

Gleichstellungsziel-Landkarte Budgets 2027 und 2028

Bei den Gleichstellungszielen werden auch die von der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle koordinierten Themencluster angeführt.

Legende	
Neu	Umformulierung (zusätzlicher oder entfallener inhaltlicher Aspekt)
Entfallen	Geringfügige Umformulierung (textlich angepasst) bzw. Änderung Kennzahl (z. B. Änderung der Bezeichnung, Berechnungsmethode, Ziel- und Istzustände)

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																								
<b>UG 01-Präsidentenkanzlei</b>																																																											
Gleichstellungsziel Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern. (WZ 1)	Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von - Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidentenkanzlei (SchülerInnentag, SeniorInnentag, Tag der offenen Tür etc.) - öffentlichen Terminen (Reden etc.).	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 01.1.1</b></td> <td colspan="6">Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern.</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Erfassung der Anzahl der einschlägigen Veranstaltungen und öffentlichen Termine</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Präsidentenkanzlei</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>45</td> <td>45</td> <td>45</td> <td>45</td> <td>45</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>40</td> <td>42</td> <td>44</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Die Kennzahl orientiert sich jeweils am Istzustand vorangegangener Jahre und spiegelt damit ein bestimmtes Arbeitspensum wider, das absolviert wurde bzw. beabsichtigt ist. Abweichungen nach oben oder unten ergeben sich aus dem Umstand, dass Begegnungsveranstaltungen im Sinne dieses Wirkungszieles naturgemäß auch kurzfristigen Änderungen unterliegen können (Absagen, zusätzliche Termine). Aussagen zu den Zielzuständen kommender Jahre stehen daher unter dem Vorbehalt der Entwicklung der allgemeinen Situation. Für das Jahr 2025 wurde ein Istzustand von 44 erfasst.</p>	<b>Kennzahl 01.1.1</b>	Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern.						<b>Berechnungsmethode</b>	Erfassung der Anzahl der einschlägigen Veranstaltungen und öffentlichen Termine						<b>Datenquelle</b>	Präsidentenkanzlei						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	45	45	45	45	45	45	<b>Istzustand</b>	40	42	44				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand			
		<b>Kennzahl 01.1.1</b>	Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern.																																																								
<b>Berechnungsmethode</b>	Erfassung der Anzahl der einschlägigen Veranstaltungen und öffentlichen Termine																																																										
<b>Datenquelle</b>	Präsidentenkanzlei																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																										
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																					
<b>Zielzustand</b>	45	45	45	45	45	45																																																					
<b>Istzustand</b>	40	42	44																																																								
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand																																																								
<b>UG 02-Bundesgesetzgebung</b>																																																											
Gleichstellungsziel Förderung der Public Awareness (= Schaffung einer möglichst breiten Öffentlichkeit) für die Bedeutung der Partizipation in einer Demokratie unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität. (WZ 3)	Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	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".	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 02.3.1</b></td> <td colspan="6">Anzahl der Veranstaltungen mit genderspezifischen/Diversitäts-Bezug</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Zählwert Veranstaltungen der Präsidentinnen und Präsidenten (organisiert durch die Parlamentsdirektion), die die Bedeutung gleicher Teilhabe beider Geschlechter und/oder Diversität an Staat und Gesellschaft betonen (z.B. Equal Pay Day, Girls Day)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 15</td> <td>≥ 15</td> <td>≥ 15</td> <td>≥ 15</td> <td>≥ 15</td> <td>≥ 15</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>19</td> <td>20</td> <td>9</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Mit zielgruppenspezifischen Veranstaltungen sollen Frauen und Mädchen zur Partizipation ermuntert werden. Im Jahr 2025 fanden insgesamt für externes Publikum 56 Veranstaltungen statt, davon hatten 9 Veranstaltungen einen Gender- bzw. Diversitätsbezug.</p>	<b>Kennzahl 02.3.1</b>	Anzahl der Veranstaltungen mit genderspezifischen/Diversitäts-Bezug						<b>Berechnungsmethode</b>	Zählwert Veranstaltungen der Präsidentinnen und Präsidenten (organisiert durch die Parlamentsdirektion), die die Bedeutung gleicher Teilhabe beider Geschlechter und/oder Diversität an Staat und Gesellschaft betonen (z.B. Equal Pay Day, Girls Day)						<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≥ 15	≥ 15	≥ 15	≥ 15	≥ 15	≥ 15	<b>Istzustand</b>	19	20	9				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand			
		<b>Kennzahl 02.3.1</b>	Anzahl der Veranstaltungen mit genderspezifischen/Diversitäts-Bezug																																																								
<b>Berechnungsmethode</b>	Zählwert Veranstaltungen der Präsidentinnen und Präsidenten (organisiert durch die Parlamentsdirektion), die die Bedeutung gleicher Teilhabe beider Geschlechter und/oder Diversität an Staat und Gesellschaft betonen (z.B. Equal Pay Day, Girls Day)																																																										
<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																										
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																					
<b>Zielzustand</b>	≥ 15	≥ 15	≥ 15	≥ 15	≥ 15	≥ 15																																																					
<b>Istzustand</b>	19	20	9																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																								
- Demokratievermittlung in Form von Führungen für die interessierte Öffentlichkeit (insbesondere Schwerpunktführungen „Parlamentarismus und Frauen“)	- Clearingstelle	- Klubfinanzierungsgesetz, wodurch ein finanzieller Anreiz geschaffen wurde, eine Frauenquote in den parlamentarischen Klubs von zumindest 40% sicherzustellen.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 02.3.2</b></td> <td colspan="6">Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen“</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen“</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 3.300</td> <td>≥ 3.300</td> <td>≥ 3.000</td> <td>≥ 3.000</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>3.298</td> <td>3.414</td> <td>2.821</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Die Schwerpunktführung „Parlamentarismus und Frauen“ zeigt die Geschichte und Politik aus der Perspektive und im Interesse der Frauen. Vermittelt wird die Entwicklung frauenrelevanter Politik. Jährlich finden mehr als 150 Führungen dieses Formates statt. Die Nachfrage ist hoch - die online verfügbaren Termine sind weitgehend im Vorfeld voll ausgebucht. Diese Kennzahl wurde 2025 neu aufgenommen. Das Führungsformat "Parlamentarismus und Frauen" ist seit der Inbetriebnahme des sanierten Parlamentsgebäudes im Jahr 2023 in dieser Form verfügbar.</p>	<b>Kennzahl 02.3.2</b>	Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen“						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen“						<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	≥ 3.300	≥ 3.300	≥ 3.000	≥ 3.000	<b>Istzustand</b>	3.298	3.414	2.821				<b>Zielerreichung</b>	-	-	unter Zielzustand			
<b>Kennzahl 02.3.2</b>	Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen“																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen“																																																										
<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																										
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																					
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	≥ 3.300	≥ 3.300	≥ 3.000	≥ 3.000																																																					
<b>Istzustand</b>	3.298	3.414	2.821																																																								
<b>Zielerreichung</b>	-	-	unter Zielzustand																																																								
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 02.3.3</b></td> <td colspan="6">Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Prozentzahl (Anteil Frauen)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>42,88</td> <td>44,55</td> <td>42,93</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Chancengleichheit ist ein grundlegender Baustein des demokratischen Miteinanders, daher liegt im Rahmen der Aktivitäten der Parlamentsdirektion zur Demokratievermittlung ein inhaltlicher Schwerpunkt auf der Gleichstellung von Frauen und Männern. Unter der Annahme, dass der Besetzung von Podien eine Signalwirkung zukommt, liegt das Bestreben darauf, bei Veranstaltungen Frauen als Referentinnen zu gewinnen, um auch hier Geschlechterparität zu erreichen. Die Besetzung von Expertinnen auf Podien bei Veranstaltungen ist abhängig vom Veranstaltungsthema bzw. der Verfügbarkeit von Expertinnen. Die Parlamentsdirektion ist bemüht ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen.</p>	<b>Kennzahl 02.3.3</b>	Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen						<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentzahl (Anteil Frauen)						<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	50	50	50	50	50	50	<b>Istzustand</b>	42,88	44,55	42,93				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand			
<b>Kennzahl 02.3.3</b>	Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentzahl (Anteil Frauen)																																																										
<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																					
<b>Zielzustand</b>	50	50	50	50	50	50																																																					
<b>Istzustand</b>	42,88	44,55	42,93																																																								
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand																																																								

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																																																																																														
<b>UG 02-Bundesgesetzgebung</b>																																																																																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 02.3.4</b></td> <td colspan="6"><b>Anzahl der jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Parlament kommt zu dir</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Zählwert</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: ≥ 13.000 Weiblich: ≥ 6.500 Männlich: ≥ 6.500</td> <td>Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000</td> <td>Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000</td> <td>Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000</td> <td>Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000</td> <td>Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 15.062 Weiblich: 7.373 Männlich: 7.689</td> <td>Gesamt: 24.080 Weiblich: 11.558 Männlich: 12.552</td> <td>Gesamt: 20.058 Weiblich: 10.169 Männlich: 9.889</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>Gesamt und Weiblich: über Zielzustand Männlich: unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Der Anteil an männlichen/weiblichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist abhängig davon, welche Schultypen sich für die Workshops anmelden. Ziel ist es, eine Geschlechterparität zu erreichen.</td> </tr> <tr> <td><b>Kennzahl 02.3.5</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Prozentzahl (Anteil Frauen)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion, Stichtag: jeweils 01.01.</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>&gt; 40</td> <td>&gt; 40</td> <td>&gt; 40</td> <td>&gt; 40</td> <td>&gt; 40</td> <td>&gt; 40</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>40,99</td> <td>42,8</td> <td>38,67</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Die Kennzahl wurde im BVA 2021 erstmals aufgenommen. Der Frauenanteil im Nationalrat lag im Jahr 2018 bei 34,97 %, im Jahr 2019 bei 37,16 %, im Jahr 2020 bei 38,80 %, im Jahr 2021 bei 39,34 %, im Jahr 2022 bei 41,53 %, im Jahr 2023 bei 40,44 %, im Jahr 2024 bei 40,98 % und im Jahr 2025 bei 36,07 %. Im Bundesrat belief sich der Frauenanteil im Jahr 2018 auf 39,34 %, im Jahr 2019 auf 36,07 %, im Jahr 2020 auf 39,34 %, im Jahr 2021 auf 42,62 %, im Jahr 2022 auf 40,98 %, im Jahr 2023 auf 42,62 %, im Jahr 2024 auf 48,33 % und im Jahr 2025 bei 46,67 %.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 02.3.4</b>	<b>Anzahl der jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Parlament kommt zu dir</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Zählwert						<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: ≥ 13.000 Weiblich: ≥ 6.500 Männlich: ≥ 6.500	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 15.062 Weiblich: 7.373 Männlich: 7.689	Gesamt: 24.080 Weiblich: 11.558 Männlich: 12.552	Gesamt: 20.058 Weiblich: 10.169 Männlich: 9.889				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	Gesamt und Weiblich: über Zielzustand Männlich: unter Zielzustand					Der Anteil an männlichen/weiblichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist abhängig davon, welche Schultypen sich für die Workshops anmelden. Ziel ist es, eine Geschlechterparität zu erreichen.						<b>Kennzahl 02.3.5</b>	<b>Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentzahl (Anteil Frauen)						<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion, Stichtag: jeweils 01.01.						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	> 40	> 40	> 40	> 40	> 40	> 40	<b>Istzustand</b>	40,99	42,8	38,67				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand					Die Kennzahl wurde im BVA 2021 erstmals aufgenommen. Der Frauenanteil im Nationalrat lag im Jahr 2018 bei 34,97 %, im Jahr 2019 bei 37,16 %, im Jahr 2020 bei 38,80 %, im Jahr 2021 bei 39,34 %, im Jahr 2022 bei 41,53 %, im Jahr 2023 bei 40,44 %, im Jahr 2024 bei 40,98 % und im Jahr 2025 bei 36,07 %. Im Bundesrat belief sich der Frauenanteil im Jahr 2018 auf 39,34 %, im Jahr 2019 auf 36,07 %, im Jahr 2020 auf 39,34 %, im Jahr 2021 auf 42,62 %, im Jahr 2022 auf 40,98 %, im Jahr 2023 auf 42,62 %, im Jahr 2024 auf 48,33 % und im Jahr 2025 bei 46,67 %.					
<b>Kennzahl 02.3.4</b>	<b>Anzahl der jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt und Parlament kommt zu dir</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Zählwert																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: ≥ 13.000 Weiblich: ≥ 6.500 Männlich: ≥ 6.500	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000	Gesamt: ≥ 20.000 Weiblich: ≥ 10.000 Männlich: ≥ 10.000																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 15.062 Weiblich: 7.373 Männlich: 7.689	Gesamt: 24.080 Weiblich: 11.558 Männlich: 12.552	Gesamt: 20.058 Weiblich: 10.169 Männlich: 9.889																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	Gesamt und Weiblich: über Zielzustand Männlich: unter Zielzustand																																																																																																																														
	Der Anteil an männlichen/weiblichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist abhängig davon, welche Schultypen sich für die Workshops anmelden. Ziel ist es, eine Geschlechterparität zu erreichen.																																																																																																																																
<b>Kennzahl 02.3.5</b>	<b>Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentzahl (Anteil Frauen)																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Interne Aufzeichnungen/Parlamentsdirektion, Stichtag: jeweils 01.01.																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	> 40	> 40	> 40	> 40	> 40	> 40																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	40,99	42,8	38,67																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																																																																																														
	Die Kennzahl wurde im BVA 2021 erstmals aufgenommen. Der Frauenanteil im Nationalrat lag im Jahr 2018 bei 34,97 %, im Jahr 2019 bei 37,16 %, im Jahr 2020 bei 38,80 %, im Jahr 2021 bei 39,34 %, im Jahr 2022 bei 41,53 %, im Jahr 2023 bei 40,44 %, im Jahr 2024 bei 40,98 % und im Jahr 2025 bei 36,07 %. Im Bundesrat belief sich der Frauenanteil im Jahr 2018 auf 39,34 %, im Jahr 2019 auf 36,07 %, im Jahr 2020 auf 39,34 %, im Jahr 2021 auf 42,62 %, im Jahr 2022 auf 40,98 %, im Jahr 2023 auf 42,62 %, im Jahr 2024 auf 48,33 % und im Jahr 2025 bei 46,67 %.																																																																																																																																
<b>UG 03-Verfassungsgerichtshof</b>																																																																																																																																	
GERINGE UMFORMULIERUNG: Gleichstellungsziel Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern. (WZ 3)	Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	Vertrauliches Gespräch zwischen den Bediensteten und der Personalabteilung um über möglichen Maßnahmen zu informieren und zu beraten  flexible Arbeitszeitmodelle  Angebote betreffend Kinderbetreuung  verschiedene Karenzangebote  Weiterbildungsmaßnahmen, abgestellt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 03.3.1</b></td> <td colspan="6"><b>Umgesetzte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der im Kalenderjahr durchgeführten Informationsgespräche bzw. eingeleiteten Maßnahmen</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Auswertung aus PM-SAP (Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungen) sowie ELAK (Herabsetzungen von Wochendienstzeit, Karenz, etc.) und laufenden Aufzeichnungen (Informationsgespräche).</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>6</td> <td>7</td> <td>7</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>= Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Durch die Kombination aus Informationen sowie individuellen Maßnahmen (wie etwa speziellen Arbeitszeitmodellen oder bedarfsorientierten Weiterbildungsmöglichkeiten) wird das Wirkungsziel seit dem Jahr 2023 verfolgt sowie dessen Erreichung nachvollziehbar gemessen. So soll ein Arbeitsumfeld gewährleistet werden, in dem Beruf und Familie weiterhin kein Widerspruch sind.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 03.3.1</b>	<b>Umgesetzte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der im Kalenderjahr durchgeführten Informationsgespräche bzw. eingeleiteten Maßnahmen						<b>Datenquelle</b>	Auswertung aus PM-SAP (Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungen) sowie ELAK (Herabsetzungen von Wochendienstzeit, Karenz, etc.) und laufenden Aufzeichnungen (Informationsgespräche).						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	6	7	8	8	8	8	<b>Istzustand</b>	6	7	7				<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	= Zielzustand	unter Zielzustand					Durch die Kombination aus Informationen sowie individuellen Maßnahmen (wie etwa speziellen Arbeitszeitmodellen oder bedarfsorientierten Weiterbildungsmöglichkeiten) wird das Wirkungsziel seit dem Jahr 2023 verfolgt sowie dessen Erreichung nachvollziehbar gemessen. So soll ein Arbeitsumfeld gewährleistet werden, in dem Beruf und Familie weiterhin kein Widerspruch sind.																																																																				
<b>Kennzahl 03.3.1</b>	<b>Umgesetzte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der im Kalenderjahr durchgeführten Informationsgespräche bzw. eingeleiteten Maßnahmen																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Auswertung aus PM-SAP (Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungen) sowie ELAK (Herabsetzungen von Wochendienstzeit, Karenz, etc.) und laufenden Aufzeichnungen (Informationsgespräche).																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	6	7	8	8	8	8																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	6	7	7																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	= Zielzustand	unter Zielzustand																																																																																																																														
	Durch die Kombination aus Informationen sowie individuellen Maßnahmen (wie etwa speziellen Arbeitszeitmodellen oder bedarfsorientierten Weiterbildungsmöglichkeiten) wird das Wirkungsziel seit dem Jahr 2023 verfolgt sowie dessen Erreichung nachvollziehbar gemessen. So soll ein Arbeitsumfeld gewährleistet werden, in dem Beruf und Familie weiterhin kein Widerspruch sind.																																																																																																																																
<b>UG 04-Verwaltungsgerichtshof</b>																																																																																																																																	
Gleichstellungsziel Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern. (WZ 3)	Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	NEU: Das Projekt Homeoffice wird nun auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich angewendet. Die Anordnung von Homeoffice erfolgt unter Bedachtnahme von Qualitätskriterien, wie insbesondere  - gleichstellungsfördernde Wirkungen (Arbeitszeit, Einkommen, Wiedereinstieg)	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 04.3.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anzahl von Homeoffice-Plätzen unter angestrebter Berücksichtigung der gleichmäßigen Aufteilung zwischen Frauen und Männern, Beachtung von Betreuungspflichten und Qualitätskriterien</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der Homeoffice-Plätze mit Jahresende</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Statistik Verwaltungsgerichtshof</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: 4 Weiblich: 2 Männlich: 2</td> <td>Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20</td> <td>Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20</td> <td>Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30</td> <td>Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30</td> <td>Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20</td> <td>Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20</td> <td>Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Aufgrund der Personalstruktur (siehe Personalplan) und der Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Organisationseinheiten am Verwaltungsgerichtshof wurden bis ins Jahr 2020 3 Homeoffice-Plätze und ab 2021 4 Homeoffice-Plätze eingerichtet. Im Rahmen der COVID-19-Pandemie wurde im Bereich der Justizverwaltung Homeoffice verstärkt genutzt, sodass ab dem Jahr 2021 in einem Pilotverfahren Homeoffice in größerem Umfang (rund 80 Homeoffice-Plätze) eingeleitet wurde. Im richterlichen Gremium ist Homeoffice aufgrund der freien Dienstzeit nicht anwendbar.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 04.3.1</b>	<b>Anzahl von Homeoffice-Plätzen unter angestrebter Berücksichtigung der gleichmäßigen Aufteilung zwischen Frauen und Männern, Beachtung von Betreuungspflichten und Qualitätskriterien</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Homeoffice-Plätze mit Jahresende						<b>Datenquelle</b>	Statistik Verwaltungsgerichtshof						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 4 Weiblich: 2 Männlich: 2	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	= Zielzustand	über Zielzustand					Aufgrund der Personalstruktur (siehe Personalplan) und der Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Organisationseinheiten am Verwaltungsgerichtshof wurden bis ins Jahr 2020 3 Homeoffice-Plätze und ab 2021 4 Homeoffice-Plätze eingerichtet. Im Rahmen der COVID-19-Pandemie wurde im Bereich der Justizverwaltung Homeoffice verstärkt genutzt, sodass ab dem Jahr 2021 in einem Pilotverfahren Homeoffice in größerem Umfang (rund 80 Homeoffice-Plätze) eingeleitet wurde. Im richterlichen Gremium ist Homeoffice aufgrund der freien Dienstzeit nicht anwendbar.																																																																				
<b>Kennzahl 04.3.1</b>	<b>Anzahl von Homeoffice-Plätzen unter angestrebter Berücksichtigung der gleichmäßigen Aufteilung zwischen Frauen und Männern, Beachtung von Betreuungspflichten und Qualitätskriterien</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Homeoffice-Plätze mit Jahresende																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Statistik Verwaltungsgerichtshof																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 4 Weiblich: 2 Männlich: 2	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 70 Weiblich: 50 Männlich: 20	Gesamt: 80 Weiblich: 50 Männlich: 30																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	= Zielzustand	über Zielzustand																																																																																																																														
	Aufgrund der Personalstruktur (siehe Personalplan) und der Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Organisationseinheiten am Verwaltungsgerichtshof wurden bis ins Jahr 2020 3 Homeoffice-Plätze und ab 2021 4 Homeoffice-Plätze eingerichtet. Im Rahmen der COVID-19-Pandemie wurde im Bereich der Justizverwaltung Homeoffice verstärkt genutzt, sodass ab dem Jahr 2021 in einem Pilotverfahren Homeoffice in größerem Umfang (rund 80 Homeoffice-Plätze) eingeleitet wurde. Im richterlichen Gremium ist Homeoffice aufgrund der freien Dienstzeit nicht anwendbar.																																																																																																																																

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																								
<b>UG 05-Volksanwaltschaft</b>																																																											
Gleichstellungsziel Annäherung an eine ausgewogene geschlechtergerechte Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern unter Berücksichtigung bestehender Rahmenbedingungen. (WZ 1)	Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	Verstärkung der Aufklärungsarbeit bei potentiellen Beschwerdeführerinnen über die Tätigkeit der Volksanwaltschaft, insbesondere durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 05.1.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der von Frauen eingebrachten Beschwerden am gesamten Beschwerdeaufkommen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Aus der Anzahl aller Prüfverfahren in einem Kalenderjahr wird der Anteil der von Frauen eingebrachten Beschwerden ausgewertet und im Verhältnis zu von Männern und sonstigen Personen (z.B. juristischen Personen, Vereinen, Bürgerinitiativen...) eingebrachten Beschwerden dargestellt.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Elektronisches Aktensystem der Volksanwaltschaft</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>36,1</td> <td>33,5</td> <td>35,2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 05.1.1</b>	<b>Anteil der von Frauen eingebrachten Beschwerden am gesamten Beschwerdeaufkommen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Aus der Anzahl aller Prüfverfahren in einem Kalenderjahr wird der Anteil der von Frauen eingebrachten Beschwerden ausgewertet und im Verhältnis zu von Männern und sonstigen Personen (z.B. juristischen Personen, Vereinen, Bürgerinitiativen...) eingebrachten Beschwerden dargestellt.						<b>Datenquelle</b>	Elektronisches Aktensystem der Volksanwaltschaft						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	35	35	35	35	35	35	<b>Istzustand</b>	36,1	33,5	35,2				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand			
		<b>Kennzahl 05.1.1</b>		<b>Anteil der von Frauen eingebrachten Beschwerden am gesamten Beschwerdeaufkommen</b>																																																							
<b>Berechnungsmethode</b>	Aus der Anzahl aller Prüfverfahren in einem Kalenderjahr wird der Anteil der von Frauen eingebrachten Beschwerden ausgewertet und im Verhältnis zu von Männern und sonstigen Personen (z.B. juristischen Personen, Vereinen, Bürgerinitiativen...) eingebrachten Beschwerden dargestellt.																																																										
<b>Datenquelle</b>	Elektronisches Aktensystem der Volksanwaltschaft																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	35	35	35	35	35	35																																																					
<b>Istzustand</b>	36,1	33,5	35,2																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand																																																								
Durchführung zielgruppenorientierter Awarenessveranstaltungen (z.B. Ringvorlesungen).			Im Jahr 2025 wurden bei den 14.133 Prüf- und Kontrollakten 35,2 % Frauen als Beschwerdeführerinnen und 58 % männliche Beschwerdeführer registriert. 6,8 % wurden von juristischen Personen etc. eingebracht. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 8.197 Beschwerdeführer und um 4.976 Beschwerdeführerinnen. (Dies entspricht 35,2 %) In absoluten Zahlen wurde sowohl bei den weiblichen und auch bei den männlichen Beschwerdeführern ein höheres Aufkommen als im Jahr 2024 registriert.																																																								
<b>UG 06-Rechnungshof</b>																																																											
Gleichstellungsziel Unterstützung von Gleichstellung in der Gesellschaft. (WZ 5)	Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	Aufzeigen von Handlungspotenzial im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. Diversität zum Erreichen einer inklusiven Gesellschaft	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 06.5.1</b></td> <td colspan="6"><b>Veröffentlichte Berichte mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der in einem Jahr veröffentlichten Berichte mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Rechnungshof</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 13</td> <td>≥ 13</td> <td>≥ 13</td> <td>≥ 13</td> <td>≥ 13</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>13</td> <td>12</td> <td>14</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 06.5.1</b>	<b>Veröffentlichte Berichte mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der in einem Jahr veröffentlichten Berichte mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit						<b>Datenquelle</b>	Rechnungshof						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 13	≥ 13	≥ 13	≥ 13	≥ 13	<b>Istzustand</b>	13	12	14				<b>Zielerreichung</b>	-	unter Zielzustand	über Zielzustand			
		<b>Kennzahl 06.5.1</b>		<b>Veröffentlichte Berichte mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit</b>																																																							
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der in einem Jahr veröffentlichten Berichte mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit																																																										
<b>Datenquelle</b>	Rechnungshof																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 13	≥ 13	≥ 13	≥ 13	≥ 13																																																					
<b>Istzustand</b>	13	12	14																																																								
<b>Zielerreichung</b>	-	unter Zielzustand	über Zielzustand																																																								
Transparente Darstellung des Einsatzes und der Auswirkungen öffentlicher bzw. mit öffentlichen Mitteln geförderter Leistungen auf Frauen und Männer, unterschiedliche Generationen, Menschen mit Behinderung sowie Menschen mit Migrationshintergrund			Anzahl der Berichte, die mindestens eine Feststellung/Empfehlung zu einem der genannten Themen enthalten.																																																								
Nachverfolgung der Umsetzung der Empfehlungen des Rechnungshofes mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 06.5.2</b></td> <td colspan="6"><b>Umgesetzte, teilweise umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen (Nachfrageverfahren; ein Jahr nach Berichtsveröffentlichung)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der umgesetzten, teilweise umgesetzten bzw. zugesagten Empfehlungen an den gesamten Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen ein Jahr nach Veröffentlichung des jeweiligen Berichtes</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Rechnungshof</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>80</td> <td>≥ 80</td> <td>≥ 80</td> <td>≥ 80</td> <td>≥ 80</td> <td>≥ 85</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>92</td> <td>79,6</td> <td>94,7</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 06.5.2</b>	<b>Umgesetzte, teilweise umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen (Nachfrageverfahren; ein Jahr nach Berichtsveröffentlichung)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der umgesetzten, teilweise umgesetzten bzw. zugesagten Empfehlungen an den gesamten Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen ein Jahr nach Veröffentlichung des jeweiligen Berichtes						<b>Datenquelle</b>	Rechnungshof						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 85	<b>Istzustand</b>	92	79,6	94,7				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand			
<b>Kennzahl 06.5.2</b>	<b>Umgesetzte, teilweise umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen (Nachfrageverfahren; ein Jahr nach Berichtsveröffentlichung)</b>																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der umgesetzten, teilweise umgesetzten bzw. zugesagten Empfehlungen an den gesamten Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen ein Jahr nach Veröffentlichung des jeweiligen Berichtes																																																										
<b>Datenquelle</b>	Rechnungshof																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 85																																																					
<b>Istzustand</b>	92	79,6	94,7																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand																																																								
Thematisierung der Präsenz und Funktionen von Frauen im Vergleich zu Männern im öffentlichen Bereich (z.B. Besetzung von Führungsfunktionen, Aufsichtsräten, Geschäftsleitungen sowie sonstigen Gremien oder Zusammensetzung der Belegschaft)			Im Jahr 2025 bewertete der Rechnungshof im Rahmen des Nachfrageverfahrens 38 Empfehlungen. Davon waren 19 Empfehlungen umgesetzt, 7 teilweise umgesetzt und 10 zugesagt.																																																								
UMFORMULIERUNG: Erstellen des Einkommensberichtes ( <i>Bericht über die durchschnittlichen Einkommen der österreichischen Bevölkerung</i> ) und der Einkommenserhebung ( <i>Einkommen in staatsnahen Unternehmen</i> ) insbesondere auch zum transparenten Darstellen von geschlechtsspezifischen Einkommensdaten																																																											
<b>UG 10-Bundeskazleramt</b>																																																											
UMFORMULIERUNG (WZ 4 und 5 zusammengefügt): Gleichstellungsziel Rahmenbedingungen für einen innovativen, attraktiven und effizienten öffentlichen Dienst (VORHER: und zukunftsfitte öffentliche Verwaltung) unter Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter und der Inklusion. (ENTFALLEN: Das Bundeskanzleramt sichert als Kompetenz-, Service- und Informationszentrum die abgestimmte und ausgewogene Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst auch im Hinblick ...) (WZ 3)	Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	NEU: Weiterführung und -entwicklung des Cross-Mentoring-Programms für weibliche Nachwuchsführungskräfte	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 10.3.1</b></td> <td colspan="6"><b>Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Ermittlung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters basierend auf Daten zu Pensionistinnen und Pensionisten aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Bundeskazleramt, Publikation „Monitoring der Pensionen der Beamtinnen und Beamten“</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Jahre</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: 63,38</td> <td>Gesamt: 63,38 Weiblich: 63,89 Männlich: 63,17</td> <td>Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48</td> <td>Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48</td> <td>Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62</td> <td>Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 62,73 Weiblich: 63,32 Männlich: 62,49</td> <td>Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48</td> <td>Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 10.3.1</b>	<b>Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters basierend auf Daten zu Pensionistinnen und Pensionisten aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)						<b>Datenquelle</b>	Bundeskazleramt, Publikation „Monitoring der Pensionen der Beamtinnen und Beamten“						<b>Messgrößenangabe</b>	Jahre							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 63,38	Gesamt: 63,38 Weiblich: 63,89 Männlich: 63,17	Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48	Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48	Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62	Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 62,73 Weiblich: 63,32 Männlich: 62,49	Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48	Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand			
		<b>Kennzahl 10.3.1</b>		<b>Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten</b>																																																							
<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters basierend auf Daten zu Pensionistinnen und Pensionisten aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)																																																										
<b>Datenquelle</b>	Bundeskazleramt, Publikation „Monitoring der Pensionen der Beamtinnen und Beamten“																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Jahre																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 63,38	Gesamt: 63,38 Weiblich: 63,89 Männlich: 63,17	Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48	Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48	Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62	Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62																																																					
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 62,73 Weiblich: 63,32 Männlich: 62,49	Gesamt: 62,68 Weiblich: 63,19 Männlich: 62,48	Gesamt: 62,81 Weiblich: 63,28 Männlich: 62,62																																																								
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand																																																								
NEU: Weiterentwicklung der ressortübergreifenden Koordinierung betreffend die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung			Angaben zu den Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten beziehen sich auf Pensionierungen von Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten in der Hoheitsverwaltung sowie im ausgegliederten Bereich (exkl. Post/Telekom/Postbus und ÖBB). Zum Vergleich: Das Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten lag laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger für das Jahr 2021 bei 60,7 Jahren, für das Jahr 2022 bei 60,8 Jahren, für das Jahr 2023 bei 60,9 Jahren und für das Jahr 2024 bei 61,4 Jahren. Das Pensionsantrittsalter im Jahr 2025 der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst beträgt 62,81 Jahre und ist damit im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das Ansteigen des Pensionsantrittsalters ist auf die Verteilung der Neupensionierungen und auf den Rückgang bei den Dienstunfähigkeitspensionierungen zurückzuführen. Im Vergleich zum Vorjahr sind diese um 25% (-85 bzw. 254 Neupensionierungen) gesunken. Weiters ist im Exekutivdienst und im Verwaltungsdienst das Pensionsantrittsalter gestiegen, was sich auf das bundesweite durchschnittliche Pensionsantrittsalter auswirkt. Das unterschiedliche durchschnittliche Pensionsantrittsalter nach Geschlechtern ist insbesondere auf die Lehrpersonen (hoher Frauenanteil) und den Exekutivdienst (hoher Männeranteil) zurückzuführen (2025: 62,81 (gesamt); 63,28 (weiblich); 62,62 (männlich)). Die Anstiege im Pensionsantrittsalter gegenüber der Vorperiode betragen gesamt 0,13 Jahre, 0,09 Jahre bei den Frauen und 0,14 Jahre bei den Männern. Aufgrund der demografischen Struktur sowie der Zusammensetzung der Berufsgruppen ist derzeit von einem Stagnieren des Pensionsantrittsalters der Bundesbeamtinnen und -beamten auszugehen. Dies deshalb, da der Anteil der Lehrpersonen mit vergleichsweise hohem Antrittsalter im Verhältnis zu den anderen Berufsgruppen mit niedrigerem Antrittsalter sinkt. Demgegenüber stehen die bereits gesetzten bzw. geplanten gesetzlichen Maßnahmen zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters.																																																								
UMFORMULIERUNG: Gleichstellungsmaßnahmen, welche das Bundeskanzleramt in seiner Verantwortung als Dienstgeber für seine Bediensteten umsetzt, insbesondere Zielvereinbarungen aufgrund des Zertifikats „berufundfamilie“ (ENTFALLEN: und Förderungsmaßnahmen für weibliche Bedienstete im Rahmen des Gütesiegels "equalita")																																																											

