

Beijing + 30

Status der Umsetzung der Pekinger
Deklaration und Aktionsplattform
Österreichischer Bericht



Beijing + 30

Status der Umsetzung der Pekinger Deklaration
und Aktionsplattform
Österreichischer Bericht

Wien, Mai 2024

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Sektion Frauen und Gleichstellung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Gesamtumsetzung: Abteilung III/6

Fotonachweis: BKA

Layout: BKA Design & Grafik

Wien, 2024. Stand: 28. Mai 2024

Copyright und Haftung:

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

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

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

Inhalt

Section I: Highlights.....	5
Section II: Priorities, Achievements, Challenges and Setbacks.....	9
Section III: Progress across the 12 critical areas of concern.....	29
<i>Cluster</i> Inclusive Development, shared prosperity and decent work	30
<i>Cluster</i> Poverty eradication, social protection and social services	46
<i>Cluster</i> Freedom from violence, stigma and stereotypes	66
<i>Cluster</i> Participation, accountability and gender-responsive institutions	96
<i>Cluster</i> Peaceful and inclusive societies	106
<i>Cluster</i> Environmental conservation, protection and rehabilitation	120
Section IV: National institutions and processes.....	127
Section V: Data and Statistics.....	137
Section VI: Conclusion and next steps.....	147
Annex.....	149

Section I: Highlights

Frauenangelegenheiten und Gleichstellung sind Querschnittsmaterien die Anstrengungen auf allen Ebenen, darunter von Bund, Länder, Gemeinden, Unternehmen, Sozialpartner und der Zivilgesellschaft erfordern. Dies verdeutlicht auch der vorliegende Bericht.

Der aktuelle 6. Bericht Österreichs zur Umsetzung der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform umfasst grundsätzlich die Jahre 2019 bis 2023 und schließt das 1. Quartal 2024 ein. In diesem Zeitraum wurden Schlüsselinitiativen zur weiteren Stärkung der Gleichstellung durch rechtliche Verbesserungen wie auch durch Projekte und eine kontinuierlich erweiterte Datengrundlage zur Gleichstellung umgesetzt. Der Berichtszeitraum ist durch multiple Krisen, insbesondere der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie und der Teuerung, geprägt, die weitere Anstrengungen zur Sicherung und künftigen Stärkung der Gleichstellung erfordern. Gleichzeitig haben nicht zuletzt diese Krisen zu einem gesteigerten Bewusstsein – etwa hinsichtlich der systemrelevanten Tätigkeiten von Frauen, der Bedeutung der unbezahlten Sorgearbeit und von geschlechtsspezifischen Daten – und zu positiven Impulsen – wie etwa der Digitalisierung in Bildung und Beruf – beigetragen. Insgesamt wurde der gleichstellungspolitische Diskurs verbreitert, auch durch die regelmäßige Einbindung von Stakeholderinnen sowie in der Öffentlichkeit. Ein Schwerpunkt von mehreren lag dabei – durch Gesetzes- und Maßnahmenpakete – auf dem Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt. Regelmäßige Berichte, wie der Fortschrittsbericht über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien staatsnaher Unternehmen oder die Zeitverwendungserhebung, sowie Studien zu spezifischen Themen und übergreifende Analysen, machen Erfolge und Weiterentwicklungspotenziale in der Gleichstellungspolitik für die Öffentlichkeit sichtbar und in Zahlen messbar.

Wie im Regierungsprogramm 2020–2024 vorgesehen und im Ministerrat 63/16 vom 9. Juni 2021 beschlossen, wurde von Oktober 2021 bis Dezember 2022 eine **Zeitverwendungserhebung 2021/22** im Rahmen der europaweiten Erhebungswelle durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im Dezember 2023 veröffentlicht.

Über den gesamten Berichtszeitraum wurde das Budgets für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung kontinuierlich gesteigert (s. Tabelle 20). Verbesserungen in zentralen Kennzahlen im Bereich Einkommen und Arbeitsmarkt (s. Tabelle 14, Tabelle 15 und Tabelle 18) sowie im Bereich Führungs- und Entscheidungspositionen (Tabelle 19) sind erkennbar.



Highlights 2019–2024

Insbesondere innerhalb des öffentlichen Diensts wurden Frauenanteile weiter erhöht sowie die Diversitätskompetenz ausgebaut. Die Verpflichtung zu einer **geschlechtergerechten Haushaltsführung** ist seit 2009 in der österreichischen Bundesverfassung verankert. Österreich nimmt mit der Verpflichtung, im jährlichen Bundesvoranschlag Gleichstellungsziele zu definieren, Maßnahmen zu deren Umsetzung anzugeben und Indikatoren zur Erfolgsmessung zu definieren, international eine Vorreiterrolle ein. Im Bundeshaushaltsgesetz 2013 ist auch festgelegt, dass im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung rechtliche Regelungen und größere Vorhaben auf ihre Gleichstellungswirkungen hin zu überprüfen und auch die Ziele und Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung abzubilden sind. Zum sechsten Mal wurden im Oktober 2023 die jährlichen Evaluierungsergebnisse im Bereich Geschlechtergleichstellung an das Parlament übermittelt. Gleichstellung ist die einzige Zielsetzung, die von allen Ressorts im gesamten Haushaltskreislauf auf allen Ebenen der Wirkungsorientierung und im Rahmen der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung zu berücksichtigen ist.

Die österreichische Bundesregierung verpflichtete sich bereits mit Ministerratsbeschluss vom 15. März 2011 dazu, den **Frauenanteil an der Bundesquote in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist** bis 31. Dezember 2018 auf je 35 % zu erhöhen. Mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 wurde darauf aufbauend festgelegt, den Zielwert im Laufe der bestehenden Legislaturperiode (2020–2024) auf 40 % in jedem einzelnen Aufsichtsrat anzuheben. Um die Vorbildwirkung

des Bundes zu unterstreichen wird der Status der Umsetzung jährlich im Rahmen eines gemeinsamen Fortschrittsberichts überprüft. Diese jährliche Erhebung ermöglicht es, die positive Entwicklung seit Einführung der Maßnahme im Jahr 2011 festzuhalten: So konnte die Bundes-Frauenquote in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist von 26% im Jahr 2011 auf 43,6% im Jahr 2018 und weiter auf 51,4% im Jahr 2023 gesteigert werden.

In Österreich besteht bereits seit 1. Jänner 2018 eine Quotenregelung von mindestens 30% für Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen und großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Der Frauen.Management.Report 2024 der Arbeiterkammer zeigt, dass sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der vom GFMA-G betroffenen börsennotierten Unternehmen seit Einführung der Quote deutlich erhöht hat, von 22,4% (im Jänner 2018) auf 36,5% (Jänner 2024). (s. Tabelle 19 für Daten 2019–2023).

Section II: Priorities, Achievements, Challenges and Setbacks

1. Over the past five years, what have been the most important achievements, challenges and setbacks in progress towards gender equality and the empowerment of women?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftspolitischer Auftrag, zu dem sich die Bundesregierung mehrfach bekannt hat und der in der österreichischen Rechtsordnung verankert ist. In den letzten fünf Jahren konnten dabei die folgenden Meilensteine erreicht werden: Mit Ministerratsbeschluss vom 2. März 2020 verpflichtete sich die Bundesregierung dazu, die Gender Mainstreaming Strategie weiterhin umfassend umzusetzen. Als unterstützendes und begleitendes Gremium fungiert die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB).

Im Bereich „Schutz von Frauen vor Gewalt“ konnten in den letzten Jahren wesentliche Fortschritte erzielt werden. Besonders hervorzuheben ist das „Gewaltschutzpaket 2021“, durch das zusätzlich € 24,6 Millionen für Maßnahmen zur Stärkung des Gewaltschutzes und zur Gewaltprävention bereitgestellt wurden (siehe Tabelle 10). Auf Basis dessen wurden u. a. die Gewaltschutzzentren in ganz Österreich sowie die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel finanziell wesentlich gestärkt. Die Frauen- und Mädchenberatungsstellen, die als niederschwellige Erstanlaufstelle auch eine wichtige Rolle in der Gewaltprävention und im Gewaltschutz haben, wurden 2024 auf 100 % Flächendeckung ausgebaut, ihre Fördervolumen wurden im Vergleich zu 2019 um mehr als 150 % erhöht und damit ein strukturell nachhaltiges Beratungs- und Betreuungsangebot für Frauen und Mädchen sichergestellt.

Seit 2019 gibt es in jedem Bundesland eine Fachberatungsstelle bei sexueller Gewalt mit einem umfassenden Beratungsangebot inkl. Prozessbegleitung. Zudem wird seit 2021 die Fachstelle Zwangsheirat – Gewaltprävention und Beratung für von Zwangsheirat und anderen Gewaltformen bedrohte sowie betroffene Mädchen und Frauen mit Migrations-/Fluchthintergrund im Westen Österreichs finanziell unterstützt.

Um das Zusammenwirken innerhalb dieses österreichweiten Hilfs- und Beratungsnetzwerks in der breiten Öffentlichkeit noch transparenter zu machen, erarbeitet die BKA-

Frauensektion derzeit eine Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf die Beratung gewaltbetroffener Frauen (siehe Frage 16).

Auch wurde an der stetigen Verbesserung der Rechtslage gearbeitet. Als besonderer Meilenstein ist das Gewaltschutzgesetz 2019 zu nennen. Im Rahmen dieses Gesetzes wurde u. a. das polizeiliche Betretungsverbot um ein mobiles Annäherungsverbot von 100 Metern um die gefährdete Person erweitert sowie eine verpflichtende Gefährderberatung nach Ausspruch eines Annäherungs- und Betretungsverbotes eingeführt.

Die Gender Gaps in Erwerbseinkommen und Pensionen konnten schrittweise gesenkt werden, s. dazu auch Tabelle 14 sowie Fragen 6 und 10. Das gesetzliche Frauenpensionsalter wird seit 2024 schrittweise bis 2033 auf jenes der Männer von 60 auf 65 Jahre angehoben.

Arbeitgebende sind in Österreich verpflichtet, Teilzeitbeschäftigte von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen mit einer höheren Arbeitszeit zu informieren. Dadurch soll es erleichtert werden, ihre Arbeitszeit und damit ihr Einkommen zu erhöhen. Die Nichtbeachtung dieser Informationsverpflichtung steht unter Strafsanktion. Zudem wurde mit 1.1.2024 zur Verhinderung von unfreiwilliger Teilzeitarbeit ein zusätzlicher pauschalierter Schadenersatzanspruch in der Höhe von 100€ für Arbeitnehmende eingeführt, wenn Arbeitgebende dieser Informationsverpflichtung nicht nachkommen. Die Informationsverpflichtung wurde auch auf neu im Betrieb geschaffene Stellen mit einer höheren Arbeitszeit ausgedehnt.

Das Programm Beschäftigung Österreich & JTF 2021–2027 des **Europäischen Sozialfonds Plus** (www.esf.at) fördert eine Vielzahl an Frauen mit intersektionalen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt (u. a. LGBTI-Personen, ältere Frauen). Es werden Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Segregation in allen Bereichen, unter anderem Sozialschutz, integrative Arbeitsmärkte und Zugang zu hochwertigen Diensten für schutzbedürftige Menschen einschließlich Migrantinnen und Geflüchtete gefördert. Im ESF+ sind Migrantinnen daher eine indirekte Zielgruppe und häufig unter anderen intersektionalen Kriterien Begünstigte der Projekte. Zusätzlich sind die Querschnittsziele „Antidiskriminierung“ (inkl. Berücksichtigung von Barrierefreiheit) und „Gleichstellung der Geschlechter“ in allen ESF+ Projekten verpflichtend zu berücksichtigen. Bereits in der Vorperiode des ESF 2014–2020 wurden mit Projekten zur Gleichstellung, etwa zu Equal Pay, Karriere und Vereinbarkeit wichtige Impulse gesetzt.

Eine zentrale Unterstützung für Familien, insbesondere für Alleinerziehende und untere Einkommensschichten, ist die Valorisierung der Familienleistungen. Seit dem 1. Jänner 2023 werden konkret Familienbeihilfe, Mehrkindzuschlag, Kinderabsetzbetrag, Kinderbetreuungsgeld und der Familienzeitbonus sowie das Schulstartgeld jährlich an die Inflation angepasst. Ein Großteil der seit 2021 erfolgten Teuerung von rund 17% kann

durch die vorgenommenen strukturellen Änderungen im Transfersystem abgedeckt werden. Strukturelle und temporäre Maßnahmen bewirken einen Anstieg der Transferleistungen von rund 21 bis 30 % (Studien Joanneum Research 2021 und 2023). Relevante Teile des Maßnahmenpakets des Bundes für Familien und finanziell Schwächere laufen bis Dezember 2024 weiter. Ihre positive Wirkung auf die finanzielle Situation von Familien wird daher auch 2024 anhalten.

Beim Stakeholderdialog wurde auch die die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie 2023 hervorgehoben, durch die auch Pflege- und Betreuungssituationen unter im Gesetz näher geregelten Umständen als Diskriminierungsgrund anerkannt, und ein Teil der Elternkarenz für den 2. Elternteil reserviert wird. Zudem wurde die Kinderkostenstudie und Unterhaltsbefragung aus dem Jahr 2021 thematisiert, die Evidenzen für die finanziellen Auswirkungen von Elternschaft ermöglicht; die Erhöhungen und Valorisierungen der Familien- und Sozialleistungen sowie der familienbezogenen steuerlichen Absetzbeträge tragen zu einer besseren finanziellen Situation von Müttern und Eltern bei.

Beim Stakeholderdialog wurde auch das Thema Frauengesundheit diskutiert. Durch den Frauengesundheitsbericht 2022, die Senkung der Mehrwertsteuer auf Periodenprodukte, Gratis-HPV-Impfungen bis zum vollendeten 21. Lebensjahr und weitere Maßnahmen konnten die Frauengesundheit inklusive der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und Rechte weiter gestärkt werden.

Die multiplen Krisen der COVID-19 Pandemie und der Teuerung führten insbesondere im Bereich der psychischen Frauengesundheit, der eigenständigen finanziellen Absicherung, dem Gewaltschutz und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu Herausforderungen. Hinsichtlich der Teuerung wurde daher seitens der Bundesregierung von Beginn an reagiert und treffsichere Maßnahmen entwickelt, unter anderem die erhöhten Sozial- und Familienleistungen. Außerdem wurden auch weitere Maßnahmenpakete, darunter spezifische Maßnahmen wie „Gesund aus der Krise“, dem Wohnschirm oder dem MRV 59/16 „Maßnahmenpaket gegen Gewalt an Frauen und zur Stärkung von Gewaltprävention“, sowie die erhöhte Finanzierung der Frauen- und Mädchenberatungsstellen umgesetzt.

Im Stakeholderdialog wurde aber auch betont, dass teilweise und nicht zuletzt durch diese Krisen und deren gesellschaftliche Folgen, auch Rückschritte zu verzeichnen sind. Diese betreffen etwa auch den öffentlichen Diskurs, retraditionalisierte Geschlechterstereotypen sowie demokratiefeindliche Strömungen auf nationaler und auch auf internationaler Ebene.

Andererseits konnten, zum Beispiel durch den Digitalisierungsschub aufgrund der COVID-19-Pandemie auch Verbesserungen bei der flexibleren Erwerbstätigkeit oder dem virtuellen Zugang etwa zu Frauen- und Mädchenberatungsstellen oder Gleichbehandlungskommissionen nachhaltig umgesetzt werden.

Auch die Sichtbarkeit der bestehenden Herausforderungen bei Gleichstellung sowie der Potentiale von Gleichstellung und Frauen, etwa auch durch weibliche Vorbilder in der Politik oder im Klimaschutz konnten in den letzten Jahren gestärkt werden.

Gemäß Stakholderdialog werden langjährige Herausforderungen durch diverse Ansätze adressiert, bleiben jedoch auch weiterhin bestehen und erfordern den kontinuierlichen Dialog und gemeinsame fortgesetzte Anstrengungen aller Stakeholder, darunter etwa auf Bundes- und Landesebene, von Unternehmen, Sozialpartnern sowie der Zivilgesellschaft: im Hinblick auf die gleichberechtigte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit und des mental loads, den Abbau von Stereotypen, den Schutz von Frauen vor Gewalt sowie die Gewaltprävention, die Sicherstellung von gleicher Entlohnung und sozialer Absicherung, den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung oder den Zugang zu leistbarem Wohnen sowie der ausgewogenen Repräsentation von Frauen in der Politik auf allen Ebenen. Hier kann auch die Stärkung und effektive Umsetzung bestehender Instrumente und Maßnahmen wie etwa des Gender Mainstreamings und Budgetings, (verpflichtender) Schulungen unterschiedlicher Berufsgruppen und differenzierterer Datenerhebung und -auswertung sowie eine wirksame Umsetzung der rechtlichen Grundlagen einen essentiellen Beitrag leisten.

In Bereichen wie etwa der Auswirkungen der Klimakrise und der künstlichen Intelligenz sind zudem weitere Vernetzungen und eine vertiefte Integration der Geschlechterperspektive erforderlich, um einerseits geschlechtsspezifische Betroffenheiten etwa bei Energie und Mobilität zu adressieren und andererseits geschlechtsspezifische Daten und Expertisen zu stärken. Stärkungen intersektionaler Ansätze insbesondere mit Blick auf Frauengesundheit, Frauen mit Behinderungen oder Migrationshintergrund sowie Frauen in allen Altersgruppen sind für die sozioökonomische Gleichstellung und kontinuierliche Fortschritte bei bestehenden und neuen Herausforderungen ebenso weiterhin erforderlich.

Zu den im Berichtszeitraum diesbezüglich gesetzten Maßnahmen wird auf die weiteren Kapitel verwiesen.

2. Over the past five years, what have been the top five priorities for accelerating progress for women and girls in your country through laws, policies and/or programmes?

✓ Quality education, training and lifelong learning for women and girls

S. dazu auch Fragen 1, 3, 6, 16 und 33.

Zur Umsetzung des im Jahr 2018 verlaublichste **Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“** wurde die Thematik in den Steuerungsinstrumenten mit den Bildungsdirektionen und Pädagogischen Hochschulen verankert. Zudem wurden Gleichstellungsstrukturen etabliert (Fachstellen Gender- und Diversitätskompetenz an den Pädagogischen Hochschulen, eigene Ansprechpersonen in den Bildungsdirektionen). Der im März 2023 entwickelte **Leitfaden** soll eine Hilfestellung für jene Personen darstellen, die mit dem Analysieren, Prüfen bzw. Approbieren von Unterrichtsmitteln befasst sind, also insbesondere den Mitgliedern der sog. Gutachterkommissionen. Aber auch Personen, die Unterrichtsmittel entwickeln, verfassen und herausgeben, sollen Anregungen zur Gestaltung ihrer Produkte im Sinne der im Leitfaden angesprochenen Kriterien erhalten, um so beispielsweise diskriminierenden und/oder stereotypen Inhalten in Unterrichtsmitteln entgegenzuwirken.

✓ Eliminating violence against women and girls

S. auch Fragen 1, 6, 15–17, 20, 27, 28 und 30.

Die österreichische Bundesregierung misst der Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie der Umsetzung der Istanbul Konvention absolute Priorität bei. Es werden daher von allen Ressorts gezielte Maßnahmen gesetzt, um Frauen und Mädchen ein selbstbestimmtes, gewaltfreies Leben zu ermöglichen. Dazu gehören die Finanzierung und finanzielle Förderung von Gewaltschutzeinrichtungen, gezielte Bewusstseinskampagnen, (Fach-)Veranstaltungen, Aus- und Fortbildungen Angehöriger von bestimmten Berufsgruppen, die Unterstützung der gesetzlich eingerichteten Opferschutzgruppen in Krankenanstalten oder auch rechtliche Anpassungen. Zur Forcierung der umfassenden Gleichstellung, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt wurden mit den frauenspezifischen Förderungen folgende Zielsetzungen verfolgt, die auch zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, insbesondere SDG 5, in Österreich beitragen: Zur Förderung von Rahmenbedingungen, die den Abbau von Benachteiligungen von Frauen durch ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot ermöglichen, gehören die Chancengleichheit und Wahlfreiheit für Frauen und Mädchen für eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Lebensführung, die Integration von Frauen in das Berufsleben unter besonderer Berücksichtigung der Schließung der Lohn- und Gehaltsschere

sowie die Stärkung der Eigeninitiative der Frauen zur Verwirklichung der Gleichstellung. Zudem werden Projekte zu Empowerment von Mädchen und Frauen in Bildung, Beruf und Gesellschaft mit Fokus auf MINT (Mathematik, Information, Naturwissenschaft und Technik) sowie Finanzkompetenz bzw. gegen Gewalt an Frauen und Mädchen mit einem Fokus auf kulturell bedingte Gewalt, sexuelle Gewalt und zum Schutz vor und in akuten Gefährdungssituationen gefördert.

Da laut einem im Jahr 2022 veröffentlichten Bericht der Statistik Austria jede dritte Frau angibt im Laufe ihres Lebens Opfer von psychischer, physischer oder sexualisierter Gewalt betroffen zu sein, sieht die österreichische Bundesregierung die Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder als gesamtpolitische Verpflichtung und gesamtgesellschaftliche Aufgabe an. Rund 16 % aller Frauen in Österreich, die bereits in einer intimen Beziehung lebten, waren bereits von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen. Jede 5. Frau erlebt im Laufe ihres Lebens Stalking, jede 4. Frau ist Ziel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das Sozialministerium hat daher seine Maßnahmen und Beratungsangebote im Bereich „Prävention von Männergewalt an Frauen“ ausgeweitet und gezielte Aufklärungsmaßnahmen durchgeführt, um das Bewusstsein für das Thema weiter zu schärfen.

