

Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich

Meilensteine, Erfolge und Herausforderungen

Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich

Meilensteine, Erfolge und Herausforderungen

Wien 2022

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Sektion III – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung,
Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Gesamtumsetzung: Abteilung III/6 – Sozio-ökonomische Gleichstellung,
internationale und EU-Angelegenheiten

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Fotonachweis: iStock.com/imtmphoto (S. 10), iStock.com/mediaphotos
(S. 15), iStock.com/Sisoje (S. 23), iStock.com/Rawpixel Ltd (S. 33), iStock.com/
eclipse_images (S. 36), iStock.com/Prostock-Studio (S. 39), iStock.com/narvikk (S. 42),
iStock.com/sturti (S. 50)

Druck: BMF Druckerei

Wien, 2022

Copyright und Haftung:

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

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

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie
bitte an int.frauen@bka.gv.at.

Inhalt

Einleitung	5
Meilensteine der Gleichstellung	6
1 Gender Mainstreaming	10
Gender Budgeting und Wirkungsorientierung	12
2 Wirtschaft und Politik	15
Frauen in Führungspositionen in staatsnahen Unternehmen	16
Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst	18
Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft	19
Politische Repräsentation	21
3 Arbeit und Einkommen	23
Erwerbstätigkeit	24
Einkommen und Lohnfairness	26
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28
Pensionen	29
Integration am Arbeitsmarkt	31
4 Gleichbehandlung	33
5 Bildung	36
6 Frauen- und Mädchenberatung	39

7 Gewaltschutz	42
Häusliche Gewalt	44
Sexuelle Gewalt	46
Traditionsbedingte Gewalt	48
Opferschutz	48
8 Gesundheit	50

Einleitung

Frauen- und Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsmaterie, die das Engagement und die Zusammenarbeit aller Ministerien, Bundesländer und politisch Verantwortlichen erfordert. Auch die Tätigkeit von und Kooperation mit NGOs sowie der Zivilgesellschaft ist von zentraler Bedeutung um die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu verwirklichen.

Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ist in Österreich die nationale Koordinierungsstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik und fördert diese in allen Politikfeldern. Die Frauensektion unterstützt unter anderem die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen, und bringt eine Gleichstellungsperspektive in nationalen, europäischen und internationalen Gremien ein. Gleichzeitig werden auch gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung gesetzt und Einrichtungen wie unter anderem die Frauen- und Mädchenberatungsstellen oder die Gewaltschutzzentren durch die Sektion finanziell unterstützt.

Im Jahr 2022 feiert die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ihr 25-jähriges Bestehen. Bei ihrer Gründung 1997 bestand die Frauensektion aus drei Abteilungen, die in vielen Bereichen Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen konnten und Meilensteine setzten. Mittlerweile besteht die Sektion aus sieben Abteilungen, die sich mit den weiterhin vielzähligen Herausforderungen und Handlungspotentialen einer zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik befassen.

Um einen Überblick über die aktuelle Situation der Gleichstellung in Österreich zu geben, bietet die vorliegende Broschüre einen kompakten Einblick in zentrale Themenbereiche. Neben den zahlreichen Errungenschaften der letzten Jahre werden auch aktuelle und künftige Schwerpunkte thematisiert.

Meilensteine der Gleichstellung

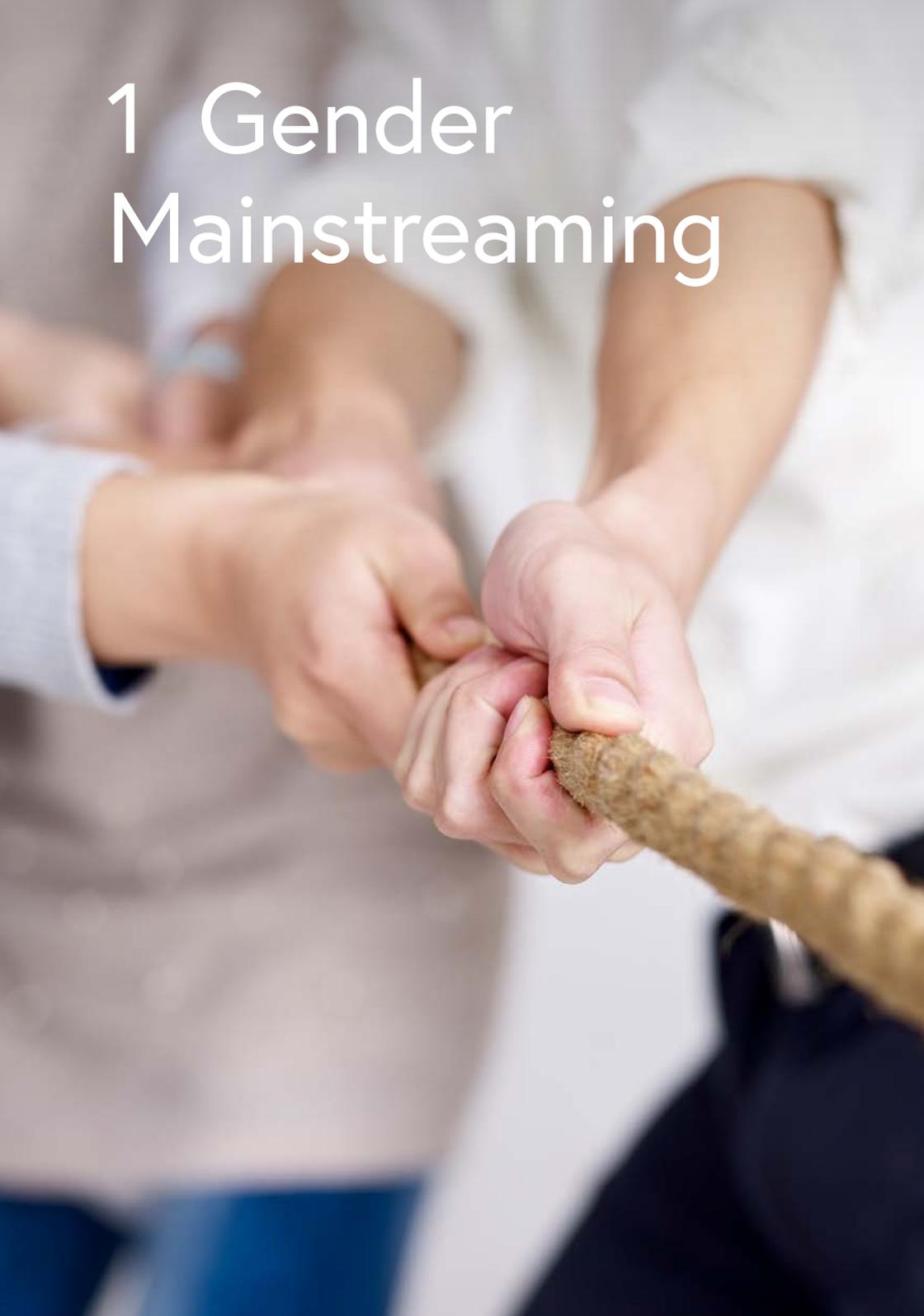
- 1897** Frauen werden als ordentliche Hörerinnen an der philosophischen Fakultät der Universität Wien zugelassen.
- 1918** Das allgemeine aktive und passive Wahlrecht von Frauen für den Nationalrat wird eingeführt.
- 1919** Die ersten acht weiblichen Abgeordneten ziehen ins Parlament ein.
- 1927** Der Österreichische Bundesrat hat eine weibliche Präsidentin – die weltweit erste Frau an der Spitze einer parlamentarischen Kammer.
- 1948** Die erste weibliche Bürgermeisterin Österreichs wird gewählt.
- 1966** Erstmals wird eine Frau in Österreich Ministerin.
- 1975** Die Fristenregelung für den straffreien Schwangerschaftsabbruch wird ins Strafgesetzbuch aufgenommen.
- Die Familienrechtsreform stellt Frauen und Männer rechtlich gleich: Frauen dürfen ohne Zustimmung des Mannes arbeiten, über den Wohnsitz mitentscheiden und den Familiennamen wählen.
- 1976** Das Unterhaltsvorschussgesetz tritt in Kraft.
- 1977** Umfassende Sozialreformen – Erhöhung des Karenzgeldes, Einführung des Mutter-Kind Passes, Verlängerung des Mutterschutzes, einwöchige Pflegefreistellung – werden beschlossen.

