeld, Steuerbegünstigungen, Pensionen) wichtige Informationen über die Verteilung von Ressourcen. Konkrete Ansatzpunkte in Regierungsprogrammen für eine genderbezogene Zuweisung von Budgetmittel zu einzelnen Maßnahmen, wie etwa die 50 %-Quote von AMS-Fördermittel für Frauen, wurden nicht in die Angaben zur Wirkungsorientierung bzw. in die Budgetansätze aufgenommen.

Das Gender Budgeting wird durch starke rechtliche Regelungen verankert, wodurch die systematische und laufende Anwendung sichergestellt wird. Der Verfassungsauftrag verleiht dem Gender Budgeting Ansatz Legitimität und das BHG 2013 mit den entsprechenden Ausführungsverordnungen definiert klare Regeln für Inhalte und Prozesse. Eine pragmatische Umsetzung wird durch die Definition von Wesentlichkeitsgrenzen bei der Abschätzung von Gleichstellungsaspekten im Rahmen der WFA sowie die Einführung einer vereinfachten WFA erleichtert.

Die Verpflichtung sämtlicher Ressorts und Obersten Organe Gleichstellungsziele definieren zu müssen, führt zu einer stärkeren Bewusstseinsbildung und Durchdringung in allen Bereichen der Bundesverwaltung. Bei der Umsetzung wurde ein Bottom-Up-Prozess gewählt und die Entwicklung der Gleichstellungsziele erfolgte in den Ressorts. Dies stärkt die Identifikation und die Eignung des festgelegten Ziels für den Ressortbereich. Gleichzeitig sind die Ziele jedoch nicht notwendigerweise strategisch und inhaltlich aufeinander abgestimmt. Die Koordinierung der bottom-up entwickelten Ziele durch die Wirkungscontrollingstelle führte



zwar zu einer verbesserten Darstellung und einer teilweise stärkeren inhaltlichen Konsistenz, es fehlt jedoch weiterhin an einer umfassenden Gleichstellungsstrategie, die die Erstellung der Gleichstellungsziele der Ressorts leitet und Beiträge zu gemeinsamen Metazielen ermöglicht. Für die Koordinierungsfunktion hinsichtlich der Gleichstellungsziele und –maßnahmen stehen nur begrenzt Ressourcen zur Verfügung, die zudem noch nicht optimal abgestimmt erscheinen, sodass ein ganzheitlicher Ansatz noch fehlt.

Während durch das Ressort für Einzelvorhaben Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen und im Bundesvoranschlag Gleichstellungsziele zu erstellen sind, gibt es keinen Mechanismus, wie im Fall von Konjunktur- oder Sparpaketen eine umfassende gleichstellungsbezogene Abschätzung vorgenommen und dargestellt wird. Obwohl die Informationsbasis durch die Haushaltsrechtsreform erheblich verbreitert wurde, ist nicht notwendigerweise sichergestellt, dass die Auswirkungen auf Gleichstellung bzw. auf Frauen und Männer durch die Gesamtheit an Maßnahmen (z.B. Verteilung der Sparmaßnahmen auf Frauen und Männer, Auswirkungen auf unbezahlte Arbeit oder auf Beschäftigungsmöglichkeiten) kumuliert analysiert und aufgezeigt werden. Auch im Rahmen der vom BMF pilotierten Spending Reviews ist die Gleichstellungsdimension nicht systematisch vorgesehen. Ebenso werden indirekte Förderungen nach dem Einkommensteuerrecht im Förderungsbericht nicht nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt.

Auf parlamentarischer Ebene werden die Gleichstellungsziele und –maßnahmen sowohl in der Debatte zum Budget als auch im Rahmen der Diskussion der Wirkungsorientierung im Budgetausschuss sowie im Unterausschuss zum Budgetausschuss regelmäßig aufgegriffen. Die Diskussionen werden von Analysen des Budgetdienstes zum Budget und zur Wirkungsorientierung unterstützt und er erstellt dazu entsprechende Übersichten mit sämtlichen Gleichstellungszielen, -maßnahmen und –indikatoren. Noch vergleichsweise weniger stark aufgegriffen werden die Wirkungsinformationen in den Fachausschüssen.

## **10.2 Einschätzung der konkreten Angaben zur Wirkungsorientierung**

Durch die Einbindung der Gleichstellungsdimension in die Wirkungsorientierung ist diese in ein umfassendes System der Haushaltsführung integriert. In den Budgetunterlagen sind umfassende Angaben zur Gleichstellung enthalten, Gleichstellungsziele, Gleichstellungsmaßnahmen und Indikatoren decken die relevantesten Problemlagen ab. Auch bei Wirkungszielen, die nicht unmittelbar auf die Gleichstellung ausgerichtet sind, werden personenbezogene Kennzahlen nach Frauen und Männern differenziert und auf diese Weise können unterschiedliche Wirkungszusammenhänge bzw. -beiträge für Frauen und Männer



sichtbar werden oder nicht intendierte Auswirkungen auf die Gleichstellung erkannt werden.