Österreich leistet jährliche freiwillige Kernbeiträge an UN Women, den „Trust Fund to End violence against women“ und bei Programmen in der Ukraine, mit dem Ziel geschlechtsspezifische Gewalt zu bekämpfen und setzt sich dazu auch in den Vereinten Nationen ein. Neben zahlreichen Aktivitäten zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen über das ganze Jahr hindurch unterstützte Österreich die globale Kampagne „Orange the World – 16 days of activism against gender-based violence“, die von UN Women weltweit umgesetzt wird. Durch zahlreiche Initiativen des BMEIA in Österreich und durch die österreichischen Vertretungsbehörden weltweit konnte eine breite Öffentlichkeit für das Thema geschlechtsspezifische Gewalt sensibilisiert werden. Auch das **BMI** sowie **Wien**, **Niederösterreich** und die **Steiermark** beteiligten sich mit Projekten und Initiativen der Kampagne der 16 Tage gegen Gewalt). Zahlreiche Städte und Gemeinden sowie lokale Initiativen beteiligen sich neben den 16 Tagen gegen Gewalt auch an der Initiative „One Billion Rising“, die sich im öffentlichen Raum gegen Gewalt ausspricht.

Das **Burgenland** setzt seit 2023 einen Aktionsplan gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen um. Im Herbst 2022 wurde im Landtag **Steiermark** die Gewaltschutzstrategie als strategische Grundlage der bereichsübergreifenden Gewaltschutzarbeit beschlossen. Ziel der Strategie ist es, ein gemeinsames Verständnis von Gewaltschutz zu verankern – von den Zuständigkeiten über die Grundprinzipien der Zusammenarbeit bis zu aktuellen Herausforderungen. Definiert werden fünf Handlungsfelder: Vernetzung und Kooperation, Würde des Opfers, soziale Absicherung, Fokus auf Kinder und Jugendliche sowie Regionalisierung des Gewaltschutzes.

✓ **Right to work and rights at work (e.g. gender pay gap, occupational segregation, career progression, job creation)**

s. auch Fragen 2, 6, 9 und 30.

Der Gender Pay Gap in Österreich ist im Vergleich zum europäischen Durchschnitt unter den höchsten aller EU-Mitgliedstaaten. Ältere Frauen und Alleinerzieherinnen gehören mitunter zu den am häufigsten von Armut betroffenen Gruppen in der Gesellschaft. Häufig ist dies eine Auswirkung jahrelanger unbezahlter Arbeiten, wie Care-Arbeit. Die Übernahme von Sorgearbeit bedeutet in vielen Fällen nämlich, Erwerbsarbeit gar nicht oder nur eingeschränkt (z.B. Teilzeit) aufzunehmen und folglich auch ein im Vergleich zu Männern geringeres Erwerbseinkommen generieren zu können. Die Folgen der COVID-19 Pandemie (stärkere Betreuungspflichten durch eingeschränkten Schul- und Kindergartenbetrieb, zunehmende Belastung durch unbezahlte Arbeit, möglicher Verlust des Arbeitsplatzes) aber auch die steigende Inflation und Preise verschärfen die ökonomischen Auswirkungen insbesondere auf Frauen.

Zur Bewusstseinsbildung und Stärkung der innerbetrieblichen Einkommenstransparenz als ein zentraler Hebel zur Schließung der Lohnschere wurde 2022 die aktualisierte **Toolbox für den aussagekräftigen Einkommensbericht** veröffentlicht. In Kooperation mit Arbeiterkammer, ÖGB, GAW und Business and Professional Women wurde die 2017 erstmals veröffentlichte Handreichung für Unternehmen aktualisiert und ergänzt, und in einer nutzerfreundlichen Online- sowie auch als Druckversion bereitgestellt. Der bereits 2011 veröffentlichte **Online-Gehaltsrechner** wurde regelmäßig 2019 und 2022 aktualisiert. Im März 2024 erfolgte aufgrund der signifikanten Lohnentwicklung bereits eine weitere Aktualisierung. Zur besseren Information über dieses Online-Angebot auch unter Berufseinsteigerinnen wurden im Jahr 2022 vier Sujets von **Informationspostkarten** als Druck- und Webversion aufgelegt. Durchschnittlich nutzen rund 1.000 Personen täglich den Gehaltsrechner, seit Einführung insgesamt mehr als 4,7 Mio.

Genderaspekte werden in den Projekten der österreichischen Arbeitsschutzstrategie berücksichtigt, um den Arbeitsschutz für alle Beschäftigten zu verbessern, unabhängig von Geschlecht und Rollenzuordnung am Arbeitsplatz. Dies gilt allgemein, aber insbesondere für Projekte und gute und bewährte Praktiken. Die Gender- und Diversity-Gruppe (GD) der Arbeitsinspektion entwickelt u. a. GD-Informationsmaterialien und -Werkzeuge, beobachtet laufende Projekte und ermöglicht den österreichweiten Erfahrungsaustausch in der Arbeitsinspektion und im Arbeitsschutz. 2019 wurde in einem Projekt die **Verbesserung von Arbeitsplätzen von Frauen mit häufiger manueller Lastenhandhabung** umgesetzt: Bei einer Inspektion in einer großen Druckerei mit 200 Beschäftigten wurde festgestellt, dass die Mitarbeiterinnen pro Schicht eine große Anzahl von Paketen (bis zu 30 kg pro Stück) unter ergonomisch suboptimalen Bedingungen (Arbeitshöhen, schweres Heben von Hand) bewältigen müssen, während die Tätigkeiten der Mitarbeiter von Robotern und Hubwagen unterstützt werden. Daraufhin erfolgten Anpassungen der Tische an die

optimale Arbeitshöhe der überwiegend dort tätigen Arbeitnehmerinnen, Anschaffungen von höhenverstellbaren Hubtischen und Planung weiterer Verbesserungen.

Durch die Einführung des Mindestlohns im Landesdienst und bei landesnahen Unternehmen im **Burgenland** wird die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen und Mädchen gestärkt.

✓ **Changing discriminatory social norms and gender stereotypes**

s. auch Fragen 1, 6, 10, 13, 15–17, 30, 34 und 38.

Basierend auf Studienerkenntnissen sind patriarchale Rollenbilder ein möglicher Risikofaktor bei der Begehung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Gewalt gegen Frauen wird, laut Studienergebnissen und Daten der polizeilichen Kriminalstatistik, häufig von Männern ausgeübt, in vielen Fällen von Partnern oder Familienmitgliedern. Daher setzt das **BMSGPK** schon bei Jugendlichen an, um Genderrollenstereotypen frühzeitig eine gleichstellungsorientierte Männlichkeit als Alternative entgegenzusetzen.

Die **Wiener** Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WASt) trägt dazu bei, laufend das Verständnis von Geschlecht – über Frauen und Männer hinaus auch zu Transgender-Personen und intergeschlechtliche Menschen – zu erweitern.

Das **Burgenland** setzt die Initiative www.mach-mint.at zum Aufbrechen von Rollenbildern und zur gendersensiblen Berufsorientierung um.

Mit der **MINT-Girls Challenge** sollen mehr Mädchen und junge Frauen für MINT begeistert und dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegengewirkt werden. Die österreichweite MINT-Girls Challenge wurde 2021 zum ersten Mal durchgeführt und soll Kinder und Jugendliche zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema „Mädchen und junge Frauen in den MINT-Fächern“ anregen und gleichzeitig ein Impuls für die Sichtbarmachung dieses Themas in Österreich sein.

Die Frage der **Geschlechtergerechtigkeit im Kunst- und Kulturbereich** ist seit vielen Jahren ein Thema der Kulturpolitik und Kunstförderung in Österreich. Künstlerinnen und Kulturarbeiterinnen stehen nach wie vor großen Herausforderungen gegenüber, sei es der Zugang zu Ressourcen, die Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufsleben oder faire Bezahlung. 2020 startete der **Fairness Prozess** mit dem Ziel, Fairness in Kunst und Kultur in Österreich zu verbreiten. Ausgehend von der zentralen Thematik Fair Pay umfasst der Prozess auch Themen wie Transparenz und Kooperation, Anpassungen im Förderwesen sowie respektvolles Miteinander, Verhinderung von Machtmissbrauch und Diversifizierung. Seit 2022 wird mit zweckgewidmeten Fair-Pay Mitteln im Kunst- und Kulturbereich ein Beitrag zur fairen Bezahlung innerhalb der ansuchenden Organisation geleistet. 2024 stehen € 10 Millionen für entsprechende Zuschüsse zur Verfügung.

✓ **Unpaid care and domestic work/work-family conciliation
(e. g. paid maternity, paternity or parental leave, care services)**

s. auch Fragen 1, 2, 7, 38.

Unbezahlte Arbeit und Care Arbeit sowie die ungleiche Verteilung von bezahlter Arbeit sind in zahlreichen Kampagnen des Frauenservice **Wien** im Fokus, so etwa jährlich anlässlich des Equal Pay Day, an dem sich alle großen Städte Österreichs beteiligen, und dem Equal Pension Day; der 2015 vom Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes initiiert wurde und an dem sich auch andere große Städte beteiligen.

✓ **Gender-responsive budgeting**

s. auch Frage 34.

Die **Budgetausgaben des Bundes zu Gleichstellung und Gewaltschutz 2021** wurden 2022 erstmals im Rahmen der IMAG GMB erhoben und in Ergebnisberichten dargestellt. Die Ergebnisberichte ermöglichen einen Überblick über einen Teil der budgetären Mittel, die der Bund im Jahr 2021 für frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen sowie für spezifische Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention (inkl. opferschutzorientierte Täterarbeit) und Gewaltschutz in Österreich tatsächlich ausgegeben hat.

3. Over the past five years, what specific actions have you taken to prevent discrimination and promote the rights of marginalized groups of women and girls?

✓ Women and girls living in remote and rural areas

Die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit unterstützt das UN Women Projekt „Womens Economic Empowerment in the South Caucasus“, um sicherzustellen, dass Frauen, insbesondere arme und sozial ausgegrenzte Frauen, in Armenien, Aserbaidschan und Georgien wirtschaftlich gestärkt werden und an relevanten Entscheidungsprozessen teilhaben. Mit dem Projekt sollen Frauen gestärkt werden um sich selbständig zu machen und/oder in den formellen Arbeitssektor in Armenien, Aserbaidschan und Georgien einzutreten; angemessene gesetzliche und politische Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen in Armenien und Georgien umgesetzt werden; und geschlechtergerechte Programme, öffentliche Dienstleistungen, Strategien und Pläne für die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen in Armenien und Georgien entwickelt und umgesetzt werden.

✓ Younger Women

Die Angebote der **Wiener** Kinder- und Jugendarbeit richten sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis ca 24 Jahren. Mädchen und junge Frauen werden dabei insbesondere in den Blick genommen. Erfahrungsgemäß haben viele der Nutzerinnen in erster, zweiter oder dritter Generation Migrationshintergrund. Im Zuge von gender- und geschlechtssensiblen Angeboten und spezieller Mädchenarbeit werden Mädchen und junge Frauen insbesondere in ihrem Selbstwert und in ihrer Identitätsentwicklung gestärkt. Die Wiener Jugendzentren erheben die Wirkungen der Jugendarbeit.

✓ Older Women

Empowerment, Bildung und Teilhabechancen sind wesentliche Voraussetzungen für die persönliche Weiterentwicklung und Mitwirkung in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere auch für ältere Frauen. Um älteren Frauen den Zugang zu neuen Technologien zu eröffnen und lebenslange Lernprozesse zu unterstützen, fördert das Sozialministerium Projekte wie „**Digital lernen mit E-Books**“ (**Verein Akzente**), die auf einen niederschweligen Zugang zu kostengünstigen, wohnortnahen, altersgerechten und gendersensibel aufbereiteten Angeboten, Schulungen und Materialien zum Umgang mit neuen Technologie und Medien abzielen. Um das Empowerment älterer Frauen zu fördern und Seniorinnen bedürfnisgerecht zu beraten, wurden im Rahmen des Projektes „**Ruhestörung**“ (Verein Sofia) Weiterbildungsseminare für Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen und ähnlichen Einrichtungen zur Sensibilisierung für die Bedürfnisse von Frauen in der nachberuflichen Lebensphase abgehalten, die auch darauf abzielten, eigene Angebote und Projekte für die Zielgruppe älterer Frauen zu entwickeln. Die Inhalte der Weiterbildungsreihe wurden in einem Reader zusammengefasst, der Frauenberatungsstellen und Multiplikatorinnen zur nachhaltigen Unterstützung älterer Frauen zur

Verfügung gestellt wird. Mit dem interkulturellen und intergenerationellen Frauenprojekt „**Zeitreise – Österreichische Geschichte gemeinsam erleben**“ werden Frauen verschiedener Altersstufen mit und ohne Migrations- oder Fluchtgeschichte und niedrigem Bildungsniveau organisierte, zielgruppennahe, mehrsprachige und von erfahrenen Betreuerinnen begleitete Gruppenaktivitäten zum Kennenlernen österreichischer Geschichte und Kultur angeboten. Zur Verhinderung der sozialen und gesellschaftlichen Exklusion älterer Frauen sowie zur Förderung der Teilhabe und des lebenslangen Lernens wurden und werden in den Projekten „**Einzig, nicht artig: Soziale Teilhabe und Empowerment älterer Frauen**“ und „**(F)empowerment – Selbstbestimmung im Alter**“ (KBW Steiermark) Multiplikatorinnen zu verschiedenen Themenfeldern geschult, die in der Folge selbst Veranstaltungen mit der 50+ in ländlichen und städtischen Gegenden umsetzen.

✓ **Migrant women and girls, refugee women and girls**

Frauen die aufgrund ihres Geschlechtes und/oder ihrer Herkunft mehrfach benachteiligt sind, soll die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Österreich ermöglicht werden, und sie bei ihrem Engagement, sich zu integrieren und ein selbstbestimmtes Leben zu führen, unterstützt werden. Vom Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) wurden dazu österreichweite Beratungsangebote speziell für Frauen mit Migrationshintergrund, aber auch für Männer, eingerichtet. Die Beratungsmaßnahmen wurden in den vergangenen Jahren stark ausgebaut. Zudem wurden Schulbesuchsoffensiven von Integrationsbotschafterinnen zu Themen wie Gleichberechtigung und Selbstbestimmung von Mädchen und jungen Frauen, sowie Präventions-Workshops, die sich an Burschen und junge Männer aus ehkulturellen Milieus richten, etabliert. In Wien und Graz wurden zudem Frauenzentren eröffnet, die Integrationsangebote für Frauen unter einem Dach bündeln und als Anlaufstellen für Migrantinnen Integrations- und Beratungsangebote sowie Angebote zu den Themen Bildungschancen und Arbeitsmarkt, Gesundheit, Selbstbestimmung und Gewaltschutz, anbieten. Die Angebote stehen allen Migrantinnen und geflüchteten Frauen kostenfrei und auf Wunsch auch anonym zur Verfügung. Zudem gibt es eine enge Kooperation mit Frauenschutzeinrichtungen. Nähere Informationen sind unter [Frauenintegration: Österreichischer Integrationsfonds ÖIF](#) zu finden. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gibt es spezielle Förderungen für vertriebene Frauen aus der Ukraine: österreichweit stehen spezielle Angebote aus dem arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm zur Verfügung, wie z. B. Frauenberufszentren und Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Das Angebot umfasst neben umfassender Beratung auch berufliche Orientierung, Kompetenzerhebung, Qualifizierung, Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung und Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

Mit den **ABC-Cafés** für Frauen und **für Mütter mit Schulkindern** der **Stadtgemeinde Kufstein** wird Frauen seit 2023 die Gelegenheit geboten, ihre Deutschkenntnisse wohnortnah, unverbindlich und kostenfrei zu verbessern. Ziel ist es, sie in ihrem beruflichen und familiären Alltag zu unterstützen. Besonders positiv wurde das Angebot für Mütter und Schulkindern aufgenommen, da es die Herausforderung der Kinderbetreuung erleichtert.

Die Gruppe wird hierbei geteilt, sodass die Kinder spielerisch Deutsch lernen können, während die Mütter sich auf ihre eigenen Lernbedürfnisse konzentrieren können. Der **„Radkurs für Frauen aus allen Ländern“** 2023 ermöglichte es zwölf Frauen aus fünf Nationen in Kufstein, ihren Traum vom Radfahren zu realisieren. Geflüchtete Frauen verschiedener Herkunftsländer lernten nicht nur das Fahrradfahren, sondern entdeckten auch neue Menschen und Orte in Kufstein. Durch die kostenfreien Kurse, bei denen auch Räder und Helme bereitgestellt wurden, stärkten sie ihre selbstständige Mobilität, förderten die Integration durch neue Freundschaften und nutzten die Gelegenheit zum Sprachtraining.

Für alle Hilfe und Beratung suchenden Frauen – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung oder besonderen Bedürfnissen – steht österreichweit ein **dichtes Netz an Beratungseinrichtungen** für Frauen (z. B. LEFÖ, Orient Express, VIELE, FEMAIL), die u. a. auf die Wahrnehmung von Migrantinnen in der Gesellschaft Einfluss nehmen und durch Bildungs-, Beratungs- und Informationsmaßnahmen gleiche Partizipationschancen an gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Prozessen herstellen wollen.

☑ **People with diverse sexual orientations, gender identities or expressions, or sex characteristics**

S. auch Fragen 30 und 38.

Mit 1.1.2019 trat in Österreich die Öffnung der Zivilehe auch für gleichgeschlechtliche Paare in Kraft. Gleichzeitig wurde auch die Eingetragene Partnerschaft für verschieden-geschlechtliche Paare geöffnet. Mit selbem Datum werden intergeschlechtliche Menschen als dritte Geschlechtsoption im Personenstandsrecht anerkannt und bekommen hier den Geschlechtseintrag „inter“, „divers“, „offen“ oder „keine Angabe“. Für **Wien** wurden „Empfehlungen zum Umgang mit den neuen Geschlechtskategorien in Österreich“ erarbeitet. Weiters wurden neue Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache und Bildsprache erarbeitet, die den neuen Geschlechtskategorien Rechnung tragen. 2024 wird in Wien ein erstes queeres Jugendzentrum eröffnen. Das Queere Jugendzentrum soll allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen offenstehen, die sich abseits der heteronormativen Gesellschaft verorten. Der Besuch des Queeren Jugendzentrums wird grundsätzlich ohne Anmeldung möglich sein. Während der Öffnungszeiten können die anwesenden Mitarbeiterinnen mittels Chat (Website) angeschrieben oder mittels WhatsApp/Signal kontaktiert werden. Als Angebote werden ein Offener Betrieb, Beratung sowie Vermittlungs- und Begleitungsangebote im Vordergrund stehen. Darüber hinaus hat im September 2023 ein Lehrgang für queere Jugendarbeit begonnen. Mittelfristiges Ziel ist es, dass an jedem der 79 Standorte der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Wien mindestens eine Person tätig ist, die den Lehrgang besucht hat. Das Thema soll somit weiter mehr in den Fokus gerückt werden.

Mit der Novellierung des ABGB ist seit Jänner 2024 klargestellt, dass für die „automatische“ gesetzliche Elternschaft bei zwei verheirateten oder verpartnerten Frauen künftig nicht mehr darauf abgestellt wird, dass an der Mutter eine medizinisch unterstützte Fortpflanzung erfolgt ist. Es gibt daher unabhängig vom Geschlecht die „Automatik“ der gesetzlichen Elternschaft. Außerdem kann künftig die Elternschaft auch anerkannt werden, wenn keine medizinisch unterstützte Fortpflanzung, sondern eine „private“ Samenspende erfolgt ist. Mit der Reform des Abstammungsrechts wurde die Elternschaft gleichgeschlechtlicher Paare, und damit Kindeswohl und der Schutz der sozialen Familie, rechtlich abgesichert. Indem ein geschlechtsneutraler Begriff in die zentrale abstammungsrechtliche Bestimmung des ABGB Eingang gefunden hat, ist nun auch die Person, die mit der Mutter verheiratet ist, zweiter Elternteil. Damit sind sämtliche Geschlechtsidentitäten abgebildet.

Alle Personen, die in der Zweiten Republik (ab 1945) wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen strafrechtlich verfolgt oder verurteilt wurden oder schwerwiegende soziale Nachteile erleiden mussten (z. B. Verlust der Arbeit) werden mit Blick auf ihre Strafverfolgung rehabilitiert und finanziell entschädigt.

✓ **Women and girls with disabilities**

S. auch Fragen 6 und 38.

Die geförderten Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen sind zielgruppenadäquat ausgestaltet und der Bedarfslage entsprechend auch barrierefrei zugänglich. Darunter fällt auch der **Gehörlosennotruf der Frauenhelpline**. Spezifische Präventionsprojekte für Frauen und Mädchen mit Behinderungen sind u. a. das Projekt „Ressourcen für gewaltbetroffene Frauen mit Behinderungen“ vom Verein Ninlil (2020–2021) sowie das Projekt „Prävention Barrierefrei“ vom Verein Hazissa (2021–2022) mit dem Ziel, durch die Erstellung von Materialien für Frauen und Mädchen mit Behinderungen und ihr Bezugssystem einen Beitrag zur Gewaltprävention zu leisten. Zudem bieten auch die österreichweiten Gewaltschutzzentren ihre Leistungen für Frauen mit Behinderungen an.

