

9. Bericht Österreichs an die Vereinten Nationen zu CEDAW

Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau



Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Gesundheit und Frauen, Minoritenplatz 3, A-1010 Wien

Redaktion: BMGF Abteilung IV/6

Barrierefrei zugängliche Version (PDF): BMGF Abteilung IV/6

Wien, 2017

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis.....	5
Einleitung.....	6
I. Umsetzung der Empfehlungen zum 7./8. Staatenbericht Österreichs.....	7
Zu Zi 7 – Parlament.....	7
Zu Zi 8 und 9 – Vorbehalte	7
Zu Zi 10 bis 13 – Der verfassungsrechtliche Rahmen und die Umsetzung der Konvention.....	7
Zu Zi 14 bis 19 – Der nationale Mechanismus für die Frauenförderung.....	9
Zu Zi 20 und 21 – Zeitlich befristete Sondermaßnahmen	11
Zu Zi 22 und 23 – Stereotype Geschlechterrollen.....	13
Zu Zi 24 bis 27 – Gewalt gegen Frauen.....	18
Zu Zi 28 und 29 – Menschenhandel und Ausbeutung in der Prostitution	24
Zu Zi 30 und 31 – Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben	24
Zu Zi 32 und 33 – Bildungswesen	25
Zu Zi 34 bis 37 – Beschäftigung und wirtschaftliche Ermächtigung.....	28
Zu Zi 38 und 39 – Gesundheitswesen.....	32
Zu Zi 40 und 41 – Frauen im ländlichen Raum	33
Zu Zi 42 bis 47 – Benachteiligte Gruppen von Frauen.....	33
Zu Zi 42 und 43	33
Zu Zi 44 und 45	35
Zu Zi 46 und 47	35
Zu Zi 48 und 49 – Frauen mit Behinderungen	35
Zu Zi 50 und 51 – Eheliche und familiäre Angelegenheiten	36
Zu Zi 52 und 53 – Die sozioökonomischen Folgen von Scheidungen	37
Zu Zi 54 – Pekinger Deklaration und Aktionsplattform	38
Zu Zi 55 – Die UN-Millennium-Entwicklungsziele.....	38
Zu Zi 56 – Verbreitung und Umsetzung.....	38
Zu Zi 57 – Follow-Up der abschließenden Bemerkungen.....	39
II. Umsetzung der Konvention	40
Artikel 2 – Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung.....	40
Artikel 3 – Gewährleistung und Förderung der Gleichstellung.....	42
Artikel 4 – Temporäre Sondermaßnahmen.....	43
Artikel 5 – Wandel in den sozialen und kulturellen Mustern / Geschlechterstereotypen	43
Artikel 6 – Frauenhandel und Ausbeutung der Prostitution	43
Artikel 7 – Partizipation im öffentlichen Leben und in der Politik	45
Artikel 8 – Partizipation auf internationaler Ebene.....	45

Artikel 10 – Bildung	46
Artikel 11 – Erwerbsleben	47
Artikel 12 – Gesundheitswesen und reproduktive Gesundheit	48
Artikel 13 – Soziales, wirtschaftliche Unabhängigkeit, Sport und Kultur	49
Artikel 14 – Frauen in ländlichen Gebieten und Teilhabe an ländlicher Entwicklung.....	51
Artikel 16 – Ehe und Familie.....	51
Statistische Daten	53
Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktlage.....	54
Tabelle 2: Einkommen und Pensionen.....	55
Tabelle 3: Quoten der Armut- und Ausgrenzungsgefährdung 2015	56
Tabelle 4: Besonders von Armut betroffene Gruppen von Frauen	57
Tabelle 5: Frauenanteile in Leitungsfunktionen des Bundes (Zentralstellen) 2015	58
Tabelle 6: Auswärtiger Dienst, Leitungspositionen Inland und Ausland 2016	59
Tabelle 7: Frauenanteil in den Vorstandsgremien der Sportorganisationen.....	59
Tabelle 8: Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorständen / Geschäftsführungen	60
Tabelle 9: Politische Repräsentanz von Frauen und Männern	60
Tabelle 10: Bürgermeisterinnen	61
Tabelle 11: Frauenanteil der österreichischen Abgeordneten zum Europäischen Parlament	61
Tabelle 12: Grunddaten aus der Bildungsstatistik	62
Tabelle 13: Bildungsstand der Bevölkerung 2014, Anteile an Altersgruppen in Prozent	63
Tabelle 14: Die zehn häufigsten Lehrberufe 2015	64
Tabelle 15: SchülerInnen und PädagogInnen nach Schultypen	65
Tabelle 16: Personal an Universitäten	66
Tabelle 17: Beschwerdefälle bei den Gleichbehandlungskommissionen 2011-2016.....	67
Tabelle 18: Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft	67
Tabelle 19: Menschenhandel – Verfahren und Urteile.....	67

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
BGBI	Bundesgesetzblatt
B-GIBG	Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst
BVG	Bundes-Verfassungsgesetz
GAW	Gleichbehandlungsanwaltschaft
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GBK/GAW-Gesetz	Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft
StPO	Strafprozessordnung
StGB	Strafgesetzbuch
VN	Vereinte Nationen

Einleitung

Österreich hat die *Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau* 1982 ratifiziert. Dieser 9. Bericht Österreichs schließt an die Ausführungen des kombinierten 7./8. Staatenberichts an. Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen hat die Berichterstellung koordiniert. In diesen Prozess waren Regierungsstellen und die Bundesländer eingebunden.

Der Fokus des Berichts liegt auf den Ausführungen in Teil I zur Umsetzung der Empfehlungen in den abschließenden Bemerkungen des Komitees. In Teil II wird zur Umsetzung der einzelnen Artikel der Konvention berichtet. Ergänzend enthält der Anhang statistische Daten.

Aufgrund der Vorgabe für Staatenberichte an die Menschenrechts-Vertragsorgane der Vereinten Nationen (VN) wurde der Bericht auf die vorgegebene Wortanzahl für periodische Berichte komprimiert.

I. Umsetzung der Empfehlungen zum 7./8. Staatenbericht Österreichs

Zu Zi 7 – Parlament

> siehe zu [Zi 56](#)

Die abschließenden Bemerkungen wurden unmittelbar nach der Übermittlung durch das CEDAW-Komitee ins Deutsche übersetzt und in einer eigenen Broschüre in einer Druck- sowie Online-Version veröffentlicht.

Im September 2013 informierte die Frauenministerin in einem persönlichen Schreiben die Mitglieder der Bundesregierung, die Landeshauptleute, die PräsidentInnen des Nationalrates, des Bundesrates und der Landtage, alle Mitglieder des Gleichbehandlungsausschusses im Parlament sowie die PräsidentInnen der SozialpartnerInnen über die abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Komitees. In ihrem Schreiben wies sie auf die Verpflichtung aller politisch Verantwortlichen, ihren Beitrag zur Umsetzung zu leisten, hin. Exemplare der oben beschriebenen Broschüre wurden beigelegt.

Zu Zi 8 und 9 – Vorbehalte

Die *Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen*¹ enthielt Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen. Eine Überprüfung der Verordnung ergab, dass diese aufgehoben werden kann, da die übrige Rechtslage einen ausreichenden Schutz bietet.

Die Urkunde mit der Rücknahme des Vorbehalts wurde am 10.06.2015 beim Generalsekretär der Vereinten Nationen hinterlegt². Die Verordnung über Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen für Arbeitnehmerinnen wurde mit Wirkung vom 01.09.2015 aufgehoben³.

Zu Zi 10 bis 13 – Der verfassungsrechtliche Rahmen und die Umsetzung der Konvention

Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung

In Umsetzung des aktuellen Regierungsübereinkommens wurden 2016 die Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung evaluiert. Hauptziel war es, die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen und Instrumente des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) zu untersuchen. In die Evaluierung waren ExpertInnen unterschiedlicher Institutionen und StakeholderInnen eingebunden. Der Abschlussbericht enthält deren unterschiedliche Positionen und ist samt den Stellungnahmen der Interessenvertretungen online abrufbar.

¹ BGBl Nr. 696/1976

² BGBl III Nr. 82/2015

³ BGBl II Nr. 230/2015

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

> siehe zu [Art 2 und 3, Tabelle 17](#)

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist kostenfrei und nicht anwaltpflichtig. Somit beinhaltet es kein Kostenrisiko für die AntragstellerInnen. Ebenso stellen die niederschwellige Konzeption und die Beteiligung der SozialpartnerInnen wesentliche Vorteile dar.

Die Novellen der letzten Jahre zum GIBG und zum GBK/GAW-Gesetz enthalten Maßnahmen zur Verbesserung der Verfahrensregelungen. Unter anderem soll durch Vereinfachungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission – konkret durch die Verkleinerung der Senate, Stärkung der Schlichtungsfunktion und einen strafferen Befragungsmodus – die Dauer der Verfahren verkürzt werden.⁴

Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

> siehe zu [Zi 20 und 21, 35d, 42 und 43](#), zu [Art 11 und 13, Tabelle 18](#)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) hat ein umfassendes und kostenfreies Beratungsangebot für Personen, die sich in der privaten Wirtschaft diskriminiert erachten, und ist *National Equality Body*⁵. Im Berichtszeitraum wurde die GAW eine Dienststelle des Bundeskanzleramts, die in ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich selbstständig und unabhängig ist. Die GAW verfügt über eine Zentrale und vier Regionalbüros. Die vier Regionalbüros sind, anders als die Zentrale in Wien, bisher ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Arbeitswelt zuständig.

Das Gleichbehandlungsrecht ist in Österreich aufgrund verfassungsrechtlicher Vorgaben zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft sowie zwischen Bundes- und Landeskompetenzen verteilt. Die GAW übt im Rahmen ihrer Erstberatung eine Clearingfunktion aus und ermöglicht Personen das Auffinden der für sie zuständigen Stelle.

Bestellungsmodalitäten der Volksanwaltschaft

Die Volksanwaltschaft besteht aus drei Mitgliedern, die abwechselnd den Vorsitz ausüben. Diese Mitglieder werden von den drei mandatsstärksten Parteien, die im Nationalrat vertreten sind, nominiert und vom Nationalrat gewählt. Dieser Bestellungsverfahren garantiert die erforderliche demokratische Legitimation, wie sie für eine parlamentarische Demokratie wesentlich ist. Die drei Mitglieder der Volksanwaltschaft sind völlig unabhängig und können während ihrer sechsjährigen Funktionsperiode nicht ihres Amtes enthoben, versetzt oder entlassen werden. Die Funktionsperiode von VolksanwältInnen kann einmal verlängert werden.

Institutionelle Koordinationsmechanismen

Die interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting ist seit 2000 das unterstützende und begleitende Gremium für die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung.

Zur Koordinierung der Arbeiten auf Bundes- und Länderebene zur Stärkung von Frauenrechten und Gleichstellung finden der Bundesländerdialog, die LandesfrauenreferentInnenkonferenz sowie ein

⁴ BGBl I Nr. 107/2013

⁵ Gemäß Art 20 der Richtlinie 2006/54/EG und Art 11 der Richtlinie 2004/113/EG.

Treffen der Antidiskriminierungsstellen statt. Darüber hinaus finden regelmäßige Treffen der MenschenrechtskoordinatorInnen der Bundesministerien und Bundesländer statt. Des Weiteren findet der im Gleichbehandlungsgesetz festgeschriebene Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern, einmal jährlich statt⁶. Es werden dabei aktuelle Herausforderungen, wie zuletzt das Thema *Diskriminierung und Hass im Netz*, behandelt.

Im Rahmen der oben beschriebenen Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung wurde von einigen TeilnehmerInnen die Einrichtung eines zeitlich befristeten ExpertInnen-gremiums angeregt, das im Einzelfall bestehende Zuständigkeitsfragen klären soll. Außerdem sollen die bestehenden Kommunikationsforen, insbesondere die jährlich stattfindende Konferenz der Antidiskriminierungsstellen und der Bundesländerdialog, verstärkt genutzt werden, um kompetenzrechtliche Problemstellungen zu klären.

Mehrfachdiskriminierung

Derzeit wird der Begriff der Mehrfachdiskriminierung auf der Rechtsfolgenseite erwähnt. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist bei der Bemessung des Schadenersatzes für die erlittene persönliche Beeinträchtigung darauf Bedacht zu nehmen⁷. Da der Begriff der Mehrfachdiskriminierung offen formuliert ist, eröffnet er viel Spielraum für die RechtsanwenderInnen. Ebenso sind alle Formen der Mehrfachdiskriminierung erfasst. Aufgrund der mangelnden Prominenz des Begriffs im GIBG gestaltet sich die Rechtsdurchsetzung jedoch schwierig. Im Rahmen der oben beschriebenen Evaluierung wurde eine klarstellende Regelung über die Ausprägungsformen der Mehrfachdiskriminierung von einigen ExpertInnen vorgeschlagen.

Angemessene Höhe der Entschädigung

In manchen Fällen definiert das GIBG Schadenersatzobergrenzen, in anderen Fällen nicht.

Levelling-up

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht aber bei Bildung und Sozialschutz. Hier gilt nur der Diskriminierungsschutz aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Bei Diskriminierungen aus anderen Gründen besteht derzeit kein Schutz außerhalb der Arbeitswelt. Hinsichtlich der Anpassung des Schutzniveaus außerhalb der Arbeitswelt konnte bisher keine politische Einigung erzielt werden.

Zu Zi 14 bis 19 – Der nationale Mechanismus für die Frauenförderung

Budgetmittel und Förderungen

Seit 1.1.2009 ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung in der Bundesverfassung verankert⁸. Die Verpflichtung zur geschlechtergerechten

⁶ § 62a GIBG

⁷ §12 Abs. 13 GIBG

⁸ Art 13 Abs 3 Bundes-Verfassungsgesetz (BVG)

Haushaltsführung ist seit 1.1.2013 im Bundeshaushalt im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung umzusetzen⁹. Damit sind alle Bundesministerien und Organe des Bundes (Parlament, Verfassungsgerichtshof etc.) verpflichtet, für den jährlichen Bundesvoranschlag maximal fünf Wirkungsziele festzulegen. Eines der Wirkungsziele hat ein Gleichstellungsziel zu sein. Geeignete Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung sind anzugeben. Gender Budgeting ist somit das finanzpolitische Instrumentarium der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming.

Seit 2011 blieb das Budget der Ministerin für Frauen und Gleichstellung in unveränderter Höhe erhalten. Rund 60 Prozent des Gesamtbudgets fließen in die Förderung von Frauenprojekten. Die weiteren Gelder werden überwiegend für die Finanzierung von Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen aufgewendet.

Dabei sind der Ausbau und die Absicherung der Beratungs- und Betreuungsangebote für Frauen ein zentrales Anliegen: Von 2011 bis 2013 wurden die jährlich ausgeschütteten Förderungen von 5,4 auf 5,9 Millionen Euro, also um rund 10 Prozent, erhöht. Diese Höhe blieb 2014-16 erhalten. 90 Prozent dieser Mittel fließen in den Erhalt, die Verbesserung und den Ausbau des ganzheitlichen Beratungsangebots für Frauen und Mädchen. So wurden seit 2011 insgesamt 13 neue Frauenservicestellen anerkannt. 10 Prozent der Fördermittel werden für frauenspezifische Projekte verwendet, unter anderem um das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit weiterzuentwickeln und weitere Ansätze und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen.

Gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften finanziert die Frauenministerin jährlich österreichweit rund 130 Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen, in denen jährlich rund 90.000 Frauen und Mädchen beraten werden, sowie 6 Frauennotrufe, eine Online-Beratung, Frauenhäuser und Notwohnungen. Frauenservicestellen und Frauennotrufe erhalten mehrjährige Rahmenförderverträge und eine jährliche Basisfinanzierung von 50.000 Euro und zusätzlich 10.000 Euro je anerkannter Außenstelle.

Bestellungsmodalitäten der Volksanwaltschaft

Die Volksanwaltschaft besteht aus drei Mitgliedern, die abwechselnd den Vorsitz ausüben. Diese Mitglieder werden von den drei mandatsstärksten Parteien, die im Nationalrat vertreten sind, nominiert und vom Nationalrat gewählt. Dieser Bestellungsverfahren garantiert die erforderliche demokratische Legitimation, wie sie für eine parlamentarische Demokratie wesentlich ist. Die Mitglieder der Volksanwaltschaft sind völlig unabhängig und können während ihrer sechsjährigen Funktionsperiode nicht ihres Amtes enthoben, versetzt oder entlassen werden. Die Funktionsperiode von Volksanwältinnen kann einmal verlängert werden.

NAP Menschenrechte

Die österreichische Bundesregierung hat sich im Regierungsprogramm 2013-2018 das Ziel gesetzt, einen Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP Menschenrechte) auszuarbeiten und umzusetzen. Dieser soll bestehende sektorielle Aktionspläne im Menschenrechtsbereich in einen gemeinsamen Rahmen stellen und Lücken im Menschenrechtsschutz in Österreich identifizieren und beheben. Maßnahmen werden auf eine Stärkung der Rechte von Frauen im Bereich der Gleichstellung und des Rechts auf einen angemessenen Lebensstandard abzielen. Der NAP Menschenrechte wird jedoch keine spezifischen Maßnahmen zu den einzelnen menschenrechtlichen Themenfeldern aus den be-

⁹ Art 51 Abs. 8 BVG

reits bestehenden sektoriellen Aktionsplänen – wie etwa zu Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Umsetzung der VN-Sicherheitsratsresolution 1325 – aufnehmen oder verändern. Der NAP wird in einem konsultativen Prozess zwischen staatlichen Stellen, der Zivilgesellschaft und interessierten Öffentlichkeit erarbeitet.

Zu Zi 20 und 21 – Zeitlich befristete Sondermaßnahmen

Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen im privaten Sektor

> siehe [Tabelle 8](#)

Laut der jährlichen Untersuchung der Top 200 Unternehmen durch die Arbeiterkammer steigt die Repräsentanz von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in der Privatwirtschaft langsam an: 2011 waren 4,4 Prozent der Geschäftsführungspositionen und 10,3 Prozent der Aufsichtsratspositionen von Frauen besetzt. Im Jänner 2016 lagen diese Werte bei 7,2 Prozent bzw. 17,7 Prozent.

Es besteht keine gesetzliche Bestimmung zur geschlechter-paritätischen Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen in der Privatwirtschaft.

Mit dem Führungskräfteprogramm *Zukunft.Frauen* werden Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten, gezielt für Management- und Aufsichtsratspositionen vorbereitet. Ergänzt wird es durch eine *Aufsichtsrätinnen-Datenbank*, in der derzeit über 460 Frauen registriert sind.

Zur Erhöhung des Bewusstseins in Unternehmen und bei EntscheidungsträgerInnen, wie etwa Personalverantwortlichen oder Headhunters, wurde das von der EU kofinanzierte Projekt *Women are top! To the top by innovative corporate cultures* durchgeführt. Es wurden dabei Ansätze entwickelt, die zu geschlechtergerechten Organisationskulturen und einer stärkeren Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten und wirtschaftlichen Führungs- und Managementpositionen führen sollen. Dazu wurden vorbildhafte Maßnahmen österreichischer Unternehmen gesammelt. Außerdem wurde die Online-Simulation *Choose your Board* entwickelt, die als Trainings- und Reflexionstool zur Verfügung steht. Die Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Online-Simulation sind kostenfrei auf der [Homepage Frauen führen](#) verfügbar.

Nach § 8 GIBG können private Unternehmen positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern setzen. Die GAW lädt gezielt Unternehmen dazu ein, sich zur Förderung innerbetrieblicher Gleichbehandlung und Gleichstellung an die GAW zu wenden und deren Expertise zu nutzen.

Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft hat die Selbstverpflichtung im Bereich der staatlichen und staatsnahen Unternehmen: Angesichts der Unterrepräsentation von Frauen auf den obersten Führungsebenen wurde am 14.3.2011 vom Ministerrat eine Frauenquote für die vom Bund entsandten Mitglieder der Aufsichtsräte staatlicher und staatsnaher Unternehmen mit 50 Prozent oder mehr Bundesbeteiligung beschlossen. Ein Stufenplan sieht eine Erhöhung des Frauenanteils auf 35 Prozent bis Ende 2018 vor. Die Erreichung der Quoten wird jährlich überprüft. Seit 2011 hat sich die Quote von durchschnittlich 26 Prozent auf 38 Prozent im Jahr 2015 erhöht.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Der **Vorarlberger Landtag** beschloss 2011, bei den im überwiegenden Eigentum des Landes stehenden Betrieben den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten nach Möglichkeit auf 25 Prozent anzuheben. Bis Ende 2015 lag der Frauenanteil insgesamt mit 19 Prozent noch unter dem Zielwert. Bei den vom Land entsandten Mitgliedern betrug der Frauenanteil 36 Prozent.

