

Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich

Meilensteine, Erfolge und Herausforderungen



Austrian
Presidency
of the
Council of the
European Union

e 20
u 18
- a t



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Jahr 2018 feiern wir in Österreich das 100-Jahr Jubiläum des Frauenwahlrechts. In vielen Bereichen konnten seither Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht und Meilensteine gesetzt werden.

Dennoch haben wir noch einen weiten Weg vor uns, bis die Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht ist. Vor allem in den Bereichen Gewaltprävention, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bestehen weiterhin Herausforderungen für die Zukunft.

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

Um positive Veränderungen zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, ist die Tätigkeit von und Kooperation mit NGOs von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus ist vor allem auch die Einbringung der Genderperspektive in internationale und europäische Gremien essentiell. Insbesondere im Rahmen des Österreichischen Vorsitzes im Rat der Europäischen Union 2018 bietet sich die Gelegenheit, dazu beizutragen, Geschlechtergleichstellung wieder als politische Priorität der EU zu etablieren.

Ihre

Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß

Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Österreichischer Vorsitz im Rat der Europäischen Union.
Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend,
Sektion III – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien.

Redaktion: BKA Abteilungen III/1, III/2, III/3, III/4, III/5, III/6

Gesamtumsetzung: BKA Abteilung III/6

Grafische Gestaltung: Deborah Hürlimann

Herstellung: Digitalprintcenter des BM.I

Wien, September 2018

Copyright und Haftung: Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom. Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten.

Cover: [iStock.com/GlobalStock](https://www.iStock.com/GlobalStock), [iStock.com/sturti](https://www.iStock.com/sturti), [iStock.com/aza-za](https://www.iStock.com/aza-za),
[iStock.com/Juanmonino](https://www.iStock.com/Juanmonino)

Seite 3: http://fotoservice.bundeskanzleramt.at/bka/bundesministerin-bogner_strauss/portrait/_AND0442a.jpg.html

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

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



Ko-finanziert durch das Rights,
Equality, Citizenship (REC)
Programm der Europäischen Union



MEILENSTEINE DER GLEICHSTELLUNG 6

1 GENDER MAINSTREAMING 8

Gender Budgeting und Wirkungsorientierung 11

2 WIRTSCHAFT UND POLITIK 14

Frauen in Führungspositionen in staatsnahen Unternehmen 16
 Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst 17
 Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft 19
 Politische Repräsentation 20

3 ARBEIT UND EINKOMMEN 22

Erwerbstätigkeit 24
 Einkommen und Lohnfairness 26
 Gender Pay Gap 2016 27
 Vereinbarkeit 28
 Pensionen 28
 Integration am Arbeitsmarkt 30

4 GLEICHBEHANDLUNG 32

5 BILDUNG 36

6 FRAUEN- UND MÄDCHENBERATUNG 40

7 GEWALTSCHUTZ 44

Häusliche Gewalt 47
 Sexuelle Gewalt 49
 Traditionsbedingte Gewalt 50
 Opferschutz 50

8 GESUNDHEIT 52

Meilensteine der Gleichstellung

1897

Frauen werden als ordentliche Hörerinnen an der philosophischen Fakultät der Universität Wien zugelassen.

1918

Das allgemeine aktive und passive Wahlrecht von Frauen für den Nationalrat wird eingeführt.

1919

Die ersten acht weiblichen Abgeordneten ziehen ins Parlament ein.

1927

Der Österreichische Bundesrat hat eine weibliche Präsidentin – die weltweit erste Frau an der Spitze einer parlamentarischen Kammer.

1948

Die erste weibliche Bürgermeisterin Österreichs wird gewählt.

1966

Erstmals wird eine Frau in Österreich Ministerin.

1975

Die Fristenregelung für den straffreien Schwangerschaftsabbruch wird ins Strafgesetzbuch aufgenommen.

1976

Die Familienrechtsreform stellt Frauen und Männer rechtlich gleich: Frauen dürfen ohne Zustimmung des Mannes arbeiten, über den Wohnsitz mitentscheiden und den Familiennamen wählen.

1977

Umfassende Sozialreformen – Erhöhung des Karenzgeldes, Einführung des Mutter-Kind Passes, Verlängerung des Mutterschutzes, einwöchige Pflegefreistellung – werden beschlossen.

1978

Das Unterhaltsvorschussgesetz tritt in Kraft.

1979

Johanna Dohnal wird erste Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen.

1981

Das erste Frauenhaus Österreichs wird in Wien eröffnet.

1982

Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts wird beschlossen.

1989

Österreich ratifiziert das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).

Durch die Sexualstrafrechtsreform werden Vergewaltigung und geschlechtliche Nötigung in der Ehe oder Lebensgemeinschaft strafbar.

1990

Die erste Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wird angelobt.

Das Väterkarenzgesetz wird beschlossen.

1993

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird beschlossen.

1997

Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung wird im Bundeskanzleramt gegründet.

Mit dem Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie werden die Wegweisung, das Betretungsverbot und die einstweilige Verfügung als Schutzmaßnahmen eingeführt.

2000

Gender Mainstreaming ist in der Bundesverwaltung verpflichtend anzuwenden.

Das erste Frauenvolksbegehren findet statt.

2004

Das Recht auf Elternteilzeit wird gesetzlich eingeführt.

2006

Das Anti-Stalking-Gesetz tritt in Kraft.

Erstmals wird eine Frau Präsidentin des Nationalrates.

2009

Das kostenlose letzte Kindergartenjahr wird bundesweit eingeführt.

Die Anwendung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Haushaltsführung wird in der Bundesverfassung verankert (Gender Budgeting).

2010

Das Eingetragene Partnerschaftsgesetz wird beschlossen.

Der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt 2010-2013 wird veröffentlicht.

2011

Der Ministerrat beschließt die Frauenquote für Aufsichtsräte in staatsnahen Unternehmen.

Betriebsinterne Einkommensberichte werden gesetzlich verpflichtend.

2013

Die erste Notwohnung für von Zwangsheirat bedrohte oder betroffene Mädchen und junge Frauen wird geschaffen.

Österreich ratifiziert das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul Konvention).