Der Österreichische Behindertenrat koordiniert als politische Lobby- und Interessensvertretung die unterschiedlichen Interessen und Maßnahmen der Mitgliederorganisationen. Im Jahr 2018 wurde im Österreichischen Behindertenrat das „**Kompetenzteam Frauen mit Behinderungen**“ ins Leben gerufen, mit dem Ziel, die Sichtbarkeit von Frauen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu erhöhen. Das Team hat eine Liste von Expertinnen mit Behinderungen erstellt, die für öffentliche Auftritte zur Verfügung stehen, um der breiten Öffentlichkeit einen leichteren Zugang zu einer Vielfalt an Fachfrauen mit Behinderungen zu ermöglichen. Durch diese Maßnahme sollen Frauen mit Behinderungen vermehrt in verschiedenen Diskussionsforen den Diskurs zum Thema Behinderung um die Perspektive der Intersektionalität von Frauen mit Behinderungen erweitern und als

Vorbilder dazu beitragen, mehr Expertinnen zu ermutigen, in der Öffentlichkeit aufzutreten und als Funktionärinnen bei Interessensvertretungen tätig zu werden.

Das **Netzwerk Berufliche Assistenz** („NEBA“) ist ein ausdifferenziertes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen und eine wichtige Unterstützungsstruktur bei der weiteren Entwicklung des Gleichstellungsrechtes. Die NEBA-Maßnahme **AusbildungsFIT** („AFIT“) ist ein Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene nach Beendigung ihrer Schulpflicht, die Unterstützung für ihre weitere schulische oder berufliche Ausbildung suchen. Um den Anteil an Mädchen und jungen Frauen von derzeit 44 % weiter zu heben, werden schwerpunktmäßig in Wien (AFIT sprungbrett) und Graz (AFIT Mafalda) Projekte für Mädchen und junge Frauen gefördert. Ziel dieser Angebote für Mädchen und junge Frauen ist es, dass sie Ausbildungsmöglichkeiten kennenlernen und für ihre Ausbildung vorbereitet werden. Zur Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, der sozialen Teilhabe sowie eines konfliktfreien Miteinanders wurde im Jahr 2022 ein Pilotprojekt zur „Extremismusprävention“ gestartet. Ab 2024 wird das Projekt auf „Extremismus- und Gewaltprävention“ um zwei Workshopeinheiten thematisch ausgeweitet mit dem Ziel, die Teilnahme allen Teilnehmenden an AusbildungsFit (+ Vormodul) österreichweit standardisiert anzubieten.

Arbeitsassistenz und Jobcoaching für Frauen mit Beeinträchtigungen, chronischen Krankheiten oder Behinderungen sind individuelle, langfristige Beratungsangebote mit dem Ziel der beruflichen Inklusion. Die **FEM Süd FRAUENASSISTENZ** ist ein spezielles Angebot für Frauen mit dem Anliegen, Frauen zu stärken und zu befähigen, ihr Potenzial zu entfalten. Ziel ist die selbstbestimmte Teilhabe von Frauen am Leben und in der Arbeitswelt. Zudem bietet die Frauenassistenz im Rahmen des **Jobcoachings** direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz für die Teilnehmerinnen mit psychischer oder körperlicher Beeinträchtigung, chronischer Krankheit oder Behinderung mit und ohne Migrationserfahrung. Die FEM Süd Frauenassistenz bietet Einzelberatung von Frauen für Frauen durch ein multiprofessionelles Team aus klinischen- und Gesundheitspsychologinnen, Psychotherapeutinnen, Psychologinnen, Sozialarbeiterinnen, psychosozialen Beraterinnen und Betriebswirtinnen in deutscher, türkischer, bosnischer, kroatischer, serbischer, arabischer und englischer Sprache.

Ein zentraler Wunsch, den die **Studie zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen** aufgezeigt hat, sind mehr beziehungsweise bessere barrierefreie Zugänge zu Informationen. Daher hat das Frauenservice **Wien** gemeinsam mit der Architektin Gabu Heindl und unter Einbeziehung Betroffener 2019/2020 ein barrierefreies Ausstellungsmodul entwickelt. 2023 startete das Projekt „Wir – Wienerinnen mit Behinderungen“, bei dem von und für Frauen mit Behinderungen Vernetzungstreffen („Haltestellen“) organisiert wurden, bei denen sich Frauen mit Behinderungen über ihre eigene community hinaus mit anderen Frauen austauschen und gemeinsame Projekte und/oder Forderungen entwickeln konnten. Bei insgesamt vier Haltestellen zu den Themen „Gemeinsam Gegen

Gewalt“, „Barrierefreie Gesundheit“, „Gute Arbeit“ sowie „Inklusiv & feministisch – Aktionismus von Frauen mit und ohne Behinderungen“ wurden rund 100 Frauen erreicht.

4. Over the last five years, how has the confluence of different crises affected the implementation of the BPfA, and what measures were taken to prevent their negative impact on progress for women and girls?

✓ COVID-19 Pandemie

Frauen in Österreich haben auf vielen Ebenen durch die COVID-19-Pandemie getragen. Mit den zusätzlichen Herausforderungen haben sich jedoch auch die psychischen Belastungen verstärkt. Um auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie zu reagieren, wurden zahlreiche Maßnahmen gesetzt. Der Folder des **BKA** „Psychische Gesundheit von Frauen in der Corona-Krise“ informierte Frauen, die durch die Pandemie psychisch stark belastet waren, über die wichtigsten Beratungs- und Unterstützungsangebote. Die „FrauenGesundheitsDialoge“ in den Jahren 2021 und 2022 hatten daher die Auswirkungen Pandemie auf die physische und psychische Gesundheit von Frauen als Schwerpunktthema.

Mit dem „**COVID-19-Gesetz-Armut**“ (in Kraft getreten am 16.12.2020) und dem „**Lebenshaltungs- und Wohnkosten-Ausgleichs-Gesetz**“ (in Kraft getreten am 1.7.2022) wurden Maßnahmen wie etwa Einmalzahlungen an Sozialhilfe- bzw. Mindestsicherungshaushalte (darunter Ein-Eltern-Familien) sowie der Wohnschirm umgesetzt, um zur Abfederung der sozialen Auswirkungen der Pandemie sowie der inflationsbedingten Teuerungen auf vulnerable Personengruppen, darunter Ein-Eltern-Familien, beizutragen (s. auch Fragen 10 und 11).

Laut den Autonomen Österreichischen Frauenhäusern 2021 gab es, z.B. durch den deutlichen Anstieg der Anrufe bei der Frauenhelpline, Hinweise darauf, dass die COVID-19-Präventionsmaßnahmen wie Lockdowns zu einer besonders schwierigen Situation für Frauen führten. Daher wurden gezielte Maßnahmen zur Gewaltprävention und zum Opferschutz in ganz Österreich initiiert und finanziert. Langfristiges und nachhaltiges Ziel ist es, häusliche Gewalt und Gewalt in der Partnerschaft zu reduzieren und Armut zu verhindern. Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung und die Förderung von Männerbildern, die sich für die Beendigung von Gewalt gegen Frauen einsetzen (s. auch Fragen 15–17).

Um die Folgen der COVID-19 Pandemie am Arbeitsmarkt abzufedern wurden **arbeitsmarktpolitische Programme** und Initiativen gesetzt, s. dazu Frage 14. Mit **rechtlichen Maßnahmen** im BGBl. I Nr. 16/2020 (2. COVID-19-Gesetz) wurden Fristen im Gleichbehandlungsgesetz zur Anfechtung von diskriminierenden Kündigungen und Entlassungen

gehemmt, da es auf Grund der damaligen Lockdowns für Betroffene unzumutbar war, innerhalb der kurzen Anfechtungsfristen tätig werden zu müssen. Mit 1.1.2021 wurde die **Sonderfreistellung COVID-19 für Schwangere** als genderspezifische Krisenreaktion eingeführt, wenn es nicht möglich war den Schwangeren eine andere Tätigkeit im Betrieb anzubieten. Die Kosten für die Freistellungen wurden vom Staat getragen, die Arbeitnehmerinnen hatten keine Entgelteinbußen und waren nicht weiter ansteckungsgefährdet. Die Sonderfreistellung bestand aufgrund der epidemiologischen Lage für bestehende Schwangerschaften bis zum 30. Juni 2022, insgesamt nahmen rund 6.000 Arbeitnehmerinnen die Sonderfreistellung in Anspruch.

Während der COVID-19 Pandemie hat die gesamte Jugendarbeit in **Wien** (rd 800 Jugendarbeiterinnen) verstärkt ihr Angebot in Onlineangebote transferiert und ist auch im Zuge von Telefonaten und in Einzelkontakten intensiv beraterisch tätig gewesen: Die Leitlinien für digitale Kinder- und Jugendarbeit in Wien sowie das Teamtool zur Reflexion digitaler Jugendarbeit in Wien waren dabei eine wichtige Basis für alle Tätigkeiten. Die psychische Belastung der jungen Mädchen und Frauen war und ist spürbar. Jugendarbeit hat hier intensiv auf die Bedarfe aufmerksam gemacht und fungiert(e) erfolgreich als Schnittstelle zu neuen zusätzlichen Entlastungsangeboten sowie neuen verstärkten Armutspänomenen. Auch das Beratungsangebot der **Steirischen Frauen- und Mädchenberatung** wurde erweitert und die Online-Tools (Video Beratung, Chat Beratung, Online-Meeting etc.) die während der COVID-19-Pandemie zum Einsatz gekommen sind, wurden in den Regelbetrieb mit übernommen. Die Strukturförderung der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurde seitens des Landes erheblich erhöht (z. B. +12 % 2023).

✓ **Climate Crisis**

Die Anpassung an den Klimawandel ist ein Anliegen der **niederösterreichischen** Landes-Initiative „gleich.wandeln“. Besonders in der Kommunikation von Ortsplanung und Beteiligung wird auf die verstärkte Betroffenheit von Frauen und deren spezielle Lebensrealitäten hingewiesen und Lösungsansätze besprochen (s. auch Frage 31).

✓ **Inflation**

Auf die COVID-19-Pandemie und die Teuerungskrise wurde auch mit verschiedensten steuerlichen Maßnahmen zur **Entlastung unterer Einkommen**, unter denen Frauen vergleichsweise stark vertreten sind, reagiert. (s. auch Frage 14)

5. Over the next five years, what are the priorities for accelerating progress for women and girls through laws, policies and/or programmes?

Zur weiteren Stärkung der Gleichstellung im Bereich Einkommen und Arbeitsmarkt wird auch die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie Entgelttransparenz beitragen, die bis Juni 2026 umzusetzen ist und zur Stärkung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit Maßnahmen zur Gewährleistung der Lohntransparenz und bessere Durchsetzungsmechanismen vorsieht. Die EU-Richtlinie zu Frauen in Aufsichtsräten ist bis Ende 2024 in nationales Recht umzusetzen und wird die Vertretung von Frauen in den Leitungsgremien börsennotierter Unternehmen weiter fördern. Durch weitere EU-Richtlinien zum Gewaltschutz und Gleichbehandlungsstellen werden Schutz und Gewährleistung der Frauenrechte ebenfalls weiter gestärkt werden.

Die Ratifikation des ILO 190 Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist geplant.

Langfristige Initiativen, die in den letzten Jahren gesetzt wurden, werden fortgeführt, darunter der Abbau von Stereotypen auch in der Berufs- und Ausbildungswahl, der weitere Ausbau von Kinderbildung und -betreuung sowie Ansätze zur Erhöhung der Vereinbarkeit um eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Arbeit zu erreichen. Auch Erhalt, Ausbau, Stärkung und Vernetzung der niederschweligen, vom Bundeskanzleramt ko-finanzierten, Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Gewaltpräventions- und Gewaltschutzeinrichtungen bleiben Prioritäten für die weitere Stärkung der Selbstbestimmung von Frauen und Mädchen.

Das Operationelle Programm „Beschäftigung Österreich 2014–2020“ des **Europäischen Sozialfonds** enthielt erstmals einen besonderen Schwerpunkt auf Investitionen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Im ESF+ Programm „Beschäftigung Österreich & JTF 2021–2027“ gibt es hierzu erneut eine eigene Priorität mit einem Gesamtbudget von etwa € 70,4 Mio. (40,21% davon EU-ko-finanziert). Die Maßnahmen haben u. a. folgende Ziele: Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung, gleicher Arbeitsbedingungen und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede und die Förderung von gleichen Karrieremöglichkeiten für Frauen, Aus- und Weiterbildung von Frauen mit geringer Formalqualifikation sowie den Abbau von Geschlechterstereotypisierung. Es werden u. a. spezifische Beratungsprojekte mit Schwerpunkt auf Kooperationen mit Unternehmen angeboten. Die beiden erfolgreichen Betriebsberatungsprojekte „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“ zur Förderung von gleichstellungsorientierter Einkommens- und Karriereentwicklung sowie „FairPlusService“ zur Förderung von Weiterbildung für Frauen mit geringer Formalqualifikation aus der Vorperiode wurden weiterentwickelt und werden in der Periode 2021–2027 weitergeführt. Da Frauen mit

Behinderungen am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind – die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen ist niedriger als jene der Männer mit Behinderungen und auch niedriger als jene der Frauen ohne Behinderungen – ist nach wie vor die gezielte Förderung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen auf dem Regelarbeitsmarkt geboten.

Im Bereich Vereinbarkeit und partnerschaftliche Teilung der (unbezahlten) Sorgearbeit sind kontinuierliche fortgesetzte Anstrengungen notwendig. Im Zeitraum 2018 bis 2022 befanden sich 8.853 Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes in Elternkarenz, davon 74 % Frauen. Aktuell beträgt der Frauenanteil im Bundesdienst 43,5 %. In Berufsgruppen mit niedrigem Frauenanteil (Militärischer Dienst: 3,9 %, Exekutivdienst 21,6 %) ist die Inanspruchnahme der Elternkarenz bei Frauen (Militärischer Dienst: 15,2 % und Exekutivdienst: 51,8 %) wesentlich höher. Im Durchschnitt dauerte die Karenz 295 Kalendertage, wobei Frauen durchschnittlich fast 4 mal so lange in Elternkarenz sind wie Männer. Daher entfallen 91 % der Abwesenheitstage in den letzten 5 Jahren auf Frauen (s. Abbildung 3).

Im Rahmen des Stakeholderdialogs Peking + 30 wurden neben der weiteren und verstärkten geschlechtsspezifischen Datenerhebung, u. a. in den Themen Gesundheit und Klima, unter anderen die folgenden Prioritäten, die etwa Bund, Ländern, Gemeinden, Unternehmen, Sozialpartner und die Zivilgesellschaft betreffen, für die kommenden fünf Jahre in den Themenclustern des vorliegenden Berichts identifiziert: (s. auch Frage 36)

Cluster 1

- Finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung weiblich konnotierter Berufsfelder insbesondere durch Sozialpartnerinnen und Gebietskörperschaften
- Abbau von Stereotypen durch Vorbilder und Begleitung von Frauen und Mädchen in männerdominierten Berufen
- Ausgewogene Repräsentation sicherstellen und Wissen und Kompetenzen von Frauen nutzen
- Stärkung der Genderkompetenz und Gleichstellungsstrukturen in der Privatwirtschaft, sowie in Führungs- und Entscheidungspositionen u. a. durch verpflichtende Leitfäden, Frauenförderpläne und Schulungen (etwa für Unternehmen, NGOs und Verwaltungen, Justiz, Führungskräfte); einschließlich Sanktionen
- Klare Gleichstellungsindikatoren für Unternehmensberichterstattung
- Geteilte Führungspositionen
- Schließen der geschlechtsspezifischen Lohn- und Pensionslücken
- Angleichung der bezahlten Arbeitszeiten von Frauen und Männern

Cluster 2

- Teilung u. a. von Karenz- und Pensionsansprüchen und rechtliche Anreize zur partnerschaftlichen Teilung der unbezahlten Arbeit
- weiterer Ausbau der Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen und ausreichende Fachkräfte sowie leistbare und flächendeckende Kinderbetreuung
- Finanzbildung: Haushaltsbildung und praxisorientierte Mathematikbildung; Finanzbildung in Lehrplänen; Schulungen zu Themen wie Steuern, Investments, Pensionssplitting
- Juristische Bildung für Frauen zu Erben, Eheschließung und Scheidung, Gründungen und deren finanziellen Aspekten
- Verschränkung von Gleichstellung, Bildung und Gesundheit und Ausbau der sexuellen Bildung

Cluster 3

- Selbstbestimmtes Leben von Frauen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen, unterstützen als Grundbaustein für Gewaltprävention
- Stärkung der Gewaltpräventionsarbeit für Burschen und Männer
- Stereotypen und strukturelle Machtverhältnisse sichtbar machen und in Frage stellen
- Ratifikation und Umsetzung der ILO 190 Konvention
- Allianz gegen sexuelle Belästigung
- Einführung der Gewaltambulanzen
- Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und toxische Männlichkeitsbilder in den sozialen Medien
- Gendersensible KI-Standards

Cluster 4

- Junge Frauen einbinden und für Politik gewinnen, und höhere Repräsentanz von Frauen in der Politik forcieren
- Partizipation von Frauen und Frauenorganisationen als Expertinnen bei Planung und Umsetzung von Maßnahmen sicherstellen
- Fortsetzung des Dialogs und Austauschs zu Frauenrechten und spezifischen Themen um eine wirksame Umsetzung sicherzustellen
- Stärkung der intersektionalen Perspektiven in allen Maßnahmen um Fokus auf diverse Lebensrealitäten zu ermöglichen
- Stereotypenfreie, rechtliche und politische Bildung und öffentliche Informationen zu Frauenrechten als Menschenrechte, Menschenrechtsbildung

von Kindheit an stärken und systematisch umsetzen um Normen und Stereotype aufzubrechen und abzubauen

- Studien und Evaluierungen sowie Förderungskriterien und Gender Budgeting effektiv nutzen
- Einfache, zielgruppengerechte Sprache für alle staatlichen Informationen sicherstellen; geschlechtergerechte Sprache

Cluster 5

- Evaluierung und kontinuierliche Weiterentwicklung NAP 1325, auch mit Perspektive auf Jugend/Mädchen
- Berücksichtigung von WPS, Gender Mainstreaming und Gleichstellung in der österreichischen Sicherheitsstrategie
- Agents of Change einbeziehen: Frauenrechte nicht nur als Frauenthema adressieren
- Stärkung des Diskriminierungsschutzes







Cluster 6

- Einrichtung eines generationenübergreifenden Frauenklimarats und Umsetzung und Kontrolle dieser Ergebnisse
- Genderspezifische Katastrophenpläne auf lokaler bis globaler Ebene
- Genderanalysen bei Klimaprojekten, -strategien und -gesetzen
- Mehr Sichtbarkeit für Frauen schaffen
- Klimabildungsmaßnahmen und Lösungen gegen Mobilitäts- und Energiearmut mit Frauen entwickeln

Insgesamt wurden von den Teilnehmenden des Stakeholderdialogs die folgenden Themenbereiche als besonders prioritär für die weitere Stärkung der Gleichstellung in den nächsten fünf Jahren identifiziert: die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie unbezahlte Sorge- und Hausarbeit, politische Partizipation und Repräsentation von Frauen sowie der weitere Wandel diskriminierender sozialer Normen und Geschlechterstereotypen.

Section III: Progress across the 12 critical areas of concern

Cluster Inclusive Development, shared prosperity and decent work

1 Inclusive development, shared prosperity, and decent work	A Women and Poverty		1 No Poverty	
	F Women and the Economy		2 Zero Hunger	
	I Human Rights of Woman		5 Gender Equality	
	L The Girl Child		8 Decent Work	

6. Over the past five years, what actions has your country taken to advance gender equality in the world of work (including formal and non-standard employment as well as entrepreneurship)?

- ✓ **Strengthened/enforced laws and workplace policies and practices that prohibit discrimination in the recruitment, retention and promotion of women in the public and private sectors, and equal pay legislation**

s. auch Section I und Frage 2

Das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verbieten u. a. **Diskriminierungen** auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt. Neben der Möglichkeit, Schadenersatz wegen behaupteter Diskriminierungen gerichtlich geltend zu machen, können sich betroffene Personen auch an die beiden **Gleichbehandlungskommissionen** wenden. Zu den Antragszahlen siehe Tabelle 17 im Annex.

Gemäß Paragraph 4 des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ist die Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Gefährdungsbeurteilung und bei der Festlegung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen auf allen Ebenen unerlässlich, um die Arbeitsbedingungen, insbesondere für Frauen, kontinuierlich zu verbessern. Zentral ist auch die systematische Einbeziehung der weiblichen Beschäftigten in die Planung, Durchführung und Anpassung von Gefährdungsbeurteilungen und die Festlegung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen in allen Phasen. 2019 hat die Arbeitsinspektion einen **Leitfaden für den Selbst-Check** von Betrieben erarbeitet und veröffentlicht. Mit dem Selbst-Check für Betriebe können diese ihre betriebliche Umsetzung von Genderaspekten auch selbst planen und die Umsetzungserfolge überprüfen.

Das Gütesiegel „equalitA“ zeichnet Unternehmen aus, die Frauen innerbetrieblich fördern, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl im eigenen Unternehmen als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung der Geschlechter unterstützen. Unternehmen und seit 2021 auch Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine können laufend einreichen, in bisher drei Durchgängen wurden seit 2021 insgesamt 126 Gütesiegel verliehen.