Die Qualität der Angaben zur Wirkungsorientierung kann in einigen Bereichen noch verbessert werden, indem diese stärker auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtet werden. Es könnte noch stärker darauf geachtet werden, dass die festgelegten Ziele und Maßnahmen eine größere Reichweite aufweisen und somit eine Wirkung bei einer größeren Bevölkerungsgruppe entfalten. Die Angaben zur Wirkungsorientierung sind teilweise noch nicht ausreichend mit dem Regierungsprogramm abgestimmt, auch weil eine umfassende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung als Verbindungsdokument zwischen Regierungsprogramm und den Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget fehlt.

Inhaltlich werden in den Wirkungszielen zahlreiche zentrale Gleichstellungsbereiche, die auch international für OECD-Staaten angeführte Herausforderungen abbilden, angeführt. Dies betrifft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schutz vor Gewalt, Bildung, soziale Absicherung, Gesundheit und Partizipation. Ein in den Angaben zur Wirkungsorientierung noch unterrepräsentierter Bereich, ist die Unterstützung von (Jung-)Unternehmerinnen und weiblich geführten Start-ups, es ist nur ein Ziel auf die Förderung von Frauen in Unternehmen mit Schwerpunkt auf der Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten staatsnaher Betriebe ausgerichtet und auch im Bereich der Wirtschaftsförderung wird kein Gleichstellungsziel verfolgt.

Die Qualität der Angaben zur Gleichstellungsdimension der wirkungsorientierten Folgeabschätzungen variiert stark.<sup>57</sup> Insbesondere durch die Festlegung von Wesentlichkeitskriterien sowie die vereinfachte WFA ist der Anwendungsbereich deutlich eingeschränkt worden. Damit könne die Ressourcen für Gleichstellungsabschätzungen auf finanziell bedeutende und den Gleichstellungsaspekt besonders bedeutende Vorhaben konzentriert werden, gleichzeitig ist die Gefahr gegeben, dass in sonstigen für die Gleichstellung relevanten Vorhaben eine Gleichstellungsabschätzung generell unterbleibt. Eine Lücke in der Methodik zeigt sich bei Initiativanträgen, für die keine Wirkungsorientierte Folgenabschätzung verpflichtend vorgesehen ist. Selbst bei besonders gleichstellungsrelevanten Materien (z.B. Pensionen, Pflege, Einkommens- und Lohnsteuer) besteht keine Verpflichtung zur Abschätzung der Gleichstellungsziele.

---

<sup>57</sup> Eine umfassende Analyse der Gleichstellungsaspekte ist etwa im Rahmen der [WFA zur Steuerreform 2015/16](#) dargestellt.



### 10.3 Weiterentwicklungspotentiale (Frage 2, 3 und Schlussfolgerungen aus allen Fragen)

Basierend auf den Ergebnissen der Anfragebeantwortung, weiteren Analysen des Budgetdienstes, ausgewählter Literatur<sup>58</sup>, [der Fokusstudie II zur Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung](#) sowie der [externen Evaluierung zur Haushaltsrechtsreform des Bundes im Jahr 2017](#) werden die folgenden Weiterentwicklungspotentiale, insbesondere zur Stärkung der Informationsbasis für Debatten des Budgetausschusses sowie des Nationalrats, abgeleitet:

- **Gleichstellungsstrategie**

Ausgehend vom Regierungsprogramm könnte eine mehrjährige Gleichstellungsstrategie erarbeitet werden, aus der die Gleichstellungsziele abgeleitet werden können. Sie sollte in einem umfassenden Partizipationsansatz mit einem klaren Zielauftrag erarbeitet werden. Eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeit auf der politischen Ebene und in der Verwaltung würde deren Umsetzung unterstützen, ebenso eine breite Diskussion im Nationalrat (z.B. im Gleichbehandlungs- und im Budgetausschuss).

- **Optimierungen der Angaben zur Wirkungsorientierung**

Die Angaben zur Gleichstellung in der Wirkungsorientierung weisen in den einzelnen Bereichen noch eine unterschiedliche Qualität und ein unterschiedliches Ambitionsniveau auf. In einigen Verwaltungsbereichen sollten diese stärker auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtet werden. Die festgelegten Ziele und Maßnahmen sollten teilweise eine größere Reichweite aufweisen, indem sie ihre Wirkung bei einer größeren Bevölkerungsgruppe entfalten.

- **Stärkere Ex-ante-Koordination und strategische Ausrichtung**

Die Clusterung der Gleichstellungsangaben in der Berichterstattung durch die Wirkungscontrollingstelle verbessert die Informationsbasis, dieser muss aber eine stärkere Ex-ante-Koordination und Ausrichtung an den übergeordneten strategischen Gleichstellungszielen vorausgehen. Gleichstellungsziele sind von allen Ressorts für alle Untergliederungen zu formulieren. Ein stärkeres Zusammenwirken der Ressorts

---

<sup>58</sup> Vgl. dazu das Literaturverzeichnis, insbesondere OECD-Berichte, Schratzenstaller (2017)





bei der Umsetzung dieser Querschnittsmaterie durch gemeinsam angestrebte übergeordneten Zielsetzungen mit klar zugeordneten Verantwortlichkeiten für die jeweiligen Maßnahmen könnte die Effizienz der Gleichstellungspolitik erhöhen.

