

# **(Atypische) Studien- und Berufswahl**

Ergebnisse zum Themenschwerpunkt 2018 im Rahmen der  
Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting

## Inhalt

<b>Vorbemerkung.....</b>	<b>4</b>
<b>Einleitung.....</b>	<b>6</b>
<b>Gender Equality – Aktuelle Daten zur Gleichstellung in Österreich .....</b>	<b>9</b>
<b>Grundlagen zur Erhöhung der Chancengleichheit im Bereich Bildung .....</b>	<b>16</b>
<b>Abbau von Geschlechterstereotype in Bildung und am Arbeitsmarkt – Initiativen in Österreich .....</b>	<b>19</b>
Förderprogramme.....	20
Programm FiT-Frauen in Handwerk und Technik.....	20
Betriebliche Projekte für junge Frauen und Männer in untypischen Lehrberufen.....	20
Frauenprojektförderung.....	20
Bundes-Jugendförderung .....	21
Förderschwerpunkt Talente in Forschung und Entwicklung.....	21
Programm Sparkling Science .....	22
Maßnahmen und Initiativen auf Bundes- und Landesebene.....	22
Girls’ Day im Bundesdienst und Girls’ Day MINI im Bundesdienst .....	22
Girls’ Day der Bundesländer.....	23
Boys’ Day.....	23
EU-Projekt „Boys in Care“ – Jungen stärken bei der Wahl von Care-Berufen .....	25
Initiative FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie .....	25
Wettbewerb "Technikerinnen der Zukunft" .....	26
HTL-Mentoring für Schülerinnen .....	26
Tech-Datings – Schulen treffen Unternehmen.....	27
HTL4girls.....	27
Kinder-HTL .....	27
„Frauen in MINT“ in universitären Leistungsvereinbarungen .....	27
MINT Gütesiegel für Kindergärten und Schulen .....	27
Technisches Werken für alle Mädchen in der Sekundarstufe I.....	28
Beispiele für Online-Informationsplattformen .....	28
Berufsinformationsmessen .....	28

Stärkung der Genderkompetenz im schulischen Bereich .....	30
Studie: Wege bereiten für Wegbereiter*innen.....	32
Abbildungsverzeichnis .....	36
Impressum .....	37

# Vorbemerkung

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) ist das unterstützende und begleitende Gremium für die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung. Sie tagt unter dem Vorsitz der Frauenministerin zweimal jährlich.

In der Sitzung der neu konstituierten IMAG GMB vom 21. Juni 2018 wurde beschlossen, für die Legislaturperiode 2018 bis 2022 auf Basis einer Mitgliederumfrage ein Arbeitsprogramm mit inhaltlichen Schwerpunkten festzulegen. Durch eine vertiefende Auseinandersetzung mit gleichstellungspolitischen Schwerpunktthemen sowie eine stärkere Abstimmung der Gleichstellungsaktivitäten soll die Umsetzung von Gender Mainstreaming optimiert werden. Mittels Fragebogenerhebung wurden die gleichstellungspolitischen Themenschwerpunkte und Prioritäten der IMAG GMB erfasst. Aus den ausgewerteten Ergebnissen ergibt sich die nachfolgende Arbeitsplanung für die Jahre 2018 bis 2022:

## Maßnahmenpakete für Arbeitsschwerpunkte in der IMAG GMB (bis 2022)

---

(Atypische) Studien- und Berufswahl

---

Digitalisierung der Arbeitswelt

---

Beruf, Wiedereinstieg, Karriere

---

Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen, Sichtbarmachen von Frauen

---

Gewalt im Netz, Geschlechterbasierte Gewalt, Sexismus in den Medien

---

Arbeitszeiten

---

Unbezahlte Arbeit, Väterbeteiligung (in der Familien- und Erziehungsarbeit)

---

Einkommen und Gender Pay Gap

---

Die Behandlung der Themenschwerpunkte erfolgt mittels Fachvorträgen sowie Vorstellung von guten Beispielen auf Bundes- und Landesebene, wobei pro Sitzung einem Thema gewidmet wird.

Im Rahmen der Nachbereitung erfolgt eine Zusammenfassung und Sichtbarmachung der Ergebnisse durch die Geschäftsführung der IMAG GMB, die der politischen Ebene sowie den Mitgliedern der IMAG GMB zur Verfügung gestellt und auf der Website [www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) veröffentlicht wird.

In der Sitzung der IMAG GMB am 17. Dezember 2018 wurde der Themenschwerpunkt „(Atypische) Studien- und Berufswahl“ vertiefend bearbeitet.

Die vorliegende Broschüre enthält die Ergebnisse zum ersten Schwerpunktthema „(Atypische) Studien- und Berufswahl“.

Einleitend werden die Lebensbereiche Erwerbstätigkeit, Einkommen und Bildung anhand von relevanten Daten zur Gleichstellung in Österreich beleuchtet. Neben der Zusammenstellung wichtiger geschlechterspezifischer Daten und Statistiken bietet die Broschüre einen kompakten Überblick über die zentralen Grundlagen, in denen die Gleichstellung im Bildungsbereich verankert ist.

Der Fokus der Broschüre liegt auf den verschiedenen Möglichkeiten zum Abbau von Geschlechterstereotype in Bildung und am Arbeitsmarkt speziell für die MINT-Bereiche „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik“. Durch die Bündelung dieser Initiativen soll die Sichtbarkeit der zahlreichen Projekte vergrößert und Inspiration für die Forcierung und Weiterentwicklung angeboten werden. Auf die Vielzahl von Initiativen und Maßnahmen in den Schulen zur Stärkung der Genderkompetenz wird in einem eigenen Kapitel eingegangen. Die Broschüre präsentiert zudem die wesentlichen Erkenntnisse aus der Studie „Frauenbiographien: Identitätskonstruktionen in männlich vs. weiblich dominierten Berufsfeldern“.

# Einleitung

Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt, in der Bildung und Ausbildung ist gesellschaftspolitisch von grundlegender Bedeutung. Frauen waren lange – auch aufgrund von Geschlechterstereotypen – von dieser Teilhabe ausgeschlossen. Erst seit dem Jahr 1919 dürfen Frauen in Österreich ein Technikstudium absolvieren.<sup>1</sup>

Mittlerweile haben Frauen sowohl hinsichtlich des Ausbildungsniveaus als auch der Erwerbsbeteiligung deutlich aufgeholt. Für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist nicht nur die erreichte Ausbildungsstufe, sondern auch die Fachrichtung der Ausbildung wichtig. Und hier zeigt sich eine deutliche Segregation der Geschlechter im Schul- und Hochschulbereich – Mädchen und Burschen sind nach wie vor in geschlechertypischen Schulformen bzw. Studienrichtungen anzutreffen.<sup>2</sup> Diese geschlechtsspezifische Segregation setzt sich am Arbeitsmarkt fort und ist mitverantwortlich für den Gender Pay Gap in Österreich, der mit 19,9% (2017)<sup>3</sup> noch immer einer der höchsten innerhalb der EU-28 ist.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern beginnen bereits bei der Wahl der Lehrstelle: Bei Burschen beliebte Lehrberufe haben nach der Lehrzeit höhere Einstiegsgehälter als jene, die von Mädchen gewählt werden. Schon die Lehrlingsentschädigungen sind unterschiedlich hoch. Am Anfang der Lehrzeit sind Unterschiede in der Regel noch gering. In technischen Lehrberufen steigen die Lehrlingsentschädigungen aber im Lauf der Ausbildung tendenziell stärker als in anderen Berufen.<sup>4</sup> Zudem liegt eine starke Konzentration auf wenige Lehrberufe bei jungen Frauen vor. Fast die Hälfte aller weiblichen Lehrstellensuchenden interessiert sich für drei verschiedene Lehrberufe, während bei Burschen eine breitere Streuung vorliegt.<sup>5</sup>

Die Ursachen für die geschlechtsbezogene Segregation im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt sind sehr vielfältig. Studien zeigen, dass individuelle Bildung- und Berufentscheidungen maßgeblich von Strukturfaktoren sowie vom sozialen Umfeld (z.B. Eltern, Peergroup, Lehrende) beeinflusst werden.

---

<sup>1</sup> <https://orf.at/stories/3117191/>.

<sup>2</sup> Siehe Kapitel Gender Equality – Aktuelle Daten zur Gleichstellung in Österreich.

<sup>3</sup> Eurostat (2017): Gender pay gap in unadjusted form,

[https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1).

<sup>4</sup> Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer; AMS-Gehaltskompass.

<sup>5</sup> Siehe Kapitel Gender Equality – Aktuelle Daten zur Gleichstellung in Österreich.

Trotz eines vielfältigen Bildungs- und Berufsspektrums scheinen einige wenige Ausbildungs- bzw. Berufsmöglichkeiten für Mädchen und Burschen realisierbarer und erstrebenswerter als andere.<sup>6</sup>

Wichtig sind die Bewusstmachung geschlechtsspezifischer Sozialisation und deren Auswirkungen, die Wahrnehmung von Ursachen und Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Privatbereich und in der Arbeitswelt, die Reflexion herrschender Rollenklischees sowie die Förderung der Bereitschaft zum Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Benachteiligungen. Jungen Menschen soll die Möglichkeit geboten werden, ihr Rollenverhalten zu reflektieren und ihre Handlungsspielräume vor allem hinsichtlich Lebensplanung, Ausbildungs- und Berufswahl zu erweitern.

Der Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation geht daher mit dem Überwinden stereotyper Geschlechterrollen und der Diversifizierung der Bildungswege einher. Denn die Wahl der Ausbildung und des Berufes werden maßgeblich von Rollenbildern und Stereotypen beeinflusst und diese wiederum prägen die Gesellschaft. Frauen und Männer sind in ihrer Berufswahl frei, aber Rollenbilder oder Rollenklischees sind in der Gesellschaft noch immer fest verankert. Sie schränken die Handlungs- und Entfaltungsspielräume ein. Aber auch Werbungen und Medien sind geeignet, stereotype Geschlechterrollen und gesellschaftliche Wertungen zu transportieren und festzuschreiben.<sup>7</sup>

Veränderungen der letzten Jahre erfolgten vor allem durch diverse Projekte und Initiativen zur Förderung geschlechtsuntypischer Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen bzw. von Burschen und jungen Männern: Beispielweise finden jährlich in Österreich der Girls' Day sowie der Töchterttag und der Boys' Day statt, die es den Schülerinnen und Schülern ermöglichen, neue Ausbildungsmöglichkeiten in zukunftsorientierten und nicht-traditionellen Berufen kennen zu lernen.