Die 2022 veröffentlichte **Toolbox Einkommensberichte** enthält Handlungsfelder und Maßnahmenempfehlungen zur innerbetrieblichen Förderung der Geschlechtergleichstellung, u. a. im Hinblick auf Arbeitsbewertungen und Entgeltgerechtigkeit, Führungspositionen, Vereinbarkeit und Organisations- und Personalentwicklung.

Das **Burgenland** führte den Mindestlohn im Amt der Burgenländischen Landesregierung und landesnahen Institutionen sowie Homeoffice im Amt der Burgenländischen Landesregierung ein. Verschiedene Projekte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds zu den Themen Gleichstellung und Frauenarmut mit dem Schwerpunkt auf Frauen und Unternehmensgründung werden ebenfalls umgesetzt.

Im **Bundesdienst** bestehen mit den **Frauenförderplänen** zahlreiche Maßnahmen zur internen Frauenförderung. Auch **Betriebskindergärten** und **Ferienbetreuungsangebote** (in Kooperation) mehrerer Ressorts stellen einen wesentlichen Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Bundesbediensteten dar. Zu den einzelnen Maßnahmen siehe auch die Gleichbehandlungsberichte des Bundes. In der Führungskräfteentwicklung des Innenressorts wurde ein Anteil von mindestens 30 % Frauen festgelegt und im Rahmen der derzeitigen Pilotierungsphase mit einer tatsächlichen Quote von 40–44 % bereits deutlich übertroffen. Die **Frauenquote im BMJ** liegt in praktisch allen Bedienstetengruppen der Gerichte und Staatsanwaltschaften bei über 50 % (s. dazu Tabelle 21). Die österreichische Justiz beteiligt sich bei **frauenspezifischen Berufsmessen und Rekrutierungsveranstaltungen wie etwa dem Girls' Day** und präsentiert v. a. jene Berufsgruppen, bei denen Frauen noch deutlich in der Minderheit sind (z. B. bei der Justizwache oder bei Gerichtsvollzieherinnen, für die seit 1.2.2024 eine besondere Frauenförderklausel besteht), und deren Anteile erhöht werden sollen. Seit 2019 stieg der Anteil der weiblichen Justizwachebediensteten von 15,7 % auf 20,7 % im Jahr 2024; s. auch Tabelle 21.

Die **Verwaltungsakademie des Bundes** verfügt über ein breites Angebot an Aus- und Fortbildung im Bereich „Gleichbehandlung und Diversität“ sowie im Gleichbehandlungsrecht, die laufend evaluiert und angepasst werden. Das Bildungsprogramm richtet sich insbesondere an Multiplikatorinnen und Personalverantwortliche und leistet durch die Vermittlung von Wissen sowie den Kompetenzaufbau einen Beitrag zu einem gleichstellungsorientierten Arbeitsumfeld. Speziell auf Frauen zugeschnittene Entwicklungsprogramme können dazu beitragen, ihnen den **Zugang zu Spitzenfunktionen** zu erleichtern und damit eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen auf dieser Ebene zu erreichen. Seit vielen Jahren ist das „**Cross Mentoring**“-Programm für Frauen in der Personalentwicklung des Bundes integriert und wird in Kooperation mit den Personalentwicklerinnen der Bundesministerien und der obersten Organe durchgeführt. Erfahrene Führungskräfte unterstützen als Mentorinnen eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressorts, wobei auch Männer Mentoren sein können, womit auch die Entwicklung einer offenen Haltung von Mentoren gegenüber dem beruflichen Vorwärtkommen von Frauen und der Abbau rollenbedingter Vorurteile gefördert werden. Von 2005 bis Juni 2023 haben rund 1.500 Mentees aus allen Bundesministerien und den obersten Organen am Programm teilgenommen.

Für die **Universitäten** werden seit der Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021 potenzialorientierte universitätsspezifische Ziele zur **Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren bzw. bei Laufbahnstellen** vereinbart. Ausgangsbasis für die Zielwerte bilden die Frauenanteil in den darunterliegenden Karrierestufen. Zudem wurden u. a. folgende Maßnahmen gesetzt: Abbau von Barrieren für Frauen durch in den Leistungsvereinbarungen verankerte lebensphasenbezogener Leistungsbeurteilungskonzepte, Weiterentwicklung von Förder- und Karriereprogrammen für Frauen, Verankerung von Gleichstellungsstandards bei der Vergabe von Forschungsförderungen des FWF und der FFG sowie Gleichstellungspläne in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Seit 2017 zeigt sich daher eine positive Entwicklung und deutliche Fortschritte bei der sogenannten Leaky Pipeline (s. auch Abbildung 2): von 24,5% im Jahr 2017 konnte der Professorinnen-Anteil über alle Universitäten hinweg auf 29,5% im Jahr 2022 gesteigert werden.

In der **Steiermark** haben sich **wichtige Frauennetzwerke** etabliert – beispielsweise das Netzwerk der Teilnehmerinnen der FELIN-Lehrgänge oder das Women*s Action Forum, das als Vernetzungsdrehscheibe für frauenpolitische Anliegen fungiert. Ein Projekt von FELIN ist die „Studie zur Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in steirischen Unternehmen“. Im Rahmen dieser Studie wurde die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in erster und zweiter Führungsebene in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften von Stadt und Land in der Steiermark untersucht und ein Maßnahmenkatalog zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsebenen entwickelt.

✓ **Introduced/strengthened gender-responsive job creation and active labour market policies (e.g. education and training, skills, subsidies)**

Frauen werden beim **Arbeitsmarktförderbudget** in Relation zu ihrem Anteil am Bestand der Arbeitslosen überproportional gefördert. Diese Überförderung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde ab dem Jahr 2022 auf 4 Prozentpunkte über dem Anteil der Arbeitslosen erhöht (davor seit 2020: 3,5%) und ist ein wichtiger Beitrag, um auch über die Steuerung des Budgets Frauen aktiv zu unterstützen. Durch diese finanziellen Mittel konnten etwa im Jahr 2022 insgesamt 239.075 Frauen durch Förderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ohne Kurzarbeit) unterstützt werden, 137.487 davon durch Qualifizierungen. 2023 wurden 212.999 Frauen gefördert, darunter 133.901 mit Qualifizierungen. 2022 wurden € 821,5 Mio für die Förderung von Frauen ausgegeben, 2023 waren es € 636,7 Mio. Sowohl 2022 wie auch 2023 wurden mehr als die Hälfte der aktiven Mittel für die Förderung von Frauen verwendet. Die Programme des AMS zur Förderung der Höher- und Umqualifizierung von Frauen wie „**Kompetenz mit System**“ („KmS“; seit 2011) und „**Frauen in Handwerk und Technik**“ („FiT“; seit 2006) wurden fortgesetzt. (s. Annex, Tabelle 16) In einer umfassenden Evaluierung des FiT-Programms 2022 gaben 75% der befragten Teilnehmerinnen an, nach FiT ausschließlich oder überwiegend in einem dieser Felder gearbeitet zu haben.

Im Rahmen der Lohnförderungen wurde 2020 die **InklusionsförderungPlus** als Maßnahme zur Forcierung der **Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen** eingeführt. Es handelt sich um eine gezielte Förderung von Arbeitsplätzen auf dem Regelarbeitsmarkt für Frauen mit Behinderungen (mit Begünstigteneigenschaft) durch einen Zuschlag von 25% zur bestehenden Inklusionsförderung mit einer Dauer von 12 Monaten. Seit 2019 konnte der Frauenanteil von 38% auf rd. 42% im Jahr 2023 erhöht werden. Aufgrund des Erfolges wurde das Pilotprojekt InklusionsförderungPlus mit 1.1.2023 in die Regel-förderungen des Sozialministeriums übernommen.

In der **Steiermark** bietet das Zentrum für Ausbildungsmanagement Maßnahmen zur beruflichen Höherqualifizierung von Frauen wie Information, Beratung, Auswahl, Ausbildungsbegleitung, diverse Workshops im Rahmen des Frauenberufszentrums für Wiedereinsteigerinnen, für Frauen in Handwerk und Technik (FIT). Das Beschäftigungsprojekt IN:TRA works zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen verfolgt das Ziel, Kompetenzen zu stärken und erste Berufserfahrung zu sammeln (15–24 Jahre). Die regionalen Kompetenzzentren für Bildung und Lernen bieten Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen, berufstätige Frauen und Wiedereinsteigerinnen zur Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen und Sicherung und Erhalt von Arbeitsplätzen durch Qualifizierungsangebote, Beratung und Coaching.

Das Programm „FRECH“ (Frauen ergreifen Chancen) des **Wiener Arbeitnehmer*innen-Förderungsfonds (waff)** bietet Beratung und finanzielle Unterstützung bei beruflichen Veränderungen für rund 2.000 Frauen. Das Programm „Karenz und Wiedereinstieg“ unterstützt jährlich ca. 1.000 Frauen durch Beratung bei der Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs, wie auch durch finanzielle Unterstützung bei Qualifizierungsschritten. Das Frauenservice der Stadt Wien fördert Vereine in Wien, die Mädchen und Frauen zum Thema Arbeitsmarkt beraten. ABZ*Austria unterstützt Frauen beim Wiedereinstieg, Neuorientierung, Weiterbildung, Bewerbungstrainings. Der Verein sprungbrett berät Mädchen und junge Frauen und gibt Berufsorientierung mit Schwerpunkt technische und handwerkliche Berufe. Insbesondere Mädchen mit Migrationshintergrund nehmen dieses Beratungsangebot verstärkt in Anspruch.

✓ Taken measures to prevent sexual harassment, including in the workplace

Im öffentlichen Dienst werden von den Ressorts interne Maßnahmen gesetzt, die auch als Vorbilder für die Privatwirtschaft wirken können. Das **BMEIA** verfügt über eine hausinterne Arbeitspsychologin und eine in der Personalabteilung angesiedelte Anlaufstelle für sexuelle Belästigung. Die ähnlich gestaltete **ADA**-Organisationspolitik zur Prävention von sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung trat 2022 in Kraft. Sie legt Nulltoleranz für alle Formen der sexuellen Ausbeutung, des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Belästigung sowie des Kindesmissbrauchs fest. In den Ausbildungen des **BMI** werden verpflichtende **Schulungen zu Gleichbehandlung und**

Gleichstellung durchgeführt und **Online-Schulungsmodule zum Thema „Sexuelle Belästigung“** inkl. einem spezifischen Modul für Führungskräfte angeboten. Zur Verbesserung des Arbeitsumfelds für **Frauen im Justizbereich** wurde am 28.11.2023 die **Ressortstrategie der Frau Bundesministerin für Justiz zum Umgang mit sämtlichen Formen von Belästigung und Gewalt im Arbeitsumfeld der Justiz** erlassen.

Auch die **Stadt Wien** hat im Zeitraum von 2018 bis 2023 eine umfassende Initiative für ihre Bediensteten gegen sexuelle Belästigung gesetzt. Im Rahmen eines Themenschwerpunktes mussten die Dienststellen ein Maßnahmenbündel umsetzen, das neben der Erstellung einer Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung auch die Festlegung eines maßgeschneiderten Prozesses für die richtige Vorgehensweise im Fall einer sexuellen Belästigung sowie entsprechende Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte und Personalverantwortliche umfasste. Zudem wurde eine Sensibilisierungskampagne gegen sexuelle Belästigung durchgeführt, die neben verschiedenen Kommunikationsmaßnahmen auch zahlreiche zielgruppenspezifische Infoveranstaltungen und Aktionen umfasste. Zudem wurde der Opferschutz stark ausgebaut. Ebenso bietet die Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten der **Steiermark** Schulungen und Workshops sowie Informationsmaterial an den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Landes-Krankenhäuser zum Thema sexueller Belästigung an.

✓ **Improved access to modern technologies (incl. climate-smart technologies), infrastructure and services (incl. agricultural extension)**

Im Rahmen des **GAP-Strategieplans 2023–2027** und seinem Vorgängerprogramm zur Entwicklung des ländlichen Raums wurden Weiterbildungsveranstaltungen gezielt für Frauen unterstützt, um den Einsatz moderner Techniken durch Frauen in der Land- und Forstwirtschaft zu forcieren. Dies soll zu Arbeitserleichterungen bei den Betroffenen und/oder zur Erhöhung der Wertschöpfung beitragen.

7. In the past five years, what actions has your country taken to recognize, reduce and/or redistribute unpaid care and domestic work, promote work-life and family balance and strengthen the rights of paid care workers?

- ✓ **Included unpaid care and domestic work in national statistics and accounting (e.g. time-use surveys, valuation exercises, satellite accounts)**

Zur 2023 veröffentlichten Zeitverwendungserhebung s. Fragen 2 und 38.

- ✓ **Expanded childcare services or made existing services more affordable**

Kinderbildungs- und betreuungsangebote sind eine wesentliche Voraussetzung für die sozioökonomische Absicherung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Bund beteiligt sich daher bereits seit 2008 an der **Finanzierung von elementarpädagogischen Angeboten** der Bundesländer. Im Rahmen der aktuellen Bund-Länder-Vereinbarung gewährt der Bund in den Kindergartenjahren 2022/23 bis 2026/27 jährliche Zweckzuschüsse in der Höhe von € 200 Mio. für den Ausbau der Elementarbildung, das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr und die frühe sprachliche Förderung, wodurch die bisherige Mitfinanzierung um 40% angehoben wurde. Darüber hinaus werden von 2024 bis 2028 aus dem neu geschaffenen Zukunftsfonds jährlich mindestens € 500 Mio. an Länder und Gemeinden fließen. Dieser Betrag wird ab 2025 valorisiert (s. Tabelle 6). Zu den Kinderbesuchsquoten siehe Tabelle 5.

Während des Pflichtkindergartenjahres ist der halbtägige Besuch der elementaren Bildungseinrichtung bundesweit beitragsfrei. In den letzten Jahren ist ein verstärkter Trend zu kostenlosen Betreuungsangeboten über das verpflichtende Jahr hinaus zu verzeichnen: Ganztägige Gratisbetreuung von 0–6-Jährigen besteht in Wien und im Burgenland (seit 1. November 2019), in Kärnten werden den Eltern zwei Drittel der Elternbeiträge rückerstattet. Gratisbetreuung von 2½ bis 6 Jahren vormittags existiert in Oberösterreich und in Niederösterreich (letztere nur für den Kindergarten). In Tirol ist die Betreuung der 4–6-Jährigen kostenlos. Die kostenlosen Angebote bedeuten in der Regel auch höhere Kosten für die Gemeinden.

Das **BMBWF** fördert auf Grundlage des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) aus dem Jahr 2019 den Ausbau des Betreuungsangebots – wesentlich, um die Frauenteilzeitquote mittel- und langfristig zu reduzieren. Das BIG definiert als Ziel ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsorientiertes, effizientes und nachhaltiges, flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung für 40% der Kinder von 6 bis 15 Jahren bzw. bei 85% der allgemein bildenden Pflichtschulen. Dieses Ziel soll durch weitere Investitionen in den Erhalt und Ausbau ganztägiger Schulformen erreicht werden. Zu diesem Zweck stellt

der Bund Zweckzuschüsse an die Länder in Höhe von insgesamt € 428 Mio. bis zum Jahr 2033 zur Verfügung.

Die im ESF+ Programm „Beschäftigung Österreich & JTF 2021–2027“ enthaltene Priorität zu Vereinbarkeit und Gleichstellung hat eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, unter anderem durch Zugang zu erschwinglicher Kinderbetreuung und zu Betreuungsleistungen für abhängige Personen zum Ziel. Mit diesem Schwerpunkt sollen regionale Ansätze umgesetzt werden, die dabei unterstützen, die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Familienarbeit von Männern zu erhöhen, innovative Kinderbetreuungsangebote entwickeln und umsetzen sowie innovative Lösungen zur oft eingeschränkten Mobilität in ländlichen Gebieten bieten.

Durch die **Fördermaßnahme „Soziale Angelegenheiten“** wurden im Programm zur ländlichen Entwicklung 2014–2020(22) mit insgesamt € 235,4 Mio. u. a. Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder im ländlichen Raum unterstützt. Erfahrungsgemäß profitieren davon vermehrt Frauen, die so verstärkt ihrem Beruf nachgehen können.

✓ **Expanded support for older persons, persons with disabilities and others needing intense forms of care**

Für informelle Pflegekräfte, von denen die Mehrheit weiblich ist, wurden in den letzten fünf Jahren einige Verbesserungen eingeführt. Seit dem 1. Januar 2020 haben Arbeitnehmende in Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten einen **Rechtsanspruch auf maximal vier Wochen Pflegekarenz/Pflegezeit**. Die so in Anspruch genommenen Zeiten werden auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz/Pflegezeit angerechnet. Seit dem 1. November 2023 haben Eltern auch Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts (auch bei Arbeitslosigkeit), um ihr Kind bei einem stationären Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung zu begleiten. Die Freistellung für maximal vier Wochen pro Kind und Kalenderjahr kann für Kinder in Anspruch genommen werden, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Personen, die eine Pflegekarenz oder eine Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt in Anspruch nehmen, haben Anspruch auf **Pflegekarenzgeld**, grundsätzlich in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Im Jahr 2023 haben insgesamt rund 4.600 Personen ein Pflegekarenzgeld bezogen, davon waren 73% Frauen.

Der **Angehörigenbonus** ist am 1. Juli 2023 in Kraft getreten. Den Bonus erhalten Personen, die in ihrem häuslichen Umfeld nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld mindestens der Stufe 4 pflegen und durch diese Tätigkeit eine kostenlose Selbstversicherung bzw. Weiterversicherung in der Pensionsversicherung für pflegende Angehörige oder für die Pflege eines behinderten Kindes abgeschlossen haben. Dieser Personenkreis erhält von Amts wegen den Angehörigenbonus. Auch andere Angehörige mit geringem Einkommen können den Bonus beantragen. Der Angehörigenbonus beträgt im Jahr 2023

insgesamt € 750. Ab 2024 beträgt der Angehörigenbonus € 1.500 pro Jahr. Ab 2025 wird der Bonus jährlich valorisiert.

Mit dem **Anstellungsmodell von pflegenden Angehörigen im Burgenland** sowie der **Umsetzung von Pflegestützpunkten** wurden weitere Rahmenbedingungen verbessert.

✓ **Introduced or strengthened maternity/paternity/parental leave or other types of family leave**

Seit 1.9.2019 besteht für unselbständig erwerbstätige zweite Elternteile ein **Rechtsanspruch** auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts aus Anlass der Geburt ihres Kindes für einen Monat („**Papamonat**“). Für den öffentlichen Dienst wurde der „Babymonat“ 2020 auf 31 Tage verlängert. Für diesen Zeitraum kann der „Familienzeitbonus“ beantragt werden. Um die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung und Familienarbeit weiter zu verbessern, wurde der 2017 eingeführte Familienzeitbonus für Geburten ab 1. August 2023 von rund € 740 auf rund € 1.500 pro Monat verdoppelt. Die Inanspruchnahme hat sich seit Einführung 2017 nahezu verdoppelt. Durch die 2023 eingeführte jährliche **Valorisierung** der Familien- und Sozialleistungen beträgt der Familienzeitbonus aktuell rund € 1.600. Die Inanspruchnahme hat sich seit Einführung 2017 auf rund 9.000 Fälle jährlich nahezu verdoppelt (s. Frage 4 und Tabelle 13 im Annex).

Für Geburten ab 1.8.2019 wird die volle in Anspruch genommene Karenzzeit (maximal bis zum Ende des 2. Lebensjahres des Kindes) auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet. Manche Kollektivverträge sehen für Geburten vor diesem Zeitpunkt ebenfalls Anrechnungsbestimmungen vor – entweder im vollen oder beschränkten Ausmaß (z. B. maximal 24 Monate). Im Herbst 2023 wurde die EU-Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige in Österreich umgesetzt, mit der für Geburten ab dem 1.11.2023 nun zwei Betreuungs- bzw. Karenzmonate einem Elternteil unübertragbar und exklusiv zur Verfügung stehen. Soweit sich daher die Eltern die Betreuung des Kindes aufteilen, ist es weiterhin möglich, das Kind bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres im Zuge der Elternkarenz zu betreuen. Für Alleinerziehende gibt es Ausnahmeregelungen. Zudem wurde ein Motivkündigungsschutz bei der aufgeschobenen Karenz normiert.

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie wurde auch das **Gleichbehandlungsgesetz** novelliert: Demnach liegt eine Diskriminierung iS des Gleichbehandlungsgesetzes auch dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit betreuungsbedingten Karenzen und Pflegefreistellungen diskriminiert wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) und Gleichbehandlungskommission (GBK) sind auch für diese Fälle zuständig. Ähnliche Regelungen wurden auch für den öffentlichen Dienst auf Bundes- und Landesebene umgesetzt, s. dazu das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 der Steiermark.

✓ **Conducted campaigns or awareness raising activities to encourage the participation of men and boys in unpaid care and domestic work**

Mit der **Online-Kampagne #PAPASEIN** im Jänner 2024 will das Bundeskanzleramt mehr Bewusstsein für eine höhere Väterbeteiligung und deren Vorteile schaffen. Geschichten einzelner Väter zeigen, dass Väterbeteiligung auch aus gleichstellungspolitischer Sicht essenziell für die Stärkung der Partnerschaft ist. Die [Homepage](#) informiert zu Services, Angeboten und Möglichkeiten für eine aktive Väterbeteiligung sowie zu Partnerschaftlichkeit in der Kindererziehung und –betreuung.