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																																																																																														
<b>UG 10-Bundeskanzleramt</b>																																																																																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1768 130 1970 163"><b>Kennzahl 10.3.2</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 130 2902 163"><b>Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 163 1970 197"><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 163 2902 197">Ermittlung des Frauenanteils in allen höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen basierend auf den Daten zum Personal im Bundesdienst aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 197 1970 231"><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 197 2902 231">BKA, Ministerratsvortrag Controlling der Geschlechterverteilung und Publikation "Personal des Bundes"</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 231 1970 264"><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 231 2902 264">%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 264 1970 298"></td> <td data-bbox="1970 264 2125 298">2023</td> <td data-bbox="2125 264 2279 298">2024</td> <td data-bbox="2279 264 2433 298">2025</td> <td data-bbox="2433 264 2588 298">2026</td> <td data-bbox="2588 264 2742 298">2027</td> <td data-bbox="2742 264 2902 298">2028</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 298 1970 331"><b>Zielzustand</b></td> <td data-bbox="1970 298 2125 331">38,8</td> <td data-bbox="2125 298 2279 331">39,3</td> <td data-bbox="2279 298 2433 331">39,6</td> <td data-bbox="2433 298 2588 331">39,7</td> <td data-bbox="2588 298 2742 331">40,4</td> <td data-bbox="2742 298 2902 331">40,7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 331 1970 365"><b>Istzustand</b></td> <td data-bbox="1970 331 2125 365">38,7</td> <td data-bbox="2125 331 2279 365">39,5</td> <td data-bbox="2279 331 2433 365">40,1</td> <td data-bbox="2433 331 2588 365"></td> <td data-bbox="2588 331 2742 365"></td> <td data-bbox="2742 331 2902 365"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 365 1970 399"><b>Zielerreichung</b></td> <td data-bbox="1970 365 2125 399">unter Zielzustand</td> <td data-bbox="2125 365 2279 399">über Zielzustand</td> <td data-bbox="2279 365 2433 399">über Zielzustand</td> <td data-bbox="2433 365 2588 399"></td> <td data-bbox="2588 365 2742 399"></td> <td data-bbox="2742 365 2902 399"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 399 1970 613"></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 399 2902 613">Der Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen ist seit dem Jahr 2006 von 27,7% auf 40,1% im Jahr 2025 angestiegen. Dieser Anstieg mit 12,4 Prozentpunkten ist damit nahezu doppelt so hoch als der generelle Anstieg des Frauenanteils (+ 6,3 Prozentpunkte). Über alle Qualifikationsgruppen hinweg sind die Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen seit dem Jahr 2006 gestiegen und bei allen Gruppen seit dem Jahr 2006 am Höchststand. Im Vergleich zum Jahr 1995 (2,5%) ist auch der Frauenanteil bei den Sektionsleitungen angewachsen und liegt im Jahr 2025 bei 40,3% (29 Frauen von 72 Sektionsleitungen). Die aktuell noch immer unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen in Führungsverantwortung ist auch demografisch bedingt. Aufgrund des hohen Frauenanteils in den derzeit jungen Jahrgängen ist jedoch zu erwarten, dass der wachsende Anteil von Frauen in Führungspositionen einen auch in den nächsten Jahren anhaltenden Trend darstellt – diese Erwartung drückt sich in den gewählten Zielwerten für die Folgejahre aus. Seitens des BKA können Rahmenbedingungen im Personalmanagement geschaffen werden, die die Entwicklung positiv unterstützen – der Vollzug der Besetzung obliegt jedoch den einzelnen Ressorts.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 613 1970 646"><b>Kennzahl 10.3.4</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 613 2902 646"><b>Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50 %)</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 646 1970 680"><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 646 2902 680">Zählung (Stichtag jeweils 1.10.)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 680 1970 714"><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 680 2902 714">Bundeskanzleramt, Daten aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 714 1970 747"><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 714 2902 747">Sonstige</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 747 1970 781"></td> <td data-bbox="1970 747 2125 781">2023</td> <td data-bbox="2125 747 2279 781">2024</td> <td data-bbox="2279 747 2433 781">2025</td> <td data-bbox="2433 747 2588 781">2026</td> <td data-bbox="2588 747 2742 781">2027</td> <td data-bbox="2742 747 2902 781">2028</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 781 1970 814"><b>Zielzustand</b></td> <td data-bbox="1970 781 2125 814">4.000</td> <td data-bbox="2125 781 2279 814">Gesamt: 4.000 Weiblich: 1.800 Männlich: 2.200</td> <td data-bbox="2279 781 2433 814">Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150</td> <td data-bbox="2433 781 2588 814">Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150</td> <td data-bbox="2588 781 2742 814">Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150</td> <td data-bbox="2742 781 2902 814">Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 814 1970 865"><b>Istzustand</b></td> <td data-bbox="1970 814 2125 865">Gesamt: 3.805 Weiblich: 1.664 Männlich: 2.141</td> <td data-bbox="2125 814 2279 865">Gesamt: 3.770 Weiblich: 1.772 Männlich: 1.998</td> <td data-bbox="2279 814 2433 865">Gesamt: 3.797 Weiblich: 1.759 Männlich: 2.038</td> <td data-bbox="2433 814 2588 865"></td> <td data-bbox="2588 814 2742 865"></td> <td data-bbox="2742 814 2902 865"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 865 1970 974"><b>Zielerreichung</b></td> <td data-bbox="1970 865 2125 974">unter Zielzustand</td> <td data-bbox="2125 865 2279 974">unter Zielzustand</td> <td data-bbox="2279 865 2433 974">Gesamt und Weiblich: über Zielzustand Männlich: unter Zielzustand</td> <td data-bbox="2433 865 2588 974"></td> <td data-bbox="2588 865 2742 974"></td> <td data-bbox="2742 865 2902 974"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1768 974 1970 1411"></td> <td colspan="6" data-bbox="1970 974 2902 1411">Der Bund ist als Dienstgeber gesetzlich dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50%; sog. "begünstigt Behinderte") im Ausmaß von einer begünstigten Behinderten bzw. einem begünstigten Behinderten pro 25 Bedienstete aufzunehmen. Der demografische Wandel führt jedoch zu vermehrten Übertritten in den Ruhestand auch in dieser Gruppe. Ziel bleibt eine Stabilisierung des Beschäftigungsstands. In der Vergangenheit wurde demnach eine Anzahl der begünstigt behinderten Bundesbediensteten von rd. 4.000 Personen angestrebt. Im Jahr 2023 ist dies aufgrund des demografischen Wandels nicht gelungen. Auch im Jahr 2024 konnte das Ziel nicht erreicht werden (Zählung mit Stichtag 1.10.2024: 3.792 mit Karenzen; seit 2024 wird für die Auswertung der Kennzahl jedoch der Wert ohne Karenzen herangezogen, dieser beträgt 3.770). Es war zu diesem Zeitpunkt absehbar, dass auch 2025 der Wert von 4.000 nicht erreicht werden kann (3.797), weshalb die Zielzustände 2025 und 2026 entsprechend angepasst wurden und für die Folgejahre beibehalten werden. Grund für die Adaptierung sind die absehbaren Anstiege von Pensionierungen der begünstigt Behinderten und die voraussichtlich unzureichenden Nachbesetzungen. In diesem Zusammenhang hat das Kompetenzzentrum Inklusion im BKA im Jahr 2024 die „Initiative Inklusion“ gestartet, um die Ressorts auf die Entwicklung der Zahlen aufmerksam zu machen und bestmöglich zu unterstützen. Weitere in Umsetzung befindliche Maßnahmen betreffen Verbesserungen beim Recruiting, die Stärkung der Behindertenvertrauenspersonen durch ein zweimal jährlich stattfindendes Austauschtreffen („Plattform Behindertenvertrauenspersonen“), Schulungen, Sensibilisierungen von Führungskräften sowie Angebote zur Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen. Das BKA beteiligt sich weiters aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen für den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zum Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022 – 2030.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 10.3.2</b>	<b>Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung des Frauenanteils in allen höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen basierend auf den Daten zum Personal im Bundesdienst aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)						<b>Datenquelle</b>	BKA, Ministerratsvortrag Controlling der Geschlechterverteilung und Publikation "Personal des Bundes"						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	38,8	39,3	39,6	39,7	40,4	40,7	<b>Istzustand</b>	38,7	39,5	40,1				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					Der Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen ist seit dem Jahr 2006 von 27,7% auf 40,1% im Jahr 2025 angestiegen. Dieser Anstieg mit 12,4 Prozentpunkten ist damit nahezu doppelt so hoch als der generelle Anstieg des Frauenanteils (+ 6,3 Prozentpunkte). Über alle Qualifikationsgruppen hinweg sind die Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen seit dem Jahr 2006 gestiegen und bei allen Gruppen seit dem Jahr 2006 am Höchststand. Im Vergleich zum Jahr 1995 (2,5%) ist auch der Frauenanteil bei den Sektionsleitungen angewachsen und liegt im Jahr 2025 bei 40,3% (29 Frauen von 72 Sektionsleitungen). Die aktuell noch immer unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen in Führungsverantwortung ist auch demografisch bedingt. Aufgrund des hohen Frauenanteils in den derzeit jungen Jahrgängen ist jedoch zu erwarten, dass der wachsende Anteil von Frauen in Führungspositionen einen auch in den nächsten Jahren anhaltenden Trend darstellt – diese Erwartung drückt sich in den gewählten Zielwerten für die Folgejahre aus. Seitens des BKA können Rahmenbedingungen im Personalmanagement geschaffen werden, die die Entwicklung positiv unterstützen – der Vollzug der Besetzung obliegt jedoch den einzelnen Ressorts.						<b>Kennzahl 10.3.4</b>	<b>Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50 %)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Zählung (Stichtag jeweils 1.10.)						<b>Datenquelle</b>	Bundeskanzleramt, Daten aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)						<b>Messgrößenangabe</b>	Sonstige							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	4.000	Gesamt: 4.000 Weiblich: 1.800 Männlich: 2.200	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 3.805 Weiblich: 1.664 Männlich: 2.141	Gesamt: 3.770 Weiblich: 1.772 Männlich: 1.998	Gesamt: 3.797 Weiblich: 1.759 Männlich: 2.038				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	Gesamt und Weiblich: über Zielzustand Männlich: unter Zielzustand					Der Bund ist als Dienstgeber gesetzlich dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50%; sog. "begünstigt Behinderte") im Ausmaß von einer begünstigten Behinderten bzw. einem begünstigten Behinderten pro 25 Bedienstete aufzunehmen. Der demografische Wandel führt jedoch zu vermehrten Übertritten in den Ruhestand auch in dieser Gruppe. Ziel bleibt eine Stabilisierung des Beschäftigungsstands. In der Vergangenheit wurde demnach eine Anzahl der begünstigt behinderten Bundesbediensteten von rd. 4.000 Personen angestrebt. Im Jahr 2023 ist dies aufgrund des demografischen Wandels nicht gelungen. Auch im Jahr 2024 konnte das Ziel nicht erreicht werden (Zählung mit Stichtag 1.10.2024: 3.792 mit Karenzen; seit 2024 wird für die Auswertung der Kennzahl jedoch der Wert ohne Karenzen herangezogen, dieser beträgt 3.770). Es war zu diesem Zeitpunkt absehbar, dass auch 2025 der Wert von 4.000 nicht erreicht werden kann (3.797), weshalb die Zielzustände 2025 und 2026 entsprechend angepasst wurden und für die Folgejahre beibehalten werden. Grund für die Adaptierung sind die absehbaren Anstiege von Pensionierungen der begünstigt Behinderten und die voraussichtlich unzureichenden Nachbesetzungen. In diesem Zusammenhang hat das Kompetenzzentrum Inklusion im BKA im Jahr 2024 die „Initiative Inklusion“ gestartet, um die Ressorts auf die Entwicklung der Zahlen aufmerksam zu machen und bestmöglich zu unterstützen. Weitere in Umsetzung befindliche Maßnahmen betreffen Verbesserungen beim Recruiting, die Stärkung der Behindertenvertrauenspersonen durch ein zweimal jährlich stattfindendes Austauschtreffen („Plattform Behindertenvertrauenspersonen“), Schulungen, Sensibilisierungen von Führungskräften sowie Angebote zur Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen. Das BKA beteiligt sich weiters aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen für den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zum Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022 – 2030.					
<b>Kennzahl 10.3.2</b>	<b>Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung des Frauenanteils in allen höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen basierend auf den Daten zum Personal im Bundesdienst aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	BKA, Ministerratsvortrag Controlling der Geschlechterverteilung und Publikation "Personal des Bundes"																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																																																																																
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	38,8	39,3	39,6	39,7	40,4	40,7																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	38,7	39,5	40,1																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																																																																																														
	Der Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen ist seit dem Jahr 2006 von 27,7% auf 40,1% im Jahr 2025 angestiegen. Dieser Anstieg mit 12,4 Prozentpunkten ist damit nahezu doppelt so hoch als der generelle Anstieg des Frauenanteils (+ 6,3 Prozentpunkte). Über alle Qualifikationsgruppen hinweg sind die Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen seit dem Jahr 2006 gestiegen und bei allen Gruppen seit dem Jahr 2006 am Höchststand. Im Vergleich zum Jahr 1995 (2,5%) ist auch der Frauenanteil bei den Sektionsleitungen angewachsen und liegt im Jahr 2025 bei 40,3% (29 Frauen von 72 Sektionsleitungen). Die aktuell noch immer unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen in Führungsverantwortung ist auch demografisch bedingt. Aufgrund des hohen Frauenanteils in den derzeit jungen Jahrgängen ist jedoch zu erwarten, dass der wachsende Anteil von Frauen in Führungspositionen einen auch in den nächsten Jahren anhaltenden Trend darstellt – diese Erwartung drückt sich in den gewählten Zielwerten für die Folgejahre aus. Seitens des BKA können Rahmenbedingungen im Personalmanagement geschaffen werden, die die Entwicklung positiv unterstützen – der Vollzug der Besetzung obliegt jedoch den einzelnen Ressorts.																																																																																																																																
<b>Kennzahl 10.3.4</b>	<b>Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50 %)</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Zählung (Stichtag jeweils 1.10.)																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Bundeskanzleramt, Daten aus dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS)																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	Sonstige																																																																																																																																
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	4.000	Gesamt: 4.000 Weiblich: 1.800 Männlich: 2.200	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150	Gesamt: 3.700 Weiblich: 1.550 Männlich: 2.150																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 3.805 Weiblich: 1.664 Männlich: 2.141	Gesamt: 3.770 Weiblich: 1.772 Männlich: 1.998	Gesamt: 3.797 Weiblich: 1.759 Männlich: 2.038																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	Gesamt und Weiblich: über Zielzustand Männlich: unter Zielzustand																																																																																																																														
	Der Bund ist als Dienstgeber gesetzlich dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50%; sog. "begünstigt Behinderte") im Ausmaß von einer begünstigten Behinderten bzw. einem begünstigten Behinderten pro 25 Bedienstete aufzunehmen. Der demografische Wandel führt jedoch zu vermehrten Übertritten in den Ruhestand auch in dieser Gruppe. Ziel bleibt eine Stabilisierung des Beschäftigungsstands. In der Vergangenheit wurde demnach eine Anzahl der begünstigt behinderten Bundesbediensteten von rd. 4.000 Personen angestrebt. Im Jahr 2023 ist dies aufgrund des demografischen Wandels nicht gelungen. Auch im Jahr 2024 konnte das Ziel nicht erreicht werden (Zählung mit Stichtag 1.10.2024: 3.792 mit Karenzen; seit 2024 wird für die Auswertung der Kennzahl jedoch der Wert ohne Karenzen herangezogen, dieser beträgt 3.770). Es war zu diesem Zeitpunkt absehbar, dass auch 2025 der Wert von 4.000 nicht erreicht werden kann (3.797), weshalb die Zielzustände 2025 und 2026 entsprechend angepasst wurden und für die Folgejahre beibehalten werden. Grund für die Adaptierung sind die absehbaren Anstiege von Pensionierungen der begünstigt Behinderten und die voraussichtlich unzureichenden Nachbesetzungen. In diesem Zusammenhang hat das Kompetenzzentrum Inklusion im BKA im Jahr 2024 die „Initiative Inklusion“ gestartet, um die Ressorts auf die Entwicklung der Zahlen aufmerksam zu machen und bestmöglich zu unterstützen. Weitere in Umsetzung befindliche Maßnahmen betreffen Verbesserungen beim Recruiting, die Stärkung der Behindertenvertrauenspersonen durch ein zweimal jährlich stattfindendes Austauschtreffen („Plattform Behindertenvertrauenspersonen“), Schulungen, Sensibilisierungen von Führungskräften sowie Angebote zur Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen. Das BKA beteiligt sich weiters aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen für den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zum Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022 – 2030.																																																																																																																																



Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																																																																																																																																								
<b>UG 12-Äußeres</b>																																																																																																																																																																											
		<p>Lobbying in allen relevanten VN-Gremien und VN-Organisationen für die Umsetzung der VN-Sicherheitsratsresolution 1325 und die Berücksichtigung und Förderung von Frauenanliegen in länderspezifischen und thematischen Resolutionen, u. a. des Sicherheitsrates (inkl. Mandate von Friedensoperationen)</p> <p>aktive Mitwirkung an den Arbeiten der VN-Frauenstatuskommission</p> <p>aktiver Einsatz Österreichs für die Stärkung der Rechte von Frauen in multilateralen Foren, wie in den VN-Gremien, der VN-Generalversammlung, des VN-Menschenrechtsrats, in der EU und im Europarat</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 12.3.2</b></td> <td colspan="6"><b>Anzahl von laufenden gender-relevanten Projekten in den Schwerpunktländern und -regionen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Ermittlung der Gesamtzahl der laufenden gender-relevanten Projekte</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMEIA-interne Statistik der Sektion VII und der ADA</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 298</td> <td>≥ 180</td> <td>≥ 180</td> <td>≥ 180</td> <td>≥ 180</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>264</td> <td>298</td> <td>260</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>= Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Angesichts des nahezu gleichbleibenden Budgets ist von einer gleichbleibenden Gesamtzahl gender-relevanter Projekte auszugehen. Insbesondere das Thema Frauen, Frieden, Sicherheit wird als Schwerpunktthema im Bereich Gleichstellung fortgesetzt, wobei die Förderung von lokalen Frauenorganisationen auch in den nächsten Jahren einen wichtigen Ansatzpunkt für die Umsetzung darstellt. Projekte: Global Network of Women Peacebuilders, Kvinna till Kvinna Foundation.</p> <table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 12.3.3</b></td> <td colspan="6"><b>Anzahl der Personen, die durch gender-relevante Projekte der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit erreicht werden</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Ermittlung der Gesamtzahl der erreichten Personen</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMEIA-interne Statistik der Sektion VII und ADA</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>30.000.000</td> <td>30.000.000</td> <td>30.000.000</td> <td>30.000.000</td> <td>31.000.000</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>25.267.354</td> <td>30.000.000</td> <td>37.364.541</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>= Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Im fünften Jahr des russischen Aggressionskriegs gegen die Ukraine bleibt der humanitäre Bedarf unverändert hoch. Aus den Mitteln der „Ukraine Humanitarian Coalition“ werden insbesondere Leistungen der UNICEF zur Linderung der Notlage von Frauen und Kindern in der Ukraine sowie die Initiative „Food from Ukraine“ unterstützt. Mit einem Rückgang des humanitären Bedarfs in der Ukraine ist in den kommenden Jahren nicht zu rechnen. Die humanitäre Hilfe aus den Mitteln der „Ukraine Humanitarian Coalition“ soll fortgesetzt werden.</p> <p>Der Fokus von Genderprojekten in den übrigen Partnerländern wird auf die Fortsetzung laufender Projekte und Programme gelegt. Das Global Energy Transformation Programme 2.0 beispielsweise erreicht aufgrund seines multiländerübergreifenden Ansatzes in Afrika, Lateinamerika, der Karibik und dem Pazifik sowie seiner Einbindung regionaler Institutionen eine sehr große Anzahl an Menschen. Durch die Kombination von investitionsnaher Projektunterstützung (GET.invest) und strukturverändernden Reformprozessen auf Politik und Regulierungsebene (GET.transform) entfaltet das Programm eine hohe Hebelwirkung, da verbesserte Rahmenbedingungen dauerhaft auf gesamte Energiesektoren und deren Nutzer und Nutzerinnen wirken. In der Entwicklungszusammenarbeit werden dabei neben direkten Begünstigten (z. B. neu angeschlossene Haushalte) auch indirekte Begünstigte berücksichtigt, die durch Markt-, Investitions- und Reformeffekte mittel- bis langfristig Zugang zu nachhaltiger Energie erhalten.</p> <table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 12.3.4</b></td> <td colspan="6"><b>Anzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern, die Österreich eingebracht oder an denen Österreich aktiv mitgearbeitet hat</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Ermittlung der Gesamtzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMEIA - interne Statistiken und Berichte der Sektion I und der Vertretungsbehörden im Ausland - Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Sicherheitsratsresolution 1325</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>50</td> <td>50</td> <td>70</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>242</td> <td>60</td> <td>143</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>davon Zielzustand 2027: Frauen 10, Kinder 5 Nach dem erhöhten Tätigkeitsvolumen im Jubiläumsjahr 2025 (25 Jahre VN-Sicherheitsratsresolution 1325 „Frauen, Frieden, Sicherheit“ und 30 Jahre Pekinger Erklärung und Aktionsplattform) wird für die Jahre 2026 und 2027 wieder von einer geringeren, konstant bleibenden Anzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte ausgegangen. Der Fokus liegt dabei weiterhin auf den traditionellen menschenrechtlichen Schwerpunkten der österreichischen Außenpolitik, unter anderem bei Frauen- und Kinderrechten. Österreich bringt sich systematisch bei Initiativen zur Stärkung der Rechte von Frauen und Mädchen in den multilateralen Foren, wie den Gremien der VN, sowie der EU und dem Europarat, ein. Im Falle einer österreichischen Mitgliedschaft im VN-Sicherheitsrat (Wahl: Juni 2026) würde es insbesondere in den Bereichen Frauen, Frieden und Sicherheit sowie Kinder und bewaffnete Konflikte in den Jahren 2027/2028 zu einer Erhöhung der Anzahl an Initiativen kommen.</p>	<b>Kennzahl 12.3.2</b>	<b>Anzahl von laufenden gender-relevanten Projekten in den Schwerpunktländern und -regionen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung der Gesamtzahl der laufenden gender-relevanten Projekte						<b>Datenquelle</b>	BMEIA-interne Statistik der Sektion VII und der ADA						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 298	≥ 180	≥ 180	≥ 180	≥ 180	<b>Istzustand</b>	264	298	260				<b>Zielerreichung</b>	-	= Zielzustand	über Zielzustand				<b>Kennzahl 12.3.3</b>	<b>Anzahl der Personen, die durch gender-relevante Projekte der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit erreicht werden</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung der Gesamtzahl der erreichten Personen						<b>Datenquelle</b>	BMEIA-interne Statistik der Sektion VII und ADA						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	31.000.000	<b>Istzustand</b>	25.267.354	30.000.000	37.364.541				<b>Zielerreichung</b>	-	= Zielzustand	über Zielzustand				<b>Kennzahl 12.3.4</b>	<b>Anzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern, die Österreich eingebracht oder an denen Österreich aktiv mitgearbeitet hat</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung der Gesamtzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte						<b>Datenquelle</b>	BMEIA - interne Statistiken und Berichte der Sektion I und der Vertretungsbehörden im Ausland - Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Sicherheitsratsresolution 1325						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	50	50	70	50	50	80	<b>Istzustand</b>	242	60	143				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand			
<b>Kennzahl 12.3.2</b>	<b>Anzahl von laufenden gender-relevanten Projekten in den Schwerpunktländern und -regionen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit</b>																																																																																																																																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung der Gesamtzahl der laufenden gender-relevanten Projekte																																																																																																																																																																										
<b>Datenquelle</b>	BMEIA-interne Statistik der Sektion VII und der ADA																																																																																																																																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																																																																																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																																																																					
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 298	≥ 180	≥ 180	≥ 180	≥ 180																																																																																																																																																																					
<b>Istzustand</b>	264	298	260																																																																																																																																																																								
<b>Zielerreichung</b>	-	= Zielzustand	über Zielzustand																																																																																																																																																																								
<b>Kennzahl 12.3.3</b>	<b>Anzahl der Personen, die durch gender-relevante Projekte der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit erreicht werden</b>																																																																																																																																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung der Gesamtzahl der erreichten Personen																																																																																																																																																																										
<b>Datenquelle</b>	BMEIA-interne Statistik der Sektion VII und ADA																																																																																																																																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																																																																																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																																																																					
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	31.000.000																																																																																																																																																																					
<b>Istzustand</b>	25.267.354	30.000.000	37.364.541																																																																																																																																																																								
<b>Zielerreichung</b>	-	= Zielzustand	über Zielzustand																																																																																																																																																																								
<b>Kennzahl 12.3.4</b>	<b>Anzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern, die Österreich eingebracht oder an denen Österreich aktiv mitgearbeitet hat</b>																																																																																																																																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung der Gesamtzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte																																																																																																																																																																										
<b>Datenquelle</b>	BMEIA - interne Statistiken und Berichte der Sektion I und der Vertretungsbehörden im Ausland - Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Sicherheitsratsresolution 1325																																																																																																																																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																																																																																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																																																																					
<b>Zielzustand</b>	50	50	70	50	50	80																																																																																																																																																																					
<b>Istzustand</b>	242	60	143																																																																																																																																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																																																																																																																																								
<p>Gleichstellungsziel Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes im Rahmen der Auslandskulturpolitik. (WZ 4)</p>	<p>Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung</p>	<p>Durchführung und Unterstützung kultureller und wissenschaftlicher Projekte weltweit und in Österreich, bei angestrebter Erreichung eines paritätischen Frauenanteils unter den präsentierten österreichischen Künstlerinnen und Künstlern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern</p> <p>Setzung von intersektoriellen Schwerpunkten mit SDG-Bezug (Schwerpunktprogramm „Imagine Dignity“): Klima- und Kreislaufkultur, Frauen in Kunst und Wissenschaft (Programm "Calliope. Join the Dots"), Digitaler Humanismus, co-kreativer Dialog</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 12.4.2</b></td> <td colspan="6"><b>Anzahl der Künstlerinnen und Künstler sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Ausland präsentiert werden</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Summe der Auswertungstabellen basierend auf den Jahreskulturbilanzen der Vertretungsbehörden</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMEIA - Jahreskulturbilanzen der Vertretungsbehörden</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: 7.000 Weiblich: 3.250 Männlich: 3.750</td> <td>Gesamt: 8.100 Weiblich: 3.970 Männlich: 4.130</td> <td>Gesamt: 8.900 Weiblich: 4.350 Männlich: 4.550</td> <td>Gesamt: 9.150 Weiblich: 4.500 Männlich: 4.650</td> <td>Gesamt: 9.350 Weiblich: 4.675 Männlich: 4.675</td> <td>Gesamt: 9.500 Weiblich: 4.798 Männlich: 4.702</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 7.961 Weiblich: 3.857 Männlich: 4.104</td> <td>Gesamt: 8.696 Weiblich: 4.229 Männlich: 4.467</td> <td>Gesamt: 10.080 Weiblich: 4.954 Männlich: 5.126</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Im Lichte der Erfahrungswerte der letzten Jahre wird mit einem weiteren Wachstum des Anteils der Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen bei Veranstaltungen im Ausland gerechnet, insbesondere auch aufgrund des Frauenförderungsprogramms „Calliope Join the Dots“.</p>	<b>Kennzahl 12.4.2</b>	<b>Anzahl der Künstlerinnen und Künstler sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Ausland präsentiert werden</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Summe der Auswertungstabellen basierend auf den Jahreskulturbilanzen der Vertretungsbehörden						<b>Datenquelle</b>	BMEIA - Jahreskulturbilanzen der Vertretungsbehörden						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 7.000 Weiblich: 3.250 Männlich: 3.750	Gesamt: 8.100 Weiblich: 3.970 Männlich: 4.130	Gesamt: 8.900 Weiblich: 4.350 Männlich: 4.550	Gesamt: 9.150 Weiblich: 4.500 Männlich: 4.650	Gesamt: 9.350 Weiblich: 4.675 Männlich: 4.675	Gesamt: 9.500 Weiblich: 4.798 Männlich: 4.702	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 7.961 Weiblich: 3.857 Männlich: 4.104	Gesamt: 8.696 Weiblich: 4.229 Männlich: 4.467	Gesamt: 10.080 Weiblich: 4.954 Männlich: 5.126				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																																																																																			
<b>Kennzahl 12.4.2</b>	<b>Anzahl der Künstlerinnen und Künstler sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Ausland präsentiert werden</b>																																																																																																																																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Summe der Auswertungstabellen basierend auf den Jahreskulturbilanzen der Vertretungsbehörden																																																																																																																																																																										
<b>Datenquelle</b>	BMEIA - Jahreskulturbilanzen der Vertretungsbehörden																																																																																																																																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																																																																																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																																																																					
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 7.000 Weiblich: 3.250 Männlich: 3.750	Gesamt: 8.100 Weiblich: 3.970 Männlich: 4.130	Gesamt: 8.900 Weiblich: 4.350 Männlich: 4.550	Gesamt: 9.150 Weiblich: 4.500 Männlich: 4.650	Gesamt: 9.350 Weiblich: 4.675 Männlich: 4.675	Gesamt: 9.500 Weiblich: 4.798 Männlich: 4.702																																																																																																																																																																					
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 7.961 Weiblich: 3.857 Männlich: 4.104	Gesamt: 8.696 Weiblich: 4.229 Männlich: 4.467	Gesamt: 10.080 Weiblich: 4.954 Männlich: 5.126																																																																																																																																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																																																																																																																																								

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																								
<b>UG 13-Justiz</b>																																																											
Gleichstellungsziel Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Justiz durch Unterstützung besonders schutzbedürftiger Personen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte. (WZ 2)	Beitrag zu Themencluster: - Schutz vor Gewalt	Verfestigung der Familien- und Jugendgerichtshilfe, welche die nachhaltige Konfliktlösung in Obsorge- und Kontaktrechtsverfahren unterstützen soll	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 13.2.3</b></td> <td colspan="6"><b>Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der Personen, denen Prozessbegleitung gewährt wurde, differenziert nach Geschlecht</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Bundesministerium für Justiz, Prozessbegleitungs-Datenbank (Abt. III 4)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: 9.848 Weiblich: 8.022 Männlich: 1.826</td> <td>Gesamt: 10.242 Weiblich: 8.667 Männlich: 2.077</td> <td>Gesamt: 12.617 Weiblich: 10.120 Männlich: 2.497</td> <td>Gesamt: 13.185 Weiblich: 10.575 Männlich: 2.610</td> <td>Gesamt: 13.185 Weiblich: 10.575 Männlich: 2.610</td> <td>Gesamt: 17.046 Weiblich: 13.378 Männlich: 3.668</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 11.554 Weiblich: 9.269 Männlich: 2.285</td> <td>Gesamt: 11.959 Weiblich: 9.474 Männlich: 2.485</td> <td>Gesamt: 12.809 Weiblich: 10.051 Männlich: 2.756</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>Gesamt und Männlich: über Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 13.2.3</b>	<b>Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Personen, denen Prozessbegleitung gewährt wurde, differenziert nach Geschlecht						<b>Datenquelle</b>	Bundesministerium für Justiz, Prozessbegleitungs-Datenbank (Abt. III 4)						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 9.848 Weiblich: 8.022 Männlich: 1.826	Gesamt: 10.242 Weiblich: 8.667 Männlich: 2.077	Gesamt: 12.617 Weiblich: 10.120 Männlich: 2.497	Gesamt: 13.185 Weiblich: 10.575 Männlich: 2.610	Gesamt: 13.185 Weiblich: 10.575 Männlich: 2.610	Gesamt: 17.046 Weiblich: 13.378 Männlich: 3.668	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 11.554 Weiblich: 9.269 Männlich: 2.285	Gesamt: 11.959 Weiblich: 9.474 Männlich: 2.485	Gesamt: 12.809 Weiblich: 10.051 Männlich: 2.756				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	Gesamt und Männlich: über Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand			
		<b>Kennzahl 13.2.3</b>	<b>Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl)</b>																																																								
		<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Personen, denen Prozessbegleitung gewährt wurde, differenziert nach Geschlecht																																																								
		<b>Datenquelle</b>	Bundesministerium für Justiz, Prozessbegleitungs-Datenbank (Abt. III 4)																																																								
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 9.848 Weiblich: 8.022 Männlich: 1.826	Gesamt: 10.242 Weiblich: 8.667 Männlich: 2.077	Gesamt: 12.617 Weiblich: 10.120 Männlich: 2.497	Gesamt: 13.185 Weiblich: 10.575 Männlich: 2.610	Gesamt: 13.185 Weiblich: 10.575 Männlich: 2.610	Gesamt: 17.046 Weiblich: 13.378 Männlich: 3.668																																																					
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 11.554 Weiblich: 9.269 Männlich: 2.285	Gesamt: 11.959 Weiblich: 9.474 Männlich: 2.485	Gesamt: 12.809 Weiblich: 10.051 Männlich: 2.756																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	Gesamt und Männlich: über Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand																																																								
Bereitstellung von Kinderbeiständen für Minderjährige in besonders belastenden Obsorge- und Kontaktrechtsverfahren,																																																											
Sicherstellung der Vertretung und Unterstützung von Opfern von Gewalt- und Sexualdelikten im Rahmen der juristischen und psychosozialen Prozessbegleitung (Gleichstellungsmaßnahme)																																																											
Förderung des Bewusstseins für Diversität und Sensibilisierung der Bediensteten durch entsprechende Maßnahmen																																																											
			<p>Die Anzahl der Personen, die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung in Anspruch genommen haben, ist in den letzten Jahren (mit einer pandemiebedingten Ausnahme im Jahr 2020) kontinuierlich angestiegen. Im Durchschnitt der Jahre 2022 bis 2024 betrug der jährliche Anstieg 9,64 %. Aus derzeitiger Sicht ist damit zu rechnen, dass sich diese Entwicklung fortsetzt und daher von einem jährlichen Anstieg um ca. 10 % auszugehen ist. Die Zielwerte wurden dahingehend angepasst.</p> <p>Anzumerken ist weiters, dass erstmals 2025 zwei Opfer mit diversem Geschlecht gemeldet wurden, daher ist die Gesamtzahl um 2 niedriger, als die Summe aus "Weiblich" und "Männlich".</p> <p>In den letzten Jahren ist die Inanspruchnahme von Prozessbegleitungen sowohl durch weibliche als auch durch männliche Opfer deutlich angestiegen. Diese stark gestiegene Inanspruchnahme dürfte auch auf die im August 2022 vom BMJ gestartete österreichweite Informationskampagne zurückzuführen sein. Zweck dieser Kampagne war es, den Bekanntheitsgrad der Prozessbegleitung zu erhöhen und besonders Menschen, die Opfer von Gewalt oder Hass im Netz geworden sind, über das kostenlose Angebot zu informieren.</p>																																																								
<b>UG 14-Militärische Angelegenheiten</b>																																																											
Gleichstellungsziel Positionierung des BMLV und des ÖBH als attraktiver und wertschätzender Dienstgeber für Frauen und Männer zur Sicherstellung des erforderlichen Personals für zukünftige Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres. (WZ 3)	Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung	14.3.2 Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge Berufssoldatinnen und -soldaten	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 14.3.2</b></td> <td colspan="6"><b>Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge Berufssoldatinnen und -soldaten</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der Bediensteten, welche nach Abschluss der Grundausbildung zum Berufsoffizier (M BO) bzw. -unteroffizier (M BUO) in ein Dienstverhältnis übernommen werden.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Personalinformationssystem (PERSIS)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>390</td> <td>429</td> <td>469</td> <td>509</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>396</td> <td>350</td> <td>418</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 14.3.2</b>	<b>Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge Berufssoldatinnen und -soldaten</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Bediensteten, welche nach Abschluss der Grundausbildung zum Berufsoffizier (M BO) bzw. -unteroffizier (M BUO) in ein Dienstverhältnis übernommen werden.						<b>Datenquelle</b>	Personalinformationssystem (PERSIS)						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	390	429	469	509	<b>Istzustand</b>	396	350	418				<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand			
		<b>Kennzahl 14.3.2</b>	<b>Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge Berufssoldatinnen und -soldaten</b>																																																								
		<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Bediensteten, welche nach Abschluss der Grundausbildung zum Berufsoffizier (M BO) bzw. -unteroffizier (M BUO) in ein Dienstverhältnis übernommen werden.																																																								
<b>Datenquelle</b>	Personalinformationssystem (PERSIS)																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	390	429	469	509																																																					
<b>Istzustand</b>	396	350	418																																																								
<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand																																																								
14.3.5 Miliz - Kaderaufwuchs an Offizieren und Unteroffizieren																																																											
			<p>Durch diese Kennzahl kann eine Aussage über die Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge militärische Führungskräfte in einer Erstverwendungen als Berufsoffizier (M BO) und -unteroffizier (M BUO) getroffen werden. Eine sinkende Anzahl der Absolventen der Theresianischen Militärakademie (TherMilAk) bzw. der Heeresunteroffiziersakademie (HUAK) weist, trotz einer nachfolgenden lebenslangen Beschäftigung als Beamter, auf eine abnehmende Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge militärische Führungskräfte hin.</p> <p>Der Zielwert ist nur bedingt steuerbar, ermöglicht aber eine kontinuierliche Beobachtung der Entwicklung des militärischen Führungskräftenachwuchs im BMLV.</p> <p>Um den Aufbauplan des ÖBH erfüllen zu können muss durch Maßnahmen der Personalgewinnung sowie der -entwicklung die jährliche Anzahl der Berufssoldaten mit einer abgeschlossenen Grundausbildung auf 120 Berufsoffiziere und 550 Berufsunteroffiziere im Jahr 2032 gesteigert werden. 2024 wurden 276 Unteroffiziere und 74 Offiziere in ein DV übernommen - davon 22 Frauen (ca. 6 %). 2025 wurden 341 Unteroffiziere und 77 Offiziere in ein DV übernommen - davon 31 Frauen (ca. 7 %).</p> <p>Die Kennzahl besteht seit dem BVA 2025.</p>																																																								

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 14-Militärische Angelegenheiten</b>																																																																		
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 14.3.3</b></td> <td colspan="6"><b>Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behalterfrist</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Ermittlung des prozentualen Anteils der Lehrlinge des BMLV, die nach der Lehrlingsausbildung und dem Ablauf ihrer gesetzlichen Behalterfrist im Berichtsjahr noch über ein Dienstverhältnis (DV) zum BMLV verfügen. Berücksichtigt werden hierbei alle Lehrlinge des BMLV, die ihre Lehrabschlussprüfung (LAP) des Berichtsjahrs zumindest mit gutem Erfolg abgeschlossen und deren Behalterfrist im Beobachtungszeitraum (01.01. bis 31.12.) endet.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Personalinformationssystem (PERSIS)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>Gesamt: 74 Weiblich: 80 Männlich: 70</td> <td>Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72</td> <td>Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72</td> <td>Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 75 Weiblich: 94 Männlich: 66</td> <td>Gesamt: 95 Weiblich: 85 Männlich: 100</td> <td>Gesamt: 63 Weiblich: 74 Männlich: 52</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7"> <p>Durch diese Kennzahl kann eine Aussage über die Attraktivität des ÖBH als Arbeitgeber für ehemalige Lehrlinge, die ihre Lehrausbildung im ÖBH absolviert haben, getätigt werden. Um den im BMLV vorherrschenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wird eine Lehrlingsausbildung in den benötigten Lehrberufen, sofern diese im Rahmen des täglichen Dienstbetriebes möglich ist, durchgeführt.</p> <p>Lehrlinge auszubilden heißt, zukünftige Fachkräfte, die nach Abschluss ihrer Ausbildung sofort im Betrieb eingesetzt werden können, zu gewinnen und in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. 2025 wurden 17 Frauen und 15 Männer nach ihrem Lehrabschluss in ein Dienstverhältnis übernommen.</p> <p>Im Hinblick auf die Festlegung der Prozentsätze des Zielzustandes von Lehrlingen, die in ein Dienstverhältnis zum BMLV aufgenommen werden, ist zu berücksichtigen, dass die Aufnahmen von Lehrlingen im Zeitraum nach 2022 weiterhin unter den außergewöhnlichen Umständen der Pandemie erfolgte. Besonders hervorzuheben ist, dass während der Pandemie Lehrlinge, die möglicherweise von den vorgesehenen Übernahmeprozentsätzen vor dem Jahr 2022 betroffen gewesen wären, erst nachträglich im Jahr 2022 in das System aufgenommen wurden. Dies führte letztlich zu einem temporären Anstieg der Ausbildungszahlen, die nach ho. Beurteilung unter regulären Umständen nicht zu erwarten sind.</p> <p>Die Berechnung der Lehrlingsbehaltequote erfolgt unter Zugrundelegung der relevanten Daten der positiv absolvierten Lehrabschlussprüfung sowie der Anzahl der Lehrlinge, die nach Ablauf der gesetzlich festgelegten Behalterfrist in ein Dienstverhältnis übernommen wurden. Die Zielsetzung der Jahre 2026, 2027, 2028, 2037 und 2038 wurde auf Basis der ausgewerteten Istzustände (Prozentwerte) der Jahre 2020 bis 2025 abgeleitet. Dabei wurde bewusst berücksichtigt, dass es weder Ziel noch zweckmäßig ist, sämtliche Lehrlinge (100%) nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. Vielmehr steht die nachhaltige Sicherstellung eines bedarfsgerechten und qualitativ ausgewogenen Personalstandes im Vordergrund. Aus diesem Grund wird eine stabile Behaltequote angestrebt, die einerseits zur Deckung des Fachkräftebedarfs beiträgt und andererseits strukturelle Rahmenbedingungen berücksichtigt. Die Festlegung der dargestellten Zielwerte zielt somit auf eine kontinuierliche und realistische Entwicklung der Kennzahl ab.</p> </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 14.3.3</b>	<b>Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behalterfrist</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung des prozentualen Anteils der Lehrlinge des BMLV, die nach der Lehrlingsausbildung und dem Ablauf ihrer gesetzlichen Behalterfrist im Berichtsjahr noch über ein Dienstverhältnis (DV) zum BMLV verfügen. Berücksichtigt werden hierbei alle Lehrlinge des BMLV, die ihre Lehrabschlussprüfung (LAP) des Berichtsjahrs zumindest mit gutem Erfolg abgeschlossen und deren Behalterfrist im Beobachtungszeitraum (01.01. bis 31.12.) endet.						<b>Datenquelle</b>	Personalinformationssystem (PERSIS)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	Gesamt: 74 Weiblich: 80 Männlich: 70	Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72	Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72	Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 75 Weiblich: 94 Männlich: 66	Gesamt: 95 Weiblich: 85 Männlich: 100	Gesamt: 63 Weiblich: 74 Männlich: 52				<b>Zielerreichung</b>	-	-	unter Zielzustand				<p>Durch diese Kennzahl kann eine Aussage über die Attraktivität des ÖBH als Arbeitgeber für ehemalige Lehrlinge, die ihre Lehrausbildung im ÖBH absolviert haben, getätigt werden. Um den im BMLV vorherrschenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wird eine Lehrlingsausbildung in den benötigten Lehrberufen, sofern diese im Rahmen des täglichen Dienstbetriebes möglich ist, durchgeführt.</p> <p>Lehrlinge auszubilden heißt, zukünftige Fachkräfte, die nach Abschluss ihrer Ausbildung sofort im Betrieb eingesetzt werden können, zu gewinnen und in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. 2025 wurden 17 Frauen und 15 Männer nach ihrem Lehrabschluss in ein Dienstverhältnis übernommen.</p> <p>Im Hinblick auf die Festlegung der Prozentsätze des Zielzustandes von Lehrlingen, die in ein Dienstverhältnis zum BMLV aufgenommen werden, ist zu berücksichtigen, dass die Aufnahmen von Lehrlingen im Zeitraum nach 2022 weiterhin unter den außergewöhnlichen Umständen der Pandemie erfolgte. Besonders hervorzuheben ist, dass während der Pandemie Lehrlinge, die möglicherweise von den vorgesehenen Übernahmeprozentsätzen vor dem Jahr 2022 betroffen gewesen wären, erst nachträglich im Jahr 2022 in das System aufgenommen wurden. Dies führte letztlich zu einem temporären Anstieg der Ausbildungszahlen, die nach ho. Beurteilung unter regulären Umständen nicht zu erwarten sind.</p> <p>Die Berechnung der Lehrlingsbehaltequote erfolgt unter Zugrundelegung der relevanten Daten der positiv absolvierten Lehrabschlussprüfung sowie der Anzahl der Lehrlinge, die nach Ablauf der gesetzlich festgelegten Behalterfrist in ein Dienstverhältnis übernommen wurden. Die Zielsetzung der Jahre 2026, 2027, 2028, 2037 und 2038 wurde auf Basis der ausgewerteten Istzustände (Prozentwerte) der Jahre 2020 bis 2025 abgeleitet. Dabei wurde bewusst berücksichtigt, dass es weder Ziel noch zweckmäßig ist, sämtliche Lehrlinge (100%) nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. Vielmehr steht die nachhaltige Sicherstellung eines bedarfsgerechten und qualitativ ausgewogenen Personalstandes im Vordergrund. Aus diesem Grund wird eine stabile Behaltequote angestrebt, die einerseits zur Deckung des Fachkräftebedarfs beiträgt und andererseits strukturelle Rahmenbedingungen berücksichtigt. Die Festlegung der dargestellten Zielwerte zielt somit auf eine kontinuierliche und realistische Entwicklung der Kennzahl ab.</p>						
<b>Kennzahl 14.3.3</b>	<b>Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behalterfrist</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Ermittlung des prozentualen Anteils der Lehrlinge des BMLV, die nach der Lehrlingsausbildung und dem Ablauf ihrer gesetzlichen Behalterfrist im Berichtsjahr noch über ein Dienstverhältnis (DV) zum BMLV verfügen. Berücksichtigt werden hierbei alle Lehrlinge des BMLV, die ihre Lehrabschlussprüfung (LAP) des Berichtsjahrs zumindest mit gutem Erfolg abgeschlossen und deren Behalterfrist im Beobachtungszeitraum (01.01. bis 31.12.) endet.																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Personalinformationssystem (PERSIS)																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	Gesamt: 74 Weiblich: 80 Männlich: 70	Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72	Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72	Gesamt: 75 Weiblich: 82 Männlich: 72																																																												
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 75 Weiblich: 94 Männlich: 66	Gesamt: 95 Weiblich: 85 Männlich: 100	Gesamt: 63 Weiblich: 74 Männlich: 52																																																															
<b>Zielerreichung</b>	-	-	unter Zielzustand																																																															
<p>Durch diese Kennzahl kann eine Aussage über die Attraktivität des ÖBH als Arbeitgeber für ehemalige Lehrlinge, die ihre Lehrausbildung im ÖBH absolviert haben, getätigt werden. Um den im BMLV vorherrschenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wird eine Lehrlingsausbildung in den benötigten Lehrberufen, sofern diese im Rahmen des täglichen Dienstbetriebes möglich ist, durchgeführt.</p> <p>Lehrlinge auszubilden heißt, zukünftige Fachkräfte, die nach Abschluss ihrer Ausbildung sofort im Betrieb eingesetzt werden können, zu gewinnen und in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. 2025 wurden 17 Frauen und 15 Männer nach ihrem Lehrabschluss in ein Dienstverhältnis übernommen.</p> <p>Im Hinblick auf die Festlegung der Prozentsätze des Zielzustandes von Lehrlingen, die in ein Dienstverhältnis zum BMLV aufgenommen werden, ist zu berücksichtigen, dass die Aufnahmen von Lehrlingen im Zeitraum nach 2022 weiterhin unter den außergewöhnlichen Umständen der Pandemie erfolgte. Besonders hervorzuheben ist, dass während der Pandemie Lehrlinge, die möglicherweise von den vorgesehenen Übernahmeprozentsätzen vor dem Jahr 2022 betroffen gewesen wären, erst nachträglich im Jahr 2022 in das System aufgenommen wurden. Dies führte letztlich zu einem temporären Anstieg der Ausbildungszahlen, die nach ho. Beurteilung unter regulären Umständen nicht zu erwarten sind.</p> <p>Die Berechnung der Lehrlingsbehaltequote erfolgt unter Zugrundelegung der relevanten Daten der positiv absolvierten Lehrabschlussprüfung sowie der Anzahl der Lehrlinge, die nach Ablauf der gesetzlich festgelegten Behalterfrist in ein Dienstverhältnis übernommen wurden. Die Zielsetzung der Jahre 2026, 2027, 2028, 2037 und 2038 wurde auf Basis der ausgewerteten Istzustände (Prozentwerte) der Jahre 2020 bis 2025 abgeleitet. Dabei wurde bewusst berücksichtigt, dass es weder Ziel noch zweckmäßig ist, sämtliche Lehrlinge (100%) nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. Vielmehr steht die nachhaltige Sicherstellung eines bedarfsgerechten und qualitativ ausgewogenen Personalstandes im Vordergrund. Aus diesem Grund wird eine stabile Behaltequote angestrebt, die einerseits zur Deckung des Fachkräftebedarfs beiträgt und andererseits strukturelle Rahmenbedingungen berücksichtigt. Die Festlegung der dargestellten Zielwerte zielt somit auf eine kontinuierliche und realistische Entwicklung der Kennzahl ab.</p>																																																																		