Die schulische Ausbildungs- und Berufsorientierung spielt beim Abbau von Segregationen – in Verbindung mit der Elternarbeit – eine zentrale Rolle. Pädagoginnen und Pädagogen können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Frauen und Männer sich bei ihrer (Aus-) Bildungswahl nicht von Klischees und gesellschaftlichen Rollenbildern abschrecken lassen, sondern auf ihre Interessen und Stärken vertrauen. Hierfür zentral ist auch die Förderung der Genderkompetenz und einer reflektierten Haltung bei Lehrenden und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Bildungsbereich.

---

<sup>6</sup> vgl. Nissen et al. 2016, Scambor et al. 2015.

<sup>7</sup> <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/diskriminierungsfreie-werbung.html>.

Der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz sind essentiell, um eine effektive Gleichstellungspolitik umzusetzen. Genderkompetenz – die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten – ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Gleichzeitig wird durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming neue Genderkompetenz erzeugt.<sup>8</sup>

Eine Diversifizierung der Ausbildungswege und der Berufswahl von Frauen und Männern ist ein zentraler Ansatzpunkt einer an Gleichstellung orientierten Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Ziel ist es, mehr junge Menschen – und hier im Speziellen junge Frauen und Mädchen – für die MINT-Bereiche zu interessieren und für entsprechende Bildungswege, Studienrichtungen und berufliche Tätigkeiten zu motivieren, um damit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt gegenzusteuern. Zudem ändern sich mit der fortschreitenden Digitalisierung<sup>9</sup> auch die Anforderungen am Arbeitsmarkt. Kompetenzen in den MINT-Disziplinen sind dabei in einer modernen Gesellschaft immer stärker gefragt und eröffnen vielseitige berufliche und persönliche Chancen für junge Menschen.

---

<sup>8</sup> GenderKompetenzZentrum 2003-2010. [GenderKompetenzZentrum – Erläuterung zu Gender Kompetenz.](#)

<sup>9</sup> „Digitalisierung der Arbeitswelt“ ist ein Themenschwerpunkt der IMAG GMB im Jahr 2019.

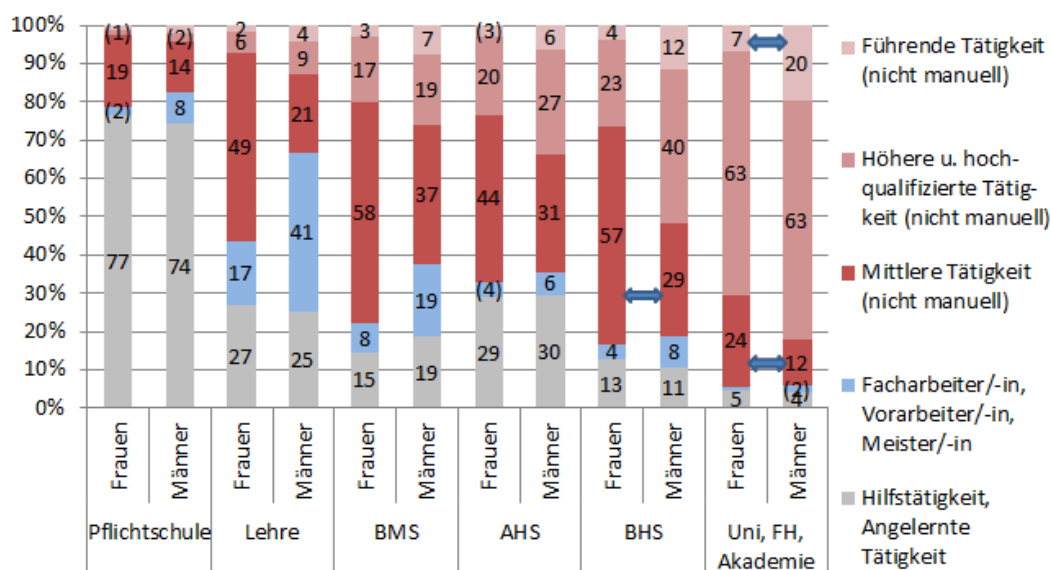


# Gender Equality – Aktuelle Daten zur Gleichstellung in Österreich

Mag.a Tamara Geisberger, Statistik Austria, Leiterin Verdienststruktur- und Gender-Statistik

Frauen haben bezüglich ihres Bildungsniveaus deutlich aufgeholt. Bezogen auf die Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren lag der Anteil der Frauen mit Akademie- oder Hochschulabschluss 2016 mit 19% über jenem der Männer mit 16%. Bezogen auf die berufliche Tätigkeit übten 2017 jedoch nur 3,4% der unselbständig erwerbstätigen Frauen eine führende Tätigkeit aus. Bei den Männern waren es dagegen 7,9%. Selbst bei gleichen Bildungsabschlüssen sind Frauen seltener in Führungspositionen vertreten und verrichten auch bei höherer Ausbildung oft nur mittlere Tätigkeiten. Bei unselbständig Erwerbstätigen mit BHS-Abschluss gehen beispielsweise bedeutend mehr Frauen (57%) als Männer (29%) nur einer mittleren Tätigkeit nach. Bei Personen für Universitäts- oder FH-Abschluss zeigt sich ebenfalls, dass Frauen (24%) häufiger als Männer (12%) nur in mittleren Positionen tätig sind, während deutlich mehr Männer (20%) als Frauen (7%) eine führende Position einnehmen.

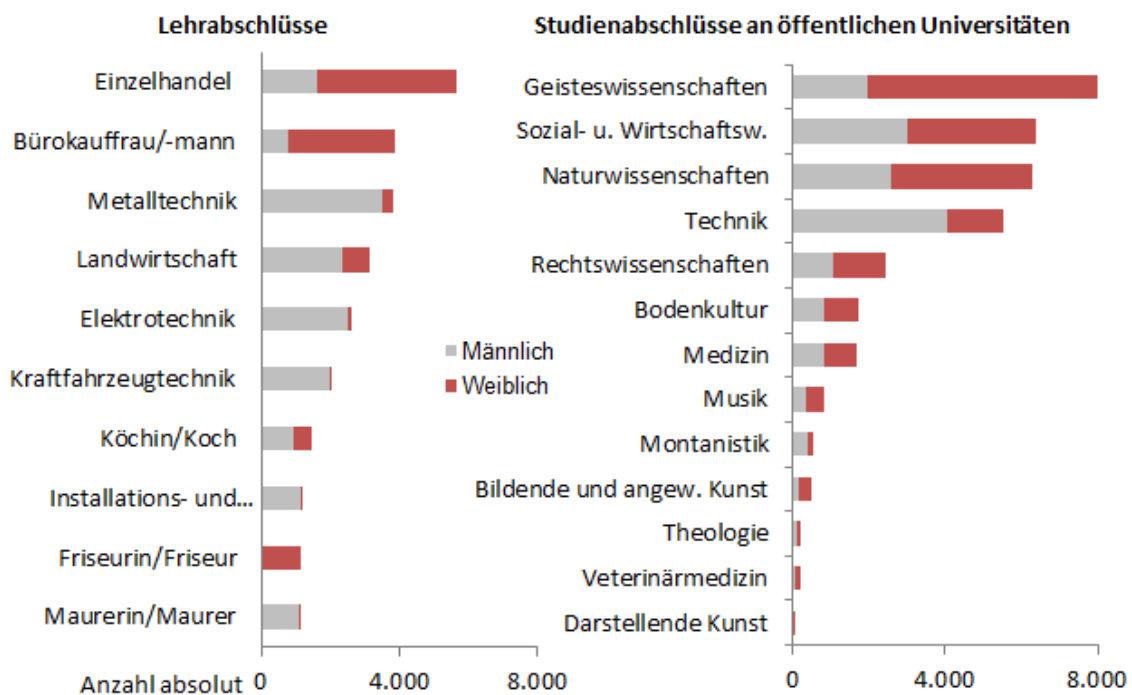
Abbildung 1 Berufliche Tätigkeit unselbständig Erwerbstätiger nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht



Quelle: Statistik Austria. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2017.

Große geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen auch hinsichtlich der Fächerwahl. Drei der zehn häufigsten Lehrabschlüsse (Einzelhandel, Bürokauffrau/-kaufmann und Friseurin/Friseur) werden hauptsächlich von Frauen gewählt, während die Lehrberufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik sowie Installations- und Gebäudetechnik oder Maurerin bzw. Maurer fast nur von jungen Männern gewählt werden. Bezogen auf die aktuellen Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen ist Technik bei Männern die beliebteste Studienrichtung, gefolgt von Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Naturwissenschaften. Bei den Frauen zählen Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zu den am häufigsten gewählten Fachbereichen. Die Fachrichtungen Rechtswissenschaften, Bodenkultur und Medizin werden etwa gleich oft von Frauen und Männern abgeschlossen.

Abbildung 2 Aktuelle Bildungsabschlüsse



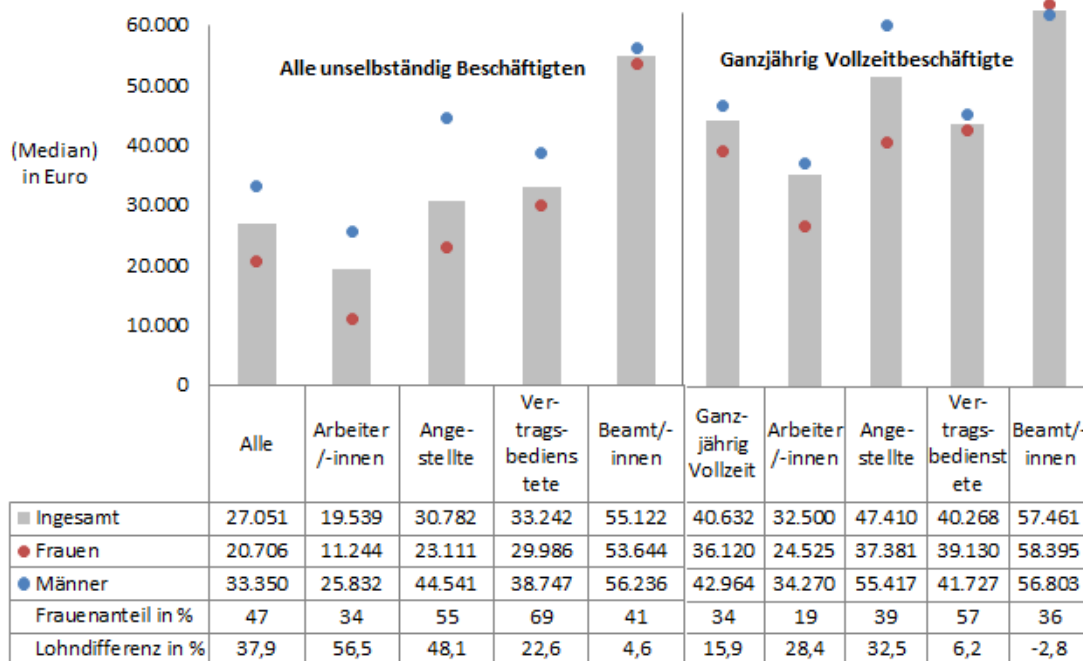
Quelle: Statistik Austria. Schulstatistik 2015/16, Hochschulstatistik 2016/17.

