

Beantwortung Österreichs der CEDAW Vorabfragen 2019

Wien, März 2019

Inhalt

Allgemeines	7
Zu Frage 1	7
Definition der Diskriminierung von Frauen.....	8
Zu Frage 2	8
Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	8
Mehrfachdiskriminierung.....	8
Intersektionelle Diskriminierung	9
Schadenersatzbeträge	9
Verfassungsrechtlicher, gesetzlicher und institutioneller Rahmen	11
Zu Frage 3	11
Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung.....	11
Levelling-Up.....	11
Koordination und Kompetenzabgrenzung	11
Maßnahmen in den Bundesländern	11
Zu Frage 4	12
Zu Frage 5	12
Ministerratsbeschlüsse zu Gender Mainstreaming.....	12
Öffentliche Vergabe und Gleichstellungsförderung	13
Wirkungsorientierte Haushaltsführung	13
Gender Budgeting Blog.....	14
Budget für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung	14
Gender Budgeting in den Bundesländern.....	14
Zugang zum Recht und gesetzlichen Beschwerdemechanismen.....	15
Zu Frage 6	15
Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen	15
Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft	15
Verfahrenshilfe	16
Nationale Instrumente zur Förderung von Frauen	17
Zu Frage 7.....	17
Temporäre Sondermaßnahmen	18

Zu Frage 8	18
Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in Unternehmen	18
Stereotype und schädliche Praktiken	20
Zu Frage 9	20
Stärkung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit.....	20
Abbau von Geschlechterstereotypen in Bildung und am Arbeitsmarkt	20
Abbau von Geschlechterstereotypen im öffentlichen Dienst	21
Intersektionelle und Mehrfachdiskriminierungen.....	21
Maßnahmen in den Bundesländern	22
Zu Frage 10	22
Zu Frage 11	23
Gewalt gegen Frauen	24
Zu Frage 12	24
NAP zum Schutz von Frauen vor Gewalt (NAP Gewalt)	24
Umsetzung der Istanbul Konvention	24
Frauenhäuser, Notwohnungen, Beratungseinrichtungen	25
Weitere Maßnahmen zum Schutz von Frauen vor Gewalt	25
Weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von weiblicher Genitalverstümmelung (FGM)	26
Maßnahmen in den Bundesländern	27
Frauenhandel und Ausbeutung in der Prostitution	28
Zu Frage 13	28
Vierter NAP zur Bekämpfung des Menschenhandels	28
Fünfter NAP zur Bekämpfung des Menschenhandels	29
Unterstützung für Betroffene von Frauenhandel	29
Kooperationen	29
Aufenthaltstitel für Betroffene von Menschenhandel	30
Unterstützung für weibliche Betroffene von Arbeitsausbeutung	31
Zu Frage 14	32
Gesetzlicher Rahmen und Umsetzungspraxis	32
Neuerungen im Bereich der Gesundheitsuntersuchungen	32
Ausstiegsberatung	32

Empfehlungen der <i>Arbeitsgruppe Prostitution</i> zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von SexdienstleisterInnen.....	32
Partizipation im öffentlichen Leben und in der Politik.....	34
Zu Frage 15.....	34
Frauenanteil im diplomatischen Dienst.....	34
Frauenanteil in der Justiz	34
Frauenanteil in Sportorganisationen.....	35
Frauenquoten in politischen Parteien.....	35
Frauen in Entscheidungspositionen im Bildungsbereich und in der Wissenschaft	35
Maßnahmen in den Bundesländern	36
Frauen, Friede, Sicherheit	37
Zu Frage 16.....	37
Umsetzungsbericht zum NAP zur Umsetzung der Vereinten Nationen (VN) - Resolution 1325 (NAP 1325).....	37
Umsetzung des NAP 1325 im Rahmen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit.....	37
Frauenförderung innerhalb der Landesverteidigung und bei Auslandseinsätzen	38
Ausbildungsmaßnahmen.....	38
Bildung	39
Zu Frage 17.....	39
Stärkung der Genderkompetenz von Lehrpersonal	39
Schulabbruchsquote von Mädchen mit Migrationshintergrund	39
Maßnahmen in den Bundesländern	40
Arbeit und wirtschaftliche Selbstbestimmung.....	41
Zu Frage 18.....	41
Einkommenstransparenz	41
Evaluierungsstudie 2015	41
Weitere Initiativen zum Schließen der geschlechtsspezifischen Lohnschere	42
Maßnahmen in den Bundesländern	43
Zu Frage 19.....	43
Steuerreform 2015/2016 und weitere steuerliche Maßnahmen	43
Armutsbekämpfung.....	44
Mindestsicherung	45

Pensionen	45
Gesundheit	46
Zu Frage 20.....	46
Ehe und Familie	48
Zu Frage 21.....	48
Zu Frage 22.....	48
Datensammlung.....	50
Zu Frage 23.....	50
Abkürzungsverzeichnis	51
Annex – Statistische Daten.....	i
Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktlage.....	ii
Tabelle 2: Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung	ii
Tabelle 3: Einkommen und Pensionen.....	iii
Tabelle 4: Quoten der Armut- und Ausgrenzungsgefährdung	iii
Tabelle 5: Besonders von Armut betroffene Gruppen von Frauen	iv
Tabelle 6: Frauenanteile in Leitungsfunktionen des Bundes (Zentralstellen)	iv
Tabelle 7: Auswärtiger Dienst, Leitungspositionen Inland und Ausland	v
Tabelle 8: Frauenanteil in den Vorstandsgremien der Sportorganisationen	v
Tabelle 9: Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorständen / Geschäftsführungen.....	vi
Tabelle 10: Politische Repräsentanz von Frauen und Männern.....	vi
Tabelle 11: Bürgermeisterinnen nach Bundesland.....	vii
Tabelle 12: Frauenanteil der österreichischen Abgeordneten zum Europäischen Parlament	vii
Tabelle 13: Grunddaten aus der Bildungsstatistik.....	viii
Tabelle 14: Bildungsstand der Bevölkerung.....	ix
Tabelle 15: Die zehn häufigsten Lehrberufe 2018.....	x
Tabelle 16: SchülerInnen und PädagogInnen nach Schultypen	xi
Tabelle 17: Personal an Universitäten.....	xii
Tabelle 18: Beschwerdefälle bei den Gleichbehandlungskommissionen	xii
Tabelle 19: Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft	xii
Tabelle 20: Menschenhandel – Verfahren und Urteile	xiii
Impressum	65

Allgemeines

Zu Frage 1

1. Für die Erstellung des Staatenberichts wurden von der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend sämtliche Informationen zur Berichtslegung an alle Bundesministerien und Bundesländer, die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), die Gleichbehandlungskommission (GBK) sowie die Bundesgleichbehandlungskommission übermittelt. Diese Stellen wurden gleichzeitig aktiv zur Einbringung von Stellungnahmen eingeladen und beteiligten sich mit inhaltlichen Beiträgen sowie Feedback zur deutschen und englischen Sprachfassung an der Berichtslegung. Der finale Bericht wurde in einer barrierefreien Fassung in deutscher und englischer Sprache den genannten Stellen übermittelt. Darüber hinaus wurde der Bericht frei und öffentlich zugänglich auf der Webseite der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung publiziert.
2. In einer Sitzung der *Plattform EU, Internationales und Gender*, zu der von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung regelmäßig VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die GleichbehandlungssprecherInnen der Parlamentsparteien und SozialpartnerInnen zum Austausch eingeladen werden, wurde über den Bericht und die Veröffentlichung informiert.

Definition der Diskriminierung von Frauen

Zu Frage 2

Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

3. Nach § 5 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, außer diese sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.
4. Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird, sowie bei sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung.
5. Neben dem allgemeinen Gleichbehandlungsrecht sieht das Behindertengleichstellungsrecht Möglichkeiten vor, speziell gegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung vorzugehen.

Mehrfachdiskriminierung

6. Beim Thema der Mehrfachdiskriminierungen wird auf die Ausführungen in Para. 19 des 9. CEDAW Berichts verwiesen. Auch wenn es nach dem Gleichbehandlungsgesetz keine Legaldefinition betreffend Mehrfachdiskriminierung gibt, hat sich dieser Begriff in Lehre und Rechtsprechung als ein Begriff, der weit auszulegen ist, etabliert. Er umfasst ganz allgemein Diskriminierungsformen, die auf mehr als einem Diskriminierungsgrund beruhen. Das GIBG stellt nicht darauf ab, ob die verschiedenen Diskriminierungsgründe hintereinander oder gleichzeitig erfolgen.
7. Das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung führt nicht zwingend in allen Fällen zu einer gesteigerten persönlichen Beeinträchtigung. Es ist stets im Einzelfall darzulegen, inwiefern

eine Mehrfachdiskriminierung die persönliche Beeinträchtigung gravierender macht. Nach der Rechtsprechung ist der Schadenersatz dann pauschal zu bemessen.

8. Das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung ist zwar Teil der sozialen Wirklichkeit in Österreich, spielt aber in der Rechtsanwendung noch immer eine untergeordnete Rolle. Dies vor allem, weil das Phänomen häufig nicht in der ersten Instanz vor den Gerichten erkannt wird und von Betroffenen selbst oft nicht wahrgenommen wird. Wichtig ist daher eine fortdauernde Sensibilisierung. Vor dem Senat I der GBK wurden in den Jahren 2017 und 2018 24 Anträge zu Mehrfachdiskriminierung eingebracht. Mehrfachdiskriminierung ebenso wie intersektionelle Diskriminierung finden in der Spruchpraxis der GBK Berücksichtigung.

Intersektionelle Diskriminierung

9. Der Begriff der intersektionellen Diskriminierung findet sich im GIBG bisher nicht, es enthält – wie oben ausgeführt – auch keine abschließende Definition der Mehrfachdiskriminierung. Da der Begriff der Mehrfachdiskriminierung weit zu verstehen ist und somit auf alle Fälle Anwendung findet, in denen ein Diskriminierungssachverhalt mehrere Diskriminierungsmerkmale betrifft, findet grundsätzlich auch die intersektionelle Diskriminierung Deckung im GIBG. Zur GBK-Feststellung einer intersektionellen Diskriminierung siehe Para. 198, 9. Staatenbericht. Der Oberste Gerichtshof hat zu dieser Frage noch nicht ausdrücklich Stellung bezogen.

Schadenersatzbeträge

10. Die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das GIBG sind als zivilrechtliche Ansprüche ausgestaltet. Das GIBG sieht daher primär Schadenersatzansprüche vor.
11. Grundsätzlich hat die betroffene Person Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung hat die betroffene Person gegenüber dem/der BelästigerIn Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf Euro 1.000 Schadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Demnach ist hier eine Schadenersatzmindstgrenze vorgesehen.
12. Schadenersatzbeträge sind in der Praxis niedrig. Regelmäßig wird in Vergleichen bei Belästigungsfällen, auch wenn Mehrfachdiskriminierung vorliegt, der im GIBG vorgesehene Mindestschadenersatz bei Belästigung von Euro 1.000 unterschritten.

Verfassungsrechtlicher, gesetzlicher und institutioneller Rahmen

Zu Frage 3

Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung

13. Die Evaluierung 2016 hat ergeben, dass die derzeit bestehende primär zivilrechtliche Ausrichtung des Gleichbehandlungsrechts aufrechterhalten werden soll. Im Rahmen der Rechtsdurchsetzung ist die Niederschwelligkeit des GBK-Verfahrens ohne Kostenrisiko ein wesentlicher Vorteil für von Diskriminierung betroffene Personen. Die zahlreichen Maßnahmen zur Information der Öffentlichkeit über das Gleichbehandlungsrecht haben wesentlich zu einer Bewusstseinsstärkung beigetragen. Neben gut funktionierenden Bereichen wurden auch eine Reihe von verbesserungswürdigen Aspekten vor allem im Bereich der Rechtsfolgen und der Rechtsdurchsetzung aufgezeigt.

Levelling-Up

14. Der Diskriminierungsgrund Geschlecht ist seit 2008 auch außerhalb der Arbeitswelt beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geschützt. Während in den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen und Landes-Antidiskriminierungsgesetzen bereits eine Harmonisierung des Diskriminierungsschutzes aller Gründe vollzogen wurde, ist dies im Gleichbehandlungsgesetz auf Bundesebene bisher nicht erfolgt. Derzeit werden dazu keine Novellierungsgespräche geführt (siehe Para. 21, 9. Staatenbericht).

Koordination und Kompetenzabgrenzung

15. Derzeit wird geprüft, wie die Vorgehensweise bei kompetenzrechtlichen Unklarheiten zwischen Bund und Ländern im Einzelfall besser gestaltet werden könnte.