2017

Das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat wird beschlossen.

Der Aktionsplan Frauengesundheit wird veröffentlicht und ist europaweit einzigartig.

2018

Erstmals wird eine Frau in Österreich erste Präsidentin des Verfassungsgerichtshofs.

Gender Mainstreaming



© iStock.com/imtmphoto

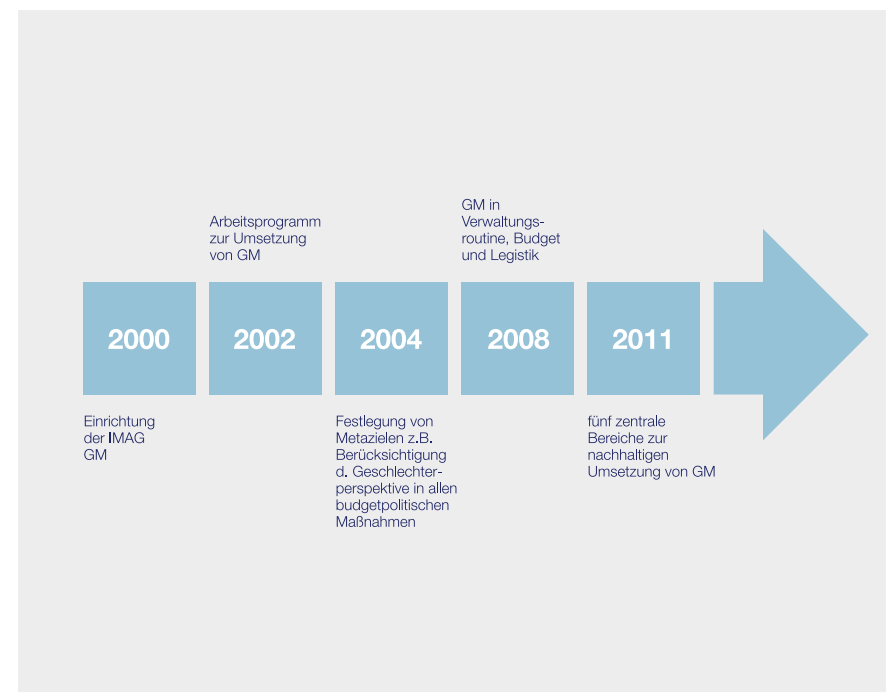
1

1

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

Die österreichische Bundesregierung hat sich im Jahr 2000 zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie verpflichtet und die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/ Budgeting (IMAG GMB) gegründet. Die IMAG GMB ist das unterstützende und begleitende Gremium für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung unter dem Vorsitz der Frauenministerin. Ihr gehören die Ministerien, die Obersten Organe (Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts, Volksanwaltschaft, Rechnungshof, Parlament), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie die Bundesländer an. Zu den wesentlichen Aufgaben zählen der Austausch von Informationen und guten Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie sowie die Begleitung und Evaluierung laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze hinsichtlich der Anwendung von Gender Mainstreaming.

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



Gender Budgeting und Wirkungsorientierung

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

Im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung des Bundes sind seit 1. Jänner 2013 alle Bundesministerien und obersten Organe des Bundes (Parlament, Verfassungsgerichtshof etc.) verpflichtet, für die jährliche Aufstellung der geplanten Ausgaben und Einnahmen (Bundesvoranschlag) maximal fünf Wirkungsziele festzulegen. Eines der Wirkungsziele hat ein Gleichstellungsziel zu sein. Des Weiteren sind Maßnahmen zur Erreichung des Gleichstellungsziels und geeignete Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung anzugeben. Zur Koordinierung der Querschnittsmaterie Gleichstellung wurde ein Koordinierungsprozess mit allen Ministerien und obersten Organen des Bundes gestartet. Der Nationalrat erhält darüber hinaus jährlich einen Bericht zur Wirkungsorientierung, der ein eigenes Kapitel zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern enthält.

Der Gleichstellungsaspekt ist die einzige wirkungsorientierte Zielsetzung, die von allen Ressorts zu berücksichtigen ist. Damit ist es gelungen, mehr Transparenz über die Ziele der Politik und eine verstärkte Ergebnisorientierung von Politik und Verwaltung zu erlangen. Mit diesem starken Bekenntnis zur Gleichstellung in der österreichischen Verfassung und dem Bundeshaushaltsgesetz 2013 kommt Österreich auch international eine Vorbildfunktion zu.

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

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

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

Zur kontinuierlichen Bewusstseinsarbeit und zur Unterstützung der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting steht unter anderem die Webseite der IMAG GMB www.imag-gmb.at, der jährlich veröffentlichte Gender Index, eine Datenbank Gleichstellungsprojekte sowie die Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“ zur Verfügung. Begleitet wird der Implementierungsprozess auch durch den Gender Budgeting Blog blog.imag-gendermainstreaming.at.

Wirtschaft und Politik



© iStock.com/mediaphotos

2

2

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

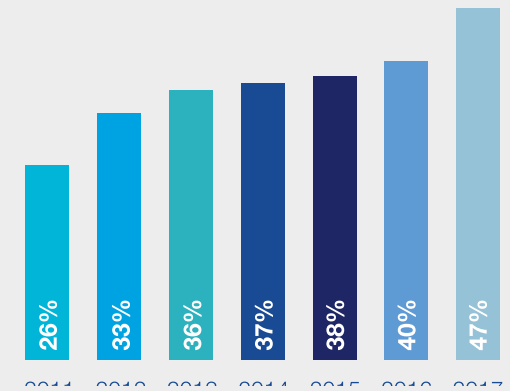
Frauen in Führungspositionen in staatsnahen Unternehmen

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

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

Durchschnittlich lag der Frauenanteil in Aufsichtsgremien staatsnaher Unternehmen im Jahr 2017 bei 46,7%. Alle 54 Unternehmen erfüllten zudem die bis Ende 2013 zu erreichende Quote von 25%. Insgesamt 37 Unternehmen erfüllten bereits 2017 die für 2018 vorgesehene 35%-Bundes-Frauenquote – oder liegen sogar darüber – und in 32 Unternehmen waren Frauen bereits zu 50% oder mehr vertreten.