Die Studie Gleiche Ausbildung – gleiche Chancen? zeigt jedoch, dass gleiche Ausbildung nicht gleiches Einkommen bedeuten muss. Betrachtet man das mittlere Bruttomonatseinkommen unselbständig Beschäftigter in Vollzeit fünf Jahre nach dem Abschluss der Ausbildung, dann liegt der Monatsverdienst der Frauen in allen ausgewählten Ausbildungsgruppen unter jenem der Männer.

Besonders deutlich wird der geschlechtsspezifische Lohnunterschied beim Master-/Diplomstudium im Bereich Wirtschaft mit 22%. Frauen verdienen fünf Jahre nach Studienabschluss rund 3.500 Euro, Männer hingegen rund 4.500 Euro (exkl. Sonderzahlungen). Im stärker öffentlich geprägten Bereich Medizin ist der Unterschied bei unselbständig Beschäftigten mit 2% hingegen am geringsten.

Bezogen auf die Einkommenssituation aller unselbständig Beschäftigten zeigen die Bruttojahreseinkommen, dass Frauen im Jahr 2016 um insgesamt 37,9% weniger verdienten als Männer. Berücksichtigt man die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, unterjährige Beschäftigung) und beschränkt den Vergleich auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann lagen die Bruttojahreseinkommen der Frauen immer noch um 15,9% unter jenen der Männer.

Abbildung 3 Bruttojahresverdienste

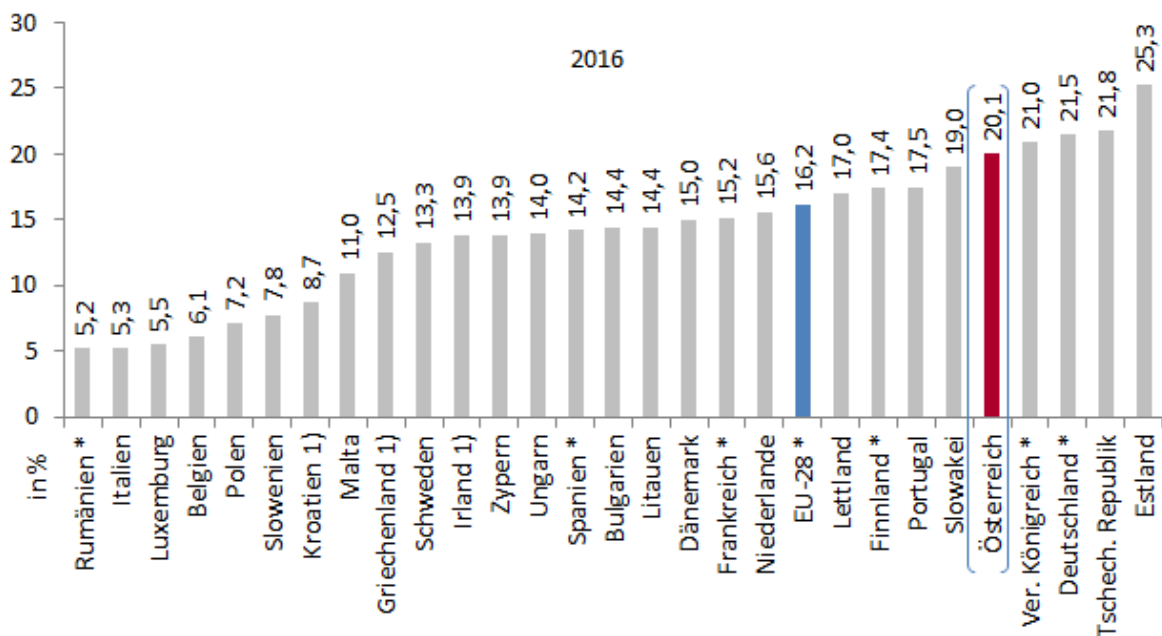


Quelle: Statistik Austria. Lohnsteuerdaten 2016. Sozialstatistische Auswertungen. Ohne Lehrlinge.

Im Zeitvergleich zeigt sich in den letzten Jahren ein leichter Rückgang. Innerhalb der letzten zehn Jahre sank die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern gemessen an den mittleren Bruttojahreseinkommen von 40,5% 2006 auf 37,9% 2016; der Wert liegt damit jedoch nur knapp unter dem Niveau von 1997 (38,3%). Betrachtet man die Bruttojahresverdienste der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, dann sank der Einkommensunterschied von 21,8% 2006 auf 15,9% 2016.

Im EU-Vergleich wird der geschlechtsspezifische Lohnunterschied einheitlich für alle Mitgliedstaaten anhand der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft berechnet. Die Verwendung der Stundenverdienste hat im Vergleich zu Jahresverdiensten den Vorteil, dass Voll- und Teilzeitbeschäftigte unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit miteinander verglichen werden können. Betrachtet man die auf Bruttostundenverdienste standardisierten Löhne und Gehälter, dann hat sich der EU-Indikator Gender Pay Gap von 25,5% 2006 auf 20,1% 2016 verringert. Österreich liegt aber weiterhin deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16,2%.

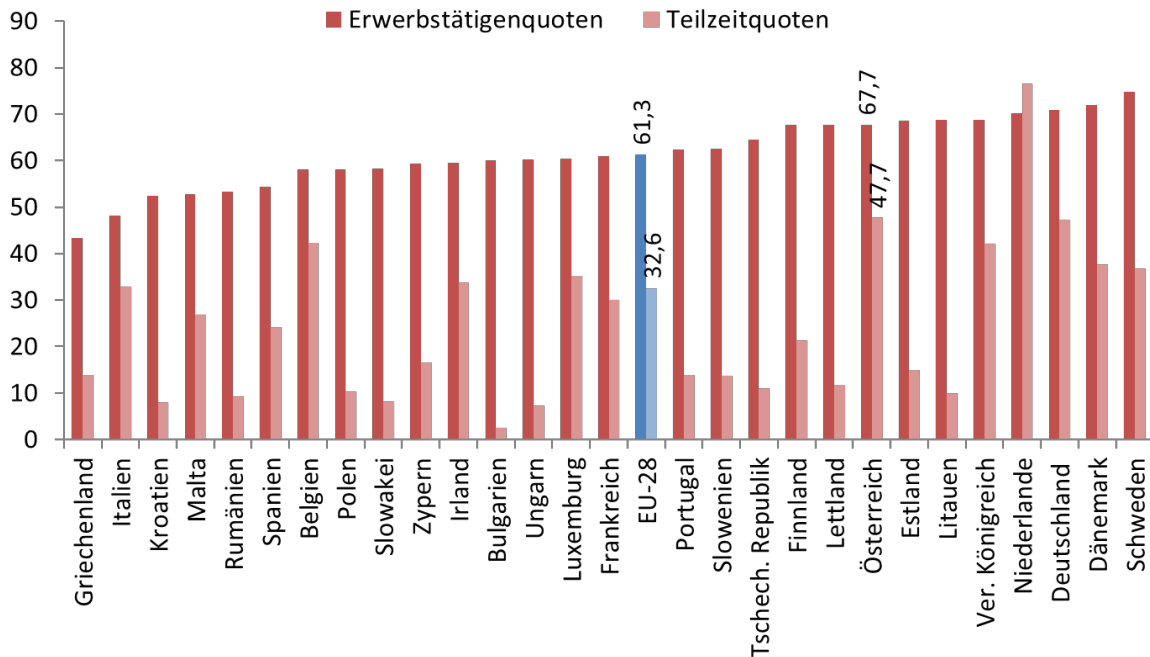
Abbildung 4 EU-Indikator Gender Pay Gap



Quelle: Eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). 1) Kroatien, Griechenland, Irland: Daten für 2014 statt 2016. - \*) provisorisch.

Dieser hohe Wert geht in Österreich, aber auch in anderen Ländern wie Deutschland oder dem Vereinigten Königreich, gleichzeitig mit einer hohen Frauenerwerbstätigenquote und einer hohen Teilzeitquote bei den Frauen einher. Während etwa in Italien oder Rumänien nicht nur der Gender Pay Gap, sondern auch die Erwerbstätigenquote vergleichsweise niedrig ist. Am Beispiel der skandinavischen EU-Mitgliedstaaten zeigt sich jedoch, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap führt. Sowohl in Schweden als auch in Dänemark liegt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied unter dem EU-Durchschnitt, obwohl beide Länder sehr hohe Erwerbstätigenquoten aufweisen. Die Gründe für die starken Unterschiede sind demnach vielfältig und das Resultat unterschiedlicher länderspezifischer Faktoren.