2013 wurde die Richtlinie über Beteiligungen des Landes **Steiermark** beschlossen. Bis Ende 2018 wird ein Frauenanteil von 35 Prozent bei den vom Land zu besetzenden Aufsichtsratspositionen angestrebt.

Frauen in Entscheidungspositionen im Bildungsbereich und in der Wissenschaft

> siehe [Tabelle 16](#)

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in wissenschaftlichen Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen / künstlerischen Nachwuchs ist ein Ziel im Rahmen der wirkungsorientierten Budgetierung. Zudem ist die Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentanz in Forschung, Lehre und Wissenschaftsverwaltung eine Priorität im *Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan 2016-2021*. In der österreichischen *Roadmap zur Erreichung und zum Ausbau des Europäischen Forschungsraums* ist Geschlechtergleichstellung eine von sechs Prioritäten. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen und Hierarchieebenen sind in der Roadmap festgelegt.

Mit der Universitätsgesetz-Novelle 2015¹⁰ wurde der Mindestfrauenanteil für universitäre Kollegialorgane von 40 Prozent auf 50 Prozent erhöht. Diese Bestimmung gilt somit unter anderem für Rektorate, Senate, Universitätsräte sowie Berufungs-, Habilitations- und Curricularkommissionen. 2015 betrug der insgesamt Frauenanteil bei den Rektoraten 48 Prozent, bei den Universitätsräten 48,6 Prozent und bei den Senaten 42 Prozent.

Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen betrug 2015 der Frauenanteil 46 Prozent, unter den ProfessorInnen nur 22,6 Prozent. Ziel ist daher, insbesondere die Präsenz von Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Führungspersonal zu erhöhen. Durch eine weitere Novelle des Universitätsgesetzes im November 2015¹¹ wurde die Einführung von zwei neuen ProfessorInnenkategorien festgelegt: Damit wird die Chance für qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, über eine Laufbahnstelle eine Professur zu erlangen, erhöht. Mit den öffentlichen Universitäten wurden zudem Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils sowie des Frauenanteils bei den unbefristeten und damit für den wissenschaftlichen / künstlerischen Nachwuchs attraktiven Laufbahnstellen vereinbart.

Im Rahmen des Exzellenzprogramms *Laura Bassi Centres of Expertise* werden Frauen als Leiterinnen anwendungsorientierter Forschungszentren an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft gefördert.

Forschungsorganisationen wurden bei der Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer unterstützt.

¹⁰ BGBl I Nr. 21/2015

¹¹ BGBl I Nr. 131/2015

Teilhabe von Frauen am politischen Leben

> siehe [Tabellen 9-11](#)

Der Frauenanteil in der Bundesregierung (MinisterInnen und StaatssekretärInnen) beträgt derzeit 25 Prozent, während der Anteil der Ministerinnen 2011-2013 40 Prozent bereits überschritten hatte. Im Nationalrat liegt der Frauenanteil nach den Wahlen 2015 bei 31 Prozent und ist damit seit den Wahlen im Jänner 2011 um drei Prozent angestiegen.

In den Landesregierungen insgesamt liegt der Frauenanteil derzeit bei 33 Prozent. Dabei gab es in den letzten Jahren in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Entwicklungen. Unter den Landtagsabgeordneten in den einzelnen Bundesländern ist der Frauenanteil seit 2011 etwas deutlicher gestiegen als in den Landesregierungen und liegt derzeit bei 33,2 Prozent. Derzeit liegt der Frauenanteil unter BürgermeisterInnen bei 7 Prozent.

Es bestehen keine gesetzlich festgelegten Mindestanteile oder Reihungsangaben für die Erstellung der Wahlvorschläge (Listen) für die Wahl zum Nationalrat und der Landtage. Drei der derzeit sechs im Nationalrat vertretenen Parteien haben sich selbst zur Erreichung bzw. Einhaltung einer bestimmten Frauenquote bekannt. Eine Partei verpflichtet sich zur Sicherstellung eines zumindest 50prozentigen Frauenanteils. Die Zielvorgabe beträgt im Falle der zwei anderen Parteien 40 Prozent.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Zur Förderung der politischen Repräsentanz von Frauen wurden in einigen Bundesländern Quotenregelungen und konkrete Wirkungsziele im Budget beschlossen. In allen Bundesländern fanden Trainings zu Aus- und Weiterbildung sowie Mentoring-Programme für angehende Politikerinnen und politisch interessierte Frauen statt.

Zu Zi 22 und 23 – Stereotype Geschlechterrollen

Zu Zi 23a

Stärkung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit

Im Rahmen der geltenden Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld stieg die Väterbeteiligung bereits leicht an. Mit der Reform des Kinderbetreuungsgeldgesetzes und der Umwandlung der derzeitigen vier Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgeldes in ein sogenanntes Kinderbetreuungsgeld-Konto ab dem 1.3.2017 soll die Wahlfreiheit, Flexibilität und damit die Partnerschaftlichkeit hinsichtlich der Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes weiter ausgeweitet werden. Als zusätzlicher Anreiz für eine partnerschaftliche Aufteilung von Kindererziehung und Haushaltsarbeit wird ein Partnerschaftsbonus eingeführt: Bei annähernd gleicher Aufteilung der Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges – das bedeutet eine Aufteilung der Bezugsdauer im Verhältnis 50:50 bis 60:40 – hat jeder Elternteil Anspruch auf eine Einmalzahlung von 500 Euro.

2011 wurde für Bundesbedienstete der Anspruch auf einen Babymonat eingeführt. Dieser unbezahlte Väterfrühkarenz-Urlaub kann für die Dauer von maximal vier Wochen nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden. Von Anfang 2011 bis Ende 2016 haben 1927 Personen diese Möglichkeit genutzt. Sieben Bundesländer haben sich bereits mit ähnlichen Regelungen angeschlossen.

Ab 1.3.2017 besteht außerdem die Möglichkeit, einen Papamonat ("Familienzeit") in der Privatwirtschaft in Anspruch zu nehmen. Väter können demnach direkt nach der Geburt ihres Kindes zwischen 28 und 31 Tage lang durchgehend zuhause bleiben und bekommen dafür eine Pauschalsumme aus dem Kindergeld von 700 Euro (gilt auch für gleichgeschlechtliche PartnerInnen). Es besteht volle Kranken- und Pensionsversicherung. Rechtsanspruch auf die "Familienzeit" gibt es keinen. Die ArbeitgeberInnen müssen zustimmen.

2015 wurde das von der EU ko-finanzierte Projekt *Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten* als Kooperation zwischen Ministerien, Forschungseinrichtungen und den SozialpartnerInnen gestartet. Es werden Strategien zur Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für die Väterbeteiligung erarbeitet. Diese Rahmenbedingungen sollen die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung auf Haushaltsebene unterstützen und breiteres Bewusstsein für die positiven Auswirkungen der gemeinsamen Verantwortung für die Kindererziehung schaffen. Weiters wurde der *Online-Rechner gleich=berechnet* entwickelt, der seit November 2016 kostenfrei verfügbar ist. Damit können Elternpaare auf einfache und schnelle Weise berechnen, welche Auswirkung eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Kinderbetreuungszeit auf das gemeinsame Haushaltseinkommen hat.

Novellierungen bei Elternteilzeit und Inanspruchnahme der Elternkarenz

Mit der Novelle des Mutterschutzgesetzes und Väterkarenzgesetzes¹² wurde eine Arbeitszeitbandbreite für die Elternteilzeit gesetzlich festgelegt und ein weiterer Meldezeitpunkt für die spätere Inanspruchnahme der Elternkarenz normiert. Die Änderungen traten am 1.1.2016 in Kraft. Bei Elternteilzeit muss nunmehr die Arbeitszeit um zumindest 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden. Außerdem gilt als Untergrenze eine Mindestarbeitszeit von zwölf Stunden pro Woche.

Bewusstseinschaffung zur Überwindung von Geschlechterstereotypen

Zum Aufbrechen stereotyper Geschlechterrollen wurden zahlreiche praxisrelevante Projekte, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und wissenschaftliche Untersuchungen durchgeführt. Darunter die folgenden:

2011, 2012 und 2014 wurde eine geförderte Workshop-Reihe vom Verein Gender Plattform durchgeführt. Die Zielgruppen der Workshops sind pädagogische Einrichtungen wie Schulen oder Kindergärten. Zielsetzungen sind mehr Bewusstsein für Geschlechterstereotype, größere Bereitschaft zur Selbstreflexion und ein gendersensiblerer Umgang in der Erziehungs- und Unterrichtsarbeit.

Aktuelle Themen und Herausforderungen der Mädchen- und Bubenarbeit aus gendersensibler Perspektive wurden bei der geförderten Fachtagung *Mädchen*Buben*Gender*UND* im Jahr 2014 thematisiert. Die Veranstaltung trug durch ihren interdisziplinären und inklusiven Charakter maßgeblich zu einer Professionalisierung von gendersensibler Kinder- und Jugendarbeit bei.

¹² BGBl I Nr. 149/2015

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Vereinbarkeit war 2016 Schwerpunktthema des Frauenreferats der **Kärntner** Landesregierung. Zur Sensibilisierung dienten ein Kinospot über partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Haushaltsarbeit und Theateraufführungen zum Thema Rollenbilder für Schulklassen.

In **Vorarlberg** trug das länderübergreifende Projekt *betrifft:rollenbilder* zum Abbau der Geschlechterrollen bei. Eine Plakataktion und eine Wanderausstellung *rollen:parkour* regten zur Auseinandersetzung mit Rollenbildern, Klischees und Stereotypen an.

In **Niederösterreich** wurde die Charta *Eltern & Wirtschaft* 2011 ins Leben gerufen. Sie zielt auf die Förderung einer Unternehmenskultur ab, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung stärkt. Bisher haben 90 Unternehmen die Charta unterzeichnet.

Zu Zi 23b

Mit der Dienstrechtsnovelle 2013¹³ wurde die Gender- und Diversitätskompetenz als Anforderung für zukünftige LehrerInnen im neuen LehrerInnendienstrecht festgeschrieben. 2014 wurde die bundesweit erste Geschlechterpädagogik-Professur an einer Pädagogischen Hochschule eingesetzt. In diesem Zusammenhang wurde ein Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung mit vielfältigen Fort- und Weiterbildungsangeboten eingerichtet. 2016 wurde die Frauen- und Geschlechtergeschichte in die neuen Lehrpläne aufgenommen.

Darüber hinaus wurde die Geschlechtergleichstellungsperspektive in die schulischen Qualitätssysteme integriert. Damit wurde auf die Verantwortung der Schulleitungen für diese Thematik aufmerksam gemacht. In diesem Rahmen wurde eine Reihe an Selbstevaluierungsinstrumenten entwickelt und für die Qualitätsentwicklungsarbeit an den Schulstandorten zur Verfügung gestellt. Im Bereich der technischen Schulen existiert zudem ein eigenes Netzwerk der Gender- und Diversitätsbeauftragten mit regelmäßigen Arbeitstreffen und Seminaren. 2015 wurden im Rahmen der Verleihung des Österreichischen Schulpreises erstmals explizit Schulen ausgezeichnet, die sich besonders im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit und dabei beim Abbau von Geschlechterstereotypen engagieren.

2012 wurde eine Analyse der Schulbücher für die Volksschule mit besonderem Fokus auf Geschlechterstereotype durchgeführt und dabei Fortschritte in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit festgestellt. Erkenntnisse aus den Geschlechterstudien sollen in Zukunft schneller in den Wissenskanon von Schulbüchern aufgenommen werden. Die Umsetzung der Analyseergebnisse wurde in Fachveranstaltungen mit Schulbuchverlagen, SchulbuchautorInnen und GutachterInnenkommissionen weiterbearbeitet.

Zum Abbau von Geschlechterstereotypen an Hochschulen wurde 2016 im Rahmen der Hochschulkonferenz eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Hauptziele dieser Arbeitsgruppe sind die Verbesserung der Genderkompetenz bei Hochschulangehörigen, die Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt sowie die Stärkung der Handhabung von Geschlechtergerechtigkeit.

Auch außerhalb des klassischen schulischen Bereichs wurde an der Sensibilisierung der Lehrenden gearbeitet. Beispielsweise wurde 2016 für Lehrende an den Ausbildungsstätten im Heeresdienst eine

¹³ BGBl I Nr. 211/2013

Seminarreihe zum Bereich *Gender und Diversität* von externen ExpertInnen abgehalten. Für die Fortsetzung der Seminarreihe werden Heeresbedienstete als TrainerInnen für gender- und diversitygerechte Ausbildungsgestaltung ausgebildet.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im **Burgenland** läuft derzeit ein Projekt zum Aufbau einer Unterstützungsstruktur für die Implementierung geschlechtssensibler Berufsorientierung in Kinderbetreuungseinrichtungen und Volksschulen.

In **Vorarlberg** wurden für Lehrpersonen Workshops angeboten. Es wurde auch ein Leitfaden zur Gestaltung von geschlechtersensiblen Erwachsenenbildungsangeboten erarbeitet.

Gemeinsam mit Gleichstellungs- und Forschungseinrichtungen aus europäischen Ländern wurde in **Niederösterreich** im Projekt *GenderStrat4Equality* zwei Jahre an der Entwicklung von europaweit einheitlichen Standards für Gender Schulungen gearbeitet. Das Curriculum wurde im Rahmen einer internationalen Konferenz 2016 vorgestellt.

Zu Zi 23c

> siehe [Tabellen 12-15](#)

Obwohl der österreichische Arbeitsmarkt weiterhin von stereotypen Geschlechterrollen geprägt ist, zeigen sich Fortschritte: Beispielsweise ist der Anteil von Frauen in technischen Lehrberufen in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich angestiegen. Als Indikator kann der Anteil der weiblichen Lehrlinge im Lehrberuf *Metalltechnik* an der Gesamtzahl an weiblichen Lehrlingen herangezogen werden. Dieser stieg von 1,9 Prozent 2013 auf 2,9 Prozent 2015 an. Dabei ist die Zahl der weiblichen Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe *Elektrotechnik und Elektronik* von 295 weiblichen Lehrlingen 2005 auf 557 im Jahr 2015 angestiegen.

Sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene bestehen zahlreiche Maßnahmen, Projekte und Fördermöglichkeiten für Frauen und Mädchen, die speziell auf die Überwindung von Barrieren beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen und Berufen abzielen. Mit der [Plattform meineTechnik](#) wurde ein zentrales Online-Medium geschaffen, das diese Initiativen gebündelt darstellt und für die Zielgruppe der Mädchen und Frauen, für interessierte PädagogInnen, engagierte Unternehmen und Eltern aufbereitet. Die Seite hat rund 4.600 BesucherInnen pro Monat. Derzeit stehen auf der Onlineplattform Informationen über 336 Projekte kostenfrei zur Verfügung.

Bereits bestehende und gut etablierte Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl werden kontinuierlich fortgesetzt und durch neue Initiativen erweitert: Seit 2006 findet jährlich der Aktionstag *Girls' Day* im Bundesdienst statt. 2016 nahmen am Girls' Day im Bundesdienst rund 2.500 Schülerinnen teil. Ziel des Aktionstages ist es, das Interesse der Mädchen für technische und zukunftsorientierte Berufe zu wecken. Parallel fand 2015 der *Girls' Day MINI* im Bundesdienst statt. 390 Kinder aus 23 Kindergärten nahmen an den Programmangeboten im Bereich Technik und Wissenschaft teil.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im Projekt *Steirische Kinder-HTL* werden technische und naturwissenschaftliche Basiskompetenzen bereits in der Primarstufe vermittelt.

In **Niederösterreich** wurden ab 2013 sogenannte *Tech-Datings* in Berufsschulen und Neuen Mittelschulen zur Unterstützung von Mädchen bei der Berufsorientierung veranstaltet. Dabei wurden Mädchen regionale Betriebe als potenzielle ArbeitgeberInnen oder Lehrstellen vorgestellt.

In **Vorarlberg** wurden die Bemühungen verstärkt, junge Männer für den Beruf des Kindergartenpädagogen zu gewinnen. Es werden vermehrt *Boys' days* angeboten und Zivildienstler in den Kindergartenbetrieb aufgenommen.

Im **Burgenland** wird jährlich eine Bildungsmesse für SchülerInnen organisiert, um mehr Mädchen für technische und mehr Burschen für soziale Berufe zu begeistern.

In **Oberösterreich** wurde ein Mentoringprogramm entwickelt, bei dem Schülerinnen für den Einstieg in technische Berufe und / oder die Wahl technischer Studien vorbereitet werden, um sie nach Abschluss einer Ausbildung an einer Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) auch in technischen Berufen zu halten.

Seit 2002 findet jährlich der **Wiener** Töchertag zur Förderung von technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen für Mädchen von 11 bis 16 Jahren statt. Rund 3.000 Mädchen und 160 Unternehmen nahmen in den letzten Jahren jeweils teil.

Zu Zi 23d

Vorbeugender Schutz der Gesundheit und die Gewährleistung der körperlichen Unversehrtheit von Frauen sind Ziel des 2013 in Kraft getretenen Bundesgesetzes zur Durchführung von ästhetischen Eingriffen und Behandlungen¹⁴. Damit soll der Schutz vor Komplikationen und unerwünschten Folgen bei der Durchführung von ästhetischen Behandlungen und Operationen ohne medizinische Indikation erhöht werden.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Es gibt in allen Bundesländern Beratungsstellen, die auch Essstörungsberatung anbieten sowie österreichweit spezifische Angebote im Bereich der stationären Behandlung, Ambulanzen, Tageskliniken und Wohngemeinschaften. Darüber hinaus bestehen im **Burgenland**, in **Niederösterreich**, **Salzburg** und **Wien** essstörungsspezifische Beratungs- und Therapiestellen.

Die Essstörungshotline der **Wiener** Gesundheitsförderung bietet telefonische und E-Mailberatung. Informationsbroschüren für ÄrztInnen sowie zielgruppenspezifische Fortbildungsveranstaltungen für KindergartenpädagogInnen, LehrerInnen und ÄrztInnen wurden durchgeführt.

Zu Zi 23e

2011 wurde der *Anti-Sexismus-Beirat* in den Beschwerdeverfahrensablauf des Österreichischen Werberats integriert. Der Beirat bietet wissenschaftliche Expertise zu Beschwerden über geschlechterdiskriminierende Werbung. Die Expertise des Beirates fließt in die Beurteilung des Werberates ein, ob dieser sich für einen Kampagnen-Stopp ausspricht. Es handelt sich dabei um Empfehlungen und keine bindenden Entscheidungen. 2016 stiegen Beschwerden aufgrund geschlechterdiskriminierender Werbeinhalte weiter an und bildeten fast 60 Prozent aller eingebrachten Beschwerden.

¹⁴ BGBl I Nr. 80/2012

Ergänzend zum bundesweit zuständigen Werberat bestehen seit 2009 in Graz sowie seit 2012 in Wien und Salzburg *Werbe-Watchgroups*, deren Aufgabe im Aufzeigen und Verhindern sexistischer Werbeinhalte liegt. Die Werbe-Watchgroups nehmen Beschwerden entgegen, die nach einem eigenen Kriterienkatalog beurteilt werden. Darüber hinaus werden angehende Werbefachleute geschult und Firmen sowie NGOs beraten. Die Werbe-Watchgroups leisten zusätzlich Präventionsarbeit für Fachpublikum und die breite Öffentlichkeit. In Wien fanden 2014 und 2015 Symposien zu Werbeethik sowie Geschlechterklischees in Journalismus und Werbung statt.

2014 wurde das *Retuschebarometer* entwickelt, das auf der Homepage des Werberats zur Verfügung steht. Die Echtheit von Werbefotos im Hinblick auf Schlankheit und Schönheit kann an Beispielfotos getestet werden. Ziel ist es, vor allem Jugendliche zu einem kritischen Werbekonsum zu bewegen.

Zu Zi 24 bis 27 – Gewalt gegen Frauen

Zu Zi 25a

Österreich hat bereits im Follow-up-Bericht vom März 2015 zu dieser Empfehlung berichtet. Ergänzend wird angeführt, dass die interministerielle Arbeitsgruppe *Schutz von Frauen vor Gewalt* mittlerweile institutionalisiert und um VertreterInnen aus allen Bundesländern sowie aus zehn zentralen Einrichtungen der Zivilgesellschaft erweitert wurde.

Darüber hinaus wurden zwei Unterarbeitsgruppen zu den Bereichen *Opferschutzorientierte Täterarbeit und Ausbildung von Berufsgruppen, insbesondere im Gesundheitsbereich* eingerichtet sowie ein Projekt zur Erarbeitung von Standards für Curricula für Gesundheitsberufe gefördert.