- **Bessere Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension im WFA-Prozess**

Die Qualität der Angaben zur Gleichstellungsdimension in den WFA variiert stark, der diesbezügliche WFA-Prozess weist noch einige Schwächen auf und für einzelne Subdimensionen stehen qualitativ und quantitativ keine ausreichenden Analysekapazitäten zur Verfügung. Insbesondere Regelungsvorhaben mit besonderer Gleichstellungsrelevanz sollten die im Bund nur begrenzt verfügbaren Fachkapazitäten nicht erst im Begutachtungsverfahren sondern bereits in der Konzeption der WFA konzentriert eingesetzt werden.

- **Schließung von Datenlücken und Stärkung der Analysekompetenzen**

Während die geschlechterdifferenzierte Verfügbarkeit von Daten stark gestiegen ist, bleiben dennoch in einigen Bereichen weiterhin Datenlücken bestehen, personenbezogene Daten werden nicht geschlechterdisaggregiert erhoben oder vorhandene Daten sind zum Teil sehr veraltet. Dies betrifft auch die Erhebung zur Zeitverwendung, die für mehrere Gleichstellungsziele relevant ist. Neben der Schließung der Datenlücken sollte insbesondere auch die analytische Kompetenz der Ressorts gestärkt werden, um die vorliegenden Daten für Gleichstellungsanalysen zu nutzen und so budgetäre Maßnahmen zu optimieren.

- **Verknüpfung wesentlicher Gleichstellungsmaßnahmen mit Ressourcen**

Die angestrebten gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen sind in die Haushaltsdokumente integriert, der Gender Budgeting Ansatz im Sinne einer gendergerechten Mittelallokation und einer Verknüpfung von Ressourcen und Gleichstellungszielen bzw. -maßnahmen wird hingegen noch zu wenig verfolgt. Eine solche Verknüpfung könnte für wesentliche Maßnahmen die Aussagekraft der Wirkungsinformationen deutlich erhöhen.



- **Gender Budget Statement zur gesamthaften Analyse gleichstellungsrelevanter budgetärer Maßnahmen**

In einem jährlichen Gender Budget Statement könnten ausgehend von einer umfassenden Analyse der Gleichstellungslücken die strategischen Zielsetzungen und Einzelmaßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie systematisch zusammenfasst werden. Ein solches umfasst in der Regel auch quantitative Analysen, welche Ressourcen für Gleichstellung aufgewendet werden bzw. wie sich die Ressourcen von gleichstellungsrelevanten Budgetbereichen auf Frauen und Männer verteilen. Es werden die Auswirkungen spezifischer gleichstellungsrelevanter Programme und Vorhaben (z.B. auch umfassende Konjunktur- bzw. Sparmaßnahmen) auf die Geschlechter analysiert und im Regelfall auch monetär bewertet.

- **Spending Reviews**

Im Rahmen von Spending Reviews sollte die Auswirkung auf relevante Gleichstellungsaspekte sowie eine Abschätzung, wie unterschiedlich Frauen und Männer von den untersuchten Programmen und Maßnahmen betroffen sind (insbesondere bei Transfers und oder der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit), systematisch in den Ansatz integriert werden. Einsparungs- bzw. Optimierungsvorschläge können dadurch so gestaltet werden, dass sie der Gleichstellung möglichst nicht entgegenstehen. Die Ergebnisse sollten dem Nationalrat in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht werden.



## Anhang Maßnahmentabelle Gleichstellung

Nachfolgende Tabelle zeigt zusammenfassend die Maßnahmen zu den Gleichstellungszielen sowie anderer Wirkungsziele, die als Gleichstellungsmaßnahmen gekennzeichnet wurden und wenn vorhanden das Ergebnis der Evaluierung:

**Tabelle 12: Maßnahmentabelle Gleichstellung**

Untergliederung	Maßnahmen
<b>Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft</b>	
<b>UG 03-Verfassungsgerichtshof</b>	<p>Evaluierung der bestehenden Telearbeitsplätze nach ihrer gleichstellungsfördernden Wirkung</p> <p>Erstellen eines Kriterienkatalogs für qualitativ gestaltete Telearbeitsplätze, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsinhalte, Anwesenheitserfordernisse, Fahrzeiten, Informationstechnologie-Anwendungen (IT-Anwendungen) und Ausbildungsmöglichkeiten</p> <p>Erhöhen der Anzahl an Telearbeitsplätzen und Telearbeitsstunden unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien</p>
<b>UG 04-Verwaltungsgerichtshof</b>	<p>Das Projekt Telearbeit wird nun auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich angewendet. Die Anordnung von Telearbeit erfolgt unter Bedachtnahme von Qualitätskriterien, wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das Ausmaß der Telearbeitsstunden</li> <li>- der Festlegung der Anwesenheitspflicht</li> <li>- der Reduktion von Fahrzeiten durch die Telearbeit und</li> <li>- gleichstellungsfördernde Wirkungen (Arbeitszeit, Einkommen, Wiedereinstieg)</li> </ul>
<b>UG 06-Rechnungshof</b>	<p>Thematisierung der durchschnittlichen Einkommen der österreichischen Bevölkerung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen</p>
<b>UG 10-Bundeskanzleramt</b>	<p>Hohe Vollbeschäftigungsrate durch ein attraktives Arbeitsumfeld sicherstellen.</p> <p>Einsatz von Management-Instrumenten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren.</p> <p>Steigerung der Einkommenstransparenz, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sichtbar zu machen und damit Bewusstsein für weitere Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap zu schaffen.</p> <p>Aktualisierung der Daten des Online-Gehaltsrechners</p>
<b>UG 13-Justiz und Reformen</b>	<p>Bessere Qualifizierung der Insassinnen während der Haft im Bereich zertifizierter Basisbildungsmaßnahmen und berufliche Aufbauschulungen (Computerkurse/ECDL, Lehren, Sprachkurse inkl. Deutsch als Fremdsprache, Erste-Hilfe etc, branchentypische Kurse wie Schweißkurse, Staplerfahrer).</p>
<b>UG 14-Militärische Angelegenheiten</b>	<p>Verstärkte Personalrekrutierung</p> <p>Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Soldatinnen- und Soldaten-Mentoring, Frauen-Mentoring, Cross-Mentoring-Programm/Bund, Vernetzungstreffen) auf allen Ebenen und für alle Funktionen, welche die besonderen geschlechter- und diversitätsbezogenen Entwicklungspotenziale und Fähigkeiten sowie die Lebensumstände aller Ressortangehörigen berücksichtigen</p>
<b>UG 15-Finanzverwaltung</b>	<p>Ausweitung der Nutzung flexibler Arbeits(zeit)modelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisierung der Führungskräfte auf die Möglichkeiten zu Teleworking (Richtlinie Telearbeit)</li> </ul>
<b>UG 16-Öffentliche Abgaben</b>	<p>Abbau von negativen Erwerbsanreizen im Abgabensystem im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (bspw. Senkung des Eingangssteuersatzes, um einen Anreiz zur Vollerwerbstätigkeit zu bilden) sowie positive Anreize im Abgabensystem für ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag.</p>
<b>UG 20-Arbeit</b>	<p>Weiterführung des Programms FIT (Frauen in Handwerk und Technik).</p> <p>Qualifizierung für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Bildungsmaßnahmen, Kurskosten, Arbeitsstiftungen).</p> <p>Arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Beratung z.B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbildung, Kurse etc.).</p>
<b>UG 21-Soziales und Konsumentenschutz</b>	<p>Neugestaltung der Förderungsmaßnahmen in Richtung besonderer Förderung für Frauen mit Behinderung.</p>



Untergliederung	Maßnahmen
<b>Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft (Fortsetzung)</b>	
<b>UG 25-Familien und Jugend</b>	Durch den Abschluss einer weiteren 15a-Vereinbarung betreffend den Ausbau der Kinderbetreuung sollen bundesweit bedarfsgerechte Kinderbildungs- und -betreuungsangebote quantitativ und qualitativ weiter ausgebaut und Öffnungszeiten flexibilisiert werden.
	Gewährung von Kinderbetreuungsgeld und verstärkte Bewerbung des Bezugs von Vätern.
	Für Geburten seit 1. März 2017 gibt es das Kinderbetreuungsgeldkonto, das die vormaligen Pauschalvarianten ersetzt. Damit sollen Eltern die Dauer des Leistungsbezugs noch flexibler an ihre individuelle Lebens-, Berufs- und Einkunftssituation sowie an ihre Zukunftspläne anpassen können. Eltern, die sich den Bezug der Leistung partnerschaftlich teilen, profitieren von einem zusätzlichen Partnerschaftsbonus. Die erhöhte Väterbeteiligung aufgrund der Novelle wird sich erst ab 2019 manifestieren.
	Erwerbstätige Väter, die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und vor allem auch die Frauen unterstützen, erhalten in Form eines Familienzeitbonus eine zusätzliche finanzielle Unterstützung.
	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Schwerpunkt der Berücksichtigung des Arbeitsplatzes im Rahmen der Sektion V des Bundeskanzleramts
<b>UG 33-Wirtschaft (Forschung)</b>	Lernen von best-practice-Modellen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Workshops für Programmverantwortliche aus Ressorts und Förderagenturen)
<b>UG 44-Finanzausgleich</b>	Durch den Abschluss einer weiteren 15a-Vereinbarung soll das Betreuungsangebot für Kinder bis zum Schuleintritt durch Kostenbeteiligung des Bundes im Zusammenwirken mit dem BKA (UG 25) ausgeweitet werden.
	Der Themenbereich "Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots" wird in Koordination mit dem BKA (UG 25) bearbeitet.
<b>Soziales und Gesundheit</b>	
<b>UG 22-Pensionsversicherung</b>	Informationen (Pensionsvorausberechnung) im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen.
<b>UG 23-Pensionen - Beamtinnen und Beamte</b>	Bei signifikanter Abweichung erfolgt die Übermittlung von Maßnahmenvorschlägen mit besonderer Berücksichtigung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern an das jeweils zuständige Ressort (BMöDS, BMASGK). (Betrifft WZ 1: Nachhaltige Finanzierbarkeit des Beamtenpensionssystems.)
<b>UG 24-Gesundheit</b>	Genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung, damit eine verstärkte Ausrichtung auf die unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen im Seniorinnen- und Seniorenalter im Rahmen von Forschung, Diagnostik und Therapie erfolgen kann.
	Genderdifferenzierte Auswertung von Ergebnisqualitätsdaten als Grundlage dafür, dass für Frauen und Männer eine vergleichbare Ergebnisqualität erreicht wird und Entwicklung eines Ergebnisqualitätsmonitorings auf der Grundlage von Routinedaten, die in den Krankenanstalten erhoben werden: Austrian Inpatient Quality Indicators (A-IQI).
	Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes, damit die gesundheitsbezogenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern evaluiert und eine geschlechterspezifische Prävention umgesetzt werden kann.
	Durch zielgruppen-spezifische Kampagnen für Frauen im Alter zwischen 45 und 70 Jahren soll die angestrebte Erhöhung der Teilnahme der Frauen an einem Programm zur Brustkrebsfrüherkennung erreicht werden.
	Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes, damit die gesundheitsbezogenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern evaluiert und eine geschlechterspezifische Prävention umgesetzt werden kann. Durch zielgruppenspezifische Kampagnen für Frauen im Alter zwischen 45 und 70 Jahren soll die angestrebte Erhöhung der Teilnahme der Frauen an einem Programm zur Brustkrebsfrüherkennung erreicht werden.