Frauenanteil in Aufsichtsgremien staatsnaher Unternehmen 2011-2017



Quelle: Ministerratsvorträge 2011-2018; eigene Darstellung; Frauenanteil in den vom Bund entsandten Mandaten.

Auch einige Bundesländer folgten diesem Beispiel und trafen ähnliche Regelungen für die Bestellung von Aufsichtsgremien in Unternehmen, an denen das Land überwiegend beteiligt ist.

Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst

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

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

Anfangs war eine Frauenquote von 40% verankert, 2011 wurde diese auf 50% erhöht. Das heißt, dass bei gleicher Eignung mit

dem besten männlichen Mitbewerber Frauen bis zur Erreichung der 50%-Quote der Vorrang zu geben ist – sowohl bei der Aufnahme in den Bundesdienst als auch beim beruflichen Aufstieg (siehe Kapitel 4 Gleichbehandlung).

Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Bundes insgesamt hat sich in den Jahren 2006 - 2016 von 38,7% auf 41,9% erhöht. Bei den höchsten Funktionen (Sektionsleitung, Gruppenleitung, Leitung großer nachgeordnete Dienststellen) lag der Frauenanteil im Jahr 2016 bei 29,7%. 2006 waren es noch lediglich 15,8%. Trotzdem sind Frauen auch gemessen an ihrem Anteil aller Beschäftigten in Führungspositionen des Bundes noch unterrepräsentiert.

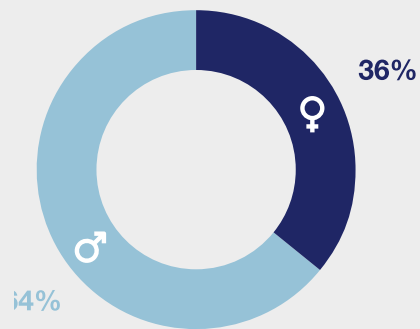
Die erste Rektorin einer der aktuell 22 österreichischen Universitäten gab es erstmals 2007, mittlerweile sind es acht.

Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

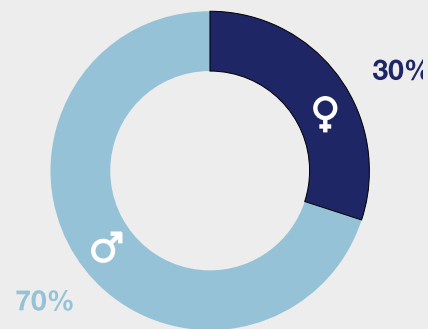
Nach wie vor besteht eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in privatwirtschaftlichen Unternehmen. Der Frauenanteil im Vorstand bzw. der Geschäftsführung der 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen lag 2018 bei 8,4%, der Anteil in den Aufsichtsräten bei 18,5%. In den börsennotierten Unternehmen Österreichs zeigt sich eine ähnliche Situation: Der Anteil an weiblichen Führungspersonen liegt bei 5,1% im Vorstand und 18% in den Aufsichtsräten.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wurde im Juni 2017 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) beschlossen. Seit 1. Jänner 2018 müssen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten mindestens je 30% Frauen und Männer vertreten sein. Wird der vorgegebene Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder nicht erreicht, wird die Entsendung wegen Verstoß gegen die Geschlechterquote nichtig. Damit wurde ein wichtiger Schritt für ausgewogene und gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen gesetzt.

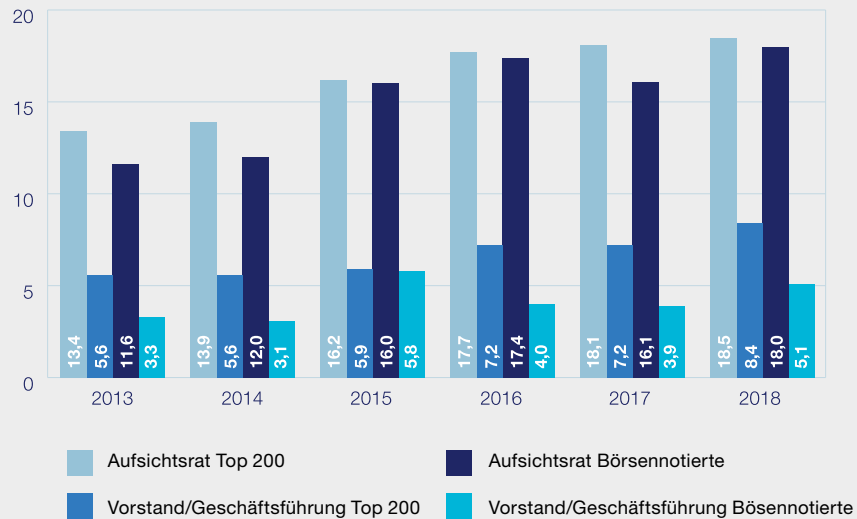
RektorInnen der österreichischen Universitäten 2017



Höchste Funktionen im Bundesdienst 2016



Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Geschäftsführung 2013-2018



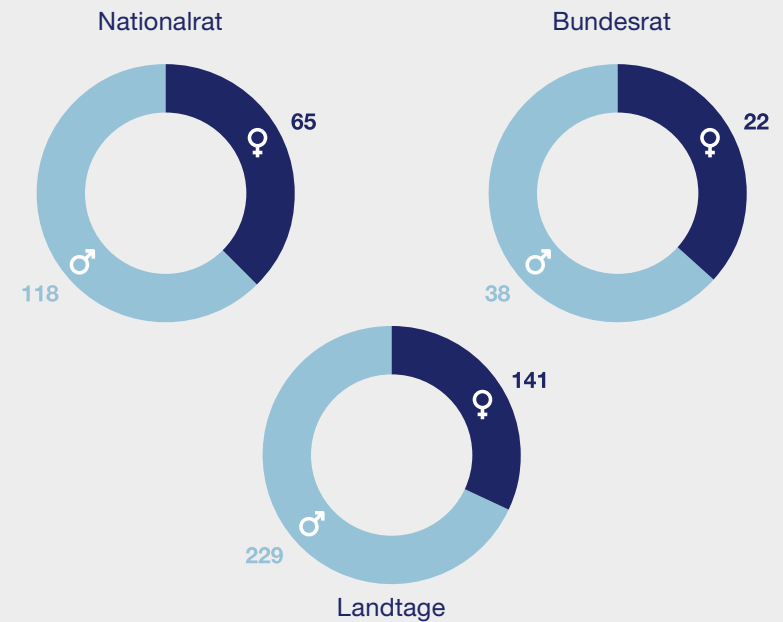
Quelle: AK Frauen.Management.Report.2018. Angaben in Prozent.