Maßnahmen in den Bundesländern

16. 2017 ist das neue **niederösterreichische** Antidiskriminierungsgesetz 2017 in Kraft getreten. Seither sind BürgerInnen in sämtlichen Lebensbereichen im Zusammenhang mit allen

Diskriminierungsmerkmalen, somit auch aufgrund des Geschlechts, gleichermaßen geschützt.

17. 2017 trat die Novelle des **Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes** in Kraft, dabei wurden die Rechte betroffener Personen gestärkt und ihnen mehr Schutz geboten. Unter anderem wurden der Mindestentschädigungsbetrag für die erlittene persönliche Beeinträchtigung von Euro 720 auf Euro 1.000 angehoben und die Verfahrensabläufe vereinfacht.

Zu Frage 4

18. Die Arbeiten zur Erstellung eines *Nationalen Aktionsplans (NAP) für Menschenrechte* konnten während der vorhergehenden Gesetzgebungsperiode nicht abgeschlossen werden. Im derzeitigen Regierungsprogramm für die Jahre 2017-2022 ist die Verabschiedung eines *NAP Menschenrechte* nicht vorgesehen.
19. Die Fortsetzung des *NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt* ist im aktuellen Regierungsprogramm nicht geplant. In Fortsetzung der Zielsetzungen des früheren NAP sind Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt vorgesehen, darunter in den Bereichen ‚gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit‘ und ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘.

Zu Frage 5

Ministerratsbeschlüsse zu Gender Mainstreaming

20. Neben den rechtlichen Grundlagen bestehen politische Vorgaben zu Gender Mainstreaming in Form von fünf Ministerratsbeschlüssen:
 - *Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000* über die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming
 - *Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002* über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die folgenden Jahre
 - *Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004* zur Forcierung der Anwendung von Gender Mainstreaming vor allem bei der Formulierung von Metazielen, der Selbstverpflichtung zur Einrichtung von Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppen und der Durchführung von Gender Mainstreaming-Projekten in allen Ressorts.

- *Ministerratsbeschluss vom 5. März 2008* über die Anwendung der Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Legistik und für Gender Budgeting zur Integration von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln.
- *Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011* zur nachhaltigen Umsetzung von Gender Mainstreaming in fünf zentralen Bereichen: strukturelle Verankerung; geschlechtsspezifische Datenerhebung; Legistik; Förderwesen, Beschaffungswesen; Schulungen und Information.

Öffentliche Vergabe und Gleichstellungsförderung

21. Es besteht hier ein Missverständnis: Die Angabe zu sechs Monaten bezieht sich nicht auf die Dauer der gleichstellungsfördernden Maßnahmen, sondern auf die Leistungsfrist von direktvergebenen öffentlichen Aufträgen.
22. Zunächst wurde bereits mit dem oben angeführten Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011 beschlossen, dass Genderaspekte bei Förderungen und öffentlicher Auftragsvergaben berücksichtigt werden sollen.
23. Darüber hinaus haben einige Bundesministerien die Berücksichtigung der Frauen- und Gleichstellungsförderung in der Direktvergabe von öffentlichen Aufträgen angeordnet. Das bedeutet konkret, dass AuftragnehmerInnen von direkt vergebenen öffentlichen Aufträgen mit einer Leistungsfrist von mindestens sechs Monaten zu innerbetrieblichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen verpflichtet werden.

Wirkungsorientierte Haushaltsführung

24. Die Reformen des Haushaltsrechts des Bundes 2009 und 2013 wurden im Jahr 2017 einer Evaluierung durch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, den Internationalen Währungsfond und die Universität Klagenfurt unterzogen. Österreich wird dabei als international führendes Beispiel in der Sicherstellung der Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in der Haushaltsführung angeführt.
25. Zur Koordinierung der Querschnittsmaterie Gleichstellung zwischen allen Ministerien und den obersten Organen des Bundes wird das Parlament jährlich durch einen Wirkungsbericht der Bundesregierung informiert. Auch dieser wurde seitens der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung als Positiv-Beispiel bewertet.

Gender Budgeting Blog

26. Der Gender Budgeting Blog stellt fachliche Informationen zu den Themenbereichen Budget, Haushaltsrecht und Gleichstellungsorientierung zur Verfügung und berichtet über aktuelle Entwicklungen bezüglich des Gender Budgetings. Die Webseite umfasst neben dem Blog mit Fachbeiträgen unter anderem auch FAQ, Literaturtipps und ExpertInnen-Statements. Die Inhalte des Blogs sind auf Englisch und Deutsch verfügbar.

Budget für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

27. Trotz strenger Sparvorgaben im Sinne einer maastrichtkonformen Budgetpolitik blieb das für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung zur Verfügung stehende Budget gleich: Im Jahr 2019 steht für den Bereich Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ein Betrag von Euro 10.150.000 zur Verfügung.

28. Sowohl das Regierungsprogramm als auch der Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz für die Jahre 2018-2021 und für die Jahre 2019-2022 sehen vor, das Frauenbudget abzusichern. Der Ausbau der notwendigen Einrichtungen, wie Gewaltschutzzentren, Notwohnungen sowie Frauen- und Mädchenberatungsstellen, soll sichergestellt werden.

Gender Budgeting in den Bundesländern

29. Mit der Novelle des **Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes** 2017 wurde die Strategie des Gender Mainstreaming gesetzlich verankert und als durchgängiges Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und Landesverwaltung eingeführt. Die jährlichen Budgetmittel werden ebenfalls unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming Aspekten eingesetzt.

30. In **Vorarlberg** wurde 2018 begonnen, mit ausgewählten Abteilungen konkrete Zielvereinbarungen für Gender Budgeting zu erstellen.

Zugang zum Recht und gesetzlichen Beschwerdemechanismen

Zu Frage 6

31. Österreich hat die CEDAW-Konvention unter Erfüllungsvorbehalt ratifiziert. In Verfahren vor Gerichten oder Behörden wird daher entweder auf jene österreichischen Gesetzesbestimmungen Bezug genommen, die die CEDAW-Gewährleistungen umsetzen, oder es werden verfassungsgesetzliche Rechte oder Unionsrecht geltend gemacht, die der CEDAW-Konvention entsprechende Gewährleistungen enthalten.
32. Österreichische Gerichte und Behörden haben insbesondere auf Grundlage des Gleichheitssatzes in der Bundesverfassung und den Diskriminierungsverboten der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und der Charta der Grundrechte der EU eine umfangreiche Rechtsprechung zur Beseitigung von Diskriminierungen der Frau entwickelt.

Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen

siehe die aktuellen statistischen Daten in Tabelle 18 im Annex

33. Es liegen keine Statistiken zum Ausgang der Verfahren vor, sondern nur die Anzahl der geführten Verfahren und die Art der vorgebrachten Diskriminierung.

Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

siehe die aktuellen statistischen Daten in Tabelle 19 im Annex

34. Die GAW ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich iSd GIBG für diskriminiert erachten. Sie kann unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben. In Bezug auf die

Umsetzung der CEDAW ist ihr Mandat beschränkt auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrenshilfe

35. Das Rechtsinstitut der Verfahrenshilfe in zivilgerichtlichen Verfahren ist für jede Person in gleicher Weise zugänglich, wenn sie die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts nicht bestreiten kann. Der Zugang zur Verfahrenshilfe steht ebenso Frauen im ländlichen Raum oder vulnerablen Frauengruppen offen.
36. Besonders schutzwürdige Opfer haben im Strafverfahren zudem das Recht auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung.
37. Inwieweit Verfahrenshilfe für Klagen wegen Diskriminierung von Frauen gewährt wurde, wird nicht ausgewertet.

Nationale Instrumente zur Förderung von Frauen

Zu Frage 7

38. Die österreichische *Volksanwaltschaft* ist die nationale Menschenrechtsinstitution. Sie befasst sich mit BürgerInnenbeschwerden über Untätigkeit, Rechtsgutachten oder mutmaßlicher grober Fahrlässigkeit von Verwaltungsbehörden. Sie prüft, ob die betroffenen Verwaltungsbehörden in Übereinstimmung mit dem jeweiligen Gesetz arbeiten und die Menschenrechtsnormen einhalten. Die Empfehlungen der Volksanwaltschaft an die betroffenen Behörden bezüglich individueller Beschwerden, der umfassende Jahresbericht über ihre Aktivitäten an das Parlament und optionale Berichte über einzelne Beobachtungen haben sich als effektive Instrumente zur Bewusstseinsbildung erwiesen und treiben die Entwicklung von adäquaten Lösungen voran.
39. Auch ein unabhängiger Evaluierungsbericht im Kontext des österreichischen Vorsitzes der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) 2017 enthielt keine signifikante Kritik an der Arbeit der Volksanwaltschaft zum Schutz der Menschenrechte als „Nationaler Präventionsmechanismus“ (NPM). Der Report untersuchte besonders die Einhaltung internationaler Standards zur Prävention von Folter.

Temporäre Sondermaßnahmen

Zu Frage 8

siehe auch die Beantwortung zu Frage 15 sowie die aktuellen statistischen Daten in Tabelle 9 im Annex

Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in Unternehmen

40. Seit 1. Jänner 2018 gilt die 30 Prozent-Quote für Aufsichtsratsmitglieder großer und börsennotierter Unternehmen. Die Quote gilt für Neubestellungen. Bestehende Mandate bleiben davon unberührt. Entwicklungen seit der Einführung der Quote können bislang nur für börsennotierte Unternehmen abgebildet werden.
41. Bis 31. Dezember 2018 sollte der Frauenanteil der vom Bund entsandten Mitglieder der Aufsichtsräte staatlicher und staatsnaher Unternehmen mit 50 Prozent oder mehr Bundesbeteiligung auf 35 Prozent angehoben werden. Im Jahr 2017 war der Bund an 54 solcher Unternehmen beteiligt und entsandte 289 Aufsichtsratsmitglieder, davon waren 135 Frauen. Die überwiegende Zahl, nämlich 37 Unternehmen, erfüllten bereits die Quote von 35 Prozent oder lagen sogar darüber.
42. Das Führungskräfteprogramm *Zukunft.Frauen* (siehe Para. 31, 9. Staatebericht) und die dazugehörige Aufsichtsrätinnen-Datenbank wurden weitergeführt. Es sind darin derzeit 668 Frauen registriert.

Maßnahmen in den Bundesländern

43. Das *Gleichstellungs-Frauenförderprogramm 2016 – 2022* für den Landesdienst in **Niederösterreich** hat einerseits einen Anstieg der Frauenanteil in etlichen Bereichen des Landesdienstes, andererseits eine Erhöhung der Männeranteil bei der Inanspruchnahme dienstrechtlicher Möglichkeiten zur Vereinbarung Familie und Beruf bewirkt. Ziel ist ein Frauenanteil in allen Bereichen von ca. 45 Prozent.
44. Die Frauenstrategie für **Oberösterreich** *Frauen.Leben 2030* wurde unter Beteiligung von 2.000 BürgerInnen erarbeitet und 2018 von der Landesregierung beschlossen. Zur

nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen arbeitet das *Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere - KOMPASS* mit regionalen Firmen zusammen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

45. In **Vorarlberg** stärkte das interregionale Projekt *betrifft: frauen entscheiden* bis 2017 Frauen in Führungspositionen. Das Projekt zwischen Vorarlberg, Liechtenstein und der Schweiz förderte Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung und arbeitete auch mit Medienschaffenden zusammen.

Stereotype und schädliche Praktiken

Zu Frage 9

Stärkung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit

46. Das EU-Projekt *Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten* trug zur verstärkten Aufteilung der Familienpflichten bei (siehe Para. 51, 9. Staatenbericht).
47. Bei rund 1.500 Richtern und Staatsanwälten wurde eine anonyme Online-Umfrage zur Väterkarenz in der Justiz durchgeführt. Ziel war es, Gründe für die (Nicht-)Inanspruchnahme der Väterkarenz zu eruieren und die Väterkarenz attraktiver zu gestalten.

Abbau von Geschlechterstereotypen in Bildung und am Arbeitsmarkt

siehe die aktuellen statistischen Daten in Tabelle 13-16 im Annex

48. Zahlreiche Initiativen zur Diversifizierung von Karriere- und Ausbildungswegen in allen Berufssparten sollen zum Abbau von stereotypen Geschlechterrollen beitragen. Dazu zählen die Veranstaltungen des *Girls' Day* und *Girls' Day MINI*, die in verschiedenen Formaten in ganz Österreich auf Bundes- und Länderebene weiterhin stattfinden, sowie die *Online-Informationsplattform Meine Technik* (siehe Para. 68, 9. Staatenbericht).
49. Außerdem wurde das *Buch MEIN BERUFE ABC* entwickelt, mit dem Kinder schon früh gesamtheitlich auf künftige Berufsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden.
50. Zum fachlichen Austausch und zur Vernetzung wird die Veranstaltungsreihe *Gleichstellung im Gespräch* weitergeführt (siehe Para. 241, 9. Staatenbericht).
51. Um der stereotypen Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen entgegenzuwirken werden Maßnahmen gesetzt, um ein ausgeglichenes Verhältnis bei SchülerInnen in den land- und forstwirtschaftlichen Schulen zu erreichen.