- 1978** Das erste Frauenhaus Österreichs wird in Wien eröffnet.
- 1979** Die erste Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen wird angelobt.
- Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts wird beschlossen.
- 1981** In Wien wird die erste Frauenberatungsstelle eröffnet.
- 1982** Österreich ratifiziert das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).
- 1989** Durch die Sexualstrafrechtsreform werden Vergewaltigung und geschlechtliche Nötigung in der Ehe oder Lebensgemeinschaft strafbar.
- 1990** Die erste Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wird angelobt.
- Das Väterkarenzgesetz wird beschlossen.
- 1993** Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird beschlossen.
- 1997** Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung wird im Bundeskanzleramt gegründet.
- Mit dem Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie werden die Wegweisung, das Betretungsverbot und die einstweilige Verfügung als Schutzmaßnahmen eingeführt.
- Das erste Frauenvolksbegehren findet statt.

- 2000** Gender Mainstreaming ist in der Bundesverwaltung verpflichtend anzuwenden.
- 2004** Das Recht auf Elternteilzeit wird gesetzlich eingeführt.
- 2006** Das Anti-Stalking-Gesetz tritt in Kraft.
Erstmals wird eine Frau Präsidentin des Nationalrates.
- 2009** Das kostenlose letzte Kindergartenjahr wird bundesweit eingeführt.
Das Eingetragene Partnerschafts-Gesetz wird beschlossen.
Die Anwendung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Haushaltsführung wird in der Bundesverfassung verankert (Gender Budgeting).
- 2010** Der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt 2010-2013 wird veröffentlicht.
- 2011** Der Ministerrat beschließt die Frauenquote für Aufsichtsräte in staatsnahen Unternehmen.
Betriebsinterne Einkommensberichte werden gesetzlich verpflichtend.
- 2013** Die erste Notwohnung für von Zwangsheirat bedrohte oder betroffene Mädchen und junge Frauen wird geschaffen.
Österreich ratifiziert das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul Konvention).

- 2016** Die Informationspflicht über freierwerbende Vollzeitstellen für Teilzeitbeschäftigte tritt in Kraft.
- 2017** Das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat wird beschlossen.
- Der Aktionsplan Frauengesundheit wird veröffentlicht und ist europaweit einzigartig.
- Die Anrechnung des Partnereinkommens auf die Notstandshilfe wird aufgehoben.
- 2018** Erstmals wird eine Frau in Österreich Präsidentin des Verfassungsgerichtshofs.
- 2019** Erstmals wird eine Frau Bundeskanzlerin von Österreich.
- Erstmals besteht in der österreichischen Bundesregierung Geschlechterparität.
- Ein finanzieller Bonus für einen höheren Frauenanteil in den Parlamentsklubs wird eingeführt.
- Ehe und eingetragene Partnerschaft werden für gleich- und gemischtgeschlechtliche Paare geöffnet.
- Ein Rechtsanspruch auf „Papamonat“ wird eingeführt.
- 2020** Ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz wird eingeführt.
- 2021** Das Gesetzespaket „Hass im Netz“ tritt in Kraft.
- 2022** Der Österreichische Fonds LEA („Let’s empower Austria“) für Frauen und Mädchen wird gegründet.

1 Gender Mainstreaming



Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erreicht, wenn das unterschiedliche Verhalten sowie die unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen beachtet und unterstützt werden. Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie für Politik und Verwaltung unterstützt alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteurinnen und Akteure auf diesem Weg.

Die österreichische Bundesregierung hat sich im Jahr 2000 zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie verpflichtet und die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) gegründet. Die IMAG GMB ist das unterstützende und begleitende Gremium für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung unter dem Vorsitz der Frauenministerin. Ihr gehören die Ministerien, die Obersten Organe (Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts, Volksanwaltschaft, Rechnungshof, Parlament), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie die Bundesländer an.

Zu den wesentlichen Aufgaben zählen der Austausch von Informationen und guten Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie sowie die Begleitung und Evaluierung laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze hinsichtlich der Anwendung von Gender Mainstreaming.

In verschiedenen Etappen, die durch sechs Ministerratsbeschlüsse markiert sind, wurde die Anwendung dieser Strategie zunächst in Pilotprojekten und schließlich in der täglichen Verwaltungsroutine festgelegt. Ein Meilenstein in diesem Prozess war 2009 die verfassungsmäßige Verankerung von Gender Budgeting im Zuge der Haushaltsrechtsreform:



Gender Budgeting und Wirkungsorientierung

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrument der Gender Mainstreaming Strategie. Seit 1. Jänner 2009 ist Gender Budgeting in der Bundesverfassung verankert, indem Bund, Länder und Gemeinden dazu verpflichtet wurden, bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Damit sind die öffentlichen Budgetmittel so gerecht wie möglich einzusetzen, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung des Bundes sind seit 1. Jänner 2013 alle Bundesministerien und obersten Organe des Bundes (Parlament, Verfassungsgerichtshof, etc.) verpflichtet, für die jährliche Aufstellung der geplanten Ausgaben und Einnahmen (Bundesvoranschlag) maximal fünf Wirkungsziele festzulegen. Eines der Wirkungsziele hat ein Gleichstellungsziel zu sein. Des Weiteren sind Maßnahmen zur Erreichung des Gleichstellungsziels und geeignete Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung anzugeben. Der Nationalrat erhält darüber hinaus jährlich bis spätestens 31. Oktober einen Bericht zur Wirkungsorientierung. Der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung ist ein Anhang dieses Berichts.

Der Gleichstellungsaspekt ist die einzige wirkungsorientierte Zielsetzung, die von allen Ressorts systematisch zu berücksichtigen ist. Damit ist es gelungen, mehr Transparenz über die Ziele der Politik und eine verstärkte Ergebnisorientierung von Politik und Verwaltung zu erlangen. Mit der verfassungsrechtlichen Verankerung von Gender Budgeting nimmt Österreich im internationalen Vergleich eine Vorreiterrolle ein.

Ein weiterer Teil der Wirkungsorientierung ist die wirkungsorientierte Folgenabschätzung. Um die Ziele der Wirkungsorientierung möglichst umfassend umzusetzen, müssen seit 1. Jänner 2013 alle Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben (z. B. Gesetze, Verordnungen, größere Projekte) u. a. auf ihre Gleichstellungswirkung hin überprüft werden. Das bedeutet, dass für jeden Entwurf einer Rechtsvorschrift des Bundes sowie für Vorhaben von erheblicher finanzieller Bedeutung vorab die voraussichtliche Wirkung abgeschätzt werden muss. Spätestens nach fünf Jahren muss ressortintern evaluiert werden, ob die beabsichtigte Wirkung eingetreten ist.

Besonderes Augenmerk wird dabei auf gleichstellungsrelevante Auswirkungen von direkten Leistungen (z. B. Unternehmensförderung, Subventionen), Maßnahmen im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich und von öffentlichen Einnahmen (Steuern, Abgaben und Gebühren) gelegt. Aber auch die Verteilung der Leistung unbezahlter Arbeit, die Einrichtung und Änderung der Zusammensetzung von Entscheidungsgremien sowie unterschiedliche Auswirkungen auf die körperliche und seelische Gesundheit von Frauen und Männern sind zu berücksichtigen.

Um diesen erfolgreich begonnen Prozess weiterzuentwickeln, bedarf es einer regelmäßigen Beobachtung und Evaluierung, Informationsweitergabe sowie Analysen und Berichte.

Zur kontinuierlichen Bewusstseinsarbeit und zur Unterstützung der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting steht unter anderem die Webseite der IMAG GMB www.imag-gmb.at, der jährlich veröffentlichte Bericht zu Frauen und Männer in Österreich – Zahlen, Daten, Fakten (ehemals Gender Index), eine Datenbank Gleichstellungsprojekte sowie die Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“ zur Verfügung. Begleitet wird der Implementierungsprozess auch durch den Gender Budgeting Blog blog.imag-gendermainstreaming.at.

2 Wirtschaft und Politik



Die Stärkung von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, in der Politik und im öffentlichen Sektor hat in Österreich hohe Priorität, zumal Frauen gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil nach wie vor unterrepräsentiert sind. Langfristiges Ziel ist eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Ebenen.