<b>UG 15-Finanzverwaltung</b>																																																																		
<b>Gleichstellungsziel</b> 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. (WZ 3)	<b>Beitrag zu Themencluster:</b> - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	<b>UMFORMULIERUNG:</b> Aufgrund der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen und Entwicklungen wird eine moderne Führungskultur weiter an Bedeutung gewinnen. Insbesondere <i>die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (proaktive Begleitung im Rahmen von Karriere- und Entwicklungsperspektiven), die akzentuierte Weiterentwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle sowie das Setzen präventiver Initiativen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements müssen priorisiert werden. (ENTFALLEN: Maßnahmen zur Arbeits(zeit)flexibilisierung und Verminderung gesundheitlicher Risiken müssen verstärkt werden.)</i> Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes beinhaltet die Förderung der Chancengleichheit, vorrangig bei Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der beruflichen Aufstiegschancen, die eine nachhaltige und erhöhte Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung unterstützt.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 15.3.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Prozentuelle Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen Frauen und Männern an Nachwuchs- bzw. Management-/Führungskräfte-Programmen bzw. -Lehrgängen, die im jeweiligen Kalenderjahr ein entsprechendes Programm abgeschlossen haben.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Elektronisches Bildungsmanagement (E-BM)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>45</td> <td>45</td> <td>45</td> <td>48</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>48</td> <td>46,8</td> <td>54,3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7"> Gesamtsumme der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 2023-2025:  2023: 252  2024: 79  2025: 81  Der Zielwert für 2025 (45 %) wurde übererfüllt. Der kontinuierliche Anstieg ist auf eine Vielzahl iterativer Personalentwicklungsinitiativen zurückzuführen. Insbesondere wurden die Angebote für Nachwuchs- und Führungskräfteprogramme flexibler gestaltet, wodurch durch Online- bzw. Hybridformate eine erhöhte Teilnahme verzeichnet werden konnte. Auch die verpflichtenden Managementtrainings gemäß § 32 BDG wurden digital angeboten, um eine flexible und ressourceneffiziente Teilnahme sicherzustellen. Darüber hinaus werden Führungskräfte bei der Förderung von Potenzialträgerinnen durch verstärkte zielgruppenspezifische Kommunikations- und Beratungsmaßnahmen unterstützt.  Für die Erreichung der Zielzustände ab 2027 wird ein stabil hoher Wert von 50 % angestrebt. </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 15.3.1</b>	<b>Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentuelle Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen Frauen und Männern an Nachwuchs- bzw. Management-/Führungskräfte-Programmen bzw. -Lehrgängen, die im jeweiligen Kalenderjahr ein entsprechendes Programm abgeschlossen haben.						<b>Datenquelle</b>	Elektronisches Bildungsmanagement (E-BM)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	45	45	45	48	50	50	<b>Istzustand</b>	48	46,8	54,3				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand				Gesamtsumme der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 2023-2025: 2023: 252 2024: 79 2025: 81 Der Zielwert für 2025 (45 %) wurde übererfüllt. Der kontinuierliche Anstieg ist auf eine Vielzahl iterativer Personalentwicklungsinitiativen zurückzuführen. Insbesondere wurden die Angebote für Nachwuchs- und Führungskräfteprogramme flexibler gestaltet, wodurch durch Online- bzw. Hybridformate eine erhöhte Teilnahme verzeichnet werden konnte. Auch die verpflichtenden Managementtrainings gemäß § 32 BDG wurden digital angeboten, um eine flexible und ressourceneffiziente Teilnahme sicherzustellen. Darüber hinaus werden Führungskräfte bei der Förderung von Potenzialträgerinnen durch verstärkte zielgruppenspezifische Kommunikations- und Beratungsmaßnahmen unterstützt. Für die Erreichung der Zielzustände ab 2027 wird ein stabil hoher Wert von 50 % angestrebt.						
		<b>Kennzahl 15.3.1</b>	<b>Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen</b>																																																															
		<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentuelle Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen Frauen und Männern an Nachwuchs- bzw. Management-/Führungskräfte-Programmen bzw. -Lehrgängen, die im jeweiligen Kalenderjahr ein entsprechendes Programm abgeschlossen haben.																																																															
		<b>Datenquelle</b>	Elektronisches Bildungsmanagement (E-BM)																																																															
		<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																															
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	45	45	45	48	50	50																																																												
<b>Istzustand</b>	48	46,8	54,3																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
Gesamtsumme der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 2023-2025: 2023: 252 2024: 79 2025: 81 Der Zielwert für 2025 (45 %) wurde übererfüllt. Der kontinuierliche Anstieg ist auf eine Vielzahl iterativer Personalentwicklungsinitiativen zurückzuführen. Insbesondere wurden die Angebote für Nachwuchs- und Führungskräfteprogramme flexibler gestaltet, wodurch durch Online- bzw. Hybridformate eine erhöhte Teilnahme verzeichnet werden konnte. Auch die verpflichtenden Managementtrainings gemäß § 32 BDG wurden digital angeboten, um eine flexible und ressourceneffiziente Teilnahme sicherzustellen. Darüber hinaus werden Führungskräfte bei der Förderung von Potenzialträgerinnen durch verstärkte zielgruppenspezifische Kommunikations- und Beratungsmaßnahmen unterstützt. Für die Erreichung der Zielzustände ab 2027 wird ein stabil hoher Wert von 50 % angestrebt.																																																																		
<b>GERINGE UMFORMULIERUNG:</b> (ENTFALLEN: Förderung der) Beteiligung von Frauen an Nachwuchs-/Karriere- und Führungskräfte-Programmen:		- Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechend dem Frauenförderungsplan																																																																
<b>UMFORMULIERUNG:</b> - Kompetenzorientiertes strategisches Bildungsmanagement mit dem (ENTFALLEN: Motivation/Leistungsfähigkeit: bedarfsorientierte Bildung) Schwerpunkt Führungskräfte-/Karriereentwicklung																																																																		
<b>ENTFALLEN:</b> - Förderung von Frauen zur Bewerbung als Führungskraft, Ermöglichung von Führung in Teilzeit																																																																		

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 15-Finanzverwaltung</b>																																																																		
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 15.3.2</b></td> <td colspan="6"><b>Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Summe der Arbeitstage eines Jahres, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krankheitsbedingt abwesend waren (exkl. Kuraufenthalte), dividiert durch die Summe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt Köpfe, exkl. Karenzen und exkl. Ausbildungsverhältnisse).</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMF/Personalmanagement Systeme Anwendungen Programme (PM SAP)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Arbeitstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 14,5 Männlich: 13,5</td> <td>Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14</td> <td>Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14</td> <td>Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14</td> <td>Gesamt: 14,3 Weiblich: 15 Männlich: 14</td> <td>Gesamt: 14,3 Weiblich: 15 Männlich: 14</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 14,9 Weiblich: 15,9 Männlich: 13,8</td> <td>Gesamt: 14,5 Weiblich: 15,4 Männlich: 13,4</td> <td>Gesamt: 13,9 Weiblich: 14,8 Männlich: 12,8</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>Gesamt: = Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand Männlich: über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Die Anzahl der Krankenstandstage konnte im Jahr 2025 weiter gesenkt werden. Das kontinuierliche Sinken der Krankenstandstage in den letzten Jahren zeigt, dass implementierte Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wesentliche Stellhebel für ein nachhaltiges Fehlzeitenmanagement darstellen können. Für die Erreichung der Zielzustände ab 2027 werden trotz externer und nicht immer beeinflussbarer Rahmenbedingungen weiterhin konstante Entwicklungen erwartet.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 15.3.2</b>	<b>Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Summe der Arbeitstage eines Jahres, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krankheitsbedingt abwesend waren (exkl. Kuraufenthalte), dividiert durch die Summe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt Köpfe, exkl. Karenzen und exkl. Ausbildungsverhältnisse).						<b>Datenquelle</b>	BMF/Personalmanagement Systeme Anwendungen Programme (PM SAP)						<b>Messgrößenangabe</b>	Arbeitstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 14 Weiblich: 14,5 Männlich: 13,5	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,3 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,3 Weiblich: 15 Männlich: 14	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 14,9 Weiblich: 15,9 Männlich: 13,8	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15,4 Männlich: 13,4	Gesamt: 13,9 Weiblich: 14,8 Männlich: 12,8				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	Gesamt: = Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand Männlich: über Zielzustand	über Zielzustand					Die Anzahl der Krankenstandstage konnte im Jahr 2025 weiter gesenkt werden. Das kontinuierliche Sinken der Krankenstandstage in den letzten Jahren zeigt, dass implementierte Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wesentliche Stellhebel für ein nachhaltiges Fehlzeitenmanagement darstellen können. Für die Erreichung der Zielzustände ab 2027 werden trotz externer und nicht immer beeinflussbarer Rahmenbedingungen weiterhin konstante Entwicklungen erwartet.					
<b>Kennzahl 15.3.2</b>	<b>Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Summe der Arbeitstage eines Jahres, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krankheitsbedingt abwesend waren (exkl. Kuraufenthalte), dividiert durch die Summe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt Köpfe, exkl. Karenzen und exkl. Ausbildungsverhältnisse).																																																																	
<b>Datenquelle</b>	BMF/Personalmanagement Systeme Anwendungen Programme (PM SAP)																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	Arbeitstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 14 Weiblich: 14,5 Männlich: 13,5	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,3 Weiblich: 15 Männlich: 14	Gesamt: 14,3 Weiblich: 15 Männlich: 14																																																												
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 14,9 Weiblich: 15,9 Männlich: 13,8	Gesamt: 14,5 Weiblich: 15,4 Männlich: 13,4	Gesamt: 13,9 Weiblich: 14,8 Männlich: 12,8																																																															
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	Gesamt: = Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand Männlich: über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	Die Anzahl der Krankenstandstage konnte im Jahr 2025 weiter gesenkt werden. Das kontinuierliche Sinken der Krankenstandstage in den letzten Jahren zeigt, dass implementierte Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wesentliche Stellhebel für ein nachhaltiges Fehlzeitenmanagement darstellen können. Für die Erreichung der Zielzustände ab 2027 werden trotz externer und nicht immer beeinflussbarer Rahmenbedingungen weiterhin konstante Entwicklungen erwartet.																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 15.3.3</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Verhältnis der durchschnittlichen Summe der Frauen zur durchschnittlichen Summe aller Bediensteten je Jahr der nachstehenden Hierarchiegruppen (auf Basis Köpfe): "Akademikerinnen und Akademiker 1 (Hierarchiestufe I)": A1/7-9 und Vergleichbare (z. B. Sektions- und Gruppenleitung, Leitung großer nachgeordneter Dienststellen); "Akademikerinnen und Akademiker 2 (Hierarchiestufe II)": A1/4-6 und Vergleichbare (z. B. Abteilungsleitung, Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen); "Maturantinnen und Maturanten (Hierarchiestufe III)": A2/5-8 und Vergleichbare (Referatsleitung, Teamleitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen und Referenten in höherer Verwendung).</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMF/Personalmanagement Systeme Anwendungen Programme (PM SAP)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>41</td> <td>42</td> <td>42,5</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>39,9</td> <td>40,6</td> <td>42,1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>-</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Um auf Führungspositionen zu schließen, wurden höhere besoldungsrechtliche Einstufungen geclustert und nach Geschlecht differenziert (Arbeitsplatzwertigkeit (APW) A1/4 und höher für A1/v1 sowie APW A2/5 und höher für A2/v2 sowie Vergleichbare). Inhaberinnen und Inhaber von Arbeitsplätzen mit APW A3/8 sowie Vergleichbare haben im Finanzressort keine Führungspositionen inne. Die Kennzahl wird aus den beschriebenen Gründen ohne APW A3/8 und Vergleichbare dargestellt, obwohl sie auf diese Weise von der Darstellung im Personalbericht des Bundes (insbesondere von der Kennzahl „alle Qualifikationsgruppen“) abweicht. Die Kennzahl 15.3.3 wurde für das BFG 2025 insofern adaptiert, als dass auf eine zeitraumbezogene Durchschnittsberechnung anstatt einer stichtagsbezogenen Berechnung abgestellt wurde, um ein genaueres Ergebnis zu erzielen. Durchschnittliche Anzahl der Frauen und Männer in Führungspositionen bzw. in höheren Verwendungen 2023-2025 (gerundet): 2023: 676,4 Frauen, 1.017,7 Männer 2024: 683,3 Frauen, 1.001,4 Männer 2025: 724,7 Frauen, 997,7 Männer</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 15.3.3</b>	<b>Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis der durchschnittlichen Summe der Frauen zur durchschnittlichen Summe aller Bediensteten je Jahr der nachstehenden Hierarchiegruppen (auf Basis Köpfe): "Akademikerinnen und Akademiker 1 (Hierarchiestufe I)": A1/7-9 und Vergleichbare (z. B. Sektions- und Gruppenleitung, Leitung großer nachgeordneter Dienststellen); "Akademikerinnen und Akademiker 2 (Hierarchiestufe II)": A1/4-6 und Vergleichbare (z. B. Abteilungsleitung, Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen); "Maturantinnen und Maturanten (Hierarchiestufe III)": A2/5-8 und Vergleichbare (Referatsleitung, Teamleitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen und Referenten in höherer Verwendung).						<b>Datenquelle</b>	BMF/Personalmanagement Systeme Anwendungen Programme (PM SAP)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	41	42	42,5	43	<b>Istzustand</b>	39,9	40,6	42,1				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	-	über Zielzustand					Um auf Führungspositionen zu schließen, wurden höhere besoldungsrechtliche Einstufungen geclustert und nach Geschlecht differenziert (Arbeitsplatzwertigkeit (APW) A1/4 und höher für A1/v1 sowie APW A2/5 und höher für A2/v2 sowie Vergleichbare). Inhaberinnen und Inhaber von Arbeitsplätzen mit APW A3/8 sowie Vergleichbare haben im Finanzressort keine Führungspositionen inne. Die Kennzahl wird aus den beschriebenen Gründen ohne APW A3/8 und Vergleichbare dargestellt, obwohl sie auf diese Weise von der Darstellung im Personalbericht des Bundes (insbesondere von der Kennzahl „alle Qualifikationsgruppen“) abweicht. Die Kennzahl 15.3.3 wurde für das BFG 2025 insofern adaptiert, als dass auf eine zeitraumbezogene Durchschnittsberechnung anstatt einer stichtagsbezogenen Berechnung abgestellt wurde, um ein genaueres Ergebnis zu erzielen. Durchschnittliche Anzahl der Frauen und Männer in Führungspositionen bzw. in höheren Verwendungen 2023-2025 (gerundet): 2023: 676,4 Frauen, 1.017,7 Männer 2024: 683,3 Frauen, 1.001,4 Männer 2025: 724,7 Frauen, 997,7 Männer					
<b>Kennzahl 15.3.3</b>	<b>Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis der durchschnittlichen Summe der Frauen zur durchschnittlichen Summe aller Bediensteten je Jahr der nachstehenden Hierarchiegruppen (auf Basis Köpfe): "Akademikerinnen und Akademiker 1 (Hierarchiestufe I)": A1/7-9 und Vergleichbare (z. B. Sektions- und Gruppenleitung, Leitung großer nachgeordneter Dienststellen); "Akademikerinnen und Akademiker 2 (Hierarchiestufe II)": A1/4-6 und Vergleichbare (z. B. Abteilungsleitung, Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen); "Maturantinnen und Maturanten (Hierarchiestufe III)": A2/5-8 und Vergleichbare (Referatsleitung, Teamleitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen und Referenten in höherer Verwendung).																																																																	
<b>Datenquelle</b>	BMF/Personalmanagement Systeme Anwendungen Programme (PM SAP)																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	41	42	42,5	43																																																												
<b>Istzustand</b>	39,9	40,6	42,1																																																															
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	-	über Zielzustand																																																															
	Um auf Führungspositionen zu schließen, wurden höhere besoldungsrechtliche Einstufungen geclustert und nach Geschlecht differenziert (Arbeitsplatzwertigkeit (APW) A1/4 und höher für A1/v1 sowie APW A2/5 und höher für A2/v2 sowie Vergleichbare). Inhaberinnen und Inhaber von Arbeitsplätzen mit APW A3/8 sowie Vergleichbare haben im Finanzressort keine Führungspositionen inne. Die Kennzahl wird aus den beschriebenen Gründen ohne APW A3/8 und Vergleichbare dargestellt, obwohl sie auf diese Weise von der Darstellung im Personalbericht des Bundes (insbesondere von der Kennzahl „alle Qualifikationsgruppen“) abweicht. Die Kennzahl 15.3.3 wurde für das BFG 2025 insofern adaptiert, als dass auf eine zeitraumbezogene Durchschnittsberechnung anstatt einer stichtagsbezogenen Berechnung abgestellt wurde, um ein genaueres Ergebnis zu erzielen. Durchschnittliche Anzahl der Frauen und Männer in Führungspositionen bzw. in höheren Verwendungen 2023-2025 (gerundet): 2023: 676,4 Frauen, 1.017,7 Männer 2024: 683,3 Frauen, 1.001,4 Männer 2025: 724,7 Frauen, 997,7 Männer																																																																	
<b>UG 16-Öffentliche Abgaben</b>																																																																		
Gleichstellungsziel Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. (WZ 2)	Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung - Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Abbau von negativen Erwerbsanreizen im Abgabensystem sowie Setzen von positiven Anreizen im Abgabensystem für ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag. Steuerliche Entlastung insbesondere der unteren Einkommensbereiche. Steuerliche Attraktivierung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und der Ausweitung einer geringfügigen bzw. in Teilzeit ausgeübten Beschäftigung.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 16.2.2</b></td> <td colspan="6"><b>Erwerbstätigenquote</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">STATISTIK AUSTRIA (<a href="https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit">https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit</a>)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: 74,4 Weiblich: 70,7 Männlich: 78,1</td> <td>Gesamt: 74,8 Weiblich: 71,3 Männlich: 78,3</td> <td>Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7</td> <td>Gesamt: 74,7 Weiblich: 71,5 Männlich: 78</td> <td>Gesamt: 75 Weiblich: 71,8 Männlich: 78,3</td> <td>Gesamt: 75,3 Weiblich: 72,2 Männlich: 78,5</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,3 Männlich: 77,9</td> <td>Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,7 Männlich: 77,5</td> <td>Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Durch die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre) soll gemessen werden, ob die positiven Erwerbsanreize auch zu einer Erhöhung des Anteils der Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, führen. Die Zielzustände spiegeln eine fundierte Beschäftigungssituation wider, wobei der Planungshorizont von wirtschaftspolitischen Unsicherheiten charakterisiert ist (z. B. Nahost-Krieg, Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB), Handelskonflikte).</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 16.2.2</b>	<b>Erwerbstätigenquote</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre)						<b>Datenquelle</b>	STATISTIK AUSTRIA ( <a href="https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit">https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit</a> )						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 74,4 Weiblich: 70,7 Männlich: 78,1	Gesamt: 74,8 Weiblich: 71,3 Männlich: 78,3	Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7	Gesamt: 74,7 Weiblich: 71,5 Männlich: 78	Gesamt: 75 Weiblich: 71,8 Männlich: 78,3	Gesamt: 75,3 Weiblich: 72,2 Männlich: 78,5	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,3 Männlich: 77,9	Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,7 Männlich: 77,5	Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	= Zielzustand					Durch die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre) soll gemessen werden, ob die positiven Erwerbsanreize auch zu einer Erhöhung des Anteils der Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, führen. Die Zielzustände spiegeln eine fundierte Beschäftigungssituation wider, wobei der Planungshorizont von wirtschaftspolitischen Unsicherheiten charakterisiert ist (z. B. Nahost-Krieg, Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB), Handelskonflikte).					
<b>Kennzahl 16.2.2</b>	<b>Erwerbstätigenquote</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre)																																																																	
<b>Datenquelle</b>	STATISTIK AUSTRIA ( <a href="https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit">https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit</a> )																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 74,4 Weiblich: 70,7 Männlich: 78,1	Gesamt: 74,8 Weiblich: 71,3 Männlich: 78,3	Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7	Gesamt: 74,7 Weiblich: 71,5 Männlich: 78	Gesamt: 75 Weiblich: 71,8 Männlich: 78,3	Gesamt: 75,3 Weiblich: 72,2 Männlich: 78,5																																																												
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,3 Männlich: 77,9	Gesamt: 74,1 Weiblich: 70,7 Männlich: 77,5	Gesamt: 74,3 Weiblich: 71 Männlich: 77,7																																																															
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	= Zielzustand																																																															
	Durch die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern (15-64 Jahre) soll gemessen werden, ob die positiven Erwerbsanreize auch zu einer Erhöhung des Anteils der Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, führen. Die Zielzustände spiegeln eine fundierte Beschäftigungssituation wider, wobei der Planungshorizont von wirtschaftspolitischen Unsicherheiten charakterisiert ist (z. B. Nahost-Krieg, Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB), Handelskonflikte).																																																																	

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 16-Öffentliche Abgaben</b>																																																																		
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 16.2.3</b></td> <td colspan="6"><b>Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Verhältnis der Teilzeitquoten unselbständig beschäftigter Frauen und Männer</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">STATISTIK AUSTRIA (<a href="https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote">https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote</a>)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Verhältniszahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>4,25</td> <td>3,9</td> <td>3,7</td> <td>3,65</td> <td>3,5</td> <td>3,45</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>3,78</td> <td>3,73</td> <td>3,56</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Das Verhältnis der Teilzeitquoten von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern (3,56 im Jahr 2025 bei einer Teilzeitquote der Frauen von 49,8 % (-1,3 Prozentpunkte) und der Männer von 14,0 % (+0,3 Prozentpunkte)) soll indizieren, ob die steuerlichen Maßnahmen zu einer tendenziellen Angleichung der Arbeitszeitgestaltungen führen. Während die kurzfristige Entwicklung auch vom allgemeinen konjunkturellen Umfeld bestimmt wird und daher gegenläufige Tendenzen möglich sind, wird langfristig eine Senkung des Verhältnisses der Teilzeitquoten angestrebt. Die Konjunktorentwicklung bzw. Arbeitsmarktsituation hat naturgemäß signifikanten Einfluss auf diese Kennzahl. Primäres Ziel ist die Senkung der Teilzeitquote von Frauen, auch um eine bessere finanzielle Absicherung zu erreichen; gleichzeitig kann auch eine Erhöhung der Teilzeittätigkeit von Männern positiv wirken, insbesondere sofern damit zeitgleich eine Ausweitung der Tätigkeit bei Frauen verbunden ist (z.B. Mann senkt Beschäftigungsausmaß für die Kinderbetreuung während Frau Teilzeittätigkeit aufnimmt).</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 16.2.3</b>	<b>Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis der Teilzeitquoten unselbständig beschäftigter Frauen und Männer						<b>Datenquelle</b>	STATISTIK AUSTRIA ( <a href="https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote">https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote</a> )						<b>Messgrößenangabe</b>	Verhältniszahl							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	4,25	3,9	3,7	3,65	3,5	3,45	<b>Istzustand</b>	3,78	3,73	3,56				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					Das Verhältnis der Teilzeitquoten von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern (3,56 im Jahr 2025 bei einer Teilzeitquote der Frauen von 49,8 % (-1,3 Prozentpunkte) und der Männer von 14,0 % (+0,3 Prozentpunkte)) soll indizieren, ob die steuerlichen Maßnahmen zu einer tendenziellen Angleichung der Arbeitszeitgestaltungen führen. Während die kurzfristige Entwicklung auch vom allgemeinen konjunkturellen Umfeld bestimmt wird und daher gegenläufige Tendenzen möglich sind, wird langfristig eine Senkung des Verhältnisses der Teilzeitquoten angestrebt. Die Konjunktorentwicklung bzw. Arbeitsmarktsituation hat naturgemäß signifikanten Einfluss auf diese Kennzahl. Primäres Ziel ist die Senkung der Teilzeitquote von Frauen, auch um eine bessere finanzielle Absicherung zu erreichen; gleichzeitig kann auch eine Erhöhung der Teilzeittätigkeit von Männern positiv wirken, insbesondere sofern damit zeitgleich eine Ausweitung der Tätigkeit bei Frauen verbunden ist (z.B. Mann senkt Beschäftigungsausmaß für die Kinderbetreuung während Frau Teilzeittätigkeit aufnimmt).					
<b>Kennzahl 16.2.3</b>	<b>Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis der Teilzeitquoten unselbständig beschäftigter Frauen und Männer																																																																	
<b>Datenquelle</b>	STATISTIK AUSTRIA ( <a href="https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote">https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote</a> )																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	Verhältniszahl																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	4,25	3,9	3,7	3,65	3,5	3,45																																																												
<b>Istzustand</b>	3,78	3,73	3,56																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	Das Verhältnis der Teilzeitquoten von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern (3,56 im Jahr 2025 bei einer Teilzeitquote der Frauen von 49,8 % (-1,3 Prozentpunkte) und der Männer von 14,0 % (+0,3 Prozentpunkte)) soll indizieren, ob die steuerlichen Maßnahmen zu einer tendenziellen Angleichung der Arbeitszeitgestaltungen führen. Während die kurzfristige Entwicklung auch vom allgemeinen konjunkturellen Umfeld bestimmt wird und daher gegenläufige Tendenzen möglich sind, wird langfristig eine Senkung des Verhältnisses der Teilzeitquoten angestrebt. Die Konjunktorentwicklung bzw. Arbeitsmarktsituation hat naturgemäß signifikanten Einfluss auf diese Kennzahl. Primäres Ziel ist die Senkung der Teilzeitquote von Frauen, auch um eine bessere finanzielle Absicherung zu erreichen; gleichzeitig kann auch eine Erhöhung der Teilzeittätigkeit von Männern positiv wirken, insbesondere sofern damit zeitgleich eine Ausweitung der Tätigkeit bei Frauen verbunden ist (z.B. Mann senkt Beschäftigungsausmaß für die Kinderbetreuung während Frau Teilzeittätigkeit aufnimmt).																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 16.2.4</b></td> <td colspan="6"><b>Gender Pay Gap</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Frauen und Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">STATISTIK AUSTRIA (<a href="https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen">https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen</a>)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>18</td> <td>17,8</td> <td>17,5</td> <td>17,2</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>18,7</td> <td>18,3</td> <td>17,6</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Durch den Gender Pay Gap soll gemessen werden, ob steuerliche Attraktivierungsmaßnahmen zur Aufnahme oder Ausweitung der Beschäftigung auch zu einer Annäherung der (Brutto-)Gehälter von Frauen und Männern führen. Vorrangig mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen und mittleren Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter geringfügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine geringere Abgabenbelastung unterer und mittlerer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen. Die Zielzustände 2027 und 2028 berücksichtigen dabei auch konjunkturelle und sektorale Trends sowie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen. Aufgrund verzögerter Datenverfügbarkeit beziehen sich die Daten jeweils auf das vorangehende Jahr (d. h. bspw. der angegebene Zielwert des Jahres 2026 bezieht sich damit auf den Gender Pay Gap 2025).</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 16.2.4</b>	<b>Gender Pay Gap</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Frauen und Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft						<b>Datenquelle</b>	STATISTIK AUSTRIA ( <a href="https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen">https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen</a> )						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	18	17,8	17,5	17,2	<b>Istzustand</b>	18,7	18,3	17,6				<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand					Durch den Gender Pay Gap soll gemessen werden, ob steuerliche Attraktivierungsmaßnahmen zur Aufnahme oder Ausweitung der Beschäftigung auch zu einer Annäherung der (Brutto-)Gehälter von Frauen und Männern führen. Vorrangig mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen und mittleren Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter geringfügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine geringere Abgabenbelastung unterer und mittlerer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen. Die Zielzustände 2027 und 2028 berücksichtigen dabei auch konjunkturelle und sektorale Trends sowie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen. Aufgrund verzögerter Datenverfügbarkeit beziehen sich die Daten jeweils auf das vorangehende Jahr (d. h. bspw. der angegebene Zielwert des Jahres 2026 bezieht sich damit auf den Gender Pay Gap 2025).					
<b>Kennzahl 16.2.4</b>	<b>Gender Pay Gap</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Frauen und Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft																																																																	
<b>Datenquelle</b>	STATISTIK AUSTRIA ( <a href="https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen">https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen</a> )																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	18	17,8	17,5	17,2																																																												
<b>Istzustand</b>	18,7	18,3	17,6																																																															
<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand																																																															
	Durch den Gender Pay Gap soll gemessen werden, ob steuerliche Attraktivierungsmaßnahmen zur Aufnahme oder Ausweitung der Beschäftigung auch zu einer Annäherung der (Brutto-)Gehälter von Frauen und Männern führen. Vorrangig mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen und mittleren Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter geringfügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine geringere Abgabenbelastung unterer und mittlerer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen. Die Zielzustände 2027 und 2028 berücksichtigen dabei auch konjunkturelle und sektorale Trends sowie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen. Aufgrund verzögerter Datenverfügbarkeit beziehen sich die Daten jeweils auf das vorangehende Jahr (d. h. bspw. der angegebene Zielwert des Jahres 2026 bezieht sich damit auf den Gender Pay Gap 2025).																																																																	

**UG 17-Wohnen, Medien, Telekommunikation und Sport**

<p>Gleichstellungsziel Sport als Motor zur Förderung unterrepräsentierter Gesellschaftsgruppen. (WZ 5)</p>	<p>Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung</p>	Maßnahmen zur Förderung von Geschlechter-Gleichstellung in allen sportlichen Belangen	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 17.5.1</b></td> <td colspan="6"><b>Erfolgreiche Positionierung von Frauen in Funktionen des österreichischen Nachwuchs- und Spitzensports aufgrund des Gender Trainee Programms</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der im österreichischen Nachwuchs- und Spitzensport beruflich tätigen Frauen, welche am Gender Trainee Programm teilgenommen haben im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Teilnehmerinnen des Ausbildungsprogramms</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMWKMS</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>66,7</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Mit dem Gender Trainee Programm, das im Jahr 2021 gestartet wurde, sollen Frauen durch eine gezielte Ausbildung an anerkannten Institutionen des Nachwuchsleistungssports an den Spitzensport herangeführt werden. Die Gesamtanzahl aller Teilnehmerinnen am Gender-Trainee-Programm liegt derzeit bei 49. Mit dem Abschluss des ersten Jahrgangs im Jahr 2025 wurde die Kennzahl von der Anzahl der in Ausbildung befindlichen Personen auf eine Erfolgsquote umgestellt. Das Ziel der langfristigen Positionierung von Frauen bzw. der ehemaligen Trainees im österreichischen Nachwuchs- und Spitzensport soll dadurch gemessen werden und den Erfolg des Projektes darstellen. Die Kennzahl wurde im Zuge der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung für den BVA 2026 adaptiert und für die Ermittlung des Zielzustandes 2026 erstmalig angewandt. Die Ermittlung der Istzustände unter Anwendung der neuen Kennzahl erfolgt aufgrund der Umstellung beginnend mit dem Jahr 2025. Aufgrund der hohen Erfolgsquote im Jahr 2025 wurden die ursprünglichen Zielzustände für die Jahre 2026 (18,4 %) und 2027 (36,7 %) im Vergleich zum BVA 2026 deutlich angehoben.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 17.5.1</b>	<b>Erfolgreiche Positionierung von Frauen in Funktionen des österreichischen Nachwuchs- und Spitzensports aufgrund des Gender Trainee Programms</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der im österreichischen Nachwuchs- und Spitzensport beruflich tätigen Frauen, welche am Gender Trainee Programm teilgenommen haben im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Teilnehmerinnen des Ausbildungsprogramms						<b>Datenquelle</b>	BMWKMS						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar	50	50	50	<b>Istzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	66,7				<b>Zielerreichung</b>	-	-	-					Mit dem Gender Trainee Programm, das im Jahr 2021 gestartet wurde, sollen Frauen durch eine gezielte Ausbildung an anerkannten Institutionen des Nachwuchsleistungssports an den Spitzensport herangeführt werden. Die Gesamtanzahl aller Teilnehmerinnen am Gender-Trainee-Programm liegt derzeit bei 49. Mit dem Abschluss des ersten Jahrgangs im Jahr 2025 wurde die Kennzahl von der Anzahl der in Ausbildung befindlichen Personen auf eine Erfolgsquote umgestellt. Das Ziel der langfristigen Positionierung von Frauen bzw. der ehemaligen Trainees im österreichischen Nachwuchs- und Spitzensport soll dadurch gemessen werden und den Erfolg des Projektes darstellen. Die Kennzahl wurde im Zuge der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung für den BVA 2026 adaptiert und für die Ermittlung des Zielzustandes 2026 erstmalig angewandt. Die Ermittlung der Istzustände unter Anwendung der neuen Kennzahl erfolgt aufgrund der Umstellung beginnend mit dem Jahr 2025. Aufgrund der hohen Erfolgsquote im Jahr 2025 wurden die ursprünglichen Zielzustände für die Jahre 2026 (18,4 %) und 2027 (36,7 %) im Vergleich zum BVA 2026 deutlich angehoben.					
		<b>Kennzahl 17.5.1</b>	<b>Erfolgreiche Positionierung von Frauen in Funktionen des österreichischen Nachwuchs- und Spitzensports aufgrund des Gender Trainee Programms</b>																																																															
		<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der im österreichischen Nachwuchs- und Spitzensport beruflich tätigen Frauen, welche am Gender Trainee Programm teilgenommen haben im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Teilnehmerinnen des Ausbildungsprogramms																																																															
		<b>Datenquelle</b>	BMWKMS																																																															
		<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																															
			2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																										
		<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar	50	50	50																																																										
		<b>Istzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	66,7																																																													
<b>Zielerreichung</b>	-	-	-																																																															
	Mit dem Gender Trainee Programm, das im Jahr 2021 gestartet wurde, sollen Frauen durch eine gezielte Ausbildung an anerkannten Institutionen des Nachwuchsleistungssports an den Spitzensport herangeführt werden. Die Gesamtanzahl aller Teilnehmerinnen am Gender-Trainee-Programm liegt derzeit bei 49. Mit dem Abschluss des ersten Jahrgangs im Jahr 2025 wurde die Kennzahl von der Anzahl der in Ausbildung befindlichen Personen auf eine Erfolgsquote umgestellt. Das Ziel der langfristigen Positionierung von Frauen bzw. der ehemaligen Trainees im österreichischen Nachwuchs- und Spitzensport soll dadurch gemessen werden und den Erfolg des Projektes darstellen. Die Kennzahl wurde im Zuge der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung für den BVA 2026 adaptiert und für die Ermittlung des Zielzustandes 2026 erstmalig angewandt. Die Ermittlung der Istzustände unter Anwendung der neuen Kennzahl erfolgt aufgrund der Umstellung beginnend mit dem Jahr 2025. Aufgrund der hohen Erfolgsquote im Jahr 2025 wurden die ursprünglichen Zielzustände für die Jahre 2026 (18,4 %) und 2027 (36,7 %) im Vergleich zum BVA 2026 deutlich angehoben.																																																																	
Umsetzung von Gender Mainstreaming in den österreichischen Sportstrukturen																																																																		
Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Berufsbild Sport mit Schwerpunkt auf Funktionen im österreichischen Spitzensport																																																																		
Grundlagenarbeit und Projektierung zu geschlechtsspezifischen Handlungsfeldern im Sport																																																																		
Er- bzw. Einrichtung von Strukturen, die es allen im gleichen Ausmaß ermöglicht, an Projekten im Sport aktiv Teilhabe auszuüben																																																																		
Maßnahmen und Unterstützung zur Umsetzung von Gleichstellung und Inklusion in vorhandenen Sportstrukturen																																																																		
Integrationsfördernde Maßnahmen																																																																		
Aktivierung und Sensibilisierung von Menschen mit Behinderung für Bewegung und Sport																																																																		
		<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 17.5.3</b></td> <td colspan="6"><b>Innovationscall: Sportförderung in den Bereichen Inklusion, Integration und Gleichstellung</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der erreichten Personen durch Förderung innovativer Sport- und Bewegungsprojekte in den Bereichen Gleichstellung, Integration und Inklusion</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Statistik BMWKMS aus Projektberichten</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Personen</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>4.000</td> <td>6.000</td> <td>8.000</td> <td>8.000</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>7.610</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Mit dem vorliegenden Innovationscall sollen Initiativen, Vereine und Organisationen gefördert werden, die innovative Sportprojekte umsetzen. Ziel dieser Förderung ist es, durch innovative Ideen und Projekte in den Bereichen Gleichstellung, Integration und Inklusion neue Handlungsfelder des Sports zu erfassen, good practice Beispiele zu erarbeiten sowie durch geförderte Projekte gezielt zu einer positiven Entwicklung in einem der Bereiche Gleichstellung, Integration oder Inklusion beizutragen. Die Kennzahl wurde im Zuge der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung für den BVA 2025 entwickelt und für die Ermittlung des Zielzustandes 2025 erstmalig angewandt. Die Ermittlung der Istzustände der neuen Kennzahl erfolgt insbesondere aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen beginnend mit dem Jahr 2025.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 17.5.3</b>	<b>Innovationscall: Sportförderung in den Bereichen Inklusion, Integration und Gleichstellung</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der erreichten Personen durch Förderung innovativer Sport- und Bewegungsprojekte in den Bereichen Gleichstellung, Integration und Inklusion						<b>Datenquelle</b>	Statistik BMWKMS aus Projektberichten						<b>Messgrößenangabe</b>	Personen							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	4.000	6.000	8.000	8.000	<b>Istzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	7.610				<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand					Mit dem vorliegenden Innovationscall sollen Initiativen, Vereine und Organisationen gefördert werden, die innovative Sportprojekte umsetzen. Ziel dieser Förderung ist es, durch innovative Ideen und Projekte in den Bereichen Gleichstellung, Integration und Inklusion neue Handlungsfelder des Sports zu erfassen, good practice Beispiele zu erarbeiten sowie durch geförderte Projekte gezielt zu einer positiven Entwicklung in einem der Bereiche Gleichstellung, Integration oder Inklusion beizutragen. Die Kennzahl wurde im Zuge der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung für den BVA 2025 entwickelt und für die Ermittlung des Zielzustandes 2025 erstmalig angewandt. Die Ermittlung der Istzustände der neuen Kennzahl erfolgt insbesondere aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen beginnend mit dem Jahr 2025.						
<b>Kennzahl 17.5.3</b>	<b>Innovationscall: Sportförderung in den Bereichen Inklusion, Integration und Gleichstellung</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der erreichten Personen durch Förderung innovativer Sport- und Bewegungsprojekte in den Bereichen Gleichstellung, Integration und Inklusion																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Statistik BMWKMS aus Projektberichten																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	Personen																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	4.000	6.000	8.000	8.000																																																												
<b>Istzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	7.610																																																															
<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand																																																															
	Mit dem vorliegenden Innovationscall sollen Initiativen, Vereine und Organisationen gefördert werden, die innovative Sportprojekte umsetzen. Ziel dieser Förderung ist es, durch innovative Ideen und Projekte in den Bereichen Gleichstellung, Integration und Inklusion neue Handlungsfelder des Sports zu erfassen, good practice Beispiele zu erarbeiten sowie durch geförderte Projekte gezielt zu einer positiven Entwicklung in einem der Bereiche Gleichstellung, Integration oder Inklusion beizutragen. Die Kennzahl wurde im Zuge der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung für den BVA 2025 entwickelt und für die Ermittlung des Zielzustandes 2025 erstmalig angewandt. Die Ermittlung der Istzustände der neuen Kennzahl erfolgt insbesondere aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen beginnend mit dem Jahr 2025.																																																																	