Abbildung 5 Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen, Teilzeitquote der Frauen



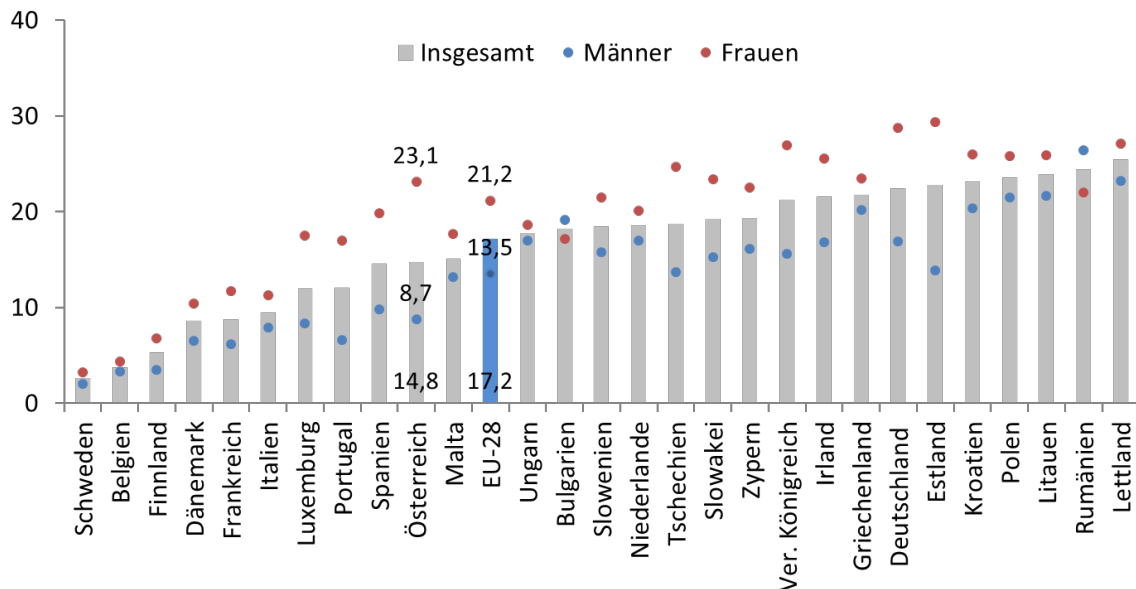
Quelle: Eurostat. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2016.

Statistik Austria hat für Österreich den Einfluss beobachtbarer Faktoren auf den Gender Pay Gap untersucht. Basis sind die Daten aus dem Jahr 2014. Gemessen an den Bruttostundenverdiensten in der Privatwirtschaft lag der Gender Pay Gap bei insgesamt 22,2%. Berücksichtigt man Merkmale wie Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße, dann reduziert sich der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf 13,6%. D.h. mehr als die Hälfte des Gender Pay Gap bleiben auch unter Berücksichtigung aller genannten Faktoren unerklärt.

Ein weiterer Indikator zur Darstellung von Lohnunterschieden ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten. In Österreich lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten 2014 bei insgesamt 14,8%. Mit 23,1% ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei den Frauen jedoch deutlich höher als bei den Männern mit 8,7%. Das ist – nach Estland – der zweitgrößte Abstand zwischen weiblichen und männlichen Niedriglohnbeschäftigten in einem EU-Mitgliedstaat. Der im europäischen Vergleich insgesamt leicht unterdurchschnittliche Niedriglohnanteil beruht somit auf den relativ guten Verdiensten der Männer, die weitgehend über der Niedriglohnschwelle liegen, während Frauen in Österreich von Niedriglohnbeschäftigung überdurchschnittlich betroffen sind.

Abbildung 6 Anteil der Niedriglohnbeschäftigten

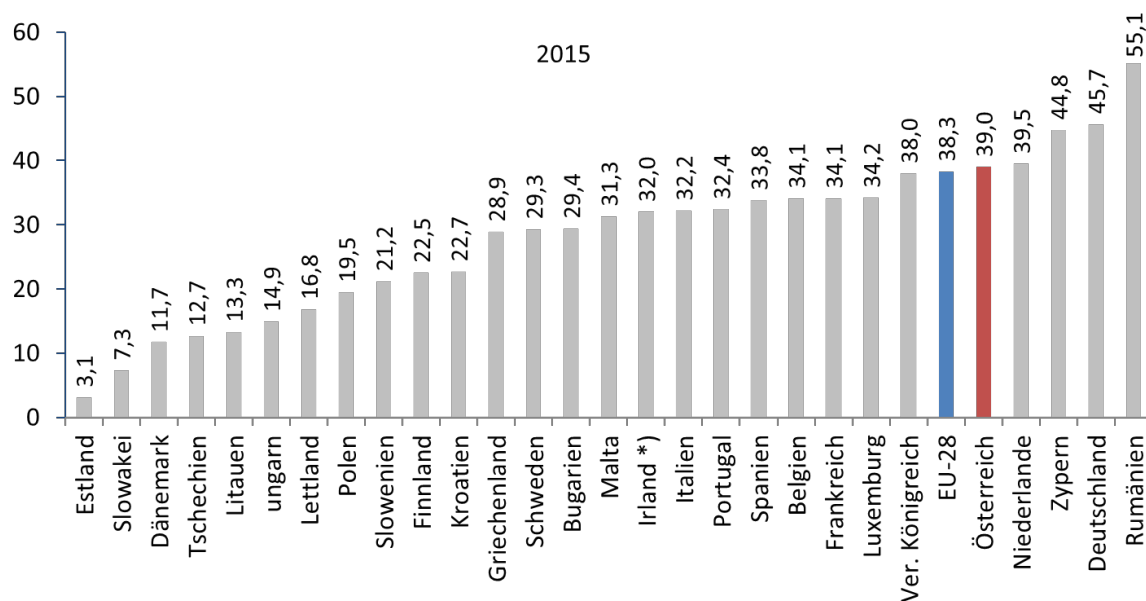
Niedriglohngrenze: zwei Drittel des nationalen Medianlohns. Österreich: 9,35 Euro brutto pro Stunden in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft



Quelle: Eurostat. Verdienststrukturerhebung 2014. Ohne Lehrlinge.

Große Differenzen zeigen sich auch bei den Pensionseinkommen. Da die Pensionshöhe abhängig ist vom beitragspflichtigen Einkommen (Bemessungsgrundlage) sowie von der Versicherungsdauer spiegeln sich Unterschiede in den (Jahres-)Einkommen und in den Versicherungsverläufen (z.B. Lücken durch Betreuungspflichten) in den Pensionsleistungen wider. Je nach Berechnung liegt die Alterspension der Frauen aus der gesetzlichen Sozialversicherung um 40% bis 50% unter jener der Männer. Auf Basis von EU-SILC zählt Österreich mit einer Differenz von 39% auch hier zu den EU-Ländern mit großen Unterschieden.

Abbildung 7 Differenz zwischen dem durchschnittlichen Pensionseinkommen der Frauen und jenem der Männer



Quelle: Eurostat. EU-SILC. Gender Gap in Pensions. \*) Daten für 2014

### Mehr zum Thema

- [Gender Statistik \(www. statistik.at\)](http://www.statistik.at)
- [Gender Index \(www.imag-gmb.at\)](http://www.imag-gmb.at)

# Grundlagen zur Erhöhung der Chancengleichheit im Bereich Bildung

Es gibt zahlreiche nationale und internationale rechtliche Vorgaben und Strategiepapiere, in denen die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau der Geschlechtersegregationen im Bildungsbereich verankert ist.

In Österreich wird die Strategie des Gender Mainstreaming seit 2000 umgesetzt, und zwar zum einen durch politische und rechtliche Verankerung, zum anderen durch die Schaffung von Strukturen und Instrumenten. Die nationale verfassungsrechtliche Grundlage für Gender Mainstreaming ist Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz, der jede Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verbietet. Abs. 2 lautet seit 1998: "Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig". Mit 1. Jänner 2019 ist Artikel 13 Abs. 3 Bundes-Verfassungsgesetz in Kraft getreten, der die Verpflichtung zur geschlechtergerechten Haushaltsführung vorsieht, die seit dem 1. Jänner 2013 im Bundeshaushalt im Rahmen der wirkungsorientierten Steuerung umzusetzen ist.

Die österreichische Bundesregierung hat sich seit dem Jahr 2000 in mehreren Ministerratsbeschlüssen zur nachhaltigen Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in allen Politikbereichen verpflichtet. Gender Mainstreaming zielt auf die Gleichstellung der Geschlechter und erfordert die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten auch im Bereich der Schul- und Bildungspolitik. Gender Mainstreaming in der Schule bedeutet, die Gender Perspektive in allen Bereichen des Lernens und Lehrens, in der Organisation Schule und im Handeln aller Beteiligten zu verankern, um geschlechtergerechtes Lernen zu ermöglichen.

Weiters ist das Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen in diesem Zusammenhang zu nennen. Damit bekennt sich der Bund "zum schrittweisen Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen" (BGBl. Nr. 837/1992).

Im Sinne der Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union sind die Mitgliedsstaaten aufgerufen, Maßnahmen zum Abbau von Geschlechtersegregationen im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt (2017) zu setzen.



Das Schließen des Gender Gap in Ausbildungen und Berufen im MINT-Bereich und EHW-Bereich (education, health, welfare) steht dabei im Vordergrund.

Die österreichische Bundesverwaltung wird seit 2013 über Zielvorgaben, Wirkungen und Leistungen gesteuert. Seit Einführung der wirkungsorientierten Budgetierung werden von den zuständigen Ressorts nationale Gleichstellungsziele entwickelt. Die Gleichstellungsziele des BMBWF (Bildung-UG 30)<sup>10</sup>, des BMASGK (Arbeit-UG 20)<sup>11</sup>, des BMNT (Landwirtschaft, Natur und Tourismus-UG 42)<sup>12</sup>, des BMDW (Forschung-UG 33)<sup>13</sup> und des BMVIT (Forschung-UG 34)<sup>14</sup> im Rahmen der wirkungsorientierten Steuerung zielen auf den Abbau der Geschlechtersegregationen im Schulbereich und in der Beschäftigung/Forschung.

Der Abbau der horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation bei der Studienwahl an Hochschulen ist auch ein Ziel der Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Bis 2025 soll in jedem Studienfeld ein Anteil von Frauen bzw. Männern von mindestens 10% der Studierenden an jeder Hochschule erreicht werden. Mittelfristig soll der Anteil auf 30% weibliche und männliche Studierende je hochschulischem Studienfeld erhöht werden. Daher ist bis 2025 auch die Zahl der Studienfelder, die diese Vorgabe noch nicht erreichen, um die Hälfte zu senken.<sup>15</sup>

Im Schulbereich wurde zuletzt am 31. Oktober 2018 der Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ verlautbart, der auf dem von Ministerin E. Geherer unterzeichneten Grundsatzterlass zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (1995) basiert. Der Grundsatzterlass thematisiert die Geschlechtergleichstellung im Kontext des schulischen Lehrens und Lernens. Es werden Bezüge zu Themen wie Geschlechterstereotypisierung, Mädchen und MINT, Buben und Sozialberufe hergestellt. Ziel des neuen Erlasses ist es, einen Orientierungsrahmen und eine sachliche Grundlage für Diskussionen und für die Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis in Schulen im Dienste der Erweiterung von Handlungsspielräumen jenseits von Geschlechterstereotypen zu schaffen. Lehrende, Schulleitungen, Schulaufsicht, Schulverwaltung bzw. Bildungsdirektionen und Pädagogische Hochschulen sind aufgefordert, eine wirkungsvolle Umsetzung der im Erlass formulierten Ziele und Grundsätze zu garantieren.<sup>16</sup>

---

<sup>10</sup> BFG 2018. Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (10. Schulstufe).