Frauen in Führungspositionen in staatsnahen Unternehmen

Die österreichische Bundesregierung verpflichtete sich per Ministerratsbeschluss vom 15. März 2011 dazu, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2013 auf 25% zu erhöhen. Bis 31. Dezember 2018 sollte die Beteiligung der Frauen auf 35% angehoben werden, diese Vorgabe wurde bis Ende 2019 verlängert.

Mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 wurde festgelegt, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber auf 40% angehoben werden soll.

Gemäß dem Fortschrittsbericht 2022 war der Bund im Berichtszeitraum 2021 an 55 Unternehmen mit 50% und mehr beteiligt und entsendete 293 Aufsichtsratsmitglieder, wovon 148 Frauen waren. Insgesamt wurden von allen Eigentümerinnen und Eigentümern bzw. Kapitalgeberinnen und Kapitalgebern 341 Aufsichtsratsmitglieder entsendet, davon waren 159 Frauen.

Durchschnittlich lag die Bundes-Frauenquote 2021 in den staatlichen und staatsnahen Unternehmen bei 50,5% und verzeichnet im Unterschied zum Vorjahr einen Anstieg von 5,2 Prozentpunkten. 43 Unternehmen erfüllten 2021 eine Bundes-Frauenquote von 40% oder lagen sogar darüber (2020: 38 Unternehmen; 2011: 16 Unternehmen). Vom Bund wurden 65 Aufsichtsratsmitglieder in 27 Unternehmen entsandt oder neu aufgestellt, wovon 42 Frauen waren (64,6%).

Um die Vorbildwirkung des Bundes zu unterstreichen und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen zu erhöhen, hat sich die Bundesregierung dazu verpflichtet, die Umsetzung dieser Quotenregelung jährlich zu überprüfen und den gemeinsamen Fortschrittsbericht dem Ministerrat vorzulegen.

Frauenanteil in Aufsichtsgremien staatsnaher Unternehmen 2011–2021 (in den vom Bund entsandten Mandaten)



Quelle: Ministerratsvorträge 2011–2022; eigene Darstellung;
Frauenanteil in den vom Bund entsandten Mandaten.

Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst

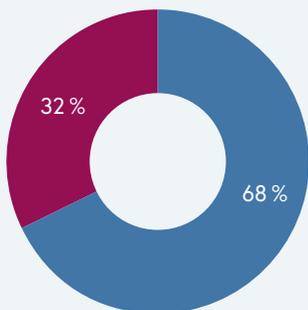
Eine im Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zentrale Frage ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Gestaltungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie mit der Einkommenshöhe.

1993 wurden besondere Fördermaßnahmen für Frauen im Bundesdienst geschaffen, um eine annähernd ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern, besonders in den höheren Verwendungen und Führungsfunktionen, zu erreichen.

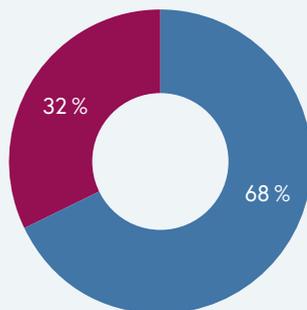
Anfangs war eine Frauenquote von 40 % verankert, 2011 wurde diese auf 50 % erhöht. Das heißt, dass bei gleicher Eignung mit dem besten männlichen Mitbewerber Frauen bis zur Erreichung der 50 %-Quote der Vorrang zu geben ist – sowohl bei der Aufnahme in den Bundesdienst als auch beim beruflichen Aufstieg (siehe Kapitel 4 Gleichbehandlung).

Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Bundes insgesamt hat sich in den Jahren 2006 bis 2020 von 38,7% auf 42,6% erhöht. Bei den höchsten Funktionen (z.B. Sektions- und Gruppenleitung, Generalsekretärinnen und Generalsekretäre) lag der Frauenanteil im Jahr 2020 bei 32%. 2006 waren es noch lediglich 15,8%. Trotzdem sind Frauen auch gemessen an ihrem Anteil aller Beschäftigten in Führungspositionen des Bundes noch unterrepräsentiert. Die erste Rektorin einer der aktuell 22 österreichischen Universitäten gab es erstmals 2007, mittlerweile sind es sieben.

**RektorInnen der österreichischen
Universitäten 2022**



**Höchste Funktionen im
Bundesdienst 2020**



Quelle: Österreichische Universitätenkonferenz;
Öffentlicher Dienst, Daten und Fakten zum Bundespersonal –
Frauen und Männer; A1/7-9 und Vergleichbare

■ Frauen
■ Männer

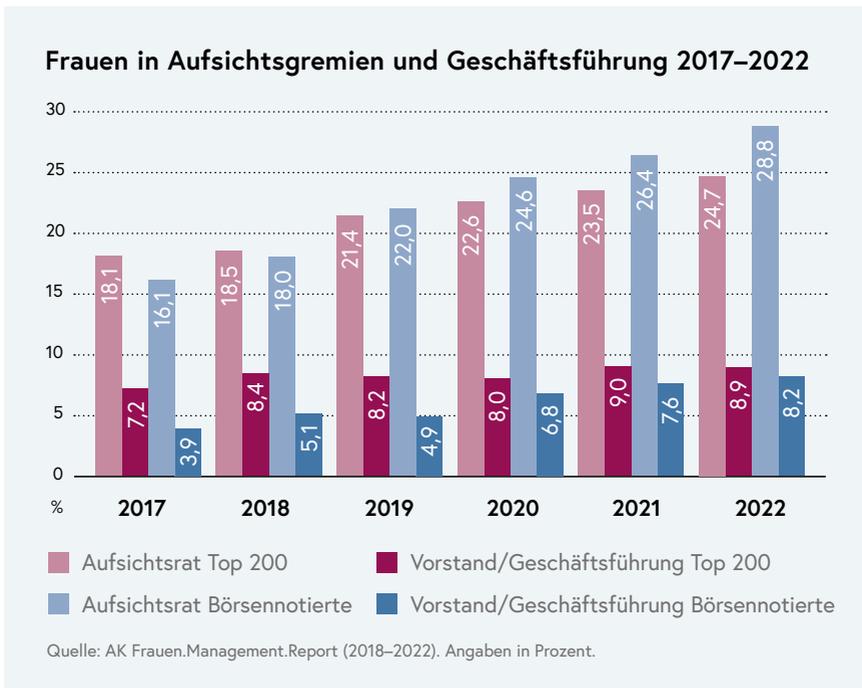
Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Nach wie vor besteht eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in privatwirtschaftlichen Unternehmen. Der Frauenanteil im Vorstand bzw. der Geschäftsführung der 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen lag 2022 bei 8,9%, der Anteil in den Aufsichtsräten bei 24,7%.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wurde im Juni 2017 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) beschlossen. Seit 1. Jänner 2018 müssen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten mindestens je 30% Frauen und Männer vertreten sein, sofern im Unternehmen mindestens

20% Frauen bzw. Männer beschäftigt sind und der Aufsichtsrat zumindest sechs Mitglieder aufweist. Die Zielvorgabe gilt für Neubestellungen, bei Nichteinhaltung bleibt das Mandat unbesetzt („leerer Stuhl“-Regelung). Damit wurde ein wichtiger Schritt für ausgewogene und gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen gesetzt.

Während 2017 der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei den börsenorientierten Unternehmen etwa noch 16,1% war, so ist er 2022 bei den quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen auf 35,1% gestiegen. Bei nicht-quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen liegt der Frauenanteil 2022 jedoch bei 18%. Insgesamt liegt der Frauenanteil aller börsennotierten Unternehmen im Aufsichtsrat bei 28,8% und in den Vorständen bei 8,2%.