In den ZWEI & MEHR Elternbildungsangeboten der **Steiermark** liegt ein Schwerpunkt in der Bewusstseinsbildung in Bezug auf die Beteiligung von Vätern bei der Kinderbetreuung und -erziehung, indem positive Rollenbeispiele vorgestellt und die Vorteile einer ausgeglichenen Kinderbetreuung thematisiert werden. Das vom Institut für Männer- und Geschlechterforschung umgesetzte EU Projekt PARENT Promotion, Awareness Raising and Engagement of Men in Nurture Transformations (2019–2021) stellt das Engagement von Männern in der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit als Mittel zur Förderung der Beziehung zwischen Vätern und deren Kindern sowie zur Bekämpfung häuslicher Gewalt und zur Herstellung gleichberechtigter Geschlechterverhältnisse in den Mittelpunkt. In Zusammenarbeit mit AK und Gewerkschaft setzte das **Burgenland** die **Väterkarenz-Kampagne „Rollenbilder“** um.

8. In the past five years, what actions has your country taken to reduce the gender digital divide?

- ✓ Taken measures to support the creation and expansion of safe, affordable, accessible, relevant and inclusive public and private digital tools and services

s. zu Frage 3

- ✓ Introduced or strengthened programmes to increase the digital literacy and skills of women and girls

Die Digitalisierung wirkt sich bereits auf alle wichtigen Bereiche unserer Gesellschaft aus. Gerade die COVID-19-Pandemie verdeutlichte, welche enorme Rolle digitale Kompetenzen vor allem im Bereich des Lernens und Lehrens, aber auch im gesamten Leben spielen. Aus diesem Grund gewinnt die Digitalisierung auch im österreichischen Bildungssystem zunehmend an Bedeutung und übernimmt eine unverzichtbare Aufgabe beim Abbau der Geschlechtersegregation. Im Sinne des Rundschreibens (s. auch Frage 33) sind soziale Lernräume zu schaffen, in denen sich alle Schülerinnen ohne stereotype Zuschreibungen entwickeln können und alle gleichermaßen ermutigt werden, ihren persönlichen Interessen nachzugehen und Neues auszuprobieren. Mit dem **Masterplan Digitalisierung im Bildungswesen** (2018) wurde eine Grundlage für die schrittweise und umfassende Digitalisierung des österreichischen Bildungssystems geschaffen. Ziele sind u. a. digitale Kompetenzen, Potentiale und Talente altersgerecht zu fördern, kritische Bewusstseinsbildung zu erreichen und das Interesse an Technik – insbesondere bei Mädchen – zu steigern. Ab dem Schuljahr 2022/23 wurde das neue Pflichtfach „Digitale Grundbildung“ an Mittelschulen und AHS-Unterstufe eingeführt (ab dem Jahr 2023/24 auch in der 8. Schulstufe). Im Rahmen des **eEducation Austria Netzwerks** haben Schulen die Möglichkeit, durch Aktivitäten in bestimmten Handlungsfeldern Punkte zu sammeln, dadurch bestimmte Badges zu erwerben und ihre Schulentwicklung zu dokumentieren. Besondere Punkte gibt es auch für Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, für den Einsatz einer geschlechtersensiblen Didaktik, um digitale und IT-Kenntnisse zu vermitteln und Mädchen und Jungen gleichermaßen zu erreichen, und für die Erhöhung des Gender-Bewusstseins im Zusammenhang mit der Entwicklung digitaler Kompetenzen.

In Österreich verfügen 66% der Männer und 61% der Frauen über zumindest grundlegende digitale Kenntnisse, während im EU-27-Schnitt 56% der Männer bzw. 52% der Frauen ein zumindest grundlegendes Kompetenzniveau erreichen. Die beobachtbaren geschlechtsspezifischen Unterschiede weisen somit in Österreich und im EU-27-Schnitt mit fünf bzw. vier Prozentpunkten dieselbe Richtung und Größenordnung auf und können als moderat bezeichnet werden. Das Gefälle bei den digitalen Kompetenzen ist bei Menschen, die älter sind, eine geringere formale Bildung haben oder in einem ländlichen Gebiet leben, jedoch immer noch erheblich. Die **Digitale Kompetenzoffensive** der österreichischen Bundesregierung soll die digitalen Kompetenzen in der Bevölke-

rung anheben. Der Themenbereich Gender wird als Querschnittsthema im **nationalen strategischen Fahrplan für die digitale Dekade** integrativ behandelt. Bis 2026 soll mit dem Programm „Digital Überall“ der Anteil der Frauen und Männer mit digitalen Grundkompetenzen auf 70 % und bis 2030 auf 100 % gesteigert werden. Zur Steigerung von digitalen Kompetenzen bei Frauen und Mädchen werden unter anderem auch spezifische Workshops durchgeführt, die sich an Migrantinnen und geflüchtete Frauen mit anderer Erstsprache als Deutsch bzw. mit Basisbildungsbedarf richten. Insgesamt waren im Jahr 2022 220.700 IKT-Fachkräfte in Österreich beschäftigt, davon 42.700 bzw. 19,3 % Frauen. Im Zeitverlauf zeigt sich eine tendenziell positive Entwicklung, was den Anteil der IKT-Fachkräfte an der Gesamtbeschäftigung, den Anteil weiblicher IKT-Fachkräfte und den Anteil von Frauen an IKT-Abschlüssen betrifft.

Das vom BMSGPK unterstützte innovative Modellprojekt „**InterNetz Frauen. Intergenerationelle Online-Schreib-, Lektüre- und Netzwerkgruppe**“ verbindet intergenerationelle Aktivitäten mit der Förderung von Teilhabechancen durch die Nutzung digitaler Medien. Zur Förderung des intergenerationellen Austauschs von Frauen aus mehreren Generationen wurde von der Interessensgemeinschaft Feministische Autorinnen eine digitale Veranstaltungsreihe organisiert, in deren Rahmen die Teilnehmerinnen über literarische und theoretische Werke von Frauen diskutieren, an eigenen Texten arbeiten und sich mit anderen Interessierten vernetzen können.

✓ **Taken measures to promote gender-responsive STEM education**

Zu den Girl's Days und zur MINT-Girls Challenge s. auch Fragen 13 und 31.

Frauen sind auch im digitalen Raum zu stärken und alle Formen von Gewalt sowie Cybergewalt zu adressieren. Zudem gilt es, klassische Rollenbilder aufzubrechen und Mädchen stärker für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu begeistern.

Insgesamt 17 Projekte für Maßnahmen zur Stärkung von Mädchen und Frauen in der digitalen Welt und Diversifizierung ihrer Ausbildungswege und Berufswahl mit Fokus auf MINT wurden mit einem Gesamtvolumen von €2 Mio. durch die BKA-Frauensektion gefördert und im Zeitraum vom 1. November 2022 bis 31. Dezember 2023 in ganz Österreich umgesetzt.

Der Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen – kurz **LEA** Let's empower Austria – wurde 2022 durch die Frauenministerin ins Leben gerufen. Ein erklärtes Ziel des Fonds ist es, Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung und Karriere im MINT-Bereich zu begeistern. Im Rahmen der LEA Role Model Initiative treten erfolgreiche Frauen aus männerdominierten Sparten wie dem IT Bereich in direkten Kontakt und Austausch mit Mädchen und jungen Frauen, vermitteln ihnen Ideen von Berufsbildern abseits gängiger Rollenklischees auf und ermutigen sie, selbst eine Karriere in diesen Bereichen einzuschlagen.

Bereits 590 MINT-Kindergärten und MINT-Schulen sind mit dem drei Jahre gültigen **MINT-Gütesiegel** ausgezeichnet. Das MINT-Gütesiegel wird an Bildungseinrichtungen verliehen, die durch verschiedene Maßnahmen innovatives Lernen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik und mit vielfältigen Zugängen für Mädchen und Burschen umsetzen.

9. In the past five years, how has the macroeconomic and fiscal policy environment affected the implementation of the BPfA in your country, and what macroeconomic policies has your country implemented in support of a more gender-equal economy?

Das makro- und fiskalpolitische Umfeld der letzten fünf Jahre wurde durch den Ausbruch der weltweiten COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 erheblich beeinflusst. Dies veränderte die makroökonomische Situation abrupt und dramatisch. Im Jahr 2020 schrumpfte die österreichische Wirtschaft um 6,6%. Österreich erlebte damit die schwerste Wirtschaftskrise seit dem Zweiten Weltkrieg. In den darauffolgenden Jahren erholte sich die österreichische Wirtschaftsleistung und verzeichnete positive Wachstumsraten von 4,2% im Jahr 2021 und 4,8% im Jahr 2022. Das Jahr 2023 war erneut von einer milden Rezession geprägt. Ab 2024 wird mit einer allmählichen konjunkturellen Erholung gerechnet. Vor allem während der COVID-19-Pandemie waren die Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, besonders betroffen. Rund 70% der österreichischen Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungssektor, davon entfallen rund 40 Prozentpunkte auf Frauen. Der Anteil der Frauen, die in stark betroffenen Sektoren arbeiten, war höher, was zu einem stärkeren Rückgang ihrer Arbeitszeit und ihres Einkommens führte. Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden ging zwischen 2019 und 2020 im Einzelhandel und in der Gastronomie um -10% bzw. -38% zurück, beides Branchen, in denen traditionell viele Frauen beschäftigt sind. Die Doppelbelastung durch Arbeit und Kinderbetreuung hat in den COVID-Jahren besonders stark Frauen betroffen. Frauen wurden auch eher arbeitslos, als dass sie von Kurzarbeitsregelungen profitierten. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten ist nach wie vor hoch. Die Teilzeitquote der Frauen liegt bei etwa 51%, während die Teilzeitquote der Männer bei etwa 13% liegt. Seit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie und später auch aufgrund der negativen Auswirkungen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine wurden von der Regierung weitreichende gesundheitliche, soziale und wirtschaftliche Unterstützungsmaßnahmen ergriffen. Deren geschlechtsspezifische Auswirkungen können mit Hilfe von Gender Budgeting dargestellt werden (siehe auch Fragen 4, 14 und 34). Im Rahmen der EU Aufbau- und Resilienzfazilität kann Österreich bis 2026 mit fast €3,8 Mrd. an Zuschüssen rechnen. Der nationale Aufbau- und Resilienzplan, der 2021 genehmigt wurde, soll vor allem Wachstum und Beschäftigung fördern und die grüne und digitale Transformation unterstützen. Der österreichische Plan enthält neben arbeitsmarktpolitischen und Qualifizierungsmaßnahmen auch einige Maßnahmen, die zur Förderung der Gleichstellung beitragen. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen zur Steigerung der Kinderbesuchsquoten; die Einführung eines elektronischen Eltern-Kind-Passes; die flächendeckende Einführung von „Frühen Hilfen“ für sozial benachteiligte Schwangere, deren Kleinkinder und Familien; eine Reform zur Weiterentwicklung der Pflegevorsorge (in Österreich sind es überwiegend Frauen, die informelle Pflege leisten) und das automatische Pensionssplitting.

Im Rahmen des **Eltern-Kind-Passes** wird eine **Elternberatung** eingeführt, die von den Familienberatungsstellen durchgeführt wird, die bereits mit jahrelanger Expertise beraten. Die Pilotphase läuft seit dem 2. Halbjahr 2023. Darin sollen werdende und frischgebackene Eltern zum neuen Lebensabschnitt beraten werden, unter anderem auch zur partnerschaftlichen Aufteilung von Elternkarenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit und Inanspruchnahme des Papamonats sowie zu Auswirkungen von Teilzeiterwerbstätigkeit auf die Pension und zum freiwilligen Pensionssplitting. 204 Familienberatungsstellen von 81 Trägerorganisationen beteiligen sich in der Pilotphase von Juli 2023 bis Juni 2024, die zweite Phase ist von Juli 2024 bis Juni 2025 vorgesehen. Das Förderungsvolumen für die erste Phase beträgt € 2.990.475. Eine Evaluierung wird durch Österreichisches Institut für Familienforschung erfolgen.

In steuerpolitischer Hinsicht werden durch positive Erwerbsanreize Beiträge zu einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen geleistet. Dazu gehören die steuerliche Entlastung **niedriger bis mittlerer Einkommen**, welche die Attraktivität, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen bzw. eine bereits ausgeübte geringfügige Beschäftigung oder Teilzeittätigkeit auszuweiten, steigern kann. Mit dem ab 1.1.2019 eingeführten **Familienbonus Plus** und dem **Kindermehrbetrag** wird u. a. ein Anreiz geschaffen, geringfügige Tätigkeiten bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen, was sich auch positiv auf die Einkommensverteilung auswirkt. Der Familienbonus Plus wirkt effektiv – aufgrund der unmittelbar steuermindernden Ausgestaltung und Zielrichtung als Absetzbetrag – vor allem bei mittleren Einkommen, wohingegen mit dem Kindermehrbetrag gezielt Geringverdienende unterstützt werden. In absoluten Zahlen wird daher der Familienbonus Plus häufiger von Männern in Anspruch genommen (2022: 605.049 Männer und 261.666 Frauen), wohingegen Frauen den Kindermehrbetrag häufiger beanspruchen (2022: 13.894 Männer und 29.504 Frauen). Mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 wurde der Familienbonus Plus von € 1.500 auf € 2.000 erhöht. Auch der Kindermehrbetrag wurde ab dem Jahr 2022 auf bis zu € 550 pro Kind erhöht. Außerdem wurde der Anwendungsbereich des Kindermehrbetrages erweitert, sodass noch mehr Menschen mit geringen Einkünften von der Entlastung profitieren können. Ab 2024 werden Kindermehrbetrag und der Familienbonus Plus für Kinder ab 18 Jahren aufgrund des Progressionsabgeltungsgesetzes 2024 auf € 700 erhöht.

Die Beschäftigungslage von Frauen konnte seit der COVID-19-Pandemie durch bewährte und zusätzliche Maßnahmen in den letzten Jahren wieder verbessert werden, s. dazu Fragen 6 und 10 sowie Tabelle 12 und Tabelle 16 im Annex.

Zur Senkung der Tarifstufen und Abschaffung der kalten Progression s. auch Frage 4.

Cluster Poverty eradication, social protection and social services

2 Poverty eradication, social protection, and social services	A Women and Poverty		1 No Poverty	
	B Education and Training of Women		2 Zero Hunger	
	C Women and Health		3 Good Health and Wellbeing	
	I Human Rights of Woman		4 Quality Education	
	L The Girl Child		5 Gender Equality	

10. In the last five years, what actions has your country taken to reduce/eradicate poverty among women and girls?

- ✓ Promoted poor women's access to decent work through active labour market policies (e.g. job training, skills, employment subsidies, etc.) and targeted measures

s. auch Fragen 7 und 8.

Niedrige Bildungsabschlüsse sind eines der Hauptrisiken für spätere Arbeitslosigkeit, eingeschränkter gesellschaftlicher Teilhabe und Armut. Vor diesem Hintergrund wurde in Österreich im Jahr 2017 das Ausbildungspflichtgesetz erlassen, s. dazu www.ausbildungbis18.at. Jugendliche, die die **Ausbildungspflicht** nicht erfüllen, werden von dafür eigens eingerichteten Koordinierungsstellen kontaktiert und bei der (Wieder-)Aufnahme einer Ausbildung unterstützt. Eine zentrale Rolle spielt hier das Jugendcoaching, das die Jugendlichen bei der Gestaltung ihrer Bildungslaufbahn unterstützt. Im Zeitraum 2019 bis 2023 gab es insgesamt 18.808 solcher Begleitungen durch die Koordinierungsstellen, bei denen in den letzten Jahren bei über 90% die Ausbildungspflicht nach der Intervention der Koordinierungsstellen erfüllt wurde. Annähernd die Hälfte der Begleitungen (8.346) der letzten fünf Jahre entfielen auf Mädchen bzw. junge Frauen. Davon waren zwei Drittel auch nach 6 Monaten nach Abschluss der Begleitung immer noch in Ausbildung, Beschäftigung oder in einem Unterstützungsangebot auf dem Weg in eine passende Ausbildung. Für die Umsetzung der Kernangebote der Ausbildungspflicht werden jährlich rund € 57 Mio. zur Verfügung gestellt.

Die Rahmenbedingungen und das Umfeld am Arbeitsmarkt verändern sich ständig und stellen beim beruflichen Wiedereinstieg eine komplexe Herausforderung dar. Damit insbesondere Frauen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung möglichst schnell wieder in das Berufsleben zurückkehren können, werden neben den Förderungen und Beihilfen des AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Wiedereinsteigerinnen mit den Programmen „**Wiedereinstieg unterstützen**“ und „**Wiedereinstieg mit Zukunft**“ sowie mit der „**Kinderbetreuungsbeihilfe**“ gefördert (s. Tabelle 16 im Annex und AMS-Gleichstellungsberichte).

Das Programm des **Europäischen Sozialfonds Plus 2021–2027** hat eine eigene Priorität zur Armutsbekämpfung. Ziel ist die Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind. Die Maßnahmen zielen auf eine aktive Inklusion, die Förderung der Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, der aktiven Teilnahme und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ab. In der Priorität zu Vereinbarkeit und Gleichstellung sollen insbesondere Frauen dabei unterstützt werden, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation nachhaltig zu verbessern, womit ebenfalls

zur Verringerung der Einkommensunterschiede und der Frauenarmut beigetragen wird, was zudem etwaiger Kinderarmut entgegenwirken soll.

Gemeinsam mit ESF Mitteln wurde in **Wien** die BBE „**Woman Empowerment**“ initiiert. Das Projekt hat sich zu Beginn im Jahr 2022 ursprünglich nur an Mütter unter 25 Jahren mit mindestens einem Kind unter drei Jahren, die in Bezug von Mindestsicherung stehen, gerichtet, wurde aber ab August 2023 auch auf über 25-jährige Mütter erweitert. Das Projekt entwickelt gemeinsam mit den Teilnehmerinnen Perspektiven für die spätere berufliche Zukunft. Am Standort steht eine begleitende Kinderbetreuung zur Verfügung. Im Jänner 2024 nahmen 71 Frauen am Projekt teil. Zusätzlich bietet das Projekt „**Nachbarinnen**“ in Kooperation mit dem Wiener Arbeitsmarktservice und dem waff Sozialassistentinnen, die zurückgezogen lebenden Personen auf Augenhöhe begegnen, um deren soziale Schieflage zu sortieren und zu verändern. Die Sozialassistentinnen arbeiten im öffentlichen Raum, besuchen die Menschen in ihren Wohnungen und bieten den betreuten Familien Methoden und Strategien zur positiven Veränderung der eigenen Lebensverhältnisse in der eigenen Muttersprache an. Ziel ist es, die eigene Motivation durch Selbstermächtigung zu aktivieren und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu fördern. Im Projekt werden derzeit 3.678 Familien, darunter hauptsächlich Frauen, beraten und unterstützt.

✓ **Broadened access to land, housing, finance, technology and/or agricultural extension services**

In **Wien** gibt es seit 2022 den bevorzugten Zugang zu Gemeindebau für Alleinerziehende. Weiters wird bei den Bauträgerwettbewerben, im Zuge dessen geförderter Wohnbau in Wien errichtet wird, auf die „Soziale Säule“ und somit auf die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen besonders geachtet. (s. auch Frage 11)

✓ **Introduced or strengthened social protection programmes for women and girls (e. g. cash transfers for women with children, public works/employment guarantee schemes for women of working-age, pensions for older women)**

Eine Dimension von Armut ist **Energiearmut**. Diese tritt auf, wenn Haushalte ihren Energieverbrauch in einem Maße reduzieren müssen, das die Gesundheit und das Wohlbefinden der Bewohnerinnen beeinträchtigt. Die Hauptursachen liegen in einem hohen Anteil der Ausgaben für Energie, niedrigem Einkommen und geringer Energieeffizienz von Gebäuden und Geräten. Frauen und Kinder sind in besonderem Maße von Energiearmut betroffen, bedingt durch niedrigere Einkommen, vermehrte Betreuungsarbeit und unterschiedlichen Umgang mit Energieressourcen im Vergleich zu Männern. Diese Benachteiligung verschärft sich bei weiteren Ungleichheiten in Bezug auf Alter, Schichtzugehörigkeit, ethnische Herkunft und anderen Faktoren wie z. B. Alleinerzieherinnen, und wird u.a mit den folgenden laufenden Maßnahmen und Förderungen des BMK adressiert:

- **„Sanierung und Kesseltausch: klimafitte Gebäude für Schutzbedürftige“** ist eine Förderung zur Wärmedämmung und Installation einer klimafreundlichen Heizung in älteren Gebäuden, die überwiegend einkommensschwachen oder schutzbedürftigen Personengruppen dient, wie Frauenhäusern, Sozialberatungsstellen und Tagesbetreuungsstätten. Die Unterstützung deckt bis zu 100% der förderfähigen Nettokosten, das Budget dafür beträgt € 45 Mio. bis 2026. Auch „Sauber Heizen für Alle“ unterstützt einkommensschwache Haushalte bei thermisch-energetische Sanierungsmaßnahmen und beim Umstieg auf klimafreundliche Heizungen mit insgesamt € 1,6 Mrd. bis 2030.
- Die Förderaktion des Klima- und Energiefondsprogrammes **„Energiesparen im Haushalt: Beratung und Gerätetausch“** umfasst kostenlose Energiesparberatung und Austausch von 1–2 ineffizienten Haushalts Großgeräten. Das Programm wird seit 2023 in Kooperation mit der Caritas und der Diakonie Wien durchgeführt, insgesamt stehen dafür € 120 Mio. bis 2026 zur Verfügung. Etwa 60% der Antragstellenden für die Erstberatung waren bislang Frauen (von ca. 4.900 Erstanträgen wurden ca. 2.800 von Frauen gestellt).