Politische Repräsentation

Die Repräsentation von Frauen auf nationaler Ebene liegt in Österreich im Jahr 2018 auf einem bisherigen Höchststand: zu Beginn der laufenden Legislaturperiode (9. November 2017) waren 34,4% der Abgeordneten des Nationalrates Frauen, was die bislang höchste Zahl an weiblichen Mitgliedern in diesem Gremium ist. Der Bundesrat, die zweite Kammer des österreichischen Parlaments, hatte zum Stichtag 9. November 2017 mit 36,7% erstmalig einen höheren Frauenanteil als der Nationalrat. Im Mai 2018 waren 35,5% der Mitglieder des Nationalrates, und 32,8% der Mitglieder des Bundesrates Frauen. Auf Landesebene schwankt der Anteil weiblicher Mitglieder der neun Landtage je nach Bundesland zwischen 20% und 38,9%, und in den Landesregierungen zwischen 22,2% und 50%.

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

Repräsentation von Frauen in ausgewählten politischen Gremien 2018



Quellen: Webseite des österreichischen Parlaments; Offizielle Webseiten der Länder (Stand Mai 2018).

Arbeit und Einkommen



© iStock.com/Sisoje

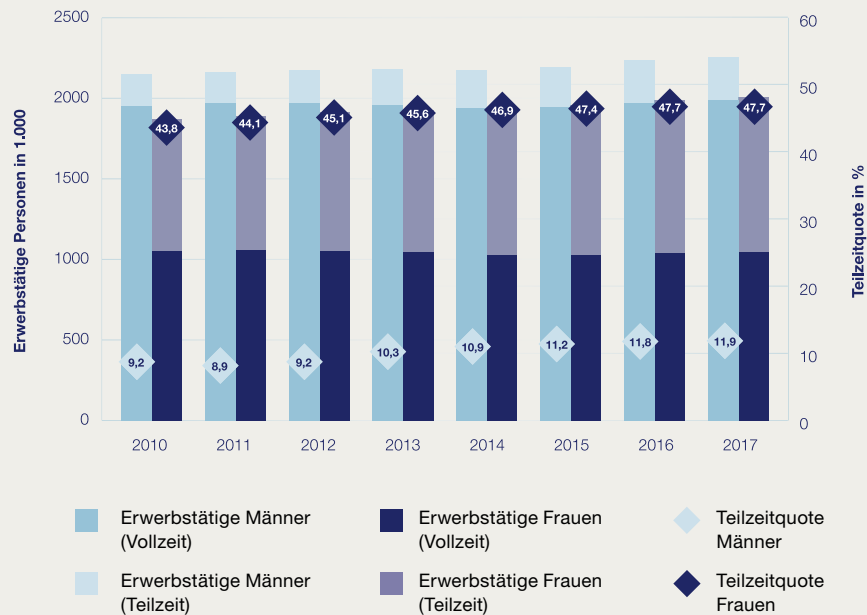
3

Erwerbstätigkeit

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich steigt. Innerhalb von zehn Jahren kam es zu einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen von 63,5% (2007) auf 68,2% (2017).

Gleichzeitig ging mit der steigenden Erwerbsbeteiligung aber auch eine Erhöhung der Teilzeitquote bei Frauen einher. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist von 41,2% im Jahr 2007 auf 47,7% 2017 angestiegen. Insgesamt waren 2017 rund 78% der Teilzeitbeschäftigten weiblich.

Erwerbstätige in Voll- und Teilzeit und Teilzeitquoten 2010-2017



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung), Stand 2018; eigene Darstellung.

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

Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen weiterhin bei der atypischen Beschäftigung. Mit 53% gingen 2017 deutlich mehr Frauen als Männer (17%) einer atypischen Beschäftigung nach. Das bedeutet, dass sie in Teilzeit, als freie Dienstnehmerinnen, in Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnissen, geringfügiger oder befristeter Beschäftigung arbeiteten.

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zeigt sich auch bei der Betrachtung der einzelnen Branchen sehr klar. Frauen sind in Österreich überwiegend im Dienstleistungssektor, mit den höchsten Anteilen im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen, beschäftigt. Hingegen sind Männer vorrangig in der Herstellung von Waren, im Bauwesen und im Handel tätig.

Der Abbau der horizontalen Segregation geht mit dem Überwinden stereotyper Geschlechterrollen und der Diversifizierung der Bildungswege einher. Zur Diversifizierung der Berufswahl und Karrierewege von Frauen werden seit vielen Jahren spezifische Programme durchgeführt, die darauf abzielen die Aus- und Fortbildung von Mädchen und Frauen in insbesondere technischen Berufen zu fördern (s. Kapitel 5 Bildung). Parallel wurden in den letzten Jahren auch vermehrt Initiativen gesetzt, um Buben und Männer für Ausbildungen und Karrieren im sozialen und pflegerischen Bereich zu motivieren.

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

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

Die Angebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind für die nachhaltige Erwerbsintegration und zur Erhöhung der Einkommenschancen von Frauen besonders wichtig. Die Vorgabe an das österreichische Arbeitsmarktservice, dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50 Prozent bei den Förderausgaben zu berücksichtigen sind, ist dabei ein wichtiger Schritt.