<sup>11</sup> BFG 2018. Weiterführung des Programms FIT (Frauen in Handwerk und Technik).

<sup>12</sup> BFG 2018. Anteil der Schülerinnen und Schüler an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen.

<sup>13</sup> BFG 2018. Entwicklung der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im Unternehmenssektor.

<sup>14</sup> BFG 2018. Entwicklung der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im Unternehmenssektor.

<sup>15</sup> <https://bmbwf.gv.at/studium/nationale-strategie-zur-sozialen-dimension/>.

<sup>16</sup> [https://bildung.bmbwf.gv.at/ministerium/rs/2018\\_21.html](https://bildung.bmbwf.gv.at/ministerium/rs/2018_21.html).

Auf Landesebene verfolgen verschiedenen Strategien eine Ausbildungs- und Berufswahl jenseits herkömmlicher Geschlechterzuschreibungen wie zum Beispiel die „Steirische Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung“ oder das Programm „Frauen.Leben – Frauenstrategie für Oberösterreich 2030“ der oberösterreichische Landesregierung.

# Abbau von Geschlechterstereotype in Bildung und am Arbeitsmarkt – Initiativen in Österreich

In Österreich bestehen zahlreiche Initiativen zur Diversifizierung der Berufswahl und von Ausbildungswegen, die zum Abbau von stereotypen Geschlechterrollen beitragen sollen. Es gibt gut etablierte Maßnahmen und Projekte sowie Fördermöglichkeiten für Frauen und Mädchen, die speziell auf die Überwindung von Barrieren beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen und Berufen abzielen. Dazu zählen die Veranstaltungen des Girls' Day die in verschiedenen Ausführungen in ganz Österreich stattfinden, um mehr Mädchen für technische Berufe zu begeistern, oder das Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Wiederum sollen Initiativen wie z.B. der Boys' Day, Anreize für junge Männer setzen, stark segregierte Frauenberufe bzw. soziale Berufe zu ergreifen.

Das BMBWF, die Schulen, Hochschulen sowie außerhochschulische Einrichtungen setzen seit Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit und zum Abbau von Geschlechtersegregationen. Mit dem MINT-Gütesiegel werden Schulen ausgezeichnet, die schwerpunktmäßig innovativen MINT-Unterricht umsetzen und mit vielfältigen Zugängen Mädchen wie Buben gleichermaßen fördern.<sup>17</sup> Die Technischen Universitäten bzw. Allgemeinuniversitäten mit technischen Studienrichtungen setzen diverse Maßnahmen, um den Anteil an weiblichen Studierenden und Absolventinnen in diesen für gesellschaftlich und am Arbeitsmarkt immer bedeutenderen und daher zukunftssträchtigen Studienrichtungen zu erhöhen.

Ziel aller angeführten Maßnahmen, Projekte und Fördermöglichkeiten ist die Ausweitung des Berufswahlspektrums und der Lebensperspektiven von Mädchen und Burschen, um insbesondere die Beschäftigungssituation und Arbeitsmarktperspektiven von Frauen zu verbessern.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> MINT-Schulen in Österreich: <https://www.mintschule.at/mint-landkarte/>.

<sup>18</sup> Ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

## Förderprogramme

### **Programm FiT-Frauen in Handwerk und Technik**

Im Rahmen des Arbeitsmarktservice-Programm FiT-Frauen in Handwerk und Technik sollen höherwertige Ausbildungen von Frauen in nicht-traditionellen Berufsfeldern gefördert werden. Ziel ist es, als Teilnehmerin einen Lehrabschluss zu machen oder weiterführende Ausbildungen, etwa auch in Fachschulen oder Fachhochschulen, zu absolvieren. Das Programm leistet einen wichtigen Beitrag zu zwei arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungszielen: der Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation und dem Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Handwerklich-technische Berufe werden meist nicht nur besser bezahlt als traditionell weibliche Berufe, sondern bieten vielfach bessere Karrierechancen und sind am Arbeitsmarkt besonders stark nachgefragt. Im Zeitverlauf zeigte sich, dass es nach wie vor schwierig ist, Frauen für nicht-traditionelle Berufe zu motivieren. Es ist daher besonders wichtig, die Vorteile einer handwerklich-technischen Ausbildung in der Beratung hervorzuheben und Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten. Knapp 1300 Frauen machten 2018 im Rahmen von FiT eine Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich.

Das Arbeitsmarktservice bemüht sich im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik umfassend darum, traditionelle Berufsbilder von Frauen und Männern aufzubrechen. In den Informations- und Beratungsangeboten des AMS wird gendersensibler Berufsorientierung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Seit 2015 gibt es Frauenberufszentren in jedem Bundesland.

### **Betriebliche Projekte für junge Frauen und Männer in untypischen Lehrberufen**

Im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß dem Berufsausbildungsgesetz werden betriebliche Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Ausbildung von jungen Frauen und jungen Männern in nicht traditionellen Berufen finanziell unterstützt. Dazu hat das BMDW gemeinsam mit dem BMASGK und den Sozialpartnern Ende 2018/Anfang 2019 einen Förder-Call durchgeführt. Die ersten ausgewählten Projekte starten bereits im Herbst 2019 ([www.projektfoerderung-lehre.at](http://www.projektfoerderung-lehre.at)).

### **Frauenprojektförderung**

Gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften unterstützt die Frauenministerin österreichweit Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen.

Grundsätzlich stehen sämtliche aus den Mitteln der Frauenprojektförderung unterstützten Frauenservicestellen bzw. Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen allen Frauen und Mädchen zur Verfügung, die auf dem Weg in ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben frei von Gewalt Hilfe und Beratung suchen. Unterstützung finden auch spezielle zusätzliche Beratungsangebote im Bereich Bildungsmaßnahmen, welche die Handlungskompetenzen stärken und die fachliche Qualifizierung von Frauen verbessern sowie Mädchen in ihrer Berufsorientierung auf vielfältigere Berufswahlmöglichkeiten aufmerksam machen.<sup>19</sup>

### **Bundes-Jugendförderung**

Gemäß § 2 Abs. 2 der "Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugenderziehung und Jugendarbeit", welche zum Bundes-Jugendförderungsgesetz erlassen wurde, können Förderschwerpunkte festgelegt werden. Projekte der Jugendarbeit zu den Schwerpunktthemen werden prioritär gefördert. Für die Jahre 2012 und 2014 wurde u.a. der Förderschwerpunkt „Berufsorientierung“ gesetzt.<sup>20</sup>

### **Förderschwerpunkt Talente in Forschung und Entwicklung**

„FEMtech Karriere“ heißt ein Förderprogramm des BMVIT. Es unterstützt Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in Unternehmen und Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Mit der Förderung FEMtech Praktika für Studentinnen werden Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dabei unterstützt, gezielt jungen Frauen ein Praktikum im Bereich Forschung, Technologie und Innovation zu ermöglichen. Damit sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen für Karrieren in der angewandten Forschung im naturwissenschaftlich-technischen FTI-Bereich gewonnen werden. Die Studentinnen lernen berufliche Ein- und Aufstiegswege kennen und erhalten einen fundierten Einblick in die angewandte Forschung und Entwicklung.<sup>21</sup>

### **Projekt „Talente regional“ – Kinder, Unternehmen und die Welt der Forschung**

Im Rahmen von "Talente regional" wird der Aufbau von regionalen Kooperationen zwischen (vor-)schulischen Bildungseinrichtungen und Partnern aus Wirtschaft und Forschung gefördert, um Kinder und Jugendliche vom Kindergarten bis zur Matura bei der Auseinandersetzung mit Forschungs- und Innovationsthemen zu unterstützen.

---

<sup>19</sup> <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/services/frauenprojektfoerderungen.html>.

<sup>20</sup> <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/jugend/jugendfoerderung/foerdermoeglichkeiten.html>.

<sup>21</sup> <https://www.bmvit.gv.at/innovation/humanpotenzial/index.html>; <https://www.ffg.at/programme/talente-der-foerderschwerpunkt-des-bmvit>.

Da ein Großteil der Projekte inzwischen abgeschlossen werden konnte, wurde vom BMVIT ein Review-Prozess in Form dieser Studie beauftragt. Ziel ist es, die verschiedenen im Projekt gewonnen Erkenntnisse und Ergebnisse sowie deren langfristige Auswirkungen sichtbar zu machen. Zusätzlich zur Studie „Review Talente regional“ (2018) wurden Kurzbeschreibungen der abgeschlossenen Projekte erstellt, die auf der open4innovation Plattform abrufbar sind.<sup>22</sup>

### **Programm Sparkling Science**

Sparkling Science ist ein Forschungsprogramm des BMBWF. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Förderung des Interesses von Mädchen an MINT-Themen. Zur Erreichung dieses Zieles vergibt das Programm zusätzliche Mittel an Forschungsvorhaben, die spezielle Maßnahmen zur Förderung von Mädchen in diesen Themenfeldern setzen. Gefördert werden auch Projekte, die zeitgemäße und gendersensible Unterrichtsmethoden für MINT-Fächer entwickeln und die damit wichtige Grundlagen für eine frühzeitige Steigerung des Interesses – insbesondere von Mädchen – an MINT-Studien schaffen.

## **Maßnahmen und Initiativen auf Bundes- und Landesebene**

### **Girls’ Day im Bundesdienst und Girls’ Day MINI im Bundesdienst**

Der Girls’ Day im Bundesdienst wird seit 2006, jährlich am 4. Donnerstag im April, auf Grundlage eines Ministerratsbeschlusses in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen durchgeführt. Der Aktionstag bietet Schülerinnen die Möglichkeit, neue Ausbildungsmöglichkeiten in zukunftsorientierten und nicht-traditionellen Berufen kennen zu lernen und praktische Einblicke in die Arbeitswelt und Abläufe des öffentlichen Dienstes zu erhalten. 2018 nahmen 3.866 Schülerinnen am Girls’ Day im Bundesdienst teil. Seit 2006 haben bisher 22.212 Mädchen am Girls’ Day im Bundesdienst teilgenommen.