52. Die Problematik der Geschlechtersegregation bei der schulischen Ausbildungswahl wurde auch in Form von entsprechenden Kennzahlen in die Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne für die Bildungsdirektionen aufgenommen.
53. Der Abbau der Geschlechtersegregation bei der Studienwahl an Hochschulen ist ein Ziel der *Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung*, diesbezüglich wurden mit den öffentlichen Universitäten im Rahmen der Leistungsvereinbarungsperiode 2019-2021 zahlreiche Vorhaben vereinbart.

Abbau von Geschlechterstereotypen im öffentlichen Dienst

54. Im Bereich der Landesverteidigung und des Militärdienstes erfolgt in der Basisausbildung zu *Gleichstellung im Frieden sowie zur Gender-/Diversitäts-Perspektive in militärischen Einsätzen* eine grundsätzliche Wissensvermittlung. Ab 2019 sind diese Themen auch Teil der Fortbildung für das Lehr- und Ausbildungspersonal in der Landesverteidigung. Die Thematisierung von Stereotypen und Vorurteilen erfolgt auch im Rahmen der *Anti-Mobbing-Initiative*.
55. In einigen Bundesministerien werden Maßnahmen für eine bessere Sichtbarmachung von Frauen durch sprachliche Gleichstellung gesetzt. Beispielsweise kann hier die *Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen* beim BMVRDJ genannt werden.

Intersektionelle und Mehrfachdiskriminierungen

56. Die Justiz organisiert Veranstaltungen, die sich mit den Themen Grund- und Menschenrechte und speziell mit der Bekämpfung von Rassismus beschäftigen, um multipler Diskriminierung vorzubeugen.
57. Der *NAP Behinderung 2012-2020* (siehe Para. 210, 9. Staatenbericht) beinhaltet die Bekämpfung von stereotypen Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Dazu wurde die Studie *Menschen mit Behinderung in Österreichischen Massenmedien, Jahresstudie 2015/2016* erstellt. Darauf basierend wurde die Empfehlung zur Darstellung von Menschen mit Behinderungen in österreichischen Medien erarbeitet und die Internetplattform www.barrierefreiemedien.at für eine diskriminierungsfreie Darstellung in der Berichterstattung eingerichtet.
58. Der *NAP Behinderung* beinhaltet als Schwerpunkt auch die Barrierefreiheit. In allen Bundesministerien wurde deshalb jeweils eine Person als *Beauftragte für Barrierefreiheit* nominiert.

Maßnahmen in den Bundesländern

59. In **Oberösterreich** wurde das Projekt *FIT – Frauen in die Technik Oberösterreich* ins Leben gerufen, um über regionale Studienmöglichkeiten in Technik und Naturwissenschaften zu informieren.
60. In **Vorarlberg** setzte sich das interregionale Projekt *betrifft:rollenbilder* in einer Wanderausstellung, Kampagnen und Vortragsreihen mit Geschlechterstereotypen auseinander.

Zu Frage 10

61. Die Website des Bundeskanzleramts (BKA) leistet Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit zu diskriminierungsfreier Werbung und informiert über die rechtlichen Grundlagen, Kontrollorgane und Beschwerdemöglichkeiten.
62. 2017 hat der *Anti-Sexismus-Beirat* (siehe Para. 79f, 9. Staatenbericht) 40 Stellungnahmen verfasst. 2018 wurden insgesamt 308 Beschwerden beim *Werberat* eingebracht, davon 126 Beschwerden auf Grund geschlechterdiskriminierender Inhalte.
63. Auch der *österreichische Presserat* beschäftigt sich mit der medienethischen Beurteilung von Zeitungsartikeln und hat einen Ehrenkodex für die österreichische Presse erstellt, der darauf hinweist, dass jede Diskriminierung wegen des Geschlechts unzulässig ist.
64. Der *Österreichische Rundfunk* (ORF) folgt bei der Gestaltung aller Produkte einem Gleichstellungsplan. Berichte sollen aus einer differenzierten Perspektive erfolgen und darauf achten, Stereotype aufzulösen. Eine Überprüfung erfolgt im Rahmen der jährlichen Programmanalysen.
65. Bezüglich der Rundfunkwerbung gilt sowohl für den Österreichischen Rundfunk als auch für private FernsehveranstalterInnen ein Verbot von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen. 2017 und 2018 sind keine Verstöße bekannt.
66. Die *Werbewatchgroups* (siehe Para. 80, 9. Staatenbericht) haben die Aufgabe die Werbelandschaft in den jeweiligen Bundesländern zu beobachten und diese auf sexistische Inhalte zu prüfen. Die Entscheidungen werden auf ihren Websites veröffentlicht. Sie haben bisher die Zurücknahme zahlreicher Sujets erreicht.

Zu Frage 11

67. Der Verfassungsgerichtshof hat mit seinem Erkenntnis vom 15. Juni 2018 entschieden, dass die Angabe einer abweichenden Geschlechtsidentität im Personenstandsregister und offiziellen Dokumenten neben männlich und weiblich möglich sein muss. Eine ministerielle Arbeitsgruppe hat Fragen rund um das Personenstandsregister und die Vorgehensweise in der Praxis geklärt.
68. Das Erkenntnis enthält keine Ausführungen zu den rechtlichen und medizinischen Anforderungen medizinischer Behandlungen von intergeschlechtlichen Personen. Grundsätzlich ist aus schadenersatzrechtlicher Sicht jede ärztliche Heilbehandlung, die mit einer Verletzung der körperlichen Integrität verbunden ist, als Körperverletzung zu werten und somit rechtswidrig. Erst eine wirksame Zustimmung kann den rechtswidrigen Eingriff rechtfertigen. Sofern keine wirksame Zustimmung vorliegt, kann davon ausgegangen werden, dass bei Behandlungen von intergeschlechtlichen Personen Schadenersatzansprüche bestehen.
69. Statistiken zu medizinischen und chirurgischen Behandlungen von intergeschlechtlichen Personen liegen nicht vor.

Gewalt gegen Frauen

Zu Frage 12

NAP zum Schutz von Frauen vor Gewalt (NAP Gewalt)

70. Der „*Maßnahmenkatalog der Bundesregierung 2014 – 2016*“ des NAP Gewalt diene vor allem der ressortübergreifenden Zusammenarbeit und zur Nutzung von Synergieeffekten. Mehr als 60 Maßnahmen umfassten alle Gewaltformen außer Menschenhandel und Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt in Konflikten bzw. kriegerischen Auseinandersetzungen, da hierzu eigene Aktionspläne beschlossen wurden. Bezüglich der Gliederung folgte der NAP der *Istanbul Konvention*. Mit wenigen Ausnahmen konnten alle Maßnahmen umgesetzt werden, diesbezüglich wurde 2018 ein Umsetzungsbericht erstellt, der in deutscher Sprache öffentlich und kostenfrei auf der Webseite www.coordination-vaw.gv.at/nationale-aktionsplaene-2/ zugänglich ist.

Umsetzung der Istanbul Konvention

71. Die *Istanbul-Konvention* wurde von Österreich als einer der ersten Staaten unterzeichnet und ratifiziert. Im Rahmen der GREVIO-Basisevaluierung wurde Österreich ein sehr positives Zeugnis im Hinblick auf die legislative Umsetzung der Istanbul Konvention ausgestellt und hier kaum Verbesserungsbedarf aufgezeigt.

72. 2015 wurde die *Nationale Koordinierungsstelle - Schutz von Frauen vor Gewalt* eingerichtet. Ihre zentralen Aufgaben sind die Koordinierung der Berichterlegung nach der Istanbul-Konvention, die Darstellung nationaler Koordinierungsmaßnahmen, die Aufbereitung von Daten und Statistiken sowie die Sammlung relevanter Dokumente. Ebenfalls wurde die *Interministerielle Arbeitsgruppe - Schutz von Frauen vor Gewalt* eingerichtet, um den Fachaustausch sowie die Koordinierung und Unterstützung der Maßnahmenumsetzung zu gewährleisten. Beide Einrichtungen stehen unter der Leitung der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BKA und sind in der Fachabteilung für genderspezifische Gewalt gegen Frauen angesiedelt. Die Koordinierungsstelle verfügt über eine eigene Website.

Frauenhäuser, Notwohnungen, Beratungseinrichtungen

73. Im Zuständigkeitsbereich der Frauenministerin konnte 2017 und 2018 die Betreuungsquote von gewaltbetroffenen Frauen in den Gewaltschutzzentren Österreichs bei 100 Prozent gehalten und jede gewaltbetroffene Frau beraten und betreut werden. Der Anteil der politischen Bezirke Österreichs, die über mindestens eine geförderte Frauenberatungseinrichtung verfügen, erreichte 2017 einen Höchstwert von 88 Prozent, der auch 2018 gehalten werden konnte.
74. Derzeit ist in den Bundesländern **Tirol** und **Wien** jeweils ein neues Frauenhaus in Planung, die voraussichtlich 2019 (Tirol) beziehungsweise 2022 (Wien) eröffnet werden. Die Finanzierung der Frauenhäuser liegt in der Zuständigkeit der Bundesländer. In Wien wurde Anfang 2019 eine zusätzliche Übergangswohnung für von Zwangsheirat Betroffene eingerichtet, die von der Stadt Wien finanziert wird.
75. Aktuell wird ein Konzept erstellt, wie eine österreichweite Versorgung mit Fachberatungsstellen für Opfer sexueller Gewalt erreicht werden kann.

Weitere Maßnahmen zum Schutz von Frauen vor Gewalt

76. Zahlreiche der bereits im 9. Staatenbericht beschriebenen Maßnahmen wurden fortgesetzt oder erweitert. Darunter die Förderung der Tätigkeit der *Bundesarbeitsgemeinschaft Opferschutzorientierte Täterarbeit* und der *Afrikanischen Frauenorganisation* (siehe Paras. 331 und 95, 9. Staatenbericht). Auch das Projekt *PERSPEKTIVE:ARBEIT – soziales und ökonomisches Empowerment von gewaltbetroffenen Frauen* wird weiter gefördert, um die Maßnahmen in den Regelbetrieb zu überführen (siehe Para. 93, 9. Staatenbericht).
77. Ein besonderer Fokus liegt derzeit auf dem Thema Cybergewalt. Ende 2017 wurde eine Onlineerhebung zu Betroffenheit von Cybergewalt durchgeführt, deren zentrale Ergebnisse in einer *Broschüre* zusammengefasst wurden. 2017-2018 wurde zudem ein themenspezifisches Schulungskonzept zu Cybergewalt für MitarbeiterInnen von Gewaltschutz- und Beratungseinrichtungen erarbeitet.
78. Verstärkte Bemühungen gibt es derzeit auch bei der Entwicklung von Qualitätsstandards für Prozessbegleitung und bei der Aufnahme des Themas genderspezifische Gewalt in die Curricula der Gesundheitsberufe.
79. 2018 wurde eine interministerielle *Task Force Strafrecht* eingerichtet, die sich an den Inhalten der Istanbul Konvention orientierte und einen umfangreichen Katalog an Maßnahmen erarbeitete. Über 50 als prioritär eingestufte Maßnahmen wurden am 13. Februar 2019 im Ministerrat beschlossen und den zuständigen MinisterInnen zur

Weiterverfolgung zugewiesen; darunter Änderungen im Strafrecht, der Ausbau des Schutzangebotes und der Täterarbeit sowie Sensibilisierungsmaßnahmen.

80. Darüber hinaus wurde die Studie *Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderung* beauftragt, die einen besonderen Fokus auf Frauen legt. Ziel ist es, Daten über Gewalt und sexuellen Missbrauch an Menschen mit Behinderungen, die Einrichtungen der Behindertenhilfe nutzen oder in psychosozialen Einrichtungen leben, zu erheben. Auch wirksame Präventionsmaßnahmen sollen identifiziert werden. Der Endbericht ist für Mitte 2019 vorgesehen.
81. Im Integrationsbereich werden zugewanderte Frauen und Männer frühzeitig über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt. Dies erfolgt in verschiedenen Kursformaten des *Österreichischen Integrationsfonds*, wie beispielsweise in den Werte- und Orientierungskursen, welche seit Juni 2017 verpflichtend sind. Weiters wird in Kursen auf Anlaufstellen, Hotlines und Beratungsstellen für Opfer von Gewalt hingewiesen.
82. In den Schwerpunktberatungen für zugewanderte Personen werden ebenso FGM, Zwangsheirat, Gewaltfreiheit und Selbstbestimmung praxisnah diskutiert.

Weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von weiblicher Genitalverstümmelung (FGM)

83. Österreich hat jüngst einen Schwerpunkt in der Bekämpfung von FGM gesetzt. Gemäß dem *Dreijahresprogramm für österreichische Entwicklungszusammenarbeit 2019-2021* ist die Bekämpfung von FGM insbesondere in Konfliktgebieten und fragilen Staaten eine Priorität. 2018 wurde eine Million Euro für Maßnahmen gegen FGM und die Unterstützung von Betroffenen, vor allem in der Sahelzone und am Horn von Afrika, bereitgestellt. Es werden damit insbesondere drei Ziele verfolgt:
- Verbesserung des Zugangs zur Behandlung nach FGM; beispielsweise durch gesundheitliche und psychologische Unterstützung;
 - Unterstützung bei der Ausarbeitung von politischen Strategien und Rechtsvorschriften sowie die Sicherstellung angemessener Ressourcen zur Beseitigung von FGM;
 - Bewusstseinsarbeit über die Schäden von FGM gemeinsam mit Personen aus den Communities, wie beispielsweise Ehemännern, Familienangehörigen oder religiösen FührerInnen.
84. Auch im Inland werden zahlreiche FGM-Projekte gefördert, beispielsweise jenes des *Frauengesundheitszentrums FEM Süd*, durch das Multiplikatorinnen ausgebildet werden, um Präventionsarbeit zu leisten und betroffenen Frauen die notwendige Unterstützung zur Verfügung stellen zu können. Zusätzlich wird im Rahmen eines Projektsondercalls des

Österreichischen Integrationsfonds eine Million Euro für *Maßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen im Kontext von Integration und weiblicher Genitalverstümmelung* zur Verfügung gestellt.

Maßnahmen in den Bundesländern

85. Das **Kärntner** Projekt *Cybermobbing* wurde anlässlich des *Safer Internet Day 2017* gestartet und fokussiert auf Bewusstseinsbildung von SchülerInnen, Eltern, LehrerInnen und MultiplikatorInnen rund um den sicheren Umgang mit digitalen Medien.
86. Die 2018 beschlossene **Oberösterreichische Frauenstrategie Frauen.Leben 2030** beinhaltet unter anderem Maßnahmen zur Unterstützung von Mädchen und Frauen, die von Sexismus und anderen Formen der Gewalt betroffen sind.
87. In den Frauenhäusern und im Gewaltschutzzentrum von **Salzburg** wurde das *Dynamisches Risiko-Analysesystem* implementiert, um Risikostufen bzw. Hochrisikogefährdungen von Betroffenen einzuschätzen. Gegenwärtig wird die Einführung von Videodolmetsch-Diensten in über 20 Sprachen in den Frauenhäusern, Beratungseinrichtungen und der kostenlosen Rechtsberatung für Frauen des Amtes der Salzburger Landesregierung erwogen.
88. Im Zuge der Initiative *16 Tage gegen Gewalt* wurde 2018 in der **Steiermark** der Schwerpunkt auf *Ökonomische Gewalt* gelegt. Es fanden regionale Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Vernetzung zwischen den AkteurInnen im Gewaltschutzbereich, darunter NGOs, Verwaltungsbehörden, Ämter, Polizei und Justiz, statt.
89. In **Vorarlberg** wurden 2018 für die Tätigkeit der Regionalkoordinatorinnen, die auch Frauen mit Fluchterfahrung betreuen und beraten, Informationsbroschüren zum Thema *häusliche Gewalt* in sieben Sprachen erstellt.

Frauenhandel und Ausbeutung in der Prostitution

Zu Frage 13

siehe die aktuellen statistischen Daten in Tabelle 20 im Annex

Vierter NAP zur Bekämpfung des Menschenhandels

90. Der vierte *NAP* basierte unter anderem auf praktischen Erfahrungen, Empfehlungen der Arbeitsgruppen zu Kinderhandel, Prostitution und Arbeitsausbeutung und aus Evaluierungen durch internationale Organisationen.
91. Im Kapitel *Nationale und internationale Koordination und Zusammenarbeit* waren Aktionen zur Weiterentwicklung der Task Force Menschenhandel, zur Stärkung der Zusammenarbeit mit den Bundesländern und den SozialpartnerInnen sowie Projekte auf europäischer und internationaler Ebene vorgesehen. Es wurden Ad hoc-Arbeitsgruppen, unter anderem zur Tätigkeit von AsylwerberInnen in der Prostitution, eingerichtet.
92. Im Kapitel *Prävention* ging es darum die Bevölkerung sowie ausgewählte Berufsgruppen für den Menschenhandel zu sensibilisieren. Auch die Stärkung des rechtlichen Rahmens für Präventionsmaßnahmen war ein Thema.
93. Das Kapitel *Opferschutz* sollte die Identifizierung mutmaßlicher Opfer von Menschenhandel unterstützen, sowie die umfassende Beratung und Betreuung und verbesserte soziale Eingliederung von Opfern sicherstellen.
94. Im Kapitel *Strafverfolgung* war die Überprüfung strafrechtlicher Regelungen sowie die Zusammenarbeit zwischen Nichtregierungsorganisationen und Strafverfolgungsbehörden enthalten.
95. Im Kapitel *Evaluierung/Monitoring* wurden die bisher gesetzten Maßnahmen beurteilt und der Ausbau der Forschung zu Menschenhandel vorgesehen.

Fünfter NAP zur Bekämpfung des Menschenhandels

96. Der fünfte NAP 2018-2020 wurde im Oktober 2018 vom Ministerrat beschlossen.
97. Der neue NAP soll den geänderten Gegebenheiten seit dem Anstieg der Flucht- und Migrationsbewegungen ab 2015 Rechnung tragen. Er identifiziert geflüchtete Menschen und insbesondere unbegleitete Minderjährige als potentielle Risikogruppe und enthält Schulungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen der Erstaufnahmezentren, der Grundversorgungseinrichtungen sowie der Polizeianhaltezentren. Auch das muttersprachliche Informationsmaterial zum Thema soll ausgeweitet werden.
98. Internationale Verträge verpflichten Österreich, das *Non-Punishment-Prinzip* innerstaatlich umzusetzen. Dieses besagt, dass Opfer von Menschenhandel, die Straftaten unter Zwang begehen, unter bestimmten Umständen nicht bestraft werden dürfen. Der fünfte NAP sieht die Erarbeitung von Leitlinien für die Umsetzung des Prinzips im Verwaltungsstrafrecht vor.

Unterstützung für Betroffene von Frauenhandel

99. LEFÖ-IBF, die *Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel*, bietet für Betroffene ab 16 Jahren aus ganz Österreich und unabhängig von der Ausbeutungsform Beratung und sichere Unterkunft an. Die zentrale Einrichtung in Wien bietet höheres Sicherheitspotential durch größtmögliche Anonymität und erleichtert kontinuierliche Kooperation mit den relevanten Behörden. LEFÖ-IBF ist auch in die *Task Force Menschenhandel* eingebunden.
100. Insgesamt stehen derzeit 28 Betreuungsplätze in drei Schutzwohnungen und einer Übergangswohnung zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt durch das Innenressort gemeinsam mit der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BKA. Das Budget wurde seit 2016 kontinuierlich erhöht und betrug im Jahr 2018 rund Euro 747.117.
101. Im Auftrag des BMVRDJ unterstützt LEFÖ-IBF weibliche Opfer durch psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Im Jahr 2017 wurden 126 Opfer betreut, die Kosten betragen rund Euro 153.000.
102. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Gewährung von Verfahrenshilfe bzw. von psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung für Opfer im Strafverfahren (siehe Beantwortung der Frage 6).

Kooperationen

103. 2004 wurde die österreichische *Task Force zur Bekämpfung des Menschenhandels* eingerichtet. Dort arbeiten VertreterInnen aller zuständigen Ministerien, der Bundesländer,

der SozialpartnerInnen und NGOs eng zusammen. Arbeitsgruppen setzen sich mit den Spezialbereichen *Kinderhandel*, *Prostitution* und *Arbeitsausbeutung* auseinander. Jedes Jahr findet eine Bundesländertagung zum Thema Menschenhandel statt, runde Tische in den Bundesländern wurden im vierten und fünften NAP vorgesehen.

104. 2016 wurde als Teil des Bundeskriminalamtes offiziell das *Joint Operational Office against Human Smuggling and Human Trafficking* eröffnet. Dieses ist ein operatives Bindeglied zu Europol und soll während wichtigen Ermittlungsphasen einer Operation internationale ErmittlerInnen in die Arbeit miteinbeziehen. Nach der *Police Cooperation Convention for South East Europe* können BeamtInnen aus der Balkanregion bzw. ErmittlerInnen aus EU-Ländern nach dem EU-Polizeikooperationsgesetz gemeinsam mit dem Joint Operational Office zusammenarbeiten.

Aufenthaltstitel für Betroffene von Menschenhandel

105. In § 57 Abs. 1 Z. 2 Asylgesetz 2005 ist die Aufenthaltsberechtigung für Opfer von Menschenhandel geregelt. Danach ist im Bundesgebiet aufhältigen Drittstaatsangehörigen von Amts wegen oder auf begründeten Antrag eine *Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz* zu erteilen zur Gewährleistung der Strafverfolgung von gerichtlich strafbaren Handlungen oder zur Geltendmachung und Durchsetzung von zivilrechtlichen Ansprüchen im Zusammenhang mit solchen strafbaren Handlungen. Dieser Aufenthaltstitel ist insbesondere an ZeugInnen oder Opfer von Menschenhandel oder grenzüberschreitendem Prostitutionshandel zu erteilen.

106. Der Antrag ist als unzulässig zurückzuweisen, wenn ein Strafverfahren nicht begonnen wurde oder zivilrechtliche Ansprüche nicht geltend gemacht wurden. Gemäß § 1 Abs. 2 Strafprozessordnung beginnt das Strafverfahren, sobald Kriminalpolizei oder Staatsanwaltschaft zur Aufklärung des Verdachts einer Straftat gegen eine bekannte oder unbekannte Person ermitteln oder Zwang gegen eine verdächtige Person ausüben. Entscheidend ist damit nur die Tatsache, dass ein Strafverfahren begonnen hat, der Ausgang des Verfahrens ist hier unbeachtlich. Die Zulässigkeitsvoraussetzung ist bewusst niederschwellig angesetzt, um schutzbedürftige Fremde nicht in unsachgerechter Weise vom Verfahren auszuschließen. Gesetzlich ist somit nicht die Kooperation der/des Fremden mit den Behörden als zwingende Voraussetzung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels abzuleiten.

107. Betroffene von Menschenhandel aus dem Europäischen Wirtschaftsraum genießen wie alle anderen BürgerInnen des Wirtschaftsraums ein unionsrechtliches Aufenthaltsrecht. Bei Betroffenen von Menschenhandel kann jedoch die Erfüllung der Voraussetzungen für die Ausstellung einer Anmeldebescheinigung problematisch sein, besonders dann wenn keine

aktuelle Erwerbstätigkeit besteht, keine ausreichenden Existenzmittel gegeben sind oder keine Krankenversicherung besteht.

108. In solchen Fällen muss nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz vorgegangen werden. Wenn das Aufenthaltsrecht nicht besteht, weil die Nachweise für das unionsrechtliche Aufenthaltsrecht nicht erbracht werden, hat die Behörde unverzüglich das Bundesamt für Asyl (BFA) unter Mitteilung der Opfereigenschaft hinsichtlich einer Aufenthaltsbeendigung zu befragen und gleichzeitig die/den AntragstellerIn darüber in Kenntnis zu setzen. Das BFA prüft die Zulässigkeit der Außerlandesbringung unter Beachtung der internationalen Verpflichtungen Österreichs. In der Praxis bedeutet dies, dass eine Außerlandesbringung wie bei Drittstaatsangehörigen in der Regel nicht zulässig ist.

109. Die Niederlassungsbehörde hat die Dokumentation des unionsrechtlichen Aufenthaltsrechts unverzüglich vorzunehmen, wenn eine Aufenthaltsbeendigung durch das BFA unterbleibt. Daher muss, nach einer entsprechenden Rückäußerung des BFA, eine Anmeldebescheinigung ausgestellt werden. Es besteht ein Rechtsanspruch.