Mit 1. Juni 2019 ist das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz (SH-GG) in Kraft getreten, welches die bisherige Form der Mindestsicherung ablöste. Im Jahr 2022 wurden mit der Novelle SH-GG unter anderem Lockerungen bei der Einkommensanrechnung vorgenommen. Demnach werden Pflegegelder nicht nur beim Bezugsberechtigten selbst, sondern auch bei der pflegenden Angehörigen nicht mehr auf die Sozialhilfe angerechnet. Da der überwiegende Anteil in der häuslichen Pflege von Frauen erbracht wird (73% der häuslichen Pflege), profitieren insbesondere Frauen von dieser Änderung.

In **Wien** wurden insgesamt acht Maßnahmen entwickelt, um einkommensschwache Personengruppen bei Energie- und Wohnkosten zu unterstützen, bei der Energiekostenpauschale gab es einen zusätzlichen Zuschlag von €100 für Ein-Eltern-Familien. Im Zuge der Wiener Energiekostenpauschale wurden rund 233.000 Wiener Haushalte unterstützt, den Zuschlag für Alleinerziehende erhielten rd. 13.400 Alleinerziehende (€1,3 Mio.). Da es in der Wiener Mindestsicherung einen hohen Anteil an Ein-Eltern-Haushalten gibt und diese hauptsächlich Frauen sind, kommt diese Maßnahme insbesondere Frauen zu Gute. Zusätzlich wurde ab 01.01.2024 im Rahmen der Wiener Mindestsicherung der Eltern-Familienbonus eingeführt. Durch diesen profitieren insbesondere Alleinerziehende, da sie um € 52,01 pro Monat mehr an Unterstützung erhalten als zuvor (Stand Dezember 2023: 17.668 alleinerziehende Frauen).

Frauen (und Männern), die in finanzielle Notlagen geraten sind und ihren Lebensunterhalt und Wohnbedarf mit eigenen Mitteln (Einkommen und Vermögen), dem Einsatz der Arbeitskraft oder durch Geld- oder Sachleistungen Dritter nicht mehr abdecken können, kann in der **Steiermark** Sozialunterstützung gewährt werden. Im Rahmen dieser haben

sie auch die Möglichkeit der Beratung und Unterstützung durch Sozialarbeiterinnen. Der Anteil der Bezieherinnen dieser Leistungen ist deutlich höher als jener der Männer und verweist damit auf die höhere Anzahl von armutsbetroffenen und armutsgefährdeten Frauen. Das Steiermärkische Sozialunterstützungsgesetz sieht zudem Zuschläge für Alleinerzieherinnen vor, die wiederum mehrheitlich betroffenen Frauen zu Gute kommen, da diese den Großteil der Alleinerziehenden ausmachen. „**Working Poor**“ ist ein Projekt zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen durch Beratung und Qualifizierung (2020–2022) in der Steiermark. Das kostenlose, niederschwellige Beratungsangebot unterstützte Frauen, die trotz unselbständiger Erwerbstätigkeit von Armut betroffen waren, dabei, ihre Berufs- und Einkommenschancen zu verbessern.

Bestehende geschlechtsspezifische Unterschiede in Erwerbseinkommen, -ausmaß und -verläufen tragen dazu bei, dass das durchschnittliche Pensionsniveau für Frauen unter dem der Männer liegt, während ihr Armutsgefährdungsrisiko höher ist als jenes von Männern (s. auch Tabelle 2 und Tabelle 14). Um Altersarmut bei Frauen zu verhindern, wurden Maßnahmen zum sozialen Schutz ergriffen und Informationsangebote gemacht (s. dazu auch zu Frage 11). Die Möglichkeit, eine abschlagsfreie vorzeitige Pensionsleistung zu erhalten, wurde 2022 durch die Einführung des **Frühstarterinnenbonus** ersetzt, der die Pension für jeden Monat, der zwischen dem 15. und 20. Lebensjahr gearbeitet wurde, um einen Euro (Stand 2022, jährliche Anpassung) erhöht. Da es ein Mindestmaß an Gesamtbeitragsmonaten gibt, bietet diese Regelung auch einen Anreiz nach der Phase der Kinderbetreuung schneller wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Mittel- und langfristig wird somit die Erwerbsbeteiligung erhöht. Im gesamten Jahr 2022 wurden rund 51.000 Direktpensionen mit Frühstarterinnenbonus zuerkannt, wobei 29.027 bzw. 57% Frauen betrafen; im 1. Halbjahr 2023 wurden rund 29.000 Direktpensionen mit Frühstarterinnenbonus zuerkannt, wobei 15.805 bzw. 55% auf Frauen fielen. Die zuvor geltende Abschlagsfreiheit der Langzeitversicherungspension hingegen kam zu 99,98 Prozent Männern zugute. Frauen stellen nach wie vor die überwiegende Mehrheit der **Ausgleichszulagenbeziehenden**, das heißt ihre Pension wird auf den Richtsatz der Ausgleichszulage hin angehoben, um einen Mindestlebensstandard zu sichern. Die Richtsätze sind in den letzten Jahren stets über die jährliche Inflationsrate hinaus angehoben worden und haben sich somit vor allem für Frauen positiv ausgewirkt, s. dazu Tabelle 3 im Annex. Seit 1. Jänner 2020 besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf einen Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus. Auch diese Boni kommen vor allem Frauen zugute, s. dazu auch Tabelle 4.

✓ **Introduced/strengthened low-cost legal services for women living in poverty**

S. dazu auch Fragen 1, 3, 11, 16.

Auch zur Bekämpfung der Frauenarmut wurde für die österreichweit geförderten **Frauen- und Mädchenberatungsstellen** für das Jahr 2024 durch das BKA eine inhaltliche Schwerpunktsetzung im Zusammenhang mit Finanzbildung festgelegt: die Stellen werden bei ihren (Beratungs-)Angeboten auf das Thema der ökonomischen Unabhängigkeit fokussieren. Informationen zur Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung oder langen Erwerbsunterbrechungen auf die ökonomische Situation und spätere Pension werden im Rahmen von **Pensionssprechtagen** in allen Bundesländern gegeben werden. Kostenlose juristische Beratung für Frauen wird etwa auch in den sieben Frauenberatungsstellen des Landes **Burgenland** angeboten.

Auch das Frauzentrum der Stadt Wien bietet kostenlose Rechts- und Sozialberatung und Information für Frauen an 5 Tagen pro Woche an. Ein Team aus Juristinnen, Sozialarbeiterinnen und Psychologinnen berät Frauen kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym. Seit der Eröffnung im Sommer 2019 fanden bisher insgesamt rund 17.800 Beratungen statt (1.8.2019–31.12.2023). 2023 fanden 5.477 Beratungen statt. Die Hauptthemen in der Beratung waren Scheidung, Trennung und psychische Gesundheit.

11. In the past five years, what actions has your country taken to improve access to social protection for women and girls?

✓ Introduced or strengthened cash transfers for families with children that prioritize women as recipients (e.g. child benefits, family allowances, conditional or unconditional cash transfers)

Aufgrund der hohen Inflation wurde eine **Sonderzuwendung in Höhe von € 60** pro Monat für Beziehende von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe, Ausgleichszulage, Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung sowie Alleinerziehende und Alleinverdienende mit geringen Einkommen mit Kindern unter 18 Jahren für den Zeitraum Juli 2023 bis Dezember 2024 eingeführt (Antiteuerungs-Kinderzuschuss).

Im **Burgenland** wurde 2020 eine Förderung für Ein-Eltern-Familien mit geringen Einkommen eingeführt. Die Höhe der Förderung hängt von der Anzahl der Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird, ab. Sie beträgt pro Kind € 200. Ab dem vierten Kind werden pauschal € 750 pro Haushalt ausbezahlt. Bis Dezember 2023 wurden 1.280 Anträge positiv abgewickelt und knapp € 370.000 ausbezahlt. Zu Maßnahmen in **Wien** s. Frage 10.

✓ Raised awareness and provided information on pension entitlements and financial literacy

Die im Jahr 2020 veröffentlichte TRAPEZ-Toolbox für Betriebe zur Sicherung der Pensionsansprüche ihrer Beschäftigten bietet praktische Handreichungen zur Planung von Elternkarenzen, Teilzeit und Wiedereinstieg mit Blick auf die ökonomische Absicherung im Alter. Sie wurde im Rahmen des Projekts TRAPEZ in Kooperation mit Betrieben erarbeitet und richtet sich daher explizit an Arbeitgebende, die ihre (weiblichen) Beschäftigten bei ihrer Absicherung im Alter unterstützen. Teil der Toolbox sind auch **niederschwellige Informationsmaterialien** für Beschäftigte (Postkarten, Pensionsrad), die 2023 neu aufgelegt wurden. Im Projekt wurden zudem fünf Informationsvideos erarbeitet, die 2023 um zwei weitere Videos ergänzt wurden. Diese Materialien ergänzen die regelmäßig aktualisierten **Bewusstseins- und Informationspublikationen** für Frauen zu Möglichkeiten, ihre eigene gesetzliche Pension in spezifischen Lebensphasen abzusichern. Seit 2015 wird eine regelmäßig aktualisierte Broschüre „Frauen und Pensionen“ herausgegeben, spezifische Formate für junge Frauen (Folder und Postkarten) wurde 2023 entwickelt, auch eine Kurzfassung in leichter lesen steht seit 2021 zur Verfügung. 2023 wurden rd. 2.300 Broschüren, 3.800 Kurzfolder, 1.400 Leichter Lesen Folder, 1.800 Folder für Berufseinsteigerinnen und 4.000 Postkarten sowie 1.000 Pensionsräder und 240 TRAPEZ-Toolboxen österreichweit an Beratungseinrichtungen versandt. Zusätzlich stehen die Publikationen online zur Verfügung. Die Informationsvideos verzeichnen seit 2021 jeweils zwischen rund 200 und 3.800 Aufrufe.

Das BMSGPK setzt 2023/24 einen konsumentenpolitischen Schwerpunkt zum Thema „Frauen und Finanzbildung“. So entstanden in diesem Zeitraum zehn Erklärvideos für die Zielgruppe junge Mütter und schwangere Frauen, die ab dem 2. Quartal 2024 online sind. Mit den Videos werden Finanzthemen aufgegriffen, die gezielt die konkreten Bedürfnisse dieser Zielgruppe berücksichtigen. Sie sensibilisieren für Themen wie Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeit in der Familie, Finanzen in der Partnerschaft, Umgang mit Geld und Altersvorsorge und zeigen Handlungsoptionen auf.

Im Rahmen der **Nationalen Finanzbildungsstrategie** wurde eine eigene Arbeitsgruppe (UAG) „**Frauen und Finanzbildung**“ als temporäre Plattform eingerichtet, auf welcher frauenspezifische Fragen im Bereich Finanzbildung strukturiert diskutiert und erarbeitet werden können. Es wurden Maßnahmen im Bereich Finanzbildung erhoben, die einen besonderen Fokus auf die Bedürfnisse von Frauen legen. Darüber hinaus konnte sich die UAG einen Überblick zu bestehenden internationalen frauenspezifischen Finanzbildungsmaßnahmen verschaffen und einen Best-Practice Vergleich anstellen. Zusätzlich wurde ein Austausch mit der ebenfalls im Rahmen der Strategie eingerichteten wissenschaftlichen Arbeitsgruppe forciert. Aufbauend auf diesen Grundlagen, Analysen und Informationen wurde der Bedarf an Finanzbildungsmaßnahmen mit speziellem Fokus auf Frauen identifiziert und in Folge entsprechende Maßnahmen ausgearbeitet, s. dazu die Webseite des BMF zu Frauen und Finanzbildung. Zusätzlich wurde von BMF auf Basis der Empfehlungen der wissenschaftlichen Arbeitsgruppe die Studie „Frauen und Finanzbildung“ beim IHS beauftragt und veröffentlicht, die u. a. spezifische Maßnahmen identifiziert, um das finanzielle Wohlergehen von Frauen zu stärken. Das Projekt GeldHeldinnen wurde Ende 2021 in **Niederösterreich** gestartet um auf die Wichtigkeit des Themas „finanzielle Sicherheit von Frauen“ hinzuweisen. Des Weiteren sollen die vielen Aspekte von Geld in unserem gesellschaftlichen Leben sichtbar werden und damit auch die Auswirkungen von (Lebens-) Entscheidungen wie Berufswahl, Kinderbetreuung, Erwerbstätigkeit oder Pensionsvorsorge auf unsere Finanzen verdeutlicht werden. Wer finanziell unabhängig ist, kann sich auch leichter aus Gewaltbeziehungen trennen. Im März 2023 fand in St. Pölten die Abschlussveranstaltung des Finanzbildungs-Projekts in Kooperation vom Verein „wendepunkt“ mit dem Sozialunternehmen „Three coins“ statt. Mit dem Ziel, Frauen zu unterstützen und maßgeschneiderte Angebote für sie anzubieten, um ihre Finanzkompetenz zu verbessern, wird somit ein wesentlicher Beitrag zur finanziellen Selbstbestimmung von Frauen geleistet. Auch das **Burgenland** bietet **Workshops für Frauen** zu Finanzen an, in **Oberösterreich** wurde die **Veranstaltungsreihe** „Frauen und Geld – zwei, die zusammengehören“ in den Jahren 2022 und 2023 an vier Standorten durchgeführt. Der Dachverband der **Steirischen** Frauen- und Mädchenberatungsstellen schafft mit der Veranstaltungsreihe finanzfrau* Information über Finanzbildung in allen Lebensphasen sowie über finanzielle Unabhängigkeit für Frauen und Mädchen. Bewusstsein, Wissen und die richtige und langfristige finanzielle Planung wird thematisiert. Die Veranstaltungsreihe wird in allen sieben Regionen der Steiermark angeboten.

Im Jahr 2015 wurde vom Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes der österreichische Equal Pension Day ins Leben gerufen, der jedes Jahr von der Stadt Wien berechnet wird. Die Mitglieder des Frauenausschusses informieren an diesem Tag in der eigenen Stadt mit Ständen, Informationen oder Spots in Kinos und Öffis.

12. In the past five years, what actions has your country taken to improve health outcomes for women and girls in your country?

✓ Promoted women's access to health services through expansion of universal health coverage or public health services

Bereits seit 1974 ist die **kostenlose Vorsorgeuntersuchung** für alle Personen ab 18 Jahren unabhängig vom Versicherungsstatus ein fixer Bestandteil des österreichischen Gesundheitssystems. Mit der Vorsorgeuntersuchung Neu seit 2005 wurde ein genderspezifisches medizinisches Programm entwickelt. Als Indikatoren für die Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Frauen sind insbesondere die Inanspruchnahme der Vorsorgeuntersuchung durch Frauen und Männer sowie des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms von Relevanz. Im Jahr 2022 wurden insgesamt rd. 1,1 Millionen **allgemeine Vorsorgeuntersuchungen** durchgeführt, davon entfielen 54,3% bzw. rd. 620.000 auf Frauen. 16,3% der Frauen und 14,4% der Männer nahmen 2022 eine Vorsorgeuntersuchung in Anspruch. 247.440 Frauen nahmen 2022 österreichweit am **gynäkologischen Untersuchungsprogramm** teil, 2020/2021 nahmen insgesamt rund 620.000 Frauen bzw. 40% am seit 2014 bestehenden **Programm zur Brustkrebs-Früherkennung** teil. Der letztgültige (dritte) Evaluationsbericht von Oktober 2021 zeigt, dass der pandemiebedingte Einbruch an Untersuchungen 2020 im Jahr 2021 wieder ins Positive umgekehrt werden konnte, der Gesamtwert innerhalb der Screeningrunde 2020/2021 aber trotzdem leicht unter dem Wert von 2018/2019 (41%) blieb. Der Fortschritt bei der Erreichung des Ziels wurde in diesem Bereich also in Folge der COVID-19-Pandemie gehemmt. Der vierte Evaluationsbericht mit noch aktuelleren Zahlen wird derzeit erarbeitet.

In Österreich ist **Suizid** sowohl bei Männern als auch bei Frauen bis zum 50. Lebensjahr eine der häufigsten Todesursachen, in der Altersgruppe 20 bis 29 Jahre insgesamt sogar die zweithäufigste. Im Jahr 2022 starben in Österreich insgesamt 1.276 Personen durch Suizid, 966 Männer (75,7%) und 310 Frauen, s. auch Tabelle 9 sowie den [Suizidbericht 2023](#). Zu Suizidversuchen liegen keine verlässlichen Zahlen vor, da sie oft nicht als solche erkannt bzw. nicht entsprechend dokumentiert werden und auch nicht zwingend zu einem Kontakt mit dem Gesundheitssystem führen. Generell wird davon ausgegangen, dass Frauen häufiger Suizidversuche unternehmen; Männer sterben jedoch häufiger an Suizid. Als zentraler Erklärungsansatz dafür gilt die Wahl der Suizidmethode. Mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 11. Dezember 2020 wurde die Strafbarkeit der Beihilfe zum Suizid für verfassungswidrig erklärt. Seit 1. Januar 2022 regelt das Sterbeverfügungsgesetz die rechtlichen Voraussetzungen für einen assistierten Suizid. In der Todesursachenstatistik sind assistierte Suizide in den Suizidzahlen enthalten (s. Tabelle 9).

✓ **Expanded specific health services for women and girls, including sexual and reproductive health services, maternal health and HIV services**

Der **Aktionsplan Frauengesundheit** zielt unter anderem darauf ab, die sexuelle Gesundheit und ein positives Selbstbild von Mädchen und Frauen zu fördern. Dies wird in der **Steiermark** seit dem Frühjahr 2023 mit zahlreichen Maßnahmen umgesetzt. Mit dem Dachverband der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen werden Regionalveranstaltungen mit Ärztinnen, Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen zur Endometriose-Versorgung angeboten. Im Jahr 1998 wurde das **Wiener Programm für Frauengesundheit** (WPFH) beschlossen. In den letzten fünf Jahren umfassen die frauengesundheitsspezifischen Maßnahmen die Erstellung von guter, evidenzbasierter und leicht verständlicher **Information** zu wichtigen Frauengesundheitsthemen, wie etwa früher Schwangerschaftsverlust (Fehlgeburt), unerfüllter Kinderwunsch, Pränatal-Diagnostik, Verhütung, Information zum weiblichen Körper und weiblicher Sexualität, betriebliche Frauengesundheitsförderung, Frauengesundheit und Flucht, Frauengesundheit und Digitalisierung, Wechseljahre etc. Weiters wurden konkrete Maßnahmen gesetzt, um Frauengesundheit zu stärken und **gesundheitliche Chancengerechtigkeit** zu fördern, wie zum Beispiel ein Wien-weites Projekt gegen Periodenarmut „**Rote Box**“ und die Errichtung eines **Frauengesundheitszentrums** mit medizinischer Beratung und Gendermedizin-Kompetenz „FEM Med“. Auch im **Burgenland** wurde eine „**Rote Box**“ in Kooperation der burgenländischen Frauenberatungsstellen mit Spar Österreich eingeführt: Frauen und Mädchen, die von Armut betroffen sind, werden in den sieben Frauenberatungsstellen kostenlose Menstruationsprodukte zur Verfügung gestellt. Zudem wurden in jedem burgenländischen Bezirksvorort **Frauengesundheitsinformationszentren** „Feminina“ eingerichtet.

✓ **Taken measures to support women's mental health, including access to specialized services and counselling**

S. auch Frage 4.

Im Projekt selbstwert+ wird psychosoziale Unterstützung, Begleitung und Beratung für junge Mädchen und Frauen angeboten, da Jugendliche enorme psychische Belastungen aufgrund der Pandemie erlitten haben. In Einzelberatungen und Workshops sollen von Mai 2022 bis Ende Dezember 2024 2000 Mädchen/junge Frauen erreicht werden. Außerdem sollen 400 Multiplikatorinnen erreicht werden. Bis 31.12.2022 wurden bereits 80% dieses Ziels erreicht.

✓ **Undertaken gender-specific public awareness/health promotion campaigns**

Der im Rahmen der Umsetzung des 2017 angenommenen Aktionsplans Frauengesundheit jährlich stattfindende **FrauenGesundheitsDialog** soll die Vernetzung der relevanten Stakeholderinnen und den intersektoralen Austausch zur Umsetzung von Maßnahmen des „Aktionsplan Frauengesundheit“ unterstützen. Im Jahr 2023 fand der FrauenGesundheits-

Dialog zum 6. Mal statt und beleuchtete die Themen „Sexuelle Gesundheit“, „Reproduktive Selbstbestimmung“ und „Körper- und Selbstbilder“. Im Bereich der Frauengesundheit wurde unter anderem das **Informationsangebot zur Brustkrebsvorsorge** ausgebaut. Mit dem durch die BKA-Frauensektion finanzierte Projekt **„Brustkrebs-Forum“** wurde ein Fokus auf Brustkrebsvorsorge und -Früherkennung gelegt. Die kostenlose Online-Veranstaltungsreihe 2021/2022 der Medizinischen Universität Wien hatte zum Ziel, Interessierte, Betroffene und Angehörige auf Vorsorge- und Früherkennungsmaßnahmen aufmerksam zu machen, das Wissen um Therapie- und Diagnosemöglichkeiten zu steigern und damit die Selbstbestimmungsmöglichkeiten insbesondere der betroffenen Frauen zu erhöhen. Das Nachfolgeprojekt **„Forum Krebs bei Frauen“** rückte neben Brustkrebs weitere frauenspezifische Krebsarten wie Eierstockkrebs und Gebärmutterkrebs in den Vordergrund und lief bis Ende 2023.