Untergliederung	Maßnahmen
<b>Gewaltschutz und Zugang zu Justiz</b>	
<b>UG 02-Bundesgesetzgebung</b>	Einrichtung Clearingstelle
<b>UG 05-Volksanwaltschaft</b>	Verstärkung der Aufklärungsarbeit bei potentiellen Beschwerdeführerinnen über die Tätigkeit der Volksanwaltschaft, insbesondere durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit.
<b>UG 10-Bundeskanzleramt</b>	Suche nach haltbaren und dem Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes entsprechenden Lösungen mit PflichtenträgerInnen (ArbeitgeberInnen, DienstleistungsanbieterInnen) im Rahmen eines vertraulichen Beratungs- und Unterstützungsprozesses in der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Durch verstärkte Informations- und Bewusstseinsarbeit bei den PflichtenträgerInnen laut Gleichbehandlungsgesetz wird eine Steigerung der vergleichswisen Lösungen für jene Betroffene erzielt, die dies wünschen. Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs zu Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen. Sicherstellung der Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen. Eindämmung von Gewalt gegen Frauen durch Koordinierung von Maßnahmen und Programmen.
<b>UG 11-Inneres</b>	Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt gegen Frauen“ umgesetzt Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Kinder und Jugendliche“ umgesetzt.
<b>UG 13-Justiz und Reformen</b>	Ausbau des Arbeitswesens im Strafvollzug durch verstärkte Orientierung der Arbeitsleistungen an den Bedürfnissen möglicher Leistungsabnehmerinnen
<b>UG 18-Asyl/Migration</b>	Gewährung von Schutz und Sicherstellung von Gleichstellung in Förderprojekten für Frauen und Mädchen aus Krisengebieten Effektive Beratungs- und Betreuungsangebote für Asylwerber insbesondere für Frauen und Mädchen (z.B. Rechte der Frauen in Österreich, Häusliche Gewalt, Sexualität, Bildung, Arbeitsmarkt) sowohl österreichweit aber darüber hinaus auch in Drittstaaten
<b>Bildung</b>	
<b>UG 10-Bundeskanzleramt</b>	Weiterentwicklung der Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderungsplans nach dem Prinzip der Chancengleichheit für weibliche Mitarbeiterinnen und männliche Mitarbeiter.
<b>UG 15-Finanzverwaltung</b>	Reduktion der unterschiedlichen Beteiligung von Frauen und Männern bei Fortbildungsmaßnahmen: - Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern - Vermehrte Bereitstellung gendergerecht organisierter Fortbildungsmaßnahmen - Motivation von Frauen zur Bewerbung als Führungskraft, Ermöglichung von Führung in Teilzeit - Motivation/Leistungsfähigkeit: bedarfsorientierte Bildung, Schwerpunkt Führungskräfteentwicklung
<b>UG 30-Bildung</b>	Qualitativer Ausbau und Stärkung der Bedarfs- und Ergebnisorientierung unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts Weiterentwicklung der Angebote im Bereich der Erwachsenenbildung
<b>UG 31-Wissenschaft und Forschung</b>	Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Leistungsvereinbarung zwischen Ministerium und der ÖAW sowie dem IST Austria (ÖAW: Umsetzung des Frauenförderplans; IST Austria: Umsetzung des Personalentwicklungs- und Karriereförderplans)
<b>UG 33-Wirtschaft (Forschung)</b>	Gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für Forschung und Innovation (z.B. Lange Nacht der Forschung, Forschungskompetenzen für die Wirtschaft) sowie für Frauen im Bereich FTI Nutzung der Erkenntnisse aus den Programmen w-FORTE und Laura Bassi Centres bei der Weiterentwicklung von Förderprogrammen (Workshops mit Programmverantwortlichen, Implementierung von gendergerechten Auswahlprozessen) Gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für Forschung und Innovation sowie für Frauen im Bereich FTI. Nutzung der Erkenntnisse aus den Programmen w-FORTE und Laura Bassi Centres bei der Weiterentwicklung von Förderprogrammen. Lernen von best-practice-Modellen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Untergliederung	Maßnahmen
<b>Bildung (Fortsetzung)</b>	