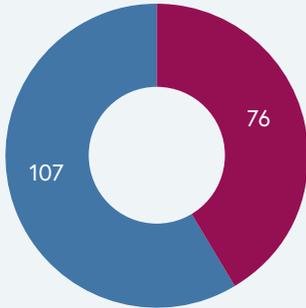
Politische Repräsentation

Bei der politischen Repräsentation von Frauen auf nationaler Ebene gab es in Österreich bis zum Jahr 2022 bereits viele Fortschritte. Im Jänner 2022 waren in der Bundesregierung 46,7% Frauen vertreten. Zudem waren etwa 41,5% der Abgeordneten zum Nationalrat Frauen, was die bislang höchste Zahl an weiblichen Mitgliedern in diesem Gremium ist. Der Bundesrat, die zweite Kammer des österreichischen Parlaments, hatte im Jänner 2022 einen Frauenanteil von 41%. Insgesamt lag auf der Ebene der Länder der Frauenanteil der gewählten Landtagsabgeordneten österreichweit bei 39,7% (Jänner 2022). Auf der Ebene der Gemeinden sind Frauen deutlich in der Minderheit: Laut Angaben des Gemeindebunds hatten im Jänner 2022 von den 2.093 Gemeinden Österreichs 201 eine Bürgermeisterin. Das entspricht einem Anteil von 9,6%.

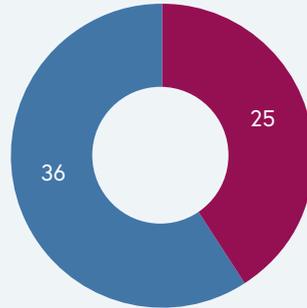
Trotz Fortschritten in der Repräsentation bleiben Frauen in der österreichischen Politik weiterhin unterrepräsentiert – weder in den beiden Kammern des Parlaments noch in den neun Landtagen besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Abgeordneten. Eine verpflichtende Quotenregelung besteht nicht, einige politische Parteien haben eine freiwillige Selbstverpflichtung (zwischen 40% und 50%) beschlossen. 2019 wurde zudem ein finanzieller Bonus für einen höheren Frauenanteil in den Parlamentsklubs eingeführt.

Repräsentation von Frauen in ausgewählten politischen Gremien 2022

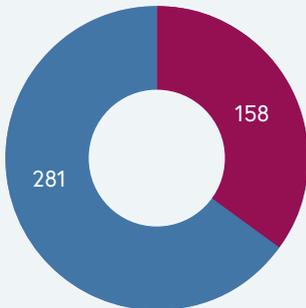
Nationalrat



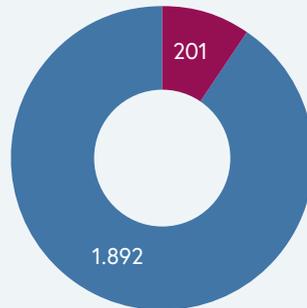
Bundesrat



Landtage



BürgermeisterInnen



Quelle: Webseite des österreichischen Parlaments;
Offizielle Webseiten der Länder; Webseite des
österreichischen Gemeindebundes (Stand Jänner 2022).

■ Frauen
■ Männer

3 Arbeit und Einkommen

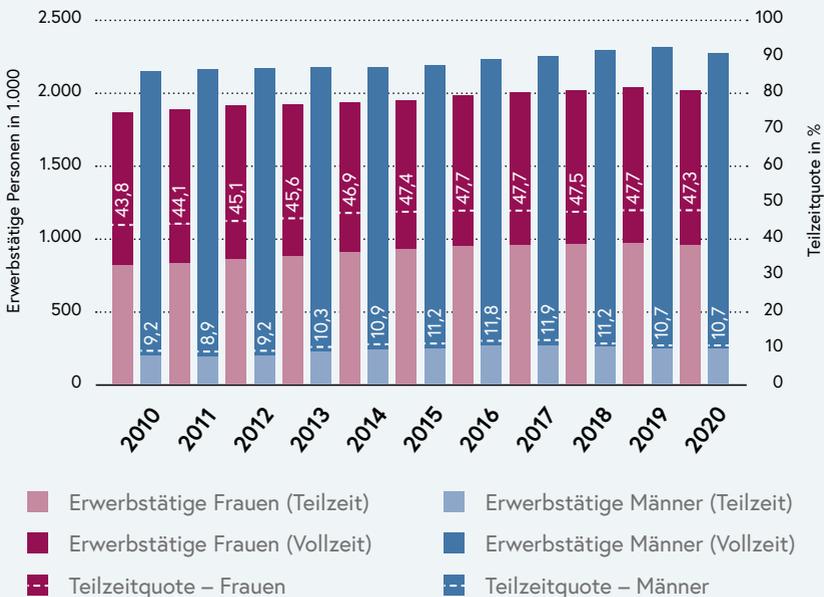


Erwerbstätigkeit

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich steigt. Innerhalb von zehn Jahren kam es zu einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen von 65,7% (2010) auf 68,3% (2020).

Gleichzeitig ging mit der steigenden Erwerbsbeteiligung aber auch eine Erhöhung der Teilzeitquote bei Frauen einher. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist von 43,8% im Jahr 2010 auf 47,3% 2020 angestiegen. Insgesamt waren 2020 rund 80% der Teilzeitbeschäftigten weiblich.

Erwerbstätige in Voll- und Teilzeit (absolut) und Teilzeitquoten 2010–2020



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung), Stand 2021; eigene Darstellung.

Zur Unterstützung von Personen, die von einer Teilzeitstelle in eine Vollzeitstelle wechseln möchten, trat mit 1. Jänner 2016 eine Informationspflicht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Kraft: Ist geplant, im Betrieb eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß oder eine Vollzeitstelle auszuschreiben, müssen die Teilzeitbeschäftigten vorher darüber informiert werden.

Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen weiterhin bei der atypischen Beschäftigung. Mit 52 % gingen 2020 deutlich mehr Frauen als Männer (15%) einer atypischen Beschäftigung nach. Das bedeutet, dass sie in Teilzeit, als freie Dienstnehmerinnen, in Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnissen, geringfügiger oder befristeter Beschäftigung arbeiteten.

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zeigt sich auch bei der Betrachtung der einzelnen Branchen sehr klar. Frauen sind in Österreich überwiegend im Dienstleistungssektor, mit den höchsten Anteilen im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen, beschäftigt. Hingegen sind Männer vorrangig in der Herstellung von Waren, im Bauwesen und im Handel 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, die darauf abzielen die Aus- und Fortbildung von Mädchen und Frauen insbesondere in MINT-Berufen zu fördern (s. Kapitel 5 Bildung). Parallel wurden in den letzten Jahren auch vermehrt Initiativen gesetzt, um Buben und Männer für Ausbildungen und Karrieren im sozialen und pflegerischen Bereich zu motivieren.

Geschlechterbedingte Barrieren, die Frauen hindern, am wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben teilzuhaben, treffen Frauen in ländlichen Regionen stärker als Frauen im urbanen Raum. Die besonderen Herausforderungen für Frauen im ländlichen Raum liegen in der geringeren Beteiligung der Frauen am

Erwerbsarbeitsmarkt, in häufigeren Erwerbsunterbrechungen, in den höheren Einkommensunterschieden im Vergleich zu städtischen Regionen, in der unzureichenden Versorgung mit sozialer Infrastruktur, vor allem im Bereich der Alten- und Kinderbetreuung, in der niedrigen Repräsentation von Frauen in regionalen politischen Gremien und der geringeren Mobilität als im urbanen Raum.

Die Angebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind für die nachhaltige Erwerbsintegration und zur Erhöhung der Einkommenschancen von Frauen besonders wichtig. Die Vorgabe an das österreichische Arbeitsmarktservice, dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik bei den Förderausgaben überproportional zu berücksichtigen sind, ist dabei ein wichtiger Schritt: für 2022 gilt das Ziel, Frauen mit vier Prozentpunkten über ihrem Anteil an den Arbeitslosen zu fördern.

Zur Umsetzung der EU-Aufbau- und Resilienzfazilität, die für die Bewältigung der Pandemiefolgen in den Mitgliedsstaaten errichtet wurde, beinhaltet der österreichische Aufbau- und Resilienzplan auch Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik und Frauenförderung.