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 18-Fremdenwesen</b>																																																																		
Gleichstellungsziel 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. (WZ 1)	Beitrag zu Themencluster: - Schutz vor Gewalt	Gewährung von Schutz und Sicherstellung von Gleichstellung in Förderprojekten für Frauen und Mädchen aus Krisengebieten	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 18.1.2</b></td> <td colspan="6"><b>Frauenquote in Reintegrationsprogrammen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der teilnehmenden/geförderten Frauen und Mädchen in Reintegrationsprogrammen</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Administrative Aufzeichnungen BMI in Bezug auf Projekte aus den AMIF (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) Programmen Rückkehr/Reintegration und ERIN (European Reintegration Network)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>15</td> <td>≥ 15</td> <td>≥ 20</td> <td>≥ 20</td> <td>≥ 20</td> <td>≥ 20</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>19,9</td> <td>22,5</td> <td>26,1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">           Kennzahl bildet die Gleichstellung von Frauen im Bereich Asyl und Reintegration ab. Der Zielzustand 2026 wird 2027 und 2028 fortgeschrieben. Die Festlegung von absoluten Zielwerten ist nicht sinnvoll, da das mögliche Gesamtvolumen für Reintegrationsprogramme unmittelbar von der jeweiligen Struktur der infrage kommenden Asylwerber und Asylwerberinnen und budgetären Rahmenbedingungen abhängig ist. Ziel ist eine „Rückkehr mit Perspektiven“ durch individuelle Unterstützung vor Ort. Diese erfolgt primär in Form von Sachleistungen. Angemerkt wird, dass das aktuelle Länderangebot in den EU-Reintegrationsprogrammen Länder umfasst, in die hauptsächlich alleinstehende Männer zurückkehren. Der IST-Wert der Kennzahl liegt für 2019 bei 7,7 % (24 Frauen), 2020 bei 9,8 % (14 Frauen in absoluten Zahlen), 2021 bei 8,7 % (12 Frauen in absoluten Zahlen), 2022 bei 16,3 % (69 Frauen in absoluten Zahlen), 2023 bei 19,9 % (78 Frauen in absoluten Zahlen), 2024 bei 22,5 % (66 Frauen in absoluten Zahlen) und 2025 26,1 % (99 Frauen in absoluten Zahlen).         </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 18.1.2</b>	<b>Frauenquote in Reintegrationsprogrammen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der teilnehmenden/geförderten Frauen und Mädchen in Reintegrationsprogrammen						<b>Datenquelle</b>	Administrative Aufzeichnungen BMI in Bezug auf Projekte aus den AMIF (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) Programmen Rückkehr/Reintegration und ERIN (European Reintegration Network)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	15	≥ 15	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20	<b>Istzustand</b>	19,9	22,5	26,1				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand				Kennzahl bildet die Gleichstellung von Frauen im Bereich Asyl und Reintegration ab. Der Zielzustand 2026 wird 2027 und 2028 fortgeschrieben. Die Festlegung von absoluten Zielwerten ist nicht sinnvoll, da das mögliche Gesamtvolumen für Reintegrationsprogramme unmittelbar von der jeweiligen Struktur der infrage kommenden Asylwerber und Asylwerberinnen und budgetären Rahmenbedingungen abhängig ist. Ziel ist eine „Rückkehr mit Perspektiven“ durch individuelle Unterstützung vor Ort. Diese erfolgt primär in Form von Sachleistungen. Angemerkt wird, dass das aktuelle Länderangebot in den EU-Reintegrationsprogrammen Länder umfasst, in die hauptsächlich alleinstehende Männer zurückkehren. Der IST-Wert der Kennzahl liegt für 2019 bei 7,7 % (24 Frauen), 2020 bei 9,8 % (14 Frauen in absoluten Zahlen), 2021 bei 8,7 % (12 Frauen in absoluten Zahlen), 2022 bei 16,3 % (69 Frauen in absoluten Zahlen), 2023 bei 19,9 % (78 Frauen in absoluten Zahlen), 2024 bei 22,5 % (66 Frauen in absoluten Zahlen) und 2025 26,1 % (99 Frauen in absoluten Zahlen).						
			<b>Kennzahl 18.1.2</b>	<b>Frauenquote in Reintegrationsprogrammen</b>																																																														
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der teilnehmenden/geförderten Frauen und Mädchen in Reintegrationsprogrammen																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Administrative Aufzeichnungen BMI in Bezug auf Projekte aus den AMIF (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) Programmen Rückkehr/Reintegration und ERIN (European Reintegration Network)																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	15	≥ 15	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20																																																												
<b>Istzustand</b>	19,9	22,5	26,1																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
Kennzahl bildet die Gleichstellung von Frauen im Bereich Asyl und Reintegration ab. Der Zielzustand 2026 wird 2027 und 2028 fortgeschrieben. Die Festlegung von absoluten Zielwerten ist nicht sinnvoll, da das mögliche Gesamtvolumen für Reintegrationsprogramme unmittelbar von der jeweiligen Struktur der infrage kommenden Asylwerber und Asylwerberinnen und budgetären Rahmenbedingungen abhängig ist. Ziel ist eine „Rückkehr mit Perspektiven“ durch individuelle Unterstützung vor Ort. Diese erfolgt primär in Form von Sachleistungen. Angemerkt wird, dass das aktuelle Länderangebot in den EU-Reintegrationsprogrammen Länder umfasst, in die hauptsächlich alleinstehende Männer zurückkehren. Der IST-Wert der Kennzahl liegt für 2019 bei 7,7 % (24 Frauen), 2020 bei 9,8 % (14 Frauen in absoluten Zahlen), 2021 bei 8,7 % (12 Frauen in absoluten Zahlen), 2022 bei 16,3 % (69 Frauen in absoluten Zahlen), 2023 bei 19,9 % (78 Frauen in absoluten Zahlen), 2024 bei 22,5 % (66 Frauen in absoluten Zahlen) und 2025 26,1 % (99 Frauen in absoluten Zahlen).																																																																		
<b>UG 20-Arbeit</b>																																																																		
Gleichstellungsziel Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt. (WZ 5)	Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung - Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Weiterführung des Programms FIT (Frauen in Handwerk und Technik).	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 20.5.1</b></td> <td colspan="6"><b>Beschäftigungsquote Frauen (15-64 Jahre)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig beschäftigten Frauen zwischen 15 und 64 Jahren zu der Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 68,4</td> <td>≥ 68,5</td> <td>≥ 69,1</td> <td>≥ 70,2</td> <td>≥ 70,6</td> <td>≥ 71,5</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>68,1</td> <td>68,6</td> <td>69</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">           Hinweis: EU-Beschäftigungsziele werden mit EUROSTAT Beschäftigungsquoten gemessen, welche höhere Werte ergeben. Nach der durch die COVID-19-Krise bedingten Delle der Beschäftigungsquoten ist ab 2021 wieder eine Zunahme zu verzeichnen, 2025 wurde Wert von 69% erreicht. Auch die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen unterstützt die weitere Anhebung der Beschäftigungsquoten.         </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 20.5.1</b>	<b>Beschäftigungsquote Frauen (15-64 Jahre)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig beschäftigten Frauen zwischen 15 und 64 Jahren zu der Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe						<b>Datenquelle</b>	Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≥ 68,4	≥ 68,5	≥ 69,1	≥ 70,2	≥ 70,6	≥ 71,5	<b>Istzustand</b>	68,1	68,6	69				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand				Hinweis: EU-Beschäftigungsziele werden mit EUROSTAT Beschäftigungsquoten gemessen, welche höhere Werte ergeben. Nach der durch die COVID-19-Krise bedingten Delle der Beschäftigungsquoten ist ab 2021 wieder eine Zunahme zu verzeichnen, 2025 wurde Wert von 69% erreicht. Auch die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen unterstützt die weitere Anhebung der Beschäftigungsquoten.						
		<b>Kennzahl 20.5.1</b>	<b>Beschäftigungsquote Frauen (15-64 Jahre)</b>																																																															
<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig beschäftigten Frauen zwischen 15 und 64 Jahren zu der Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	≥ 68,4	≥ 68,5	≥ 69,1	≥ 70,2	≥ 70,6	≥ 71,5																																																												
<b>Istzustand</b>	68,1	68,6	69																																																															
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																															
Hinweis: EU-Beschäftigungsziele werden mit EUROSTAT Beschäftigungsquoten gemessen, welche höhere Werte ergeben. Nach der durch die COVID-19-Krise bedingten Delle der Beschäftigungsquoten ist ab 2021 wieder eine Zunahme zu verzeichnen, 2025 wurde Wert von 69% erreicht. Auch die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen unterstützt die weitere Anhebung der Beschäftigungsquoten.																																																																		
Qualifizierung für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Bildungsmaßnahmen, Kurskosten, Arbeitsstiftungen).	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 20.5.2</b></td> <td colspan="6"><b>Beschäftigungsquote Frauen (25-44 Jahre)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig beschäftigten Frauen zwischen 25 und 44 Jahren zur weiblichen Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 77,8</td> <td>≥ 77,9</td> <td>≥ 78</td> <td>≥ 78,3</td> <td>≥ 79,5</td> <td>≥ 80,4</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>77,9</td> <td>78</td> <td>78</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">           Hinweis: EU-Beschäftigungsziele werden mit EUROSTAT Beschäftigungsquoten gemessen, welche höhere Werte ergeben. Nach der durch die COVID-19-Krise bedingten Delle der Beschäftigungsquoten ist ab 2021 wieder eine Zunahme zu verzeichnen, ab 2023 bleibt die Beschäftigungsquote annähernd stabil und erreicht 2025 den Wert von 78%.         </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 20.5.2</b>	<b>Beschäftigungsquote Frauen (25-44 Jahre)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig beschäftigten Frauen zwischen 25 und 44 Jahren zur weiblichen Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe						<b>Datenquelle</b>	Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≥ 77,8	≥ 77,9	≥ 78	≥ 78,3	≥ 79,5	≥ 80,4	<b>Istzustand</b>	77,9	78	78				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	= Zielzustand				Hinweis: EU-Beschäftigungsziele werden mit EUROSTAT Beschäftigungsquoten gemessen, welche höhere Werte ergeben. Nach der durch die COVID-19-Krise bedingten Delle der Beschäftigungsquoten ist ab 2021 wieder eine Zunahme zu verzeichnen, ab 2023 bleibt die Beschäftigungsquote annähernd stabil und erreicht 2025 den Wert von 78%.								
<b>Kennzahl 20.5.2</b>	<b>Beschäftigungsquote Frauen (25-44 Jahre)</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig beschäftigten Frauen zwischen 25 und 44 Jahren zur weiblichen Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	≥ 77,8	≥ 77,9	≥ 78	≥ 78,3	≥ 79,5	≥ 80,4																																																												
<b>Istzustand</b>	77,9	78	78																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	= Zielzustand																																																															
Hinweis: EU-Beschäftigungsziele werden mit EUROSTAT Beschäftigungsquoten gemessen, welche höhere Werte ergeben. Nach der durch die COVID-19-Krise bedingten Delle der Beschäftigungsquoten ist ab 2021 wieder eine Zunahme zu verzeichnen, ab 2023 bleibt die Beschäftigungsquote annähernd stabil und erreicht 2025 den Wert von 78%.																																																																		
Arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Beratung z. B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbildung, Kurse etc.).	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 20.5.3</b></td> <td colspan="6"><b>Arbeitslosenquote Frauen 25-44 Jahre</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Verhältnis von arbeitslosen Personen zum Arbeitskräftepotenzial (arbeitslose Personen plus unselbständig Beschäftigte lt. Dachverband der Sozialversicherungsträger) - Frauen</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Hauptverband der Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≤ 7</td> <td>≤ 6,4</td> <td>≤ 7,3</td> <td>≤ 7</td> <td>≤ 7,3</td> <td>≤ 6,9</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>6,4</td> <td>7</td> <td>7,4</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">           Aufgrund der schlechten konjunkturellen Situation ist die Arbeitslosenquote 2023 der Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahren um +0,1%-Punkte auf 6,4 % angestiegen. Die anhaltend negative bis schwache Konjunktorentwicklung in den Jahren 2024 und 2025 ließ die Arbeitslosenquote der Frauen im Alter von 25- bis 44 Jahren auf 7,0 % bzw. 7,4 % (2025) ansteigen. Prognosebasis für den Zielzustand 2027 bis 2028 ist die mittelfristige WIFO-Prognose vom 4/26. Darin wird für das Jahr 2027 und 2028 von einem Rückgang der Gesamt-Register-Arbeitslosigkeit ausgegangen. Der Zielzustand 2026 ist dem BVA 2026 entnommen und basierte auf der Konjunkturprognose März 2025.         </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 20.5.3</b>	<b>Arbeitslosenquote Frauen 25-44 Jahre</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von arbeitslosen Personen zum Arbeitskräftepotenzial (arbeitslose Personen plus unselbständig Beschäftigte lt. Dachverband der Sozialversicherungsträger) - Frauen						<b>Datenquelle</b>	Hauptverband der Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≤ 7	≤ 6,4	≤ 7,3	≤ 7	≤ 7,3	≤ 6,9	<b>Istzustand</b>	6,4	7	7,4				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand				Aufgrund der schlechten konjunkturellen Situation ist die Arbeitslosenquote 2023 der Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahren um +0,1%-Punkte auf 6,4 % angestiegen. Die anhaltend negative bis schwache Konjunktorentwicklung in den Jahren 2024 und 2025 ließ die Arbeitslosenquote der Frauen im Alter von 25- bis 44 Jahren auf 7,0 % bzw. 7,4 % (2025) ansteigen. Prognosebasis für den Zielzustand 2027 bis 2028 ist die mittelfristige WIFO-Prognose vom 4/26. Darin wird für das Jahr 2027 und 2028 von einem Rückgang der Gesamt-Register-Arbeitslosigkeit ausgegangen. Der Zielzustand 2026 ist dem BVA 2026 entnommen und basierte auf der Konjunkturprognose März 2025.								
<b>Kennzahl 20.5.3</b>	<b>Arbeitslosenquote Frauen 25-44 Jahre</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von arbeitslosen Personen zum Arbeitskräftepotenzial (arbeitslose Personen plus unselbständig Beschäftigte lt. Dachverband der Sozialversicherungsträger) - Frauen																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Hauptverband der Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	≤ 7	≤ 6,4	≤ 7,3	≤ 7	≤ 7,3	≤ 6,9																																																												
<b>Istzustand</b>	6,4	7	7,4																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand																																																															
Aufgrund der schlechten konjunkturellen Situation ist die Arbeitslosenquote 2023 der Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahren um +0,1%-Punkte auf 6,4 % angestiegen. Die anhaltend negative bis schwache Konjunktorentwicklung in den Jahren 2024 und 2025 ließ die Arbeitslosenquote der Frauen im Alter von 25- bis 44 Jahren auf 7,0 % bzw. 7,4 % (2025) ansteigen. Prognosebasis für den Zielzustand 2027 bis 2028 ist die mittelfristige WIFO-Prognose vom 4/26. Darin wird für das Jahr 2027 und 2028 von einem Rückgang der Gesamt-Register-Arbeitslosigkeit ausgegangen. Der Zielzustand 2026 ist dem BVA 2026 entnommen und basierte auf der Konjunkturprognose März 2025.																																																																		
	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 20.5.4</b></td> <td colspan="6"><b>Beschäftigungsquote (15 bis 64 Jahre) / Geschlechterdifferenz; Männer minus Frauen BQ</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren zur Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe. Absolutdifferenz zweier Beschäftigungsquoten: BQ Männer zur BQ Frauen in der Altersgruppe 15 bis 64.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Prozentdifferenz</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≤ 10</td> <td>≤ 11</td> <td>≤ 8,9</td> <td>≤ 8</td> <td>≤ 7,1</td> <td>≤ 6,3</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>10</td> <td>9,2</td> <td>8,5</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>= Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">           Nach dem durch die COVID-19-Krise bedingten Rückgang der Beschäftigungsquoten ist auch angesichts der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen von einer Zunahme der Beschäftigungsquote der Frauen auszugehen und weiterhin Zielstellung. Im Jahr 2025 betrug die Beschäftigungsquote (Registerdatenbasis) der 15- bis 64-jährigen Frauen 69,0%, die der Männer 77,5% (Differenz 8,5). Die Differenz der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen wird voraussichtlich zwischen 7 und 8 Prozentpunkten liegen.         </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 20.5.4</b>	<b>Beschäftigungsquote (15 bis 64 Jahre) / Geschlechterdifferenz; Männer minus Frauen BQ</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren zur Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe. Absolutdifferenz zweier Beschäftigungsquoten: BQ Männer zur BQ Frauen in der Altersgruppe 15 bis 64.						<b>Datenquelle</b>	Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)						<b>Messgrößenangabe</b>	Prozentdifferenz							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≤ 10	≤ 11	≤ 8,9	≤ 8	≤ 7,1	≤ 6,3	<b>Istzustand</b>	10	9,2	8,5				<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand				Nach dem durch die COVID-19-Krise bedingten Rückgang der Beschäftigungsquoten ist auch angesichts der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen von einer Zunahme der Beschäftigungsquote der Frauen auszugehen und weiterhin Zielstellung. Im Jahr 2025 betrug die Beschäftigungsquote (Registerdatenbasis) der 15- bis 64-jährigen Frauen 69,0%, die der Männer 77,5% (Differenz 8,5). Die Differenz der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen wird voraussichtlich zwischen 7 und 8 Prozentpunkten liegen.								
<b>Kennzahl 20.5.4</b>	<b>Beschäftigungsquote (15 bis 64 Jahre) / Geschlechterdifferenz; Männer minus Frauen BQ</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von beim Dachverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbständig und selbständig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren zur Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe. Absolutdifferenz zweier Beschäftigungsquoten: BQ Männer zur BQ Frauen in der Altersgruppe 15 bis 64.																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Informationssystem AMIS-Web (AMIS=Arbeitsmarktinformationssystem)																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	Prozentdifferenz																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	≤ 10	≤ 11	≤ 8,9	≤ 8	≤ 7,1	≤ 6,3																																																												
<b>Istzustand</b>	10	9,2	8,5																																																															
<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
Nach dem durch die COVID-19-Krise bedingten Rückgang der Beschäftigungsquoten ist auch angesichts der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen von einer Zunahme der Beschäftigungsquote der Frauen auszugehen und weiterhin Zielstellung. Im Jahr 2025 betrug die Beschäftigungsquote (Registerdatenbasis) der 15- bis 64-jährigen Frauen 69,0%, die der Männer 77,5% (Differenz 8,5). Die Differenz der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen wird voraussichtlich zwischen 7 und 8 Prozentpunkten liegen.																																																																		

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 21-Soziales und Konsumentenschutz</b>																																																																		
Gleichstellungsziel Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. (WZ 3)	Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung	UMFORMULIERUNG: Umsetzung (ENTFALLEN: Neugestaltung) der Förderungsmaßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming. (ENTFALLEN: in Richtung besonderer Förderung für Frauen mit Behinderung.)	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 21.3.1</b></td> <td colspan="6">Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten (in %) und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten (in %)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Statistik des BMASGPK</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>&lt; 1,2</td> <td>&lt; 1,1</td> <td>&lt; 0,9</td> <td>&lt; 0,9</td> <td>&lt; 0,5</td> <td>&lt; 0,5</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>0,8</td> <td>0,8</td> <td>0,3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen erholt sich wesentlich langsamer als für Menschen ohne Behinderungen bzw. gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Frauenanteil bei beschäftigten Begünstigten: 44,01% (IST 2023), 45,02% (IST 2024), 46,31% (IST 2025); Frauenanteil bei Begünstigten: 44,80% (IST 2023), 45,77% (IST 2024), 46,62% (IST 2025). Bis 2030 ist vorgesehen die Kennzahl konstant &lt; 0,5% zu bringen bzw. zu halten. Die Kennzahl bleibt trotz Zielerreichung relevant, da sie sowohl von der Arbeitsmarktsituation (beeinflusst durch u.a. globale Faktoren, wie Iran-Krieg, Ukraine-Krieg, US- Zolpolitik, Klimawandel und Inflation), als auch von der demografischen Entwicklung abhängt. Sie wird daher bis auf Weiteres mit &lt; 0,5% bis 2030 beibehalten.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 21.3.1</b>	Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten						<b>Berechnungsmethode</b>	Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten (in %) und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten (in %)						<b>Datenquelle</b>	Statistik des BMASGPK						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	< 1,2	< 1,1	< 0,9	< 0,9	< 0,5	< 0,5	<b>Istzustand</b>	0,8	0,8	0,3				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand				Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen erholt sich wesentlich langsamer als für Menschen ohne Behinderungen bzw. gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Frauenanteil bei beschäftigten Begünstigten: 44,01% (IST 2023), 45,02% (IST 2024), 46,31% (IST 2025); Frauenanteil bei Begünstigten: 44,80% (IST 2023), 45,77% (IST 2024), 46,62% (IST 2025). Bis 2030 ist vorgesehen die Kennzahl konstant < 0,5% zu bringen bzw. zu halten. Die Kennzahl bleibt trotz Zielerreichung relevant, da sie sowohl von der Arbeitsmarktsituation (beeinflusst durch u.a. globale Faktoren, wie Iran-Krieg, Ukraine-Krieg, US- Zolpolitik, Klimawandel und Inflation), als auch von der demografischen Entwicklung abhängt. Sie wird daher bis auf Weiteres mit < 0,5% bis 2030 beibehalten.						
		<b>Kennzahl 21.3.1</b>	Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten																																																															
<b>Berechnungsmethode</b>	Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten (in %) und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten (in %)																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Statistik des BMASGPK																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	< 1,2	< 1,1	< 0,9	< 0,9	< 0,5	< 0,5																																																												
<b>Istzustand</b>	0,8	0,8	0,3																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen erholt sich wesentlich langsamer als für Menschen ohne Behinderungen bzw. gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Frauenanteil bei beschäftigten Begünstigten: 44,01% (IST 2023), 45,02% (IST 2024), 46,31% (IST 2025); Frauenanteil bei Begünstigten: 44,80% (IST 2023), 45,77% (IST 2024), 46,62% (IST 2025). Bis 2030 ist vorgesehen die Kennzahl konstant < 0,5% zu bringen bzw. zu halten. Die Kennzahl bleibt trotz Zielerreichung relevant, da sie sowohl von der Arbeitsmarktsituation (beeinflusst durch u.a. globale Faktoren, wie Iran-Krieg, Ukraine-Krieg, US- Zolpolitik, Klimawandel und Inflation), als auch von der demografischen Entwicklung abhängt. Sie wird daher bis auf Weiteres mit < 0,5% bis 2030 beibehalten.																																																																		
Informationen im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen.			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 22.2.1</b></td> <td colspan="6">Anteil der Frauen, die eine Eigenpension beziehen</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">"Eigenpension beziehende Frauen 60+" in Verhältnis zur "weibliche Wohnbevölkerung 60+" (Wohnsitz Inland, keine Beamtinnen)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Pensionsjahresstatistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger; Statistik des BMASGPK; Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>73,8</td> <td>75</td> <td>75,1</td> <td>75,2</td> <td>75,3</td> <td>75,4</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>75,01</td> <td>74,02</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Der Anteil der Frauen mit Eigenpensionen erhöhte sich in den vergangenen Jahren insgesamt deutlich. Dies ist insbesondere auf steigende Erwerbsquoten der Frauen und externe Einflussfaktoren des Arbeitsmarktes (bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Kinderbetreuungseinrichtungen, Weiterentwicklung der Rechte der Frauen) zurückzuführen. Darüber hinaus kommen Verbesserungen im Pensionsbereich (z. B. Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Ewige Anwartschaft, schrittweise Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen) zum Tragen. Der leichte Rückgang des Anteils von Frauen mit Eigenpensionen von 75,01 % im Jahr 2023 auf 74,02 % im Jahr 2024 steht insbesondere im Zusammenhang mit der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen. Dadurch verschiebt sich der Zugang zur Eigenpension teilweise in spätere Jahre. Die Erwerbsquote der Frauen lag laut WIFO im Jahr 2024 bei 74,3 % und ist damit in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Eine weitere Angleichung zwischen den Geschlechtern wird mittelfristig erwartet.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 22.2.1</b>	Anteil der Frauen, die eine Eigenpension beziehen						<b>Berechnungsmethode</b>	"Eigenpension beziehende Frauen 60+" in Verhältnis zur "weibliche Wohnbevölkerung 60+" (Wohnsitz Inland, keine Beamtinnen)						<b>Datenquelle</b>	Pensionsjahresstatistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger; Statistik des BMASGPK; Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	73,8	75	75,1	75,2	75,3	75,4	<b>Istzustand</b>	75,01	74,02	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	-				Der Anteil der Frauen mit Eigenpensionen erhöhte sich in den vergangenen Jahren insgesamt deutlich. Dies ist insbesondere auf steigende Erwerbsquoten der Frauen und externe Einflussfaktoren des Arbeitsmarktes (bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Kinderbetreuungseinrichtungen, Weiterentwicklung der Rechte der Frauen) zurückzuführen. Darüber hinaus kommen Verbesserungen im Pensionsbereich (z. B. Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Ewige Anwartschaft, schrittweise Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen) zum Tragen. Der leichte Rückgang des Anteils von Frauen mit Eigenpensionen von 75,01 % im Jahr 2023 auf 74,02 % im Jahr 2024 steht insbesondere im Zusammenhang mit der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen. Dadurch verschiebt sich der Zugang zur Eigenpension teilweise in spätere Jahre. Die Erwerbsquote der Frauen lag laut WIFO im Jahr 2024 bei 74,3 % und ist damit in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Eine weitere Angleichung zwischen den Geschlechtern wird mittelfristig erwartet.						
<b>Kennzahl 22.2.1</b>	Anteil der Frauen, die eine Eigenpension beziehen																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	"Eigenpension beziehende Frauen 60+" in Verhältnis zur "weibliche Wohnbevölkerung 60+" (Wohnsitz Inland, keine Beamtinnen)																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Pensionsjahresstatistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger; Statistik des BMASGPK; Statistik Austria																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	73,8	75	75,1	75,2	75,3	75,4																																																												
<b>Istzustand</b>	75,01	74,02	nicht verfügbar																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	-																																																															
Der Anteil der Frauen mit Eigenpensionen erhöhte sich in den vergangenen Jahren insgesamt deutlich. Dies ist insbesondere auf steigende Erwerbsquoten der Frauen und externe Einflussfaktoren des Arbeitsmarktes (bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Kinderbetreuungseinrichtungen, Weiterentwicklung der Rechte der Frauen) zurückzuführen. Darüber hinaus kommen Verbesserungen im Pensionsbereich (z. B. Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Ewige Anwartschaft, schrittweise Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen) zum Tragen. Der leichte Rückgang des Anteils von Frauen mit Eigenpensionen von 75,01 % im Jahr 2023 auf 74,02 % im Jahr 2024 steht insbesondere im Zusammenhang mit der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen. Dadurch verschiebt sich der Zugang zur Eigenpension teilweise in spätere Jahre. Die Erwerbsquote der Frauen lag laut WIFO im Jahr 2024 bei 74,3 % und ist damit in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Eine weitere Angleichung zwischen den Geschlechtern wird mittelfristig erwartet.																																																																		
Gleichstellungsziel Steigerung der ökonomischen Unabhängigkeit der Frauen in der Pension. (WZ 2)	Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung	Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen von 60 auf 65 Jahre.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 22.2.2</b></td> <td colspan="6">Gender Pension-Gap Direkt pensionen</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen in Relation zum Männereinkommen (Einkommen: monatliche Bruttopension ohne Zulagen und Zuschüsse von Pensionsleistungen mit Bezugsort Österreich ohne zwischenstaatlichen Teilleistungen)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Pensionsjahresstatistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger; Statistik des BMASGPK</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>32</td> <td>31</td> <td>30,9</td> <td>30,8</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>33,22</td> <td>31,83</td> <td>31,35</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Der Gender Pension Gap beschreibt die prozentuelle Differenz zwischen den durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen von Frauen und Männern und spiegelt die langfristigen Unterschiede in Erwerbsbiografien und Einkommensverläufen wider. Da im Pensionskonto die gesamte Erwerbskarriere berücksichtigt wird, wirken sich strukturelle Unterschiede im Erwerbsleben direkt auf die Pensionshöhe aus. Langfristig zeigt sich eine deutliche Annäherung der Pensionsleistungen: Lag der Gender Pension Gap im Jahr 2000 noch bei rund 45 %, reduzierte er sich bis 2010 auf etwa 36 %. Nach einer Phase der Stabilisierung setzte in den letzten Jahren erneut eine Verringerung ein. 2023 betrug der Wert 33,22 %, 2024 lag er bei 31,83 % und sank 2025 weiter auf 31,35 %. Die durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen bei Neuzugangsdirekt pensionen im Inland ohne zwischenstaatliche Fälle betrugen 2024 bei Männern 2.570,78 € und bei Frauen 1.752,59 €. Im Jahr 2025 lagen die durchschnittlichen Pensionen der Männer bei 2.703,60 € und jene der Frauen bei 1.855,91 €. Damit hat sich der Abstand in den vergangenen zwei Jahrzehnten spürbar reduziert. Diese Entwicklung ist Ausdruck einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie verbesserter Rahmenbedingungen, zeigt jedoch zugleich, dass weitere Fortschritte erforderlich sind.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 22.2.2</b>	Gender Pension-Gap Direkt pensionen						<b>Berechnungsmethode</b>	Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen in Relation zum Männereinkommen (Einkommen: monatliche Bruttopension ohne Zulagen und Zuschüsse von Pensionsleistungen mit Bezugsort Österreich ohne zwischenstaatlichen Teilleistungen)						<b>Datenquelle</b>	Pensionsjahresstatistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger; Statistik des BMASGPK						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	32	31	30,9	30,8	<b>Istzustand</b>	33,22	31,83	31,35				<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand				Der Gender Pension Gap beschreibt die prozentuelle Differenz zwischen den durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen von Frauen und Männern und spiegelt die langfristigen Unterschiede in Erwerbsbiografien und Einkommensverläufen wider. Da im Pensionskonto die gesamte Erwerbskarriere berücksichtigt wird, wirken sich strukturelle Unterschiede im Erwerbsleben direkt auf die Pensionshöhe aus. Langfristig zeigt sich eine deutliche Annäherung der Pensionsleistungen: Lag der Gender Pension Gap im Jahr 2000 noch bei rund 45 %, reduzierte er sich bis 2010 auf etwa 36 %. Nach einer Phase der Stabilisierung setzte in den letzten Jahren erneut eine Verringerung ein. 2023 betrug der Wert 33,22 %, 2024 lag er bei 31,83 % und sank 2025 weiter auf 31,35 %. Die durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen bei Neuzugangsdirekt pensionen im Inland ohne zwischenstaatliche Fälle betrugen 2024 bei Männern 2.570,78 € und bei Frauen 1.752,59 €. Im Jahr 2025 lagen die durchschnittlichen Pensionen der Männer bei 2.703,60 € und jene der Frauen bei 1.855,91 €. Damit hat sich der Abstand in den vergangenen zwei Jahrzehnten spürbar reduziert. Diese Entwicklung ist Ausdruck einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie verbesserter Rahmenbedingungen, zeigt jedoch zugleich, dass weitere Fortschritte erforderlich sind.						
		<b>Kennzahl 22.2.2</b>		Gender Pension-Gap Direkt pensionen																																																														
<b>Berechnungsmethode</b>	Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen in Relation zum Männereinkommen (Einkommen: monatliche Bruttopension ohne Zulagen und Zuschüsse von Pensionsleistungen mit Bezugsort Österreich ohne zwischenstaatlichen Teilleistungen)																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Pensionsjahresstatistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger; Statistik des BMASGPK																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	32	31	30,9	30,8																																																												
<b>Istzustand</b>	33,22	31,83	31,35																																																															
<b>Zielerreichung</b>	-	-	über Zielzustand																																																															
Der Gender Pension Gap beschreibt die prozentuelle Differenz zwischen den durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen von Frauen und Männern und spiegelt die langfristigen Unterschiede in Erwerbsbiografien und Einkommensverläufen wider. Da im Pensionskonto die gesamte Erwerbskarriere berücksichtigt wird, wirken sich strukturelle Unterschiede im Erwerbsleben direkt auf die Pensionshöhe aus. Langfristig zeigt sich eine deutliche Annäherung der Pensionsleistungen: Lag der Gender Pension Gap im Jahr 2000 noch bei rund 45 %, reduzierte er sich bis 2010 auf etwa 36 %. Nach einer Phase der Stabilisierung setzte in den letzten Jahren erneut eine Verringerung ein. 2023 betrug der Wert 33,22 %, 2024 lag er bei 31,83 % und sank 2025 weiter auf 31,35 %. Die durchschnittlichen Eigenpensionsleistungen bei Neuzugangsdirekt pensionen im Inland ohne zwischenstaatliche Fälle betrugen 2024 bei Männern 2.570,78 € und bei Frauen 1.752,59 €. Im Jahr 2025 lagen die durchschnittlichen Pensionen der Männer bei 2.703,60 € und jene der Frauen bei 1.855,91 €. Damit hat sich der Abstand in den vergangenen zwei Jahrzehnten spürbar reduziert. Diese Entwicklung ist Ausdruck einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie verbesserter Rahmenbedingungen, zeigt jedoch zugleich, dass weitere Fortschritte erforderlich sind.																																																																		
NEU: Einbeziehung von Pflegeberufen in die Schwerarbeit.																																																																		
<b>UG 24-Gesundheit</b>																																																																		
Gleichstellungsziel Gewährleistung der Gleichstellung aller Geschlechter in der öffentlichen Gesundheit sowie des gleichen Zugangs aller Geschlechter zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf geschlechterspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme. Prioritär ist die Verbesserung der Gesundheit aller Geschlechter unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Gesundheitsversorgung und des Gesundheitsverhaltens. (WZ 2)	Beitrag zu Themencluster: - Gesundheit	Berücksichtigen von Genderaspekten im Rahmen der Arbeiten zu den Qualitätssystemen.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 24.2.1</b></td> <td colspan="6">Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screenings</td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Verhältnis von der Anzahl der 45- bis 70-jährigen Frauen, die innerhalb eines Jahres an einem Programm zur Brustkrebs-Früherkennung teilnehmen, zur Gesamtzahl der 45- bis 70-jährigen Frauen</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Dachverband der Sozialversicherungsträger</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>&gt; 46</td> <td>&gt; 46</td> <td>&gt; 46</td> <td>&gt; 46</td> <td>&gt; 46</td> <td>&gt; 46</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>41</td> <td>41</td> <td>40</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Die Teilnahme am Brustkrebsfrüherkennungsprogramm ist auf ein Zweijahresintervall ausgelegt. Der Gesamtwert innerhalb der Screeningrunde 2022/2023 liegt bei 41%, die Rate für 2023/24 ebenso bei 41%. Zur Erhöhung der Rate wird neben dem Einladungs- bzw. Erinnerungssystem auch die Kommunikationsebene weiterhin forciert und ausgebaut. Zusätzlich sollen die unterschiedlichen Teilnehmeraten auf Bezirksebene analysiert und entsprechende regionale Maßnahmen zur Erhöhung der Teilnahme und regelmäßigen Wiederteilnahme implementiert werden. Darüber hinaus werden die im Rahmen der Programmevaluation begonnenen Analysen der Fragen, welche Gründe Frauen haben, sich für oder gegen eine Teilnahme zu entscheiden bzw. welche Einflussfaktoren eine Teilnahme behindern, weitergeführt.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 24.2.1</b>	Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screenings						<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von der Anzahl der 45- bis 70-jährigen Frauen, die innerhalb eines Jahres an einem Programm zur Brustkrebs-Früherkennung teilnehmen, zur Gesamtzahl der 45- bis 70-jährigen Frauen						<b>Datenquelle</b>	Dachverband der Sozialversicherungsträger						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	> 46	> 46	> 46	> 46	> 46	> 46	<b>Istzustand</b>	41	41	40				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand				Die Teilnahme am Brustkrebsfrüherkennungsprogramm ist auf ein Zweijahresintervall ausgelegt. Der Gesamtwert innerhalb der Screeningrunde 2022/2023 liegt bei 41%, die Rate für 2023/24 ebenso bei 41%. Zur Erhöhung der Rate wird neben dem Einladungs- bzw. Erinnerungssystem auch die Kommunikationsebene weiterhin forciert und ausgebaut. Zusätzlich sollen die unterschiedlichen Teilnehmeraten auf Bezirksebene analysiert und entsprechende regionale Maßnahmen zur Erhöhung der Teilnahme und regelmäßigen Wiederteilnahme implementiert werden. Darüber hinaus werden die im Rahmen der Programmevaluation begonnenen Analysen der Fragen, welche Gründe Frauen haben, sich für oder gegen eine Teilnahme zu entscheiden bzw. welche Einflussfaktoren eine Teilnahme behindern, weitergeführt.						
		<b>Kennzahl 24.2.1</b>		Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screenings																																																														
<b>Berechnungsmethode</b>	Verhältnis von der Anzahl der 45- bis 70-jährigen Frauen, die innerhalb eines Jahres an einem Programm zur Brustkrebs-Früherkennung teilnehmen, zur Gesamtzahl der 45- bis 70-jährigen Frauen																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Dachverband der Sozialversicherungsträger																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	> 46	> 46	> 46	> 46	> 46	> 46																																																												
<b>Istzustand</b>	41	41	40																																																															
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand																																																															
Die Teilnahme am Brustkrebsfrüherkennungsprogramm ist auf ein Zweijahresintervall ausgelegt. Der Gesamtwert innerhalb der Screeningrunde 2022/2023 liegt bei 41%, die Rate für 2023/24 ebenso bei 41%. Zur Erhöhung der Rate wird neben dem Einladungs- bzw. Erinnerungssystem auch die Kommunikationsebene weiterhin forciert und ausgebaut. Zusätzlich sollen die unterschiedlichen Teilnehmeraten auf Bezirksebene analysiert und entsprechende regionale Maßnahmen zur Erhöhung der Teilnahme und regelmäßigen Wiederteilnahme implementiert werden. Darüber hinaus werden die im Rahmen der Programmevaluation begonnenen Analysen der Fragen, welche Gründe Frauen haben, sich für oder gegen eine Teilnahme zu entscheiden bzw. welche Einflussfaktoren eine Teilnahme behindern, weitergeführt.																																																																		
Gender- und altersdifferenzierte Datenaufbereitung, damit eine verstärkte Ausrichtung auf die unterschiedlichen Belange von Männern, Frauen und Altersgruppen im Rahmen von Gesundheitsberichten und in Folge in Forschung, Diagnostik und Therapie erfolgen kann.																																																																		
Pilotierung eines Lehrganges für ein geschlechtersensibles Gesundheitssystem.																																																																		
Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit in Kooperation mit den Bundesländern.																																																																		