Zu Zi 25b

Österreich hat bereits im Follow-up-Bericht vom März 2015 zu dieser Empfehlung berichtet. Österreich hat die Istanbul Konvention am 14.11.2013 ratifiziert, am 01.08.2014 trat sie in Kraft.

Mittlerweile wurde eine nationale Koordinierungsstelle *Gewalt gegen Frauen* gemäß Artikel 10 der Konvention im Frauenministerium eingerichtet. Der 1. Staatenbericht wurde von der nationalen Koordinierungsstelle unter Einbindung der Fachministerien, Bundesländer und ausgewählter Einrichtungen der Zivilgesellschaft erstellt und ist auf der Homepage des Frauenressorts in deutscher und englischer Sprache abrufbar.

Zu Zi 25c

Voraussetzung für die Erteilung oder Verlängerung eines Aufenthaltstitels ist, dass die betroffene Person allgemeine und besondere Erteilungsvoraussetzungen nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz erfüllt¹⁵. Die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen (Wohnung, Krankenversicherung, ausreichende Unterhaltsmittel, Deutschkenntnisse) sind von allen Drittstaatsangehörigen zu erfüllen. Die besondere Erteilungsvoraussetzung knüpft am Grund des Aufenthalts in Österreich an, beispielsweise Familienangehörigeneigenschaft, Studium oder Arbeit.

¹⁵ BGBl I Nr. 100/2005_idF BGBl I Nr 122/2015

Familienangehörige erhalten von Anfang an ein eigenständiges Aufenthaltsrecht. Dies bedeutet, dass bei Verlust der Familienangehörigeneigenschaft, wie z. B. in Folge von Scheidung, ein weiteres Aufenthaltsrecht gewährt werden kann, wenn die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllt sind. Die Gesetzgebung nimmt hier auf die besondere Situation von Opfern von Gewalt in der Familie oder Zwangsverheirateten Rücksicht, indem trotz Fehlens einer oder mehrerer allgemeiner Erteilungsvoraussetzungen ein weiteres Aufenthaltsrecht einzuräumen ist. Das Gesetz räumt der Behörde keinen Ermessensspielraum ein, sondern sieht einen Rechtsanspruch der Betroffenen vor. Opfer von häuslicher Gewalt oder Opfer von Zwangsehen haben damit die Möglichkeit, auch langfristig ein Aufenthaltsrecht zu erhalten.¹⁶

Zu Zi 25d

Schulungen zu den Themenbereichen *Gewalt gegen Frauen* und *Traumatisierung* sind Pflichtveranstaltungen in der Ausbildung der RichteramtswärterInnen, die in Zusammenarbeit mit staatlich anerkannten Opferschutzeinrichtungen und Gewaltschutzzentren abgehalten werden. Thematisiert werden dabei das Gewaltschutzgesetz, die einstweiligen Verfügungen in diesem Bereich, Opferschutz und Verbrechenopfergesetz, Umgang mit traumatisierten Menschen sowie juristische und psychosoziale Prozessbegleitung von Opfern. Zudem schreibt das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz einen verpflichtenden Ausbildungsdienst bei einer Opferschutz- oder Fürsorgeeinrichtung mit einer Mindestdauer von zwei Wochen vor.

Im Rahmen der Fortbildung im Bereich der Justiz werden Veranstaltungen mit Fokus auf sexuelle / sexualisierte Gewalt, häusliche Gewalt und Stalking, den Umgang mit Opfern im Zivil- und Strafverfahren, Täterprofile, Modelle der Gefährlichkeitseinschätzung, Opferrechte sowie die Prozessbegleitung angeboten. Beispielsweise fand 2015 das dreitägige und interdisziplinäre Seminar *Zusammenarbeit im Strafprozess* statt. 2016 wurden Seminare *Gefährlichkeitseinschätzung von TäterInnen bei häuslicher Gewalt und Stalking* veranstaltet.

Zu Zi 25e

Sensibilisierungsmaßnahmen zu allen Formen der Gewalt gegen Frauen und konkrete Projekte zur Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt und intensiviert. Die bereits im Follow-up-Bericht vom März 2015 dargestellte Kampagne *GewaltFreiLeben* wurde 2014/2015 durchgeführt. Inhalte der umfassenden Kampagne waren:

- weitere Bekanntmachung der *Frauenhelpline* durch Plakate, Flyer, Video- und Radiospots;
- Information der breiten Öffentlichkeit über das Thema Gewalt gegen Frauen und Unterstützungsmöglichkeiten;
- Unterstützung Dritter bei der Durchführung eigener Antigewaltprojekte im Sinne eines Multiplikatoreffekts; 136 PartnerInnen konnten dabei österreichweit gewonnen werden;
- Workshops mit und Erstellung von Informationsmaterial für fünf spezifische Zielgruppen: Führungskräfte im Gesundheitswesen, involvierte Berufsgruppen in Hochrisikofällen, Migrantinnen, Jugendliche, JournalistInnen.

¹⁶ § 27 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz

2012 wurde die *Informationsoffensive zu K.O. Tropfen* gestartet und 2014 intensiviert. Die Informationsoffensive *Der Gewalt keine Chance* startete am 1.1.2016 mit Inkrafttreten des Strafrechtsänderungsgesetz 2015¹⁷ mit dem Ziel, die neue Gesetzeslage betreffend sexuelle Gewalt bekannt zu machen. Sie umfasst Webinformationen, eine Social-Media-Serie, Inserate in Tageszeitungen und Plakataktionen.

2013 wurde die *fem:HELP-App* für Smartphones online gestellt. Sie unterstützt Frauen und Mädchen dabei, Hilfseinrichtungen rasch und unkompliziert zu kontaktieren und Gewalterfahrungen unterschiedlicher Art zu dokumentieren. Ein direkter Zugriff auf den Polizei-Notruf inklusive dem Gehörlosen-Notruf und auf die Frauenhelpline ist integriert. Die App ist kostenlos und steht auch in den Sprachen Englisch, Türkisch und Bosnisch-Kroatisch-Serbisch zur Verfügung.

2015 startete die Umsetzung des dreijährigen Pilotprojektes *PERSPEKTIVE:ARBEIT*. Das Modellprojekt, mit dem der erste Social Impact Bond in Österreich umgesetzt wird, hat die Arbeitsmarktintegration gewaltbetroffener Frauen zum Ziel. Innerhalb der Projektlaufzeit sollen mindestens 75 Frauen in existenzsichernde Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

In der *Nationalen Strategie zur schulischen Gewaltprävention* wird die Geschlechterdimension durchgängig berücksichtigt. In Informations- und Unterrichtsmaterialien, sowie bei Workshops, Dialogveranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen für SchülerInnen und zentrale schulische MultiplikatorInnen werden (sexuelle) Gewalt gegen Mädchen und Frauen, Gewalt im Namen der Ehre, stereotype Schönheitsideale für Mädchen, Bullying in der Schule und antisexistische Burschenarbeit thematisiert.

Darüber hinaus wird die Durchführung zahlreicher Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung sowie von Fortbildungsmaßnahmen durch verschiedene Vereine und wissenschaftliche Einrichtungen gefördert. Dazu zählen die folgenden Maßnahmen: Im Pilotprojekt *Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung* wurden Konzepte zur Gewaltprävention für LehrerInnen, Mädchen und Buben und deren Eltern mit Migrationshintergrund erstellt und umgesetzt. Medizinische und soziale Betreuung- und Beratungsprojekte mit Fokus auf weibliche Genitalverstümmelung fanden für afrikanische Mädchen und Frauen des Vereins *Afrikanische Frauenorganisation* statt.

Zusätzlich zu den bereits angeführten Informationsangeboten stehen diverse kostenlose Broschüren zur Verfügung, die regelmäßig aktualisiert werden; darunter zu den Rechten von und Unterstützungsmöglichkeiten für gewaltbetroffene Frauen sowie zu Zwangsheirat und weiblicher Genitalverstümmelung.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im Rahmen des Projekts *Signal* wurde das ärztliche und pflegerische Personal in **Vorarlberger** Gemeinden durch Informationsveranstaltungen dahingehend sensibilisiert, häusliche Gewalt als mögliche Ursache von Verletzungen und Erkrankungen zu erkennen und betroffenen Patientinnen eine adäquate weiterführende Unterstützung anzubieten.

Die Veranstaltungen zu den Themen *Täterarbeit als Beitrag zum Opferschutz* und *Gewalt im Namen der Ehre* trugen in der **Steiermark** zur Bewusstseinsbildung und Vernetzung relevanter regionaler AkteurInnen bei.

¹⁷ BGBl I Nr. 112/2015

Der *24-Stunden-Frauennotruf* der Stadt **Wien** hat im Jahr 2015 insgesamt 8.775 Beratungen durchgeführt. Derzeit stehen in den 4 Wiener Frauenhäusern rund 175 Plätze für Frauen und Kinder zur Verfügung.

Im Rahmen des *Wiener Aktionsplans gegen FGM* wurden Maßnahmen zur Prävention und Versorgung entwickelt; unter anderem wurden Fortbildungen für 300 PädagogInnen aus städtischen Kindergärten, für 250 MitarbeiterInnen in 7 geburtshilflichen Spitalsabteilungen und für 60 JugendsozialarbeiterInnen abgehalten.

Zu Zi 25f

Die Anzahl der Frauenhausplätze wurde im Berichtszeitraum erhöht. Die derzeit 26 autonomen Frauenhäuser und vier weitere Frauenhäuser bieten insgesamt 766 Plätze. Asylwerberinnen finden in den Frauenhäusern grundsätzlich Aufnahme und es bestehen teilweise Kooperationen mit Unterbringungseinrichtungen für Asylwerberinnen.

Zu Zi 25g

> siehe zu [Zi 27c](#)

In der polizeilichen Kriminalstatistik wird im Bereich der Täter-Opfer-Beziehung zwischen den Kategorien *Bekanntschftsverhältnis, familiäre Beziehung mit oder ohne Hausgemeinschaft, unbekannt, keine Beziehung* oder *Zufallsbekanntschft* unterschieden. Seit Dezember 2011 werden Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit eines Opfers in der Verfahrensautomation der Justiz erfasst und direkt von den Polizeiberichten übernommen. Eine Auswertung kann jeweils für einzelne Delikte oder Deliktgruppen erfolgen. In der Verfahrensautomation der Justiz wird die Täter-Opfer-Beziehung nur erfasst, wenn ein familiärer Nahebezug besteht. Es wird an einer Verbesserung der Schnittstelle zwischen den verschiedenen Statistiken gearbeitet.

Zu Zi 27a

Migrantinnen und Personen mit Migrationshintergrund in der Polizei

Die Landespolizeidirektion Wien schätzt den Anteil an Exekutivbediensteten mit Migrationshintergrund auf etwa 7 Prozent. Eine Erhöhung wird angestrebt. Im Rahmen der Initiative *Wien braucht dich – Polizistinnen mit Migrationshintergrund* werden seit zehn Jahren durch Informationsveranstaltungen gezielt österreichische Staatsbürgerinnen mit Migrationshintergrund angesprochen und zu einer Bewerbung um Aufnahme in den Exekutivdienst animiert.

Dialog zwischen der Polizei und MigrantInnengemeinschaften

Die Weiterentwicklung und Vertiefung des Dialogs zwischen der Sicherheitsexekutive und verschiedenen VertreterInnen der Zivilgesellschaft ist Ziel eines seit 2008 bestehenden Projekts. Im sogenannten *Zivilgesellschaftlichen Dialoggremium* diskutieren VertreterInnen des Innenministeriums unter anderem mit VertreterInnen der Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen Österreichs, des Kulturvereins Österreichischer Roma, des Vereins *Schwarze Frauen Community*, des UNHCR-Büros Österreich und der Islamischen Glaubensgemeinschaft.

Zu Zi 27b

> siehe zu [Art 6](#)

Durch das am 01.06.2016 in Kraft getretene Strafprozessrechtsänderungsgesetz I 2016¹⁸ wurden der Schutz und die Rechte von Opfern im Strafverfahren durch ein Bündel von Maßnahmen weiter ausgebaut:

Die Opfergruppe der emotional besonders betroffenen Opfer¹⁹ wurde um Personen, deren persönliche Abhängigkeit durch eine vorsätzlich begangene Straftat ausgenutzt worden sein könnte (z.B. Fälle von Menschenhandel unter Ausnützung einer Autoritätsstellung oder einer Zwangslage) ergänzt. Damit haben auch diese Personen unzweifelhaft das Recht auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung.²⁰

Weiters wurde die neue Kategorie der besonders schutzbedürftigen Opfer eingeführt.²¹ Opfer, die in ihrer sexuellen Integrität und Selbstbestimmung verletzt worden sein könnten, Gewalt in Wohnungen ausgesetzt gewesen sein könnten oder minderjährig (unter 18 Jahren)²² sind, gelten jedenfalls als besonders schutzbedürftig. Diese Personen haben erweiterte Opferrechte, insbesondere das Recht, zu verlangen, im Ermittlungsverfahren nach Möglichkeit von einer Person des gleichen Geschlechts vernommen zu werden.

Weiters haben besonders schutzbedürftige Opfer das Recht, im Ermittlungsverfahren und in der Hauptverhandlung schonend vernommen (bei minderjährigen Opfern von Sexualdelikten ist dies zwingend²³) zu werden sowie unverzüglich von Amts wegen von der Entlassung des Beschuldigten aus der Verwahrungs- und Untersuchungshaft sowie im Falle einer Flucht verständigt zu werden.²⁴ Über diese Rechte sind die Opfer von der Kriminalpolizei oder Staatsanwaltschaft spätestens vor ihrer ersten Befragung zu informieren. Die Information hat in einer Sprache zu erfolgen, die das Opfer versteht, und ist in einer verständlichen Art und Weise zu erteilen, wobei besondere persönliche Bedürfnisse zu berücksichtigen sind.²⁵

Die Übersetzungshilfe für Opfer, die schon bisher in Form von mündlichen Übersetzungen bei Vernehmungen bestand, wurde auf schriftliche Übersetzungen ausgedehnt. Dabei gelten die Anzeigebestätigung, die Verständigung von der Einstellung des Ermittlungsverfahrens, die Einstellungs begründung, das Urteil und die Strafverfügung als wesentliche Aktenstücke, die auf Antrag des Opfers zu übersetzen sind.

Die EU-Verordnung über die gegenseitige Anerkennung von Schutzmaßnahmen in Zivilsachen²⁶ ist seit dem 11.1.2015 anwendbar und ermöglicht es Opfern von häuslicher Gewalt, die in einem EU-Mitgliedstaat zu ihren Gunsten eine Schutzmaßnahme erlangt haben, diese Schutzmaßnahme bei

¹⁸ BGBl I Nr. 26/2016

¹⁹ § 65 Z 1 lit. a Strafprozessordnung (StPO)

²⁰ § 66 Abs. 2 StPO

²¹ § 66a StPO

²² § 74 Abs. 1 Z 3 Strafgesetzbuch (StGB)

²³ § 165 Abs. 4 StPO

²⁴ § 66a Abs. 2 StPO

²⁵ § 70 Abs. 1 StPO

²⁶ Verordnung (EU) Nr. 606/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates über die gegenseitige Anerkennung von Schutzmaßnahmen in Zivilsachen

einer Übersiedlung in einen oder bei einem Besuch in einem anderen EU-Mitgliedstaat unter bestimmten Voraussetzungen mitzunehmen. In Vorbereitung der operativen Anwendbarkeit dieser Verordnung wurden verfahrensrechtliche Begleitregeln in die Exekutionsordnung²⁷ eingefügt und die Gerichte durch einen Einführungserslass unterstützt.

Zu Zi 27c

> siehe zu [Zi 25q](#)

In der Verfahrensautomation der Justiz wird die Staatsangehörigkeit von Gewaltopfern erfasst. Es ist damit aber keine Aussage darüber möglich, ob es sich um eine Person mit Migrationshintergrund mit oder ohne eigener Migrationserfahrung handelt. Diese Sozialdaten werden ebenso wie die ethnische Zugehörigkeit nicht erfasst.

Sollte eine Tat aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen begangen worden sein²⁸ und sollte dieser Erschwerungsgrund von einem Gericht herangezogen werden, scheint dies ebenfalls im Register auf.

Zu Zi 27d

Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015²⁹ wurde der Tatbestand der Verhetzung³⁰ grundlegend novelliert. Neu eingeführt wurde der Tatbestand des öffentlichen Verfügbarmachens von verhetzendem schriftlichem Material, Bildern oder anderen Darstellungen. Als neuer Qualifikationstatbestand wurde die Begehung auf eine Weise, wodurch die Handlungen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich werden, festgelegt.

Schon bisher stellte es einen Erschwerungsgrund für die Strafbemessung dar, wenn der Straftat eine rassistische, fremdenfeindliche bzw. antisemitische Motivation zugrunde lag. Die Novellierung stellt klar, dass nicht bloß rassistische und fremdenfeindliche, sondern auch andere Beweggründe, die sich gegen eine der in § 283 Abs. 1 Z 1 StGB genannten Personengruppen oder ein Mitglied einer solcher Gruppe ausdrücklich wegen der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe richten, als besonders verwerfliche Beweggründe gelten.³¹ Zur Definition dieser Gruppe dienen unter anderem vorhandene oder fehlende Kriterien der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der Staatsangehörigkeit, der Abstammung oder nationalen oder ethnischen Herkunft.³² Damit wird dem gesteigerten Handlungsbedarf im Bereich der Hassverbrechen Rechnung getragen.

Auch im Bereich des Verwaltungsstrafrechts erfolgte 2012 eine Verbesserung. Es kommt seitdem nicht mehr darauf an, ob Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt werden, sondern ob sie (auch) aus einem dieser Gründe diskriminiert werden. Die bisher mögliche Rechtfertigung, dass die Diskriminierung nicht nur aus zB rassistischen Gründen erfolgte, kann damit nicht mehr zur Straflosigkeit führen.

²⁷ §§ 86b und 86c EO in der Fassung der Exekutionsordnungs-Novelle 2014

²⁸ § 33 Abs. 1 Z 5 StGB

²⁹ BGBl I Nr 112/2015

³⁰ § 283 StGB

³¹ § 33 Abs. 1 Z 5 StGB

³² § 283 Abs. 1 Z 1 StGB

2016 wurde das Nationale Komitee zur Umsetzung der *No-Hate-Speech-Initiative* des Europarates gegründet. Das Komitee setzt sich aus einer breiten Allianz von VertreterInnen von Ministerien und NGOs zusammen. Durch gezielte Workshops sollen Vorurteile abgebaut und die Akzeptanz gegenüber Hassreden gesenkt werden. Ein wichtiger Aspekt ist die Aufforderung zur Digitalen Zivilcourage. NutzerInnen sozialer Medien werden darin bestärkt, aktiv gegen Hass und Mobbing im Netz aufzutreten.

Zu Zi 28 und 29 – Menschenhandel und Ausbeutung in der Prostitution

> siehe zu [Art 6, Tabelle 19](#)

Die medizinische Untersuchung von SexdienstleisterInnen wurde mit 01.01.2016 neu geregelt.³³ Die Untersuchungsintervalle wurden von einer auf sechs Wochen verlängert. Darüber hinaus wurde vorgesehen, dass SexdienstleisterInnen im Rahmen der erstmaligen Untersuchung durch die Amtsärztin / den Amtsarzt über Infektionsmöglichkeiten, Verhaltensregeln zur Vermeidung solcher Infektionen, Möglichkeiten zur Schwangerschaftsverhütung und die gynäkologischen Vorsorgeuntersuchungen sowie Schutzimpfungen verpflichtend zu beraten sind. Die Beratung umfasst die Information über bestehende Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung von SexdienstleisterInnen. Es wurde weiters klargestellt, dass die Untersuchungen kostenlos zu erfolgen haben.

Die *Arbeitsgruppe Prostitution* hat eine mehrsprachige Informationsbroschüre für SexdienstleisterInnen erstellt, die über wesentliche Rechte und Pflichten, Infektionsprävention und wichtige Anlaufstellen informiert. Sie wurde 2016 allen Gesundheitsämtern und Beratungsstellen sowie weiteren interessierten Stellen zur Verfügung gestellt und wird mittlerweile in der Beratungsarbeit sehr breit eingesetzt.

Zu Zi 30 und 31 – Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben

Österreich hat im Follow-Up Bericht vom März 2015 bereits zur Umsetzung der Empfehlungen berichtet. Folgende Ergänzungen bzw. aktuelle Entwicklungen sind anzumerken:

Frauenanteil in Landesregierungen und Parlamenten, einschließlich des Europäischen Parlaments, sowie in politischen Parteien

> siehe zu [Zi 20 und 21, Tabellen 9-11](#)

Frauenanteil im diplomatischen Dienst

> siehe [Tabellen 5 und 6](#)

Es werden daher Frauen bei der Besetzung von Posten im diplomatischen Dienst entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bei gleicher Qualifikation bis zu einem Frauenanteil von 50 Prozent bevorzugt aufgenommen.