✓ **Provided gender-responsiveness training for health service providers**

Vom **BMSGPK** wird Infomaterial für Angehörige von Gesundheitsberufen zum interkulturellen Umgang im Kontext mit sexueller und reproduktiver Gesundheit bereitgestellt, wie zum Beispiel psychosoziale Betreuung von Migrantinnen, interkulturelle Sexualaufklärung und FGM.

✓ **Taken action to expand access to health services for marginalized groups of women and girls**

Ende 2021 wurde eine Infobroschüre für den Besuch bei der Frauenärztin in leichter und verständlicher Sprache bereitgestellt. Zielgruppe sind Frauen mit Behinderungen, die oft mit gesellschaftlicher Ausgrenzung, eingeschränktem Zugang zur öffentlichen Teilhabe und mit anderen Barrieren konfrontiert werden. Durch leicht verständliche Informationen sollen diese Barrieren z. B. für Frauen mit kognitiver Einschränkung oder mit geringen Deutschkenntnissen verringert werden. Ergänzend dazu wurden im November 2022 sieben Videos in Gebärdensprache veröffentlicht.

Im jährlichen Bericht zur Drogensituation in Österreich („Drogenbericht“) finden sich einige Ausführungen zu geschlechterspezifischer drogenbezogener Behandlung. Die Möglichkeit, ein geschlechterspezifisches Angebot in Anspruch zu nehmen, ist gerade hinsichtlich der Behandlung drogenabhängiger Frauen (unter anderem in Hinblick auf den Gewaltschutz) hochrelevant. Der Verein Dialog bietet beispielsweise eigene Beratungszeiten für Frauen („Frauensache“) an. Das Angebot des Café Valerie in **Graz** richtet sich an Frauen und Mütter mit Suchtmittelgebrauch und möchte einen Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Teilhabe, Vernetzungsmöglichkeit und Selbstfürsorge für Frauen leisten (Caritas Diözese Graz-Seckau 2022). In **Vorarlberg** gibt es für Frauen seit Oktober 2022 die Möglichkeit, an der neuen psychotherapeutisch geleiteten Frauengruppe „Sucht/Trauma“ im Clean Bregenz teilzunehmen (Stiftung Maria Ebene 2022). Das Schweizer Haus Hadersdorf bietet mit der dezentralen Außenstelle Gesundheitsgreisslerei eine ambulante Therapieeinrichtung von Frauen für Frauen an.

13. In the past five years, what actions has your country taken to improve education outcomes and skills for women and girls, including in sectors where they are underrepresented?

✓ Taken measures to increase girls' access to, retention in and completion of technical and vocational education and training (TVET) and skills development programmes

Zur Umsetzung der LLL-Strategie Steiermark „Zukunft der Erwachsenenbildung Steiermark“ wurde der Aktionsplan 2025 in Abstimmung mit den Abteilungen der Steirischen Landesverwaltung erarbeitet. In allen sieben steirischen Großregionen wurden regionale **Bildungs- und Berufsorientierungskordinatorinnen** mit dem Ziel einer Strukturbündelung eingerichtet. Maßnahmen wie der Steirische Girls' Day, der Steirische Boys' Day oder alle Berufs- und Bildungsmessen werden über diese regionalen Strukturen angeboten. Im Bereich der **gleichstellungsorientierten Bildungs- und Berufsorientierung** werden gendersensible Angebote im frühen Kindesalter, Bewusstseinsbildung bei Bezugspersonen wie Eltern sowie Kompetenzaufbau bei pädagogischen Fachkräften hinsichtlich gleichstellungsorientierter Bildungs- und Berufsorientierung als Fundament für eine Berufswahl, die auf Interessen und Fähigkeiten basiert forciert.

Im Schuljahrgang 2020/2021 waren 1.533 Mädchen (14,6%) an den **niederösterreichischen** HTLs eingeschrieben. Auch unter dem Lehrpersonal gibt es kaum Technikerinnen für den fachpraktischen Unterricht. Daher unterstützt das **niederösterreichische** Projekt „HTL-4-girls“ Mädchen auf dem Weg in die Technik in mehreren Säulen: HTL-Schülerinnen werden in eigenen Scouts-Trainings zu „Girls Scouts“ ausgebildet und können anschließend in Projekten eingesetzt werden, die junge Mädchen für eine technische Ausbildung begeistern sollen. Zukünftige Absolventinnen der HTLs werden im **Karrieretraining** auf den Berufseinstieg vorbereitet. In der **Sommer-HTL** erleben Mädchen der Sekundarstufe I aus ganz Niederösterreich Einblicke in den Alltag einer technischen Ausbildung und in die Vielfalt der technischen Ausbildungen, auch um eventuell vorhandene Berührungängste und Vorurteile abzubauen. Im „**Club of Engineering Women**“ werden HTL-Absolventinnen und die Vielfalt an Karrierechancen sichtbar gemacht. Die Absolventinnen geben ihre beruflichen Erfahrungen an HTL-Schülerinnen weiter, erleichtern ihnen dadurch den Berufseinstieg und können selbst zur Lehrtätigkeit an Technischen Schulen motiviert werden.

Auch in **Oberösterreich** finden Girl's Days für verschiedene Altersgruppen statt, und mehr als 300 Mädchen haben bereits am Mentoring für HTL Schülerinnen teilgenommen. Im Schuljahr 2023/2024 starten weitere 57 junge Frauen an 10 HTLs das Mentoringprogramm.

✓ **Increased access to skills and training in new and emerging fields, especially STEM (science, technology, engineering and math) and digital fluency and literacy**

s. auch Fragen 6, 8 und 31.

Der Österreichische Hochschulplan bis 2030 betont die Wichtigkeit der Vermittlung digitaler Kompetenzen an alle Studierenden, unabhängig von ihrer Studienrichtung, um den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten. Da die MINT-Fächer immer noch von Männern dominiert werden, ist dies ein wichtiger Beitrag zur Überwindung der digitalen Kluft, zur Gleichstellung zwischen den Geschlechtern sowie zur Verbesserung der Zukunftschancen auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus ist es ein klares Ziel, bis 2030 den Anteil der Frauen an den Erstabsolventinnen in MINT-Fächern von derzeit 33 Prozent auf 38 Prozent zu erhöhen. Zudem finanzierte das BMBWF mit einem Gesamtbudget von € 50 Mio. im Jahr 2020 Projekte von Universitäten zur digitalen und sozialen Transformation. Die **FTI-Strategie 2030** – Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation – setzt einen Schwerpunkt auf Wissen, Talente und Fertigkeiten. Bis 2030 soll eine Steigerung des Anteils der MINT-Graduierten um 20 % und des Frauenanteils bei Graduierten in technischen Fächern um 5 % erreicht werden. Der österreichische **Hochschulplan 2030** greift diese Ziele auf und sieht von 2020 bis 2030 eine Steigerung des Anteils der MINT-Abschlüsse an allen Studienabschlüssen von 28,5 % auf 34,2 % vor. Im **FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan** wurde Frauenförderung im MINT-Fokus-Bereich explizit verankert. Schon 2021 waren die insgesamt 347 neuen Studienplätze im MINT-Bereichen unter anderem an den Nachweis von Konzepten zur Gewinnung junger Frauen und Mädchen und die Förderung des Studieninteresses von Frauen geknüpft, um den Frauenanteil unter den MINT-Abschlüssen zu steigern. Mehr junge Menschen für MINT-Themen zu begeistern und damit dem Fachkräftemangel in diesen Bereichen entgegenzuwirken soll durch den 2023 erarbeiteten **Aktionsplan „MI(N)Tmachen“** erreicht werden, der bestehende MINT-Initiativen und neue Maßnahmen bündelt und die gesamte Bildungskette vom Kindergarten bis hin zum Lehr-, Schul- bzw. Hochschulabschluss adressiert.

Die Förderung des Potenzials von Frauen durch Aufbrechen stereotypischer Berufsbilder ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor zur Begegnung des Fachkräftemangels und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. Der Bereich der **Lehre** soll insofern zur Bewältigung des Fachkräftemangels beitragen, als sich Frauen durch das Setzen inner- und außerbetrieblicher Maßnahmen verstärkt für eine technische Ausbildung entscheiden. Durch Förderung während und nach der Lehre sollen Frauen bei Integrierung in technische Berufszweige unterstützt werden und durch den nachhaltigen, erfolgreichen Übertritt in den Arbeitsmarkt zur Stärkung des österreichischen Wirtschaftsstandortes beitragen. Der Anteil weiblicher Lehrlinge in diesen Berufen ist seit 2019 von 10,0 % auf 12,0 % im Jahr 2023 gestiegen, 2023 wurden mit rund 7.900 weiblichen Lehrlingen um 1.600 mehr in diesen Berufsgruppen ausgebildet als 2019 (s. Abbildung 1).

Im Rahmen der **Berufsinformation** werden Frauen und Mädchen gendersensibel beraten und Informationen alters- und geschlechtergerecht aufbereitet. Zusätzlich können im Rahmen eines Schulklassenbesuchs die Schülerinnen ihr handwerklich-technisches Geschick in kurzen Workshops testen. Online Tools wie der FiT-Gehaltsrechner ermöglichen den Vergleich von Einkommen in traditionellen Frauenberufen mit jenen in handwerklich-technischen Berufen. Seit 2024 bestehen mit den „**young FBZ**“ spezifische Frauenberufszentren für Mädchen und junge Frauen.

Der 2022 gegründete Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (LEA) setzt sich unter anderem dafür ein, Mädchen und junge Frauen für Ausbildungs- und Karrierewege abseits gängiger Rollenklischees zu begeistern – ein besonderer Fokus liegt hier auf dem MINT-Bereich. Im Rahmen der LEA Role Model Initiative arbeitet der Fonds mit einem stetig wachsenden Pool an Role Models, um mittels weiblichen Vorbildern junge Mädchen für Lebensentwürfe und Berufe insbesondere im MINT-Bereich, aber auch darüber hinaus, zu begeistern und zu inspirieren. Die Role Models werden aktiv in die Maßnahmen des Fonds eingebunden: Von Videokampagnen über die Teilnahme an Workshops bis hin zur Begleitung von Eventformaten und Diskussionsrunden in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen. Besonders erfolgreich sind die Workshops mit inspirierenden Role Models an Pflichtschulen.

Das **Rundschreiben des BMBWF zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung und Bildungsinformation** leistet einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von geschlechterstereotypen Zuweisungen und Festschreibungen und andererseits zum Abbau von Geschlechtersegregationen in Bildung, Arbeitswelt und Gesellschaft und dadurch auch zum Empowerment von Mädchen/Frauen, einen Karriereweg im MINT-Bereich einzuschlagen. Gleichzeitig sollen Burschen/Männer für Ausbildungen im CARE-Bereich ermutigt werden; die bundesweiten Angebote des „Girls’ Day“ und „Boys’ Day“ sollen an allen Schulen bekannt sein. Der Girls’ Day im Bundesdienst wird seit 2006 auf Grundlage eines Ministerratsbeschlusses in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen durchgeführt. Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen zu motivieren, technisch-naturwissenschaftliche und damit besonders zukunftsweisende Ausbildungen, Studiengänge und Berufe zu wählen, die erfahrungsgemäß ein höheres Einkommen bringen. 2023 nahmen knapp 4.800 Mädchen am Girls’ Day teil seit 2006 waren es insgesamt rund 31.500. Der **Girls’ Day MINI im Bundesdienst** ist ein 2015 initiiertes Aktionstag mit Zielgruppe Kindergartenmädchen ab 4 Jahren. Das Ziel des Girls’ Day MINI im Bundesdienst besteht darin, nachhaltiges Interesse für MINT zu fördern. So gibt der **Girls’ Day im BMK** Schülerinnen die Gelegenheit, die ganze Bandbreite ihrer Möglichkeiten kennen zu lernen, das Spektrum ihrer Berufswahl auf technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder zu erweitern und interessante Einblicke in die praktische Anwendung der MINT-Fächer in der Berufswelt zu gewinnen. Am **Wiener Töchertag** nahmen in den letzten Jahren stets rund 3.000 Mädchen und mehr als 200 Unternehmen teil. Seit 2022 werden mit

dem Töchterttag KIDS auch Mädchen der 3. und 4. Volksschulklassen angesprochen. 2024 findet zum ersten Mal der Töchterttag MINI für Kindergartengruppen statt.

FEMTech Praktika für Studentinnen zielen darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Karriere in der angewandten Forschung im naturwissenschaftlich-technischen FTI-Bereich zu gewinnen, den Anteil von Frauen zu erhöhen sowie ihre Karrierechancen in den geförderten Organisationen zu erhöhen. In den Jahren 2019–2023 betrug das jährliche Ausschreibungsbudget durchschnittlich €2,75 Mio. Evaluierungsergebnisse aus dem Jahr 2020 zeigen die Wirkung durch gestiegenes Interesse, erleichterte Berufseinstiege und Verbleib in der Arbeitswelt für Frauen auch längerfristig im Bereich von Forschung, Naturwissenschaft und Technik. Ziel der Ausschreibung von **industrienahen Dissertationen** ist, die Verfügbarkeit von exzellent und bedarfsgerecht ausgebildetem Forschungspersonal in Naturwissenschaft und Technik für die österreichische Industrie strukturell zu verbessern, den Einstieg in die Forschungskarrieren von Frauen außerhalb des Wissenschaftssystems zu erleichtern und neue Karrierepfade zu eröffnen, um die Karrierechancen von Frauen im Bereich Naturwissenschaft und Technik zu verbessern sowie die bestehenden Kooperationsbeziehungen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft systematisieren und verbessern. Die Ausschreibung im Jahr 2023 mit einem Budget von €2,0 Mio. hat sich ausschließlich an Dissertantinnen in den Schwerpunkten (Energiewende, Kreislaufwirtschaft, Mobilitätswende) gewendet mit „Dissertantinnen für Zukunftsthemen der Wirtschaft 2023“. In den Jahren 2022 bis 2018 wurden 50% der durchschnittlich jährlichen €2,48 Mio. für Dissertantinnen vorgesehen. Im Jahr 2020 wurden die industrienahen Dissertationen (unter dem damaligen Titel der **Forschungspartnerschaften**) evaluiert.

Mit dem Programm „Frauen, Beruf und Studium“ unterstützt **Wien** berufstätige Frauen bei einem berufs begleitenden FH-Studium in männerdominierten Fachrichtungen. Ziel ist, den Frauenanteil in Studiengängen mit den Schwerpunkten Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Technik zu erhöhen und die beruflichen Chancen in diesen Feldern für Frauen zu erweitern. Sie erhalten beim waff Beratung, Unterstützung beim Aufnahmeverfahren für das Studium, Begleitung während des Studiums und einkommensabhängig ein Stipendium zur Deckung des Lebensunterhalts.

Seit 2013 finden für Schülerinnen aus Mittelschulen und Polytechnischen Schulen sogenannte „Tech-Datings“ alternierend in verschiedenen Landesberufsschulen **Niederösterreichs** statt. Dazu eingeladen werden regionale Unternehmen aus dem technischen Bereich, die weibliche Lehrlinge aufnehmen möchten. Dieser Rahmen ermöglicht den Schülerinnen sich innerhalb kurzer Zeit mit den anwesenden Unternehmen über ein zukünftiges Arbeitsleben als Lehrling in einem technischen Bereich auszutauschen. Mit dem Projekt „**Green jobs for YOU**“ sollen junge Menschen auf die Vielfalt von Green Jobs aufmerksam gemacht werden, mitgeholfen werden, den Lehrlings- und Facharbeitermangel vor allem in den technischen Bereichen zu reduzieren und vor allem auch

junge Frauen motiviert werden, einen solchen Beruf zu ergreifen und aktiv zu Umwelt-, Natur- und Klimaschutz beitragen. Auf der [Projektwebsite](#) und den dort präsentierten [Berufsvideos](#) werden aus diesen Gründen ganz gezielt junge Frauen angesprochen und sichtbar gemacht.

Mit dem **burgenländischen** Projekt **Mach Mint** werden Rollenbilder aufgebrochen und geschlechtssensible Berufsorientierung angeboten: Berufsbildvideos mit burgenländischen Role-Models in frauenuntypischen Berufen und Workshops zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung mit dem Ziel, Mädchen im Alter von 9–11 Jahren zu empowern und nachhaltig für technische, handwerkliche oder wissenschaftliche Berufe zu interessieren und zu begeistern, sodass sie eine Ausbildung in eine MINT-Richtung oder Handwerk anstreben, werden angeboten. Am [Forscherinnentag](#) werden Mädchen im Alter von 9–11 Jahren betreffend Möglichkeiten der Ausbildungs- und Berufswahl in Forschung und Entwicklung sensibilisiert. Der Forscherinnentag soll auf spielerische, interessante und spannende Art Mut machen, Interesse wecken und Fähigkeiten aufzeigen und Freude und Spaß am Forschen vermitteln und Begegnung mit Forschung und Entwicklung in verschiedenen Bereichen durch Präsentationen, Experimente, und Role Models ermöglichen.

✔ **Strengthened educational curricula to increase gender-responsiveness and eliminate bias, at all levels of education**

S. auch Fragen 15 und 33.

Basierend auf dem Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ wurden für die neuen kompetenzorientierten Lehrpläne Kompetenzziele für die Primar- und Sekundarstufe 1 definiert: Nach Ende der Primarstufe können Lernende Begriffe wie „Vorurteile“ und „Rollenklischees“ anhand von Beispielen aus der eigenen Lebens- und Erfahrungswelt erklären (z. B. Fähigkeitszuschreibungen), sich eine eigene Meinung dazu bilden und diese zum Ausdruck bringen sowie vorurteilsfrei miteinander kommunizieren und Rollenklischees in Alltagssituationen ansprechen. Sie wissen, dass in den österreichischen Gesetzen das Prinzip der gleichen Rechte für die Geschlechter verankert ist und dass der Staat diese Rechte schützen muss, und entwickeln Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Interessen, können diese zum Ausdruck bringen und lassen sich nicht durch geschlechtsspezifische Vorurteile und Klischees entmutigen. Nach der Sekundarstufe 1 können sie Begriffe wie „Geschlechterstereotypen“, „Diskriminierung“, „Chancengleichheit“ und „Sexismus“ anhand von Beispielen auch aus der eigenen Lebens- und Erfahrungswelt erklären (z. B. Fähigkeitszuschreibungen, Verhaltensnormen, Einkommensunterschiede, sexuelle Gewalt) sowie eigene Positionen zu diesen Themen entwickeln; die Begriffe „Frauenbewegung“ und „Gleichstellungspolitik“ mit einfachen Worten erklären und einen Zusammenhang herstellen zu bestimmten Errungenschaften in der Gleichstellungspolitik (z. B. Wahlrecht, Zugang zu gleicher Bildung, Gesetze gegen sexuelle Gewalt); vorurteilsfrei miteinander kommunizieren und in von Sexismus und Diskriminierung geprägten Situationen Zivilcourage zeigen; sowie argumentieren, mit

welchen Zielsetzungen in den österreichischen Gesetzen der Grundsatz der Gleichberechtigung verankert ist. Sie entwickeln zudem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Interessen und verfolgen diese konsequent weiter, ohne sich dabei von Geschlechterstereotypen entmutigen zu lassen. Die für die Primar- und Sekundarstufe klar definierten Kompetenzziele sollen u. a. auch einen Beitrag zur Bekämpfung von geschlechterbasierter Gewalt leisten.

✓ Promoted women in professional sport

S. auch Frage 30.

Mit dem **Gender Traineeprogramm** soll ein Zeichen gesetzt werden, um Frauen im Sport eine starke Perspektive zu geben und sie nachhaltig als Trainerinnen, Managerinnen und Funktionärinnen im Sport zu positionieren. Das vierjährige Frauen-Förderungsprogramm ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ausbildungsstandorten und Ländern zur Unterstützung der Gleichstellung im Sport. Das vierjährige Traineeprogramm ist ein einzigartiges „Training on the Job“-Programm mit drei möglichen Ausbildungsschienen: Sportwissenschaftlerin mit staatl. Trainerausbildung; Sportmanagement; und Sportwissenschaftlerin/Talentecoach. Jedes Jahr sollen Trainees aufgenommen und vier Jahre ausgebildet werden, wobei die Ausbildungskosten übernommen werden, und wodurch gut ausgebildete Frauen in allen Bereichen des Sports positioniert werden sollen. Der erste Jahrgang hat 2022 gestartet.

14. What actions has your country taken to ensure that economic recovery from the COVID-19 pandemic closes gender gaps in poverty, employment, social protection, education, and/or health that the pandemic has exacerbated?