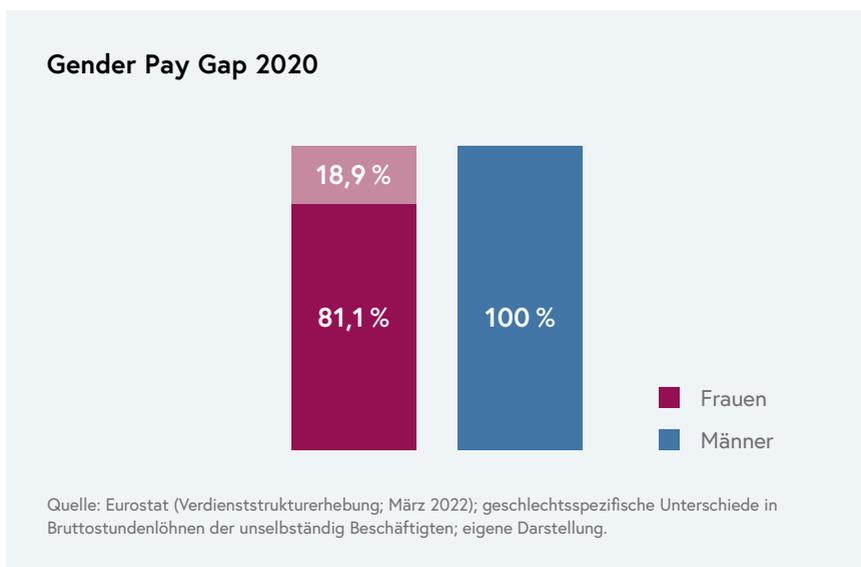
Einkommen und Lohnfairness

Weiterhin verdienen Frauen in Österreich im Durchschnitt weniger als Männer. Obwohl sich die geschlechtsspezifische Lohnschere langsam verringert, zählt Österreich mit 18,9% (2020) weiterhin zu jenen EU-Ländern mit dem größten Gender Pay Gap.

Einerseits werden Maßnahmen gesetzt, um die strukturellen Faktoren für den hohen Gender Pay Gap zu reduzieren. Dazu zählen 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 gemäß dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn und gegebenenfalls die Bereitschaft zur Überzahlung anzugeben.

Ebenso seit 2011 besteht für Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verpflichtung, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Gemäß Stufenplan besteht diese Verpflichtung für alle Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit 2014.



Um Unternehmen bei der Erstellung der betrieblichen Einkommensberichte zu unterstützen, steht auf www.einkommensbericht.gv.at eine umfassende Toolbox zur Verfügung. Auf www.gehaltsrechner.gv.at besteht darüber hinaus die Möglichkeit, auf Basis von Daten zu den tatsächlich ausbezahlten Löhnen

und Gehältern, das zu erwartende Gehalt beim Berufseinstieg, Wiedereinstieg oder Wechsel zu berechnen.

Gleichzeitig bedarf es weiterer Maßnahmen, um strukturelle Benachteiligungen und Lohndiskriminierung von Frauen zu beenden und Einkommenslücken zu schließen. Initiativen zur Bewusstseinsbildung, Schulungs- und Beratungsangebote für Unternehmen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die breite Öffentlichkeit tragen maßgeblich zum Schließen der Lohnschere bei.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene sind ein Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Bei Männern hingegen sind schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung häufiger der Grund für eine Teilzeitbeschäftigung. Unbezahlte Arbeit wird weiterhin hauptsächlich von Frauen geleistet.

Der flächendeckende Ausbau von und Zugang zu qualitativ hochwertigen Kinderbildungs- und betreuungsangeboten und Pflegeeinrichtungen sowie die Stärkung der partnerschaftlichen Aufteilung von Haushalts-, Betreuungs- und Pflegearbeit sind daher weiter nötig, um Frauen in Österreich gleiche Chancen zur Aufnahme einer Vollzeit- oder vollzeithnahen Beschäftigung zu ermöglichen. Erste Schritte dazu waren die Einführung des kostenlosen Kindergartenjahres 2009 oder die Vereinbarungen von Bund und Ländern zum Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und ganztägigen Schulformen, sowie die 2017 eingeführten Verbesserungen für partnerschaftliche Kinderbetreuung: der Familienzeitbonus und der Partnerschaftsbonus im Rahmen des Kinderbetreuungsgeldkontos.

Eltern können sich bei der Karenz abwechseln, und dabei auch einen Monat gemeinsam in Karenz sein. Seit 2004 haben beide Elternteile unter bestimmten Voraussetzungen auch Anspruch auf Elternteilzeit bzw. können diese vereinbaren. Damit sind u. a. Kündigungsschutz und ein Recht auf die Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verbunden. Seit 2019 besteht außerdem ein Rechtsanspruch für den sog. Papamonat (Frühkarenzurlaub) sowie seit 2020 auch ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz.

Zur gesellschaftspolitischen Bewusstseinsbildung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und deren weitere Stärkung werden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise Projekte zur Unterstützung von Unternehmen.

Pensionen

Das österreichische gesetzliche Pensionssystem beruht auf einem Umlageverfahren. Die individuellen Pensionsansprüche werden durch Beiträge aus Erwerbsarbeit sowie bestimmte Zeiten (Kinderbetreuung, Pflege, Arbeitslosigkeit) erworben. Diese Zeiten werden im individuellen Pensionskonto hinterlegt und können von allen Versicherten eingesehen werden. Derzeit liegt das gesetzliche Antrittsalter für Frauen bei 60, für Männer bei 65 Jahren. Ab 2024 wird das Antrittsalter der Frauen schrittweise an das der Männer angeglichen.

Die durchschnittlichen Alterspensionen von Frauen sind niedriger als jene der Männer, was vor allem in den geringeren Verdiensten von Frauen, ihrer häufigeren Teilzeitbeschäftigung und Karriereunterbrechungen begründet ist. Im Dezember 2021 betrug die durchschnittliche monatliche Alterspension von Frauen 1.150 Euro und damit nur 61,9% der durchschnittlichen Alterspension der Männer von 1.858 Euro.

Demgegenüber erhalten Frauen häufiger und höhere Witwenpensionen und Ausgleichszulagen als Männer, was auch auf ihre höhere Lebenserwartung und ihre geringeren Durchschnittspensionen zurückzuführen ist.

Aufgrund ihrer geringeren Pensionen sind Frauen im Alter häufiger armutsgefährdet, insbesondere alleinlebende Pensionistinnen. Ihre Armutsgefährdungsquote (EU-SILC, 2020) von 25 % liegt deutlich höher als die von alleinlebenden Pensionisten (19 %).



Um Frauen über die Auswirkungen von Lebensentscheidungen auf die Absicherung im Alter zu informieren, werden regelmäßig Informationsmaterialien veröffentlicht. Broschüren, Folder und Informationsvideos zum Thema Frauen und Pensionen zeigen die Eckpunkte des Pensionssystems und Möglichkeiten zur Verbesserung der eigenen Pensionsansprüche auf.

Im EU-Projekt TRAPEZ wurden die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Alterspensionen vertieft analysiert, und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, diese zu verringern und die finanzielle Absicherung im Alter, besonders für Frauen, zu verbessern: www.trapez-frauen-pensionen.at.

Integration am Arbeitsmarkt

Der Abbau von Benachteiligungen von Frauen ist eine zentrale Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungspolitik, wobei zugewanderte Frauen zusätzlich eine migrationsbedingte strukturelle Benachteiligung erfahren. Die Verbesserung der Situation von Migrantinnen ist daher ein Fokus der Frauenpolitik.

Im Jahr 2022 hatten etwa 17% aller Frauen in Österreich keine österreichische Staatsangehörigkeit und 20,6% der in Österreich lebenden Frauen waren im Ausland geboren. 2020 hatten 24,6% der weiblichen Gesamtbevölkerung (in Privathaushalten) einen Migrationshintergrund, das heißt sie selbst oder mindestens ein Elternteil wurden im Ausland geboren.

Eine große Herausforderung für Migrantinnen zeigt sich in der Erwerbstätigkeit. Zugewanderte Frauen aus Nicht-EU-Staaten sind generell seltener erwerbstätig, haben ein geringeres Nettoeinkommen und sind häufiger arbeitslos. Ein Schwerpunkt in den Angeboten des AMS ist es daher, den Frauen stärkere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Eine der Hürden zum Zugang zum Arbeitsmarkt war bislang die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Das Anerkennungs- und Bewertungsgesetz soll eine qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dazu gehören die Vereinfachung des Bewertungs- und Anerkennungsverfahrens, ein eigenes Anerkennungsportal sowie direkte Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Für Migrantinnen, insbesondere für jene die im Zuge der letzten Jahre aus Kriegs- und Krisengebieten nach Österreich flohen, sind der Einstieg und die Integration in den Arbeitsmarkt nach wie vor eine große Herausforderung. Daher liegen die Arbeitsschwerpunkte auf der Erreichbarkeit von Migrantinnen für den Arbeitsmarkt, dem Zugang zur Beschäftigung, sowie der Identifikation von fördernden und hemmenden Faktoren.