Seit 2015 gibt es zudem den Girls’ Day MINI im Bundesdienst für Mädchen ab vier Jahren. Auch hier wird darauf abgezielt, nachhaltiges Interesse für die MINT-Bereiche zu fördern und Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Beim Girls’ Day MINI erleben Kinder bei Exkursionen zu ausgewählten Orten (z.B. Ministerien und Dienststellen des Bundes, Museen, Universitäten), wie spannend technische und naturwissenschaftliche Phänomene sind. Seit 2015 haben insgesamt 1.557 Kindergartenkinder am Girls’ Day MINI im Bundesdienst teilgenommen.

---

<sup>22</sup> <https://www.bmvit.gv.at/innovation/humanpotenzial/index.html>.

Als flankierende Maßnahme zu diesem Aktionstag wird das Buch „Mein Berufe ABC“ angeboten, in dem 26 Berufe in Wissenschaft, Technik, Kunst und Handwerk kindgerecht erklärt werden.

### **Girls' Day der Bundesländer**

Für Mädchen im Schulalter gibt es den Girls' Day, der in Österreich bereits seit 2001 durchgeführt wird. In den Bundesländern bieten am Aktionstag öffentliche Einrichtungen und Unternehmen Mädchen die Möglichkeit, Betriebe zu besuchen, Berufe zu erkunden und sich mit Frauen in leitenden Positionen sowie Frauen in männerdominierten Bereichen auszutauschen. Darüber hinaus sollen auch Unternehmen auf das Potential der Mädchen aufmerksam gemacht werden und die Eltern bzw. allgemein die Öffentlichkeit dafür sensibilisiert werden, dass Mädchen in traditionell männlich dominierten Berufen immer stärker nachgefragt werden.

Das Arbeitsmarktservice Steiermark veranstaltet eine ganze „Girls' Week“, um Mädchen und junge Frauen auf die Berufswahl vorzubereiten und ihnen Branchen vorzustellen, in denen bislang noch weniger Frauen tätig sind.

#### **Informationen zum Girls' Day in den Bundesländern**

- Burgenland: [www.girlsday-burgenland.at](http://www.girlsday-burgenland.at)
- Kärnten: [www.ktn.gv.at/girlsday](http://www.ktn.gv.at/girlsday)
- Niederösterreich: [www.girlsday.cc](http://www.girlsday.cc)
- Oberösterreich: [www.girlsday-ooe.at](http://www.girlsday-ooe.at)
- Salzburg: [www.girlsday.info](http://www.girlsday.info)
- Steiermark: [girlsday.berufsorientierung.at](http://girlsday.berufsorientierung.at)
- Tirol: [www.tirol.gv.at/girlsday](http://www.tirol.gv.at/girlsday)
- Vorarlberg: [www.ichgehmit.at](http://www.ichgehmit.at)
- Wien: [www.toechterttag.at](http://www.toechterttag.at)

### **Boys' Day**

Der Boys' Day ist das größte männerpolitische Projekt Österreichs und dient der Erweiterung des Berufswahlspektrums von männlichen Jugendlichen und der Förderung eines modernen, positiven Männerbildes. Er findet jährlich am 2. Donnerstag im November in allen

Bundesländern statt. Das Ziel des Boys' Day liegt darin, den Anteil an Männern in sogenannten männeruntypischen erzieherischen und pflegerischen Berufen zu erhöhen.

Auch im Sinne der Chancengleichheit ist ein höherer Männeranteil in diesen Wachstumsbranchen zu begrüßen. Darüber hinaus soll der Boys' Day zu einer Aufwertung des gesellschaftlichen Bildes von sozialen Berufen beitragen und Burschen auf dem Weg ihrer Entwicklung zu einer positiven männlichen Identität unterstützen. Weiters soll der Boys' Day integrativ auf männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund wirken, indem er problematische Vorstellungen von Geschlechterrollen abbaut.

Der Boys' Day ist zum einen ein Berufsorientierungstag, an dem Burschen direkt in den Pflege- und Erziehungseinrichtungen schnuppern können und dabei mit Hilfe von männlichen Role-Models Berufe kennenlernen, die überwiegend von Frauen ausgeübt und in der Gesellschaft oft als typische „Frauenberufe“ angesehen werden. Zum anderen finden das ganze Jahr über, aber insbesondere rund um den Aktionstag, Boys' Day Workshops statt, in denen der Fokus über die Berufswahl hinausgeht und Experten und Expertinnen aus der Burschenarbeit Themen wie Männlichkeit und Lebensplanung mit den männlichen Jugendlichen diskutieren bzw. bearbeiten.

Darüber hinaus findet am Aktionstag in Wien die Boys' Day Hauptveranstaltung statt, die vor allem dem Ziel dient, die mediale Öffentlichkeit über den Boys' Day zu informieren. Näheres siehe auf [www.boysday.at](http://www.boysday.at).

### Der Boys' Day in Zahlen

- Erstmals im Jahr 2008 durchgeführt
- 2018 nahmen rund 5.200 Burschen am Boys' Day teil. Davon haben ca. 3.100 bei Einrichtungsbesuchen mitgemacht und 2.100 an Workshops in ganz Österreich teilgenommen.
- 350 Einrichtungen im Erziehungs-, Pflege- und Sozialbereich in ganz Österreich, darunter 130 Kindergärten und 45 Volksschulen, 60 Senioren- und Pflegeheime, 30 Krankenhäuser, 35 Ausbildungsstätten (wie Pflegeschulen, BAKIP/BAFEP oder Pädagogische Hochschulen) sowie 50 Einrichtungen für Jugendliche oder Menschen mit Behinderung, Beratungsstellen und Berufsinformationszentren öffneten ihre Tore für die interessierten Burschen.
- 120 Workshops wurden in ganz Österreich abgehalten



- Über 50.000 Userinnen und User sahen auf YouTube das Ankündigungsvideo zum Boys' Day 2017.

### **EU-Projekt „Boys in Care“ – Jungen stärken bei der Wahl von Care-Berufen**

Das Projekt „Boys in Care – Jungen stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs“ wird von April 2017 bis September 2019 durchgeführt. In Österreich und fünf weiteren Ländern (Slowenien, Italien, Deutschland, Bulgarien, Litauen) soll die Vielfalt männlicher Berufsorientierung verbessert werden. Es gilt, einer verengten Berufswahl frühzeitig entgegenzuwirken und gleichzeitig zu einer breiteren Berufswahl zu motivieren, um neue Berufswege aufzuzeigen und Burschen in den individuellen Berufswünschen zu stärken. Hierzu werden bestehende Konzepte der Berufsbildung und -orientierung kritisch reflektiert und neue Zugänge erprobt. Der internationale Austausch vertieft dabei die Expertise und inspiriert zu neuen Ideen.<sup>23</sup>

### **Initiative FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie**

Die Initiative FEMtech des BMVIT setzt Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, sowie zur Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Technologie. Diese Aktivitäten sind eine Expertinnendatenbank, die Auszeichnung FEMtech Expertin des Monats, die regelmäßigen FEMtech Netzwerktreffen und eine eigene FEMtech Website mit allen News, Veranstaltungen und Informationen zum Thema. In der FEMtech Expertinnendatenbank sind Fachfrauen aus über 100 Fachgebieten eingetragen, die mit ihren Expertisen und Kompetenzen dargestellt werden. Eine interdisziplinäre Jury wählt außerdem jeden Monat eine „Expertin des Monats“, die dann der Öffentlichkeit in einem Video vorgestellt wird. Neben dem Sichtbarmachen von weiblicher Expertise soll auch die Vernetzung von Expertinnen untereinander gefördert werden.<sup>24</sup>

### **Projekt „FIT – Frauen in die Technik“ – Informationstage an Universitäten und Fachhochschulen ab der 9. Schulstufe**

Im Rahmen des Projekts "FIT – Frauen in die Technik" werden bundesweit Informationsveranstaltungen an höheren Schulen und Infotage an Universitäten und Fachhochschulen für Schülerinnen organisiert, um das Interesse an technischen Berufen zu steigern. FIT informiert Schülerinnen ab der 9. Schulstufe über Studienmöglichkeiten an

---

<sup>23</sup> [https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Austria/BiC\\_Folder.pdf](https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Austria/BiC_Folder.pdf).

<sup>24</sup> <https://www.femtech.at/>.

technischen Ausbildungseinrichtungen in Österreich. FIT-Referentinnen kommen direkt an Schulen und informieren in Präsentationen oder Workshops über technische Ausbildungen. Die FIT-Infotage (an Universitäten und Fachhochschulen) ermöglichen es den Schülerinnen im Rahmen von Institutspräsentationen, Vorlesungen, Laborübungen in den technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungsbetrieb hinein zu schnuppern.

FIT ist ein Projekt im Rahmen der ministerienübergreifenden Initiative fForte – Frauen in Forschung und Technologie.

### Informationen zum Projekt FIT

- Wien, Niederösterreich, Burgenland: [www.fitwien.at](http://www.fitwien.at)
- Oberösterreich und Teile von Niederösterreich: [www.fit.jku.at](http://www.fit.jku.at)
- Steiermark, Kärnten und Teile vom Burgenland: [www.fit.tugraz.at](http://www.fit.tugraz.at)
- Salzburg: [www.fit-salzburg.ac.at](http://www.fit-salzburg.ac.at)

### Wettbewerb "Technikerinnen der Zukunft"

Der TU Austria<sup>25</sup> Preis wurde 2019 erstmals ausgeschrieben und adressierte Schülerinnen der Oberstufe, die sich mit Biografien von Technikerinnen in jedweder Art beschäftigen sollten. Die große Preisverleihung fand am 25. April 2019 im Rahmen des Töchertages an der TU Wien statt.<sup>26</sup>

### HTL-Mentoring für Schülerinnen

Seit dem Schuljahr 2015/16 gibt es in Oberösterreich das Projekt „Mentoring für HTL-Schülerinnen“, bei dem Schülerinnen aus Höheren Technischen Lehranstalten gemeinsam mit Mentorinnen und Mentoren teilnehmender öö. Wirtschaftsbetriebe zusammenarbeiten. Die Schülerinnen werden dabei eingehend auf ihren Einstieg in die technische Berufswelt und/ oder die Wahl technischer Studien vorbereitet, um sie nach Abschluss einer Ausbildung an einer Höheren Technischen Lehranstalt auch in technischen Berufen zu halten.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Verband der drei österreichischen Technischen Universitäten TU Wien, TU Graz und Montanuniversität Leoben.