Unterstützung für weibliche Betroffene von Arbeitsausbeutung

110. 2012 wurde im Rahmen der *Task Force Menschenhandel* die *Arbeitsgruppe Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung* eingerichtet. Eines der primären Ziele ist die Sensibilisierung der Kontrollbehörden neben der Polizei, darunter die Arbeitsinspektion, Finanzpolizei, Land- und Fortwirtschaftsinspektion sowie der regelmäßige Austausch zwischen diesen Stellen. Hierzu wurde ein auf Kontrollbehörden ausgerichtetes Informationsblatt erarbeitet, das Indikatoren zur Erkennung möglicher Opfer von Arbeitsausbeutung, sowie Informationen über die beim Bundeskriminalamt eingerichtete Menschenhandels-Hotline und die Opferschutzeinrichtungen *LEFÖ-IBF* und *MEN VIA* enthält. In der Arbeitsgruppe wurden auch Sektoren angesprochen, in denen Frauen einen hohen Anteil an ausgebeuteten Personen darstellen, konkret in der Arbeit in privaten Haushalten, Gastronomie und Landwirtschaft.

Zu Frage 14

Gesetzlicher Rahmen und Umsetzungspraxis

111. Eine umfassende Darstellung zum gesetzlichen Rahmen der Sexdienstleistung ist auf der Webseite der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung öffentlich und kostenfrei in englischer und deutscher Sprache verfügbar.

Neuerungen im Bereich der Gesundheitsuntersuchungen

112. Die frühere *Verordnung über die gesundheitliche Überwachung von Personen, die der Prostitution nachgehen* enthielt keine Aussagen über die zu verwendende Methodik. Österreicherweit war eine völlig uneinheitliche Vollzugspraxis gegeben, wobei die verwendete Labormethodik teilweise nicht dem nunmehrigen Stand der Wissenschaft entsprach.

113. Aus diesen Gründen wurde mit der seit 1. Jänner 2016 in Geltung stehenden *Verordnung über gesundheitliche Vorkehrungen für Personen, die sexuelle Dienstleistungen erbringen* das Untersuchungsregime auf eine neue Grundlage gestellt.

114. Das Untersuchungsintervall wurde von einer auf sechs Wochen vergrößert; dies unter gleichzeitiger Verbesserung der Untersuchungsmethodik und der Einführung einer Beratungsverpflichtung der untersuchenden Stelle.

Ausstiegsberatung

115. Aus öffentlichen Mitteln werden österreichweit derzeit neun spezifische Beratungseinrichtungen für SexdienstleisterInnen finanziert, die alle auch Ausstiegsberatung anbieten. Im **Burgenland** und **Niederösterreich** erfolgt mobile Beratung über eine in **Wien** angesiedelte Beratungsstelle.

116. Lediglich in **Vorarlberg** gibt es kein Beratungsangebot; wobei aufgrund der Vollzugspraxis dort auch keine legale Möglichkeit besteht, sexuelle Dienstleistungen anzubieten.

Empfehlungen der *Arbeitsgruppe Prostitution* zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von SexdienstleisterInnen

117. SexdienstleisterInnen werden in Österreich als Selbständige betrachtet. Sie sind daher in der Sozialversicherung selbst für sich verantwortlich und unterliegen ab einer gewissen Ertragshöhe der Versicherungspflicht. In der Praxis melden sich jedoch viele

SexdienstleisterInnen nicht oder nicht ausreichend bei der Sozialversicherung an. Im Rahmen der *Arbeitsgruppe Prostitution* wurde daher die *Unterarbeitsgruppe Sozialversicherung* eingerichtet, die das Ziel einer höheren sozialversicherungsrechtlichen Abdeckung von SexdienstleisterInnen verfolgt.

Partizipation im öffentlichen Leben und in der Politik

Zu Frage 15

siehe die aktuellen statistischen Daten in Tabellen 6-8, 10-12 und 17 im Annex

Frauenanteil im diplomatischen Dienst

118. Bei den MitarbeiterInnen im diplomatischen Dienst ist ab dem Jahrgang 1975 bereits ein Frauenanteil von rund 50 Prozent erreicht, insgesamt sind 39 Prozent der MitarbeiterInnen weiblich. Der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen liegt bei 36,5 Prozent.

119. Der Frauenförderungsplan des Außenministeriums wurde um Maßnahmen für eine bessere Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen ergänzt. Dazu zählen:

- Hinwirkung der Dienstgeberin, dass im Fall einer Schwangerschaft während einer Auslandsverwendung der Verbleib auf dem Auslandsposten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten erleichtert wird;
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie Telearbeit, Gleitzeit, Job-Sharing im Inland;
- vorrangige Zulassung von Frauen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einem Anteil von 50 Prozent;
- Berücksichtigung der Zielsetzungen des Frauenförderungsplan im Rahmen der Grundausbildung;
- Maßnahmen für eine ausgewogenere Zusammensetzung von Kommissionen;
- Bei der Bestellung beziehungsweise Nachbesetzung von Kommissionen und Beiräten zur Entscheidung von Personalangelegenheiten wird auf die paritätische Besetzung geachtet.

Frauenanteil in der Justiz

120. Der Frauenanteil im Justizressort lag Anfang 2018 bei 52,6 Prozent. Darunter waren 55,1 Prozent der RichterInnen und 51,7 Prozent der StaatsanwältInnen Frauen.

121. Das Justizressort folgt einem Frauenförderungsplan bis zum Jahr 2022, der auch ein Frauenförderungsgebot mit dem Ziel einer 50 Prozent Frauenquote enthält. Auch die Unterstützung werdender Mütter und die Bedachtnahme auf Familieninteressen nach der Rückkehr aus der Karenz sind Teil des Förderungsplans.

122. Außerdem besteht ein frauenförderndes Aus- und Fortbildungsangebot. Dieses soll auch karenzierten Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

Frauenanteil in Sportorganisationen

123. Zur Stärkung des Frauenanteils in den Vorstandsgremien in Sportorganisationen werden keine weiteren Maßnahmen eingemeldet. Es gibt keinen geplanten Zeithorizont für die Einführung einer Quotenregelung.

Frauenquoten in politischen Parteien

124. Zwei der im Nationalrat vertretenen Parteien haben sich freiwillige Zielvorgaben in ihren Parteistatuten gesetzt und Platzierungsvorgaben für Wahllisten und Nachbesetzungen vorgesehen (siehe Para. 46, 9. Staatenbericht). Die tatsächlichen Frauenanteile liegen bei einer der Parteien über der Selbstverpflichtung, bei der anderen darunter. Die weiteren drei im aktuellen Nationalrat vertretenen Parteien haben keine solchen internen Regelungen. Planungen zu weiteren freiwilligen Verpflichtungen dieser drei Parteien sind nicht bekannt.

Frauen in Entscheidungspositionen im Bildungsbereich und in der Wissenschaft

125. Über die Universitätsgesetz-Novelle 2015, die den Mindestfrauenanteil in universitären Kollegialorganen erhöhte, wurde bereits berichtet (siehe Para. 39, 9. Staatenbericht). 2017 betragen die Frauenanteile in den obersten universitären Leitungsorganen 48,9 Prozent im Rektorat, 49,3 Prozent im Universitätsrat, sowie 45,3 Prozent im Senat. In den Geschäftsführungen von Beteiligungsunternehmen von Universitäten war der Frauenanteil mit knapp 19 Prozent Ende 2016 jedoch noch relativ gering.

126. Für 2016-2018 wurden auf Grundlage des Gleichstellungsziels der wirkungsorientierten Haushaltsführung im Bereich Wissenschaft und Forschung mit zahlreichen öffentlichen Universitäten verbindliche Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen und künstlerischen Führungspositionen abgeschlossen. Dadurch konnte der Frauenanteil 2017 in diesem Bereich auf 24,4 Prozent erhöht werden. Dies soll auch zur Schließung des Gender Pay Gap im akademischen Bereich beitragen.

127. Als Nachfolgerin der *Laura Bassi Centres of Expertise* (siehe Para. 41, 9. Staatebericht) wurde das Förderprogramm *Laura Bassi 4.o.* mit dem Fokus auf Frauen und Digitalisierung gestartet. Es ermöglicht Frauen die Umsetzung von netzwerkbasierter inter- und transdisziplinärer Forschungs- und Innovationsvorhaben.

128. Auf Basis der Ergebnisse zweier Kulturwandelstudien entwickelt das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung einen *Aktionsplan zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft in Österreich*. Es werden darin u.a. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unter Berücksichtigung neuer Arbeitszeitmodelle, die Förderung der Wirkung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen, die Etablierung geschlechtergerechter Verfahren in der Personalauswahl sowie der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz thematisiert.

Maßnahmen in den Bundesländern

129. In **Kärnten** und **Oberösterreich** werden die *Mentoring Programme* und *Trainings für angehende Politikerinnen* fortgesetzt (siehe Para. 47, 9. Staatenbericht).

130. In der **Steiermark** wird das Projekt *Frauen – Teilhabe Zukunft* durchgeführt um junge Frauen bei ihrer Mitwirkung an der regionalen Entwicklung und in (gesellschafts)politischen Funktionen zu fördern.

131. Die Bundesländer **Tirol** und **Vorarlberg** haben anlässlich des 100jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts in Österreich eine Wanderausstellung und Informationsbroschüren konzipiert.

Frauen, Friede, Sicherheit

Zu Frage 16

Umsetzungsbericht zum NAP zur Umsetzung der Vereinten Nationen (VN) - Resolution 1325 (NAP 1325)

132. Der neunte Umsetzungsbericht bietet einen Überblick über den Stand der Umsetzung des überarbeiteten *NAP* beziehungsweise über die gesetzten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Konflikt- und Postkonfliktsituationen 2017.

133. Ein besonderer Fokus auf die Umsetzung von *VN-Resolution 1325* wurde im Rahmen des österreichischen OSZE-Vorsitzes gelegt. Dabei ging es um die Förderung der Teilnahme von Frauen in der Prävention, dem Management und der Lösung von Konflikten sowie die Rolle der Medien in der Umsetzung der Resolution.

134. Außerdem wurde die Grundlage für die Annahme von OSZE-Ministerratsbeschlüssen zur *Bekämpfung von sexueller Gewalt gegen Frauen* und *Erhöhung der Teilhabe von Frauen im Sicherheitssektor* unter dem nachfolgenden italienischen OSZE-Vorsitz im Dezember 2018 geschaffen.

Umsetzung des NAP 1325 im Rahmen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit

135. Die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit verabschiedete eine Genderleitlinie, die auch zur Umsetzung des NAP 1325 beitragen soll. Darüber hinaus unterstützt die *Austrian Development Agency* eine Vielzahl an Initiativen im Bereich *Frauen, Frieden, Sicherheit*; darunter:

- Das Projekt *Mein Recht auf meine Zukunft - Frauen für den Frieden* von CARE Österreich hat zum Ziel, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen für Frieden einsetzen.
- Beim von UN Women ko-finanzierten Programm *African Women: Changing the narrative* steht der Beitrag afrikanischer Frauen in Entwicklungs- und Friedensprozessen im Zentrum.
- Durch das Projekt *Further Advancing Women's Rights in Kosovo* werden die Rechte von Frauen und Mädchen im Kosovo gefördert.

Frauenförderung innerhalb der Landesverteidigung und bei Auslandseinsätzen

136. Das Bundesheer ist bei einem derzeitigen Frauenanteil von 2,7 Prozent bestrebt, diesen auf 10 Prozent zu steigern. Die Karriereförderung von Frauen wird durch ein Mentoring-Programm unterstützt. Potentielle Bewerberinnen werden durch Informationsveranstaltungen, Informations- und Vorbereitungswochenenden sowie Recruiting Events für Frauen angesprochen.
137. 2017 waren durchschnittlich 35 Frauen pro Monat Teil von internationalen Friedensmissionen der österreichischen Streitkräfte. Das bedeutet eine leichte Steigerung zum Vorjahr 2016. Weiters waren jeweils zwei Frauen von insgesamt 19 Polizei-OffizierInnen in den vier friedenserhaltenden EU-Missionen und bei einer VN-Friedensoperation im Einsatz.
138. Die Entsendung von *Gender Advisors* zu Friedensmissionen wird weitergeführt. 15 Bedienstete des Bundesministeriums für Landesverteidigung, davon 6 Frauen, wurden bis Ende 2018 bereits zu Gender Advisors ausgebildet. Auch 2017 wurde ein Gender Advisor zur Friedensmission in den Kosovo entsandt, 2019 ist erneut eine Entsendung geplant. 2018 hat Österreich erstmalig eine Gender Advisor zur Mission *MINUSMA* nach Mali entsandt.