Einkommen und Lohnfairness

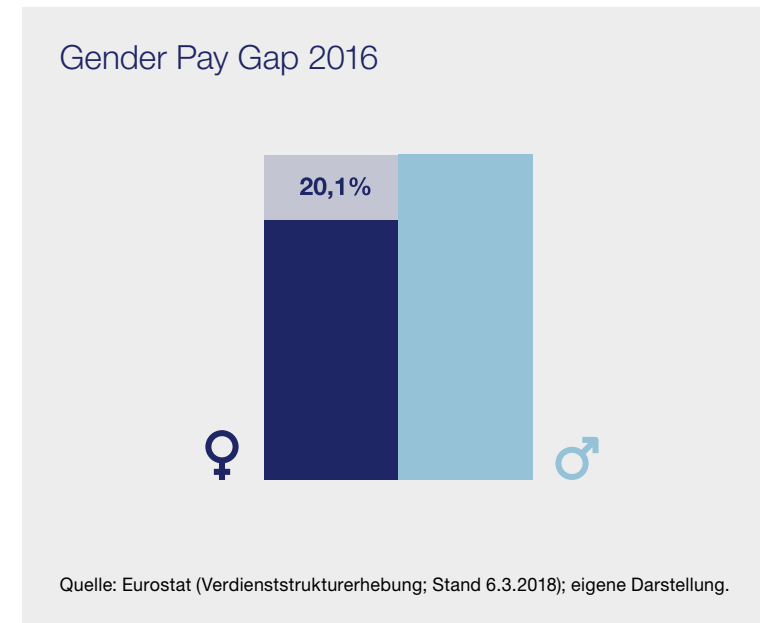
Weiterhin verdienen Frauen in Österreich im Durchschnitt weniger als Männer. Obwohl sich die geschlechtsspezifische Lohnschere langsam schließt, zählt Österreich mit 20,1% (2016) weiterhin zu jenen EU-Ländern mit dem größten Gender Pay Gap.

Einerseits werden Maßnahmen gesetzt, um die strukturellen Faktoren für den hohen Gender Pay Gap zu reduzieren. Dazu zählt der Abbau von Hindernissen für Frauen bei der Ausübung einer Vollzeitstelle und die Förderung von Karriereperspektiven für Frauen in allen Berufsbranchen.

Andererseits ist die Erhöhung der Einkommenstransparenz ein wichtiger Faktor für die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnschere: Seit 2011 besteht gemäß dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn und gegebenenfalls die Bereitschaft zur Überzahlung anzugeben.

Ebenso seit 2011 besteht für Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von MitarbeiterInnen die Verpflichtung, alle zwei Jahre

einen Einkommensbericht zu erstellen. Gemäß Stufenplan besteht diese Verpflichtung für alle Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen seit 2014.



Um Unternehmen bei der Erstellung der betrieblichen Einkommensberichte zu unterstützen, steht auf www.fairer-lohn.gv.at eine umfassende Toolbox zur Verfügung. Auf www.gehaltsrechner.gv.at besteht darüber hinaus die Möglichkeit, auf Basis von Daten zu den tatsächlich ausbezahlten Löhnen und Gehältern das zu erwartende Gehalt für NeueinsteigerInnen und AufsteigerInnen zu berechnen.

Gleichzeitig bedarf es weiterer Maßnahmen, um strukturelle Benachteiligungen und Lohndiskriminierung von Frauen zu beenden. Initiativen zur Bewusstseinsbildung, Schulungs- und Beratungsangebote für UnternehmerInnen, BetriebsrätInnen, ArbeitnehmerInnen sowie die breite Öffentlichkeit tragen maßgeblich zum Schließen der Lohnschere bei.

Vereinbarkeit

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

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

Eltern können sich bei der Karenz abwechseln, und dabei auch einen Monat gemeinsam in Karenz sein. Seit 2004 haben beide Elternteile unter bestimmten Voraussetzungen auch Anspruch auf Elternteilzeit bzw. können diese vereinbaren. Damit sind u.a. Kündigungsschutz und ein Recht auf die Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verbunden.

Pensionen

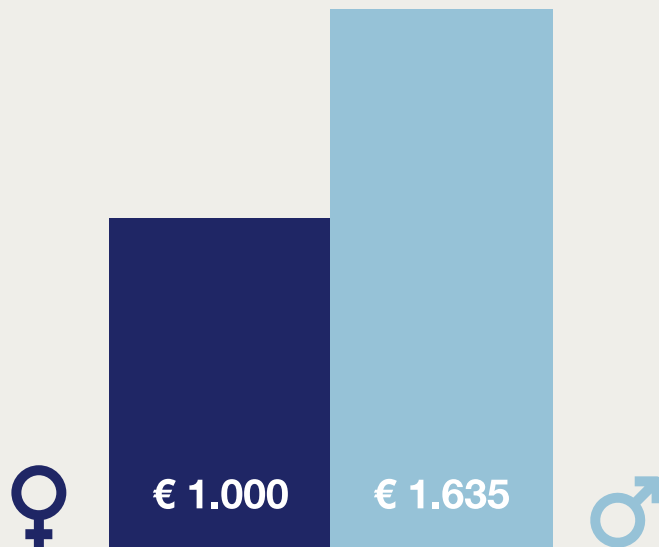
Das österreichische gesetzliche Pensionssystem beruht auf einem Umlageverfahren. Die individuellen Pensionsansprüche werden durch Beiträge aus Erwerbsarbeit sowie bestimmte Zeiten (Kinderbetreuung, Pflege, Arbeitslosigkeit) erworben. Diese Zeiten werden im individuellen Pensionskonto hinterlegt und können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

Die durchschnittlichen Alterspensionen von Frauen sind niedriger als jene der Männer, was vor allem in den geringeren Verdiensten von Frauen, ihrer häufigeren Teilzeitbeschäftigung und Karriereunterbrechungen begründet ist. Im Dezember 2017 betrug die durchschnittliche monatliche Alterspension von Frauen 1.000 Euro und damit nur 61% der durchschnittlichen Alterspension der Männer von 1.635 Euro.

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

Aufgrund ihrer geringeren Pensionen sind Frauen im Alter häufiger armutsgefährdet, insbesondere alleinlebende Pensionistinnen. Sie haben 2017 eine Armutsgefährdungsquote (EU-SILC 2017 von 22%) – das ist knapp doppelt so hoch wie unter alleinlebenden Pensionisten.