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 24-Gesundheit</b>																																																																		
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kennzahl 24.2.2</th> <th colspan="6">Suizidrate</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl Suizide (aus der Todesursachenstatistik der Statistik Austria) bezogen auf 100.000 Einwohner:innen</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Jährlicher österreichischer Suizidbericht (<a href="https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Suizid-und-Suizidpr%C3%A4vention-SUPRA.html">https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Suizid-und-Suizidpr%C3%A4vention-SUPRA.html</a>)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Quote</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: 13 Weiblich: 5 Männlich: 21</td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22</td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22</td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22</td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22</td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22</td> <td>Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>Gesamt und Männlich: unter Zielzustand Weiblich: unter = Zielzustand</td> <td>Gesamt und Männlich: = Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Die Suizidhäufigkeit ist bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt. Männer suizidieren sich etwa viermal häufiger als Frauen und stellen daher für die Suizidprävention eine besondere Zielgruppe dar. Nach einem Rückgang der Suizide zu Beginn der COVID-19-Pandemie und einem darauf folgenden (und richtig prognostizierten) Anstieg haben sich die Zahlen inzwischen wieder an das Vor-Pandemie-Niveau angenähert. Obwohl die Suizidraten in den letzten Jahren tendenziell gesunken sind, muss man mit Hinblick auf die zahlreichen aktuellen Krisen (steigende Arbeitslosigkeit, Kriegsgeschehen an mehreren Schauplätzen, Inflation, Klimakrise, ...) mit einem Anstieg der Zahlen rechnen. Für die nächsten Jahre soll daher ein Anstieg möglichst moderat gehalten bzw. eine Stabilisierung der aktuellen Zahlen (d.h. kein weiterer Anstieg) angestrebt werden. Im Auftrag des BMASGPK wurde an der GÖG die Koordinationsstelle für Suizidprävention eingerichtet, die kontinuierlich Maßnahmen zur Suizidprävention umsetzt und u.a. die Suizidpräventionsstellen in den Bundesländern berät. Mehrmals pro Jahr tagt unter Leitung der Koordinationsstelle das Expertengremium von Suizidprävention Austria, um sich zur aktuellen Lage und Handlungsbedarfen auszutauschen, für die Jahre 2025-2030 wurde ein Aktionsplan mit priorisierten Maßnahmen erstellt.</td> </tr> </tbody> </table>	Kennzahl 24.2.2	Suizidrate						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl Suizide (aus der Todesursachenstatistik der Statistik Austria) bezogen auf 100.000 Einwohner:innen						<b>Datenquelle</b>	Jährlicher österreichischer Suizidbericht ( <a href="https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Suizid-und-Suizidpr%C3%A4vention-SUPRA.html">https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Suizid-und-Suizidpr%C3%A4vention-SUPRA.html</a> )						<b>Messgrößenangabe</b>	Quote							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 13 Weiblich: 5 Männlich: 21	Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	Gesamt und Männlich: unter Zielzustand Weiblich: unter = Zielzustand	Gesamt und Männlich: = Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand	-				Die Suizidhäufigkeit ist bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt. Männer suizidieren sich etwa viermal häufiger als Frauen und stellen daher für die Suizidprävention eine besondere Zielgruppe dar. Nach einem Rückgang der Suizide zu Beginn der COVID-19-Pandemie und einem darauf folgenden (und richtig prognostizierten) Anstieg haben sich die Zahlen inzwischen wieder an das Vor-Pandemie-Niveau angenähert. Obwohl die Suizidraten in den letzten Jahren tendenziell gesunken sind, muss man mit Hinblick auf die zahlreichen aktuellen Krisen (steigende Arbeitslosigkeit, Kriegsgeschehen an mehreren Schauplätzen, Inflation, Klimakrise, ...) mit einem Anstieg der Zahlen rechnen. Für die nächsten Jahre soll daher ein Anstieg möglichst moderat gehalten bzw. eine Stabilisierung der aktuellen Zahlen (d.h. kein weiterer Anstieg) angestrebt werden. Im Auftrag des BMASGPK wurde an der GÖG die Koordinationsstelle für Suizidprävention eingerichtet, die kontinuierlich Maßnahmen zur Suizidprävention umsetzt und u.a. die Suizidpräventionsstellen in den Bundesländern berät. Mehrmals pro Jahr tagt unter Leitung der Koordinationsstelle das Expertengremium von Suizidprävention Austria, um sich zur aktuellen Lage und Handlungsbedarfen auszutauschen, für die Jahre 2025-2030 wurde ein Aktionsplan mit priorisierten Maßnahmen erstellt.						
Kennzahl 24.2.2	Suizidrate																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl Suizide (aus der Todesursachenstatistik der Statistik Austria) bezogen auf 100.000 Einwohner:innen																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Jährlicher österreichischer Suizidbericht ( <a href="https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Suizid-und-Suizidpr%C3%A4vention-SUPRA.html">https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Suizid-und-Suizidpr%C3%A4vention-SUPRA.html</a> )																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	Quote																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: 13 Weiblich: 5 Männlich: 21	Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5,5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22																																																												
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22	Gesamt: 14 Weiblich: 5 Männlich: 22	nicht verfügbar																																																															
<b>Zielerreichung</b>	Gesamt und Männlich: unter Zielzustand Weiblich: unter = Zielzustand	Gesamt und Männlich: = Zielzustand Weiblich: unter Zielzustand	-																																																															
Die Suizidhäufigkeit ist bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt. Männer suizidieren sich etwa viermal häufiger als Frauen und stellen daher für die Suizidprävention eine besondere Zielgruppe dar. Nach einem Rückgang der Suizide zu Beginn der COVID-19-Pandemie und einem darauf folgenden (und richtig prognostizierten) Anstieg haben sich die Zahlen inzwischen wieder an das Vor-Pandemie-Niveau angenähert. Obwohl die Suizidraten in den letzten Jahren tendenziell gesunken sind, muss man mit Hinblick auf die zahlreichen aktuellen Krisen (steigende Arbeitslosigkeit, Kriegsgeschehen an mehreren Schauplätzen, Inflation, Klimakrise, ...) mit einem Anstieg der Zahlen rechnen. Für die nächsten Jahre soll daher ein Anstieg möglichst moderat gehalten bzw. eine Stabilisierung der aktuellen Zahlen (d.h. kein weiterer Anstieg) angestrebt werden. Im Auftrag des BMASGPK wurde an der GÖG die Koordinationsstelle für Suizidprävention eingerichtet, die kontinuierlich Maßnahmen zur Suizidprävention umsetzt und u.a. die Suizidpräventionsstellen in den Bundesländern berät. Mehrmals pro Jahr tagt unter Leitung der Koordinationsstelle das Expertengremium von Suizidprävention Austria, um sich zur aktuellen Lage und Handlungsbedarfen auszutauschen, für die Jahre 2025-2030 wurde ein Aktionsplan mit priorisierten Maßnahmen erstellt.																																																																		

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 25-Familie und Jugend</b>																																																																		
Gleichstellungsziel Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (WZ 2)	Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung - Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel im Rahmen der 15a-Vereinbarung über die Elementarpädagogik für die Kindergartenjahre 2022/23 bis 2026/27 und des Zukunftsfonds soll bundesweit der quantitative und qualitative Ausbau bedarfsgerechter Kinderbildungs- und -betreuungsangebote beschleunigt und Öffnungszeiten erweitert und flexibilisiert werden.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kennzahl 25.2.1</th> <th colspan="6">Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Prozentanteil der Väter, die den Familienzeitbonus oder das Kinderbetreuungsgeld bezogen haben - Grundgesamtheit: abgeschlossene Bezugsfälle desselben Geburtsjahrganges</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Kinderbetreuungsgeldstatistik/Familienzeitbonusstatistik (BKA)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>24,5</td> <td>24,7</td> <td>24,8</td> <td>22,5</td> <td>23,9</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>21,15</td> <td>22,64</td> <td>23,74</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Diese Kennzahl wurde erstmals für das Jahr 2022 erhoben und berücksichtigt die Anzahl der Väter, die KBG oder den Familienzeitbonus bezogen haben. Vor 2022 wurde die Anzahl der Väter erfasst, die KBG bezogen haben. Die Väterbeteiligung wird ausgewertet, sobald der KBG-Bezug für alle Kinder eines Geburtsjahrganges abgeschlossen ist. Nachdem das KBG bis zu 1.063 Tage ab Geburt bezogen werden kann, beruht der Istzustand 2023 auf der Auswertung der Väterbeteiligung für die Geburten 2020. Die Kennzahl berücksichtigt darüber hinaus die Anzahl der Väter, die den Familienzeitbonus beziehen, wobei jeweils die Daten desselben Geburtsjahrganges wie beim KBG zugrunde gelegt werden.</td> </tr> </tbody> </table>	Kennzahl 25.2.1	Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen						<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der Väter, die den Familienzeitbonus oder das Kinderbetreuungsgeld bezogen haben - Grundgesamtheit: abgeschlossene Bezugsfälle desselben Geburtsjahrganges						<b>Datenquelle</b>	Kinderbetreuungsgeldstatistik/Familienzeitbonusstatistik (BKA)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	24,5	24,7	24,8	22,5	23,9	24	<b>Istzustand</b>	21,15	22,64	23,74				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand				Diese Kennzahl wurde erstmals für das Jahr 2022 erhoben und berücksichtigt die Anzahl der Väter, die KBG oder den Familienzeitbonus bezogen haben. Vor 2022 wurde die Anzahl der Väter erfasst, die KBG bezogen haben. Die Väterbeteiligung wird ausgewertet, sobald der KBG-Bezug für alle Kinder eines Geburtsjahrganges abgeschlossen ist. Nachdem das KBG bis zu 1.063 Tage ab Geburt bezogen werden kann, beruht der Istzustand 2023 auf der Auswertung der Väterbeteiligung für die Geburten 2020. Die Kennzahl berücksichtigt darüber hinaus die Anzahl der Väter, die den Familienzeitbonus beziehen, wobei jeweils die Daten desselben Geburtsjahrganges wie beim KBG zugrunde gelegt werden.						
		Kennzahl 25.2.1	Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen																																																															
		<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der Väter, die den Familienzeitbonus oder das Kinderbetreuungsgeld bezogen haben - Grundgesamtheit: abgeschlossene Bezugsfälle desselben Geburtsjahrganges																																																															
		<b>Datenquelle</b>	Kinderbetreuungsgeldstatistik/Familienzeitbonusstatistik (BKA)																																																															
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	24,5	24,7	24,8	22,5	23,9	24																																																												
<b>Istzustand</b>	21,15	22,64	23,74																																																															
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand																																																															
Diese Kennzahl wurde erstmals für das Jahr 2022 erhoben und berücksichtigt die Anzahl der Väter, die KBG oder den Familienzeitbonus bezogen haben. Vor 2022 wurde die Anzahl der Väter erfasst, die KBG bezogen haben. Die Väterbeteiligung wird ausgewertet, sobald der KBG-Bezug für alle Kinder eines Geburtsjahrganges abgeschlossen ist. Nachdem das KBG bis zu 1.063 Tage ab Geburt bezogen werden kann, beruht der Istzustand 2023 auf der Auswertung der Väterbeteiligung für die Geburten 2020. Die Kennzahl berücksichtigt darüber hinaus die Anzahl der Väter, die den Familienzeitbonus beziehen, wobei jeweils die Daten desselben Geburtsjahrganges wie beim KBG zugrunde gelegt werden.																																																																		
Durch Gewährung von Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld sowie gezielte Informationsmaßnahmen zum Bezug von Vätern.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kennzahl 25.2.2</th> <th colspan="6">Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 15- bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren, gemessen an allen 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Familien und Haushaltsstatistik/Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>67,8</td> <td>67,9</td> <td>70,4</td> <td>70,9</td> <td>72</td> <td>72,1</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>70,9</td> <td>71,4</td> <td>71,8</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Zu berücksichtigen ist auch, dass die aktuelle wirtschaftliche Situation und die jeweilige Arbeitsmarktlage Einfluss auf die Erwerbstätigenquote haben können, wobei je nach Lebenssituation sowohl ein früherer Wiedereinstieg als auch ein verzögerter Wiedereinstieg denkbar sind.</td> </tr> </tbody> </table>	Kennzahl 25.2.2	Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 15- bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren, gemessen an allen 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren						<b>Datenquelle</b>	Familien und Haushaltsstatistik/Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	67,8	67,9	70,4	70,9	72	72,1	<b>Istzustand</b>	70,9	71,4	71,8				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand				Zu berücksichtigen ist auch, dass die aktuelle wirtschaftliche Situation und die jeweilige Arbeitsmarktlage Einfluss auf die Erwerbstätigenquote haben können, wobei je nach Lebenssituation sowohl ein früherer Wiedereinstieg als auch ein verzögerter Wiedereinstieg denkbar sind.								
Kennzahl 25.2.2	Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 15- bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren, gemessen an allen 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Familien und Haushaltsstatistik/Statistik Austria																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	67,8	67,9	70,4	70,9	72	72,1																																																												
<b>Istzustand</b>	70,9	71,4	71,8																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
Zu berücksichtigen ist auch, dass die aktuelle wirtschaftliche Situation und die jeweilige Arbeitsmarktlage Einfluss auf die Erwerbstätigenquote haben können, wobei je nach Lebenssituation sowohl ein früherer Wiedereinstieg als auch ein verzögerter Wiedereinstieg denkbar sind.																																																																		
Für Geburten seit 1. März 2017 gibt es das Kinderbetreuungsgeldkonto. 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.																																																																		
<b>UMFORMULIERUNG:</b> 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. (ENTFALLEN: die seit 1. Jänner 2023 jährlich valorisiert und für Geburten ab 1. August 2023 verdoppelt wurde.)																																																																		

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																																																																																														
<b>UG 25-Familie und Jugend</b>																																																																																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 25.2.4</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie &amp; Beruf)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der unter 3-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die mehr als 45 Stunden pro Woche und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind (VIF-konforme Einrichtungen), im Vergleich zur Gesamtzahl gleichaltriger Kinder, die elementarpädagogische Einrichtungen besuchen.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>65</td> <td>65</td> <td>65</td> <td>65</td> <td>65</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>63</td> <td>62,9</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Der Anteil jener 0-3-jähriger Kinder, die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen besuchen, die mehr als 45 Stunden pro Woche (an mindestens 5 Tagen mit Mittagstisch) und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind ("VIF-konforme Einrichtungen"), ist seit Beginn der Aufbauoffensive im Jahr 2008 bis zum Jahr 2014 um 7 Prozentpunkte gestiegen. Danach war aber kein klarer Aufwärtstrend zu erkennen, sondern die Kennzahl pendelte zwischen rund 60% und etwa 61%. 2020 ist der Anteil sprunghaft auf 64% angestiegen, da eine deutliche Verlagerung von ganztägigen zu VIF-konformen Öffnungszeiten stattgefunden hat. In den Jahren 2021 und 2022 liegt die Kennzahl wieder unter 60% um 2023 stark anzusteigen und danach wieder zu stagnieren. Der Istzustand für 2025 ist erst im Sommer 2026 verfügbar. Die Ursachen des Rückgangs aber auch des sprunghaften Anstiegs des Anteils der VIF-konform betreuten Kinder lassen sich nicht klar bestimmen. Erklärungsansatz könnte die Änderung der Nachfrage wegen wechselnden Arbeitsbedingungen der Eltern (Homeoffice, flexiblere Arbeitszeitmodelle etc. bzw. deren Einschränkung) sein.</td> </tr> <tr> <td><b>Kennzahl 25.2.5</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der 3-6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie &amp; Beruf)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der 3-6-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die mehr als 45 Stunden pro Woche und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind (VIF-konforme Einrichtungen), im Vergleich zur Gesamtzahl gleichaltriger Kinder, die elementarpädagogische Einrichtungen besuchen.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>52</td> <td>53</td> <td>59</td> <td>60</td> <td>60</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>57,8</td> <td>59</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Der Anteil jener 3-6-jähriger Kinder, die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen besuchen, die mehr als 45 Stunden pro Woche (an mindestens 5 Tagen mit Mittagstisch) und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind ("VIF-konforme Einrichtungen"), ist seit Beginn der Aufbauoffensive im Jahr 2008 bis zum Jahr 2020 um 31 Prozentpunkte gestiegen, wobei der Anteil 2020 sprunghaft angestiegen ist, da eine deutliche Verlagerung von ganztägigen zu VIF-konformen Öffnungszeiten stattgefunden hat. 2021 ist erstmals ein Sinken dieser Kennzahl zu beobachten, das sich 2022 fortsetzt. 2023 ist dann ein starker Anstieg um 8,2 Prozentpunkte zu verzeichnen, der sich aber wieder einbremst. Der Istzustand für 2025 ist erst im Sommer 2026 verfügbar. Die Ursachen des Rückgangs aber auch des sprunghaften Anstiegs lassen sich nicht klar bestimmen. Erklärungsansatz könnte die Änderung der Nachfrage wegen wechselnden Arbeitsbedingungen der Eltern (Homeoffice, flexiblere Arbeitszeitmodelle etc. bzw. deren Einschränkung) sein.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 25.2.4</b>	<b>Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie &amp; Beruf)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der unter 3-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die mehr als 45 Stunden pro Woche und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind (VIF-konforme Einrichtungen), im Vergleich zur Gesamtzahl gleichaltriger Kinder, die elementarpädagogische Einrichtungen besuchen.						<b>Datenquelle</b>	Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	65	65	65	65	65	65	<b>Istzustand</b>	63	62,9	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	-					Der Anteil jener 0-3-jähriger Kinder, die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen besuchen, die mehr als 45 Stunden pro Woche (an mindestens 5 Tagen mit Mittagstisch) und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind ("VIF-konforme Einrichtungen"), ist seit Beginn der Aufbauoffensive im Jahr 2008 bis zum Jahr 2014 um 7 Prozentpunkte gestiegen. Danach war aber kein klarer Aufwärtstrend zu erkennen, sondern die Kennzahl pendelte zwischen rund 60% und etwa 61%. 2020 ist der Anteil sprunghaft auf 64% angestiegen, da eine deutliche Verlagerung von ganztägigen zu VIF-konformen Öffnungszeiten stattgefunden hat. In den Jahren 2021 und 2022 liegt die Kennzahl wieder unter 60% um 2023 stark anzusteigen und danach wieder zu stagnieren. Der Istzustand für 2025 ist erst im Sommer 2026 verfügbar. Die Ursachen des Rückgangs aber auch des sprunghaften Anstiegs des Anteils der VIF-konform betreuten Kinder lassen sich nicht klar bestimmen. Erklärungsansatz könnte die Änderung der Nachfrage wegen wechselnden Arbeitsbedingungen der Eltern (Homeoffice, flexiblere Arbeitszeitmodelle etc. bzw. deren Einschränkung) sein.						<b>Kennzahl 25.2.5</b>	<b>Anteil der 3-6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie &amp; Beruf)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der 3-6-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die mehr als 45 Stunden pro Woche und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind (VIF-konforme Einrichtungen), im Vergleich zur Gesamtzahl gleichaltriger Kinder, die elementarpädagogische Einrichtungen besuchen.						<b>Datenquelle</b>	Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	52	53	59	60	60	60	<b>Istzustand</b>	57,8	59	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-					Der Anteil jener 3-6-jähriger Kinder, die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen besuchen, die mehr als 45 Stunden pro Woche (an mindestens 5 Tagen mit Mittagstisch) und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind ("VIF-konforme Einrichtungen"), ist seit Beginn der Aufbauoffensive im Jahr 2008 bis zum Jahr 2020 um 31 Prozentpunkte gestiegen, wobei der Anteil 2020 sprunghaft angestiegen ist, da eine deutliche Verlagerung von ganztägigen zu VIF-konformen Öffnungszeiten stattgefunden hat. 2021 ist erstmals ein Sinken dieser Kennzahl zu beobachten, das sich 2022 fortsetzt. 2023 ist dann ein starker Anstieg um 8,2 Prozentpunkte zu verzeichnen, der sich aber wieder einbremst. Der Istzustand für 2025 ist erst im Sommer 2026 verfügbar. Die Ursachen des Rückgangs aber auch des sprunghaften Anstiegs lassen sich nicht klar bestimmen. Erklärungsansatz könnte die Änderung der Nachfrage wegen wechselnden Arbeitsbedingungen der Eltern (Homeoffice, flexiblere Arbeitszeitmodelle etc. bzw. deren Einschränkung) sein.					
<b>Kennzahl 25.2.4</b>	<b>Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie &amp; Beruf)</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der unter 3-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die mehr als 45 Stunden pro Woche und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind (VIF-konforme Einrichtungen), im Vergleich zur Gesamtzahl gleichaltriger Kinder, die elementarpädagogische Einrichtungen besuchen.																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	65	65	65	65	65	65																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	63	62,9	nicht verfügbar																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	-																																																																																																																														
	Der Anteil jener 0-3-jähriger Kinder, die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen besuchen, die mehr als 45 Stunden pro Woche (an mindestens 5 Tagen mit Mittagstisch) und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind ("VIF-konforme Einrichtungen"), ist seit Beginn der Aufbauoffensive im Jahr 2008 bis zum Jahr 2014 um 7 Prozentpunkte gestiegen. Danach war aber kein klarer Aufwärtstrend zu erkennen, sondern die Kennzahl pendelte zwischen rund 60% und etwa 61%. 2020 ist der Anteil sprunghaft auf 64% angestiegen, da eine deutliche Verlagerung von ganztägigen zu VIF-konformen Öffnungszeiten stattgefunden hat. In den Jahren 2021 und 2022 liegt die Kennzahl wieder unter 60% um 2023 stark anzusteigen und danach wieder zu stagnieren. Der Istzustand für 2025 ist erst im Sommer 2026 verfügbar. Die Ursachen des Rückgangs aber auch des sprunghaften Anstiegs des Anteils der VIF-konform betreuten Kinder lassen sich nicht klar bestimmen. Erklärungsansatz könnte die Änderung der Nachfrage wegen wechselnden Arbeitsbedingungen der Eltern (Homeoffice, flexiblere Arbeitszeitmodelle etc. bzw. deren Einschränkung) sein.																																																																																																																																
<b>Kennzahl 25.2.5</b>	<b>Anteil der 3-6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie &amp; Beruf)</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der 3-6-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, die mehr als 45 Stunden pro Woche und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind (VIF-konforme Einrichtungen), im Vergleich zur Gesamtzahl gleichaltriger Kinder, die elementarpädagogische Einrichtungen besuchen.																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	52	53	59	60	60	60																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	57,8	59	nicht verfügbar																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-																																																																																																																														
	Der Anteil jener 3-6-jähriger Kinder, die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen besuchen, die mehr als 45 Stunden pro Woche (an mindestens 5 Tagen mit Mittagstisch) und mindestens 47 Wochen pro Jahr geöffnet sind ("VIF-konforme Einrichtungen"), ist seit Beginn der Aufbauoffensive im Jahr 2008 bis zum Jahr 2020 um 31 Prozentpunkte gestiegen, wobei der Anteil 2020 sprunghaft angestiegen ist, da eine deutliche Verlagerung von ganztägigen zu VIF-konformen Öffnungszeiten stattgefunden hat. 2021 ist erstmals ein Sinken dieser Kennzahl zu beobachten, das sich 2022 fortsetzt. 2023 ist dann ein starker Anstieg um 8,2 Prozentpunkte zu verzeichnen, der sich aber wieder einbremst. Der Istzustand für 2025 ist erst im Sommer 2026 verfügbar. Die Ursachen des Rückgangs aber auch des sprunghaften Anstiegs lassen sich nicht klar bestimmen. Erklärungsansatz könnte die Änderung der Nachfrage wegen wechselnden Arbeitsbedingungen der Eltern (Homeoffice, flexiblere Arbeitszeitmodelle etc. bzw. deren Einschränkung) sein.																																																																																																																																

<b>UG 30-Bildung</b>																																																																		
Gleichstellungsziel Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen. (WZ 2)	Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung - Entscheidungspositionen und -prozesse	Stärkung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsarbeit im Bildungswesen	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 30.2.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind (Sek. I in Sek. II - ausgewählte Schulformen)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Summe aller Schülerinnen, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer technischen Schule hatten / Summe aller Schülerinnen, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer weiteren Schule hatten</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Statistik Austria, Bildungsverlaufsstatistik</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%-Anteil</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>5</td> <td>5,1</td> <td>5,2</td> <td>5,3</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>5,1</td> <td>4,7</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Alle Werte beziehen sich auf Schuljahre (z. B. Istzustand 2024 = Schuljahr 2023/24). Die Kennzahl wurde für den BVA 2024 neu entwickelt. Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde eine Neuberechnung vorgenommen, bei der von einem Querschnittsvergleich auf eine echte Bildungsverlaufsstatistik umgestellt wurde und nur noch die Übertritte einer bestimmten Kohorte in konkretisierten Schulformen herangezogen werden. Daraus resultieren auch die geänderten Werte. Diese Umstellung erhöht die Aussagekraft des Indikators. Eine Rückrechnung der Zeitreihe erfolgte bis ins Schuljahr 2014/15. Die im BVA 2024 noch ausgewiesenen Ist- und Zielwerte sind daher nicht mehr mit jenen des neuen Indikators vergleichbar. Der Indikator hat sich über den beobachteten Zeitraum 2014/15 (4,1 %) bis 2023/24 (4,7 %) leicht positiv entwickelt. Nach einem kurzfristigen Anstieg auf 5,1 % im Schuljahr 2022/23 sank der Wert im Schuljahr 2023/24 wieder auf 4,7 %. Die Gewinnung von Mädchen/Schülerinnen für MINT-Ausbildungen wird auch weiterhin konsequent verfolgt. Maßnahmen aus dem Pflichtschulbereich zur Attraktivierung von MINT-Ausbildungen nehmen im Allgemeinen auch Schülerinnen in den Fokus. Es kann demzufolge davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übertreten, auch weiterhin leicht ansteigen wird. Der Mangel an MINT-Fachkräften, aber auch der Mangel an Lernenden an technischen Schulen und den damit verbundenen Werbemaßnahmen werden einen Beitrag dazu leisten. Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass Kärnten mit 7,3 % im Vergleich zu den anderen Bundesländern (Burgenland/Oberösterreich: 4,1 %) über den Zeitverlauf einen höheren Wert an Schülerinnen in technischen BMHS aufweist. Dies kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass mit sehr konkreten Maßnahmen (z. B. mit dem Projekt „Kids go höhere Schule“) viele Mädchen erreicht wurden.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 30.2.1</b>	<b>Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind (Sek. I in Sek. II - ausgewählte Schulformen)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Summe aller Schülerinnen, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer technischen Schule hatten / Summe aller Schülerinnen, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer weiteren Schule hatten						<b>Datenquelle</b>	Statistik Austria, Bildungsverlaufsstatistik						<b>Messgrößenangabe</b>	%-Anteil							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	5	5,1	5,2	5,3	<b>Istzustand</b>	5,1	4,7	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	-	-	-					Alle Werte beziehen sich auf Schuljahre (z. B. Istzustand 2024 = Schuljahr 2023/24). Die Kennzahl wurde für den BVA 2024 neu entwickelt. Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde eine Neuberechnung vorgenommen, bei der von einem Querschnittsvergleich auf eine echte Bildungsverlaufsstatistik umgestellt wurde und nur noch die Übertritte einer bestimmten Kohorte in konkretisierten Schulformen herangezogen werden. Daraus resultieren auch die geänderten Werte. Diese Umstellung erhöht die Aussagekraft des Indikators. Eine Rückrechnung der Zeitreihe erfolgte bis ins Schuljahr 2014/15. Die im BVA 2024 noch ausgewiesenen Ist- und Zielwerte sind daher nicht mehr mit jenen des neuen Indikators vergleichbar. Der Indikator hat sich über den beobachteten Zeitraum 2014/15 (4,1 %) bis 2023/24 (4,7 %) leicht positiv entwickelt. Nach einem kurzfristigen Anstieg auf 5,1 % im Schuljahr 2022/23 sank der Wert im Schuljahr 2023/24 wieder auf 4,7 %. Die Gewinnung von Mädchen/Schülerinnen für MINT-Ausbildungen wird auch weiterhin konsequent verfolgt. Maßnahmen aus dem Pflichtschulbereich zur Attraktivierung von MINT-Ausbildungen nehmen im Allgemeinen auch Schülerinnen in den Fokus. Es kann demzufolge davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übertreten, auch weiterhin leicht ansteigen wird. Der Mangel an MINT-Fachkräften, aber auch der Mangel an Lernenden an technischen Schulen und den damit verbundenen Werbemaßnahmen werden einen Beitrag dazu leisten. Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass Kärnten mit 7,3 % im Vergleich zu den anderen Bundesländern (Burgenland/Oberösterreich: 4,1 %) über den Zeitverlauf einen höheren Wert an Schülerinnen in technischen BMHS aufweist. Dies kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass mit sehr konkreten Maßnahmen (z. B. mit dem Projekt „Kids go höhere Schule“) viele Mädchen erreicht wurden.					
		<b>Kennzahl 30.2.1</b>		<b>Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind (Sek. I in Sek. II - ausgewählte Schulformen)</b>																																																														
<b>Berechnungsmethode</b>	Summe aller Schülerinnen, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer technischen Schule hatten / Summe aller Schülerinnen, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer weiteren Schule hatten																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Statistik Austria, Bildungsverlaufsstatistik																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%-Anteil																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	5	5,1	5,2	5,3																																																												
<b>Istzustand</b>	5,1	4,7	nicht verfügbar																																																															
<b>Zielerreichung</b>	-	-	-																																																															
	Alle Werte beziehen sich auf Schuljahre (z. B. Istzustand 2024 = Schuljahr 2023/24). Die Kennzahl wurde für den BVA 2024 neu entwickelt. Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde eine Neuberechnung vorgenommen, bei der von einem Querschnittsvergleich auf eine echte Bildungsverlaufsstatistik umgestellt wurde und nur noch die Übertritte einer bestimmten Kohorte in konkretisierten Schulformen herangezogen werden. Daraus resultieren auch die geänderten Werte. Diese Umstellung erhöht die Aussagekraft des Indikators. Eine Rückrechnung der Zeitreihe erfolgte bis ins Schuljahr 2014/15. Die im BVA 2024 noch ausgewiesenen Ist- und Zielwerte sind daher nicht mehr mit jenen des neuen Indikators vergleichbar. Der Indikator hat sich über den beobachteten Zeitraum 2014/15 (4,1 %) bis 2023/24 (4,7 %) leicht positiv entwickelt. Nach einem kurzfristigen Anstieg auf 5,1 % im Schuljahr 2022/23 sank der Wert im Schuljahr 2023/24 wieder auf 4,7 %. Die Gewinnung von Mädchen/Schülerinnen für MINT-Ausbildungen wird auch weiterhin konsequent verfolgt. Maßnahmen aus dem Pflichtschulbereich zur Attraktivierung von MINT-Ausbildungen nehmen im Allgemeinen auch Schülerinnen in den Fokus. Es kann demzufolge davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übertreten, auch weiterhin leicht ansteigen wird. Der Mangel an MINT-Fachkräften, aber auch der Mangel an Lernenden an technischen Schulen und den damit verbundenen Werbemaßnahmen werden einen Beitrag dazu leisten. Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass Kärnten mit 7,3 % im Vergleich zu den anderen Bundesländern (Burgenland/Oberösterreich: 4,1 %) über den Zeitverlauf einen höheren Wert an Schülerinnen in technischen BMHS aufweist. Dies kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass mit sehr konkreten Maßnahmen (z. B. mit dem Projekt „Kids go höhere Schule“) viele Mädchen erreicht wurden.																																																																	
Zukunftsorientierte Kompetenzen als Antwort auf den gesellschaftlichen Wandel																																																																		