<b>UG 34-Verkehr, Innovation und Technologie (Forschung)</b>	Zur Erhöhung des Frauentils im Bereich FTI bedarf es zweierlei Ansätze. Eine rein quantitative Herangehensweise geht davon aus, dass neben dem wirtschaftlichen Nutzen durch eine gesteigerte Zahl an Arbeitskräften im Bereich FTI auch die absolute Zahl an Frauen in diesem Bereich steigt. Dafür sollen primär die weiblichen Beschäftigten beim wissenschaftlichen und höherqualifizierten-nicht-wissenschaftlichen Personal als auch die Quote weiblicher Beschäftigter im Bereich von Entscheidungspositionen (Jury, Projektleitung) in Bezug auf geförderte Forschungsvorhaben erhöht werden. Weiters sollen die Bewertungskriterien von Förderungen zur bevorzugten Förderung von Vorhaben im FTI-Bereich nach genderspezifischen Kriterien weiterentwickelt werden.
<b>UG 42-Landwirtschaft, Natur und Tourismus</b>	Erweiterung des Bildungsangebotes an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen  Bewerbung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern der Sekundarstufe 1
<b>Infrastruktur und Umwelt</b>	
<b>UG 41-Verkehr, Innovation und Technologie</b>	Durchführung eines spezifischen Trainings zur Schärfung der Genderkompetenz, insbesondere im Bereich der Verkehrsplanung und -steuerung. Basis für eine gendergerechte Mobilität ist ausreichend vorhandenes Wissen über die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in ihrer Fortbewegung. Nur mit genügend fundiertem Datenmaterial und wissenschaftlichen Erkenntnissen können jene Faktoren identifiziert und ausgeglichen werden, die eine Benachteiligung von Frauen in ihrer Alltagsmobilität darstellen. Für die Herstellung und Sicherstellung einer gendergerechten Mobilität wurden folgende Handlungsfelder identifiziert: Wissen und Bewusstsein, physische Infrastruktur sowie Services und Dienstleistungen. Entlang der Handlungsfelder wurde ein wissenschaftlich valider Indikator entwickelt, der sich am besten zur Messung gendergerechter Mobilität eignet. In Bezug auf die Infrastruktur sind die Punkte Ausgestaltung der Wegverbindungen, Multimodalität (besonders das Zu-Fuß-Gehen), Barrierefreiheit und Sicherheit zu beachten (Qualität der Wege, Qualität der Wegenetze, Qualität der Gebäude, Qualität der Transportmittel, Qualität der IKT-Infrastruktur). Die Mobilitätsmöglichkeiten werden auch davon beeinflusst, wie diese Infrastruktur genutzt wird. Daher sind im Hinblick auf eine gendergerechte Mobilität folgende Punkte relevant: Tarifgestaltung, Taktung, Linienführung, Bewusstsein beim Personal und Informationen.
<b>UG 43-Umwelt, Energie und Klima</b>	Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie und Bergbau
<b>Entscheidungsprozesse und -positionen</b>	
<b>UG 31-Wissenschaft und Forschung</b>	Sicherstellung der Umsetzung der in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten vereinbarten strategischen Gleichstellungsziele: - Erhöhung der Anteile des unterrepräsentierten Geschlechts in allen Bereichen und Hierarchieebenen, wo Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind - Schaffung eines strukturellen und kulturellen Rahmens, der die Diversität des Personals und der Studierenden berücksichtigt (z.B. „Work-Life-Balance“)  Bei Gremien im kompetenzrechtlichen Bereich des Ressorts bzw. bei Gremien, wo die Ressortleitung Mitbestimmungsrechte bei der Bestellung von Mitgliedern hat, ist durch eine entsprechende Bestellung eine geschlechtergerechte Besetzung herbeizuführen (Organe der AQ Austria, Universitätsräte)
<b>UG 34-Verkehr, Innovation und Technologie (Forschung)</b>	Es soll der Anteil weiblicher Beschäftigter im Bereich von Entscheidungspositionen (Jury) in Bezug auf geförderte Forschungsvorhaben erhöht werden. Zudem sollen die Bewertungskriterien von Förderungen zur bevorzugten Förderung von Vorhaben im FTI-Bereich nach genderspezifischen Kriterien weiterentwickelt werden.
<b>UG 40-Wirtschaft</b>	Quotenregelung (Frauenanteil in Aufsichtsratsgremien) in staatsnahen Betrieben, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist. Lancierung des Führungskräfteprogramms "Zukunft.Frauen" durch Qualitätssicherung des Programms und Bewerbung. Etablierung und Bewerbung der öffentlich zugänglichen Aufsichtsrätinnen-Datenbank als Rechercheinstrument für Personalentscheidungen ( <a href="https://www.zukunft-frauen.at/app/Eingabe.aspx">https://www.zukunft-frauen.at/app/Eingabe.aspx</a> ).
<b>UG 45-Bundesvermögen</b>	Monitoring der aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden sowie Berücksichtigung des Wirkungsziels bei der Nominierung von BMF-Vertreterinnen in diesen Gremien.