Durchschnittliche Alterspension 2017



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Versicherte, Pensionen, Renten (Jahresergebnisse 2017).

Im Jahr 2017 wurde die Broschüre „Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen“ in einer zweiten, aktualisierten Auflage veröffentlicht. Ein Kurzfolder informiert kompakt über die wichtigsten Eckpunkte des Pensionssystems und Möglichkeiten zur Verbesserung der eigenen Pensionsansprüche. Beide Publikationen sind als Online- und Druckversion bei der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung des Bundeskanzleramts erhältlich.

Integration am Arbeitsmarkt

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

Im Jahr 2016 hatten etwa 14% aller Frauen in Österreich keine österreichische Staatsangehörigkeit; 18,4% der in Österreich lebenden Frauen waren im Ausland geboren; 21,7% der weiblichen Gesamtbevölkerung hatten einen Migrationshintergrund, das heißt sie selbst oder mindestens ein Elternteil wurden im Ausland geboren.

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

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

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

Gleichbehandlung



© iStock.com/Rawpixel Ltd

4

4

Gleichbehandlung

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

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

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

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

Um Personen, die eventuell im Arbeitsleben von Diskriminierungen betroffen sind, die Möglichkeit einer vor- und außergerichtlichen Beilegung solcher Konflikte zu geben, wurden die Gleichbehandlungskommissionen für die Privatwirtschaft und den Bundesdienst gesetzlich eingerichtet. Die unabhängigen Mitglieder dieser ExpertInnengremien kommen aus Bundesministerien und Sozialpartnervereinigungen (ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen). Die Verfahren sind für die betroffenen Personen kostenfrei und nicht anwaltpflichtig; und daher im Vergleich zu einem Gerichtsverfahren niederschwellig.

Alle zwei Jahre werden Gleichbehandlungsberichte (getrennt für die Privatwirtschaft und den Bundesdienst) an den Nationalrat übermittelt, um über die Situation zum Thema Gleichbehandlung in Österreich zu informieren, um gegebenenfalls weitere erforderliche gesetzliche Schritte vorzunehmen.

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

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

Bildung



© iStock.com/eclipse_images

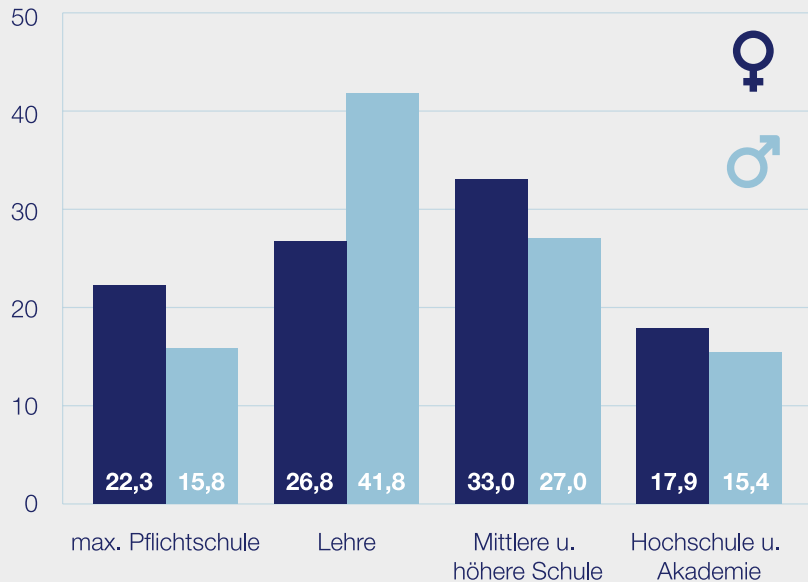


5

Bildung

In den letzten Jahrzehnten haben vor allem Frauen bezüglich ihres Bildungsniveaus deutlich aufgeholt. Der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss beispielsweise lag 2015 leicht über jenem der Männer.

Bildungsstand der Bevölkerung 2015 (25 bis 64 Jahre)
nach höchstem formalem Bildungsabschluss



Anteil der Bevölkerung mit entsprechendem Bildungsabschluss in %; Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsstandregister 2015, eigene Berechnungen – Mittlere u. höhere Schulen enthalten BMS, AHS, BHS und Kolleg.

In der Auswahl der Studienrichtung bzw. Berufsausbildung bestehen jedoch weiterhin große Geschlechterdifferenzen. In den Studienrichtungen Veterinärmedizin (80%), Geisteswissenschaften (74%), sowie Bildende und angewandte Kunst (64%) ist der Frauenanteil besonders hoch (Studienjahr 2016/17). Frauen wählen hingegen kaum technische oder naturwissenschaftliche Fächer. Auch in der Wahl der Lehrberufe entscheidet sich rund die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge in Österreich für die Lehrberufe Frisörin, Bürokauffrau und Einzelhandelskauffrau.

Bestehende Maßnahmen zielen daher speziell auf die Überwindung von Barrieren beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen und Berufen ab. Mit der Plattform „meine Technik“ gibt es seit 2015 erstmals ein zentrales Online-Medium, das bestehende Angebote wie Workshops, Exkursionen, Wettbewerbe, Beratungsstellen, MentorInnenprogrammen und Berufsinformationstagen, sowie Unterrichtsmaterialien, Handbücher und Fortbildungsangebote ansprechend und übersichtlich aufbereitet. www.meine-technik.at ist somit eine zentrale Anlaufstelle für Projekte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT).

Um Mädchen Mut zur Eroberung neuer Berufsfelder im Bereich MINT zu machen, findet jährlich der Girls' Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab sechs Jahren statt. Der Aktionstag setzt auf einen sehr handlungs- sowie erlebnisorientierten und damit emotionalen Zugang und wird seit 2006 auf Grundlage eines Ministerratsbeschlusses in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen durchgeführt. Der Girls' Day MINI im Bundesdienst, durchgeführt seit 2015, richtet sich an Mädchen im Kindergartenalter ab 4 Jahren. Weitere Informationen zum Girls' Day sowie zum Girls' Day MINI sind unter www.girlsday-austria.at verfügbar.