4 Gleich- behandlung



Österreich hat eine lange Tradition in der Gleichbehandlungsgesetzgebung. Bereits 1979 wurde das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts in der Arbeitswelt (Privatwirtschaft) beschlossen. Schon in dieser Stammfassung wurde die Gleichbehandlungskommission eingerichtet.

Das Gesetz wurde seither erheblich ausgeweitet – von der Begründung eines Arbeitsverhältnisses über den beruflichen Aufstieg bis hin zur Beendigung kann alles auf eine mögliche Diskriminierung überprüft werden. Auch die Tatbestände der sexuellen Belästigung und der Belästigung wurden aufgenommen.

Für die Bundesverwaltung wurde 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz beschlossen, wobei sich dieses Gesetz vor allem durch den Teil „Besondere Fördermaßnahmen für Frauen“ vom Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft abhebt. Erstmals wurde eine „Frauenquote“ gesetzlich verankert. Bei gleicher Eignung sind Frauen bis zur Erreichung eines Frauenanteils von 50% in der jeweiligen Funktionsgruppe vorrangig in den Bundesdienst aufzunehmen und beim beruflichen Aufstieg vorrangig zu bestellen. Als weitere Frauenförderungsmaßnahme sind Frauenförderungspläne in jedem Bundesministerium gesetzlich zu erlassen.

Im Jahr 2004 wurden in beiden Gleichbehandlungsgesetzen die Diskriminierungsgründe erweitert: seither darf innerhalb der Arbeitswelt neben dem Geschlecht auch nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung (mit einigen gesetzlichen Ausnahmen) diskriminiert werden. Außerhalb der Arbeitswelt sind Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, gesetzlich untersagt.

Um Personen, die eventuell im Arbeitsleben von Diskriminierungen betroffen sind, die Möglichkeit einer vor- und außergerichtlichen Beilegung solcher Konflikte zu geben, wurden die Gleichbehandlungskommissionen für die Privatwirtschaft und den Bundesdienst gesetzlich eingerichtet. Die unabhängigen Mitglieder dieser Expertinnen- und Expertengremien kommen aus Bundesministerien und Sozialpartnervereinigungen (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgeberinnen- und Arbeitgebervertretungen). Die Verfahren sind für die betroffenen Personen kostenfrei und nicht anwaltpflichtig; und daher im Vergleich zu einem Gerichtsverfahren niederschwellig. Alle zwei Jahre werden Gleichbehandlungsberichte (getrennt für die Privatwirtschaft und den Bundesdienst) an den Nationalrat übermittelt, um über die Situation zum Thema Gleichbehandlung in Österreich zu informieren, um gegebenenfalls weitere erforderliche gesetzliche Schritte vorzunehmen.

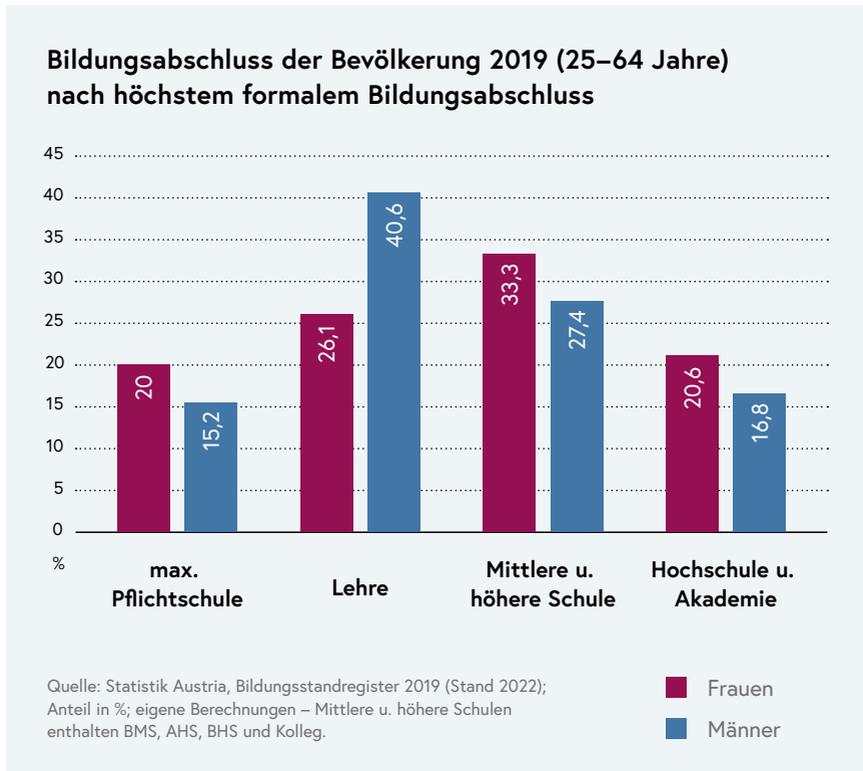
Um den Austausch der Regierung mit Nichtregierungsorganisationen im Antidiskriminierungsbereich sicherzustellen, wurde gesetzlich verankert, dass das jeweils für Gleichbehandlung/Gleichstellung zuständige Regierungsmitglied die einschlägigen Organisationen zumindest einmal jährlich zu einem Dialog einlädt.

Zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung ist außerdem die Gleichbehandlungsanwaltschaft gesetzlich eingerichtet. Diese kann z. B. unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierungen durchführen und dazu Berichte und Empfehlungen veröffentlichen und berät und informiert Erwerbstätige und Unternehmen zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung.

5 Bildung



In den letzten Jahrzehnten haben vor allem Frauen bezüglich ihres Bildungsniveaus deutlich aufgeholt. Der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss beispielsweise lag 2019 über jenem der Männer.



In der Auswahl der Studienrichtung bzw. Berufsausbildung bestehen jedoch weiterhin große Geschlechterdifferenzen. In den Studienrichtungen Veterinärmedizin (81,3%), Geisteswissenschaften (76%), sowie bildende und angewandte Kunst (70,7%) ist der Frauenanteil besonders hoch (Studienjahr 2019/20). Frauen wählen hingegen seltener technische Fächer. Auch in der Wahl der Lehrberufe entscheidet sich rund die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge in Österreich für die Lehrberufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Frisörin.

Bestehende Maßnahmen zielen daher speziell auf die Überwindung von Barrieren beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen und Berufen ab.

LEA – Let’s empower Austria, der 2022 gegründete Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen, ist eine zentrale österreichweite Anlaufstelle, um Frauen und Mädchen in allen Lebensbereichen zu stärken. Ein besonderer Fokus der Aktivitäten liegt im MINT-Bereich – also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – um insbesondere junge Frauen für eine Ausbildung und Karriere in diesen Berufsfeldern zu begeistern. Zusätzlich wird mit vielfältigen Angeboten für Frauen und Mädchen sowie einer Wissensplattform zu frauenpolitischen Themen die Gleichstellung in Österreich vorangetrieben. Weitere Informationen sind unter <https://letsempoweraustria.at> zu finden.

Um Mädchen darüber hinaus bereits frühzeitig Mut zur Eroberung neuer Berufsfelder im Bereich MINT zu machen, findet jährlich der Girls’ Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab sechs Jahren statt. Der Aktionstag setzt auf einen handlungs- sowie erlebnisorientierten und damit emotionalen Zugang und wird seit 2006 auf Grundlage eines Ministerratsbeschlusses in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen durchgeführt. Der Girls’ Day MINI im Bundesdienst, durchgeführt seit 2015, richtet sich an Mädchen im Kindergartenalter ab vier Jahren. Weitere Informationen zum Girls’ Day sowie zum Girls’ Day MINI sind unter www.girlsday-austria.at verfügbar.

Zudem werden verschiedene Initiativen gesetzt um Mädchen und junge Frauen für MINT Fächer zu begeistern, wie bspw. die MINT Girls Challenge, siehe www.mint-girls.at.

Darüber hinaus bietet der Boys’ Day Buben ebenfalls die Möglichkeit, Berufe in sozialen Einrichtungen kennenzulernen. Weitere Informationen dazu sind unter www.boysday.at zu finden.