³³ *Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit über gesundheitliche Vorkehrungen für Personen, die sexuelle Dienstleistungen erbringen, BGBl II Nr. 198/2015.*

Der Frauenanteil im diplomatischen Dienst insgesamt steigt an und liegt derzeit bei 35,6 Prozent. Die Anzahl der Frauen in Leitungsfunktionen im diplomatischen Dienst stieg von 2011 auf 2016 um ca. 20 Prozent. Nach wie vor sind jedoch Frauen in den höheren und höher bewerteten Leitungspositionen des Auswärtigen Dienstes im In- und Ausland unterrepräsentiert.

Frauenanteil in Sportverbänden

> siehe [Tabelle 7](#)

Um die Repräsentanz von Frauen in führenden Positionen in Sportverbänden zu stärken, wurden 2015 und 2016 weitere Maßnahmen umgesetzt. Im Zuge der Erstellung des *Sportgremienberichts 2016* wurden die Vorstandsgremien der 60 Sportfachverbände, der drei Sportdachverbände und ausgewählter Sportorganisationen auf Bundesebene untersucht. Bei gemeinsamer Betrachtung aller genannten Sportorganisationen beträgt der Prozentsatz weiblicher Vorstandsmitglieder derzeit 13 Prozent und ist seit 2011 um 1 Prozentpunkt gesunken.

2015 wurde die *Strategiegruppe Gender Equality* in Sport ins Leben gerufen. 30 VertreterInnen aller führenden österreichischen Sportorganisationen sind darin vertreten und beschäftigten sich mit folgenden Themen: ausgewogene Besetzung der Sportgremien, ausgewogenes Verhältnis von Traineerinnen und Trainern, Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt im Sport sowie der Kampf gegen Stereotypenbildung im Sport und die Rolle der Medien. Als Zielbestimmung wurde festgelegt, dass der Frauen-Anteil in den Leitungsgremien jeder bundesweiten Sportinstitution bis 2018 auf mindestens 40 Prozent erhöht werden soll.

Im Rahmen der Maßnahmen- und Projektförderung durch den Bundes-Sportförderungsfonds wurden den Sportverbänden für 2017 Kriterien zur Bewertung der unterschiedlichen Förderbereiche übermittelt. Dabei haben Maßnahmen für Frauen und Mädchen hohe Priorität.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Den **Salzburger** Sportvereinen und Verbänden wurden Informationsblätter und Plakate zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport zur Verfügung gestellt. Diese Informationen wurden in Vereinslokalen und an Sportstätten augehängt. Gleichzeitig wurden Workshops zum Thema Gewaltprävention im Sport für FunktionärInnen, TrainerInnen, Eltern und Kinder angeboten.

Im Rahmen der **Wiener** Aktion *Frau & Sport* wurden Sportveranstaltungen und -angebote speziell für Frauen initiiert. Bei der Vergabe von Sportförderungen fließt in die Beurteilung der Förderwürdigkeit der Frauenanteil in Vereinen bzw. Verbänden ein.

Zu Zi 32 und 33 – Bildungswesen

> siehe zu [Zi 22 und 23](#), zu [Art 10](#), [Tabellen 12-16](#)

Zu Zi 33a

Konkrete Maßnahmen zum Bereich *genderkompetente Schule* wurden in der wirkungsorientierten Budgetsteuerung definiert:

- Einführung einer neuen Ausbildung für PädagogInnen unter Berücksichtigung der Stärkung der Gender- und Diversitykompetenz von Lehrenden und Führungskräften
- Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung auf der Sekundarstufe I unter besonderer Berücksichtigung geschlechtssensibler Berufsorientierung

Darüber hinaus wurde 2012 der Gleichstellungsindikator *Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen auf der 10. Schulstufe* eingeführt. Anhand des Indikators ist ein leichter Trend in Richtung Diversifizierung der Ausbildungs- und Berufswahl festzustellen.

Zu Zi 33 b

> siehe zu [Zi 23b](#)

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

Die Schaffung einer Professur, die Einrichtung eines Bundeszentrums für Geschlechterpädagogik und -forschung und die Integration der Gleichstellungsperspektive in die Qualitätsentwicklungssysteme tragen dazu bei, eine geschlechterreflexive Koedukationspraxis an den Schulen zu schaffen.

Zu Zi 33c und 33d

Schulischer Bereich

Geschlechtersensible Berufsorientierung wurde verstärkt in die kontinuierliche Berufsorientierungsarbeit an den Schulen integriert. Der Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung für die 7. und 8. Schulstufe wurde seit 2011 als ein bildungspolitischer Schwerpunkt definiert. In der Neuen Mittelschule wurde die Berufsorientierung beispielsweise als eigenes Fach integriert. Die Qualifizierungslehrgänge für die zuständigen PädagogInnen beinhalten ein verpflichtendes *Gender-Diversity-Modul*.

Ein weiterer zentraler Hebel wird in der Abschaffung der frühen Wahlentscheidungen gesehen. Im Berichtszeitraum wurde mit der Zusammenführung der Fächer Textiles und Technisches Werken die gesetzliche Grundlage geschaffen, dass zukünftig alle Kinder der 5. und 6. Schulstufe Grundkompetenzen in Technik und Handwerk erwerben.

Universitärer Bereich

Eckpunkte für ein sektorenübergreifendes Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsfaire Wissenschafts- und Forschungslandschaft werden erarbeitet. Die Ergebnisse werden voraussichtlich Mitte 2017 vorliegen.

Mit dem Projekt *FEMtech* werden die Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie und die Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung gefördert. Das Projekt umfasst eine Expertinnendatenbank, die Auszeichnung *FEMtech Expertin des Monats*, eine eigene *FEMtech Website* und die regelmäßigen *FEMtech Netzwerktreffen*.

Der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung bietet Wissenschaftlerinnen, die eine Universitätslaufbahn anstreben, die Möglichkeit, insgesamt sechs Jahre Förderung in Anspruch zu nehmen. Ziel ist die Qualifikation zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur.

Zu Zi 33e

Geschlechtergleichstellung ist in den zentralen strategischen Dokumenten für den Hochschulbereich verankert. Mit den Vorgaben zur *Leistungsvereinbarungsperiode 2016-18* werden die Ziele des Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans konkretisiert. Vorgaben zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung im Universitätspersonal sind darzulegen, sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu setzen. Die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige wurde 2015 im Universitätsgesetz als leitender Grundsatz der Universität verankert.³⁴

Es wurde eine Arbeitsgruppe zur *Verbreiterung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen* etabliert. Diese erarbeitet derzeit Empfehlungen zur Verbesserung der Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt an den Hochschulen.

Zu Zi 33f

Generell ist die Schulabbruchsquote bei Mädchen seit Jahren niedriger als jene der Burschen, ganz besonders bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Eine vom CEDAW-Komitee empfohlene *Untersuchung zu den grundlegenden Ursachen der hohen Schulabbruchsquote von Mädchen mit Migrationshintergrund* liegt noch nicht vor.

Mit Juli 2016 trat das Ausbildungspflichtgesetz in Kraft.³⁵ Das neue Bundesgesetz regelt die Verpflichtung zur Bildung oder Ausbildung für Jugendliche bis 18 Jahre. Künftig sollen alle Unter-18-Jährigen eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abschließen, um ihre Chancen auf eine nachhaltige und umfassende Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben zu erhöhen und den zunehmenden Qualifizierungsanforderungen am Arbeitsmarkt zu entsprechen.

Ebenso um die Chancen von Jugendlichen am Arbeitsmarkt zu verbessern, gilt es, bereits außerhalb des Systems *Schule-Beruf* befindliche Jugendliche in das (Aus-)Bildungssystem zu reintegrieren. Alle abbruchs- bzw. ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen sollen befähigt werden, eigenständig die für sie passende Entscheidung für ihre (Aus-)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Hier soll das Angebot Jugendcoaching gewährleisten, dass eine flächendeckende und nahtstellenübergreifende Beratung, Begleitung und Betreuung der Jugendlichen vom Ende der Pflichtschulzeit und nach Möglichkeit bis zur nachhaltigen Integration in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem erfolgt.

³⁴ BGBl I Nr. 21/2015

³⁵ BGBl I Nr. 62/2016

Zu Zi 34 bis 37 – Beschäftigung und wirtschaftliche Ermächtigung

> siehe zu [Zi 20-23](#), [32 und 33](#), [35a und c](#), zu [Art 11](#), [Tabellen 1-4](#) und [15](#)

Zu Zi 35a

Mit dem NAP für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurde ein umfassendes Maßnahmenprogramm für 2010-2013 erstellt. Der NAP mit seinen 55 Maßnahmen zeigte einerseits die vielfältigen Herausforderungen für die Erreichung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt auf. Andererseits wurde mit der Bündelung in einem Maßnahmenpaket eine Möglichkeit zur strategischen und koordinierten Umsetzung geschaffen, sodass bisher 38 Maßnahmen (69 %) vollständig implementiert werden konnten. Weitere 16 Maßnahmen (29 %) befinden sich in Umsetzung bzw. sind teilweise umgesetzt.

Mit der Festlegung über die Fortführung des NAP im Regierungsprogramm für 2013-2018 wurde abermals auf höchster politischer Ebene Wille für die Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsmarkt bewiesen.

Die Angebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind für die nachhaltige Erwerbsintegration und zur Erhöhung der Einkommenschancen von Frauen besonders wichtig. Die Vorgabe an das Arbeitmarktservice (AMS), dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50 Prozent bei den Förderausgaben zu berücksichtigen sind, ist dabei ein wichtiger Schritt. 2015 wurden im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik rund 511 Millionen Euro an Fördermitteln für frauenspezifische Maßnahmen aufgewendet, davon rund zwei Drittel für Qualifizierungsmaßnahmen.

Qualifizierung steht auch im Mittelpunkt des Programms *Kompetenz mit System*, das sich an arbeitslose Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen richtet. Es steht eine breite Auswahl von Lehrberufen aus unterschiedlichen Bereichen zur Verfügung, unter anderem Einzelhandelskauffrau, IT-Technik, Hotel und Gastgewerbeassistentin und Maurerin. 2015 nahmen rund 800 Frauen bundesweit teil.

Arbeitssuchenden Frauen mit Qualifizierungsinteresse steht in den Frauenberufszentren ein umfassendes und individuelles Beratungs- und Dienstleistungsangebot zur Verfügung. Nach der Pilotphase von 2010-2012 gibt es mittlerweile ein flächendeckendes Angebot an Frauenberufszentren in ganz Österreich. 2015 wurden mehr als 9.200 Frauen durch Frauenberufszentren betreut.

Das Förderprogramm *Initiative Erwachsenenbildung* mit kostenlosen Angeboten im Bereich der Basisbildung und zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses wird sehr aktiv von Migrantinnen genutzt. Im Programmbereich *Basisbildung* lag der Anteil an MigrantInnen unter allen TeilnehmerInnen bei rund 70 Prozent, etwa 60 Prozent davon waren Frauen. Es wurden zwischen 2012 bis 2014 von Bund und Ländern über 50 Millionen Euro Fördermittel dafür eingesetzt. In der ESF Programmperiode 2014-2020 sind weitere Förderschwerpunkte zur „Stärkung von Frauen mit Migrationshintergrund“ vorgesehen.

Ein besonderer Fokus liegt auf der kollektivvertraglichen Ebene. Im Rahmen der Neuverhandlungen der Kollektivverträge wurden Verbesserungen erzielt. Unter anderem wurde in weiteren Kollektivverträgen die Anrechnung von Karenzzeiten für die Berechnung von Vorrückungen aufgenommen oder

verbessert. Es erfolgten Anhebungen der Mindestgrundgehälter in Branchen, in denen viele Frauen tätig sind; darunter im Handel und in der Sozialwirtschaft.

Darüber hinaus wurde von den SozialpartnerInnen eine Sammlung von guten Praxisbeispielen in Kollektivverträgen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt erstellt.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Der **Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)** berät und fördert finanziell Frauen, die sich beruflich neu orientieren wollen und wenig verdienen, unabhängig von ihrer bisherigen Formalqualifikation. Migrantinnen werden dabei unterstützt, ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen besser in Österreich verwerten zu können. Von den 20.900 KundInnen im Jahr 2015 waren 70,2 Prozent Frauen. Eine weitere Maßnahme ist das **Frauen College**, das sich an bildungsbenachteiligte Frauen richtet.

Zu Zi 35b

Betrachtet man die Struktur der Erwerbstätigkeit in Österreich, zeigt sich weiterhin eine geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes. Nach Branchen arbeiteten unselbständig erwerbstätige Frauen 2015 überwiegend im Dienstleistungssektor, mit den höchsten Anteilen im Handel (18,4 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen (17,1 %). Hingegen waren unselbständig erwerbstätige Männer vorrangig in der Herstellung von Waren (24,9 %), im Bauwesen (14,0 %) und im Handel (11,7 %) tätig.

Der Abbau der horizontalen Segregation geht mit dem Überwinden stereotyper Geschlechterrollen und der Diversifizierung der Bildungswege einher. Zur Diversifizierung der Berufswahl und Karrierewege von Frauen werden seit vielen Jahren spezifische Programme durchgeführt: Im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß Berufsausbildungsgesetz³⁶ werden betriebliche Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Ausbildung von jungen Frauen in nicht traditionellen Mädchenberufen, insbesondere technischen Berufen finanziell unterstützt.

Beispielsweise fördert das AMS-Programm **FIT-Frauen in Handwerk und Technik** höherwertige Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern. Ziel ist es, dass die Teilnehmerinnen einen Lehrabschluss erlangen oder weiterführende Ausbildungen, etwa in Fachschulen oder Fachhochschulen, machen. Rund 1.100 Frauen absolvierten 2015 im Rahmen von **FIT** eine Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich.

w-fORTE ist ein Förderprogramm im Bereich Forschung, Technologie und Innovation, das über Unterstützungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen beiträgt. Bisher haben 1.000 Frauen das Programm absolviert.

Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede

Seit 2011 hat sich der Gender Pay Gap³⁷ von 23,5 auf 21,7 Prozent im Jahr 2015 verringert. Dennoch zählt Österreich damit weiterhin zu den EU-Ländern mit dem größten Gender Pay Gap. Einerseits werden Maßnahmen gesetzt, um die strukturellen Faktoren für den hohen Gender Pay Gap zu redu-

³⁶ BGBl Nr. 142/1969

³⁷ Eurostat-Indikator Gender Pay Gap; gemessen an den Bruttostundenverdiensten in der Privatwirtschaft. Die Daten für 2015 und 2016 sind noch nicht vorhanden.

zieren. Dazu zählt der Abbau von Hindernissen für Frauen bei der Ausübung einer Vollzeitstelle und die Förderung von Karriereperspektiven für Frauen in allen Berufsbranchen.

Andererseits ist die Erhöhung der Einkommenstransparenz ein wichtiger Faktor für die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnschere: Seit 2011 besteht die Verpflichtung, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn und gegebenenfalls die Bereitschaft zur Überzahlung anzugeben.³⁸ Ebenso seit 2011 besteht für Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von MitarbeiterInnen die Verpflichtung, einen Einkommensbericht zu erstellen.³⁹ Gemäß Stufenplan besteht diese Verpflichtung für Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen ab 2014. Die Unternehmen werden mit einem Praxisleitfaden bei der Berichtserstellung unterstützt. Darüber hinaus wurden 2012 Seminare abgehalten, bei denen UnternehmerInnen über die gesetzlichen Grundlagen sowie über die praktische Erstellung eines aussagekräftigen Einkommensberichts informiert wurden.

Im Regierungsprogramm 2013-2018 war eine Evaluierung der Verpflichtungen im Gleichbehandlungsgesetz zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten sowie der Erstellung von Einkommensberichten vorgesehen. Diese Evaluierung hat klar festgestellt, dass es sich bei den Instrumenten um sinnvolle Maßnahmen zur Stärkung der Einkommenstransparenz handelt. Gleichzeitig wurden Verbesserungspotenziale aufgezeigt. Die Ergebnisse der Studie wurden 2015 veröffentlicht und dienen als Basis für Gespräche über mögliche Weiterentwicklungen der gesetzlichen Regelungen zur Einkommenstransparenz.

Als weitere Maßnahme zur Erhöhung der Einkommenstransparenz ist seit 2011 der Gehaltsrechner als Online-Tool unter www.gehaltsrechner.gv.at verfügbar. Die UserInnen können damit nachrechnen, ob ihre Entlohnung angemessen ist. Relevante Kriterien wie Ausbildung, Arbeitserfahrung oder die Art der Tätigkeit werden bei der Berechnung berücksichtigt. Seit der Veröffentlichung haben bereits mehr als 2 Millionen Personen den Rechner und die weiterführenden Informationen genutzt.

Zu Zi 35c

Der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote ist ein wichtiger Hebel zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Frauen und Männer. Mit der Schaffung von knapp 59.000 neuen Kinderbetreuungsplätzen seit 2007 konnte das Barcelona-Ziel bei den über 3-jährigen Kindern erreicht bzw. überschritten werden. Bei den Unter-Dreijährigen Kindern soll mit der Schaffung von 13.000 neuen Betreuungsplätzen das Barcelona-Ziel von 33 Prozent Betreuungsquote bis 2018 erreicht werden. Dafür haben der Bund und die Länder gemäß Artikel 15a des Bundes-Verfassungsgesetzes eine Vereinbarung über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots abgeschlossen. 2011 bis 2014 stellte der Bund insgesamt 55 Millionen Euro zur Verfügung. 2014 bis 2017 kommen weitere 305 Millionen Euro von Bund und Ländern hinzu. Die Bundesländer erhöhen im Zuge der Kofinanzierung um weitere rund 135 Millionen Euro.

Mit dem Ministerratsbeschluss vom 12.07.2016 hat die Bundesregierung beschlossen, dass bis 2025 750 Millionen Euro für den Ausbau der ganztägigen Schulformen aufgewendet werden.⁴⁰ Damit wird die Chancengleichheit für Kinder und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben deutlich gestärkt.

³⁸ § 9 (2) GIBG

³⁹ § 11a GIBG

⁴⁰ Ministerratsbeschluss vom 12. 07.2016

Zur Unterstützung von Personen, die von einer Teilzeitstelle in eine Vollzeitstelle wechseln möchten, trat mit 1.1.2016 eine Informationspflicht für ArbeitgeberInnen in Kraft: Ist geplant, im Betrieb eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß oder eine Vollzeitstelle auszuschreiben, müssen die Teilzeitbeschäftigten vorher darüber informiert werden.

Um Unternehmen zu überzeugen und zu motivieren, Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit zu setzen, wurden mehrere Initiativen ergriffen: Am bundesweiten Audit *Beruf und Familie* sind derzeit 390 Unternehmen, 22 Hochschulen, 14 Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, 392 Gemeinden und 1 Region beteiligt. Im Auditprozess werden mit Unternehmen individuelle Vereinbarkeitsmaßnahmen für den spezifischen Arbeitskontext entwickelt. So können Maßnahmen nachhaltig umgesetzt werden.

Mit dem Beitritt zum Netzwerk *Unternehmen für Familien* bekennen sich Unternehmen und Gemeinden dazu, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich zu leisten sowie Vorbild und Ansporn für andere zu sein. Die Charta *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ist ein Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und soll deren Implementierung fördern.⁴¹

Zu Zi 35d

Für Unternehmen mit weniger als 150 MitarbeiterInnen besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten.⁴²

Im Rahmen des Schulungsangebots der GAW werden die Themen Equal Pay, die Analyse von Einkommensberichten, gesetzeskonforme Stellenausschreibung und diskriminierungsfreie Personalauswahl an betriebliche und außerbetriebliche MultiplikatorInnen herangetragen.

Zu Zi 37a

Mit Inkrafttreten des Sozialversicherungs-Änderungsgesetzes 2016⁴³ am 1.1.2017 wurde zur Vermeidung von Altersarmut, vor allem bei Frauen, ein höherer Ausgleichszulagenrichtsatz für Pensionsberechtigte aus eigener Pensionsversicherung mit langer Erwerbstätigkeit geschaffen: Personen, die mindestens 30 Jahre lang in die Pensionsversicherung eingezahlt haben, bekommen zukünftig mindestens 1.000 Euro Pension.

Mit dem Ziel der Verbesserung der eigenständigen pensionsrechtlichen Absicherung von Frauen wurde ebenfalls mit 1.1.2017 das Pensionssplitting modifiziert. Beim Pensionssplitting wird nun die Möglichkeit zur Übertragung von Teilgutschriften von derzeit bis zu vier Jahren auf bis zu sieben Jahren pro Kind ausgeweitet. Der Antrag auf Übertragung kann künftig bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes gestellt werden.