Ausbildungsmaßnahmen

139. Das *Interdisziplinäre Trainingsprogramm für Führungskräfte* zum Thema Schutz von ZivilistInnen in bewaffneten Konflikten wurde weitergeführt (siehe Para. 288, 9. Staatenbericht). Bis Ende 2018 wurden 245 nationale und internationale TeilnehmerInnen, davon 71 Frauen, ausgebildet. Darüber hinaus war Österreich 2017 wieder Gastgeberin für weitere Ausbildungsprogramme für die VN zum Schutz von ZivilistInnen.
140. Im Rahmen der Einsatzvorbereitung für friedenserhaltende Missionen fanden auch Schulungen zu den folgenden Themen statt: *VN-Resolution 1325 und Umsetzung des NAP 1325, Geschlechtergleichstellung im Peacekeeping, Verhaltenskodex zu sexueller Ausbeutung und Kinderschutz*. Es wurden auch die Informationsmaterialien der VN-Kampagne *No Excuse* ins Deutsche übersetzt und verteilt.

Bildung

Zu Frage 17

siehe auch die Beantwortung zu Frage 9 sowie die aktuellen statistischen Daten in Tabellen 13, 14, 16 und 17 im Annex

Stärkung der Genderkompetenz von Lehrpersonal

141. Die Verbreiterung von Genderkompetenz in Hochschulprozessen wird in einem gleichnamigen *Empfehlungspapier der österreichischen Hochschulkonferenz 2018* unterstützt. Die Empfehlungen betreffen die Bereiche Management, Lehre und Forschung in den österreichischen Forschungs- und Hochschuleinrichtungen. Ziel ist es, durch strukturelle Maßnahmen, Schulungen und sektorenübergreifende Zusammenarbeit Genderkompetenz auf allen Ebenen stärker zu etablieren.
142. Der Grundsatzterlass *Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung 2018* greift die Diversifizierung der Ausbildungswahl und den Abbau von Geschlechterstereotypen auf. Die Thematik wird zukünftig auch verstärkt in die Steuerung der für die PädagogInnenbildung zuständigen *Pädagogischen Hochschulen* aufgenommen und in der Personalentwicklung verankert.
143. In das Rahmencurriculum für die künftige Qualifizierung von Schulleitungen wurden Gleichstellungs- und Diversitätsfragen bereits aufgenommen.

Schulabbruchsquote von Mädchen mit Migrationshintergrund

144. Eine Studie zu den möglichen Ursachen für die hohe Schulabbruchsquote von Schülerinnen mit Migrationshintergrund wurde nicht durchgeführt. Die Schulabbruchsquote von Schülern liegt in Österreich insgesamt über der von Schülerinnen.
145. Jedoch werden Maßnahmen zur Verhinderung des Schulabbruchs, die auch Migrantinnen betreffen, im Rahmen des *Jugendcoachings*, sowie im Rahmen der *Ausbildungspflicht* gesetzt. Das Ausbildungspflichtgesetz regelt die Verpflichtung zur Bildung oder Ausbildung für Jugendliche bis 18 Jahre.

Maßnahmen in den Bundesländern

146. In **Salzburg** wird das Projekt *Job success* finanziert, bei dem Mädchen auf ihrem Ausbildungsweg begleitet werden und somit Abbrüche von Ausbildungen beziehungsweise Lehrstellen verhindert werden können. Weiters geht die *Integrationsplattform Salzburg* auf unterschiedliche Communities zu, um über das Bildungssystem in Österreich in der jeweiligen Muttersprache zu informieren und über die Wichtigkeit von Bildung aufzuklären.
147. In **Vorarlberg** werden diverse Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung im Bildungsbereich weitergeführt. Diese umfassen Genderbeauftragte an Schulen, den Ausbau von ganztägigen Schulformen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Materialien für den geschlechtssensiblen Unterricht sowie Fortbildungsangebote für Lehrpersonen.

Arbeit und wirtschaftliche Selbstbestimmung

siehe die aktuellen statistischen Daten in Tabellen 1-5 im Annex

Zu Frage 18

Einkommenstransparenz

148. Die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten wurde in einer politischen Einigung für Unternehmen ab 150 MitarbeiterInnen geschaffen. Eine Änderung der gesetzlichen Grundlage ist aktuell nicht geplant.

Evaluierungsstudie 2015

149. Im Regierungsprogramm 2013-2018 war eine Evaluierung der Verpflichtungen im Gleichbehandlungsgesetz zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten sowie der Erstellung von Einkommensberichten vorgesehen. Die Evaluierung erfolgte im Rahmen einer Studie, die sowohl die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz als auch die Auswirkungen dieser Instrumente in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz untersuchte. Dabei wurden die Sichtweisen von ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und ArbeitgeberInnen erhoben und einbezogen. Zentrale Ergebnisse der Studie sind:

- Es besteht ein hoher Umsetzungsgrad der gesetzlichen Verpflichtungen; dies mit einer Orientierung an den gesetzlichen Mindeststandards.
- Die Gehaltsangaben in Stelleninseraten führen dazu, dass Gehaltsunterschiede zwischen Branchen besser sichtbar sind und leisten einen Beitrag zur innerbetrieblichen Transparenz.
- Die Einkommensberichte werden selten als Basis für die weitere Erarbeitung von strukturellen Maßnahmen zur Bekämpfung des innerbetrieblichen Gender Pay Gaps herangezogen.
- Die Einbeziehung der BetriebsrätInnen bei der Erstellung und Diskussion der Einkommensberichte ist gering und die Verschwiegenheitspflicht hemmt den innerbetrieblichen Austausch.

- Die Bekanntheit der beiden Instrumente - insbesondere der Einkommensberichte - ist bei ArbeitnehmerInnen noch sehr gering. Insgesamt besteht Verbesserungspotenzial bei beiden Instrumenten, um die Wirksamkeit zur Erhöhung der Einkommenstransparenz zu steigern.

Weitere Initiativen zum Schließen der geschlechtsspezifischen Lohnschere

150. Das aktuelle Regierungsprogramm sieht zum Schließen der geschlechtsspezifischen Lohnschere unter anderem folgende Maßnahmen vor:

- Prüfung und Beseitigung von Diskriminierungen in allen Kollektivverträgen gemeinsam mit den SozialpartnerInnen;
- Aufhebung der Stereotype und Neubewertung der Arbeitsfelder;
- Zusammenführung der bestehenden Einkommensberichte auf einen bundesweit einheitlichen Standard.

151. Aufbauend auf der Evaluierung 2015 und um das Bewusstsein für faire Entlohnung und Einkommenstransparenz bei Unternehmen zu stärken, wurde 2017 das Projekt *Fairer Lohn* durchgeführt. Eine Toolbox zur Erstellung, Analyse und Verwendung der Einkommensberichte wurde entwickelt. Positivkommunikation über die Vorteile fairer Entlohnung für Unternehmen sowie Best-Practices standen im Mittelpunkt.

152. Die Frauenministerin lud seit Herbst 2018 ExpertInnen aus Wissenschaft, Verwaltung und SozialpartnerInnenschaft zu drei Sitzungen des *Round Table Einkommenstransparenz* ein. Im Fokus stand die Diskussion über die Indikatoren zur Messung der Lohnunterschiede. Außerdem wurde über mögliche weiterführende Maßnahmen im Bereich der Einkommenstransparenz, internationale gute Praxisbeispiele und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung diskutiert. Der Austausch wird fortgesetzt.

153. Das vom Arbeitsmarktservice angebotene Programm *Kompetenz mit System* (siehe Para. 155, 9. Staatenbericht) wird weitergeführt. Im Jahr 2017 nahmen ca. 700 Frauen österreichweit teil. Auch das individuelle Beratungs- und Dienstleistungsangebot der *Frauenberufszentren* bleibt aufrecht. Im Jahr 2017 konnten bereits rund 10.900 Frauen österreichweit betreut werden.

154. Das Programm *w-fORTE - Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie* (siehe Para. 163, 9. Staatenbericht) wurde weitergeführt.

Maßnahmen in den Bundesländern

155. **Salzburg** beteiligt sich an dem EU-Projekt *FIER Fast track Integration in European Regions*, das die Schwierigkeiten, Geflüchtete für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, adressieren möchte. Die Projekte betreffen vorwiegend Frauen mit Fluchterfahrung und reichen von Informationsangeboten in den Asylquartieren bis hin zu Gesundheitsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt und der finanziellen Unterstützung von Sprachtrainings.
156. Im Rahmen des **Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms** werden Maßnahmen gesetzt, um Benachteiligungen von Frauen am regionalen Arbeitsmarkt abzubauen.
157. Das Land **Wien** fördert Vereine, die Mädchen und Frauen zum Thema Arbeitsmarkt beraten. Darunter sind *abz*austria*, das Frauen beim Wiedereinstieg, der Neuorientierung, Weiterbildung und bei Bewerbungstrainings unterstützt, sowie der *Verein sprunghrett*, der Berufsorientierung mit einem Schwerpunkt auf technische und handwerkliche Berufe anbietet.

Zu Frage 19

Steuerreform 2015/2016 und weitere steuerliche Maßnahmen

158. Mit der Steuerreform 2015/2016 wurden bereits Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen gesetzt (siehe Para. 317ff, 9. Staatenbericht).
159. Durch das Jahressteuergesetz 2018 wurde die Familienförderung neu geregelt. Insbesondere entfallen der Kinderfreibetrag und die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, um damit die Anzahl der Steuerungs-elemente zu reduzieren. Im Austausch wurde der Steuerabsetzbetrag, genannt *Familienbonus Plus*, eingeführt. Dieser reduziert direkt die Steuerlast bis zu Euro 1.500 pro Kind und Jahr. (Ehe-)PartnerInnen können den Familienbonus Plus auch untereinander aufteilen. Zudem wurde, um auch geringverdienende Alleinerziehende und Alleinverdienende zu entlasten, eine Steuererstattung in der Höhe von Euro 250 eingeführt.
160. 2017 wurde die Erstellung einer Studie zum Thema *Genderdifferenzierte Lenkungswirkungen des Abgabensystems* beauftragt. Die Ergebnisse sollen bei der derzeit in Ausarbeitung befindlichen Steuerreform berücksichtigt werden. Es ist unter anderem geplant, dass es neben der bereits gültigen Entlastung zu einer weiteren Abflachung der

Sozialversicherung für GeringverdienerInnen kommen soll. Auch eine weitere Senkung der Eingangssteuersätze ist vorgesehen.

Armutsbekämpfung

siehe die aktuellen statistischen Daten in Tabellen 3-5 im Annex

161. Der Schwerpunkt der Armutsbekämpfung in Österreich liegt auf Beschäftigungssteigerung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Die aktive Arbeitsmarktpolitik bietet gezielte Programme für Personengruppen, die überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wie z.B. geringqualifizierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung. Beispiele für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind:
162. Zu den *Frauenberufszentren*, die es in allen Bundesländern gibt, siehe die Beantwortung zu Frage 18. Diese bieten auch speziell Beratungsangebote für WiedereinsteigerInnen bei der Planung der Rückkehr in den Beruf an.
163. Das Arbeitsmarktservice-Programm *FiT-Frauen in Handwerk und Technik* zur höherwertige Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern wird weitergeführt (siehe Para. 162, 9. Staatenbericht).
164. Im Rahmen der *Beschäftigungsinitiative 50+* stehen arbeitslosen Personen dieser Altersgruppe alle Förderinstrumentarien zur Verfügung.
165. Mit Jahresbeginn 2017 wurde durch die Einführung der *Ausbildungsgarantie bis 25* die Arbeitsmarktpolitik für junge Erwachsene noch stärker auf die Ziele *Bildung und Ausbildung zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration* gelegt. Seit Juli 2017 sind Jugendliche nach Beendigung der Pflichtschule zur Absolvierung einer weiterführenden Ausbildung bis zum 18. Lebensjahr verpflichtet. Die *Ausbildung bis 18* sieht umfassende Beratungs- und Unterstützungsleistungen vor.
166. Es werden zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung zu fördern und ihre Armutsgefährdung zu reduzieren. Ziele des nationalen Programms *Beschäftigungsoffensive zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung* sind die Sicherung bestehender und die Erschließung neuer Arbeitsplätze. Ebenso werden Projekte gefördert, die ein bedarfsgerechtes System zur Unterstützung von

Menschen mit Behinderung sowie ausgrenzungsgefährdeter junger Frauen und Mädchen zur Verfügung stellen.