6 Frauen- und Mädchen- beratung

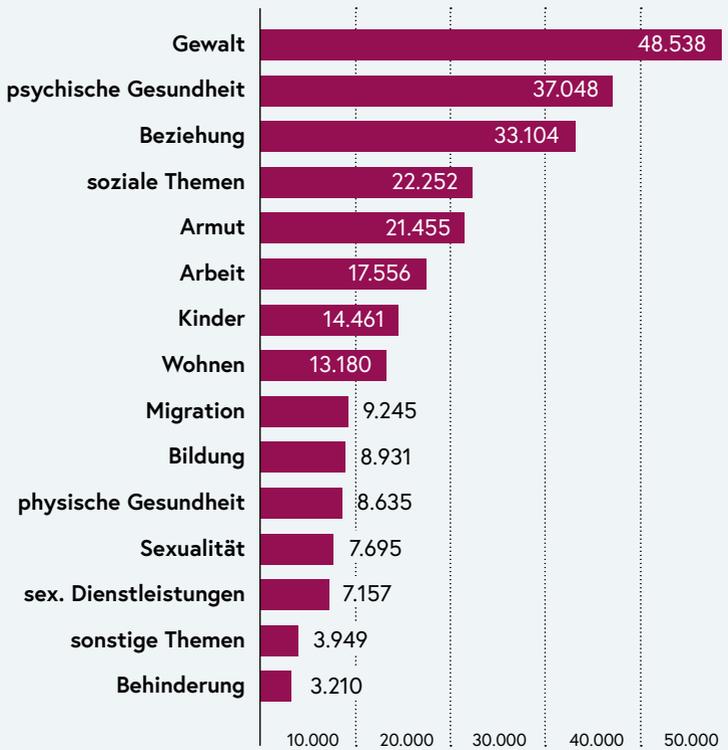


Die erste Frauenberatungsstelle Österreichs wurde 1981 in Wien-Ottakring eröffnet. Die österreichweiten Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen fungieren als niederschwellige, ganzheitliche Erstanlaufstellen und beraten und betreuen unterschiedliche Zielgruppen in den Regionen.

Heute werden von der Frauenministerin gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften (Länder, Gemeinden, usw.) österreichweit rund 150 Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen, neun Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt sowie eine österreichweite Online-Beratung und die österreichweite Frauenhelpline gegen Männergewalt finanziell unterstützt, sowie auch die Beratungstätigkeit von Frauenhäusern und Notwohnungen.

Das niederschwellige, vertrauliche und kostenlose Beratungs- und Betreuungsangebot wird österreichweit jährlich von mehr als 100.000 Frauen und Mädchen in Anspruch genommen, die sich unabhängig von ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem Erwerbs- oder Asylstatus und ihren Problemlagen an diese Einrichtungen wenden können. Die Hauptthemen in der Beratung sind Gewalt, Gesundheit und Beziehung.

Themen der Einzelberatungen 2020 (Anzahl)



7 Gewaltschutz



Um das Recht von Frauen und Mädchen auf ein gewaltfreies Leben nachhaltig in der Gesellschaft zu verankern, ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern unabdingbar. Daher sind sämtliche Bemühungen zur strukturellen Stärkung von Gleichstellung in allen Gesellschaftsbereichen auch gewaltpräventive Maßnahmen.

Parallel zu den vielfältigen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern hat Österreich zahlreiche Schritte zur Enttabuisierung von Gewalt gegen Frauen und zur wirksamen Strafverfolgung und umfassenden Unterstützung der Opfer gesetzt – dies insbesondere im Bereich der häuslichen Gewalt. Die Unterzeichnung der Istanbul-Konvention („Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“) im Jahr 2011 hat wichtige weitere Impulse gesetzt und insbesondere zu gesetzlichen Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt, Zwangsverheiratung und Cybergewalt geführt.

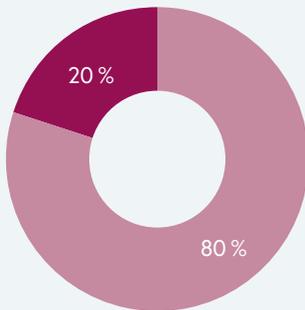
Trotz dieser Fortschritte bleiben aber zahlreiche Herausforderungen bestehen. Die größte Gewaltgefahr für Frauen geht vom eigenen sozialen Umfeld aus, besonders häufig vom (Ex-)Partner – sowohl was sexuelle, körperliche als auch psychische Gewalt betrifft. Österreich setzt sich zudem für Datenerhebung ein, um einen aktuellen Überblick über die tatsächliche Prävalenz zu bekommen. Spezielle Bedeutung kommt der weiteren Enttabuisierung von sexueller Gewalt zu. Aus Polizei- und Justizdaten zeigt sich überdies, dass generell nur ein sehr kleiner Teil der Gewalttaten zu einer Anzeige und ein noch viel kleinerer Teil zu einer Verurteilung des Täters führt.

Weitere große Herausforderungen sind der Erhalt und Ausbau von Unterstützungsangeboten und die Verbesserung des Zugangs zu besonders gefährdeten Gruppen, vor allem Frauen mit körperlichen oder geistigen Beein-

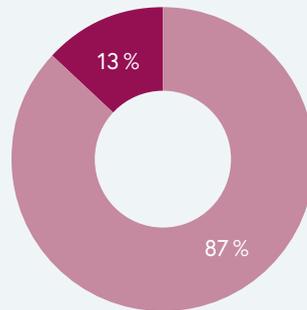
trächtigungen und Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Ebenso wie die Gewährleistung von ökonomischer Eigenständigkeit betroffener Frauen, die eine Grundvoraussetzung ist, um sich aus einer Gewaltbeziehung lösen zu können.

Anteil der Frauen die körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren haben (seit dem 15. Lebensjahr) in Österreich

durch Partner od. andere Person



durch Partner



Quelle: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Erhebung geschlechtsbezogener Gewalt gegen Frauen, Länderauswertung Österreich (n=1.500 Frauen), 2014.

■ Gewalterfahrung
■ keine Gewalterfahrung

Häusliche Gewalt

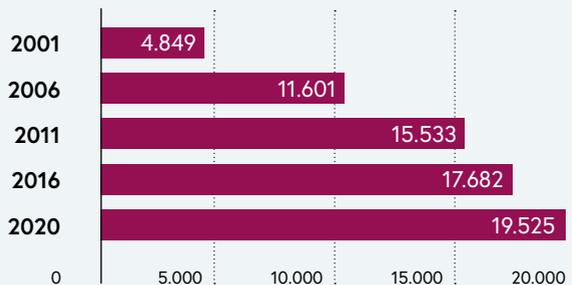
Am 1. Mai 1997 trat das Gewaltschutzgesetz in Kraft, mit dem der Grundsatz „Wer schlägt, der geht“ eingeführt wurde. Mehrere Novellen verbesserten seither den rechtlichen Schutz von Opfern häuslicher Gewalt, die überwiegend Frauen sind, noch weiter.

Das Gewaltschutzgesetz orientiert sich an den Säulen „Polizeischutz, Beratung und Prävention“. Es ermächtigt die Polizei, gegenüber der gewalttätigen Person ein Betretungs- und Annäherungsverbot auszusprechen und ermöglicht dem Opfer, beim Zivilgericht eine einstweilige Verfügung zu beantragen. Ergänzend dazu wurden spezifische Gewaltschutzzentren geschaffen, die von der Polizei über die Verhängung eines Betretungs- und Annäherungsverbotes informiert werden und dem Opfer aktiv sofortige Unterstützung anbieten. Weiters müssen sich Gefährder und Gefährderinnen, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot ausgesprochen wurde, einer verpflichtenden Gewaltpräventionsberatung in „Beratungsstellen für Gewaltprävention“ unterziehen.

Insgesamt hat das Gewaltschutzgesetz sehr wesentlich zur Enttabuisierung von häuslicher Gewalt beigetragen. Die parallele Schaffung eines umfassenden Unterstützungsangebotes war zentral für seine Umsetzung in der Praxis.