Um Frauen gezielter über das Pensionssystem und ihre eigenen zukünftigen Pensionsansprüche zu informieren, wurde 2015 die Broschüre *Frauen und Pensionen* veröffentlicht. Diese Broschüre wurde österreichweit in Beratungseinrichtungen aufgelegt und ist auch online abrufbar. Sie informiert über

⁴¹ [Homepage "Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf"](#)

⁴² § 11a GIBG

⁴³ BGBl I Nr. 29/2017

das Pensionssystem und legt dabei einen Schwerpunkt auf die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und längeren Erwerbsunterbrechungen auf die zukünftige Pensionshöhe.

Zu Zi 37b

Damit Frauen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung möglichst schnell wieder in das Berufsleben zurückkehren können, bestehen niederschwellige Informationsangebote und spezifische Programme: Im Programm *Wiedereinstieg unterstützen* werden WiedereinsteigerInnen in allen regionalen Geschäftsstellen durch besonders qualifizierte BeraterInnen beim beruflichen Wiedereinstieg betreut. Speziell für Frauen gibt es darüber hinaus das AMS-Kursangebot *Wiedereinstieg mit Zukunft*. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse sowie die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung. Rund 4.500 Frauen nehmen jährlich an diesem Kursangebot teil.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Der **Wiener** ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds bietet mit *Karenz und Wiedereinstieg* Beratung und Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen für Frauen und Männer, die beabsichtigen in Karenz zu gehen oder bereits in Karenz sind. Ziel ist die rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Seit 2014 fördert der **Kärntner** Frauenbildungsfonds die Absolvierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen. Eine Kompetenzberatung und der Erwerb von Zusatzqualifikationen unterstützen Frauen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben. 2015 wurden Ausbildungen für mehr als 100 Frauen finanziert.

In **Oberösterreich** wurde 2011 das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere ins Leben gerufen.

Zu Zi 38 und 39 – Gesundheitswesen

> siehe zu [Art 12](#)

Finanzielle Unterstützung für Schwangerschaftsabbrüche

Im neuen Aktionsplan Frauengesundheit sind die Förderung und der Schutz der sexuellen Gesundheit von Mädchen und jungen Frauen in den Wirkungszielen verankert und mit konkreten Maßnahmen unterlegt. Durch altersgerechte und kompetente Aufklärung sollen das Wissen um den eigenen Körper und die Sexualität erhöht und gleichzeitig Teenager-Schwangerschaften sowie Schwangerschaftsabbrüche reduziert werden.

Die gesetzliche Krankenversicherung übernimmt die Kosten medizinisch indizierter Schwangerschaftsabbrüche. Diese Vorgangsweise ergibt sich aus der Aufgabenstellung der gesetzlichen Krankenversicherung, die Kosten für eine Krankenbehandlung zu übernehmen.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

In **Wien** können Frauen in einer besonderen persönlichen, familiären oder wirtschaftlichen Notlage eine finanzielle Unterstützung bei einem Schwangerschaftsabbruch beantragen. Ambulante Schwangerschaftsabbrüche können in sechs Krankenhäusern durchgeführt werden.

Folgen von Privatisierung und Wirtschaftskrise

Eine Untersuchung über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und von Privatisierung auf die medizinische Versorgung von Frauen liegt nicht vor.

Zu Zi 40 und 41 – Frauen im ländlichen Raum

> siehe zu [Zi 20 und 21](#), [32 und 33](#), zu [Art 14](#)

Für die Periode 2014-2020 wurden im Rahmen des österreichischen Programms für ländliche Entwicklung erstmals Fördermittel für soziale Angelegenheiten bzw. Dienstleistungseinrichtungen in der Höhe von rund 235 Millionen Euro budgetiert. Förderbar sind unter anderem Kinderbetreuungseinrichtungen, mobile Dienste sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen.

Im Rahmen des Programms *LEADER 2014-2020* für ländliche Entwicklung wird eine stärkere Mitwirkung von Frauen bei regionalen Entscheidungsprozessen angestrebt. Im Auswahlprozess für lokale Aktionsgruppen besteht eine verpflichtende Frauenquote von einem Drittel der stimmberechtigten Mitglieder im Projektauswahlgremium. In der Praxis übersteigt der Frauenanteil bei vielen Projektauswahlentscheidungen den verpflichtenden Mindestanteil bereits. Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gibt es im Rahmen von LEADER 2014-2020 eine Reihe von Projekten in den Bundesländern, die die politische und gesellschaftliche Partizipation von Frauen zum Inhalt haben.

Ziel des Projekts *Zukunftsorientierte Agrarwirtschaftliche Motivation* ist die Stärkung der Repräsentation von Bäuerinnen in landwirtschaftlichen Interessensvertretungen, kommunalen Gremien und regionalen Verbänden. In diesen Bereichen soll bis 2020 der Frauenanteil auf 30 Prozent angehoben werden. Dies unter anderem durch die Abhaltung des Zertifikatslehrgangs *Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum – Österreichische Bäuerinnen zeigen Profil*.

In mehreren Projekten werden verstärkt Daten zur Situation von Frauen im ländlichen Raum erhoben: 2011 wurde der Genderindex zur Untersuchung der ungleichen Arbeitsmarkt- bzw. Lebenssituation von Frauen und Männern auf regionaler Ebene entwickelt.

Zu Zi 42 bis 47 – Benachteiligte Gruppen von Frauen

Zu Zi 42 und 43

Zugang zu Ausbildungsprogrammen und Arbeitsvermittlungsstellen

MigrantInnen, die Freizügigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt genießen, steht das gesamte Dienstleistungs- und Förderangebot des Arbeitsmarktservice zur Verfügung. Sie sind im gesamten Betreuungsprozess den KundInnen ohne Migrationshintergrund gleichgestellt.

So stehen Frauen mit Migrationshintergrund alle unter Zi 34 bis 37 genannten Förderprogramme zur Verfügung. Es wird ein spezieller Fokus darauf gelegt, Frauen mit Migrationshintergrund bedarfsgerecht zu unterstützen. So forciert das AMS etwa beim Programm *FiT-Frauen in Handwerk und Technik*

bei der Betreuung von Frauen mit Migrationshintergrund die intensive Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die auf die Begleitung und Beratung von MigrantInnen spezialisiert sind. Bei etlichen Maßnahmen, die sich speziell an anerkannte Flüchtlinge richten, wird dem Aspekt des Empowerments der Frauen mit Fluchterfahrung große Bedeutung beigemessen.

Seit 2012 besteht die *Initiative Erwachsenenbildung*. Ziel dieser Länder-Bund-Initiative ist es, in Österreich lebenden Jugendlichen und Erwachsenen auch nach Beendigung der schulischen Ausbildungsphase den Erwerb grundlegender Kompetenzen und Bildungsabschlüsse unentgeltlich zu ermöglichen. Die Angebote werden insbesondere von Migrantinnen angenommen.

2016 wurden im Rahmen der Integrationsförderung 15 Integrationsprojekte mit einem Frauenschwerpunkt gefördert; darunter Beratungs- und Unterstützungsprojekte, die auf die Arbeitsmarktintegration abzielen.

Anerkennung von Qualifikationen

Das Anerkennungs- und Bewertungsgesetz, das am 12.07.2016 in Kraft getreten ist, sieht eine verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Bildungsabschlüssen sowie die Vereinfachung von Nostrifizierungsverfahren vor.⁴⁴ Damit soll die Förderung der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen gestärkt und die ausbildungsadäquate Beschäftigung von Personen, die ihre Qualifikationen im Ausland erworben haben, verbessert werden. Es wurden in jedem Bundesland Anlaufstellen als Service- und Beratungseinrichtungen für Anerkennungen im Bildungsbereich gesetzlich eingerichtet. Das Anerkennungsportal *Berufsanerkennung* dient als Wegweiser und listet alle Anlaufstellen auf. Zudem wurde eine eigene Regelung für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte geschaffen, um Personen, die ihre (Aus-)Bildungsdokumente auf der Flucht verloren haben, Zugang zu einem Anerkennungsverfahren zu verschaffen.

Intersektionelle Mehrfachdiskriminierung

2011 hat die GAW erstmals einen Antrag auf Feststellung einer intersektionellen Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion im Zusammenhang mit dem Tragen eines muslimischen Kopftuches bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Die Gleichbehandlungskommission erachtete die Benachteiligung wegen des Tragens des Kopftuchs im konkreten Fall als intersektionelle Diskriminierung.

Beispiele für Maßnahmen aus den Bundesländern

Seit 2016 wird in **Kärnten** ein spezifisches Beratungs- und Betreuungsangebot für Mädchen und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund angeboten.

In **Salzburg** können Frauen mit nichtdeutscher Muttersprache bedarfsorientiert Kompetenzen in den Bereichen Alphabetisierung, Deutsch, Mathematik und EDV / Internet erwerben.

Von der Stadt **Wien** wurden Maßnahmen zur Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens von Migrantinnen und geflüchteten Frauen gesetzt. Beispielsweise werden Basisdeutschkurse für Mütter angeboten.

⁴⁴ BGBl I Nr. 55/2016

Zu Zi 44 und 45

> siehe zu [Zi 25c](#)

Zu Zi 46 und 47

Identifizierung von Betroffenen des Menschenhandels

Zur Identifizierung von Betroffenen des Menschenhandels wird von 2015 bis 2019 das Projekt *IBEMA* durchgeführt. Der Hauptschwerpunkt liegt auf intensiven Trainingseinheiten für RichterInnen des Bundesverwaltungsgerichts, verfahrensführende BeamtInnen des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl, Asyl-RechtsberaterInnen und AsylbetreuerInnen. Insgesamt wurden 20 Trainings in allen Bundesländern angeboten. Die Schulungen werden von der *IOM* gemeinsam mit *UNHCR*, dem Bundeskriminalamt, *LEFÖ-Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels*, dem Männergesundheitszentrum und dem Kinderschutzzentrum *Drehscheibe* der Stadt Wien abgehalten.

Weiters wurden in Polizeianhalteeinrichtungen praxisbezogene Trainings abgehalten. Ziel war die Sensibilisierung der in den Polizeianhalteeinrichtungen tätigen Personen. Es wurde auch eine Broschüre zur Identifizierung von und zum Umgang mit potenziellen Opfern von *Kinderhandel* erarbeitet und publiziert.

Geschlechtssensibles Vorgehen

> siehe zu [Art 6](#)

Im Asylgesetz ist vorgesehen, dass die Einvernahme von AsylwerberInnen, in deren sexuelle Selbstbestimmung eingegriffen wurde, von einer Person desselben Geschlechts wie der / die AsylwerberIn durchzuführen ist; es sei denn, dass die Person anderes verlangt. Von dieser Möglichkeit sind betroffene AsylwerberInnen nachweislich in Kenntnis zu setzen.⁴⁵

Weiters sieht das Asylgesetz schon am Beginn des Asylverfahrens vor, dass Anträge von AsylwerberInnen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit durch Folter oder schwere psychische, physische oder sexuelle Gewalt an einer belastungsabhängigen krankheitswertigen psychischen Störung leiden, nicht vorab abzuweisen sind. Im weiteren Verfahrensverlauf ist auf die besonderen Bedürfnisse dieser AsylwerberInnen Bedacht zu nehmen.⁴⁶

Im Rahmen der Aus- und Fortbildung des Personals des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl finden Schulungen zu den Themen Traumatisierung und Interkulturalität statt. Ein Schwerpunkt liegt auf der Erkennung von und dem Umgang mit besonders schutzwürdigen Personengruppen.

Zu Zi 48 und 49 – Frauen mit Behinderungen

Ziel des *Nationalen Aktionsplanes Behinderung 2012-2020* und des arbeitsmarktpolitischen Programms für Menschen mit Behinderung *BABE Österreich 2014-2017* ist es, die existenzsichernde

⁴⁵ § 20 Bundesgesetz über die Gewährung von Asyl, BGBl I Nr. 100/2005

⁴⁶ § 30 Bundesgesetz über die Gewährung von Asyl, BGBl I Nr. 100/2005

Beschäftigung von Frauen mit Behinderung merkbar zu erhöhen. Im Mittelpunkt stehen die Produktionsschulen und Jugendcoachings. Durch die Verankerung gendersensibler Vorgangsweisen auf allen Handlungsebenen wird drohenden Benachteiligungen von vor allem weiblichen Jugendlichen frühzeitig entgegen gewirkt.

Es werden spezifische Projekte und Initiativen zur Verbesserung der Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen sowie Projekte und Initiativen im Bereich Antidiskriminierung finanziell unterstützt. Grundsätzlich stehen 58 geförderte anerkannte Frauenservicestellen, 12 Außenstellen sowie eine österreichweite Online-Beratung aufgrund ihres ganzheitlichen Beratungsangebotes für alle Hilfe und Beratung suchenden Frauen zur Verfügung. Zusätzlich wurde der Verein *NINLIL 2015* als Schwerpunkt-Frauenservicestelle für Frauen mit Behinderung anerkannt.

Die Allgemeinen Förderbedingungen verweisen auf die Verpflichtung der Einhaltung des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes. Die geförderten Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurden durch Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen verstärkt zu diesem Thema sensibilisiert.

Im Berichtszeitraum wurden viele Informationsangebote auf Bundes- und Länderebene in Hinblick auf Barrierefreiheit adaptiert, sodass Informationen in leichter Sprache, in Braille-Schrift, in sehbehindertengerechter Version oder als Audiodatei zugänglich sind.

Im Zuge der Neugestaltung der PädagogInnenausbildung wurde für künftige PädagogInnen die Anforderung der Gender- und Diversitätskompetenz verankert. Zudem wurden Bundeszentren an den Pädagogischen Hochschulen eingerichtet; darunter das Bundeszentrum für Inclusive Bildung und Sonderpädagogik, das Bundeszentrum für Interkulturalität, Migration und Mehrsprachigkeit und das Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung. Zwischen diesen Stellen bestehen Kooperationen zum Abbau von Mehrfachdiskriminierungen.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

In **Vorarlberg** gibt es ein Qualifizierungsprogramm für junge Frauen mit Behinderung.

Das Thema Mehrfachdiskriminierung wird in **Wien** in regelmäßigen Vernetzungstreffen der in den Bereichen Behinderung, Antidiskriminierung, Diversität, Gender und Gleichstellung tätigen Stellen thematisiert und dabei konkrete Maßnahmen abgestimmt. Seit 2012 besteht ein Projekt zur *Peer-Beratung* für Frauen mit Behinderung.

Zu Zi 50 und 51 – Eheliche und familiäre Angelegenheiten

> siehe zu [Art 16](#)

Regelung der Rechte und Pflichten unverheirateter, zusammenlebender heterosexueller Paare

Die Lebensgemeinschaft wird als Querschnittsmaterie in der Rechtsordnung berücksichtigt. Die Einführung besonderer Regelungen zu Unterhalt und Aufteilung des Vermögens bei Auflösung der Lebensgemeinschaft bedarf weiterer Diskussionen.

Daten und Maßnahmen zu Zwangsheirat

Zur geforderten Datensammlung als Maßnahme zur Bekämpfung von Zwangsheiraten wurde bereits 2006 eine Meldedatenbank eingerichtet. Die Meldedatenbank erwies sich jedoch nicht als wirksames Mittel zur Erhebung von statistischen Grundlagen und wurde deshalb eingestellt.

Als konkretere und wirksamere Maßnahme zum Schutz vor Zwangsheirat wurde 2013 in Wien eine Notwohnung als spezifische Opferschutzeinrichtung für von Zwangsheirat bedrohte oder betroffene Mädchen und junge Frauen eingerichtet. Die öffentlich finanzierte Notwohnung bietet den Klientinnen Unterbringung in einer geschützten Wohnung an geheimer Adresse und mit 24-Stunden-Betreuung sowie mehrsprachige ganzheitliche Beratung.

Zudem wurde mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015⁴⁷ ein eigener Tatbestand für die Zwangsheirat geschaffen⁴⁸. Die Nötigung zur Aufnahme einer ehe-ähnlichen Gemeinschaft (rituelle oder religiöse, staatlich nicht anerkannte Eheschließungen) fällt, da besonders wichtige Interessen der genötigten Person verletzt werden, weiterhin unter den Tatbestand der schweren Nötigung⁴⁹. Die Strafdrohung ist im Falle der schweren Nötigung dieselbe wie für die Zwangsheirat.

Ebenso wurde ein Vorfelddelikt zur Zwangsheirat geschaffen.⁵⁰ Danach ist zu bestrafen, wer eine Person in der Absicht, dass sie in einem anderen Staat als in dem, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt oder in dem sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat, zur Eheschließung gezwungen wird, durch Täuschung über dieses Vorhaben verleitet oder mit Gewalt oder durch gefährliche Drohung oder Drohung mit dem Abbruch oder Entzug der familiären Kontakte nötigt, sich in einen anderen Staat zu begeben, oder sie mit Gewalt oder unter Ausnützung ihres Irrtums über dieses Vorhaben in einen anderen Staat befördert.

Die Schaffung eines eigenen Tatbestandes der Zwangsheirat ermöglicht nunmehr eine gesonderte statistische Auswertung von Fällen nach dieser Bestimmung. Bislang gab es von Jänner bis Juli 2016 zwölf Verfahren wegen Zwangsheirat. Keines der bisher abgeschlossenen Verfahren endete mit einer Verurteilung.

Zu Zi 52 und 53 – Die sozioökonomischen Folgen von Scheidungen

> siehe zu [Art 16](#)

Studien über die sozioökonomischen Auswirkungen des Scheidungsrechts liegen für den Berichtszeitraum nicht vor.

Beispiele für Maßnahmen aus den Bundesländern

Im **Burgenland** wurde 2013 die juristische Beratung direkt vor Ort in den Frauenberatungsstellen um ein Telefon- und Mailservice für Frauen erweitert.

⁴⁷ BGBl I Nr 112/2015

⁴⁸ § 106a Abs. 1 StGB

⁴⁹ § 106 Abs. 1 Z 3 StGB

⁵⁰ § 106a Abs. 2 StGB

In **Vorarlberg** informiert die Plattform *Anwältinnen für Ehe- und Familienrecht* Frauen zum Thema Scheidung und den ökonomischen Folgen.

Zu Zi 54 – Pekinger Deklaration und Aktionsplattform

Österreich erstellte anlässlich des 20jährigen Jubiläums der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform einen umfassenden Umsetzungsbericht. In die Erstellung des Berichts waren alle Bundesministerien und Bundesländer eingebunden und berichteten zu den Umsetzungsschritten in ihrem Zuständigkeitsbereich.

2015 fand eine zweitägige Veranstaltung anlässlich des 20jährigen Jubiläums der 4. Weltfrauenkonferenz statt. In Workshops wurden die rund 250 TeilnehmerInnen zur interdisziplinären Diskussion und zum gemeinsamen Erarbeiten von zukünftigen Prioritäten bei der Arbeit für Frauenrechte und Gleichstellung in Österreich eingeladen.

Aufbauend auf den Erfahrungen der Veranstaltung werden die Ziele der besseren Vernetzung und Einbindung neuer AkteurInnen weiter verfolgt. Es wurde als Folgemaßnahme zur Konferenz gemeinsam mit NGOs und Studierenden ein Netzwerk zum Austausch über Frauenrechte und Geschlechtergleichstellung ins Leben gerufen. Die thematischen Schwerpunkte der Netzwerk-Veranstaltungen spiegeln den umfassenden Charakter der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform wieder.

Zu Zi 55 – Die UN-Millennium-Entwicklungsziele

Zur Koordinierung der Berichterstattung über die nationale Umsetzung der *Agenda 2030* wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe eingesetzt. Die Bundesregierung wies alle Bundesministerien an, die Nachhaltigen Entwicklungsziele in ihre Strategien und Programme einzubeziehen. Dies gilt sowohl für das eigenständige Ziel 5 als auch für die Unterziele zu Geschlechtergerechtigkeit in anderen Zielbereichen.

Die Österreichische Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit (OEZA) verfolgt gemäß dem EZA-Gesetz⁵¹ die durchgängige Umsetzung des Prinzips der Gleichstellung von Frauen. Gender Mainstreaming ist für die OEZA eine Verpflichtung. Die Austrian Development Agency (ADA) richtet ihre Programme und Projekte nach dem eigenständigen Ziel 5 und der gendergerechten Umsetzung der anderen nachhaltigen Entwicklungsziele aus. Derzeit laufen zirka 300 ADA-Projekte mit Gender-Perspektive mit einem Gesamtvolumen von rund 268 Millionen Euro.