Untergliederung	Maßnahmen
<b>Internationale Hilfe und Vertretung</b>	
<b>UG 12-Äußeres</b>	<p>Ausbau von Gender Expertise bei Führungskräften und MitarbeiterInnen im Programmbereich sowie in den Kooperationsbüros der österr. Entwicklungszusammenarbeit und systematische Verankerung der Dimension Gleichstellung in strategischen Dokumenten und Projekten und Programmen der OEZA</p> <p>Förderung von Projekten für Frauen, Kinder und Menschen mit Behinderungen durch die OEZA</p> <p>Setzung der geographischen Schwerpunkte: Westbalkan und Nachbarländer. Sektorielle Schwerpunkte: Film und Neue Medien, Architektur, Tanz, Frauen in Kunst und Wissenschaft, Österreich als Dialog-Standort</p>
<b>UG 45-Bundesvermögen</b>	Österreich nutzt seine durch Kapitalbeteiligungen und Beiträge geschaffenen Positionen für Einflussnahmen auf ihre Strategien und Investitionen und fördert damit die Erhaltung oder Verbesserung der Qualität und der Effizienz dieser IFIs. (Betrifft WZ 4: Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der Internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) und der Qualität der ODA (Official Development Assistance bzw. Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit) – Leistungen des BMF unter Berücksichtigung der Herstellung der Gender-Chancengleichheit sowohl in der institutionellen Struktur der IFIs wie auch in deren Operationen.)
<b>Sensibilisierung und Transparenz</b>	
<b>UG 01-Präsidentschaftskanzlei</b>	<p>Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidentschaftskanzlei (SchülerInnentag, SeniorInnentag, Tag der offenen Tür etc.)</li> <li>- öffentlichen Terminen (Reden etc.)</li> </ul>
<b>UG 02-Bundsgesetzgebung</b>	Schwerpunktsetzung zu den Begriffen Diversität und Geschlechterdemokratie bzw. zur Erhöhung des Diversitäts- und Genderbewusstseins im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung, besonders beim Bildungsangebot für Kinder und Jugendliche in der "Demokratiewerkstatt".
<b>UG 05-Volksanwaltschaft</b>	Durchführung zielgruppenorientierter Awarenessveranstaltungen (z.B. Ringvorlesung "Eine von Fünf").
<b>UG 06-Rechnungshof</b>	<p>Aufzeigen von Handlungspotenzial im Bereich der Gleichstellung und transparente Darstellung des Einsatzes öffentlicher Mittel in Bezug auf Frauen und Männer</p> <p>Beurteilung der Steuerungsrelevanz vorhandener Daten zur Erreichung der Gleichstellungsziele</p> <p>Berücksichtigung des Diversitätsaspektes im Rahmen von Gebarungsüberprüfungen, insbesondere durch Aufzeigen von Auswirkungen auf unterschiedliche Generationen, Menschen mit Beeinträchtigungen und speziellen Bedürfnissen sowie Menschen mit Migrationshintergrund</p>
<b>UG 10-Bundeskanzleramt</b>	Erstellung des Berichts 2017/2018 betreffen den Abbau von Benachteiligungen von Frauen BGBl. Nr. 837/1992
<b>UG 17-Öffentlicher Dienst und Sport</b>	<p>Fortführung der ressortübergreifenden Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Bundesbediensteten</p> <p>Ressortübergreifende Koordinierung betreffend die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern</p>
<b>UG 32-Kunst und Kultur</b>	<p>Stärkung des Frauenanteils an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich</p> <p>Zurverfügungstellung von Startstipendien für den künstlerischen Nachwuchs</p> <p>Teilnahme an internationalen Programmen und Finanzierungsfazilitäten (inklusive Kofinanzierung)</p>