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																																																																																														
<b>UG 30-Bildung</b>																																																																																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 30.2.2</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Schüler, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind (Sek. I in Sek. II - ausgewählte Schulformen)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Summe aller Schüler, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer BMHS für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege und Soziales hatten / Summe aller Schüler, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer weiteren Schule</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Statistik Austria, Bildungsverlaufsstatistik</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">% - Anteil</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>0,6</td> <td>0,6</td> <td>0,7</td> <td>0,8</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>0,7</td> <td>0,6</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6"> <p>Alle Werte beziehen sich auf Schuljahre (z. B. Istzustand 2024 = Schuljahr 2023/24). Die Kennzahl wurde für den BVA 2024 neu entwickelt. Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde eine Neuberechnung vorgenommen, bei der von einem Querschnittsvergleich auf eine echte Bildungsverlaufsstatistik umgestellt wurde und nur noch die Übertritte einer bestimmten Kohorte in konkretisierten Schulformen herangezogen werden. Daraus resultieren auch die geänderten Werte. Diese Umstellung erhöht die Aussagekraft des Indikators. Eine Rückrechnung der Zeitreihe erfolgte bis ins Schuljahr 2014/15. Die im BVA 2024 noch ausgewiesenen Ist- und Zielwerte sind daher nicht mehr mit jenen des neuen Indikators vergleichbar.</p> <p>Die Werte des Indikators verlaufen über den beobachteten Zeitraum 2014/15 (0,6 %) bis 2023/24 (0,6 %) in etwa gleichbleibend. Mit „Mehr Männer in pädagogische Berufe“ wurde mit der Beauftragung einer Metastudie zum Thema, der Entwicklung von Maßnahmen im Ressort und darauf aufbauend die Entwicklung von bundeslandindividuellen Umsetzungsplänen das Thema der geschlechtsuntypischen Bildungswahl von Jungen/Schülern mehr in den Blick genommen. Es ist davon auszugehen, dass die Indikatorwerte daher zukünftig leicht steigen werden. Weiterhin gesetzte Maßnahmen zu geschlechtsuntypischen Bildungswegen von Jungen/Schülern in diese Bereiche fördern die Entwicklung einer „sorgenden Männlichkeit“. „Sorgende Männlichkeit“ ist im Kontext der Gewaltprävention ebenfalls ein Schwerpunkt des Ressorts.</p> <p>Im Schuljahr 2023/24 sticht im bundesweiten Vergleich der Wert im Burgenland mit 1 % positiv hervor (Salzburg: 0,2 %). Dies kann unter anderem auf eine intensive Zusammenarbeit der Bildungsdirektion Burgenland mit der Pädagogischen Hochschule Burgenland im Bereich der Gleichstellung zurückgeführt werden.</p> </td> </tr> <tr> <td><b>Kennzahl 30.2.4</b></td> <td colspan="6"><b>Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Summe aller Frauen, die im Vergleichsjahr eine Schulleitung einer Bundesschule innehatten / Summe aller Personen, die im Vergleichsjahr eine Schulleitung einer Bundesschule innehatten.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMB, PM-SAP/MIS</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">% - Anteil</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>47</td> <td>42,9</td> <td>43</td> <td>43,5</td> <td>43,5</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>44</td> <td>43</td> <td>41,9</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6"> <p>Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde der Zielwert rückwirkend nach unten korrigiert, da die Prognosewerte sich auf Basis der aktuellen Datenanalyse moderater entwickeln als bislang angenommen. Ebenso wurde die Datenquelle konkretisiert. Bundesschulen umfassen folgende Schularten: Allgemeinbildende höhere Schulen (AHS), Berufsbildende höhere Schulen (BHS), Berufsbildende mittlere Schulen (BMS), Bildungsanstalten (BAfEP, BASOP). Seit 2016 wird die Entwicklung genauer betrachtet und lag bei 40,9 %. Bis 2022 gab es einen stetigen Anstieg auf 44,4 % (2022), seit 2023 entwickelt sich der Frauenanteil wieder rückläufig auf 44 % im Jahr 2023, 43 % im Jahr 2024 und liegt aktuell bei 41,9 %. Eine Erhöhung des Frauenanteils wird durch das Setzen von Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung von Führungskräften sowie gezieltes regionalspezifisches Personalmarketing angestrebt. Vor diesem Hintergrund wird von einem erneuten Anstieg des Indikators ausgegangen, was sich auch in der Definition der Zielwerte widerspiegelt.</p> <p>Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass der Anteil in Wien mit 50,4 % weit über und in Tirol mit 34,4 % weit unter dem Österreichwert liegt. Abweichungen hinsichtlich Schularten erklären sich (auch) aus unterschiedlichen Frauenanteilen in den jeweiligen Lehrpersonenkollegien.</p> </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 30.2.2</b>	<b>Anteil der Schüler, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind (Sek. I in Sek. II - ausgewählte Schulformen)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Summe aller Schüler, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer BMHS für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege und Soziales hatten / Summe aller Schüler, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer weiteren Schule						<b>Datenquelle</b>	Statistik Austria, Bildungsverlaufsstatistik						<b>Messgrößenangabe</b>	% - Anteil							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	0,6	0,6	0,7	0,8	<b>Istzustand</b>	0,7	0,6	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	-	-	-					<p>Alle Werte beziehen sich auf Schuljahre (z. B. Istzustand 2024 = Schuljahr 2023/24). Die Kennzahl wurde für den BVA 2024 neu entwickelt. Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde eine Neuberechnung vorgenommen, bei der von einem Querschnittsvergleich auf eine echte Bildungsverlaufsstatistik umgestellt wurde und nur noch die Übertritte einer bestimmten Kohorte in konkretisierten Schulformen herangezogen werden. Daraus resultieren auch die geänderten Werte. Diese Umstellung erhöht die Aussagekraft des Indikators. Eine Rückrechnung der Zeitreihe erfolgte bis ins Schuljahr 2014/15. Die im BVA 2024 noch ausgewiesenen Ist- und Zielwerte sind daher nicht mehr mit jenen des neuen Indikators vergleichbar.</p> <p>Die Werte des Indikators verlaufen über den beobachteten Zeitraum 2014/15 (0,6 %) bis 2023/24 (0,6 %) in etwa gleichbleibend. Mit „Mehr Männer in pädagogische Berufe“ wurde mit der Beauftragung einer Metastudie zum Thema, der Entwicklung von Maßnahmen im Ressort und darauf aufbauend die Entwicklung von bundeslandindividuellen Umsetzungsplänen das Thema der geschlechtsuntypischen Bildungswahl von Jungen/Schülern mehr in den Blick genommen. Es ist davon auszugehen, dass die Indikatorwerte daher zukünftig leicht steigen werden. Weiterhin gesetzte Maßnahmen zu geschlechtsuntypischen Bildungswegen von Jungen/Schülern in diese Bereiche fördern die Entwicklung einer „sorgenden Männlichkeit“. „Sorgende Männlichkeit“ ist im Kontext der Gewaltprävention ebenfalls ein Schwerpunkt des Ressorts.</p> <p>Im Schuljahr 2023/24 sticht im bundesweiten Vergleich der Wert im Burgenland mit 1 % positiv hervor (Salzburg: 0,2 %). Dies kann unter anderem auf eine intensive Zusammenarbeit der Bildungsdirektion Burgenland mit der Pädagogischen Hochschule Burgenland im Bereich der Gleichstellung zurückgeführt werden.</p>						<b>Kennzahl 30.2.4</b>	<b>Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Summe aller Frauen, die im Vergleichsjahr eine Schulleitung einer Bundesschule innehatten / Summe aller Personen, die im Vergleichsjahr eine Schulleitung einer Bundesschule innehatten.						<b>Datenquelle</b>	BMB, PM-SAP/MIS						<b>Messgrößenangabe</b>	% - Anteil							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	47	42,9	43	43,5	43,5	45	<b>Istzustand</b>	44	43	41,9				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand					<p>Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde der Zielwert rückwirkend nach unten korrigiert, da die Prognosewerte sich auf Basis der aktuellen Datenanalyse moderater entwickeln als bislang angenommen. Ebenso wurde die Datenquelle konkretisiert. Bundesschulen umfassen folgende Schularten: Allgemeinbildende höhere Schulen (AHS), Berufsbildende höhere Schulen (BHS), Berufsbildende mittlere Schulen (BMS), Bildungsanstalten (BAfEP, BASOP). Seit 2016 wird die Entwicklung genauer betrachtet und lag bei 40,9 %. Bis 2022 gab es einen stetigen Anstieg auf 44,4 % (2022), seit 2023 entwickelt sich der Frauenanteil wieder rückläufig auf 44 % im Jahr 2023, 43 % im Jahr 2024 und liegt aktuell bei 41,9 %. Eine Erhöhung des Frauenanteils wird durch das Setzen von Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung von Führungskräften sowie gezieltes regionalspezifisches Personalmarketing angestrebt. Vor diesem Hintergrund wird von einem erneuten Anstieg des Indikators ausgegangen, was sich auch in der Definition der Zielwerte widerspiegelt.</p> <p>Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass der Anteil in Wien mit 50,4 % weit über und in Tirol mit 34,4 % weit unter dem Österreichwert liegt. Abweichungen hinsichtlich Schularten erklären sich (auch) aus unterschiedlichen Frauenanteilen in den jeweiligen Lehrpersonenkollegien.</p>					
<b>Kennzahl 30.2.2</b>	<b>Anteil der Schüler, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind (Sek. I in Sek. II - ausgewählte Schulformen)</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Summe aller Schüler, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer BMHS für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege und Soziales hatten / Summe aller Schüler, die nach dem Sek. I-Abschluss im Ausgangsschuljahr im darauffolgenden Schuljahr eine laufende Meldung an einer weiteren Schule																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	Statistik Austria, Bildungsverlaufsstatistik																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	% - Anteil																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	0,6	0,6	0,7	0,8																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	0,7	0,6	nicht verfügbar																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	-	-	-																																																																																																																														
	<p>Alle Werte beziehen sich auf Schuljahre (z. B. Istzustand 2024 = Schuljahr 2023/24). Die Kennzahl wurde für den BVA 2024 neu entwickelt. Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde eine Neuberechnung vorgenommen, bei der von einem Querschnittsvergleich auf eine echte Bildungsverlaufsstatistik umgestellt wurde und nur noch die Übertritte einer bestimmten Kohorte in konkretisierten Schulformen herangezogen werden. Daraus resultieren auch die geänderten Werte. Diese Umstellung erhöht die Aussagekraft des Indikators. Eine Rückrechnung der Zeitreihe erfolgte bis ins Schuljahr 2014/15. Die im BVA 2024 noch ausgewiesenen Ist- und Zielwerte sind daher nicht mehr mit jenen des neuen Indikators vergleichbar.</p> <p>Die Werte des Indikators verlaufen über den beobachteten Zeitraum 2014/15 (0,6 %) bis 2023/24 (0,6 %) in etwa gleichbleibend. Mit „Mehr Männer in pädagogische Berufe“ wurde mit der Beauftragung einer Metastudie zum Thema, der Entwicklung von Maßnahmen im Ressort und darauf aufbauend die Entwicklung von bundeslandindividuellen Umsetzungsplänen das Thema der geschlechtsuntypischen Bildungswahl von Jungen/Schülern mehr in den Blick genommen. Es ist davon auszugehen, dass die Indikatorwerte daher zukünftig leicht steigen werden. Weiterhin gesetzte Maßnahmen zu geschlechtsuntypischen Bildungswegen von Jungen/Schülern in diese Bereiche fördern die Entwicklung einer „sorgenden Männlichkeit“. „Sorgende Männlichkeit“ ist im Kontext der Gewaltprävention ebenfalls ein Schwerpunkt des Ressorts.</p> <p>Im Schuljahr 2023/24 sticht im bundesweiten Vergleich der Wert im Burgenland mit 1 % positiv hervor (Salzburg: 0,2 %). Dies kann unter anderem auf eine intensive Zusammenarbeit der Bildungsdirektion Burgenland mit der Pädagogischen Hochschule Burgenland im Bereich der Gleichstellung zurückgeführt werden.</p>																																																																																																																																
<b>Kennzahl 30.2.4</b>	<b>Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen</b>																																																																																																																																
<b>Berechnungsmethode</b>	Summe aller Frauen, die im Vergleichsjahr eine Schulleitung einer Bundesschule innehatten / Summe aller Personen, die im Vergleichsjahr eine Schulleitung einer Bundesschule innehatten.																																																																																																																																
<b>Datenquelle</b>	BMB, PM-SAP/MIS																																																																																																																																
<b>Messgrößenangabe</b>	% - Anteil																																																																																																																																
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																											
<b>Zielzustand</b>	47	42,9	43	43,5	43,5	45																																																																																																																											
<b>Istzustand</b>	44	43	41,9																																																																																																																														
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																																																																																														
	<p>Mit dem BVA 2025 und 2026 wurde der Zielwert rückwirkend nach unten korrigiert, da die Prognosewerte sich auf Basis der aktuellen Datenanalyse moderater entwickeln als bislang angenommen. Ebenso wurde die Datenquelle konkretisiert. Bundesschulen umfassen folgende Schularten: Allgemeinbildende höhere Schulen (AHS), Berufsbildende höhere Schulen (BHS), Berufsbildende mittlere Schulen (BMS), Bildungsanstalten (BAfEP, BASOP). Seit 2016 wird die Entwicklung genauer betrachtet und lag bei 40,9 %. Bis 2022 gab es einen stetigen Anstieg auf 44,4 % (2022), seit 2023 entwickelt sich der Frauenanteil wieder rückläufig auf 44 % im Jahr 2023, 43 % im Jahr 2024 und liegt aktuell bei 41,9 %. Eine Erhöhung des Frauenanteils wird durch das Setzen von Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung von Führungskräften sowie gezieltes regionalspezifisches Personalmarketing angestrebt. Vor diesem Hintergrund wird von einem erneuten Anstieg des Indikators ausgegangen, was sich auch in der Definition der Zielwerte widerspiegelt.</p> <p>Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass der Anteil in Wien mit 50,4 % weit über und in Tirol mit 34,4 % weit unter dem Österreichwert liegt. Abweichungen hinsichtlich Schularten erklären sich (auch) aus unterschiedlichen Frauenanteilen in den jeweiligen Lehrpersonenkollegien.</p>																																																																																																																																

| **UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung** | | | |
| Gleichstellungsziel Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, Gremien, beim wissenschaftlichen/ künstlerischen Nachwuchs und in Studienfeldern. (WZ 3) | Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung - Entscheidungspositionen und -prozesse | NEU: Über einen dreigliedrigen Ansatz (Fix the Numbers, Fix the Knowledge), der über Steuerungsdokumente und Leistungsvereinbarungen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen verfolgt wird.  NEU: Fix the Numbers:  NEU: - Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenpositionen u. a. durch Vereinbarung von verbindlichen Zielwerten für den Frauenanteil bei Professuren und Laufbahnstellen mit den Universitäten. Die Besetzung nach dem „Kaskadenmodell“ orientiert sich am vorhandenen Potenzial in der jeweils darunterliegenden Karrierestufe. | |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                  |                  |             |             |             | |---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------|-------------|-------------| | <b>Kennzahl 31.3.1</b>    | <b>Anteil der Professorinnen an Universitäten</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |                  |             |             |             | | <b>Berechnungsmethode</b> | Frauenanteil in Köpfen bei den Professuren gemäß §98 und §99 UG 2002 gemäß BidokVUni in den Verwendungsgruppen 11, 12, 81, 85, 86 und 87                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                  |                  |             |             |             | | <b>Datenquelle</b>        | uni:data (www.unidata.gv.at)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                  |                  |             |             |             | | <b>Messgrößenangabe</b>   | %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |                  |             |             |             | |                           | <b>2023</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>2024</b>      | <b>2025</b>      | <b>2026</b> | <b>2027</b> | <b>2028</b> | | <b>Zielzustand</b>        | ≥ 29,9                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ≥ 30,6           | ≥ 31,3           | ≥ 32        | ≥ 33        | ≥ 34        | | <b>Istzustand</b>         | 30,5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 31,4             | 32,6             |             |             |             | | <b>Zielerreichung</b>     | über Zielzustand                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | über Zielzustand | über Zielzustand |             |             |             | |                           | <p>Am Weg hin zur geschlechtergerechten Besetzung von Professuren gibt es noch Aufholbedarf, doch die Entwicklung, insbesondere beim Frauenanteil bei den Laufbahnstellen (Kennzahl 31.3.3), belegt das vorhandene Potenzial. Die Zielwerte ab 2026 setzen die Steigerungsraten zwischen 2020 und 2022 fort. Diese wurden erreicht, indem neu zu besetzende Professuren entsprechend dem Frauenanteil in der darunterliegenden Karrierestufe mit Frauen besetzt wurden. Der Zielwert für 2030 ist im Österreichischen Hochschulplan 2030 festgelegt.</p> |                  |                  |             |             |             | |

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																																																																																																																																																																
<b>UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung</b>																																																																																																																																																																																																			
		<p><b>UMFORMULIERUNG:</b> - Geschlechtergerechte Besetzung von Entscheidungsgremien, z.B. durch Umsetzung der 50 %-Frauenquote im Universitätsgesetz. (ENTFALLEN: Gremien im kompetenzrechtlichen Bereich des Ressorts bzw. von Gremien, wo die Ressortleitung Mitbestimmungsrechte bei der Bestellung von Mitgliedern hat (Organe der AQ Austria, Universitätsräte).)</p> <p><b>NEU:</b> - Gewinnung von mehr Frauen für MINT-Studien durch Umsetzung des Aktionsplans MI(N)Tmachen entlang der gesamten Bildungskette.</p> <p><b>NEU:</b> Fix the Institution:</p> <p><b>NEU:</b> - Schaffung eines sicheren Arbeits- und Lernumfelds frei von geschlechterbasierter Gewalt durch Entwicklung und Umsetzung von nationalen Mindeststandards gegen geschlechterbasierte Gewalt.</p> <p><b>NEU:</b> - Schließen des Gender Pay Gaps bei Professuren.</p> <p><b>NEU:</b> Fix the Knowledge:</p> <p><b>NEU:</b> - Stärkung der Geschlechter-/Genderdimension in Forschung und Lehre, z.B. durch der Geschlechterforschung (teil-)gewidmete Professuren, um die Qualität und Relevanz der Ergebnisse für die gesamte Gesellschaft zu erhöhen.</p> <p><b>ENTFALLEN:</b> Umsetzung der mit den Universitäten in den Leistungsvereinbarungen vereinbarten strategischen Gleichstellungsziele: Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen; Integration der Geschlechterperspektive in Strukturen, Prozesse und Policies, um einen Kulturwandel in Richtung mehr Gleichstellung in die Wege zu leiten; Integration von Geschlecht/Gender in die Didaktik bzw. Lehr- und Forschungsinhalte; Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements</p> <p><b>ENTFALLEN:</b> Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Leistungsvereinbarung zwischen Ministerium und der ÖAW (Umsetzung des Frauenförderplans) sowie dem ISTA (Weiterentwicklung und Umsetzung eines Personalentwicklungs- und Karriereförderplans)</p> <p><b>ENTFALLEN:</b> Umsetzung der im Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan verankerten Gleichstellungs-Schwerpunkte (Ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Studienfeldern - insb. Minderung der Geschlechtersegregation und Erhöhung der Absolventinnen im MINT-Bereich; mehr Frauen als Studiengangsleitungen)</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2"><b>Kennzahl 31.3.2</b></td> <td colspan="6"><b>Frauenanteil in universitären Leitungsorganen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Frauenanteil bei den universitären Leitungsorganen (Rektorat, Universitätsrat, Senat) in %</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">uni:data (www.unidata.gv.at)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>47,4</td> <td>49,2</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>51,5</td> <td>51,2</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Der Ist-Wert 2025 wird im Sommer nach Abschluss des Wissensbilanz-Datenclearings vorliegen. Die Leitungsorgane einer Universität – Rektorat, Universitätsrat und Senat – spielen eine zentrale Rolle für den Erfolg der Institution. Diese Kennzahl bildet den Frauenanteil in diesen Leitungsorganen über alle Universitäten hinweg ab. Im Universitätsgesetz ist eine Frauenquote von mindestens 50 % für universitäre Kollegialorgane verankert. Die meisten universitären Führungsgremien erfüllen diese Vorgabe bereits und weisen eine geschlechtergerechte Besetzung auf.</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td colspan="2"><b>Kennzahl 31.3.3</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Frauenanteil in Köpfen an den Verwendungsgruppen 28, 82, 83, 87 (gemäß BidokVUni)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">uni:data (www.unidata.gv.at)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 37,6</td> <td>≥ 38,6</td> <td>≥ 39,1</td> <td>≥ 39,6</td> <td>≥ 41</td> <td>≥ 43</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>38,5</td> <td>38,7</td> <td>39</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Der hohe und stetig steigende Frauenanteil bei Laufbahnstelleninhaberinnen und -inhabern ist ein Indikator für einen mittelfristigen Anstieg des Frauenanteils bei Professuren, gelten Laufbahnstellen doch als ein wichtiges Sprungbrett hin zur Professur. Der gesamte Tenure Track inklusive Personen auf Laufbahnstellen, die noch keine Qualifizierungsvereinbarung unterschrieben haben, aber hervorragende Aussichten auf eine solche haben, wird dargestellt. Der Zielwert für 2030 ist im Österreichischen Hochschulplan 2030 festgelegt.</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td colspan="2"><b>Kennzahl 31.3.4</b></td> <td colspan="6"><b>Frauenanteil bei Studienabschlüssen in technischen Fächern</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der von weiblichen Studierenden erreichten Studienabschlüsse an der Gesamtheit der Studienabschlüsse in technischen Studien an Universitäten, Fachhochschulen, Privathochschulen bzw. -universitäten und Pädagogischen Hochschulen gemäß ISCED F-2013 (Informatik und Kommunikationstechnologie (06) sowie Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (07) ohne Architektur und Baugewerbe (073))</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">uni:data (unidata.gv.at) Jahreswerte beziehen sich auf Studienjahre (dh Ziel 2027 steht für Studienjahr 2026/27)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 23,5</td> <td>≥ 24,4</td> <td>≥ 24,5</td> <td>≥ 24,8</td> <td>≥ 25</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>24</td> <td>23,7</td> <td>24</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">Frauen sind in technischen Fächern – insbesondere in Informatik und Künstlicher Intelligenz – nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Beteiligung von Frauen an der technischen Entwicklung stellt ein demokratisches Gebot dar und ist für eine humane digitale Welt von morgen unabdingbar. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und das Innovationspotenzial voll auszuschöpfen, ist es daher zentral, junge Frauen bereits in der Schule und im weiteren Verlauf an den Hochschulen für technische Studien zu begeistern. Die Steigerung des Frauenanteils bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen in technischen Fächern um 5 % bis 2030 ist ein zentrales Ziel der FTI-Strategie 2030.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 31.3.2</b>		<b>Frauenanteil in universitären Leitungsorganen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Frauenanteil bei den universitären Leitungsorganen (Rektorat, Universitätsrat, Senat) in %						<b>Datenquelle</b>	uni:data (www.unidata.gv.at)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	47,4	49,2	50	50	50	50	<b>Istzustand</b>	51,5	51,2	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-				Der Ist-Wert 2025 wird im Sommer nach Abschluss des Wissensbilanz-Datenclearings vorliegen. Die Leitungsorgane einer Universität – Rektorat, Universitätsrat und Senat – spielen eine zentrale Rolle für den Erfolg der Institution. Diese Kennzahl bildet den Frauenanteil in diesen Leitungsorganen über alle Universitäten hinweg ab. Im Universitätsgesetz ist eine Frauenquote von mindestens 50 % für universitäre Kollegialorgane verankert. Die meisten universitären Führungsgremien erfüllen diese Vorgabe bereits und weisen eine geschlechtergerechte Besetzung auf.							<b>Kennzahl 31.3.3</b>		<b>Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Frauenanteil in Köpfen an den Verwendungsgruppen 28, 82, 83, 87 (gemäß BidokVUni)						<b>Datenquelle</b>	uni:data (www.unidata.gv.at)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	≥ 37,6	≥ 38,6	≥ 39,1	≥ 39,6	≥ 41	≥ 43	<b>Istzustand</b>	38,5	38,7	39				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand				Der hohe und stetig steigende Frauenanteil bei Laufbahnstelleninhaberinnen und -inhabern ist ein Indikator für einen mittelfristigen Anstieg des Frauenanteils bei Professuren, gelten Laufbahnstellen doch als ein wichtiges Sprungbrett hin zur Professur. Der gesamte Tenure Track inklusive Personen auf Laufbahnstellen, die noch keine Qualifizierungsvereinbarung unterschrieben haben, aber hervorragende Aussichten auf eine solche haben, wird dargestellt. Der Zielwert für 2030 ist im Österreichischen Hochschulplan 2030 festgelegt.							<b>Kennzahl 31.3.4</b>		<b>Frauenanteil bei Studienabschlüssen in technischen Fächern</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der von weiblichen Studierenden erreichten Studienabschlüsse an der Gesamtheit der Studienabschlüsse in technischen Studien an Universitäten, Fachhochschulen, Privathochschulen bzw. -universitäten und Pädagogischen Hochschulen gemäß ISCED F-2013 (Informatik und Kommunikationstechnologie (06) sowie Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (07) ohne Architektur und Baugewerbe (073))						<b>Datenquelle</b>	uni:data (unidata.gv.at) Jahreswerte beziehen sich auf Studienjahre (dh Ziel 2027 steht für Studienjahr 2026/27)						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 23,5	≥ 24,4	≥ 24,5	≥ 24,8	≥ 25	<b>Istzustand</b>	24	23,7	24				<b>Zielerreichung</b>	-	über Zielzustand	unter Zielzustand				Frauen sind in technischen Fächern – insbesondere in Informatik und Künstlicher Intelligenz – nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Beteiligung von Frauen an der technischen Entwicklung stellt ein demokratisches Gebot dar und ist für eine humane digitale Welt von morgen unabdingbar. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und das Innovationspotenzial voll auszuschöpfen, ist es daher zentral, junge Frauen bereits in der Schule und im weiteren Verlauf an den Hochschulen für technische Studien zu begeistern. Die Steigerung des Frauenanteils bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen in technischen Fächern um 5 % bis 2030 ist ein zentrales Ziel der FTI-Strategie 2030.						
<b>Kennzahl 31.3.2</b>		<b>Frauenanteil in universitären Leitungsorganen</b>																																																																																																																																																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Frauenanteil bei den universitären Leitungsorganen (Rektorat, Universitätsrat, Senat) in %																																																																																																																																																																																																		
<b>Datenquelle</b>	uni:data (www.unidata.gv.at)																																																																																																																																																																																																		
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																																																																																																																																																		
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																																																																																													
<b>Zielzustand</b>	47,4	49,2	50	50	50	50																																																																																																																																																																																													
<b>Istzustand</b>	51,5	51,2	nicht verfügbar																																																																																																																																																																																																
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-																																																																																																																																																																																																
Der Ist-Wert 2025 wird im Sommer nach Abschluss des Wissensbilanz-Datenclearings vorliegen. Die Leitungsorgane einer Universität – Rektorat, Universitätsrat und Senat – spielen eine zentrale Rolle für den Erfolg der Institution. Diese Kennzahl bildet den Frauenanteil in diesen Leitungsorganen über alle Universitäten hinweg ab. Im Universitätsgesetz ist eine Frauenquote von mindestens 50 % für universitäre Kollegialorgane verankert. Die meisten universitären Führungsgremien erfüllen diese Vorgabe bereits und weisen eine geschlechtergerechte Besetzung auf.																																																																																																																																																																																																			
<b>Kennzahl 31.3.3</b>		<b>Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten</b>																																																																																																																																																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Frauenanteil in Köpfen an den Verwendungsgruppen 28, 82, 83, 87 (gemäß BidokVUni)																																																																																																																																																																																																		
<b>Datenquelle</b>	uni:data (www.unidata.gv.at)																																																																																																																																																																																																		
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																																																																																																																																																		
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																																																																																													
<b>Zielzustand</b>	≥ 37,6	≥ 38,6	≥ 39,1	≥ 39,6	≥ 41	≥ 43																																																																																																																																																																																													
<b>Istzustand</b>	38,5	38,7	39																																																																																																																																																																																																
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																																																																																																																																																																
Der hohe und stetig steigende Frauenanteil bei Laufbahnstelleninhaberinnen und -inhabern ist ein Indikator für einen mittelfristigen Anstieg des Frauenanteils bei Professuren, gelten Laufbahnstellen doch als ein wichtiges Sprungbrett hin zur Professur. Der gesamte Tenure Track inklusive Personen auf Laufbahnstellen, die noch keine Qualifizierungsvereinbarung unterschrieben haben, aber hervorragende Aussichten auf eine solche haben, wird dargestellt. Der Zielwert für 2030 ist im Österreichischen Hochschulplan 2030 festgelegt.																																																																																																																																																																																																			
<b>Kennzahl 31.3.4</b>		<b>Frauenanteil bei Studienabschlüssen in technischen Fächern</b>																																																																																																																																																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der von weiblichen Studierenden erreichten Studienabschlüsse an der Gesamtheit der Studienabschlüsse in technischen Studien an Universitäten, Fachhochschulen, Privathochschulen bzw. -universitäten und Pädagogischen Hochschulen gemäß ISCED F-2013 (Informatik und Kommunikationstechnologie (06) sowie Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (07) ohne Architektur und Baugewerbe (073))																																																																																																																																																																																																		
<b>Datenquelle</b>	uni:data (unidata.gv.at) Jahreswerte beziehen sich auf Studienjahre (dh Ziel 2027 steht für Studienjahr 2026/27)																																																																																																																																																																																																		
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																																																																																																																																																		
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																																																																																																																																																													
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 23,5	≥ 24,4	≥ 24,5	≥ 24,8	≥ 25																																																																																																																																																																																													
<b>Istzustand</b>	24	23,7	24																																																																																																																																																																																																
<b>Zielerreichung</b>	-	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																																																																																																																																																																
Frauen sind in technischen Fächern – insbesondere in Informatik und Künstlicher Intelligenz – nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Beteiligung von Frauen an der technischen Entwicklung stellt ein demokratisches Gebot dar und ist für eine humane digitale Welt von morgen unabdingbar. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und das Innovationspotenzial voll auszuschöpfen, ist es daher zentral, junge Frauen bereits in der Schule und im weiteren Verlauf an den Hochschulen für technische Studien zu begeistern. Die Steigerung des Frauenanteils bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen in technischen Fächern um 5 % bis 2030 ist ein zentrales Ziel der FTI-Strategie 2030.																																																																																																																																																																																																			

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung</b>																																																																		
<p>Gleichstellungsziel Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt. (WZ 5)</p>	<p>Beitrag zu Themencluster: - Arbeitsmarkt und Bildung - Entscheidungspositionen und -prozesse - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Schutz vor Gewalt - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung</p>	<p>Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs zu Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 31.5.1</b></td> <td colspan="6"><b>Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Prozentanteil der bei den Gewaltschutzzentren beratenen Frauen und Mädchen bezogen auf die Gesamtzahl der bei den Gewaltschutzzentren hilfesuchenden Frauen und Mädchen</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>= Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Eine wesentliche Voraussetzung für ein chancengleiches, selbstbestimmtes Leben ist ein Leben frei von Gewalt. Die nach § 25 Abs. 3 Sicherheitspolizeigesetz in jedem Bundesland eingerichteten Gewaltschutzzentren beraten und unterstützen Opfer von häuslicher Gewalt, Opfer von Gewalt im sozialen Nahraum sowie Opfer von Stalking. Nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbot sowie bei Stalking-Anzeigen nehmen die Gewaltschutzzentren proaktiv mit dem Opfer Kontakt auf. Die Betreuungsquote soll daher auch in Zukunft bei 100 % gehalten und jede gewaltbetroffene Frau bzw. jedes gewaltbetroffene Mädchen beraten und betreut werden.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 31.5.1</b>	<b>Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der bei den Gewaltschutzzentren beratenen Frauen und Mädchen bezogen auf die Gesamtzahl der bei den Gewaltschutzzentren hilfesuchenden Frauen und Mädchen						<b>Datenquelle</b>	Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	100	100	100	100	100	100	<b>Istzustand</b>	100	100	100				<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	= Zielzustand	= Zielzustand					Eine wesentliche Voraussetzung für ein chancengleiches, selbstbestimmtes Leben ist ein Leben frei von Gewalt. Die nach § 25 Abs. 3 Sicherheitspolizeigesetz in jedem Bundesland eingerichteten Gewaltschutzzentren beraten und unterstützen Opfer von häuslicher Gewalt, Opfer von Gewalt im sozialen Nahraum sowie Opfer von Stalking. Nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbot sowie bei Stalking-Anzeigen nehmen die Gewaltschutzzentren proaktiv mit dem Opfer Kontakt auf. Die Betreuungsquote soll daher auch in Zukunft bei 100 % gehalten und jede gewaltbetroffene Frau bzw. jedes gewaltbetroffene Mädchen beraten und betreut werden.					
		<b>Kennzahl 31.5.1</b>	<b>Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs</b>																																																															
		<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der bei den Gewaltschutzzentren beratenen Frauen und Mädchen bezogen auf die Gesamtzahl der bei den Gewaltschutzzentren hilfesuchenden Frauen und Mädchen																																																															
		<b>Datenquelle</b>	Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung																																																															
		<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																															
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	100	100	100	100	100	100																																																												
<b>Istzustand</b>	100	100	100																																																															
<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	= Zielzustand	= Zielzustand																																																															
	Eine wesentliche Voraussetzung für ein chancengleiches, selbstbestimmtes Leben ist ein Leben frei von Gewalt. Die nach § 25 Abs. 3 Sicherheitspolizeigesetz in jedem Bundesland eingerichteten Gewaltschutzzentren beraten und unterstützen Opfer von häuslicher Gewalt, Opfer von Gewalt im sozialen Nahraum sowie Opfer von Stalking. Nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbot sowie bei Stalking-Anzeigen nehmen die Gewaltschutzzentren proaktiv mit dem Opfer Kontakt auf. Die Betreuungsquote soll daher auch in Zukunft bei 100 % gehalten und jede gewaltbetroffene Frau bzw. jedes gewaltbetroffene Mädchen beraten und betreut werden.																																																																	
<p>Sicherstellung der Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 31.5.2</b></td> <td colspan="6"><b>Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Prozentanteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauen- und Mädchenberatungseinrichtung verfügen, bezogen auf die Gesamtzahl der politischen Bezirke in Österreich</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 80</td> <td>≥ 90</td> <td>≥ 90</td> <td>≥ 90</td> <td>≥ 90</td> <td>≥ 90</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>96</td> <td>100</td> <td>100</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Die österreichweiten regionalen Beratungseinrichtungen sind für Frauen und Mädchen eine niederschwellige Anlaufstelle, in der sie eine umfassende, kostenlose und vertrauliche Beratung in Anspruch nehmen können. Gerade in Zeiten von mehrfachen Krisen sind sie ein zentraler Teil der österreichischen Unterstützungs- und Präventionsarbeit. Ziel ist es, den Flächendeckungsgrad, der von Bund, Ländern und sonstigen Förderungsgebenden kofinanzierten Frauenberatungseinrichtungen auf dem Niveau der Vorjahre zu erhalten und wenn möglich zu übertreffen. Ein allfälliger Förderungsausfall anderer Förderungsgeberinnen und -geber kann aus den Mitteln der Frauenprojektförderungen nicht kompensiert werden.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 31.5.2</b>	<b>Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauen- und Mädchenberatungseinrichtung verfügen, bezogen auf die Gesamtzahl der politischen Bezirke in Österreich						<b>Datenquelle</b>	Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	≥ 80	≥ 90	≥ 90	≥ 90	≥ 90	≥ 90	<b>Istzustand</b>	96	100	100				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					Die österreichweiten regionalen Beratungseinrichtungen sind für Frauen und Mädchen eine niederschwellige Anlaufstelle, in der sie eine umfassende, kostenlose und vertrauliche Beratung in Anspruch nehmen können. Gerade in Zeiten von mehrfachen Krisen sind sie ein zentraler Teil der österreichischen Unterstützungs- und Präventionsarbeit. Ziel ist es, den Flächendeckungsgrad, der von Bund, Ländern und sonstigen Förderungsgebenden kofinanzierten Frauenberatungseinrichtungen auf dem Niveau der Vorjahre zu erhalten und wenn möglich zu übertreffen. Ein allfälliger Förderungsausfall anderer Förderungsgeberinnen und -geber kann aus den Mitteln der Frauenprojektförderungen nicht kompensiert werden.							
<b>Kennzahl 31.5.2</b>	<b>Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der politischen Bezirke, die über zumindest eine geförderte Frauen- und Mädchenberatungseinrichtung verfügen, bezogen auf die Gesamtzahl der politischen Bezirke in Österreich																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	≥ 80	≥ 90	≥ 90	≥ 90	≥ 90	≥ 90																																																												
<b>Istzustand</b>	96	100	100																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	Die österreichweiten regionalen Beratungseinrichtungen sind für Frauen und Mädchen eine niederschwellige Anlaufstelle, in der sie eine umfassende, kostenlose und vertrauliche Beratung in Anspruch nehmen können. Gerade in Zeiten von mehrfachen Krisen sind sie ein zentraler Teil der österreichischen Unterstützungs- und Präventionsarbeit. Ziel ist es, den Flächendeckungsgrad, der von Bund, Ländern und sonstigen Förderungsgebenden kofinanzierten Frauenberatungseinrichtungen auf dem Niveau der Vorjahre zu erhalten und wenn möglich zu übertreffen. Ein allfälliger Förderungsausfall anderer Förderungsgeberinnen und -geber kann aus den Mitteln der Frauenprojektförderungen nicht kompensiert werden.																																																																	
<p>Stärkung der Gewaltprävention durch Koordinierung von Maßnahmen und Programmen</p>	<p><b>UMFORMULIERUNG:</b> Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt <i>und sozioökonomische Gleichstellung</i>: Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap und des Gender Pension Gap sowie zur <i>Förderung der Repräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen</i></p>	<p>Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen durch die Bereitstellung von gezielten (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 31.5.3</b></td> <td colspan="6"><b>Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Prozentanteil der Anzahl der vom Bund entsendeten Frauen in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und darüber beteiligt ist, bezogen auf die Gesamtzahl der vom Bund entsendeten Mitglieder in diesen Aufsichtsgremien</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Berichtslegung der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung und des Bundesministers für Wirtschaft, Energie und Tourismus im Zuge eines gemeinsamen jährlichen Fortschrittsberichts</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 40</td> <td>≥ 40</td> <td>≥ 50</td> <td>≥ 50</td> <td>≥ 50</td> <td>≥ 50</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>51,4</td> <td>53</td> <td>55,3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Die Kennzahl ist ein Durchschnittswert über alle staatlichen und staatsnahen Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung. Gemäß Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 wurde der Zielwert für den Bundes-Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der staatlichen und staatsnahen Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung innerhalb der aktuellen Legislaturperiode auf 50 % erhöht. Das Monitoring zur Zielerreichung erfolgt im Rahmen eines jährlichen Fortschrittsberichts, der gemeinsam durch die Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung sowie den Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus dem Ministerrat vorgelegt wird.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 31.5.3</b>	<b>Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der Anzahl der vom Bund entsendeten Frauen in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und darüber beteiligt ist, bezogen auf die Gesamtzahl der vom Bund entsendeten Mitglieder in diesen Aufsichtsgremien						<b>Datenquelle</b>	Berichtslegung der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung und des Bundesministers für Wirtschaft, Energie und Tourismus im Zuge eines gemeinsamen jährlichen Fortschrittsberichts						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	≥ 40	≥ 40	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	<b>Istzustand</b>	51,4	53	55,3				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					Die Kennzahl ist ein Durchschnittswert über alle staatlichen und staatsnahen Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung. Gemäß Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 wurde der Zielwert für den Bundes-Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der staatlichen und staatsnahen Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung innerhalb der aktuellen Legislaturperiode auf 50 % erhöht. Das Monitoring zur Zielerreichung erfolgt im Rahmen eines jährlichen Fortschrittsberichts, der gemeinsam durch die Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung sowie den Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus dem Ministerrat vorgelegt wird.					
<b>Kennzahl 31.5.3</b>	<b>Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Prozentanteil der Anzahl der vom Bund entsendeten Frauen in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und darüber beteiligt ist, bezogen auf die Gesamtzahl der vom Bund entsendeten Mitglieder in diesen Aufsichtsgremien																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Berichtslegung der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung und des Bundesministers für Wirtschaft, Energie und Tourismus im Zuge eines gemeinsamen jährlichen Fortschrittsberichts																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	≥ 40	≥ 40	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50																																																												
<b>Istzustand</b>	51,4	53	55,3																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	Die Kennzahl ist ein Durchschnittswert über alle staatlichen und staatsnahen Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung. Gemäß Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 wurde der Zielwert für den Bundes-Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der staatlichen und staatsnahen Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung innerhalb der aktuellen Legislaturperiode auf 50 % erhöht. Das Monitoring zur Zielerreichung erfolgt im Rahmen eines jährlichen Fortschrittsberichts, der gemeinsam durch die Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung sowie den Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus dem Ministerrat vorgelegt wird.																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 31.5.4</b></td> <td colspan="6"><b>Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Zufriedenheitsbefragung von Personen, welche die Angebote des ÖFF nutzen; Durchschnittswert nach dem Schulnotensystem (1-5)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>2</td> <td>≤ 2</td> <td>≤ 2</td> <td>≤ 2</td> <td>≤ 2</td> <td>≤ 2</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>1,75</td> <td>1,6</td> <td>1,57</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Der ÖFF erfasst nicht nur die allgemeine Zufriedenheit mit Angeboten wie Schulworkshops, Seminare und Veranstaltungen, sondern setzt ein differenziertes Bewertungsinstrument ein, das darüber hinaus die tatsächliche Wirkung der Gleichstellungsmaßnahmen misst. Erhoben wird dabei beispielsweise, inwieweit Teilnehmende ihr Wissen zu Gleichstellungsthemen erweitern konnten und intendieren dieses Wissen in ihrem sozialen Umfeld weiterzugeben. Die konstant hohen Zufriedenheitswerte – mit einer Verbesserung von 1,75 (2023) auf 1,57 (2025) – belegen die Relevanz der Angebote des ÖFF und bestätigen, dass die gesetzten Maßnahmen bei den Zielgruppen wirksam ankommen.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 31.5.4</b>	<b>Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Zufriedenheitsbefragung von Personen, welche die Angebote des ÖFF nutzen; Durchschnittswert nach dem Schulnotensystem (1-5)						<b>Datenquelle</b>	Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	<b>Istzustand</b>	1,75	1,6	1,57				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					Der ÖFF erfasst nicht nur die allgemeine Zufriedenheit mit Angeboten wie Schulworkshops, Seminare und Veranstaltungen, sondern setzt ein differenziertes Bewertungsinstrument ein, das darüber hinaus die tatsächliche Wirkung der Gleichstellungsmaßnahmen misst. Erhoben wird dabei beispielsweise, inwieweit Teilnehmende ihr Wissen zu Gleichstellungsthemen erweitern konnten und intendieren dieses Wissen in ihrem sozialen Umfeld weiterzugeben. Die konstant hohen Zufriedenheitswerte – mit einer Verbesserung von 1,75 (2023) auf 1,57 (2025) – belegen die Relevanz der Angebote des ÖFF und bestätigen, dass die gesetzten Maßnahmen bei den Zielgruppen wirksam ankommen.					
<b>Kennzahl 31.5.4</b>	<b>Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Zufriedenheitsbefragung von Personen, welche die Angebote des ÖFF nutzen; Durchschnittswert nach dem Schulnotensystem (1-5)																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2																																																												
<b>Istzustand</b>	1,75	1,6	1,57																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	Der ÖFF erfasst nicht nur die allgemeine Zufriedenheit mit Angeboten wie Schulworkshops, Seminare und Veranstaltungen, sondern setzt ein differenziertes Bewertungsinstrument ein, das darüber hinaus die tatsächliche Wirkung der Gleichstellungsmaßnahmen misst. Erhoben wird dabei beispielsweise, inwieweit Teilnehmende ihr Wissen zu Gleichstellungsthemen erweitern konnten und intendieren dieses Wissen in ihrem sozialen Umfeld weiterzugeben. Die konstant hohen Zufriedenheitswerte – mit einer Verbesserung von 1,75 (2023) auf 1,57 (2025) – belegen die Relevanz der Angebote des ÖFF und bestätigen, dass die gesetzten Maßnahmen bei den Zielgruppen wirksam ankommen.																																																																	