Zu Zi 56 – Verbreitung und Umsetzung

> siehe zu [Zi 7](#)

Zusätzlich zu den bereits genannten Maßnahmen informierte das Frauenressort die MenschenrechtskoordinatorInnen aller Bundesministerien und Bundesländer 2013 über die abschließenden

⁵¹ BGBl I Nr. 49/2002

Bemerkungen zum 7./8. Staatenbericht Österreichs. Darüber hinaus wurde das Justizministerium eigens ersucht, die Justizbehörden über den Inhalt der abschließenden Bemerkungen zu informieren.

Zur weiteren Verbreitung auf lokaler Ebene wurden 2013 alle Frauenberatungsstellen österreichweit in einem persönlichen Schreiben an die LeiterInnen dieser Institutionen über die Konvention, das Staatenprüfverfahren und insbesondere die abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Komitees informiert. Gemeinsam mit dem Schreiben wurden die deutschsprachige Übersetzung der abschließenden Bemerkungen sowie Exemplare einer Informationsbroschüre über die CEDAW übermittelt.

2015 wurde der erste deutschsprachige Kommentar zu CEDAW in Zusammenarbeit von Autorinnen aus Österreich und der Schweiz herausgegeben und im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung präsentiert.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Durch die Zusammenarbeit der Stadt **Wien** mit Universitäten, Interessensgruppen, nationalen wie internationalen Frauenorganisationen und Forschungseinrichtungen wird die Bekanntmachung der CEDAW gefördert.

In **Vorarlberg** wurden die abschließenden Bemerkungen des Komitees zum letzten Staatenbericht auf Landes- sowie Gemeindeebene und mit den SozialpartnerInnen diskutiert.

Zu Zi 57 – Follow-Up der abschließenden Bemerkungen

Der Follow-Up Bericht wurde im März 2015 an das CEDAW-Komitee übermittelt.

II. Umsetzung der Konvention

Artikel 2 – Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung

Gender Mainstreaming

Österreich hat sich zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bekannt. Zentrale Rechtsgrundlage für Gender Mainstreaming ist die Bundesverfassung, die die Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot enthält.⁵² Die Grundlage für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene sind fünf Ministerratsbeschlüsse. Davon wurde im Berichtszeitraum am 6. September 2011 ein Ministerratsbeschluss über die strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming in den Ressorts, die nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming in der Legistik, die Berücksichtigung von Genderaspekten bei Förderungen und öffentlicher Auftragsvergabe angenommen. Einige Bundesministerien haben die Berücksichtigung der Frauen- und Gleichstellungsförderung in der Direktvergabe angeordnet. AuftragnehmerInnen sind bei direktvergebenen öffentlichen Aufträgen mit einer Leistungsfrist von mindestens sechs Monaten zu innerbetrieblichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen verpflichtet.

Weitere Handlungsfelder des Ministerratsbeschlusses sind die geschlechtsspezifische Datenerhebung in Berichten, Studien und Publikationen und schließlich die verstärkte Schulung sowie Einbeziehung der MitarbeiterInnen in Gender Mainstreaming Projekte.

Darüber hinaus wird mit der Webseite [IMAG GMB](#), dem jährlich veröffentlichten Gender-Index, dem Gender Mainstreaming-Newsletter, einer Datenbank zu Gender-Projekte sowie der Veranstaltungsreihe [Gleichstellung im Gespräch](#) kontinuierliche Bewusstseinsarbeit geleistet.

Gender Budgeting und wirkungsorientierte Haushaltsführung

> siehe zu [Zi 14-19](#)

Neben der wirkungsorientierten Haushaltsführung⁵³ ist die wirkungsorientierte Folgenabschätzung Teil der Wirkungsorientierung. Das bedeutet, dass für jeden Entwurf einer Rechtsvorschrift des Bundes sowie für Vorhaben von erheblicher finanzieller Bedeutung vorab die voraussichtliche Wirkung abgeschätzt und spätestens nach fünf Jahren ressortintern evaluiert werden muss, ob die beabsichtigte Wirkung eingetreten ist. Die Folgenabschätzung bezieht sich jedenfalls auf die Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Zur Unterstützung der praktischen Umsetzung steht seit 2016 der Gender Budgeting Blog zur Verfügung.

⁵² Art. 7 Abs. 2 BVG

⁵³ Art. 51 Abs. 8 BVG

Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes

Die Novellen zum GIBG und zum GBK/GAW-Gesetz⁵⁴ 2013 brachten wesentliche Verbesserungen beim Diskriminierungsschutz für Frauen:

Die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten wurde auf alle ArbeitgeberInnen in Wirtschaftsbranchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung gilt, ausgedehnt.

Es wurde mit der Novelle zudem klargelegt, dass bei der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung von Selbständigen⁵⁵ neben dem Zugang zur Erwerbstätigkeit auch die Gründung, Erweiterung oder Ausweitung jeder Art von selbständiger Tätigkeit vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst sind.

Es erfolgte eine Klarstellung, dass sich im Bereich der Berufsberatung und Umschulung der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auf die gesamte Dauer der Maßnahme und nicht nur auf den Zugang erstreckt.

Der bereits regelmäßig stattfindende Dialog des Bundeskanzlers mit VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen zu Themen der Gleichbehandlung wurde im Gesetz verankert.

Zudem wurden die Senate der Gleichbehandlungskommission verkleinert. Mit dieser Maßnahme soll die Dauer der Verfahren verkürzt werden.

Darüber hinaus sieht die Novelle folgende Verbesserungen vor: Die Klarstellung des bisherigen Begriffes *Ehe- und Familienstand* sowie, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersatzbeträge wirksam und verhältnismäßig sein müssen. Zudem wurde die Verjährungsfrist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung ausgedehnt.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Es bestehen in allen Bundesländern Gleichbehandlungsgesetze. Beispielsweise wurden im Berichtszeitraum die Landesgleichbehandlungsgesetze im **Burgenland**⁵⁶, in **Niederösterreich**⁵⁷ und in **Wien** mit dem Ziel der Stärkung des Schutzes vor Diskriminierung novelliert. Gleichzeitig wurden in den Bundesländern auf höchster politischer Ebene im Rahmen von Übereinkommen der Landesregierungen und in Frauenförderungsplänen gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen festgelegt.

2016 wurde Gender Budgeting in der **Vorarlberger** Landesverwaltung eingeführt und dafür ein entsprechendes Controllingssystem sowie Unterstützungsmaßnahmen zur Implementierung eingerichtet.

⁵⁴ BGBl I Nr. 107/2013

⁵⁵ RL 2010/41/EU

⁵⁶ Bgld LGBl. Nr. 23/2013

⁵⁷ NÖ LGBl. 2060-6

Artikel 3 – Gewährleistung und Förderung der Gleichstellung

> siehe zu [Zi 10-13](#), [Zi 14-19](#), zu [Art 2](#), [Tabelle 17](#)

Arbeit der Gleichbehandlungskommission

Die fortlaufende Arbeit der Senate der Gleichbehandlungskommissionen für die Privatwirtschaft und der Bundesgleichbehandlungskommission sind ein wichtiges Instrument für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsrechts.

2011-2015 wurden bei allen Gleichbehandlungskommissionen insgesamt 901 Anträge gestellt, davon 488 wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In diesem Zeitraum wurden 400 Gutachten und Prüfungsergebnisse abgeschlossen, davon 233 wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Aus- und Fortbildung der Verwaltungsakademie des Bundes

Die Verwaltungsakademie bietet unter dem Titel Gender und Gleichstellung Bildungsangebote für Bundesbedienstete an. Es haben seit 2012 1559 Personen an diesem Fortbildungsprogramm teilgenommen. Weitere 107 Personen haben an einem spezifischen Seminar zum Thema *Gleichstellung und Genderkompetenz* im Rahmen ihrer Grundausbildung teilgenommen.

Frauenförderpläne

Die verpflichtend zu erstellenden Frauenförderpläne der Ressorts des Bundes und Obersten Organe sind im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Auch die öffentlichen Universitäten haben Frauenförderungspläne zu erstellen und im Mitteilungsblatt der Universität kundzumachen.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im **Salzburger** Frauenförderplan sind Maßnahmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, gendergerechte Sprache sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgesehen.

2014 wurde der erste Gleichstellungsbericht *Frauen und Männer in Vorarlberg* veröffentlicht. 125 konkrete Maßnahmen wurden abgeleitet und im *Regionalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg 2014-2018* zusammengeführt.

Im Qualitätsmanagement der Stadt Wien wurden Genderindikatoren verankert. So wird sichergestellt, dass Fragen der Gleichstellung standardmäßig bei der Leistungserstellung Berücksichtigung finden. Darüber hinaus finden spezifische *Gender bzw. Fairness Checks* standardmäßig in der Logistik sowie anlassbezogen bei der Ausarbeitung von Strategien zur Stadtplanung statt.

Artikel 4 – Temporäre Sondermaßnahmen

> siehe zu [Zi 20 und 21](#), [Tabellen 5 und 6](#)

Frauenquote im öffentlichen Dienst

Mit der Dienstrechtsnovelle vom Dezember 2011⁵⁸ wurde die Frauenquote für Bedienstete des Bundes angehoben: Das bedeutet, dass bei der Aufnahme in den Bundesdienst und beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation einer Frau der Vorzug zu geben ist, wenn in der aufnehmenden Dienstbehörde der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernden Beschäftigten noch nicht 50 Prozent beträgt. Diese Quote wurde von ursprünglich 40 auf 45 Prozent im Jahr 2010 und schließlich auf 50 Prozent im Jahr 2012 angehoben.⁵⁹

Artikel 5 – Wandel in den sozialen und kulturellen Mustern / Geschlechterstereotypen

> siehe zu [Zi 22 und 23](#), [32 und 33](#)

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Die **Wiener** Werbewatchgroup nahm 2012 mit dem Ziel, sexistische Werbung aufzuzeigen und zu reduzieren, ihre Arbeit auf. Auf der Website oder über eine spezielle App einlangende Beschwerden werden von den ExpertInnen der Werbewatchgroup anhand eines umfangreichen Kriterienkatalogs bewertet. Die Entscheidung wird online gestellt, die werbenden Unternehmen damit konfrontiert und zur Zurückziehung des beanstandeten Sujets aufgefordert.

Artikel 6 – Frauenhandel und Ausbeutung der Prostitution

> siehe zu [Zi 27b](#), [28 und 29](#), [46 und 47](#), [Tabelle 19](#)

Verbesserung der Gesetzeslage

Die Anhebung des Strafrahmens für Zuhälterei⁶⁰ von einem auf zwei Jahre mit August 2013 trägt dem Unwertgehalt des Tatbestandes besser Rechnung und ermöglicht darüber hinaus erweiterte Ermittlungsmethoden (insbesondere Telefonüberwachungen), die die Chancen auf Überführung der Täter verbessern.

Mit dem Sexualstrafrechtsänderungsgesetz 2013⁶¹ wurde die Grundstrafdrohung für Menschenhandel⁶² von bis zu drei Jahren Freiheitsstrafe auf sechs Monate bis fünf Jahre Freiheitsstrafe erhöht. Die Strafdrohung bei mündigen minderjährigen Opfern (zwischen 14 und 18 Jahren) wurde auf eine Frei-

⁵⁸ BGBl I Nr. 140/2011

⁵⁹ § 11b und c B-GlBG

⁶⁰ § 216 StGB

⁶¹ BGBl I Nr. 116/2013

⁶² § 104a StGB

heitsstrafe von einem bis zu zehn Jahren angehoben. Der Katalog der Ausbeutungsformen wurde um die Ausbeutung zur Bettelerei sowie zur Begehung mit Strafe bedrohter Handlungen erweitert.⁶³

Weiters wurde mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015⁶⁴ eine neue Bestimmung zur Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung eingeführt⁶⁵. Damit ist nunmehr der Fall, dass ein Kunde im Wissen, dass die Frau Opfer von Menschenhandel ist und dennoch deren sexuelle Dienste in Anspruch nimmt – ohne selbst Gewalt anzuwenden – strafrechtlich erfasst.

Durch das am 1.6.2016 in Kraft getretene Strafprozessrechtsänderungsgesetz I 2016⁶⁶ wurden der Schutz und die Rechte von Opfern im Strafverfahren weiter ausgebaut.

Verfahren und Sonderzuständigkeit

Im Zeitraum Mai 2011 bis Juli 2016 sind insgesamt 315 Verfahren wegen Menschenhandels angefallen, davon der überwiegende Großteil in Wien. Von diesen Verfahren haben 41 zu einer Verurteilung und 14 zu einem Freispruch geführt.

Im Bereich des Menschenhandels gibt es nunmehr mehrere spezialisierte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie mehrere RichterInnen mit Sonderzuständigkeit für Menschenhandel am Straflandesgericht Wien.

Unterstützung für Betroffene des Frauenhandels

Die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels, *LEFÖ-IBF*, wird öffentlich finanziert und erfuhr im Berichtszeitraum eine kontinuierliche finanzielle Aufstockung.

Opfer von Menschenhandel haben Ansprüche nach dem Verbrechensoffergesetz. Diese umfassen auch den Ersatz von Kosten einer verbrechensbedingten psychotherapeutischen Krankenbehandlung. Weiters haben Opfer von Menschenhandel aus Drittstaaten nun einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Ende 2013 wurde die Anlaufstelle *UNDOK* vom Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentierter Arbeitender geschaffen. Eine Aufgabe ist die Lückenschließung der Unterstützung für Betroffene von Arbeitsausbeutung. Die Anlaufstelle fungiert als eine Schnittstelle zwischen bestehenden relevanten Beratungsstellen im fremden- und asylrechtlichen Bereich, Organisationen zum Opferschutz von Betroffenen des Menschenhandels, migrantischen Selbstorganisationen sowie ArbeitnehmerInnenorganisationen.

Im Berichtszeitraum wurde das spezifische und öffentlich finanzierte Beratungsangebot für SexdienstleisterInnen erheblich ausgebaut. Mittlerweile gibt es in folgenden Bundesländern spezifische Beratungseinrichtungen: Wien (mit teilweiser Mitbetreuung von Niederösterreich und Burgenland), Oberösterreich, Steiermark, Kärnten, Salzburg und Tirol.

⁶³ RV 2319 BlgNR XXIV. GP

⁶⁴ BGBl I Nr 112/2015

⁶⁵ § 205a StGB

⁶⁶ BGBl I Nr. 26/2016

Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung des Frauenhandels

Die 2004 eingerichtete *Task Force Menschenhandel* setzte ihre Arbeit fort, um die österreichischen Maßnahmen gegen Menschenhandel zu koordinieren und zu intensivieren. Sie arbeitete den dritten (2012-2014) und vierten (2015-2017) *Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels* aus, die von der Bundesregierung angenommen wurden. Die Task Force überwacht die Umsetzung des jeweils gültigen Aktionsplans.

Die Arbeitsgruppe *Prostitution* erarbeitet im Rahmen der *Task Force* Empfehlungen für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von SexdienstleisterInnen. In der Arbeitsgruppe sind rund 30 ExpertInnen aus allen Bundesländern und unterschiedlichen, fachlich relevanten Berufsgruppen vertreten. Die bereits erarbeiteten Empfehlungen wurden in einem umfassenden Bericht zusammengefasst und der Bundesregierung vorgelegt.

Die *Regionale Initiative zur Bekämpfung des Menschenhandels* wird seit 2010 mit öffentlichen Mitteln gefördert und hat zum Ziel, die Kooperation mit Österreichs Nachbarländern bei der Bekämpfung des Menschenhandels zu stärken. Darüber hinaus wurde eine Initiative zur Verbesserung der transnationalen Koordination und Zusammenarbeit sowie zur Entwicklung und Stärkung von Netzwerken und Partnerschaften mit Drittstaaten ins Leben gerufen.

Das Bundeskriminalamt ist Partnerin in mehreren EU-Projekten zur Bekämpfung des Menschenhandels. 2014 und 2015 wurden einige bilaterale Ermittlungsverfahren geführt. Es fand dabei ein Informationsaustausch von guten Praktiken, zu aktuellen Trends und Entwicklungen statt.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im Berichtszeitraum gab es insbesondere in **Wien** und **Oberösterreich** umfangreiche Novellierungen der Landesprostitutionsgesetze, mit denen unter anderem für Bordellbetriebe Auflagen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für SexdienstleisterInnen eingeführt wurden.

Die Bundesländer **Salzburg**, **Tirol**, **Vorarlberg** und **Wien** fördern verschiedene Beratungsstellen und Informationsangebote für SexdienstleisterInnen.

Seit 2016 berät in **Kärnten** eine mobile Beraterin SexdienstleisterInnen in den Gesundheitsämtern.

Artikel 7 – Partizipation im öffentlichen Leben und in der Politik

> siehe zu [Zi 20 und 21](#), [30 und 31](#), [Tabellen 8-11](#)

Artikel 8 – Partizipation auf internationaler Ebene

> siehe zu [30 und 31](#), [Tabellen 6 und 7](#)

Gender Advisor in Friedensmissionen

2011 wurde im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit Schweden das Ausbildungsprogramm für *Gender Advisor des European Security and Defence College* ins Leben gerufen. Elf Bedienstete des Bundesheeres, davon sechs Frauen, wurden bis Ende 2015 zu *Gender Advisors* ausgebildet. 2011 bis

2013 sowie 2015 und 2016 wurde je eine Gender Advisor als Beraterin des Kommandanten der NATO-geführten Friedensmission Kosovo Force entsandt.

Umsetzung des Nationalen Aktionsplans zur VN-Resolution 1325

2012 wurde das interdisziplinäre Trainingsprogramm für Führungskräfte zum Thema *Schutz von Zivilisten in bewaffneten Konflikten* entwickelt und seitdem jährlich abgehalten. Ein Ausbildungsteil widmet sich explizit der Rolle von Frauen und deren Schutz in bewaffneten Konflikten. Darüber hinaus war Österreich 2013 bis 2016 Gastgeberin für weitere Ausbildungsprogramme für die Vereinten Nationen zum Schutz von Zivilisten. Auch bei diesen Ausbildungsmaßnahmen ist ein Ausbildungsteil explizit der Rolle von Frauen in bewaffneten Konflikten gewidmet sowie der Null-Toleranz Politik der Vereinten Nationen gegenüber sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch bei VN-geführten Friedenseinsätzen.

Anlässlich des 15-jährigen Jubiläums der VN-Resolution 1325 sowie des 20-jährigen Jubiläums der Pekinger Erklärung und Aktionsplattform fand ein internationales Symposium statt. Empfehlungen, wie eine verbesserte Einbindung von Frauen in das internationale Konfliktmanagement erzielt werden kann, wurden erarbeitet und veröffentlicht.

Artikel 10 – Bildung

> siehe zu [Zi 23c](#), [32 und 33](#), [Tabellen 12-16](#)

Die Ausbildungsniveaus von Frauen und Männern gleichen sich an. Bezogen auf das Bildungsniveau der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren verfügten 2013 zwar immer noch mehr Frauen (23,0 %) als Männer (15,3 %) über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Gleichzeitig lag der Anteil der Frauen mit Tertiärabschluss mit 17,7 Prozent über jenem der Männer mit 15,3 Prozent.

Im Schuljahr 2013/14 wurden 58,0 Prozent der Maturaabschlüsse von Frauen erworben. Bei den Lehrabschlüssen entfielen 38,3 Prozent auf Frauen. An Universitäten wurden im Studienjahr 2013/14 wiederum 56,5 Prozent der Studienabschlüsse von Frauen erworben. Bei den Doktoraten waren Männer mit 58,3 Prozent in der Überzahl.

Große geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen hinsichtlich der Fächerwahl, im Schul- und Hochschulbereich. So wurden im Schuljahr 2014/15 wirtschaftsberufliche und sozialberufliche Schulen hauptsächlich von Mädchen besucht (wirtschaftsberufliche 87,5 %, sozialberufliche 80,3 %), während bei den technisch gewerblichen Schulen Burschen mit 74,3 Prozent deutlich überrepräsentiert waren.

Bezogen auf die Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen zeigen sich im Zeitvergleich merkbare Veränderungen. Während 2003/04 nur 17,8 Prozent der Abschlüsse im Bereich Technik von Frauen abgelegt wurden, waren es 2013/14 26,0 Prozent.

Artikel 11 – Erwerbsleben

> siehe zu [Zi 34 und 35](#), [Tabellen 1, 2 und 18](#)

Seit 2011 kam es zu einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-jährigen Frauen von 69,3 Prozent auf 70,9 Prozent (2015). Gleichzeitig stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von 44,4 Prozent (2011) auf 47,8 Prozent (2015).

Frauen waren mit 52 Prozent deutlich häufiger als Männer (16 %) atypisch beschäftigt. Atypisch bedeutet Teilzeiterwerbstätigkeit, freier Dienstvertrag, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung unter 12 Wochenstunden, Befristung.