Mindestsicherung

167. Mit der Mindestsicherung werden Menschen unterstützt, die für ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft nicht mehr aufkommen können. Die Mindeststandards werden von den Bundesländern jährlich neu festgelegt. Aktuell beträgt die Höhe der Mindestsicherung monatlich rund Euro 885 für Alleinlebende und Alleinerziehende und rund Euro 1.328 für Paare. Die Mindeststandards für minderjährige Kinder betragen je nach Bundesland zwischen Euro 159 und rund Euro 239. Bislang liegt die Zuständigkeit für die Mindestsicherung in der ausschließlichen Kompetenz der Länder. Ende des Jahres 2018 wurde ein Entwurf eines Sozialhilfe-Grundsatzgesetzes vorgelegt, mit dem die wesentlichen Prinzipien der Sozialhilfe bundesweit harmonisiert werden sollen.

Pensionen

168. Zur Erhöhung des Ausgleichzulagenrichtsatzes und zum Pensions-Splitting wurde im 9. Staatenbericht (Paras 176ff.) berichtet.

169. Zur Verbesserung der *wirtschaftlichen Situation von PensionistInnen* sollen folgende Maßnahmen weiter beitragen:

170. Seit Beginn 2017 wurde ein *erhöhter Ausgleichzulagenrichtsatz* in der Höhe von Euro 1.022 (Wert 2018) bei Vorliegen von 360 Beitragsmonaten der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit eingeführt.

171. Mit der *Steuerreform 2015/2016* wurde, neben einer allgemeinen Tarifsenkung, auch erreicht, dass PensionistInnen mit einem Gesamtpensionseinkommen, das unterhalb der Steuergrenzen liegt, profitieren: BezieherInnen eines nicht steuerpflichtigen Gesamtpensionseinkommens können jährlich eine Negativsteuer in der Höhe von maximal Euro 110 erhalten.

172. Bei der *Pensionsanpassung 2019* wurde eine soziale Staffelung beschlossen, bei der kleinere und mittlere Pensionen stärker angehoben werden als höhere Pensionen; und damit nicht nur wertgesichert, sondern auch werterhöht werden. Das Armutsrisiko dieser BezieherInnen, und damit vielfach von Frauen, die im Segment der Niedrigpensionen stärker vertreten sind, wird dadurch reduziert.

Gesundheit

Zu Frage 20

173. Zum *Aktionsplan Frauengesundheit* wurde bereits im 9. Staatenbericht (siehe Para. 306) berichtet.
174. Zur Umsetzung des Plans wurden 2018 zwei *Focal Point Meetings* abgehalten, um gemeinsame Zielsetzungen und Maßnahmen festzulegen. Es soll ein stetiger Austausch zwischen AkteurInnen auf Bundes- und Landesebene ermöglicht werden. Als erste Schwerpunktsetzungen wurden die Themen *psychische Gesundheit, Chancengerechtigkeit* und *Selbstbild von Frauen stärken* gewählt.
175. 2018 fand zudem der 2. *FrauenGesundheitsDialog* zum Thema *Women's health in all regions* statt. Dabei wurden gute Praxisbeispiele aus dem Bereich psychische Gesundheit vorgestellt.
176. MigrantInnen haben, wenn sie sozialversichert sind, dieselben Zugangschancen zur Gesundheitsversorgung wie alle anderen Personen. Allenfalls kann der Zugang durch Informations- und Sprachbarrieren erschwert sein, allerdings gibt es vielfach Informationsunterlagen in verschiedenen Sprachen sowie Dolmetschdienste für Gesundheitsversorgungseinrichtungen.
177. Asylberechtigte, subsidiär Schutzbedürftige sowie AsylwerberInnen sind krankenversichert. Somit haben sie Anspruch auf ärztliche Hilfe in allen medizinischen Bereichen, zahnmedizinische Leistungen, Leistungen öffentlicher Krankenhäuser, Medikamente, Heilbehelfe und Hilfsmittel sowie Krankentransport.
178. Flüchtlinge, die nicht als AsylwerberInnen registriert sind, sind nicht krankenversichert. Im Akutfall werden diese Personen durch örtlich bestehende Einrichtungen auf freiwilliger Basis, durch NGOs oder als PrivatpatientInnen versorgt. Dies gilt generell für alle Personen, die nicht krankenversichert sind.
179. Studienergebnisse geben deutliche Hinweise darauf, dass insbesondere bei Frauen ein negativer Zusammenhang zwischen Migrationsstatus und Gesundheit feststellbar ist. Ein ungesicherter Aufenthaltsstatus sowie die Erfahrung von Diskriminierung und Rassismus sind zusätzliche Belastungsfaktoren.

180. Die gesundheitliche Chancengerechtigkeit für sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationshintergrund sowie die Sensibilisierung für die spezifischen Herausforderungen für Frauen mit Beeinträchtigungen wird auch im *Aktionsplan Frauengesundheit* thematisiert. Im Hinblick auf den Zugang zur Gesundheitsversorgung sind die Frauengesundheitszentren als Anlaufstellen insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund sowie für Frauen im ländlichen Raum zu nennen.
181. Der *Nationale Aktionsplan Behinderung* enthält als eine frauenspezifische Zielsetzung die Verbesserung des Zugangs zu medizinischen Leistungen, insbesondere zu gynäkologischen Untersuchungen. Betroffene (und ihre Betreuungspersonen) sollen ausreichend informiert werden und bei Arztbesuchen die Privat- und Intimsphäre wahren können.
182. Der Diskriminierungsschutz des *Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes* umfasst auch den barrierefreien Zugang und die barrierefreie Ausstattung von Gesundheitseinrichtungen. Die Umsetzung im ambulanten Versorgungsbereich erfolgt kontinuierlich. Barrierefreie Ordinationen sind auf der Website der *Österreichischen Gesellschaft für Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Medizin* zu finden.

Ehe und Familie

Zu Frage 21

183. Das Verfassungsgerichtshofurteil aus 2017 hat mit Ablauf des Jahres 2018 jene gesetzlichen Regelungen aufgehoben, die bisher gleichgeschlechtlichen Paaren den Zugang zur Ehe und verschiedengeschlechtlichen Paaren den Zugang zur eingetragenen Partnerschaft verwehrt.
184. Gesetzliche Maßnahmen wurden bisher nicht für erforderlich erachtet. Es erfolgten jedoch Klarstellungen für den Bereich des Personenstandsrechts. Es ist nun für betroffene Menschen möglich, von der Ehe in die eingetragene Partnerschaft oder von der eingetragenen Partnerschaft in die Ehe umzusteigen.
185. Die Auswirkungen der neuen Rechtslage auf das Kindschaftsrecht, beispielsweise Abstammung und Obsorge betreffend, müssen jedoch erst noch geprüft werden. Eine Reform des Kindschaftsrechts ist für Ende 2020 geplant.
186. Aus familienrechtlicher Sicht gibt es keine weiterbestehenden Unterschiede für lesbische, bisexuelle, transgender Frauen und intergeschlechtliche Personen, die in eingetragenen Partnerschaften leben, gegenüber Ehepaaren unterschiedlichen Geschlechtes. Dies gilt auch in Bezug auf das Kinderbetreuungsgeld und die Instandhaltung und Aufteilung von Besitz und Vermögen bei Auflösung der Beziehung.

Zu Frage 22

187. Statistiken über Zwangsehen werden nicht geführt, da die große Diversität der Sachverhalte, beispielsweise in Bezug auf den Aufenthaltsstatus der Betroffenen, eine einheitliche Führung dieser Statistiken erschwert.
188. Jedoch wird der staatsanwaltschaftliche und gerichtliche Anfall und die Erledigung des Tatbestands der Zwangsheirat bei der Justiz gespeichert.
189. Daraus ergibt sich für das Jahr 2018, dass der Tatbestand 78 Mal bei der Staatsanwaltschaft und neun Mal bei Gericht anfiel. Es kam 2018 zu 16 Anklagen, vier Freisprüchen und vier Verurteilungen.

190. Seit 2013 wird der *Verein Orient Express – Notwohnung für Betroffene des Frauenhandels* durch das BKA/Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung und das Bundesministerium für Inneres gefördert. 2018 betrug die Fördersumme insgesamt Euro 319.689. Seit Eröffnung der Notwohnung im Sommer 2013 wurden insgesamt 131 Klientinnen dort untergebracht, davon 36 Klientinnen im Jahr 2018.

191. Zu den sozioökonomischen Auswirkungen des Scheidungsrechts auf Frauen liegen keine statistischen Daten vor.

Datensammlung

Zu Frage 23

192. Im Annex finden sich Aktualisierungen zu den Statistiken, die als Beilage zum 9. Staatenbericht übermittelt wurden. Der Annex enthält dabei die jeweils rezentesten Daten zu allen in der Beilage zum 9. Staatenbericht bereits angeführten Bereichen.
193. Sofern verfügbar und relevant sind die Daten nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt. Da keine statistische Erhebung der ethnischen Zugehörigkeit von Personen in Österreich erhoben wird, erfolgt eine entsprechende Darstellung im Annex nicht.

Abkürzungsverzeichnis

BFA	Bundesamt für Asyl
BKA	Bundeskanzleramt
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMVRDJ	Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz
EU	Europäische Union
FGM	weibliche Genitalverstümmelung
GAW	Gleichbehandlungsanwaltschaft
GBK	Gleichbehandlungskommission
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
NAP	Nationaler Aktionsplan
NGOs	Nichtregierungsorganisationen
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
VN	Vereinte Nationen

Annex – Statistische Daten

i *Weiterführende Informationen, Erklärungen, Anmerkungen*

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktlage

Jahresdurchschnitte 2018	Frauen	Männer
Gesamtbevölkerung (15-64 Jahre) i	2.933.303	2.975.269
Bevölkerung (15-24 Jahre) i	476.518	512.179
Bevölkerung (50-64 Jahre) i	957.724	940.597
Erwerbsquote in % (15-64 Jahre) i	70,5	81,9
Beschäftigungsquote in % (15-64 Jahre) i	63,3	75,2
Unselbständig Beschäftigte gesamt i	1.737.575	2.021.905
Arbeitslose Personen i	143.390	163.921
Arbeitslosenquote in % (nationale Definition) i	7,5	7,6
Personen mit Migrationshintergrund		
Beschäftigungsquote i	58,7	69,7
Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) i	411.300	449.800
Arbeitslosenquote in % (Befragungsdaten) i	11,4	13,2
Jugendarbeitslosigkeit Quote (bis 24 Jahre) i	6,9	6,4
Arbeitslosenquote ab 50 Jahren i	8,0	9,2
Teilzeitquote i	53,9	13,4

Quelle: BMASGK

Tabelle 2: Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung

Teilnahmen 2018	Weiblich	Weiblich in %	Kosten in Mio. € für das Jahr Insgesamt i
Gesamte Angebotslandschaft	44.047	42	200,120
Projektförderungen	36.042	43	163,107
NEBA i	33.522	43	117,612
Sonstige Assistenzen i – davon	1.497	45	16,870
Beratung und Information	–	–	7,187
Qualifizierung	1.023	43	21,439
Individualförderungen i	8.005	39	37,013

Quelle: BMASGK

Tabelle 3: Einkommen und Pensionen

Einkommen 2017	Frauen	Männer	Differenz in %
Bruttojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten i	21.178	33.776	-37,3
Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten i	36.985	43.838	-15,6
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle i	–	–	-19,9
Einkommen in ausgewählten „Niedriglohnbranchen“ i 2015	Frauen	Männer	Differenz in %
Herstellung von Waren	24.590	40.167	-38,8
Handel	18.531	30.872	-40,0
Gastronomie	9.587	12.324	-22,2
Sonstige Dienstleistungen	16.636	29.251	-43,1
Pensionen (Durchschnitt) i 2018	Frauen	Männer	Differenz in %
Alle Pensionen	947	1.532	-38,2
Alterspensionen	1.028	1.678	-38,7
Invaliditätspensionen	934	1.286	-27,4
Witwen / Witwerpensionen	787	352	+55,3

Quelle: verschiedene Datenquellen siehe Infoboxen

Tabelle 4: Quoten der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung

(2017) Altersgruppen	Armuts- oder Ausgrenzungs- gefährdung	Armuts- gefährdung	Erhebliche materielle Deprivation	Armuts- gefährdungs- lücke	Einfachgefä- hrdung	Mehrfach- gefährdet i	Dauerhafte Armuts- gefährdung i
Frauen (ab 20 Jahre)	18	14	4	22	14	5	10
20-39	22	18	5	32	15	7	n.V.
40-64	17	11	4	21	12	5	n.V.
65+	16	16	(2)	19	16	(1)	n.V.
Männer (ab 20 Jahre)	16	12	3	24	11	5	8
20-39	21	17	4	33	14	7	n.V.
40-64	15	10	3	24	10	4	n.V.
65+	10	9	(1)	17	9	(1)	n.V.
Insgesamt	18	14	4	22	13	5	9
20-39	21	18	5	32	14	7	10
40-64	16	11	4	21	11	5	7
65+	13	13	1	18	13	(1)	10