<sup>26</sup> <https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/pwi/wb/abgelaufen/technikerinnen.html>.

<sup>27</sup> <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/LK/UnterlageFHMINT832019Internet.pdf>.

## **Tech-Datings – Schulen treffen Unternehmen**

In Niederösterreich finden seit 2013 sogenannte Tech-Datings in Berufsschulen zur Unterstützung von Mädchen bei der Berufsorientierung statt. Dabei werden Mädchen regionale Betriebe aus dem technischen Bereich als potenzielle Arbeitgeberin/Arbeitgeber oder Lehrstellen vorgestellt.

## **HTL4girls**

Mit der Initiative HTL4girls des Landes Niederösterreich sollen Mädchen optimal auf ihren Berufseinstieg als Frau in einen technischen Beruf vorbereitet werden. HTL-Schülerinnen erhalten eine Ausbildung zu Girls Scouts, besuchen Volksschulen und stehen bei Technik-Workshops oder am Tag der offenen Türe ihrer HTL zur Verfügung. Der Club of Engineering Women präsentiert HTL-Absolventinnen und ihren Werdegang. Damit soll die gesamte Bandbreite an beruflichen Erfolgen von Technikerinnen sichtbar gemacht werden.<sup>28</sup>

## **Kinder-HTL**

Im Projekt Steirische Kinder-HTL werden technische und naturwissenschaftliche Basiskompetenzen bereits in der Primarstufe vermittelt. Die Pädagogische Hochschule Steiermark unterstützt das Projekt Kinder-HTL mit einem entsprechenden Fortbildungsangebot.

## **„Frauen in MINT“ in universitären Leistungsvereinbarungen**

Eine wesentliche Maßnahme ist die Integration der Thematik „Frauen in MINT“ in die Leistungsvereinbarungen 2019-2021 mit den österreichischen Universitäten. Angefangen von Outreachmaßnahmen beim Studierendenrecruiting im Bereich Technik/Ingenieurwissenschaften mit Fokus auf jungen Mädchen/Frauen über die Weiterentwicklung und Präzisierung der Studieninformation- und -beratung an der Schnittstelle zur tertiären Bildung findet sich eine Reihe von Maßnahmen, um die Repräsentanz von Frauen in MINT-Studien zu erhöhen.

## **MINT Gütesiegel für Kindergärten und Schulen**

Das MINT-Gütesiegel<sup>29</sup> ist eine Initiative des BMBWF, der IV, der Wissensfabrik und der PH Wien. Mit ihm werden Bildungseinrichtungen ausgezeichnet, die innovatives und

---

<sup>28</sup> <http://www.noe.gv.at/noe/Frauen/htl4girls.html>; <http://bobi.bildung-noe.gv.at/index.php/home.html>.

<sup>29</sup> <https://www.mintschule.at/>

begeisterndes Lernen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik fördern und mit vielfältigen Zugängen für Buben und v.a. auch für Mädchen umsetzen (z.B. Vorgaben bezüglich gendersensibler Didaktik). Mit der Auszeichnung erhalten die Bildungseinrichtungen für die Dauer von drei Jahren:

- das MINT-Gütesiegel als digitales Logo zur Verwendung auf der Website
- das MINT-Gütesiegel als Tafel für das Gebäude Ihrer Bildungseinrichtung
- die Möglichkeit, sich mit anderen MINT-Bildungseinrichtungen und außerschulischen Partnern im MINT-Bereich zu vernetzen.

### **Technisches Werken für alle Mädchen in der Sekundarstufe I**

Mit der Schulorganisationsgesetz-Novelle vom 24.4.2012 (§ 21b) und der Lehrplanverordnung vom 30.5.2012 waren in der Neuen Mittelschule die ehemals getrennten Unterrichtsgegenstände „Technisches Werken“ und „Textiles Werken“ zu einem Gegenstand (Technisches und Textiles Werken) zusammengeführt. Mit dem Schulrechtsänderungsgesetz 2016 BGBl. I Nr. 56/2016 folgten nun auch die allgemein bildenden höheren Schulen: Mädchen und Buben müssen sich nicht mehr für eines der Fächer entscheiden (die Wahlentscheidungen früher folgten den traditionellen Stereotypen), sondern es gibt nur mehr ein Fach mit beiden Fachinhalten.

### **Beispiele für Online-Informationsplattformen**

Mit der Internetplattform „meine Technik“ gibt es ein zentrales Online-Medium, das übersichtlich über Initiativen und Angebote wie Workshops, Exkursionen, Wettbewerbe, Beratungsstellen, Mentoring-Programme, Berufsinformationstagen, sowie Unterrichtsmaterialien und Fortbildungsangebote informiert.

fti...remixed ist eine Wissenschaftskommunikationsplattform für junge Menschen im Alter von 14 bis 25 Jahren. Ziel ist es, Jugendliche mit den Themen aus Forschung, Technologie und Innovation in ihren Kommunikationsumgebungen (Web, Social Media Netzwerke, Alltag) in Berührung zu bringen.<sup>30</sup>

### **Berufsinformationsmessen**

In ganz Österreich finden zahlreiche Berufsinformationsmessen statt, um jungen Menschen die Gelegenheit zu geben, verschiedene Berufsfelder und Studienmöglichkeiten sowie

---

<sup>30</sup> <https://www.fti-remixed.at/>.

Unternehmen kennenzulernen wie zum Beispiel die Bildungsmesse BeSt<sup>3</sup>, die Bildungs- und Berufsinformationsmesse Burgenland oder „Girls go Technik“ bei der 1. Kärntner Lehrlingsmesse.

# Stärkung der Genderkompetenz im schulischen Bereich

Zahlreiche Initiativen und Maßnahmen in den Schulen zielen darauf ab, Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Unterrichtsprinzip, in den Schulstrukturen sowie in der Berufsorientierung zu verankern.

Im Jahr 1995 wurde von der damaligen Bildungsministerin Elisabeth Gehrler das Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ implementiert, um alle im Bildungsbereich tätigen Personen anzuregen und aufzufordern, Geschlechterstereotypisierungen und Geschlechterungleichheiten entgegenzuwirken.<sup>31</sup>

Der 2018 neu verlautbarte Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ greift die Diversifizierung der Ausbildungswahl und den Abbau von Geschlechterstereotypen auf. Damit und mit dem Aufbau einer diversitätsorientierten Genderkompetenz sind vielfältige Herausforderungen verbunden wie z.B. die geschlechtersensible Berufsorientierung, die ein integrativer Bestandteil des ibobb-Konzepts<sup>32</sup> des BMBWF und im Lehrplan als verbindliche Übung „Berufsorientierung“ für die 7. und 8. Schulstufe vorgesehen ist. Die Lehrgänge für die Berufsorientierungslehrpersonen und für die Berufsorientierungskordinatorinnen/Berufsorientierungskordinatoren an den Schulen beinhalten ein verpflichtendes Gender-Modul dazu. Im Rahmencurriculum für die künftige Qualifizierung von Schulleitungen ist die Thematisierung von Geschlechterfragen explizit in einem Modul vorgesehen. Den Schulen stehen bereits Evaluierungstools in Bezug auf geschlechtergerechten Unterricht und geschlechtergerechtes Schulmanagement zur Verfügung. Das neu verlautbarte Unterrichtsprinzip zur Gleichstellung gilt auch für die Ausbildung der Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen in den Bildungsanstalten für Elementarpädagogik.

Weiters wurde eine Unterstützungsstruktur für Lehrerinnen und Lehrer aufgebaut. Webseiten wie zum Beispiel das Portal [www.gender.schule.at](http://www.gender.schule.at) bieten Unterrichtsmaterialien, Informationen und Anregungen für Lehrpersonen in Bereich geschlechterreflektierte Erziehungs- und Bildungsarbeit.

---

<sup>31</sup> Grundsatzterlass zum Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern".

<sup>32</sup> Unter dem Begriff „ibobb“ werden alle Maßnahmen der schulischen Bildungs- und Berufsorientierung zusammengefasst.  
<https://portal.ibobb.at/>.

Das IMST Gender Diversitäten Netzwerk zeigt Anregungen für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Gestaltung von Unterricht auf und unterstützt Lehrerinnen und Lehrer in dieser Arbeit.

Aufbauend auf den Ergebnissen des österreichweiten Projekts „mut! – Mädchen und Technik“ wurde 2011 in Niederösterreich die Servicestelle für Individualisierung in Berufsorientierung und Bildung (Bo+Bi individual) im Landesschulrat eingerichtet, um verstärkt Maßnahmen zum Thema (geschlechtssensible) Berufsorientierung und Bildung zu setzen.

Im Zeitraum 2010 bis 2012 wurde das Projekt Reflect-Genderkompetenz durch Reflexive Koedukation durchgeführt. Die Förderung von Kompetenzen von Lehrpersonen zur reflexiven Koedukation und zu Gendersensibilität im schulischen Unterricht stand im Zentrum. Im Rahmen des Forschungsprojektes wurde ein Trainingsprogramm für Praxislehrpersonen und Praxisberaterinnen/ Praxisberater entwickelt, umgesetzt und auch evaluiert.

Die Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Privatuniversitäten und Universitäten wird in einem gleichnamigen Empfehlungspapier der österreichischen Hochschulkonferenz aus 2018 unterstützt. Die Empfehlungen betreffen die Bereiche Management, Lehre und Forschung in den österreichischen Forschungs- und Hochschuleinrichtungen. Ziel ist es, durch strukturelle Maßnahmen, Schulungen und sektorenübergreifende Zusammenarbeit Genderkompetenz auf allen Ebenen stärker zu etablieren.<sup>33</sup>

An der Pädagogischen Hochschule Salzburg wurde im Jahr 2015 eine Professur für Geschlechterpädagogik eingerichtet. Im Jahr 2017 erfolgte die Einrichtung eines Bundeszentrums für Geschlechterpädagogik und -forschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg. Das Zentrum betreibt und unterstützt Forschung und Entwicklung im Feld Geschlechterpädagogik, Geschlechterforschung und Genderkompetenz und bietet bundesweite Fort-, Weiterbildungs- und Vernetzungsformaten für Lehrpersonen, Multiplikatorinnen/Multiplikatoren, Führungskräfte und für die Bildungsverwaltung.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> <https://bmbwf.gv.at/wissenschaft-hochschulen/gleichstellung-und-diversitaet/empfehlungen-der-hochschulkonferenz-zur-verbreiterung-von-genderkompetenz-in-hochschulischen-prozessen/>.