Vor diesem Hintergrund wurde eine Vielzahl an Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt gesetzt. Zusätzlich zu den bereits beschriebenen:

Selbstständige und Kleinstunternehmerinnen

In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der weiblichen Selbstständigen kontinuierlich an. Die Gründungsquote der Frauen liegt mit 8,4 Prozent deutlich über jener der Männer mit 6,8 Prozent. Mit einem Frauenanteil von 36 Prozent der Selbstständigen liegt Österreich dabei über dem EU-Durchschnitt von 32 Prozent. 32 Prozent der neuen Einzelunternehmen wurden 2014 von Frauen gegründet. Die Angebote der *Akademie für Kleinstunternehmerinnen* richten sich an Unternehmerinnen, die bis zu drei Jahre am Markt sind und keine MitarbeiterInnen beschäftigen. Im Rahmen einzelner Module erwerben die Unternehmerinnen betriebswirtschaftliches Basiswissen und entwickeln das eigene Unternehmen weiter.

Investitions-Schwerpunkt Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Im Operationellen Programm Beschäftigung Österreich 2014-2020 zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds wurde erstmals ein eigener Investitions-Schwerpunkt zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt vorgesehen. Es werden spezifische Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen sowie unternehmensnahe Beratungsprojekte durchgeführt. Die Projekte liegen in den Bereichen Verringerung der Einkommensunterschiede, Bildung von niedrigqualifizierten Mitarbeiterinnen in frauendominierten Branchen, Karrieremöglichkeiten von Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeitsmaßnahmen für Beruf- und Privatleben sowie Beschäftigung von Frauen mit Fluchterfahrung.

Rechtsberatung bei geschlechtsbezogener Diskriminierung in der Privatwirtschaft

2011 bis 2015 hat die GAW 13.728 Beratungen im Bereich der geschlechtsbezogenen Diskriminierung in der Privatwirtschaft sowie weitere 178 Beratungen im Bereich der Mehrfachdiskriminierung in der privaten Arbeitswelt durchgeführt.

Die GAW hat aufgezeigt, dass Mängel beim effektiven Schutz für überlassene ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung bestanden. Im Berichtszeitraum wurde eine Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes⁶⁷ erlassen und die Pflichten des Überlasserbetriebes ebenso wie des Beschäftigerbetriebes verschärft.

⁶⁷ [BGBl I Nr. 98/2012](#)

Durch die Auskunftsrechte der GAW⁶⁸, die Ermittlungsmöglichkeiten im Rahmen des Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission⁶⁹ und die Transparenzregeln, die durch die Novelle 2011 des GIBG⁷⁰ eingeführt wurden, konnte im Berichtszeitraum der Rechtszugang für Betroffene von Entgelt-diskriminierung verbessert werden.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im **Vorarlberger** Projekt *Chancengleichheit im Erwerbsleben von Frauen und Männern* wurden Betriebsberatungen für eine familienbewusste Unternehmenskultur und Beruf coaching für Frauen durchgeführt. Seit 2014 bietet die Arbeiterkammer Vorarlberg im Projekt *KarenzAktiv* individuell abgestimmte Beratungs- und Unterstützungsangebote zu beruflichen Auszeiten, Umorientierung sowie Höherqualifizierung an. Seit 2016 gibt es in allen Kinderbetreuungseinrichtungen für einkommensschwache Familien die Möglichkeit der Reduzierung des Elternbeitrags. Das 2016 gestartete Projekt *Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund* soll die Beteiligung der Frauen besonders mit türkischem Migrationshintergrund verbessern.

Artikel 12 – Gesundheitswesen und reproduktive Gesundheit

> siehe zu [Zi 38 und 39](#)

Schwerpunkte und Förderungen

Mit dem neuen *Aktionsplan Frauengesundheit* wurde ein weiterer wichtiger Schritt für eine gendergerechte, lebensphasenbezogene Gesundheitsförderung und -versorgung für Frauen und Mädchen gesetzt. Der Aktionsplan enthält dafür 40 Maßnahmen, die entlang der verschiedenen Lebensphasen – Jugend, Berufsalter, höheres Alter – strukturiert sind. Der Aktionsplan soll unter breiter Einbindung von ExpertInnen und StakeholderInnen stufenweise umgesetzt werden. Er bildet den Rahmen für ein abgestimmtes koordiniertes Vorgehen aller Beteiligten zur Förderung der Gesundheit von Frauen. Die Frauen- und Gesundheitsministerin fördert die Frauengesundheitszentren jährlich. 2015 wurde eine Förderung in der Höhe von 75.000 Euro geleistet.

Brustkrebs-Früherkennungsprogramm

Seit 2014 besteht ein kostenloses Brustkrebs-Früherkennungsprogramm. Im Fokus des Früherkennungsprogramms stehen Frauen zwischen 45 und 69 Jahren. Zur Durchführung einer Früherkennungsmammographie ist die eCard für alle Frauen dieser Altersklasse automatisch freigeschaltet. Zusätzlich erhalten alle Frauen zwischen 45 und 69 Jahren alle zwei Jahre eine Einladung, wieder eine Mammographie durchführen zu lassen. Das Brustkrebs-Früherkennungsprogramm ist ein kostenloses Angebot im Rahmen der Gesundheitsprävention, das freiwillig in Anspruch genommen werden kann. Auch jüngere und ältere Frauen können eine Einladung anfordern.

Häusliche Gewalt

Im Rahmen des *NAP Schutz von Frauen vor Gewalt* wurde eine eigene Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit der Aufnahme des Themas *Erkennung und Prävention von Gewalt gegen Frauen* in die Curri-

⁶⁸ § 5 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz

⁶⁹ § 5 Abs 7 GBK/GAW-Gesetz

⁷⁰ BGBl I Nr. 7/2011

cula der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe beschäftigt sowie ein Projekt zur Erarbeitung von Standards für Curricula für Gesundheitsberufe gefördert.

2015 wurde in die ÄrztInnen-Ausbildungsordnung eine allgemeine Bestimmung aufgenommen, wonach im Rahmen der ärztlichen Ausbildung eine Sensibilisierung für Besonderheiten jener PatientInnen erfolgen soll, die Betroffene von Menschenhandel und / oder psychischer und / oder physischer Gewalt sind, insbesondere Kinder, Frauen oder Menschen mit Behinderung.

Der Leitfaden *Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt handeln* für medizinische und pflegerische Berufe wurde 2015 erarbeitet. Es wurde auch ein kurzer anwendungsorientierter Dokumentationsbogen über Verletzungen für Gewaltopfer erstellt, der die Beweisführung in einem Strafverfahren erleichtert.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im **Burgenland** wurden 2014 und 2015 Gesundheitsmessen für Mädchen und Frauen veranstaltet und Informationen zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit von Frauen verbreitet.

In **Salzburg** werden seit 2015 Workshops des Frauengesundheitszentrums über Verhütungsmethoden für Multiplikatorinnen gefördert.

Die **Wiener** Gesundheitsförderung setzt einen *Gender Check* zur Überprüfung der Gendergerechtigkeit der eigenen Leistungen und von Förderanträgen ein. Seit 2013 besteht in Wien ein Forum zur Vernetzung der Opferschutzgruppen, die gesetzlich in den Krankenhäusern einzurichten sind. Im Rahmen der Vorsorgeuntersuchung wurde ein türkischsprachiges Informationsservice für Frauen angeboten, um den Anteil türkischsprachiger Frauen an der Teilnahme der jährlichen Vorsorgeuntersuchung zu erhöhen.

Artikel 13 – Soziales, wirtschaftliche Unabhängigkeit, Sport und Kultur

> siehe zu [Zi 30 und 31](#), [Tabellen 7, 8 und 13](#)

Laut den Daten von EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) für 2015 sind Frauen in Österreich mit einer Quote von 19 Prozent häufiger armuts- oder ausgrenzungsgefährdet als Männer (16 %). Mit 18 Prozent Armutsgefährdung liegen alleinlebende Pensionistinnen über der Risikoquote von alleinlebenden Pensionisten (14 %). Ein-Eltern-Haushalte – dies sind vorwiegend alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern – verzeichnen mit einer Quote von 42 Prozent die höchste Ausgrenzungsgefährdung nach dem Haushaltstyp.

Personen in Ein-Eltern-Haushalten (31 %) oder in Mehrpersonenhaushalten mit mindestens drei Kindern (24 %) haben die höchste Armutsgefährdungsquote unter den Haushalten mit Kindern. Deutliche Unterschiede sieht man nach dem Geschlecht der hauptverdienenden Person im Haushalt: Mehr als ein Viertel aller Personen lebt in Haushalten mit einer Frau als Hauptverdienerin; diese Gruppe umfasst alleinlebende Frauen, Alleinerziehende und ihre Kinder sowie Personen in Familien, in denen die Frau den größten Beitrag zum Haushaltseinkommen leistet. In solchen Haushalten liegt die Ar-

mutsgefährdungsquote bei 20 Prozent. Gibt es einen männlichen Hauptverdiener, beträgt sie hingegen 12 Prozent.

Steuerreform

Mit der Steuerreform 2015 wurden weitere Maßnahmen gesetzt, die die Erwerbstätigkeit von Frauen und deren ökonomische Unabhängigkeit erhöhen sowie eine bessere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit unterstützen:

Der Kinderfreibetrag wurde mit der Steuerreform 2015 nicht nur angehoben, sondern der Splittingvorteil bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile nochmals erhöht. Damit soll ein Anreiz gesetzt werden, dass beide Elternteile ein höheres Einkommen erzielen und damit eine eigenständige ökonomische Absicherung erhalten.

In der Steuerreform 2015 wurde auch der Eingangssteuersatz abgesenkt, was ebenfalls Anreize zu einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit gibt. Durch die Erhöhung der Negativsteuer wird vor allem bei Einkommen knapp über der Geringfügigkeitsgrenze die hohe Grenzabgabenbelastung verringert. Dies setzt einen Anreiz, ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze zu verdienen und damit eine eigene sozialversicherungsrechtliche Absicherung zu erhalten.

Familienleistungen

Die ausbezahlten Familienleistungen beinhalten die Familienbeihilfe, den Kinderabsetzbetrag und Ausgleichszahlungen. 82,5 Prozent der BezieherInnen sind die Mütter der anspruchsvermittelnden Kinder.

Rechtsberatung bei Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Teil III des GIBG umfasst einen geschlechtsbezogenen Diskriminierungsschutz für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. 2011 bis 2015 führte die GAW insgesamt 668 Beratungen dazu durch.

Um Wissen und Bewusstsein über den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes außerhalb der Arbeitswelt sowohl bei den DienstleisterInnen als auch den Betroffenen zu stärken, hat die GAW Empfehlungen ausgearbeitet, beispielsweise zur geschlechtsneutralen Auspreisung von Friseurdienstleistungen und zum Schutz von FahrschülerInnen vor sexueller Belästigung.

Frauen, die auf Wohnungssuche sind, werden immer wieder als Mieterinnen abgelehnt, weil sie schwanger sind oder bereits Kinder haben. Die GAW hat daher für Betroffene, für Beratungsstellen und für andere MultiplikatorInnen eine Kurzinformatio über die Gleichbehandlung beim Thema Wohnen erstellt.

Um insbesondere jüngere Frauen zu bestärken, sich gegen sexuelle Belästigungen bei der Benützung von Freizeiteinrichtungen ebenso wie bei Handwerks- oder Gesundheitsdienstleistungen zu wehren, hat die GAW ein Flugblatt erstellt und an mehrere hundert Jugendeinrichtungen und Beratungsstellen verschickt.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im Rahmen der Planungs- und Bauaufgaben der Stadt **Wien** werden geschlechtersensible Bedürfnisse erhoben und berücksichtigt. Das Handbuch *Gender Mainstreaming in der Stadtplanung und Stadtentwicklung* zeigt, wie Geschlechtergerechtigkeit systematisch in der Stadtplanung berücksichtigt wird.

Artikel 14 – Frauen in ländlichen Gebieten und Teilhabe an ländlicher Entwicklung

> siehe zu [Zi 40 und 41](#)

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im **Kärntner** Projekt *Regionale Wege aus der Armutsfalle* wurden Beratungs- und Unterstützungsangebote speziell für armutsgefährdete Frauen in ländlichen Regionen entwickelt und umgesetzt.

Auf Initiative der **Vorarlberger** Landesregierung hat sich in den letzten Jahren ein gut funktionierendes regionales Frauennetzwerk entwickelt. Die Frauensprecherinnen sind dabei die unmittelbaren Ansprechpartnerinnen für die Frauen in den Gemeinden.

Artikel 16 – Ehe und Familie

> siehe zu [Zi 23a](#), [35c](#), [50 und 51](#), [52 und 53](#)

Novelle des Familienrechts

Durch das Kindschafts- und Namensrechts-Änderungsgesetz 2013⁷¹ wurden insbesondere der Grundsatz des Kindeswohls sowie die Rechte von *Patchworkfamilien* und von *Regenbogenfamilien* gestärkt. Die gemeinsame Obsorge sowie das Besuchsrecht nach Trennungen wurden verbessert.

Um über diese Änderungen zu informieren, wurde eine kostenfreie Informationsbroschüre aufgelegt. Begleitend wurden in den Bundesländern Informationsveranstaltungen zu den gesetzlichen Änderungen durchgeführt.

Maßnahmen gegen Gewalt in der Familie

Frühzeitige opferorientierte Täterarbeit ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Opferschutz. Seit 2012 wird die Arbeit der *Bundesarbeitsgemeinschaft zur Arbeit mit Tätern*, die Gewalt gegenüber ihren Partnerinnen und Kindern ausüben, gefördert; insbesondere zur Entwicklung einheitlicher Standards und neuer Kooperationsstrukturen in der Täterarbeit mit relevanten AkteurInnen. Die im Rahmen des NAP Schutz von Frauen vor Gewalt eingerichtete Arbeitsgruppe Opferschutzorientierte Täterarbeit bemüht sich um eine bundesweite Implementierung von opferschutzorientierter Täterarbeit auf Basis der erarbeiteten Standards.

⁷¹ BGBI I Nr. 15/2013

Ein Pilotprojekt sind die Paargespräche im Rahmen von häuslicher Gewalt. Diese ermöglichen von Gewalt bedrohten Frauen, die mit ihren Kindern in Frauenschutzeinrichtungen wohnen und aus verschiedenen Gründen eine Aussprache mit dem Gefährder wollen, begleitete Paargespräche. Zudem zielt das Projekt darauf ab, dass gewaltbereite Männer möglichst früh Kontakt mit einer für sie zuständigen Einrichtung bekommen.

Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern

Im **Burgenland** wurde 2012 ein Rechtsratgeber für Frauen erstellt, der über rechtliche Vorgehensweisen und Möglichkeiten in den Bereichen Scheidung, Unterhalt und Sorgerecht informiert.

In **Wien** wurde am Equal Pay Day 2012 eine Kampagne für mehr Verteilungsgerechtigkeit im Bereich der Hausarbeit innerhalb von Partnerschaften gestartet und 2013 mit einem Fokus auf die stärkere Beteiligung von Männern an familiären Betreuungspflichten fortgesetzt.

Statistische Daten

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktlage

Jahresdurchschnitte	Frauen 2011	Männer 2011	Gesamt 2011	Frauen 2015	Männer 2015	Gesamt 2015
Gesamtbevölkerung (15-64 Jahre) ¹	2.837.876	2.837.607	5.675.483	2.888.248	2.914.162	5.802.410
Bevölkerung (15-24 Jahre) ¹	498.172	518.095	1.016.267	490.742	519.646	1.010.388
Bevölkerung (50-64 Jahre) ¹	819.829	790.925	1.610.754	895.654	874.658	1.770.312
Erwerbsquote in % (15-64 Jahre) ²	69,3	79,9	74,6	70,9	80,1	75,5
Beschäftigungsquote in % (15-64 Jahre) ²	66,1	76,2	71,1	67,1	75,1	71,1
Unselbständig Beschäftigte gesamt ³	1.598.778	1.822.970	3.421.748	1.656.696	1.878.158	3.534.854
Arbeitslose Personen ⁴	107.607	139.095	246.702	149.261	205.071	354.332
Arbeitslosenquote in % (Registerdaten) ⁴	6,3	7,1	6,7	8,3	9,8	9,1
Personen mit Migrationshintergrund						
Beschäftigungsquote ⁵	57,6	71,4	64,3	57,3	69,5	63,2
Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) ⁶	314.800	349.300	664.200	366.300	399.000	765.300
Arbeitslosenquote in % (Befragungsdaten) ⁷	9,9	10,0	9,9	11,5	13,3	12,5
Jugendarbeitslosigkeit Quote (bis 24 Jahre) ⁴	7,2	7,4	7,3	8,5	9,8	9,2
Arbeitslosenquote ab 50 Jahren ⁴	6,0	8,0	7,1	8,1	11,1	9,7
Teilzeitquote, Teilzeitbeschäftigte in % der unselbständig Beschäftigten ⁸	44,4	7,5	25,3	47,8	9,8	28,2

¹ Statistik Austria

² Eurostat

³ ELIS-Datenbank, Vollsozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte, inklusive Bezug von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld mit aufrechtem Dienstverhältnis gemäß HV-Beschäftigungsstatistik

⁴ AMS Österreich

⁵ Statistik Austria; Beschäftigungsquote=(Selbständige plus unselbständige Beschäftigung / Wohnbevölkerung); Alterseinschränkung für alle Werte 15 bis 64 Jahre

⁶ Statistik Austria

⁷ Statistik Austria; Berechnungsweise: Arbeitslosenquote=Arbeitslose / (Arbeitslose plus unselbständig Beschäftigte); Alterseinschränkung für alle Werte 15-64 Jahre

⁸ Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

Tabelle 2: Einkommen und Pensionen

Einkommen	Frauen 2011	Männer 2011	Differenz 2011	Frauen 2014	Männer 2014	Differenz 2014
Bruttojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten ¹	18.549	30.690	-39,6 %	19.895	32.563	-38,9 %
Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten ²	31.598	38.776	-18,5 %	34.092	41.556	-18,0 %
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle ³	–	–	-23,5 %	–	–	-22,2 %
Einkommen in ausgewählten „Niedriglohnbranchen“⁴	Frauen 2011	Männer 2011	Differenz 2011	Frauen 2013	Männer 2013	Differenz 2013
Herstellung von Waren	21.823	36.287	-39,9 %	23.475	38.496	-39,0 %
Handel	16.633	28.553	-41,7 %	17.557	29.917	-41,3 %
Gastronomie	8.583	11.308	-24,1 %	9.265	11.802	-21,5 %
Sonstige Dienstleistungen	15.689	28.713	-45,4 %	16.242	29.877	-45,6 %
Pensionen (Durchschnitt)⁵	Frauen 2011	Männer 2011	Differenz 2011	Frauen 2015	Männer 2015	Differenz 2015
Alle Direktpensionen	827	1.352	-38,8 %	936	1.501	-37,6 %
Alterspensionen	837	1.415	-40,8 %	944	1.557	-39,4 %
Invalidityspensionen	697	1.068	-34,7 %	779	1.172	-33,5 %
Witwen / Witwerpensionen	624	293	+113 %	701	326	+115 %

¹ Median, ohne Lehrlinge. Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes

³ EU-Strukturindikator "Gender Pay Gap" Eurostat

⁴ Statistik Austria, Lohnsteuer- und HV-Daten.

⁵ BMASK

Quelle: BMASK

Tabelle 3: Quoten der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung 2015

Altersgruppen	Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung	Armutsgefährdung	Erhebliche materielle Deprivation	Armutsgefährdungslücke	Einfachgefährdung	Mehrfachgefährdet (min. 2 Bereiche)	Dauerhafte Armutsgefährdung (3 von 4 Jahren)
Frauen (ab 20 Jahre)	19	14	3	20	14	4	10
20-39	20	16	4	25	15	5	n.V.
40-64	19	11	4	18	13	6	n.V.
65+	16	15	(1)	18	15	(1)	n.V.
Männer (ab 20 Jahre)	16	12	3	21	12	4	8
20-39	18	15	4	25	13	5	n.V.
40-64	17	12	4	20	12	5	n.V.
65+	12	11	(1)	18	11	(0)	n.V.
Insgesamt	18	14	4	21	14	5	9
20-39	19	15	4	25	14	5	6
40-64	18	12	4	19	13	5	8
65+	14	13	1	18	13	(1)	13

Zahlen in Klammern beruhen auf geringen Fallzahlen.

Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2015

Tabelle 4: Besonders von Armut betroffene Gruppen von Frauen

Altersgruppen	Ein Eltern Haushalte (Alleinerziehende) 2011	Ein Eltern Haushalte (Alleinerziehende) 2015	Alleinlebende Frauen mit Pension 2011	Alleinlebende Frauen mit Pension 2015	Alleinlebende Frauen ohne Pension 2011	Alleinlebende Frauen ohne Pension 2015	Erwerbstätige Frauen 2011	Erwerbstätige Frauen 2015	Erwerbstätige Männer 2011	Erwerbstätige Männer 2015
Armutgefährdung nach Sozialleistungen	26	31	26	18	28	25	6,6	7,2	8,4	8,4
Können sich nicht leisten Urlaub zu machen	45	36	31	25	31	23	–	–	–	–
Können sich nicht leisten unerwartete Ausgaben zu machen	50	56	33	27	39	38	–	–	–	–
Können sich nicht leisten jeden 2. Tag Fleisch oder Fisch zu essen	21	15	18	15	16	15	–	–	–	–

Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2015, EU-SILC VWD 2011, Eurostat

Tabelle 5: Frauenanteile in Leitungsfunktionen des Bundes (Zentralstellen) 2015

Bundeskanzleramt / Bundesministerien (BM) Leitungsfunktionen		Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Bundeskanzleramt (BKA)	Niveau 1	4	8	33
	Niveau 2	26	22	54
BM für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)	Niveau 1	4	13	24
	Niveau 2	16	29	36
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)	Niveau 1	9	13	41
	Niveau 2	22	26	46
BM für Bildung und Frauen (BMBF)	Niveau 1	6	9	40
	Niveau 2	24	21	53
BM für Familie und Jugend (BMFJ)	Niveau 1	2	1	67
	Niveau 2	5	6	45
BM für Finanzen (BMF)	Niveau 1	6	12	33
	Niveau 2	13	31	30
BM für Justiz (BMJ)	Niveau 1	1	7	13
	Niveau 2	7	18	28
BM für Gesundheit (BMG)	Niveau 1	3	5	38
	Niveau 2	20	16	56
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	Niveau 1	3	10	23
	Niveau 2	22	29	43
BM für Inneres (BMI)	Niveau 1	0	12	0
	Niveau 2	9	32	22
BM für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)	Niveau 1	0	19	0
	Niveau 2	4	44	8
BM für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	Niveau 1	5	6	45
	Niveau 2	14	17	45
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)	Niveau 1	2	3	40
	Niveau 2	6	22	21

Niveau 1: GeneralsekretärIn, Sektionsleitung, Gruppen-/Bereichsleitung, Abteilungsleitung mit SL-Stellvertretung
 Niveau 2: Abteilungsleitung

Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 6: Auswärtiger Dienst, Leitungspositionen Inland und Ausland 2016

Inland	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
GeneralsekretärIn, SektionschefIn	2	6	25,0
Gruppen-/BereichsleiterIn, AbteilungsleiterIn mit SL-Stellvertretung	4	6	40,0
AbteilungsleiterIn, GeneralinspektorIn	17	29	37,0
ReferatsleiterIn	28	49	36,4
Gesamt	51	90	36,2
Ausland	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
LeiterIn österr. Vertretung bei EU und internationalen Organisationen	1	4	20,0
LeiterIn österr. Botschaft	21	57	27,0
LeiterIn österr. Generalkonsulat	5	3	63,0
LeiterIn selbst. Kulturforum	3	1	75,0
LeiterIn Konsularabteilung	3	6	33,4
Gesamt	33	71	31,8

Quelle: BMEIA, Stichtag: 31.12.2016

Tabelle 7: Frauenanteil in den Vorstandsgremien der Sportorganisationen

Organisation	2011 in %	2016 in %	2011-2016 Veränderung Frauenanteil in Prozentpunkten
Fachverbände	13	13	0
Dachverbände	23	21	-2
Sportorganisationen	15	22	+7
Gesamt	14	13	-1

Quelle: BMLVS, 2016

Tabelle 8: Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorständen / Geschäftsführungen

Gremium	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aufsichtsrat Top200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7
Vorstand / Geschäftsführung Top200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2
Aufsichtsrat staatsnahe Unternehmen	26	33	36	37	38	n.V.

Quelle: AK Wien (Stichtag 04.01.2016); Fortschrittsberichte des Ministerratsvortrags (BMGF, werden jeweils rückwirkend publiziert)

Tabelle 9: Politische Repräsentanz von Frauen und Männern

Frauenanteil in Prozent: Bundesregierung, Nationalrat, Bundesrat, Landesregierungen, Landtage

Bundesebene	01/2011	04/2012	12/2013	07/2014	10/2015	09/2016
Bundesregierung	39	↓ 33	33	↓ 31	31	↓ 25
davon Ministerinnen	43	43	43	↓ 29	29	↓ 21
Nationalrat	28	28	↑ 33	↓ 31	31	31
Bundesrat	n.V.	n.V.	28	↓ 31	↓ 30	↑ 31
Landesregierungen	01/2011	04/2012	12/2013	07/2014	10/2015	09/2016
Burgenland	29	29	29	29	29	29
Kärnten	14	14	↑ 29	29	29	29
Niederösterreich	44	44	44	44	↓ 33	↑ 44
Oberösterreich	11	11	11	↑ 22	↓ 0	↑ 11
Salzburg	43	43	↓ 29	29	29	29
Steiermark	33	33	↓ 22	↓ 11	↑ 25	25
Tirol	25	25	↑ 50	50	50	50
Vorarlberg	29	29	29	29	29	29
Wien	46	46	46	46	↓ 38	↑ 46
Landtage	01/2011	04/2012	12/2013	07/2014	10/2015	09/2016
Burgenland	19	19	19	19	↑ 22	22
Kärnten	22	22	22	22	22	22
Niederösterreich	18	18	↑ 21	21	↑ 23	↑ 25
Oberösterreich	39	↑ 41	↑ 46	↓ 45	↓ 36	↑ 38
Salzburg	39	39	↑ 42	42	↓ 39	↓ 36
Steiermark	29	↑ 30	↑ 32	↑ 38	↑ 40	↑ 46
Tirol	25	↑ 28	↑ 33	33	↓ 31	31
Vorarlberg	36	36	↓ 33	↓ 29	↑ 36	36
Wien	34	↑ 35	35	↓ 33	↑ 37	↓ 36

Anmerkung: Grüner Pfeil nach oben = Anstieg, roter Pfeil nach unten = Rückgang des Frauenanteils; n.V. – Daten nicht verfügbar.

Quellen: Homepage des Österreichischen Parlaments sowie Homepages der Bundesländer

Tabelle 10: Bürgermeisterinnen

Bundesland	Zahl der Gemeinden	03/2014	Frauenanteil in %	08/2015	Frauenanteil in %	10/2016	Frauenanteil in %
Burgenland	171	7	4,1	7	4,1	7	4,1
Kärnten	132	3	2,3	7	5,3	8	6,1
Niederösterreich	573	44	7,7	56	9,8	63	11,0
Oberösterreich	442 (2014: 444)	29	6,5	34	7,7	29	6,6
Salzburg	119	3	2,5	3	2,5	4	3,4
Steiermark	287 (2014: 539)	29	10,1	16	5,6	17	5,9
Tirol	279	11	3,9	11	3,9	16	5,7
Vorarlberg	96	6	6,3	7	7,3	7	7,3
Wien	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gesamt	2.100 (2014: 2.354)	132	5,6	141	6,7	151	7,2

Quelle: Gemeindebund

Tabelle 11: Frauenanteil der österreichischen Abgeordneten zum Europäischen Parlament

Europawahlen	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
2009	7	10	41
2014	8	10	44
Aktuell (11/2016)	9	9	50

Quelle: Europäisches Parlament

Tabelle 12: Grunddaten aus der Bildungsstatistik

Merkmal	2013/14 Gesamt	2013/14 davon weiblich in %	2014/15 Gesamt	2014/15 davon weiblich in %
In Kindergärten betreute Kinder ¹ (3-5 Jahre)	217.133	48,9	222.619	49,6
Kinder in der 1. Klasse Volksschule	80.850	48,6	81.592	48,0
SchülerInnen in der 9. Schulstufe	91.578	50,3	90.982	50,0
SchülerInnen in Maturaklassen ²	47.803	56,8	48.491	57,1
darunter in Kollegs	2.089	78,6	2.397	77,6
Neuzugänge an Pädagogischen Hochschulen ^{3,4}	5.138	77,2	4.499	78,5
Neuzugänge an Universitäten und Fachhochschulen ⁵	62.706	54,0	58.863	51,2
Studierende an Pädagogischen Hochschulen ^{3,6}	15.393	77,5	15.356	77,2
Studierende an Universitäten und Fachhochschulen ⁶	324.516	52,5	326.846	52,5
AbsolventInnen an Pädagogischen Hochschulen ^{3,7}	3.315	80,0	3.788	81,7
AbsolventInnen an Universitäten und Fachhochschulen ⁷	38.170	59,4	34.909	57,8
Anteil in %	2013/14	2013/14	2014/15	2014/15
Kindergartenkinder (3-5 Jahre) Quote nach Altersjahrgang ¹	90,8	91,1	92,0	93,6
MaturantInnen am Altersjahrgang ¹⁰	46,1	52,9	47,3	54,4
Wohnbevölkerung mit Sekundarschulabschluss ^{8,9,11}	84,4	80,6	85,0	81,6
AkademikerInnenquote ^{8,9,12}	18,4	20,2	19,1	21,2

¹⁾ Kinder in öffentlichen und privaten Krippen, Kindergärten, Horten und altersgemischten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen

²⁾ SchülerInnen in den Abschlussklassen Matura führender Schulen im entsprechenden Schuljahr inklusive Kollegs

³⁾ 2000/01: Pädagogische, Berufspädagogische, Religionspädagogische und Land- und forstwirtschaftliche berufspädagogische Akademien

⁴⁾ 2014/15: Wintersemester; 2013/14 und 2000/01: Studienjahr

⁵⁾ Erstzugelassene ordentliche Studierende an Universitäten sowie erstmalig aufgenommene Studierende in Fachhochschul-Studiengängen und an Privatuniversitäten; jeweils Studienjahr

⁶⁾ Gesamtbestand aller ordentlichen Studierenden; jeweils Wintersemester

⁷⁾ Erstabschlüsse (Diplom, Bachelor) von Studierenden im jeweils vorangegangenen Studienjahr

⁸⁾ Kalenderjahre 2014, 2013 und 2000: Wohnbevölkerung im Jahresdurchschnitt

⁹⁾ Mikrozensus Jahresdurchschnitt

¹⁰⁾ Wie Anmerkung 2 ohne Kollegs, in Bezug zum durchschnittlichen entsprechenden Altersjahrgang (arithmetisches Mittel 18- bis 19-jähriger Wohnbevölkerung)

¹¹⁾ Anteil von Personen im Alter 25-64 Jahre mit mindestens Sekundarschulabschluss an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung

¹²⁾ Anteil von Personen im Alter 25-64 Jahre mit Abschluss einer Hochschule oder hochschulverwandten Ausbildung (Universitäten, Fachhochschul-Studiengänge, hochschulverwandte Lehranstalten, ab 2008 inklusive Pädagogische Hochschulen) an der gleichaltrigen Erwerbsbevölkerung

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 13: Bildungsstand der Bevölkerung 2014, Anteile an Altersgruppen in Prozent

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Pflichtschule ¹⁾	Lehre	Berufsbildende mittlere Schule	Höhere Schule (AHS, BHS)	Kolleg, Akademie, Hochschule	Personen insgesamt (absolut)
ab 15 Jahren – gesamt	27,2	31,7	14,3	13,9	12,9	7.349.221
15-19	78,9	5,8	5,2	10,1	0,0	461.762
20-24	18,2	29,4	10,1	36,1	6,2	547.854
25-34	17,4	28,8	12,1	19,9	20,9	1.151.203
35-44	17,0	34,4	14,0	15,1	19,5	1.157.974
45-54	18,4	37,2	17,5	12,5	14,0	1.398.003
55-64	24,3	37,6	17,0	8,7	17,4	1.049.945
65 und älter	39,7	31,4	15,4	6,9	6,7	1.582.480
25-64 Jahre	19,1	34,6	15,2	14,1	17,0	4.757.125
ab 15 Jahren – Frauen	32,2	24,3	16,4	6,4	7,4	3.785.522
15-19	75,7	5,2	6,6	12,5	0,0	224.716
20-24	16,1	23,0	11,6	40,3	9,1	268.110
25-34	17,2	22,8	13,5	21,0	24,2	570.667
35-44	19,4	27,6	16,3	15,9	20,6	580.641
45-54	23,1	28,7	21,1	12,2	14,2	695.372
55-64	31,8	28,5	20,2	7,3	16,2	537.723
65 und älter	51,1	22,4	16,4	5,7	4,4	908.293
25-64 Jahre	22,7	26,9	17,9	14,1	18,3	2.384.403
ab 15 Jahren – Männer	22,0	39,6	12,0	5,7	8,2	3.563.699
15-19	81,9	6,4	3,9	7,8	0,0	237.046
20-24	20,3	35,5	8,7	32,0	3,5	279.744
25-34	17,7	34,8	10,6	18,8	17,5	580.536
35-44	14,7	41,2	11,7	14,3	18,3	577.333
45-54	13,7	45,7	14,0	12,8	13,9	702.631
55-64	16,5	47,2	13,6	10,1	18,6	512.222
65 und älter	24,2	43,5	14,1	8,4	9,7	674.187
25-64 Jahre	15,5	42,2	12,5	14,1	15,6	2.372.722

¹⁾ Inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss.

Quelle: Statistik Austria – Bildungsstandregister 2014. Erstellt am 22.09.2016 sowie eigene Berechnungen

Tabelle 14: Die zehn häufigsten Lehrberufe 2015

Rang	Mädchen Lehrberufe	Lehrlinge	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %
1.	Einzelhandel ¹	9.355	25,2
2.	Bürokauffrau	4.333	11,7
3.	Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	3.644	9,8
4.	Restaurantfachfrau	1.345	3,6
5.	Köchin	1.332	3,6
6.	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.120	3,0
7.	Verwaltungsassistentin	1.085	2,9
8.	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.022	2,8
9.	Metalltechnik ²	886	2,4
10.	Gastronomiefachfrau	771	2,1
Summe	„TOP-10“	24.893	67,0
Lehrlinge	insgesamt	37.144	100,0

Rang	Burschen Lehrberufe	Lehrlinge	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
1.	Metalltechnik	10.839	14,9
2.	Elektrotechnik	8.288	11,4
3.	Kraftfahrzeugtechnik	6.880	9,4
4.	Einzelhandel	4.832	6,6
5.	Installations- und Gebäudetechnik	4.090	5,6
6.	Maurer	3.022	4,2
7.	Tischlerei ³	2.932	3,4
8.	Koch	2.501	4,0
9.	Mechatronik	2.166	3,0
10.	Informationstechnologie ⁴	1.441	2,0
Summe	„TOP-10“	46.991	64,5
Lehrlinge	insgesamt	72.819	100,0

Quelle: Lehrlingsstatistik 2015, Wirtschaftskammern Österreich

¹ Einzelhandel mit allen Schwerpunkten

² Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe

³ Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten

⁴ Informationstechnologie mit allen Schwerpunkten

Tabelle 15: SchülerInnen und PädagogInnen nach Schultypen

Schultyp ¹ / Betreuungseinrichtung	SchülerInnen gesamt	Davon weib- lich in Pro- zent	LehrerInnen gesamt	Frauenanteil in Prozent
Vor-/Außerschulische Kinderbetreuung (0-9) insgesamt	342.261	49,7	59.618	97,8
Krippen (0-2)	30.558	50,6	9.278	98,3
Kindergärten (3-5)	212.993	49,3	35.218	98,4
Horte (6-9)	56.517	49,7	7.291	94,8
Alle Schulen im Regelschulwesen	1.090.059	47,9	115.815	71,0
Allgemein bildende Schulen	770.366	49,2	89.241	77,5
Allgemein bildende Pflichtschulen gesamt	566.342	47,4	66.392	82,2
Volksschulen	328.143	48,4	30.770	92,0
Neue Mittelschulen / Hauptschulen	59.568	47,6	27.880	72,6
Sonderschulen und Sonderschulklassen	148.568	47,3	5.700	86,3
Polytechnische Schulen	14.247	35,7	2.042	55,3
Allgemein bildende höhere Schulen gesamt	204.024	54,4	21.515	63,6
Berufsbildende Schulen (inkl. Statute)	311.797	43,8	27.255	49,0
Berufsbildende Pflichtschulen²	123.232	34,2	4.805	34,5
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen gesamt	188.565	50,1	21.377	51,3
Technische und gewerbliche Schulen (im engeren Sinn) ³	62.494	13,4	8.307	26,8
Schulen des Ausbildungsbereiches Tourismus	9.665	63,5	1.208	53,6
Kaufmännische Schulen	49.202	58,0	5.219	65,4
Schulen für wirtschaftliche Berufe	34.189	87,6	4.194	78,3
Sozialberufliche Schulen	9.010	80,2	216	81,9
Land- und forstwirtschaftliche Schulen ⁴	16.957	49,0	2.233	54,6
Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung gesamt	16.136	78,6	1.726	78,9

Anmerkung: Exklusive Karenzierungen und inklusive Teilzeitbeschäftigte („Kopfzahlen“); bei Vergleichen mit den Vorjahren ist zu beachten, dass bis einschließlich Schuljahr 2007/08 Zahlen inklusive Karenzierungen publiziert wurden. Darstellung ausgewählter berufsbildender Schulen.

Quelle: Statistik Austria – Bildungsdokumentation und Lehrerstatistik (Schuljahr 2014/15) bzw. Kindertagesheimstatistik (Jahr 2015/16)

¹ Ohne Schulen der Gesundheits- und Krankenpflege, Schulen zur Ausbildung von Leibeserzieher/innen und Sportlehrer/innen (Mittlere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung)

² Ohne LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen

³ Inklusive LehrerInnen an Schulen der Ausbildungsbereiche Mode und Kunstgewerbe

⁴ Inklusive LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen

Tabelle 16: Personal an Universitäten

Wintersemester 2015

Funktion	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
RektorIn	8	14	36,4
VizektorIn	40	38	51,3
Vorsitz des Senates	3	19	13,6
Organ für studienrechtliche Angelegenheiten	6	46	11,5
LeiterIn Org. Einheit Lehre / Forschung / EEK	237	802	22,8
LeiterIn Org. Einheit mit anderen Aufgaben	266	328	44,8

Wintersemester 2014

Funktion	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
RektorIn	6	16	27,3
VizektorIn	40	37	51,9
Vorsitz des Senates	4	18	18,2
Organ für studienrechtliche Angelegenheiten	7	47	13,0
LeiterIn Org. Einheit Lehre / Forschung / EEK	234	800	22,6
LeiterIn Org. Einheit mit anderen Aufgaben	259	317	45,0

Wintersemester 2013

Funktion	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
RektorIn	5	16	23,8
VizektorIn	38	35	52,1
Vorsitz des Senates	4	17	19,0
Organ für studienrechtliche Angelegenheiten	8	47	14,5
LeiterIn Org. Einheit Lehre / Forschung / EEK	218	814	21,1
LeiterIn Org. Einheit mit anderen Aufgaben	248	333	42,7

Anmerkung: Bereinigte Kopffzahlen ohne Karenzierungen; Stichtag jeweils 31.12. d. Jahres

Quelle: BMWFW, Abt. IV/9 Hochschulstatistik

Tabelle 17: Beschwerdefälle bei den Gleichbehandlungskommissionen 2011-2016

Beschwerdefälle	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II	GBK Senat I	GBK Senat II	GBK Senat III
Gesamt 1.022	148	139	413	195	127

Einzelfallprüfungen, die bei den Senaten der Gleichbehandlungskommission für den Bund (B-GBK) und die Privatwirtschaft (GBK) im Zeitraum 1.1.2011 – 30.11.2016 eingegangen sind.

Quelle: BMGF

Tabelle 18: Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Beratungen	2011	2012	2013	2014	2015
Teil I – Geschlecht ohne Mehrfachdiskriminierung	3.182	3.217	2.764	2.381	2.184
Teil I + II – Mehrfachdiskriminierung (auch inkl. Geschlecht)	33	38	30	35	42

Quelle: GAW

Tabelle 19: Menschenhandel – Verfahren und Urteile

Verfahren	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gesamt
Anzeigen gegen bekannte TäterInnen	24	30	66	61	51	34	266
Anzeigen gegen unbekanntete TäterInnen	7	5	6	8	11	12	49
Anzeigen gesamt	31	35	72	69	62	46	315
Urteile	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gesamt
Freisprüche	2	0	5	2	5	0	14
Verurteilungen	1	2	2	29	2	5	41
Urteile insgesamt	3	2	7	31	7	5	55

Anmerkung: im jeweiligen Berichtsjahr angefallene Verfahren wegen Verdachts auf Menschenhandel. Auswertung Verfahrensautomatisierung Justiz; Anfall sowie Verurteilungen und Freisprüche §104a StGB 05/2011 bis 07/2016

Quelle: BMJ

www.bmgf.gv.at