Anmerkung: **i**

Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2017

Tabelle 5: Besonders von Armut betroffene Gruppen von Frauen

(2017) Lebensumstände	Ein Eltern Haushalte i	Alleinlebende Frauen mit Pension	Alleinlebende Frauen ohne Pension	Armutsgefähr- dung bei Erwerbstätig- keit, Frauen	Armutsgefähr- dung bei Erwerbstätig- keit, Männer
Armutsgefährdung nach Sozialleistungen	31	22	28	7,0	8,0
Können sich nicht leisten Urlaub zu machen	32	20	21	–	–
Können sich nicht leisten unerwartete Ausgaben zu machen	55	24	36	–	–
Können sich nicht leisten jeden 2. Tag Fleisch oder Fisch zu essen	14	8	12	–	–

Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2017

Tabelle 6: Frauenanteile in Leitungsfunktionen des Bundes (Zentralstellen)

Bundeskanzleramt / Bundesministerien Leitungsfunktionen 2017	Niveau 1 i			Niveau 2 i		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Bundeskanzleramt	5	10	33	25	18	58
BM für Europa, Integration und Äußeres	6	10	38	17	28	38
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	9	11	45	23	28	45
BM für Bildung	4	9	31	18	24	43
BM für Familie und Jugend	2	1	67	4	5	44
BM für Finanzen	7	9	44	15	23	39
BM für Justiz	1	7	13	9	16	36
BM für Gesundheit und Frauen	4	5	44	28	15	65
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	4	9	31	20	31	39
BM für Inneres	1	13	7	13	36	27
BM für Landesverteidigung und Sport	0	20	0	6	47	11
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	6	7	46	19	18	51
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	2	4	33	7	20	26

Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018, eigene Berechnungen

Tabelle 7: Auswärtiger Dienst, Leitungspositionen Inland und Ausland

Inland 2018	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
GeneralsekretärIn, SektionschefIn	5	4	56
Gruppen-/BereichsleiterIn, AbteilungsleiterIn mit SLIn-Stellvertretung	4	3	43
AbteilungsleiterIn, GeneralinspektorIn	15	29	34
ReferatsleiterIn	32	49	40
Gesamt	56	85	40
Ausland 2018	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
LeiterIn österr. Vertretung bei EU und internationalen Organisationen	2	4	33
LeiterIn österr. Botschaft	29	52	36
LeiterIn österr. Generalkonsulat	2	7	22
LeiterIn selbst. Kulturforum	1	1	50
LeiterIn Konsularabteilung	2	9	19
Gesamt	36	73	33

Quelle: Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

Tabelle 8: Frauenanteil in den Vorstandsgremien der Sportorganisationen

Organisation	2016 in %	2018 in %	2016-2018 Veränderung Frauenanteil in Prozentpunkten
Fachverbände	13	12	-1
Dachverbände	21	29	+8
Sportorganisationen	22	26	+4
Gesamt	13	14	+1

Quelle: Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

Tabelle 9: Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorständen / Geschäftsführungen

Gremium	Jänner 2019
Aufsichtsrat Top200	21,4
Aufsichtsrat alle Börsennotierte i	22,0
Aufsichtsrat Börsennotierte mit Quotenpflicht i	27,5
Aufsichtsrat staatsnahe Unternehmen (2018)	43,6
Vorstand / Geschäftsführung Top200	8,2
Vorstand / Geschäftsführung Börsennotierte	4,9

Quelle: Arbeiterkammer Wien **i**

Tabelle 10: Politische Repräsentanz von Frauen und Männern

Bundesebene	10/2018, Frauenanteil in Prozent
Bundesregierung	37,5
<i>davon Ministerinnen</i>	36
Nationalrat	37
Bundesrat	36
Landesregierungen	37
Burgenland	29
Kärnten	43
Niederösterreich	44
Oberösterreich	22
Salzburg	43
Steiermark	37,5
Tirol	50
Vorarlberg	29
Wien	38,5
Landtage	32
Burgenland	19
Kärnten	26
Niederösterreich	27
Oberösterreich	37,5
Salzburg	39
Steiermark	37,5
Tirol	36,5
Vorarlberg	30
Wien	33

Quelle: BKA III/6 **i**

Tabelle 11: Bürgermeisterinnen nach Bundesland

Bundesland	Zahl der Gemeinden	08/2018	Frauenanteil in %
Burgenland	171	12	7,0
Kärnten	132	8	6,1
Niederösterreich	573	65	11,3
Oberösterreich	440	30	6,8
Salzburg	119	5	4,2
Steiermark	287	19	6,6
Tirol	279	16	5,7
Vorarlberg	96	7	7,3
Wien	1	0	0,0
Gesamt	2.098	162	7,7

Quelle: Gemeindebund

Tabelle 12: Frauenanteil der österreichischen Abgeordneten zum Europäischen Parlament

Europawahlen	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
2014	8	10	44
11/2016 (Staatenbericht)	9	9	50
Aktuell (12/2018)	7	11	39

Quelle: Europäisches Parlament

Tabelle 13: Grunddaten aus der Bildungsstatistik

2016/2017	Gesamt	davon weiblich in %
In Kindergärten betreute Kinder f (3-5 Jahre)	233.089	48,6
SchülerInnen in der 1. Klasse Volksschule	85.087	48,2
SchülerInnen in der 9. Schulstufe	91.007	50,0
SchülerInnen in Maturaklassen f	47.574	56,8
darunter in Kollegs	2.559	74,3
Neuzugänge an Pädagogischen Hochschulen f	4.061	71,6
Neuzugänge an Universitäten und Fachhochschulen f	64.869	54,2
Studierende an Pädagogischen Hochschulen f	14.280	73,4
Studierende an Universitäten und Fachhochschulen f	333.273	52,3
AbsolventInnen an Pädagogischen Hochschulen f	3.977	79,7
AbsolventInnen an Universitäten und Fachhochschulen f	32.882	56,7
Anteil in %	Gesamt	davon weiblich
Kindergartenkinder (3-5 Jahre) Quote nach Altersjahrgang f	93,1	93,6
MaturantInnen am Altersjahrgang f	46,1	53,9
Wohnbevölkerung mit Sekundarschulabschluss f	85,4	82,1
AkademikerInnenquote f	19,8	22,3

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 14: Bildungsstand der Bevölkerung

Anteile an Altersgruppen in Prozent, 2016

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Pflichtschule i	Lehre	Berufsbildende mittlere Schule	Höhere Schule i	Kolleg, Akademie, Hochschule
ab 15 Jahren – Frauen	30,7	24,5	16,1	14,4	14,3
15-19	75,9	5,1	6,3	12,7	0,0
20-24	15,1	22,7	11,2	41,4	9,7
25-34	16,2	23,0	12,7	21,0	27,1
35-44	18,3	26,6	15,2	16,9	23,0
45-54	22,1	28,9	20,1	13,2	15,8
55-64	29,4	28,0	21,0	8,4	13,2
65 und älter	48,9	23,7	16,7	5,7	5,0
25-64 Jahre	21,5	26,7	17,3	14,8	19,6
ab 15 Jahren – Männer	21,4	39,5	11,8	14,2	13,0
15-19	82,2	6,2	4,0	7,6	0,0
20-24	20,2	34,8	8,8	32,5	3,8
25-34	17,8	34,6	10,3	18,9	18,4
35-44	15,0	40,5	11,1	14,5	18,9
45-54	13,3	45,5	13,6	13,2	14,5
55-64	14,7	47,3	14,0	10,8	13,2
65 und älter	22,9	44,2	14,1	8,5	10,3
25-64 Jahre	15,2	42,0	12,3	14,4	16,2

Quelle: Statistik Austria **i**

Tabelle 15: Die zehn häufigsten Lehrberufe 2018

Rang	Mädchen	Lehrlinge	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %
1.	Einzelhandel f	8.058	22,9
2.	Bürokauffrau	3.963	11,3
3.	Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	3.202	9,1
4.	Köchin	1.179	3,3
5.	Verwaltungsassistentin	1.145	3,3
6.	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.136	3,2
7.	Restaurantfachfrau	1.117	3,2
8.	Metalltechnik f	993	2,8
9.	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	960	2,7
10.	Konditorin	816	2,3
Summe	„TOP-10“	22.569	64,1
Lehrlinge	insgesamt	35.205	100,0

Rang	Burschen	Lehrlinge	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
1.	Metalltechnik f	9.848	13,5
2.	Elektrotechnik	8.548	11,8
3.	Kraftfahrzeugtechnik	7.110	9,8
4.	Einzelhandel f	4.967	6,8
5.	Installations- und Gebäudetechnik	3.888	5,3
6.	Maurer	2.936	4,0
7.	Tischlerei f	2.705	3,7
8.	Koch	2.617	3,6
9.	Mechatronik	2.415	3,3
10.	Zimmerei f	1.652	2,3
Summe	„TOP-10“	46.686	64,2
Lehrlinge	insgesamt	72.710	100,0

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich **f**

Tabelle 16: SchülerInnen und PädagogInnen nach Schultypen

Schultyp i / Betreuungseinrichtung (2016/17)	SchülerInnen gesamt	Davon weiblich in %	LehrerInnen gesamt	Frauenanteil in %
Vor-/Außerschulische Kinderbetreuung (0-9) insgesamt	360.610	48,6	61.877	97,7
Krippen (0-2)	35.758	48,2	10.119	98,1
Kindergärten (3-5)	219.336	48,6	36.067	98,3
Horte (6-9)	57.489	48,6	7.315	94,6
Alle Schulen im Regelschulwesen	1.092.220	47,8	118.744	71,5
Allgemein bildende Schulen	784.221	49,2	92.298	77,8
Allgemein bildende Pflichtschulen gesamt	574.486	47,3	68.717	82,4
Volksschulen	335.854	48,4	32.092	92,0
Neue Mittelschulen / Hauptschulen	209.388	47,0	28.955	72,9
Sonderschulen und Sonderschulklassen	13.830	35,1	5.641	86,3
Polytechnische Schulen	15.414	36,0	2.029	55,8
Allgemein bildende höhere Schulen gesamt	209.735	54,4	22.105	64,1
Berufsbildende Schulen	313.034	45,3	29.037	51,1
Berufsbildende Pflichtschulen i	115.346	33,3	4.694	34,4
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen gesamt	197.688	52,3	23.229	53,6
Technische und gewerbliche Schulen (im engeren Sinn) i	62.272	14,1	8.492	27,7
Schulen des Ausbildungsbereiches Tourismus	8.935	63,1	1.184	54,4
Kaufmännische Schulen	47.483	57,1	5.140	66,2
Schulen für wirtschaftliche Berufe	33.045	85,9	4.141	78,1
Sozialberufliche Schulen	9.008	79,0	209	82,3
Land- und forstwirtschaftliche Schulen i	16.727	49,7	2.248	54,4
Bildungsanstalten i	13.158	91,6	1.814	79,0
Bundesportakademie i	3.434	34,0	-	-

Anmerkung: **i**

Quelle: Statistik Austria **i**

Tabelle 17: Personal an Universitäten

Wintersemester 2017

Funktion	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
RektorIn	7	14	33,3
VizerektorIn	38	35	52,1
Vorsitz des Senates	4	18	18,2
Organ für studienrechtliche Angelegenheiten	7	50	12,3
LeiterIn Org. Einheit Lehre / Forschung / EEK	235	829	22,1
LeiterIn Org. Einheit mit anderen Aufgaben	275	331	45,4

Anmerkung: 

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 

Tabelle 18: Beschwerdefälle bei den Gleichbehandlungskommissionen

Beschwerdefälle 2011 bis 2018	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II	GBK Senat I	GBK Senat II	GBK Senat III
Gesamt 1.392	205	208	544	266	169

Anmerkung: 

Quelle: BKA III/3

Tabelle 19: Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft


Beratungen	2016	2017
Teil I – Geschlecht ohne Mehrfachdiskriminierung	635	696
Teil I + II – Mehrfachdiskriminierung (auch inkl. Geschlecht)	132	105

Quelle: GAW

Tabelle 20: Menschenhandel – Verfahren und Urteile

Verfahren	2017	2018
Anzeigen gegen bekannte TäterInnen	62	58
Anzeigen gegen unbekannte TäterInnen	41	16

Urteile	2017	2018
Freisprüche	2	9
Verurteilungen	3	10

Anmerkung: 

Quelle: BMVRDJ

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend,
Sektion III – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien.

Gesamtumsetzung: Bundeskanzleramt Abteilung III/6

Wien, März 2019

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

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

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

Bundeskanzleramt

Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

+43 1 531 15-632465

int.frauen@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at