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 31-Frauen, Wissenschaft und Forschung</b>																																																																		
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 31.5.5</b></td> <td colspan="6"><b>Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern in an der österreichischen Börse notierten Unternehmen, gemäß gesetzlichen Vorgaben des GesLeiPoG</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Sektion Frauengangelegenheiten und Gleichstellung Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 30</td> <td>≥ 40</td> <td>≥ 40</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>31,9</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Das gesellschaftsrechtliche Leitungspersonengesetz (GesLeiPoG) zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2381 sieht mit Inkrafttreten am 30. Juni 2026 eine 40 % Quote für Frauen und Männer in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen vor. Diese Vorgaben sind auf Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2026 erfolgen, daher ist für 2026 noch der aktuelle Zielwert des GFMA-G von 30% festgelegt. Die Ist-Zahl 2025 zum Stichtag 16. November 2025 bildet die Aufsichtsratsmitglieder der 60 börsennotierten österreichischen Unternehmen ab (178 Frauen, 380 Männer) und basiert auf dem Bericht des für die Legistik federführenden BMJ gemäß Art. 13 RL (EU).</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 31.5.5</b>	<b>Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern in an der österreichischen Börse notierten Unternehmen, gemäß gesetzlichen Vorgaben des GesLeiPoG						<b>Datenquelle</b>	Sektion Frauengangelegenheiten und Gleichstellung Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar	≥ 30	≥ 40	≥ 40	<b>Istzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	31,9				<b>Zielerreichung</b>	-	-	-					Das gesellschaftsrechtliche Leitungspersonengesetz (GesLeiPoG) zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2381 sieht mit Inkrafttreten am 30. Juni 2026 eine 40 % Quote für Frauen und Männer in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen vor. Diese Vorgaben sind auf Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2026 erfolgen, daher ist für 2026 noch der aktuelle Zielwert des GFMA-G von 30% festgelegt. Die Ist-Zahl 2025 zum Stichtag 16. November 2025 bildet die Aufsichtsratsmitglieder der 60 börsennotierten österreichischen Unternehmen ab (178 Frauen, 380 Männer) und basiert auf dem Bericht des für die Legistik federführenden BMJ gemäß Art. 13 RL (EU).					
<b>Kennzahl 31.5.5</b>	<b>Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern in an der österreichischen Börse notierten Unternehmen, gemäß gesetzlichen Vorgaben des GesLeiPoG																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Sektion Frauengangelegenheiten und Gleichstellung Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar	≥ 30	≥ 40	≥ 40																																																												
<b>Istzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	31,9																																																															
<b>Zielerreichung</b>	-	-	-																																																															
	Das gesellschaftsrechtliche Leitungspersonengesetz (GesLeiPoG) zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2381 sieht mit Inkrafttreten am 30. Juni 2026 eine 40 % Quote für Frauen und Männer in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen vor. Diese Vorgaben sind auf Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2026 erfolgen, daher ist für 2026 noch der aktuelle Zielwert des GFMA-G von 30% festgelegt. Die Ist-Zahl 2025 zum Stichtag 16. November 2025 bildet die Aufsichtsratsmitglieder der 60 börsennotierten österreichischen Unternehmen ab (178 Frauen, 380 Männer) und basiert auf dem Bericht des für die Legistik federführenden BMJ gemäß Art. 13 RL (EU).																																																																	
<b>UG 32-Kunst und Kultur</b>																																																																		
<p>Gleichstellungsziel Gewährleistung nachhaltig stabiler Rahmenbedingungen für die zeitgenössische Kunst und deren Vermittlung. (WZ 1)</p>	<p>Beitrag zu Themencluster: - Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung</p>	<p>Stärkung des Frauenanteils an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 32.1.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Summe der an Frauen vergebenen Fördermittel in Euro / Summe der gesamten Fördermittel für Einzelpersonen in Euro * 100</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>52</td> <td>52</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>54</td> <td>52</td> <td>54</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Geschlechterspezifische Verteilung der Gesamtbeträge der Einzelpersonenförderung (Stipendien, Projekte, Ankäufe und Preise) der Kunst- und Kultursektion in Prozenten. Im Jahr 2025 wurden im Bereich der Kunst 1.459 Förderungen an Einzelpersonen mit einem Gesamtbetrag von 9.842.064 € vergeben. Die durchschnittliche Förderungshöhe beträgt bei den Frauen 6.664 € und bei den Männern 6.747 €; (Quelle: Kunst- und Kulturbericht 2025, Stand 13.05.2026).</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 32.1.1</b>	<b>Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Summe der an Frauen vergebenen Fördermittel in Euro / Summe der gesamten Fördermittel für Einzelpersonen in Euro * 100						<b>Datenquelle</b>	Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	50	50	50	52	52	52	<b>Istzustand</b>	54	52	54				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					Geschlechterspezifische Verteilung der Gesamtbeträge der Einzelpersonenförderung (Stipendien, Projekte, Ankäufe und Preise) der Kunst- und Kultursektion in Prozenten. Im Jahr 2025 wurden im Bereich der Kunst 1.459 Förderungen an Einzelpersonen mit einem Gesamtbetrag von 9.842.064 € vergeben. Die durchschnittliche Förderungshöhe beträgt bei den Frauen 6.664 € und bei den Männern 6.747 €; (Quelle: Kunst- und Kulturbericht 2025, Stand 13.05.2026).					
		<b>Kennzahl 32.1.1</b>	<b>Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich</b>																																																															
		<b>Berechnungsmethode</b>	Summe der an Frauen vergebenen Fördermittel in Euro / Summe der gesamten Fördermittel für Einzelpersonen in Euro * 100																																																															
		<b>Datenquelle</b>	Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS																																																															
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	50	50	50	52	52	52																																																												
<b>Istzustand</b>	54	52	54																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	Geschlechterspezifische Verteilung der Gesamtbeträge der Einzelpersonenförderung (Stipendien, Projekte, Ankäufe und Preise) der Kunst- und Kultursektion in Prozenten. Im Jahr 2025 wurden im Bereich der Kunst 1.459 Förderungen an Einzelpersonen mit einem Gesamtbetrag von 9.842.064 € vergeben. Die durchschnittliche Förderungshöhe beträgt bei den Frauen 6.664 € und bei den Männern 6.747 €; (Quelle: Kunst- und Kulturbericht 2025, Stand 13.05.2026).																																																																	
<p>Unterstützung der Mobilität von Künstler:innen</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 32.1.2</b></td> <td colspan="6"><b>Einzelmobilitäten der Künstler:innen in das Ausland</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der Künstler:innen, die von der Sektion Kunst und Kultur vor allem im Rahmen von Stipendienprogrammen in das Ausland entsandt werden</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>300</td> <td>350</td> <td>350</td> <td>400</td> <td>400</td> <td>400</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>511</td> <td>425</td> <td>411</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Anzahl der Künstler:innen, die von der Sektion Kunst und Kultur in den Sparten Bildende Kunst, Architektur, Fotografie, Video- und Medienkunst, Design, Mode, Musik und Darstellende Kunst, Film und Literatur vor allem im Rahmen von Stipendienprogrammen in das Ausland entsandt werden. Die konkrete Anzahl schwankt von Jahr zu Jahr und ist von der Antragsituation und der Beurteilung der künstlerischen Qualität abhängig. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 411 Künstler:innen in das Ausland entsandt, davon 239 weibliche, 167 männliche und 5 neutral. Die weitere Entwicklung ist aufgrund der weltpolitischen Lage ungewiss. Die Ateliers des Bundes in Tel Aviv und Moskau mussten zumindest vorübergehend geschlossen werden.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 32.1.2</b>	<b>Einzelmobilitäten der Künstler:innen in das Ausland</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Künstler:innen, die von der Sektion Kunst und Kultur vor allem im Rahmen von Stipendienprogrammen in das Ausland entsandt werden						<b>Datenquelle</b>	Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	300	350	350	400	400	400	<b>Istzustand</b>	511	425	411				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					Anzahl der Künstler:innen, die von der Sektion Kunst und Kultur in den Sparten Bildende Kunst, Architektur, Fotografie, Video- und Medienkunst, Design, Mode, Musik und Darstellende Kunst, Film und Literatur vor allem im Rahmen von Stipendienprogrammen in das Ausland entsandt werden. Die konkrete Anzahl schwankt von Jahr zu Jahr und ist von der Antragsituation und der Beurteilung der künstlerischen Qualität abhängig. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 411 Künstler:innen in das Ausland entsandt, davon 239 weibliche, 167 männliche und 5 neutral. Die weitere Entwicklung ist aufgrund der weltpolitischen Lage ungewiss. Die Ateliers des Bundes in Tel Aviv und Moskau mussten zumindest vorübergehend geschlossen werden.							
<b>Kennzahl 32.1.2</b>	<b>Einzelmobilitäten der Künstler:innen in das Ausland</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der Künstler:innen, die von der Sektion Kunst und Kultur vor allem im Rahmen von Stipendienprogrammen in das Ausland entsandt werden																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	300	350	350	400	400	400																																																												
<b>Istzustand</b>	511	425	411																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	Anzahl der Künstler:innen, die von der Sektion Kunst und Kultur in den Sparten Bildende Kunst, Architektur, Fotografie, Video- und Medienkunst, Design, Mode, Musik und Darstellende Kunst, Film und Literatur vor allem im Rahmen von Stipendienprogrammen in das Ausland entsandt werden. Die konkrete Anzahl schwankt von Jahr zu Jahr und ist von der Antragsituation und der Beurteilung der künstlerischen Qualität abhängig. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 411 Künstler:innen in das Ausland entsandt, davon 239 weibliche, 167 männliche und 5 neutral. Die weitere Entwicklung ist aufgrund der weltpolitischen Lage ungewiss. Die Ateliers des Bundes in Tel Aviv und Moskau mussten zumindest vorübergehend geschlossen werden.																																																																	
<p>Unterstützung der Teilnahme an internationalen Programmen wie beispielsweise der EU, der UNESCO und des Europarates</p>																																																																		
<p>Erstellung des 2. Gender Reports im Bereich Kunst und Kultur für eine evidenzbasierte Gleichbehandlungspolitik</p>																																																																		
<p>Fortführung und Weiterentwicklung des Fair-Pay-Prozesses</p>																																																																		
<p><b>ENTFALLEN:</b> <i>Gender Budgeting im Österreichischen Filminstitut ausbauen und etablieren</i></p>																																																																		
		<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 32.1.3</b></td> <td colspan="6"><b>Nachwuchsförderung: Anteil von jungen Frauen an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anzahl der an junge Frauen vergebenen Startstipendien / Anzahl der gesamten Startstipendien x 100</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>55</td> <td>55</td> <td>65</td> <td>65</td> <td>65</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>74</td> <td>62</td> <td>61</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Anteil der an Frauen vergebenen Startstipendien pro Jahr für junge Künstler:innen (Nachwuchsförderung, bis 35 Jahre) der Kunst- und Kultursektion in Prozenten. Die Kennzahl wurde ab dem Jahr 2024 auf Mindestwerte des weiblichen Geschlechts umgestellt. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 96 Stipendien zu je 9.000 € mit einer Laufzeit von sechs Monaten für den künstlerischen Nachwuchs vergeben, davon gingen 59 Stipendien an Frauen. Dadurch ergibt sich ein prozentueller Frauenanteil von 61 % an den im Jahr 2025 vergebenen Startstipendien; (Quelle: Kunst- und Kulturbericht 2025, Stand 13.05.2026). Eine statistische Ausnahme stellt das Jahr 2023 mit 74 % dar. Die Gründe für diesen außertourlichen Anstieg sind vielfältig. Die konkrete Anzahl schwankt von Jahr zu Jahr und ist von der Antragsituation und der Beurteilung der künstlerischen Qualität abhängig. Ein Gendervergleich der Förderungen durch Startstipendien, die ausschließlich an Künstler:innen der jüngeren Generation gehen, mit den Förderungen für Künstler:innen im Allgemeinen zeigt recht deutlich, dass der Anteil von künstlerisch tätigen Frauen in der jüngeren Generation überdurchschnittlich hoch und somit höher ist, als bei der Künstler:innenschaft insgesamt. Bei den Förderungen zeigt sich also nach wie vor ein Trend, der mit einer allgemeinen Beobachtung übereinstimmt: nämlich, dass der Anteil von Frauen in der jüngeren Generation der Künstler:innenschaft, in vielen Fällen unabhängig von der Kunstsparte, in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 32.1.3</b>	<b>Nachwuchsförderung: Anteil von jungen Frauen an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der an junge Frauen vergebenen Startstipendien / Anzahl der gesamten Startstipendien x 100						<b>Datenquelle</b>	Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	55	55	65	65	65	65	<b>Istzustand</b>	74	62	61				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand					Anteil der an Frauen vergebenen Startstipendien pro Jahr für junge Künstler:innen (Nachwuchsförderung, bis 35 Jahre) der Kunst- und Kultursektion in Prozenten. Die Kennzahl wurde ab dem Jahr 2024 auf Mindestwerte des weiblichen Geschlechts umgestellt. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 96 Stipendien zu je 9.000 € mit einer Laufzeit von sechs Monaten für den künstlerischen Nachwuchs vergeben, davon gingen 59 Stipendien an Frauen. Dadurch ergibt sich ein prozentueller Frauenanteil von 61 % an den im Jahr 2025 vergebenen Startstipendien; (Quelle: Kunst- und Kulturbericht 2025, Stand 13.05.2026). Eine statistische Ausnahme stellt das Jahr 2023 mit 74 % dar. Die Gründe für diesen außertourlichen Anstieg sind vielfältig. Die konkrete Anzahl schwankt von Jahr zu Jahr und ist von der Antragsituation und der Beurteilung der künstlerischen Qualität abhängig. Ein Gendervergleich der Förderungen durch Startstipendien, die ausschließlich an Künstler:innen der jüngeren Generation gehen, mit den Förderungen für Künstler:innen im Allgemeinen zeigt recht deutlich, dass der Anteil von künstlerisch tätigen Frauen in der jüngeren Generation überdurchschnittlich hoch und somit höher ist, als bei der Künstler:innenschaft insgesamt. Bei den Förderungen zeigt sich also nach wie vor ein Trend, der mit einer allgemeinen Beobachtung übereinstimmt: nämlich, dass der Anteil von Frauen in der jüngeren Generation der Künstler:innenschaft, in vielen Fällen unabhängig von der Kunstsparte, in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.						
<b>Kennzahl 32.1.3</b>	<b>Nachwuchsförderung: Anteil von jungen Frauen an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anzahl der an junge Frauen vergebenen Startstipendien / Anzahl der gesamten Startstipendien x 100																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																												
<b>Zielzustand</b>	55	55	65	65	65	65																																																												
<b>Istzustand</b>	74	62	61																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																															
	Anteil der an Frauen vergebenen Startstipendien pro Jahr für junge Künstler:innen (Nachwuchsförderung, bis 35 Jahre) der Kunst- und Kultursektion in Prozenten. Die Kennzahl wurde ab dem Jahr 2024 auf Mindestwerte des weiblichen Geschlechts umgestellt. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 96 Stipendien zu je 9.000 € mit einer Laufzeit von sechs Monaten für den künstlerischen Nachwuchs vergeben, davon gingen 59 Stipendien an Frauen. Dadurch ergibt sich ein prozentueller Frauenanteil von 61 % an den im Jahr 2025 vergebenen Startstipendien; (Quelle: Kunst- und Kulturbericht 2025, Stand 13.05.2026). Eine statistische Ausnahme stellt das Jahr 2023 mit 74 % dar. Die Gründe für diesen außertourlichen Anstieg sind vielfältig. Die konkrete Anzahl schwankt von Jahr zu Jahr und ist von der Antragsituation und der Beurteilung der künstlerischen Qualität abhängig. Ein Gendervergleich der Förderungen durch Startstipendien, die ausschließlich an Künstler:innen der jüngeren Generation gehen, mit den Förderungen für Künstler:innen im Allgemeinen zeigt recht deutlich, dass der Anteil von künstlerisch tätigen Frauen in der jüngeren Generation überdurchschnittlich hoch und somit höher ist, als bei der Künstler:innenschaft insgesamt. Bei den Förderungen zeigt sich also nach wie vor ein Trend, der mit einer allgemeinen Beobachtung übereinstimmt: nämlich, dass der Anteil von Frauen in der jüngeren Generation der Künstler:innenschaft, in vielen Fällen unabhängig von der Kunstsparte, in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.																																																																	

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 33-Wirtschaft (Forschung)</b>																																																																		
<p>Gleichstellungsziel Bessere Entfaltung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Innovatoren und speziell auch Innovatorinnen zum Nutzen von Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation. (WZ 2)</p>	<p>Beitrag zu Themencluster: - Entscheidungspositionen und -prozesse</p>	<p><b>GERINGE UMFORMULIERUNG:</b> Mit den Mitteln der UG 33 wird ein Beitrag zur Umsetzung folgender Handlungsfelder gemäß FTI Pakt 2027-2029 (VORHER: 2024-2026) geleistet:</p> <p>Handlungsfeld 1.3.1:</p> <p><b>UMFORMULIERUNG:</b> - Weiterführung bzw. Verstärkung der (VORHER: Verstärkte) Berücksichtigung von Gender- und Diversitätskriterien bei der Bewertung/Begutachtung von Förderungsanträgen sowie <i>Sensibilisierung der Mitwirkenden in Bewertungsgremien.</i></p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 33.2.1</b></td> <td colspan="6"><b>Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Befragung, Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im Unternehmenssektor</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">F&amp;E-Statistik, Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2022</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>Gesamt: ≥ 56.623 Weiblich: ≥ 9.060 Männlich: ≥ 47.563</td> <td>Gesamt: ≥ 62.950 Weiblich: ≥ 10.700 Männlich: ≥ 52.250</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>Gesamt: ≥ 65.470</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>Gesamt: ≥ 67.000 Weiblich: ≥ 12.700 Männlich: ≥ 54.300</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>Gesamt: 60.533 Weiblich: 10.079 Männlich: 49.392</td> <td>Gesamt: 65.713 Weiblich: 11.448 Männlich: 54.264</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Die F&amp;E-Statistik bietet das zuverlässigste Zahlenmaterial für den FTI-Bereich in Österreich und schafft durch die konstante Erhebungsmethode robuste Zahlenwerte und Zeitreihen. Diese wird jedoch nur biennial in ungeraden Jahren durchgeführt. Bei Erscheinen der F&amp;E-Statistik (ca. Ende Juli) werden die Istzustände der geraden Vorjahre dokumentiert (z.B.: Ergebnis der F&amp;E-Erhebung 2023 wird 2025 veröffentlicht und als Ist-Wert in der BVA-Evaluierung 2024 dokumentiert). In ungeraden Jahren werden daher keine Ziel- und Istwerte angegeben. Bis zum Jahr 2030 wird auf eine durchschnittliche jährliche Steigerung von 3 % ausgehend vom Istwert 2018 (52.478) abgezielt.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 33.2.1</b>	<b>Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Befragung, Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im Unternehmenssektor						<b>Datenquelle</b>	F&E-Statistik, Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							2022	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	Gesamt: ≥ 56.623 Weiblich: ≥ 9.060 Männlich: ≥ 47.563	Gesamt: ≥ 62.950 Weiblich: ≥ 10.700 Männlich: ≥ 52.250	nicht verfügbar	Gesamt: ≥ 65.470	nicht verfügbar	Gesamt: ≥ 67.000 Weiblich: ≥ 12.700 Männlich: ≥ 54.300	<b>Istzustand</b>	Gesamt: 60.533 Weiblich: 10.079 Männlich: 49.392	Gesamt: 65.713 Weiblich: 11.448 Männlich: 54.264	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-					Die F&E-Statistik bietet das zuverlässigste Zahlenmaterial für den FTI-Bereich in Österreich und schafft durch die konstante Erhebungsmethode robuste Zahlenwerte und Zeitreihen. Diese wird jedoch nur biennial in ungeraden Jahren durchgeführt. Bei Erscheinen der F&E-Statistik (ca. Ende Juli) werden die Istzustände der geraden Vorjahre dokumentiert (z.B.: Ergebnis der F&E-Erhebung 2023 wird 2025 veröffentlicht und als Ist-Wert in der BVA-Evaluierung 2024 dokumentiert). In ungeraden Jahren werden daher keine Ziel- und Istwerte angegeben. Bis zum Jahr 2030 wird auf eine durchschnittliche jährliche Steigerung von 3 % ausgehend vom Istwert 2018 (52.478) abgezielt.					
		<b>Kennzahl 33.2.1</b>	<b>Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor</b>																																																															
		<b>Berechnungsmethode</b>	Befragung, Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im Unternehmenssektor																																																															
		<b>Datenquelle</b>	F&E-Statistik, Statistik Austria																																																															
		<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																															
	2022	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	Gesamt: ≥ 56.623 Weiblich: ≥ 9.060 Männlich: ≥ 47.563	Gesamt: ≥ 62.950 Weiblich: ≥ 10.700 Männlich: ≥ 52.250	nicht verfügbar	Gesamt: ≥ 65.470	nicht verfügbar	Gesamt: ≥ 67.000 Weiblich: ≥ 12.700 Männlich: ≥ 54.300																																																												
<b>Istzustand</b>	Gesamt: 60.533 Weiblich: 10.079 Männlich: 49.392	Gesamt: 65.713 Weiblich: 11.448 Männlich: 54.264	nicht verfügbar																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-																																																															
	Die F&E-Statistik bietet das zuverlässigste Zahlenmaterial für den FTI-Bereich in Österreich und schafft durch die konstante Erhebungsmethode robuste Zahlenwerte und Zeitreihen. Diese wird jedoch nur biennial in ungeraden Jahren durchgeführt. Bei Erscheinen der F&E-Statistik (ca. Ende Juli) werden die Istzustände der geraden Vorjahre dokumentiert (z.B.: Ergebnis der F&E-Erhebung 2023 wird 2025 veröffentlicht und als Ist-Wert in der BVA-Evaluierung 2024 dokumentiert). In ungeraden Jahren werden daher keine Ziel- und Istwerte angegeben. Bis zum Jahr 2030 wird auf eine durchschnittliche jährliche Steigerung von 3 % ausgehend vom Istwert 2018 (52.478) abgezielt.																																																																	
<p><b>GERINGE UMFORMULIERUNG:</b> - Zukunftsqualifikationen und Innovationsnachwuchs fördern (z. B. Jugendwettbewerb Jugend Innovativ). (ENTFALLEN: <i>Qualifizierungsoffensive</i>)</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 33.2.2</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Befragung, Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) nach Durchführungssektoren und Beschäftigtenkategorien, Erhebung im 2-Jahres-Rhythmus</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">F&amp;E-Statistik, Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2022</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 20</td> <td>≥ 20</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 20</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 20</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>15,8</td> <td>16,6</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Die F&amp;E-Statistik bietet das zuverlässigste Zahlenmaterial für den FTI-Bereich in Österreich und schafft durch die konstante Erhebungsmethode robuste Zahlenwerte und Zeitreihen. Diese wird jedoch nur biennial in ungeraden Jahren durchgeführt. Bei Erscheinen der F&amp;E-Statistik (ca. Ende Juli) werden die Istzustände der geraden Vorjahre dokumentiert (z.B.: Ergebnis der F&amp;E-Erhebung 2023 wird 2025 veröffentlicht und als Ist-Wert in der BVA-Evaluierung 2024 dokumentiert). In ungeraden Jahren werden daher keine Ziel- und Istwerte angegeben. Der Zielwert von 20 % zeigt ambitionierte Erwartungen an die Geschwindigkeit, mit der Frauen in Beschäftigung im F&amp;E-Sektor gebracht werden können, die zum einen durch die notwendige Qualifizierung, zum anderen aber auch durch die Beseitigung von Barrieren verschiedenster Art bedingt ist. Zudem soll der Wert als Anreiz zur verstärkten Maßnahmensetzung dienen.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 33.2.2</b>	<b>Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Befragung, Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) nach Durchführungssektoren und Beschäftigtenkategorien, Erhebung im 2-Jahres-Rhythmus						<b>Datenquelle</b>	F&E-Statistik, Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2022	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≥ 20	≥ 20	nicht verfügbar	≥ 20	nicht verfügbar	≥ 20	<b>Istzustand</b>	15,8	16,6	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	-					Die F&E-Statistik bietet das zuverlässigste Zahlenmaterial für den FTI-Bereich in Österreich und schafft durch die konstante Erhebungsmethode robuste Zahlenwerte und Zeitreihen. Diese wird jedoch nur biennial in ungeraden Jahren durchgeführt. Bei Erscheinen der F&E-Statistik (ca. Ende Juli) werden die Istzustände der geraden Vorjahre dokumentiert (z.B.: Ergebnis der F&E-Erhebung 2023 wird 2025 veröffentlicht und als Ist-Wert in der BVA-Evaluierung 2024 dokumentiert). In ungeraden Jahren werden daher keine Ziel- und Istwerte angegeben. Der Zielwert von 20 % zeigt ambitionierte Erwartungen an die Geschwindigkeit, mit der Frauen in Beschäftigung im F&E-Sektor gebracht werden können, die zum einen durch die notwendige Qualifizierung, zum anderen aber auch durch die Beseitigung von Barrieren verschiedenster Art bedingt ist. Zudem soll der Wert als Anreiz zur verstärkten Maßnahmensetzung dienen.							
<b>Kennzahl 33.2.2</b>	<b>Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Befragung, Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) nach Durchführungssektoren und Beschäftigtenkategorien, Erhebung im 2-Jahres-Rhythmus																																																																	
<b>Datenquelle</b>	F&E-Statistik, Statistik Austria																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2022	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	≥ 20	≥ 20	nicht verfügbar	≥ 20	nicht verfügbar	≥ 20																																																												
<b>Istzustand</b>	15,8	16,6	nicht verfügbar																																																															
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	-																																																															
	Die F&E-Statistik bietet das zuverlässigste Zahlenmaterial für den FTI-Bereich in Österreich und schafft durch die konstante Erhebungsmethode robuste Zahlenwerte und Zeitreihen. Diese wird jedoch nur biennial in ungeraden Jahren durchgeführt. Bei Erscheinen der F&E-Statistik (ca. Ende Juli) werden die Istzustände der geraden Vorjahre dokumentiert (z.B.: Ergebnis der F&E-Erhebung 2023 wird 2025 veröffentlicht und als Ist-Wert in der BVA-Evaluierung 2024 dokumentiert). In ungeraden Jahren werden daher keine Ziel- und Istwerte angegeben. Der Zielwert von 20 % zeigt ambitionierte Erwartungen an die Geschwindigkeit, mit der Frauen in Beschäftigung im F&E-Sektor gebracht werden können, die zum einen durch die notwendige Qualifizierung, zum anderen aber auch durch die Beseitigung von Barrieren verschiedenster Art bedingt ist. Zudem soll der Wert als Anreiz zur verstärkten Maßnahmensetzung dienen.																																																																	
<p><b>ENTFALLEN:</b> - Förderung von Frauen in der Wissenschaft und im Technologiebereich, um attraktive Karrieren zu ermöglichen.</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 33.2.3</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Jährliche Befragung mittels Online-Survey, Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Austrian Startup Monitor</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 21</td> <td>≥ 21</td> <td>≥ 22</td> <td>≥ 23</td> <td>≥ 24</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>17</td> <td>22</td> <td>21</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>über Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6">Mit dem seit dem Jahr 2018 jährlich erscheinenden Austrian Startup Monitor werden österreichische Startup-Unternehmen kontinuierlich erfasst und ihre Entwicklung wird über die Jahre verfolgt. Die identifizierten Unternehmen werden zu ausgewählten Fragestellungen befragt, um regelmäßig Analysen für die Startup-Community, die Gründungsforschung und die Politik zu erstellen. Der Frauenanteil zeigt seit 2019 (18 %) zunächst eine stagnierende Entwicklung, 2024 war erstmals eine deutliche Steigerung zu verzeichnen, die sich 2025 abgeschwächt hat. Das Ziel von 25 % im Jahr 2030 wurde ambitioniert gewählt.</td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 33.2.3</b>	<b>Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Jährliche Befragung mittels Online-Survey, Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups						<b>Datenquelle</b>	Austrian Startup Monitor						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 21	≥ 21	≥ 22	≥ 23	≥ 24	<b>Istzustand</b>	17	22	21				<b>Zielerreichung</b>	-	über Zielzustand	= Zielzustand					Mit dem seit dem Jahr 2018 jährlich erscheinenden Austrian Startup Monitor werden österreichische Startup-Unternehmen kontinuierlich erfasst und ihre Entwicklung wird über die Jahre verfolgt. Die identifizierten Unternehmen werden zu ausgewählten Fragestellungen befragt, um regelmäßig Analysen für die Startup-Community, die Gründungsforschung und die Politik zu erstellen. Der Frauenanteil zeigt seit 2019 (18 %) zunächst eine stagnierende Entwicklung, 2024 war erstmals eine deutliche Steigerung zu verzeichnen, die sich 2025 abgeschwächt hat. Das Ziel von 25 % im Jahr 2030 wurde ambitioniert gewählt.							
<b>Kennzahl 33.2.3</b>	<b>Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Jährliche Befragung mittels Online-Survey, Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Austrian Startup Monitor																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	≥ 21	≥ 21	≥ 22	≥ 23	≥ 24																																																												
<b>Istzustand</b>	17	22	21																																																															
<b>Zielerreichung</b>	-	über Zielzustand	= Zielzustand																																																															
	Mit dem seit dem Jahr 2018 jährlich erscheinenden Austrian Startup Monitor werden österreichische Startup-Unternehmen kontinuierlich erfasst und ihre Entwicklung wird über die Jahre verfolgt. Die identifizierten Unternehmen werden zu ausgewählten Fragestellungen befragt, um regelmäßig Analysen für die Startup-Community, die Gründungsforschung und die Politik zu erstellen. Der Frauenanteil zeigt seit 2019 (18 %) zunächst eine stagnierende Entwicklung, 2024 war erstmals eine deutliche Steigerung zu verzeichnen, die sich 2025 abgeschwächt hat. Das Ziel von 25 % im Jahr 2030 wurde ambitioniert gewählt.																																																																	

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																								
<b>UG 34-Innovation und Technologie (Forschung)</b>																																																											
<p>Gleichstellungsziel Steigerung der Beschäftigung im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen, Stärkung der Innovationsfähigkeit und Zukunftskompetenzen in Österreich. (WZ 3)</p>	<p>Beitrag zu Themencluster: - Entscheidungspositionen und -prozesse</p>	<p><b>GERINGE UMFORMULIERUNG:</b> Das BMIMI wirkt auf die Mobilisierung von jungen Menschen und die Qualifizierung von (Nachwuchs)Forscherinnen und Forschern hin und trägt damit zu den Zielen der FTI-Strategie und der Umsetzung des FTI-Paktes 2027-29 (VORHER: 2024-26), insbesondere zu Handlungsfeld 1.3.1 „Humanressourcen entwickeln und fördern“ bei. Es werden insbesondere folgende Maßnahmen gesetzt:</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 34.3.2</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologie nahen Unternehmenssektor</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Befragung, Anteil der Frauen an den Beschäftigten in F&amp;E nach Durchführungssektoren und Beschäftigtenkategorien, Erhebung im 2-Jahres-Rhythmus</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">F&amp;E-Statistik, Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2022</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>&gt; 20</td> <td>&gt; 20</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>&gt; 20</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>&gt; 20</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>15,8</td> <td>16,6</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Die F&amp;E-Statistik bietet das zuverlässigste Zahlenmaterial für den FTI-Bereich in Österreich und schafft durch die konstante Erhebungsmethode robuste Zahlenwerte und Zeitreihen. Diese wird jedoch nur biennial in ungeraden Jahren durchgeführt. Bei Erscheinen der F&amp;E-Statistik (ca. Ende Juli) werden die Istzustände der geraden Vorjahre dokumentiert. Die Ist- und Zielzustände wurden bis zum Jahr 2022 im Folgejahr fortgeschrieben und ab dem Jahr 2023 werden zur Vereinheitlichung der Darstellung in ungeraden Jahren keine Ist- und Zielzustände angegeben. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in F&amp;E im forschungs- und technologie nahen Unternehmenssektor ist seit 2013 (F&amp;E-Erhebung 2012) um 1,8 Prozentpunkte von 14,8% auf 16,6% angestiegen. Trotz eines im Vergleich zu den Vorjahren relativ starken Anstiegs des Istzustands 2024 um 0,8-Prozentpunkte, bleibt ein weiter Weg zu gehen. Der Zielwert von 20% zeigt ambitionierte Erwartungen an die Geschwindigkeit, mit der Frauen in Beschäftigung im F&amp;E-Sektor gebracht werden können, die zum einen durch die notwendige Qualifizierung, zum anderen aber auch durch die Beseitigung von Barrieren verschiedenster Art bedingt ist. Zudem soll der Wert als Anreiz zur verstärkten Maßnahmensetzung dienen.</p>	<b>Kennzahl 34.3.2</b>	<b>Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologie nahen Unternehmenssektor</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Befragung, Anteil der Frauen an den Beschäftigten in F&E nach Durchführungssektoren und Beschäftigtenkategorien, Erhebung im 2-Jahres-Rhythmus						<b>Datenquelle</b>	F&E-Statistik, Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2022</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	> 20	> 20	nicht verfügbar	> 20	nicht verfügbar	> 20	<b>Istzustand</b>	15,8	16,6	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	-			
		<b>Kennzahl 34.3.2</b>	<b>Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&amp;E) im forschungs- und technologie nahen Unternehmenssektor</b>																																																								
		<b>Berechnungsmethode</b>	Befragung, Anteil der Frauen an den Beschäftigten in F&E nach Durchführungssektoren und Beschäftigtenkategorien, Erhebung im 2-Jahres-Rhythmus																																																								
		<b>Datenquelle</b>	F&E-Statistik, Statistik Austria																																																								
		<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																								
	<b>2022</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	> 20	> 20	nicht verfügbar	> 20	nicht verfügbar	> 20																																																					
<b>Istzustand</b>	15,8	16,6	nicht verfügbar																																																								
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	-																																																								
<p><b>NEU:</b> - Junge Menschen, aber auch Quereinsteigerinnen verstärkt bei der Berufsorientierung durch Praktika/Orientierungsjahr im Tech-Bereich unterstützen</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 34.3.4</b></td> <td colspan="6"><b>Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Vierteljährliche Haushaltsstichprobenerhebung (Europäische Arbeitskräfteerhebung) zur Beteiligung am Arbeitsmarkt von Personen ab 15 Jahren, Selektion nach Geschlecht, Klassifizierung nach tertiärem Bildungsniveau und/oder wissenschaftlich-technischer Berufstätigkeit gemäß Canberra Manual, Angabe in % der aktiven weiblichen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in Österreich</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE), Eurostat</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>56,4</td> <td>57,5</td> <td>58,6</td> <td>59,7</td> <td>60,8</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>56,3</td> <td>57</td> <td>57,9</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Die europäische Arbeitskräfteerhebung ist eine umfassende Haushaltsstichprobenerhebung, die vierteljährliche Ergebnisse zur Beteiligung der Personen ab 15 Jahren am Arbeitsmarkt sowie zu Personen, die nicht zu den Arbeitskräften zählen, liefert. Die Selektion nach Bildungsniveau und Beruf erfolgt gemäß den Vorgaben im Canberra Manual, das methodische Vorgaben zur Messung von Humanressourcen im Wissenschafts- und Technologiebereich enthält. Damit handelt es sich um eine fundierte Datengrundlage, die in regelmäßigen Abständen für den gesamten EU-Bereich erfasst wird. Die Kennzahl setzt die Anzahl von Personen mit tertiärem Bildungsniveau (Abschluss einer Universität, Fachhochschule, Meisterschule o.Ä., z.B. Universitätsprofessor) und/oder wissenschaftlich-technischer Berufstätigkeit (z.B. Computerprogrammierer ohne tertiären Abschluss) in Relation zur gesamten Erwerbsbevölkerung. Die letzte veröffentlichte Statistik von Eurostat über die Kennzahl stammt aus dem Jahr 2026 und enthält den Wert für 2025. Der Zielpfad geht von einer jährlichen Steigerung von rund einem Prozentpunkt aus. Im Jahr 2025 betrug der Beschäftigungsanteil von Frauen 57,9%, die Steigerung liegt mit 0,9 Prozentpunkten nur knapp unter dem gesetzten Zielpfad. Die Entwicklung der Kennzahl müsste sich in den nächsten Jahren beschleunigen um bis 2030 einen Beschäftigungsanteil von Frauen von 64% im Wissenschafts- und Technologiebereich erreichen zu können. Der Zielwert ergibt sich aus der Orientierung an der Performance jener Länder, die gemäß European Innovation Scoreboard (EIS) 2019 als „Innovation Leader“ klassifiziert werden. Zu beachten ist, dass es sich bei der Kennzahl nicht um den Anteil der Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich handelt, sondern um den Anteil jener Frauen, die am Arbeitsmarkt aktiv sind und einen tertiären Bildungsabschluss und/oder eine wissenschaftlich-technische Berufstätigkeit aufweisen. Das BMIMI trägt mit dem gesamten Förderungsportfolio und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen im eigenen Zuständigkeitsbereich zur Erreichung dieses Zielwertes, insbesondere im Bereich der anwendungsorientierten FTI, bei. Die Entwicklung der Kennzahl ist aber zugleich wesentlich von der Maßnahmensetzung anderer Ressorts und strukturellen Gegebenheiten abhängig.</p>	<b>Kennzahl 34.3.4</b>	<b>Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Vierteljährliche Haushaltsstichprobenerhebung (Europäische Arbeitskräfteerhebung) zur Beteiligung am Arbeitsmarkt von Personen ab 15 Jahren, Selektion nach Geschlecht, Klassifizierung nach tertiärem Bildungsniveau und/oder wissenschaftlich-technischer Berufstätigkeit gemäß Canberra Manual, Angabe in % der aktiven weiblichen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in Österreich						<b>Datenquelle</b>	Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE), Eurostat						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	56,4	57,5	58,6	59,7	60,8	62	<b>Istzustand</b>	56,3	57	57,9				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand					
<b>Kennzahl 34.3.4</b>	<b>Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich</b>																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Vierteljährliche Haushaltsstichprobenerhebung (Europäische Arbeitskräfteerhebung) zur Beteiligung am Arbeitsmarkt von Personen ab 15 Jahren, Selektion nach Geschlecht, Klassifizierung nach tertiärem Bildungsniveau und/oder wissenschaftlich-technischer Berufstätigkeit gemäß Canberra Manual, Angabe in % der aktiven weiblichen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in Österreich																																																										
<b>Datenquelle</b>	Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE), Eurostat																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	56,4	57,5	58,6	59,7	60,8	62																																																					
<b>Istzustand</b>	56,3	57	57,9																																																								
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	unter Zielzustand																																																								
<p><b>NEU:</b> - Strategisch angelegte Maßnahmen zur Steigerung des Anteils hochqualifizierter Frauen bei der Antragstellung von Forschungsförderungen, Auswahl und Besetzung von Führungspositionen, um die Vielfalt, Inklusion und Innovationsfähigkeit im Wissenschafts- und Innovationssystem zu stärken</p>																																																											
<p><b>NEU:</b> - Berücksichtigung von Genderdimension und Diversitätsaspekten im Rahmen der Forschungsförderung, mit dem Ziel, noch wirkungsvoller zu gesellschaftlich tragfähigen Innovationen und einer starken Innovationskultur beizutragen</p>																																																											
<p><b>UMFORMULIERUNG:</b> - Weiterführen bzw. Verstärkung der (VORHER: Verstärkte) Berücksichtigung von Gender- und Diversitätskriterien bei der Bewertung/Begutachtung von Förderungsanträgen, sowie Sensibilisierung der Mitwirkenden in Bewertungsgremien</p>																																																											
<p><b>NEU:</b> - Weiterführung der Initiative Diversitec zur Unterstützung von Unternehmen und Forschungseinrichtungen im Technologiesektor, die ihre Führungs- und Organisationskultur weiterentwickeln möchten, um insb. mehr Frauen und neue Zielgruppen für eine Beschäftigung zu gewinnen</p>																																																											
<p><b>NEU:</b> - Verzahnung von Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung mit Verpflichtung der zentralen Einrichtungen zur Umsetzung und langfristigen Absicherung; Erarbeitung von wirksamen, inklusiven und diversitätsorientierten Karrierekonzepten und erweiterter Leistungsbeurteilungskriterien für Forschende an den Universitäten und Forschungseinrichtungen, die diesen langfristigen Karriereperspektiven bieten</p>																																																											