<sup>34</sup> [https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/bw/ueberblick/zeittafel\\_frauen.html](https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/bw/ueberblick/zeittafel_frauen.html).

# Studie: Wege bereiten für Wegbereiter\*innen

Dr.in Marita Haas; Ergebnisauszug aus der Studie "Frauenbiographien: Identitätskonstruktionen in männlich vs. weiblich dominierten Berufsfeldern" (gefördert vom FWF 2013-2017; Projektnr. T556-G17)

Ausgehend von der Frage, warum Frauen im Berufsfeld der Technik- und Naturwissenschaften weit weniger oft zu finden sind als Männer, hatte die Studie zum Ziel, herkömmliche Erklärungsmuster, wie etwa die frühe „Präferenzen“ von Mädchen und Burschen, sowie die vermeintlich schlechte Vereinbarkeit von wissenschaftlichen Positionen mit weiblichen Lebensverläufen aufzubrechen.

Die Studie basierte auf biographisch-narrativen Interviews. Das narrativ-biographische Interview wird als rekonstruktives Erhebungsverfahren verstanden, das über den Blick der Individualbiographie institutionelle sowie gesamtgesellschaftliche Muster freilegt.<sup>35</sup>

15 Interviews mit Frauen unterschiedlichsten Alters, Fachgebiets, Stufe im Karriereverlauf, Familienstand und Nationalität wurden daher zu ihrer Lebensgeschichte befragt; wobei die Hälfte der Befragten im Laufe ihrer Karriere aus dem Berufsfeld der Technik- und Naturwissenschaften ausgestiegen waren. Die 2-3 Stunden dauernden Interviews ergaben rund 780 A4-Seiten transkribiertes Material, das die empirische Basis für die Auswertung der Lebensverläufe bildete.<sup>36</sup>

Trotz der Verschiedenheit der Lebensverläufe ließen sich folgende Gemeinsamkeiten rekonstruieren:

- Deskription eines „typischen Karriereverlaufs“: junge Frauen mit vielseitiger Begabung (Analytik, Musik, Kunst, usw.), und hoher Intelligenz wachsen in einem unterstützenden, traditionellen Elternhaus auf. Ihre Eltern spielen eine wichtige Rolle bei der Berufswahl und ermutigen die Töchter, auch ungewöhnliche Wege einzuschlagen. Innerhalb der Familie oder auch im Freundeskreis gibt es (männliche oder weibliche) Role Models.

---

<sup>35</sup> vgl. u.a. Rosenthal 2008; Völter et al. 2009; Wohlrab-Sahr 2002.

<sup>36</sup> in etwa gleich viele Lehrerinnen wurden im Rahmen der Studie ebenso befragt, diese waren jedoch nicht Gegenstand des Vortrags, sodass hier nicht weiter auf sie eingegangen wird.



„Langeweile“ in der Schule und ein „Impuls“ für ein MINT-Studium durch Familie/Freund\*innen/Lehrer\*innen führen letztendlich zu einer entsprechenden Berufswahl. Mit wachsenden Leistungsanforderungen steigt auch der Ehrgeiz der Frauen. Sie „zeigen was sie können“, und werden in weiterer Folge durch eine\*n (meist männlichen) Professor\*in, beim Verlauf ihrer Karriere unterstützt.

- Ähnliche Erfahrungshorizonte: In einem männlich-dominierten Umfeld Karriere zu machen, führte bei den befragten Frauen zu ähnlichen Erfahrungen. Diese beginnen bei Berichten über Situationen, in denen sie nicht ernst genommen wurden und reichen über Vorurteile der Studienkolleg\*innen bezüglich einer angeblichen Bevorzugung von Frauen, bis hin zu diskriminierende Erfahrungen wie etwa Witzen, und anderen (verbalen) sexuellen Übergriffen. Bei höheren Karrierestufen trat ein sogenannter „Herzeigeeffekt“ auf, bei den Frauen ins Rampenlicht gerückt wurden – oft nicht aufgrund ihrer Kompetenz, sondern aufgrund der Tatsache, dass sie als Frauen in einem männerdominierten Umfeld tätig waren.

Die nachfolgende Tabelle gibt Aufschluss darüber welche Umgangsstrategien die befragten Personen zur Bewältigung dieser Zuschreibungen entwickelten:

Erzählmodus	„Mein Leben ist ganz normal verlaufen“	„Ich bin anders“
<b>Gestalt der Erzählung:</b>	Erfolgsstory, unbeschwert, wenig Emotion, Darstellung der wichtigsten Milestones in der Karriere	emotional, reflexiv, lange Passagen
<b>Themen</b>	Normalität: jede und jeder kann diesen Weg einschlagen Erfolg, Glück, Stolz Präsentation als voll integriertes Mitglied der Wissenschaft Trivialisierung von Konflikten und Diskriminierung	Besonderung: Die „Einzig“ (bzw. eine von wenigen) Kompetitiver Vergleich, Hervorheben der eigenen Exzellenz Infragestellen von Fairness und Meritokratie Thematisierung von Gender, Diskriminierung und Konflikten

Die Verortung der Frauen als zugehörig/nicht zugehörig legt einerseits den Diskurs innerhalb des Berufsfeldes im Hinblick auf das Thema Gleichheit/Differenz frei; andererseits wird klar, dass vergeschlechtlichte Strukturen in Organisationen nach wie vor zur systematischen Benachteiligung von Frauen führen.

Folgende Aspekte konnten anhand der Interviews gezeigt werden:

- Organisationen als homosoziale Gebilde führen zur Ausgrenzung gegenüber Minderheiten<sup>37</sup>. Dies bedeutet, dass das, was innerhalb einer Organisation als normal betrachtet wird, zu Exklusionsmechanismen führt.
- Das Bild des „idealen Studenten“<sup>38</sup>, der bereits über entsprechende Vorerfahrung verfügt, und eine bestimmte technisch-naturwissenschaftliche „Sprache“ spricht, führt zur Auswahl und Förderung von immer gleichen Kandidaten (!)
- Diese beiden Aspekte gemeinsam führen darüber hinaus zu einem biased selfassessment bei Frauen: auch sie selbst erleben sich als „nicht gut genug“ oder „unpassend“.<sup>39</sup>
- Frauen fallen in einer Gruppe von Männern als Minderheit stärker auf, was zu einer Überbetonung von Wir & Ihr - Unterschieden führt: Scheitert ein Mann an einer technischen Aufgabe, so scheitert er als Individuum. Scheitert eine Frau an einer technischen Aufgabe, so scheitert sie als Repräsentantin aller Frauen.
- Zudem wirken stereotype organisationale Werte wie etwa die erwünschte All-Zeit-Verfügbarkeit von Wissenschaftler\*innen, und die damit verbundene alleinige Konzentration auf einen Lebensbereich.
- „Der ideale Wissenschaftler“ wird darüber hinaus als „disembodied“, also körperlos wahrgenommen.

#### Zusammenfassend lassen sich folgende Ergebnisse ableiten:

- Der Karriereverlauf von Frauen ist geprägt durch das Zusammenwirken von familialen Unterstützungsstrukturen, (professions-)biographischen Erfahrungen und organisationalen Strukturen → **nur spezifische junge Frauen wählen „atypische Berufswege“**
- Hohe Leistungsbereitschaft & Ehrgeiz, hohes intellektuelles Potenzial, sowie Interesse an einem bestimmten Berufsfeld werden dennoch durch gegenderte akademische Strukturen konterkariert → **wenn sie es tun, gibt es stark wirksame strukturelle Barrieren**
- Biographische Erfahrungsaufschichtung führt zu bestimmten Coping-Strategien & einer damit verbundenen Selbst-Selektion → **Ausstieg wird als vermeintliche Selbst-Selektion betrachtet**

---

<sup>37</sup> Kanter 1977, Laws 1975.

<sup>38</sup> Günter 2016.

<sup>39</sup> Correll, 2011.

Individuelle (Lebens-)Entscheidungen sind geprägt von institutionellen bzw. sozialen Rollenerwartungen und Zuschreibungen sowie Prozessen und Strukturen in denen sich diese manifestieren. Oder – anders gesprochen –: Geschlecht ist in Normen und Regeln, Strukturen und Hierarchien implizit eingeschrieben<sup>40</sup> und wird in täglichen Interaktionen und Diskursen hergestellt.<sup>41</sup>

Um also Berufswahlentscheidungen von jungen Frauen zu verändern, braucht es insbesondere geschlechtssensible Pädagogik und den Blick auf die strukturellen Rahmenbedingungen: Wer wird von wem in welcher Art und Weise gefördert und angesprochen? Und wo verstecken sich implizite, gender-stereotype Vorstellungen? Was ist innerhalb einer (Bildungs-) und/oder universitären Institution erlaubt, was nicht? Scheinbare Widersprüchlichkeiten (Elternschaft & Führung; Anwesenheitspflicht & spontane Nicht-Verfügbarkeit; Rollenerwartungen an Männer\* und Frauen im Hinblick) müssen reflektiert und adressiert werden.

---

<sup>40</sup> Acker 1990, Bird 2011, Britton 2010, Ecklund et al. 2012.

<sup>41</sup> Gilbert 2009, Yancey Martin 2003.

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Berufliche Tätigkeit unselbständig Erwerbstätiger nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht	9
Abbildung 2 Aktuelle Bildungsabschlüsse	10
Abbildung 3 Bruttojahresverdienste	11
Abbildung 4 EU-Indikator Gender Pay Gap	12
Abbildung 5 Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen, Teilzeitquote der Frauen	13
Abbildung 6 Anteil der Niedriglohnbeschäftigten	14
Abbildung 7 Differenz zwischen dem durchschnittlichen Pensionseinkommen der Frauen und jenem der Männer	15

## **Impressum**

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend, Minoritenplatz 3,  
1010 Wien

Redaktion und Gesamtumsetzung: Bundeskanzleramt, Abteilung III/1

Beiträge: Mitglieder der IMAG GMB

Druck: Digitalprintcenter des BMI

Wien, 2019.

### **Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [imag-gmb@bka.gv.at](mailto:imag-gmb@bka.gv.at).

**Bundeskanzleramt**

Ballhausplatz 2, 1010 Wien

+43 1 531 15-632411

[imag-gmb@bka.gv.at](mailto:imag-gmb@bka.gv.at)

[bundeskanzleramt.gv.at](http://bundeskanzleramt.gv.at)