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

Frauen- und Mädchenberatung



© iStock.com/Steve Debenport

6

6

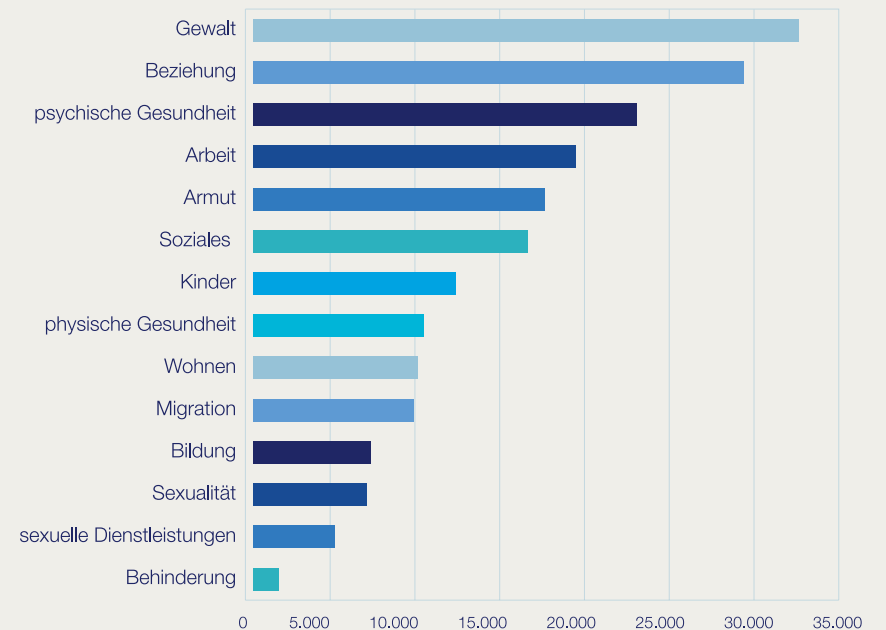
Frauen- und Mädchenberatung

Die erste Frauenberatungsstelle Österreichs wurde 1981 in Wien-Ottakring eröffnet. Die Beratungs-, Therapie- und Bildungsarbeit hilft Frauen, Probleme zu bewältigen, die mit ihrer gesellschaftlichen Benachteiligung und mit Gewalterfahrungen zusammenhängen.

Heute werden von der Frauenministerin gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften (Länder, Gemeinden, usw.) österreichweit rund 130 Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen, fünf Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt sowie eine österreichweite Online-Beratung und die österreichweite Frauenhelpline gegen Männergewalt finanziell unterstützt, sowie auch Frauenhäuser und Notwohnungen.

Das niederschwellige, vertrauliche und kostenlose Beratungs- und Betreuungsangebot wird österreichweit jährlich von rund 90.000 Frauen und Mädchen in Anspruch genommen, die sich unabhängig von ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem Erwerbs- oder Asylstatus und ihren Problemlagen an diese Einrichtungen wenden können. Die Hauptthemen in der Beratung sind Gewalt, Beziehung, Gesundheit und Arbeit.

Themen bei Einzelberatungen 2016 der Frauen- und Mädchenberatungsstellen



Quelle: Bundeskanzleramt, Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung.

Gewaltschutz



© iStock.com/narvikk

7

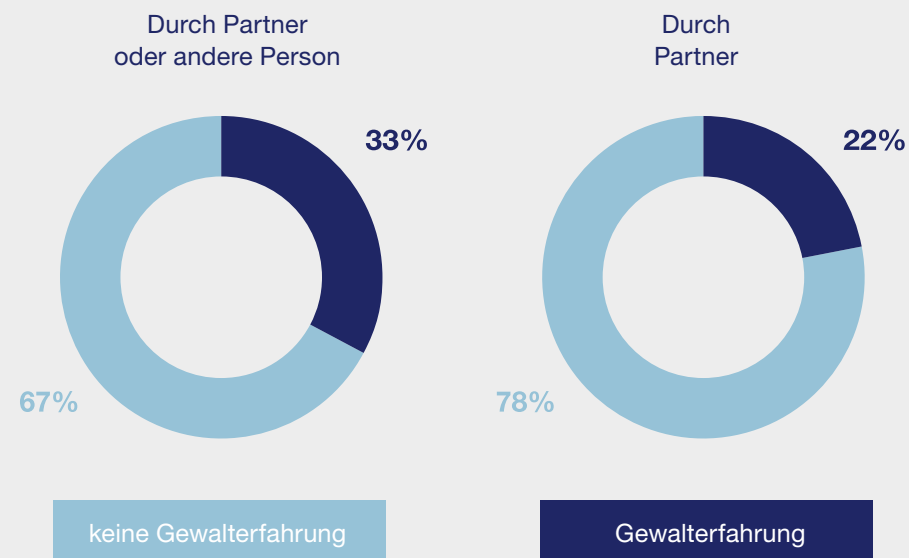
Um das Recht von Frauen und Mädchen auf ein gewaltfreies Leben nachhaltig in der Gesellschaft zu verankern, ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern unabdingbar. Daher sind sämtliche Bemühungen zur strukturellen Stärkung von Gleichstellung in allen Gesellschaftsbereichen auch gewaltpräventive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

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

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

Weitere große Herausforderungen sind der Erhalt und Ausbau von Unterstützungsangeboten und die Verbesserung des Zugangs zu besonders gefährdeten Gruppen, vor allem Frauen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen und Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Ebenso wie die Gewährleistung von ökonomischer Eigenständigkeit betroffener Frauen, die eine Grundvoraussetzung ist, um sich aus einer Gewaltbeziehung lösen zu können.

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



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

Häusliche Gewalt

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

Das Gewaltschutzgesetz besteht aus drei Säulen: Es ermächtigt die Polizei, gegenüber der gewalttätigen Person ein Betretungsverbot auszusprechen. Es ermöglicht dem Opfer, beim Zivilgericht die Verlängerung des Betretungsverbots und ein zusätzliches Kontaktverbot zu beantragen. Ergänzend dazu wurden spezifische Gewaltschutzzentren geschaffen, die von der Polizei über die Verhängung eines Betretungsverbotes informiert werden und dem Opfer aktiv sofortige Unterstützung anbieten.