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen
<b>UG 34-Innovation und Technologie (Forschung)</b>			
		<p><b>ENTFALLEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung von Frauen in der Wissenschaft und im Technologiebereich, um attraktive Karrieren zu ermöglichen, insbesondere bei der Auswahl und Besetzung von Führungspositionen, ebenso Etablierung und Ausbau von gezielten Förderungsprogrammen</li> </ul>	
		<p><b>ENTFALLEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen zur Förderung des Interesses im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), Attraktivierung der MINT-Ausbildungen und Studien zur Steigerung der Studienanfänger/innenzahlen mit einem Fokus auf weibliche Studierende</li> </ul>	
		<p><b>ENTFALLEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkere Sichtbarmachung von innovativen Unternehmen, Gründerinnen und Gründern sowie erfolgreichen unternehmerischen Role Models</li> </ul>	
		<p><b>ENTFALLEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Personen in Forschungsinhalten</li> </ul>	
		<p><b>ENTFALLEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleichstellungsmonitoring im Zuge von Veranstaltungen</li> </ul>	

<b>UG 40-Wirtschaft</b>																																																											
<p><b>Gleichstellungsziel</b></p> <p>Stärkung der Position von Frauen, insbesondere auch in technischen Berufen, durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen. (WZ 5)</p>	<p><b>Beitrag zu Themencluster:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsmarkt und Bildung</li> <li>- Entscheidungspositionen und -prozesse</li> </ul>	<p>Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching ("Lehre-statt-Leere") mit Schwerpunkt "Frauen in untypischen Lehrberufen".</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 40.5.1</b></td> <td colspan="6"><b>Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil weiblicher Lehrlinge in den technischen Lehrberufsgruppen Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Holz/Papier/Glas/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Transport/Verkehr/Lager und Umwelt/Energie/Rohstoffe gemessen an der Gesamtzahl aller Lehrlinge in diesen Lehrberufsgruppen jeweils zum Stichtag 31.12.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Spezialauswertung der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreich (Datenverfügbarkeit jährlich jeweils im Jänner/Februar)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anteil weibl. in %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 12</td> <td>≥ 12</td> <td>≥ 12,5</td> <td>≥ 12,7</td> <td>≥ 13</td> <td>≥ 13</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>12</td> <td>12,2</td> <td>12</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>= Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 40.5.1</b>	<b>Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil weiblicher Lehrlinge in den technischen Lehrberufsgruppen Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Holz/Papier/Glas/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Transport/Verkehr/Lager und Umwelt/Energie/Rohstoffe gemessen an der Gesamtzahl aller Lehrlinge in diesen Lehrberufsgruppen jeweils zum Stichtag 31.12.						<b>Datenquelle</b>	Spezialauswertung der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreich (Datenverfügbarkeit jährlich jeweils im Jänner/Februar)						<b>Messgrößenangabe</b>	Anteil weibl. in %							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≥ 12	≥ 12	≥ 12,5	≥ 12,7	≥ 13	≥ 13	<b>Istzustand</b>	12	12,2	12				<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand			
		<b>Kennzahl 40.5.1</b>	<b>Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</b>																																																								
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil weiblicher Lehrlinge in den technischen Lehrberufsgruppen Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Holz/Papier/Glas/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Transport/Verkehr/Lager und Umwelt/Energie/Rohstoffe gemessen an der Gesamtzahl aller Lehrlinge in diesen Lehrberufsgruppen jeweils zum Stichtag 31.12.																																																										
<b>Datenquelle</b>	Spezialauswertung der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreich (Datenverfügbarkeit jährlich jeweils im Jänner/Februar)																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anteil weibl. in %																																																										
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																					
<b>Zielzustand</b>	≥ 12	≥ 12	≥ 12,5	≥ 12,7	≥ 13	≥ 13																																																					
<b>Istzustand</b>	12	12,2	12																																																								
<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	über Zielzustand	unter Zielzustand																																																								
<p>Quotenregelung in staatsnahen Betrieben, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist.</p>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 40.5.2</b></td> <td colspan="6"><b>Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in den technischen Lehrberufsgruppen Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Holz/Papier/Glas/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Transport/Verkehr/Lager und Umwelt/Energie/Rohstoffe gemessen an der Gesamtzahl aller bestandenen Lehrabschlussprüfungen in diesen Lehrberufsgruppen jeweils zum Stichtag 31.12.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Spezialauswertung der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreich (Datenverfügbarkeit jährlich jeweils Ende 1. Quartal)</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anteil weibl. in %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 12,7</td> <td>≥ 13</td> <td>≥ 13,2</td> <td>≥ 13,5</td> <td>≥ 13,7</td> <td>≥ 13,8</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>13,4</td> <td>13,3</td> <td>13,8</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 40.5.2</b>	<b>Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in den technischen Lehrberufsgruppen Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Holz/Papier/Glas/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Transport/Verkehr/Lager und Umwelt/Energie/Rohstoffe gemessen an der Gesamtzahl aller bestandenen Lehrabschlussprüfungen in diesen Lehrberufsgruppen jeweils zum Stichtag 31.12.						<b>Datenquelle</b>	Spezialauswertung der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreich (Datenverfügbarkeit jährlich jeweils Ende 1. Quartal)						<b>Messgrößenangabe</b>	Anteil weibl. in %							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≥ 12,7	≥ 13	≥ 13,2	≥ 13,5	≥ 13,7	≥ 13,8	<b>Istzustand</b>	13,4	13,3	13,8				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					
<b>Kennzahl 40.5.2</b>	<b>Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen</b>																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in den technischen Lehrberufsgruppen Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Holz/Papier/Glas/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Transport/Verkehr/Lager und Umwelt/Energie/Rohstoffe gemessen an der Gesamtzahl aller bestandenen Lehrabschlussprüfungen in diesen Lehrberufsgruppen jeweils zum Stichtag 31.12.																																																										
<b>Datenquelle</b>	Spezialauswertung der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreich (Datenverfügbarkeit jährlich jeweils Ende 1. Quartal)																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anteil weibl. in %																																																										
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																					
<b>Zielzustand</b>	≥ 12,7	≥ 13	≥ 13,2	≥ 13,5	≥ 13,7	≥ 13,8																																																					
<b>Istzustand</b>	13,4	13,3	13,8																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																								

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 40-Wirtschaft</b>																																																																		
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 40.5.3</b></td> <td colspan="6"><b>Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversretung) des BMWET liegen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der Frauen an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Interne Statistik des BMWET</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anteil weibl. in %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>≥ 40</td> <td>≥ 40</td> <td>≥ 50</td> <td>≥ 50</td> <td>≥ 50</td> <td>≥ 50</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>60,7</td> <td>60,7</td> <td>55,3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6"> <p>Auf Basis des MRV 93/23 (März 2011) wurde schrittweise der Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist, erhöht. Bis 2013 galt es einen Frauenanteil von mindestens 25 % zu erreichen, der bis Ende 2019 auf mindestens 35 % zu erhöhen war. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatsnahen Unternehmen auf 40 % anzuheben. Mit dem Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 wurde der Zielwert auf 50 % angehoben.</p> <p>Die Zuständigkeit des Ressorts für die Beteiligungen geht einher mit dem jeweils geltenden BMG. Die Vergleichbarkeit der Ziel-/Istzustände ist somit im Zeitablauf eingeschränkt. Bis 31. März 2025 hatte das Ressort die Eigentümerversretung für sechs Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist. Die Frauenquote 2024 in diesen sechs Unternehmen lag bei 60,7%. Seit Inkrafttreten des neuen BMG mit 1. April 2025 hat das BMWET die Eigentümerversretung für sieben Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist. Aufgrund der BMG-Änderung ist ein Unternehmen mit einer Frauenquote von 75% weggefallen, zwei Unternehmen mit einer Frauenquote von jeweils 50% sind hinzugekommen. Daraus ergibt sich im Jahr 2025 in den sieben Unternehmen, die derzeit in den Zuständigkeitsbereich des BMWET fallen, eine durchschnittliche Frauenquote von 55,3%.</p> </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 40.5.3</b>	<b>Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversretung) des BMWET liegen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der Frauen an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist						<b>Datenquelle</b>	Interne Statistik des BMWET						<b>Messgrößenangabe</b>	Anteil weibl. in %							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	≥ 40	≥ 40	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	<b>Istzustand</b>	60,7	60,7	55,3				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand					<p>Auf Basis des MRV 93/23 (März 2011) wurde schrittweise der Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist, erhöht. Bis 2013 galt es einen Frauenanteil von mindestens 25 % zu erreichen, der bis Ende 2019 auf mindestens 35 % zu erhöhen war. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatsnahen Unternehmen auf 40 % anzuheben. Mit dem Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 wurde der Zielwert auf 50 % angehoben.</p> <p>Die Zuständigkeit des Ressorts für die Beteiligungen geht einher mit dem jeweils geltenden BMG. Die Vergleichbarkeit der Ziel-/Istzustände ist somit im Zeitablauf eingeschränkt. Bis 31. März 2025 hatte das Ressort die Eigentümerversretung für sechs Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist. Die Frauenquote 2024 in diesen sechs Unternehmen lag bei 60,7%. Seit Inkrafttreten des neuen BMG mit 1. April 2025 hat das BMWET die Eigentümerversretung für sieben Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist. Aufgrund der BMG-Änderung ist ein Unternehmen mit einer Frauenquote von 75% weggefallen, zwei Unternehmen mit einer Frauenquote von jeweils 50% sind hinzugekommen. Daraus ergibt sich im Jahr 2025 in den sieben Unternehmen, die derzeit in den Zuständigkeitsbereich des BMWET fallen, eine durchschnittliche Frauenquote von 55,3%.</p>					
<b>Kennzahl 40.5.3</b>	<b>Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümerversretung) des BMWET liegen</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der Frauen an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist																																																																	
<b>Datenquelle</b>	Interne Statistik des BMWET																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	Anteil weibl. in %																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	≥ 40	≥ 40	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50																																																												
<b>Istzustand</b>	60,7	60,7	55,3																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	über Zielzustand																																																															
	<p>Auf Basis des MRV 93/23 (März 2011) wurde schrittweise der Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist, erhöht. Bis 2013 galt es einen Frauenanteil von mindestens 25 % zu erreichen, der bis Ende 2019 auf mindestens 35 % zu erhöhen war. Um die Vorbildwirkung des Bundes zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Frauenanteil in diesen staatsnahen Unternehmen auf 40 % anzuheben. Mit dem Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 wurde der Zielwert auf 50 % angehoben.</p> <p>Die Zuständigkeit des Ressorts für die Beteiligungen geht einher mit dem jeweils geltenden BMG. Die Vergleichbarkeit der Ziel-/Istzustände ist somit im Zeitablauf eingeschränkt. Bis 31. März 2025 hatte das Ressort die Eigentümerversretung für sechs Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist. Die Frauenquote 2024 in diesen sechs Unternehmen lag bei 60,7%. Seit Inkrafttreten des neuen BMG mit 1. April 2025 hat das BMWET die Eigentümerversretung für sieben Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist. Aufgrund der BMG-Änderung ist ein Unternehmen mit einer Frauenquote von 75% weggefallen, zwei Unternehmen mit einer Frauenquote von jeweils 50% sind hinzugekommen. Daraus ergibt sich im Jahr 2025 in den sieben Unternehmen, die derzeit in den Zuständigkeitsbereich des BMWET fallen, eine durchschnittliche Frauenquote von 55,3%.</p>																																																																	

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																															
<b>UG 41-Mobilität</b>																																																																		
<b>Gleichstellungsziel</b> Women in Transport – Steigerung der Beschäftigungszahlen von Frauen und Erhöhung der Chancengleichheit im Verkehrssektor. (WZ 4)	<b>Beitrag zu Themencluster:</b> - Infrastruktur und Umwelt	<b>Nachhaltige Etablierung der nationalen Plattform zu „Women in Transport“ (WiT)</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 41.4.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Erhebung des Durchschnittswerts des Frauenanteils an den Beschäftigten in Relation zu den Beschäftigten insgesamt in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMIMI</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>25,5</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>≥ 28,5</td> <td>≥ 28,5</td> <td>≥ 28,5</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>27,43</td> <td>26,55</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6"> <p>Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform (Unternehmen aus dem Verkehrssektor) ist der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2024 auf 26,55% gesunken. Da mit dem Istzustand 2024 erstmals die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden konnte, erfolgte eine Anpassung der Zielzustände ab dem Jahr 2027. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird in den Folgejahren wieder ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten im österreichischen Verkehrssektor auf 28,5% angestrebt. Für das Jahr 2025 liegen die der Erhebung zugrundeliegenden Geschäftsberichte der „Women in Transport“-Plattformmitglieder noch nicht vor.</p> </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 41.4.1</b>	<b>Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Erhebung des Durchschnittswerts des Frauenanteils an den Beschäftigten in Relation zu den Beschäftigten insgesamt in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor						<b>Datenquelle</b>	BMIMI						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	25,5	27	28	≥ 28,5	≥ 28,5	≥ 28,5	<b>Istzustand</b>	27,43	26,55	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	-					<p>Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform (Unternehmen aus dem Verkehrssektor) ist der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2024 auf 26,55% gesunken. Da mit dem Istzustand 2024 erstmals die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden konnte, erfolgte eine Anpassung der Zielzustände ab dem Jahr 2027. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird in den Folgejahren wieder ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten im österreichischen Verkehrssektor auf 28,5% angestrebt. Für das Jahr 2025 liegen die der Erhebung zugrundeliegenden Geschäftsberichte der „Women in Transport“-Plattformmitglieder noch nicht vor.</p>					
			<b>Kennzahl 41.4.1</b>	<b>Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</b>																																																														
<b>Berechnungsmethode</b>	Erhebung des Durchschnittswerts des Frauenanteils an den Beschäftigten in Relation zu den Beschäftigten insgesamt in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor																																																																	
<b>Datenquelle</b>	BMIMI																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	25,5	27	28	≥ 28,5	≥ 28,5	≥ 28,5																																																												
<b>Istzustand</b>	27,43	26,55	nicht verfügbar																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	-																																																															
	<p>Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform (Unternehmen aus dem Verkehrssektor) ist der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten 2024 auf 26,55% gesunken. Da mit dem Istzustand 2024 erstmals die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden konnte, erfolgte eine Anpassung der Zielzustände ab dem Jahr 2027. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird in den Folgejahren wieder ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten im österreichischen Verkehrssektor auf 28,5% angestrebt. Für das Jahr 2025 liegen die der Erhebung zugrundeliegenden Geschäftsberichte der „Women in Transport“-Plattformmitglieder noch nicht vor.</p>																																																																	
			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 41.4.2</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Erhebung des Durchschnittswerts des Frauenanteils an den Beschäftigten in Führungspositionen in Relation zu den Beschäftigten in Führungspositionen insgesamt in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMIMI</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>21,5</td> <td>22,5</td> <td>24,5</td> <td>≥ 25</td> <td>≥ 25</td> <td>≥ 25</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>24,08</td> <td>22,61</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="6"> <p>Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform (Unternehmen aus dem Verkehrssektor) ist der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen 2024 auf 22,61% gesunken. Da mit dem Istzustand 2024 erstmals die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden konnte, erfolgte eine Anpassung der Zielzustände ab dem Jahr 2027. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird in den Folgejahren wieder ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor auf 25% angestrebt. Für das Jahr 2025 liegen die der Erhebung zugrundeliegenden Geschäftsberichte der „Women in Transport“-Plattformmitglieder noch nicht vor.</p> </td> </tr> </table>	<b>Kennzahl 41.4.2</b>	<b>Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Erhebung des Durchschnittswerts des Frauenanteils an den Beschäftigten in Führungspositionen in Relation zu den Beschäftigten in Führungspositionen insgesamt in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor						<b>Datenquelle</b>	BMIMI						<b>Messgrößenangabe</b>	%							2023	2024	2025	2026	2027	2028	<b>Zielzustand</b>	21,5	22,5	24,5	≥ 25	≥ 25	≥ 25	<b>Istzustand</b>	24,08	22,61	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-					<p>Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform (Unternehmen aus dem Verkehrssektor) ist der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen 2024 auf 22,61% gesunken. Da mit dem Istzustand 2024 erstmals die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden konnte, erfolgte eine Anpassung der Zielzustände ab dem Jahr 2027. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird in den Folgejahren wieder ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor auf 25% angestrebt. Für das Jahr 2025 liegen die der Erhebung zugrundeliegenden Geschäftsberichte der „Women in Transport“-Plattformmitglieder noch nicht vor.</p>					
<b>Kennzahl 41.4.2</b>	<b>Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor</b>																																																																	
<b>Berechnungsmethode</b>	Erhebung des Durchschnittswerts des Frauenanteils an den Beschäftigten in Führungspositionen in Relation zu den Beschäftigten in Führungspositionen insgesamt in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor																																																																	
<b>Datenquelle</b>	BMIMI																																																																	
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																																	
	2023	2024	2025	2026	2027	2028																																																												
<b>Zielzustand</b>	21,5	22,5	24,5	≥ 25	≥ 25	≥ 25																																																												
<b>Istzustand</b>	24,08	22,61	nicht verfügbar																																																															
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	-																																																															
	<p>Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform (Unternehmen aus dem Verkehrssektor) ist der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen 2024 auf 22,61% gesunken. Da mit dem Istzustand 2024 erstmals die positive Entwicklung der Vorjahre nicht weitergeführt werden konnte, erfolgte eine Anpassung der Zielzustände ab dem Jahr 2027. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird in den Folgejahren wieder ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor auf 25% angestrebt. Für das Jahr 2025 liegen die der Erhebung zugrundeliegenden Geschäftsberichte der „Women in Transport“-Plattformmitglieder noch nicht vor.</p>																																																																	

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																								
<b>UG 42-Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft</b>																																																											
<b>Gleichstellungsziel</b> Abbau von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bereich Land- und Forstwirtschaft mit Fokus auf ein Halten des im europäischen Vergleich hohen Anteils an Betriebsführerinnen. (WZ 4)	<b>Beitrag zu Themencluster:</b> - Arbeitsmarkt und Bildung - Entscheidungspositionen und -prozesse	<b>NEU:</b> Integration der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel im GAP-Bereich des geplanten Nationalen und regionalen Partnerschaftsplans 2028-2034	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 42.4.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der INVEKOS-Betriebsführerinnen</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der von Frauen geführten INVEKOS-Betriebe an der Gesamtzahl der INVEKOS-Betriebe (INVEKOS = Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem; Gesamtzahl = natürliche Personen, Ehegemeinschaften, Personengemeinschaften und -gesellschaften sowie Betriebe von juristischen Personen; 99,8 % aller landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich sind im INVEKOS erfasst)</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">AMA, INVEKOS-Daten, Berechnung BMLUK</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>30</td> <td>30</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td>= Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Laut Eurostat-Daten 2020 waren in der EU insgesamt 9,067 Millionen Höfe erfasst. Davon sind Frauen auf 2,867 Millionen Höfen (31,6 %) Betriebsführerinnen. Österreich liegt mit einem Frauenanteil von 35,6 % (erhoben im Jahr 2023) weit über dem Durchschnitt der EU-Staaten. Ein Halten dieses hohen Anteils wird angestrebt. Durch gezielte Maßnahmen konnte in den letzten Jahren der Anteil der Schülerinnen an land- und forstwirtschaftlichen Schulen erhöht werden (von den 693 Reife- und Diplomprüfungen 2025 an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen waren 54,4 % bzw. 377 Mädchen; diese Angaben unterliegen natürlichen, jährlichen Schwankungen). Durch diese gut ausgebildeten Frauen soll der prozentuelle Anteil an Betriebsleiterinnen auch in Zukunft gehalten bzw. gesteigert werden (siehe Entwicklung beim Zielzustand). In absoluten Zahlen ist jedoch aufgrund des stetigen Strukturwandels in der Land- und Forstwirtschaft und der damit einhergehenden sinkenden Zahl an land- und forstwirtschaftlichen Betrieben insgesamt ein Rückgang an Betriebsführerinnen zu erwarten. Seit 2020 werden alle Betriebe, also auch die Ehegemeinschaften, Personengemeinschaften und -gesellschaften sowie Betriebe von juristischen Personen in die Berechnung der Kennzahl der von Frauen geführten Betriebe mit einbezogen (vor 2020: Berechnung nur mit natürlichen Personen).</p>	<b>Kennzahl 42.4.1</b>	<b>Anteil der INVEKOS-Betriebsführerinnen</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der von Frauen geführten INVEKOS-Betriebe an der Gesamtzahl der INVEKOS-Betriebe (INVEKOS = Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem; Gesamtzahl = natürliche Personen, Ehegemeinschaften, Personengemeinschaften und -gesellschaften sowie Betriebe von juristischen Personen; 99,8 % aller landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich sind im INVEKOS erfasst)						<b>Datenquelle</b>	AMA, INVEKOS-Daten, Berechnung BMLUK						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	30	30	35	35	35	35	<b>Istzustand</b>	35	35	35				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	= Zielzustand			
		<b>Kennzahl 42.4.1</b>	<b>Anteil der INVEKOS-Betriebsführerinnen</b>																																																								
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der von Frauen geführten INVEKOS-Betriebe an der Gesamtzahl der INVEKOS-Betriebe (INVEKOS = Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem; Gesamtzahl = natürliche Personen, Ehegemeinschaften, Personengemeinschaften und -gesellschaften sowie Betriebe von juristischen Personen; 99,8 % aller landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich sind im INVEKOS erfasst)																																																										
<b>Datenquelle</b>	AMA, INVEKOS-Daten, Berechnung BMLUK																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	30	30	35	35	35	35																																																					
<b>Istzustand</b>	35	35	35																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	über Zielzustand	= Zielzustand																																																								
<b>ENTFALLEN:</b> Umsetzung der Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung des GAP-Strategieplan-Begleitausschusses			<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 42.4.2</b></td> <td colspan="6"><b>Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe im Rahmen der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014-2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023-2027)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe an allen Betrieben der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014-2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023-2027) pro Jahr</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">AMA, Berechnung BMLUK</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>nicht verfügbar</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>23</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>32,3</td> <td>18,9</td> <td>22,2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>unter Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Der Anteil der Betriebsübernehmerinnen und Betriebsübernehmer im Rahmen der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014-2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023-2027) zeigt einen positiven Trend seit 2015. In den Jahren 2022 bis 2024 kam es aufgrund des Wechsels der Förderperioden und den damit einhergehenden geänderten Förderbedingungen zu Schwankungen. Mit der Umsetzung des GAP-Strategieplans beginnend im Jahr 2023 wurden die Förderbedingungen im Sinne der Gleichstellung verbessert. Bei Ehepartnern, wo beide Partner einen eigenen Betrieb übernehmen und jeder der Partner die weiteren Förderbedingungen (z. B. Ausbildung, Betriebskonzept) erfüllt, kann auch jeder der Partner eine „Niederlassungsprämie“ erhalten. In der Vergangenheit konnte nur ein Ehepartner eine Förderung beantragen, tendenziell tat dies der Mann. Es ist anzunehmen, dass der sprunghafte Anstieg 2023 einem Zuwartem mit der Betriebsübergabe bis zur Gültigkeit der verbesserten Förderbedingungen geschuldet ist und somit auch geplante Übergaben aus dem Jahr 2024 vorgezogen wurden. Für die kommenden Jahre wird mit einem relativ konstanten Anteil von 25 % gerechnet.</p>	<b>Kennzahl 42.4.2</b>	<b>Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe im Rahmen der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014-2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023-2027)</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe an allen Betrieben der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014-2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023-2027) pro Jahr						<b>Datenquelle</b>	AMA, Berechnung BMLUK						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	23	25	25	25	<b>Istzustand</b>	32,3	18,9	22,2				<b>Zielerreichung</b>	-	-	unter Zielzustand			
<b>Kennzahl 42.4.2</b>	<b>Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe im Rahmen der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014-2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023-2027)</b>																																																										
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe an allen Betrieben der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014-2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023-2027) pro Jahr																																																										
<b>Datenquelle</b>	AMA, Berechnung BMLUK																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	nicht verfügbar	nicht verfügbar	23	25	25	25																																																					
<b>Istzustand</b>	32,3	18,9	22,2																																																								
<b>Zielerreichung</b>	-	-	unter Zielzustand																																																								
<b>UG 43-Umwelt, Klima und Kreislaufwirtschaft</b>																																																											
<b>Gleichstellungsziel</b> Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz. (WZ 5)	<b>Beitrag zu Themencluster:</b> - Infrastruktur und Umwelt	<b>Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 43.5.1</b></td> <td colspan="6"><b>Anzahl der Frauen, die durch Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz erreicht werden</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Erhebung durch KPC; Die Daten werden auf Grund der Projektbeschreibungen erfasst, die die Anzahl der betroffenen Frauen und Männer für jede Projektaktivität ausweisen.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">KPC - Kommunalkredit Public Consulting GmbH</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Anzahl</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>35.000</td> <td>37.000</td> <td>35.000</td> <td>35.000</td> <td>30.000</td> <td>15.000</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>36.857</td> <td>30.273</td> <td>39.610</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Weiterführung der nationalen und internationalen Projekte im Bereich „Klimaschutz und Frauen“. 2023 wurde erstmalig eine öffentliche Ausschreibung für bilaterale Projekte zur Klimafinanzierung in Ländern des Globalen Südens gestartet, mit einer zweiten Ausschreibung 2024. Aufgrund der restriktiven Budgetpolitik wurde im Jahr 2025 keine öffentliche Ausschreibung für bilaterale Projekte zur Klimafinanzierung gestartet. Dennoch werden laufende Projekte weitergeführt werden, die die Stärkung der Rolle der Frauen in ländlichen Gebieten in Ländern des globalen Südens im Hinblick auf die Anpassung an den Klimawandel sowie in sozialer und ökonomischer Hinsicht verbessern. Die Anzahl der geförderten Projekte pro Jahr richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln und den Projektvolumina sowie insbesondere auch nach der Anzahl und der Qualität der eingereichten Projekte. Die Anzahl der geförderten Projekte/Jahr ist daher unterschiedlich. Abhängig von der Anzahl und auch der thematischen Ausrichtung der geförderten Projekte ist somit auch die Anzahl der geförderten Frauen.</p>	<b>Kennzahl 43.5.1</b>	<b>Anzahl der Frauen, die durch Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz erreicht werden</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Erhebung durch KPC; Die Daten werden auf Grund der Projektbeschreibungen erfasst, die die Anzahl der betroffenen Frauen und Männer für jede Projektaktivität ausweisen.						<b>Datenquelle</b>	KPC - Kommunalkredit Public Consulting GmbH						<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	35.000	37.000	35.000	35.000	30.000	15.000	<b>Istzustand</b>	36.857	30.273	39.610				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand			
		<b>Kennzahl 43.5.1</b>	<b>Anzahl der Frauen, die durch Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz erreicht werden</b>																																																								
<b>Berechnungsmethode</b>	Erhebung durch KPC; Die Daten werden auf Grund der Projektbeschreibungen erfasst, die die Anzahl der betroffenen Frauen und Männer für jede Projektaktivität ausweisen.																																																										
<b>Datenquelle</b>	KPC - Kommunalkredit Public Consulting GmbH																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Anzahl																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	35.000	37.000	35.000	35.000	30.000	15.000																																																					
<b>Istzustand</b>	36.857	30.273	39.610																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand																																																								

Wirkungsziel	Themencluster	Maßnahmen	Kennzahlen																																																								
<b>UG 44-Finanzausgleich</b>																																																											
Gleichstellungsziel Zukunftsfonds: Finanzielle Unterstützung von Ländern und Gemeinden bei Zukunftsaufgaben. (WZ 2)	Beitrag zu Themencluster: - Vereinbarkeit von Familie und Beruf	GERINGE UMFORMULIERUNG: Der Zukunftsfonds ist für das Jahr 2027 (VORHER: 2026) mit 1.187 Mio. € (VORHER: 1.161 Mio. €) dotiert. Mit diesem Betrag, der jährlich valorisiert wird, werden Länder und Gemeinden in den Bereichen "Elementarpädagogik", "Wohnen und Sanieren" sowie "Umwelt und Klima" unterstützt.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 44.2.1</b></td> <td colspan="6"><b>Besuchsquote für unter 3-jährige Kinder</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Anteil der unter 3-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungsangeboten im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Statistik über die elementare Bildung und das Hortwesen - Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>33</td> <td>nicht verfügbar</td> <td>≥ 36</td> <td>≥ 36,5</td> <td>≥ 37</td> <td>≥ 38</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>34,9</td> <td>36,7</td> <td>nicht verfügbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>über Zielzustand</td> <td>-</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Die Besuchsquote ist zwischen 2008 (Beginn der Kostenbeteiligung des Bundes) und 2024 um 22,7 Prozentpunkte gestiegen. Nach einem geringfügigen Rückgang im Jahr 2020 - vermutlich wegen einer Verschiebung der Fremdbetreuung auf einen späteren Zeitpunkt im Hinblick auf die COVID-19 Pandemie - ist die Kennzahl wieder weiter angestiegen, zwischen 2023 und 2024 um 1,7 Prozentpunkte. Auffallend sind aber weiterhin die regionalen Unterschiede. Die Besuchsquoten in den Bundesländern schwankten 2024 zwischen 26,7% und 47,4%. Der Istzustand für 2025 ist erst im Sommer 2026 verfügbar.</p> <p>Da die Besuchsquote nur die tatsächlich angemeldeten unter 3-jährigen Kinder erfasst (freie Plätze in Einrichtungen bleiben für die Berechnung außer Betracht), hängt diese Zahl nicht nur vom Angebot an Plätzen in elementaren Bildungseinrichtungen, sondern auch von der Bereitschaft der Eltern zur Inanspruchnahme derselben ab. Aber auch andere Parameter, wie die Zahl zusätzlicher Gruppen in Krippen, bestätigen den Trend nach oben.</p>	<b>Kennzahl 44.2.1</b>	<b>Besuchsquote für unter 3-jährige Kinder</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der unter 3-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungsangeboten im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung						<b>Datenquelle</b>	Statistik über die elementare Bildung und das Hortwesen - Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	33	nicht verfügbar	≥ 36	≥ 36,5	≥ 37	≥ 38	<b>Istzustand</b>	34,9	36,7	nicht verfügbar				<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	-	-			
			<b>Kennzahl 44.2.1</b>	<b>Besuchsquote für unter 3-jährige Kinder</b>																																																							
<b>Berechnungsmethode</b>	Anteil der unter 3-jährigen Kinder in Kinderbildungs- und -betreuungsangeboten im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung																																																										
<b>Datenquelle</b>	Statistik über die elementare Bildung und das Hortwesen - Kindertagesheimstatistik, Statistik Austria																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	33	nicht verfügbar	≥ 36	≥ 36,5	≥ 37	≥ 38																																																					
<b>Istzustand</b>	34,9	36,7	nicht verfügbar																																																								
<b>Zielerreichung</b>	über Zielzustand	-	-																																																								
<b>UG 45-Bundesvermögen</b>																																																											
Gleichstellungsziel Sicherung der Werterhaltung bzw. Wertsteigerung und der langfristigen Weiterentwicklung der Beteiligungen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte. (WZ 3)	Beitrag zu Themencluster: - Entscheidungspositionen und -prozesse	Monitoring der aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden sowie Berücksichtigung des Wirkungsziels bei der Nominierung von BMF-Vertreterinnen in diesen Gremien.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 45.3.2</b></td> <td colspan="6"><b>Frauenanteil von BMF-Vertreterinnen und -Vertretern in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Frauenanteil in Prozent der Gesamtanzahl der BMF-Vertreterinnen und -Vertreter in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">BMF/Beteiligungsdatenbank</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">%</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>45,1</td> <td>49</td> <td>52,6</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>unter Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Die Zielwerte beruhen auf dem Ministerratsbeschluss vom 16.4.2025, der eine Anhebung des Zielwerts der Bundesfrauenquote in den jeweiligen Aufsichtsgremien von bisher 40 % auf 50 % vorsieht. Damit wurde der zuvor mit Ministerratsbeschluss vom 3.6.2020 beschlossene Zielwert (40 %) an eine 2017 definierte BMF-interne Maßnahme zur Erhöhung der Frauenquote auf 50 % der BMF-Vertreterinnen und -Vertreter in den Aufsichtsräten der BMF-Beteiligungen angeglichen.</p> <p>Mit Inkrafttreten der BMG-Novelle 2025 wurde die Wahrnehmung der Anteilsrechte an der Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) sowie der Verbund AG an das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) übertragen. Daher erfolgt die Darstellung ab dem Jahr 2025 ohne ÖBAG und Verbund AG.</p> <p>In den Jahren 2023 und 2024 konnte die Frauenquote gemäß Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 vollständig erreicht werden. Das BMF hat sich darüber hinaus einen höheren Zielwert gesetzt, der überwiegend erreicht werden konnte. Gemäß Handbuch Beteiligungsmanagement des BMF achtet das Finanzressort bei der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern sowohl auf Diversität und Komplementarität, insbesondere in Bezug auf Ausbildung, Qualifikation, Geschlecht und Alter. Vor diesem Hintergrund der Gesamtzusammensetzung des Aufsichtsrats und der unterschiedlichen Kenntnisse, welche zur Ausübung der Kontroll- und Überwachungstätigkeit im Aufsichtsrat vorhanden sein müssen, ist zu sehen, dass bei einzelnen Bestellvorgängen aufgrund spezieller Qualifikationsschwerpunkte in den Jahren 2023 und 2024 Männer statt Frauen bestellt wurden. Dessen ungeachtet ist das BMF weiterhin bestrebt, die Frauenquote gemäß MRV vom 16.4.2025 bzw. den Zielwert des Wirkungscontrollings entsprechend einzuhalten.</p>	<b>Kennzahl 45.3.2</b>	<b>Frauenanteil von BMF-Vertreterinnen und -Vertretern in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Frauenanteil in Prozent der Gesamtanzahl der BMF-Vertreterinnen und -Vertreter in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist.						<b>Datenquelle</b>	BMF/Beteiligungsdatenbank						<b>Messgrößenangabe</b>	%							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	50	50	50	50	50	50	<b>Istzustand</b>	45,1	49	52,6				<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand			
			<b>Kennzahl 45.3.2</b>	<b>Frauenanteil von BMF-Vertreterinnen und -Vertretern in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist</b>																																																							
<b>Berechnungsmethode</b>	Frauenanteil in Prozent der Gesamtanzahl der BMF-Vertreterinnen und -Vertreter in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist.																																																										
<b>Datenquelle</b>	BMF/Beteiligungsdatenbank																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	%																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	50	50	50	50	50	50																																																					
<b>Istzustand</b>	45,1	49	52,6																																																								
<b>Zielerreichung</b>	unter Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand																																																								
Gleichstellungsziel 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. (WZ 4)	Beitrag zu Themencluster: - Entscheidungspositionen und -prozesse	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.	<table border="1"> <tr> <td><b>Kennzahl 45.4.5</b></td> <td colspan="6"><b>Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch die Results Measurement Frameworks der Weltbank (IBRD und IDA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank/Afrikanischer Entwicklungsfonds</b></td> </tr> <tr> <td><b>Berechnungsmethode</b></td> <td colspan="6">Soll-Ist-Vergleich; Die Indikatoren werden mit 1 Punkt (= Verbesserung bei IBRD und IDA; grün gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF), 0 Punkte (= keine Veränderung bei IBRD und IDA; gelb gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF) oder -1 Punkt (= Verschlechterung bei IBRD und IDA; rot gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF) bewertet und für das Wirkungsziel aggregiert.</td> </tr> <tr> <td><b>Datenquelle</b></td> <td colspan="6">Weltbank Corporate Scorecard; Annual Development Effectiveness Review</td> </tr> <tr> <td><b>Messgrößenangabe</b></td> <td colspan="6">Punkte</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>2023</b></td> <td><b>2024</b></td> <td><b>2025</b></td> <td><b>2026</b></td> <td><b>2027</b></td> <td><b>2028</b></td> </tr> <tr> <td><b>Zielzustand</b></td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td><b>Istzustand</b></td> <td>3</td> <td>0</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Zielerreichung</b></td> <td>= Zielzustand</td> <td>unter Zielzustand</td> <td>über Zielzustand</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>In dieser Gleichstellungskennzahl werden die 5 Gender-Indikatoren der Weltbank und der Afrikanischen Entwicklungsbank aus deren Results Measurement Frameworks dargestellt (Bandbreite der möglichen Punkte liegt zwischen -5 und +5). Im Jahr 2024 fand eine Überarbeitung der Resultatsmessung der Weltbank statt und im Jahr 2025 eine Überarbeitung der Resultatsmessung der AfDB und des AfDF. Es ist derzeit davon auszugehen, dass die Bandbreite der möglichen Punkte bei der Gleichstellungskennzahl beibehalten werden kann.</p>	<b>Kennzahl 45.4.5</b>	<b>Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch die Results Measurement Frameworks der Weltbank (IBRD und IDA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank/Afrikanischer Entwicklungsfonds</b>						<b>Berechnungsmethode</b>	Soll-Ist-Vergleich; Die Indikatoren werden mit 1 Punkt (= Verbesserung bei IBRD und IDA; grün gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF), 0 Punkte (= keine Veränderung bei IBRD und IDA; gelb gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF) oder -1 Punkt (= Verschlechterung bei IBRD und IDA; rot gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF) bewertet und für das Wirkungsziel aggregiert.						<b>Datenquelle</b>	Weltbank Corporate Scorecard; Annual Development Effectiveness Review						<b>Messgrößenangabe</b>	Punkte							<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>Zielzustand</b>	3	3	3	3	3	3	<b>Istzustand</b>	3	0	5				<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand			
			<b>Kennzahl 45.4.5</b>	<b>Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch die Results Measurement Frameworks der Weltbank (IBRD und IDA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank/Afrikanischer Entwicklungsfonds</b>																																																							
<b>Berechnungsmethode</b>	Soll-Ist-Vergleich; Die Indikatoren werden mit 1 Punkt (= Verbesserung bei IBRD und IDA; grün gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF), 0 Punkte (= keine Veränderung bei IBRD und IDA; gelb gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF) oder -1 Punkt (= Verschlechterung bei IBRD und IDA; rot gemäß Ampelsystem von AfDB/ AfDF) bewertet und für das Wirkungsziel aggregiert.																																																										
<b>Datenquelle</b>	Weltbank Corporate Scorecard; Annual Development Effectiveness Review																																																										
<b>Messgrößenangabe</b>	Punkte																																																										
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>																																																					
<b>Zielzustand</b>	3	3	3	3	3	3																																																					
<b>Istzustand</b>	3	0	5																																																								
<b>Zielerreichung</b>	= Zielzustand	unter Zielzustand	über Zielzustand																																																								