Quelle: Bundesvoranschlag 2019



## Anhang Literaturverzeichnis

Alpen-Adria Universität Klagenfurt, IWF, OECD (2017), [Externe Evaluierung der Haushaltsrechtsreform des Bundes, Endbericht](#)

Arbeiterkammer Wien (2019): [Frauen.Management.Report.2019](#)

Arbeiterkammer Salzburg (2018): [Kinderbetreuung im Land Salzburg, Betreuungsjahr 2018/2019](#)

Bundesministerium für Öffentlicher Dienst und Sport, [Bericht zur Wirkungsorientierung 2018](#)

Bundesministerium für Öffentlicher Dienst und Sport, [Bericht zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung 2018](#)

Geisberger T., Glaser T. (2017): [Gender Pay Gap, Statistische Nachrichten 6/2017](#)

Government of Canada (2019): [Gender Equality Statement](#)

Hammerschmid G., Hopfgartner V. (2019): [Fokusstudie II](#), Umsetzung der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in der Bundesverwaltung

OECD: Downes R., von Trapp L., Nicol S. (2016): Gender Budgeting in OECD Countries. In: [OECD Journal on Budgeting, 2016/3](#).

OECD: Downes R., Nicol S. (2018): [Designing and Implementing Gender Budgeting](#)

OECD: Downes R., von Trapp L., Jansen J. (2018): Budgeting in Austria. In: [OECD Journal on Budgeting, 2018/1](#)

OECD: [Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality](#) (2018)

O'Hagan A., Klatzer, E. (2018): Gender Budgeting in Europe

PEFA (Public Expenditure and Financial Accountability), (2019): [Supplementary Framework for Assessing Gender Responsive Budgeting - Guidance for Assessment Teams](#)

Rechnungshof, [Einkommensbericht 2018](#)

Rechnungshof, Kernaussagen [Gleichstellung und Diversität](#)

Rechnungshof, [Reihe BUND 2018/34](#), Nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, Umsetzung der Agenda 2030 in Österreich

Schatzenstaller M. (2017): Gender Budgeting im Bund – bisherige Erfahrungen und Zukunft, in: Gender Budgeting – Wirkungskontrolle, Symposium 2016, Manz





## Anhang Anfrage

### **Anfrage an den Budgetdienst: Abg. z. NR Gabriele Heinisch-Hosek (SPÖ) Mitglied des Budgetausschusses**

(29. August 2019)

#### **Gender Budgeting**

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen ist seit 1. Jänner 2009 als Staatszielbestimmung in der Verfassung verankert. Österreich hat sich somit auf rechtlicher und politischer Ebene zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Seit 2013 ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundeshaushalt im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung umzusetzen.

Verfassungsrechtliche Grundlagen:

- Art. 13 Abs. 3 B-VG  
Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben
- Art. 51 Abs. 8 B-VG  
Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.

Darüber hinaus enthält das Bundeshaushaltsgesetz – BHG (2013) die näheren Bestimmungen für eine wirkungsorientierte Verwaltungsführung, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Verpflichtung zur Erarbeitung von Gleichstellungszielen, Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Festlegung von entsprechenden Indikatoren gehören seit 1. Jänner 2013 zum österreichischen Rechtsbestand. Angaben zur Wirkungsorientierung werden im Strategiebericht abgebildet (erscheint begleitend zum Bundesfinanzrahmengesetz). Gleichstellungsziele und Maßnahmen finden sich im Bundesvoranschlag sowie in den Teilheften für die Detailbudgetebene.



Dass Gender Budgeting noch nicht die gewünschte Wirkung im Hinblick auf eine Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich zeigt, wird anhand der großen Unterschiede z.B. bei den Einkommen deutlich. Lt. Lohnsteuerstatistik 2018 beträgt die Lohnschere zwischen Frauen und Männern 19,9%. Auch bei den Pensionen wird Handlungsbedarf deutlich. Zudem beträgt der durchschnittliche Rückstand (Gender Pension Gap) bei den 2017 neu zuerkannten Alterspensionen von Frauen 43% zu den Männerpensionen.

Nach wie vor verwenden Männer und Frauen ihre Zeit für unterschiedliche Tätigkeiten. Frauen und Männer arbeiten unterschiedlich lange unbezahlt im Haushalt und bei der Kindererziehung. Zahlen aus 2008/2009 zeigten, dass Frauen 32 Stunden pro Woche unbezahlt arbeiteten. Männern nur halb so viele. Um die aktuelle Situation zu analysieren, braucht es dringend eine neue empirische Grundlage. Eine aktualisierte Zeitverwendungsstudie wäre von größtem Nutzen auch für ökonomische Studien zum Thema Gleichstellung und Gender Budgeting.

Um die generellen Ursachen für die Entwicklungen im Bereich des Gender Budgeting und Gleichstellung zu analysieren, wird der Budgetdienst ersucht, folgende Fragestellungen im Rahmen einer Kurzstudie seit dem Inkrafttreten der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform und insbesondere über den Zeitraum 2017- 2019 zu beantworten:

- (1) Welche Fortschritte und positive Entwicklungen sind in Österreich bei der Implementierung von Gender Budgeting festzustellen und in welchen Bereichen sind noch Mängel zu konstatieren?
- (2) Welche Gesamtstrategie wurde bzw. wird im Zuge der Umsetzung von Gender Budgeting verfolgt? Das österreichische Gender Budgeting ist kleinteilig und nicht abgestimmt. Wie könnte erreicht werden, dass von einer abgestimmten Strategie des Bundes sich die Einzelmaßnahmen auf UG-Ebene ableiten?
- (3) Wer verantwortet und koordiniert die Analyse von ressortsübergreifenden Maßnahmenbündeln wie z.B. Konjunktur- oder Sparpaketen bzw. ein neues Regierungsprogramm? Wie könnte eine Gesamtbewertung dieser Programme sichergestellt werden? Was wären die Voraussetzungen dafür?
- (4) Welche wesentlichen Gleichstellungsmaßnahmen wurden bzw. werden in den jeweiligen Ressorts konkret entwickelt und implementiert?
- (5) Inwieweit werden Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Gender-Budgeting monetär bewertet und wurde für die wesentlichen Maßnahmen eine gesonderte Finanzierungsvorsorge getroffen?



- (6) Welche Einrichtungen sind für die Koordinierung der strategischen Planung und der Umsetzung von Gender Budgeting zuständig und welche finanziellen und personellen Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?
- (7) Wie ist das österreichische System des Gender Budgeting im internationalen Vergleich zu bewerten?
- (8) Bei welchen für die tatsächliche Gleichstellung wesentlichen Kennzahlen bestehen insbesondere im Vergleich zu entwickelten europäischen Ländern noch Gender Gaps und daher ein entsprechender Handlungsbedarf?
- (9) Welche Rolle spielen Analysen zur Zeitverwendung von Frauen und Männern (Aufteilung bezahlte und unbezahlte Arbeit) im Hinblick auf Gleichstellungsstrategien und Gender Budgeting? Welche aktuellen wissenschaftlichen Grundlagen sind hierfür erforderlich?