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

Eine der zentralen Herausforderungen bleibt aber, Betroffene nachhaltig zu unterstützen, insbesondere, wenn eine Trennung – etwa aus finanziellen Gründen – nicht möglich oder nicht gewünscht ist. Besondere Relevanz kommt in diesen Fällen der opferschutzorientierten Täterarbeit zu. Unter Wahrung der Interessen der Opfer sollen Täter lernen, langfristig gewaltlos zu leben. Die österreichweite Implementierung von opferschutzorientierter Täterarbeit steht erst am Anfang und erfordert noch stärkere Bemühungen. Auch bei der Unterstützung für besonders vulnerable Gruppen, wie vor allem Frauen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, sind weitere Fortschritte notwendig.

Anzahl der Beratungsgespräche der Gewaltschutzzentren (2001 – 2016)



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

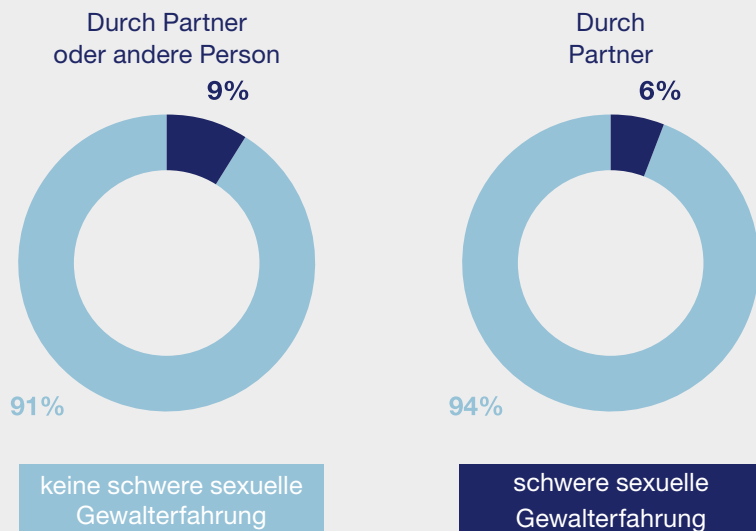
Sexuelle Gewalt

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

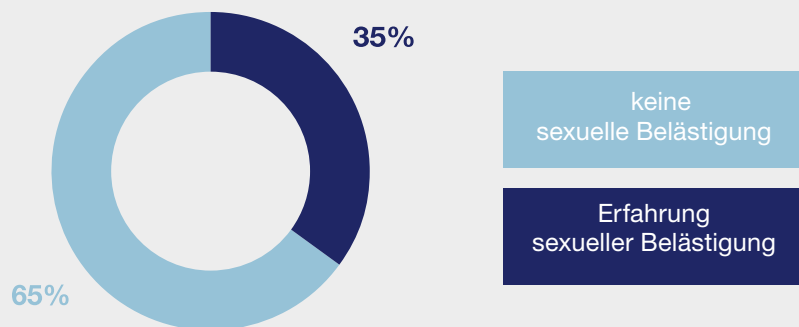
Auch der strafrechtliche Schutz vor sexueller Belästigung wurde in den letzten Jahren erheblich ausgedehnt. Er geht mittlerweile über die Berührung von Geschlechtsteilen hinaus und sieht Strafverschärfungen bei Begehung in der Gruppe oder unter Ausnutzung eines Autoritätsverhältnisses vor.

Angesichts der hohen Prävalenz von sexueller Gewalt bei gleichzeitig sehr niedrigen Verurteilungsraten sind der Ausbau spezieller Unterstützungsangebote für Opfer und die Verbesserung der gerichtstauglichen Beweissicherung zentrale Herausforderungen.

Anteil der Frauen, die schwere sexuelle Gewalt erfahren haben (seit dem 15. Lebensjahr)



Anteil der Frauen, die sexuelle Belästigung erfahren haben (seit dem 15. Lebensjahr)



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

Traditionsbedingte Gewalt

Unter traditionsbedingter Gewalt versteht man geschlechts-spezifische Gewalt gegen Frauen auf Grund kultureller und religiöser Moral- oder Wertvorstellungen, insbesondere Zwangs-verheiratung und weibliche Genitalverstümmelung. Beides ist in Österreich strafrechtlich verfolgbar. Besondere Herausfor-derungen liegen in der Präventionsarbeit, Sensibilisierung der Communities und Unterstützung der Opfer.

2013 wurde eine Notwohnung für von Zwangsheirat bedrohte oder betroffene Mädchen und junge Frauen geschaffen. Mit der Notwohnung wird jungen Frauen aus ganz Österreich eine spezialisierte, geschützte Krisenunterbringung und intensive Betreuung, Beratung und Begleitung geboten.

Opferschutz

Österreich hat in den letzten 15 Jahren erhebliche Fortschritte im Opferschutz erzielt. Neben zahlreichen spezifischen Beratungs-angeboten für Betroffene wurden auch die Verfahrensrechte von Opfern kontinuierlich ausgebaut. Besonders hervorzuheben ist hier die juristische und psychosoziale Prozessbegleitung, auf die Gewaltopfer unter bestimmten Voraussetzungen kostenlosen Anspruch haben.

Hier bestehen die Herausforderungen vor allem im Ausbau und der Weiterentwicklung bestehender Unterstützungsangebote, von den Beratungsstellen bis hin zur Prozessbegleitung.

Gesundheit



© iStock.com/sturti

8



Gesundheit

Frauen und Männer in Österreich haben verschiedene Gesundheitsrisiken, zeigen bei manchen Krankheiten unterschiedliche Symptome und reagieren auf die gleichen medizinischen Behandlungen nicht immer gleich. Frauen bewerten auch ihren subjektiven Gesundheitszustand etwas schlechter als Männer. So stuften im Jahr 2014 zwar 81% der Männer, aber nur 77% der Frauen ihren Gesundheitszustand als zumindest „gut“ ein (Statistik Austria, Gesundheitsbefragung 2014).

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

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

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