Eine der zentralen Herausforderungen bleibt aber, Betroffene nachhaltig zu unterstützen, insbesondere, wenn eine Trennung – etwa aus finanziellen Gründen – nicht möglich oder nicht gewünscht ist. Die finanzielle Aufstockung der Gewaltschutzzentren im Herbst 2021 ermöglicht unter anderem mehr Ressourcen für besonders vulnerable Betroffene und proaktive Nachbetreuung, um die Gewaltspirale nachhaltig zu durchbrechen. Besondere Relevanz kommt auch den seit 1. September 2021 bestehenden „Beratungsstellen für Gewaltprävention“ und der opferschutzorientierten Täterarbeit zu. Unter Wahrung der Interessen der Opfer sollen Gefährder und Gefährderinnen lernen, langfristig gewaltlos zu leben. Trotz dieser wegweisenden Neuerungen gilt es den Gewaltschutz und die Präventionsarbeit stetig zu verbessern. Insbesondere bei der Unterstützung für besonders vulnerable Gruppen, wie vor allem Frauen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, sind weitere Fortschritte notwendig.

Anzahl der Beratungsgespräche der Gewaltschutzzentren (2001–2020)



Quelle: BKA Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Abteilung III/4, Auswertung der Statistiken der Gewaltschutzzentren.

Sexuelle Gewalt

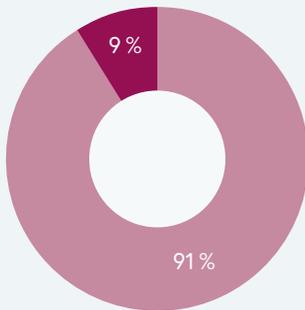
Mit 1. Jänner 2016 trat der neue Tatbestand § 205a StGB, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung, in Kraft. Dieser stellt die Erwirkung von unfreiwilligem Geschlechtsverkehr unter Strafe und ergänzt damit die schon zuvor bestehenden Straftatbestände von Vergewaltigung und Nötigung. Es genügt, dass der mangelnde Wille für den Täter oder die Täterin erkennbar war, etwa durch Erstarren des Opfers. Entsprechend ist auch unter Strafe gestellt, wenn der Wille durch Einschüchterung oder Ausnutzen einer Zwangslage erlangt wurde.

Auch der strafrechtliche Schutz vor sexueller Belästigung wurde in den letzten Jahren erheblich ausgedehnt. Er geht mittlerweile über die Berührung von Geschlechtsteilen hinaus und sieht Strafverschärfungen bei Begehung in der Gruppe oder unter Ausnutzung eines Autoritätsverhältnisses vor.

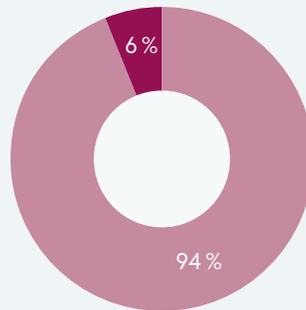
Eine wesentliche Verbesserung der vergangenen Jahre ist der Ausbau von spezialisierten Frauenberatungsstellen für Opfer von sexueller Gewalt in jedem Bundesland. Angesichts der hohen Prävalenz von sexueller Gewalt bei gleichzeitig sehr niedrigen Verurteilungsraten besteht eine zentrale Herausforderung in der mangelnden Versorgungslage für die gerichtstaugliche Beweissicherung.

Schwere sexuelle Gewalt (seit dem 15. Lebensjahr) in Österreich

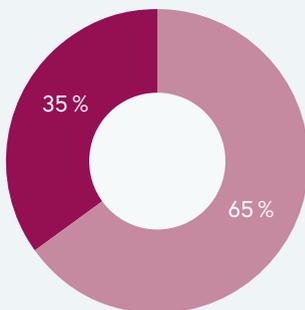
durch Partner od. andere Person



durch Partner



Sexuelle Belästigung (seit dem 15. Lebensjahr) in Österreich



- keine sexuelle Belästigung
- Erfahrung sexueller Belästigung

Quelle: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Erhebung geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen, Länderauswertung Österreich (n=1500 Frauen), 2014.

Traditionsbedingte Gewalt

Unter „traditionsbedingter Gewalt“ werden Gewaltformen verstanden, die von starken Moral- oder Wertvorstellungen getragen sind und sich in manchen Kulturen über Generationen als „Tradition“ verwurzelt haben. Die Verfestigung als Tradition macht es besonders schwer, nachhaltig gegen diese Gewaltformen anzukämpfen. Erscheinungsformen sind insbesondere Zwangsverheiratung und weibliche Genitalverstümmelung, beides strafbar in Österreich.

Besonders wichtig ist die Präventions- und Sensibilisierungsarbeit mit den Communities sowie eine nachhaltige Unterstützung der Opfer, um diese Gewaltformen zu beenden.

Daher besteht in Österreich ein umfassendes Hilfsangebot für Betroffene traditionsbedingter Gewalt sowie spezifische Angebote für Betroffene von Zwangsheirat und Genitalverstümmelung. Auch besteht die Möglichkeit der Unterbringung in Notwohnungen oder Schutzunterkünften, um auch im Akutfall Unterstützung bieten zu können. Zusätzlich wird ein starker Fokus auf die Zusammenarbeit mit den Communities gelegt, um diese Praktiken zu beenden.

Opferschutz

Österreich hat in den vergangenen Jahren weitere erhebliche Fortschritte im Opferschutz erzielt. Neben dem Ausbau von zahlreichen spezifischen Beratungsangeboten für Betroffene wurden auch die Verfahrensrechte von Opfern kontinuierlich gestärkt. Besonders hervorzuheben ist hier die juristische und psychosoziale Prozessbegleitung, auf die Gewaltopfer unter bestimmten Voraussetzungen kostenlosen Anspruch haben.

Die Gruppe der Anspruchsberechtigten auf Prozessbegleitung wurde in den vergangenen Jahren wesentlich erweitert: Nun können auch Kinder, die Zeuginnen oder Zeugen von häuslicher Gewalt wurden, sowie Opfer von typischen Hass-im-Netz-Delikten, Prozessbegleitung in Anspruch nehmen.

Hier bestehen die Herausforderungen vor allem darin, dass Betroffene diese Angebote auch kennen und nutzen sowie in der kontinuierlichen Weiterentwicklung bestehender Unterstützungsangebote, von den Beratungsstellen bis hin zur Prozessbegleitung.

8 Gesundheit



Frauen und Männer in Österreich haben verschiedene Gesundheitsrisiken, zeigen bei manchen Krankheiten unterschiedliche Symptome und reagieren auf die gleichen medizinischen Behandlungen nicht immer gleich. Frauen bewerten auch ihren subjektiven Gesundheitszustand etwas schlechter als Männer. So stufte im Jahr 2019 zwar 75,7% der Männer, aber nur 73,3% der Frauen ihren Gesundheitszustand als „sehr gut“ oder „gut“ ein (Statistik Austria, Gesundheitsbefragung 2019).

Selbstbestimmung von Frauen in allen gesundheitlichen Belangen und genderspezifische Aspekte der Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung sind wichtige Anliegen einer sozialen Gesellschaft. Zur Realisierung gesundheitsbezogener Chancengleichheit müssen Genderaspekte in der Gesundheitsforschung und Planung sowie in Gesundheitsförderung, Krankenversorgung und Rehabilitation mitberücksichtigt werden.

Vor diesem Hintergrund wurde der Aktionsplan Frauengesundheit 2017 präsentiert. Mit 17 Wirkungszielen und 40 Maßnahmen soll ein wichtiger Schritt gesetzt werden, um die Gesundheit von Frauen in Österreich zu verbessern und ihre Chancengleichheit zu fördern. Die Maßnahmen sind entlang der verschiedenen Lebensphasen von Frauen – Jugend, Berufsalter, Alter – und altersübergreifenden Themenstellungen strukturiert. Im Sinne des Health in All Policies-Ansatzes werden in allen Politikbereichen Gesundheitsaspekte berücksichtigt.

Die Umsetzung des Aktionsplans erfolgt gemeinsam mit den relevanten Stakeholderinnen und Stakeholdern des Gesundheitswesens, der Frauenpolitik und anderen Politikbereichen sowie mit den Interessensvertretungen.

Darüber hinaus wird die Informationsarbeit verstärkt, um beispielsweise auf Brustkrebsvorsorge aufmerksam zu machen und den Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Frauen, die psychisch belastet sind, zu erleichtern.