Geschlechtergerechte Gesellschaft und gesundheitliche Chancengerechtigkeit sind Voraussetzungen, um gemeinsam gestärkt durch die Krise(n) zu kommen. Die COVID-19-Pandemie als eine Public-Health Krise und als eine ökonomische Krise traf Frauen und Männer unterschiedlich und verstärkte Ungleichheiten. Das **Wiener Programm für Frauengesundheit** hat 2020 und 2021 zwei Sammelbände zum Thema Pandemie und Frauengesundheit herausgegeben: „Frauengesundheit und Corona“ (2020) und „Pandemie und Frauengesundheit“ (2021). Damit wurden die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Gesundheit von Frauen dokumentiert und Lernerfahrungen aus der Krise zur Verfügung gestellt. Das Aufzeigen der ungleichen Verteilung der Sorgearbeit und insbesondere der ökonomischen Auswirkungen der Krise auf Frauen hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Armut macht es für Stakeholder möglich, Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen. S. dazu auch zu Frage 10.

Die Bundesregierung hat mit 1. Juli 2021 das **Programm Sprungbrett** gestartet, um 50.000 Langzeitarbeitslose bis Ende 2022 wieder in Beschäftigung zu bringen und die Langzeitfolgen der COVID-19-Pandemie am Arbeitsmarkt durch Beratung und geförderte Beschäftigung abzufedern. Frauen waren eine der Hauptzielgruppen des Maßnahmenpakets. Bis Ende 2022 wurden über 47.000 Personen im Rahmen dieses Programms gefördert, insgesamt wurden € 348,2 Mio. an Fördermitteln für Langzeitarbeitslose ausbezahlt. 47% der geförderten Personen waren Frauen; sie erhielten insgesamt 49% des Förderbudgets. Im Vergleich zum Höchststand im April 2021 ist die Langzeitarbeitslosigkeit unter anderem durch dieses Programm bis Ende 2022 um rund 68.000 Personen gesunken, dabei konnte die Zahl bei den Frauen um rund 31.000 Personen gesenkt werden. Die **Corona Joboffensive** hat die Krise genutzt, um nachhaltige Beschäftigungsperspektiven zu ermöglichen und eine zukunftsorientierte Wirtschaftsentwicklung zu unterstützen. Frauen waren eine wesentliche Zielgruppe der umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen dieses Förderpakets. Die Corona-Joboffensive bot verschiedene Förderinstrumente, die auf die unterschiedlichsten Qualifizierungsanforderungen, von Ergänzungsqualifizierungen bzw. Upskillings über Fachkräftestipendien bis zu längerfristigen Gesamtausbildungen, zugeschnitten waren. Mit diesen Angeboten erreichte die Joboffensive rund 209.000 Personen, die die Zeit der Arbeitslosigkeit für eine zukunftsorientierte Aus- oder Weiterbildung nutzen konnten.

Dafür wurden rund € 677,6 Mio. ausbezahlt. Bei den geförderten Personen lag der Frauenanteil bei 54%, wobei 53% des Budgets für diese Zielgruppe aufgewendet wurde. Die Frauen haben sich zu 71% für Qualifizierungsmaßnahmen entschieden, gefolgt von Vorbereitungskursen mit 35%. Bereits 3 Monate nach erfolgreichem Abschluss der

Teilnahme waren rund 44 % der geförderten Teilnehmerinnen in einem Beschäftigungsverhältnis und nach 6 Monaten waren es sogar 50 %.

Ende 2024 werden zudem Ergebnisse zu einem Projekt der österreichischen Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), der österreichischen Arbeitsinspektion und den österreichischen Sozialpartnern zu Lehren aus der COVID-19-Pandemie erwartet, u. a. auch zu jenen Berufsfeldern einbeziehen, die von der Pandemie besonders betroffen waren und oft durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet sind (z. B. Supermarktpersonal, Gesundheits- und Pflegeberufe, pädagogische Berufe, Transport- und Lieferdienste).

Niedrige bis mittlere Einkommen sowie Geringverdienerinnen wurden sowohl im Zusammenhang mit den Auswirkungen der **COVID-19-Pandemie** als auch der anhaltenden **Inflationsphase** schwerpunktmäßig entlastet, etwa durch die **Senkung des Eingangssteuersatzes** und die **Erhöhung der SV-Rückerstattung** im Jahr 2020 und die **Entlastungsmaßnahmen der ökosozialen Steuerreform 2022** (z. B. Senkung der zweiten und dritten Tarifstufe, erneute Erhöhung der SV-Rückerstattung, Anhebung von Familienbonus Plus und Kindermehrbetrag).

Zur **Abfederung der Teuerungsfolgen** auf Erwerbseinkommen wurden einerseits kurzfristig wirksame Maßnahmen für Niedrigverdienerinnen und Familien vorgesehen (z. B. Teuerungsabsetzbetrag, Anhebung der Sozialversicherung-Rückerstattungsgrenze, Erhöhung des regionalen Klimabonus und Anti-Teuerungsbonus – jeweils mit „Kinderzuschlag“). Andererseits wurde durch die Abschaffung der kalten Progression mit der regelmäßigen Anpassung der Grenzbeträge der Tarifstufen und der wesentlichen Absetzbeträge und der SV-Rückerstattung für dauerhafte und nachhaltige Entlastung Sorge getragen. Insbesondere die jährliche Valorisierung der Familien- und Sozialleistungen kommt Frauen und Ein-Eltern-Familien aufgrund ihrer niedrigeren Erwerbseinkommen und höheren Anteilen an Leistungsbezügen am gesamten Einkommen zu gute. So werden etwa Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld überwiegend von Frauen bezogen. (s. [Budgetdienst-Analyse Teuerungs-Entlastungspaket Teil II und Teil III | Parlament Österreich](#)). Das Gesamtentlastungsvolumen der Maßnahmenpakete zum Teuerungsausgleich teilt sich gleichmäßig auf Frauen und Männer auf (Frauen: 49 %, Männer: 49 %, 2 % in Abhängigkeit von der Zuordnung der Zahlungen für Kinder). Von der Entlastung niedriger Erwerbseinkommen profitieren Frauen zu 61 % gegenüber Männern mit 39 % (s. [Budgetdienst-Anfragebeantwortung Verteilungswirkung der drei Maßnahmenpakete zum Teuerungsausgleich | Parlament Österreich](#)).

Im Rahmen zielgerichteter „Progressionsabgeltungsgesetze“ werden Niedrig- und Geringverdienerinnen ebenfalls adressiert und auch Erwerbsmöglichkeiten insbesondere für Frauen verbessert, aktuell etwa durch die **Erhöhung des Kindermehrbetrages** auf € 700 und die Ausweitung der Steuerbegünstigung für einen **Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung** sowie die steuerlichen Rahmenbedingungen betreffend **Betriebskindergärten** (Progressionsabgeltungsgesetz 2024).

Cluster Freedom from violence, stigma and stereotypes

3 Freedom from violence, stigma, and stereotypes	D Violence against women		5 Gender Equality	
	I Human Rights of Woman		16 Peace, Justice and strong institutions	
	J Women and the Media			
	L The Girl Child			

15. Over the past five years, which forms of gender-based violence, and in which specific contexts or settings, has your country prioritized for action?

- ✓ Intimate partner violence, including sexual violence and marital rape
- ✓ Domestic violence committed by other family or household members

Die Gesamtauswertungen der von der Statistik Austria durchgeführten und durch Eurostat und das BKA beauftragten **Prävalenzstudie „Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich“** legen dar, dass jede dritte Frau in Österreich angibt im Laufe ihres Lebens von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen zu sein (34,51%). 16,41% der Frauen werden Opfer von körperlicher und/oder sexueller Gewalt in Intimpartnerschaften. Die Bekämpfung von häuslicher Gewalt und Partnergewalt wird daher in Österreich besonders forciert. Der Ausbau von Opferschutzeinrichtungen und deren Bewerbung sowie der Ausbau der opferschutzorientierten Täterarbeit standen in den letzten Jahren im Vordergrund. Auf Basis des **„Gewaltschutzpakets 2021“** wurden u. a. die Auftragsverträge der Gewaltschutzzentren in allen Bundesländern um 50% erhöht. Diese bieten Hilfe und Unterstützung für Opfer von häuslicher Gewalt und Stalking. Seit der Vertragserweiterung stehen den Gewaltschutzzentren mindestens € 5 Mio. jährlich mehr zur Verfügung.

Bereits zum dritten Mal wurde – wie zuvor schon in den Jahren 2021 und 2022 – Ende September 2023 im **Bundesministerium für Justiz** der Erfahrungsaustausch zum Thema „Gewalt im sozialen Nahraum“ zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Staatsanwaltschaften, der Gerichte, des Bundeskriminalamts, der Opferschutzeinrichtungen, des Vereins NEUSTART, der Rechtsanwaltschaft und weiteren beteiligten Institutionen ausgerichtet. Dieses nunmehr etablierte jährliche Vernetzungstreffen ermöglicht den Austausch der Beteiligten auf Bundesebene zur Identifikation aktueller Problemstellungen und zur gemeinsamen Ausarbeitung von Best Practices. Auch die im Berichtszeitraum **regelmäßig** stattfindenden Gewaltschutzgipfel des BKA Frauen, BMI, BMJ und BMSGPK dienen als wichtige Plattformen zur engen Vernetzung von Expertinnen sowie den relevanten Ministerien in Österreich. Hieraus erfolgten bereits mehrere Optimierungsmaßnahmen.

Zu weiteren Maßnahmen s. auch Frage 16.

Nicht zuletzt aufgrund der steigenden Zahlen an Morden an Frauen über 60 Jahre sowie der generellen Verschärfung von Gewalt an älteren Menschen während der COVID-19-Pandemie hat das Sozialministerium Maßnahmen im Bereich Gewalt gegen ältere Menschen verstärkt und ausgebaut, die zusätzlich zu den bereits bestehenden Maßnahmen durchgeführt werden. Gewaltformen, denen ältere Menschen ausgesetzt sind, unterscheiden sich von denen jüngerer Menschen: Die Umstände sind meist sehr

komplex (z. B. gesundheitlicher Zustand, Pflegesituation als Risikofaktor, Überforderung, gegenseitige Abhängigkeiten, Alkoholmissbrauch insbesondere auch bei Gewalt durch den Partner). Nur wenige ältere Gewaltopfer suchen Hilfe und wenden sich kaum an Opferhilfeeinrichtungen: weil z. B. deren Angebot zum Teil nicht den Bedürfnissen älterer Menschen entspricht (z. B. kein Angebot der Frauenhäuser für ältere, pflegebedürftige Frauen, keine Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Männer, keine Sicherstellung der Pflege und Betreuung nach Wegweisung für das zuhause verbleibende Opfer). Angesprochen wird die Gewaltproblematik eher im Rahmen zwangloser Gespräche z. B. mit Seniorinnenorganisationen, aber auch bei Hausärztinnen und Hausärzten. Das Thema **Gewalt gegen ältere Menschen** bildet seit vielen Jahren einen wichtigen Schwerpunkt des Sozialressorts. Nicht zuletzt aufgrund dieser Maßnahmen wird das Thema zunehmend diskutiert. Die vom Sozialministerium gesetzten Maßnahmen orientieren sich an den Ergebnissen der Grundlagenforschung zu Gewalt an älteren Menschen. Projekten und Maßnahmen des Sozialministeriums zielen darauf ab, Gewalt an älteren Menschen gezielt vorzubeugen (Prävention), eine adäquate Intervention zu realisieren und Bewusstsein und Sensibilisierung zu fördern. Daher werden Aktivitäten unterstützt, um 1. die breite Öffentlichkeit und 2. die fachliche Öffentlichkeit zu sensibilisieren, aber auch dabei zu unterstützen, Gewalt zu erkennen und richtig zu reagieren. Zu den Maßnahmen zählen Studien, Informationsbroschüren, Filme, Theaterstücke, Vorträge, Veranstaltungen und Workshops und vieles mehr. Die **Broschürenserie zum Thema „Gewalt erkennen.“** zeigt die Formen und Ursachen von Gewalt an älteren Menschen auf, beinhaltet allgemeine Informationen zum jeweiligen Schwerpunktthema sowie viele Fallbeispiele und Anlaufstellen für Betroffene. Auch die Telefonnummer des Beratungstelefon „Gewalt im Alter“ ist auf allen Exemplaren abgedruckt. Es besteht eine sehr hohe Nachfrage nach den Broschüren, wodurch die Broschüren alle paar Monate nachgedruckt werden müssen. Drei Exemplare je Broschüre wurden mehrmals an alle niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte, Alten- und Pflegeheime sowie Apotheken österreichweit übermittelt, da dort ältere Menschen am ehesten niederschwellig erreicht werden können. Aufgrund der Verschärfung der Gewaltproblematik im Zuge der COVID-19-Pandemie erfolgte eine erneute Aussendung an alle österreichischen Ärztinnen und Apotheken.

2019 bis 2023 wurde der **Aktionsplan gegen Gewalt** des **Burgenlandes** erarbeitet. Ziele des Aktionsplans sind die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, Enttabuisierung von Gewalt in der Privatsphäre, Entstigmatisierung der Opfer, Menschen im sozialen Umfeld übernehmen gemeinsam Verantwortung und treten gegen Gewalt ein, Sichtbar-Machen und stärkere Vernetzung bestehender Maßnahmen, konkrete, umsetzbare Vorschläge für zukünftige Maßnahmen für folgende Bereiche: Familie, Arbeitsplatz, Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen, Pflege- und Behindertenbereich, öffentlicher und digitaler Raum, Sozialeinrichtungen und Politik, Vernetzung aller Akteurinnen im Amt der Landesregierung, NGOs, anderen Behörden und Institutionen sowie die Einbeziehung bestehender Netzwerke und Expertinnen.

✓ Sexual harassment and violence in public places, educational settings and workplaces

Die Prävalenzstudie (s. auch Frage 38) hat ergeben, dass jede vierte Frau in Österreich, die bereits mindestens einmal in ihrem Leben erwerbstätig war, sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz erlebt hat (26,59%). In der ersten Jahreshälfte 2023 erhielten gut 60 Arbeitsinspektorinnen und -Inspektoren im Rahmen eines **Gewaltschutzprojekts der Arbeitsinspektion** eine umfassende Schulung/Sensibilisierung, unter anderem zur Definition von Gewalt und zur Erkennung von und zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz. Dabei wurden sie auch über Schutzmaßnahmen gegen Gewalt unterrichtet, die dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz entsprechen. Seit Juli 2023 unterstützen die speziell Geschulten die Inspektionen. Zu den kontrollierten Betrieben gehören auch Unternehmen in frauendominierten Branchen mit relativ hoher Gewaltprävalenz (z. B. Pflege-, Sozial-, Betreuungs- und Verkaufsbereufe). Gewaltisiko kann und wird in manchen Fällen Teil der Arbeitsbedingungen sein, darf aber nicht zu einer Gefährdung am Arbeitsplatz führen. Der Schwerpunkt läuft bis Ende 2024.

Mit einer Änderung des Schulunterrichtsgesetzes 2023 wurde für jede Schule die Erstellung und Umsetzung eines Kinderschutzkonzepts gesetzlich verankert. Jede Schule soll bis zum Schuljahr 2024/2025 ihr eigenes **Kinderschutzkonzept** erstellen, das die Schülerinnen und Schüler vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt an Schulen bewahren soll. Die Konzepte sollen einen Verhaltenskodex, die Durchführung einer Risikoanalyse, die Zusammenstellung eines Kinderschutzteams sowie eine Definition der Vorgangsweise bei möglichen Gefährdungen umfassen. Die Kinderschutzkonzepte zielen einerseits darauf ab, Schülerinnen und Schüler vor Gewalt durch Erwachsene zu schützen, aber auch vor Gewalt untereinander. Das Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (s. auch Frage 33) schreibt eine klare Haltung im Umgang mit Gewalt und Sexismus im Kontext Schule vor. Schulleitung und pädagogisches Fachpersonal werden für die vielfältigen Formen von Gewalt, geschlechterbezogenen Ungleichbehandlungen und geschlechterbezogenem Mobbing (Belästigungen, Vorurteile, Anspielungen sowie abwertende Kommentare, die auf das Geschlecht bezogen sind und unterschiedliche Rollennormen verfestigen) sensibilisiert, sowohl bei Interaktionen zwischen Jugendlichen als auch beim Verhalten von Lehrkräften. Schulleitung und pädagogische Fachkräfte wissen im Bedarfsfall auf vorhandene Beratungssysteme (z. B. Schulpsychologie, Schulsozialarbeit) und außerschulische Anlaufstellen (z. B. Mädchen- und Bubenberatungsstellen) zurückzugreifen. Das Rundschreiben bildet den zentralen Referenzrahmen für den im Jahr 2020 erstmals durchgeführten und aus sechs Modulen bestehenden **Hochschullehrgang**, der im September 2024 zum vierten Mal stattfinden wird. Er zielt auf folgende Personengruppen ab: Lehrkräfte aller Schulformen, Schulleitungen, Lehrende im Feld der Pädagoginnenbildung sowie Akteurinnen und Akteure in Bildungsdirektionen mit dem Interesse, das Gelernte im eigenen Wirkungsbereich weiterzutragen. Mit der Thematik geschlechterbasierte Gewalt befassen sich gleich mehrere

Module des Lehrgangs, etwa zum intersektionalen Aspekt von Gewalt, zu Gewalt im Namen der Ehre, sowie zu sexualisierter Gewalt in sozialen Medien und Pornographie.

Das im Jahr 2023 beschlossene **Maßnahmenpaket zum Schutz von Kindern und Jugendlichen** vor sexueller Gewalt enthält die Erhöhung der Strafdrohungen für den Besitz, das Herstellen, Anbieten, Überlassen oder Vorführen von bildlichem sexual-bezogenen Kindesmissbrauchsmaterial (Qualifizierung bei Darstellungen in hoher Anzahl) sowie ein Tätigkeitsverbot für wegen Missbrauchs Verurteilte in Vereinen oder Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen unabhängig vom betreffenden Tatzeitpunkt. Als Präventionsmaßnahmen sind die Förderung von Kinderschutzkonzepten in Kindergärten sowie in Vereinen und Einrichtungen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, die Etablierung einer „Qualitätssicherungsstelle Kinderschutz“ zur Verleihung von einem Gütesiegel für Kinderschutzkonzepte, die Förderung von Projekten zu „Kinderschutz und Gewaltprävention“ sowie zur Bewusstseinsbildung zu Kinderrechten vorgesehen. Die österreichweite Kinderschutzkampagne „Nein zu Gewalt“, für die ein Budget von € 2 Mio. zur Verfügung steht, wurde unter Beteiligung von Kinderschutzorganisationen sowie Kindern und Jugendlichen entwickelt und ist seit April 2024 im öffentlichen Raum, im Radio und in den sozialen Medien zu sehen und zu hören. Ziel der Kampagne ist es, zum einen Erwachsene für die Anzeichen von Gewalt gegen Kinder zu sensibilisieren und sie durch klare Handlungsaufforderungen zum Handeln zu motivieren. Zweitens sollen Kinder und Jugendliche darin bestärkt werden, dass Gewalt niemals in Ordnung ist und dass sie ein Recht darauf haben, frei von Gewalt aufzuwachsen. Kinder und Jugendliche werden ermutigt, Grenzen zu setzen und Informationen über Hilfsdienste zu erhalten.

Vorurteilsmotivierte Gewalt wird von der Polizei erfasst. Der **24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien** ist Anlaufstelle in Wien für alle Frauen und Mädchen ab 14 Jahren, die von sexualisierter, körperlicher und/oder psychischer Gewalt betroffen sind oder waren. An 365 Tagen im Jahr bietet das Team aus klinischen und Gesundheitspsychologinnen, Sozialarbeiterinnen und Juristinnen Beratung und Unterstützung. Neben Beratung wird bei akuter Gewalt Krisenintervention, Begleitung zur Polizei, zur Opferanwältin, zu Gericht oder ins Krankenhaus angeboten, ebenso wie Prozessbegleitung. Im Jahr 2022 hat der 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien mit rund 12.400 Beratungskontakten Frauen mit Gewalterfahrungen, Angehörige und Ratsuchende unterstützt. Das Hauptthema war sexualisierte Gewalt. In den Jahren 2019–2023 verzeichnet der Frauennotruf mehr als 60.000 Beratungskontakte (persönliche, telefonische und Email Beratung gesamt). Im Juni 2018 startete die Präventions- und Sensibilisierungskampagne „Ich bin dein Rettungsanker“ gegen sexuelle Belästigung von Frauen. Der „Rettungsanker“ soll in erster Linie sensibilisieren und gleichzeitig Handlungswerkzeug mitgeben, um Frauen, die belästigt wurden, bestmöglich zu unterstützen. Nach erfolgreichen Kooperationen mit dem Wiener Donauinsselfest 2018, den Wiener Bädern und den Wiener Linien startete die Kampagne „Ich bin dein Rettungsanker“ 2019 die Zusammenarbeit mit der Gastro-

nomie- und Clubszene. Im Rahmen der Kampagne wurden ZARA Zivilcourage Workshops angeboten. Richtiges und vor allem auch sicheres Handeln, für Zeuginnen von Situationen wie etwa von sexueller Belästigung im öffentlichen Raum, steht im Fokus dieser Workshops. Die Frage „Ist Luisa da?“ ist ein Code, wenn Frauen sich sexuell belästigt oder bedroht fühlen und Hilfe brauchen, Dieses Projekt, international unter „Ask for Angela“ gestartet, wird von der **Stadt Graz** mit bereits 80 Lokalen umgesetzt.

In **Oberösterreich** wurde die Bewusstseinskampagne gegen **sexuelle Belästigung im Schwimmbad** „NO GO“ initiiert, die jährlich mit Plakaten, Stickern und Informationsveranstaltungen auf entsprechende Ansprechpersonen in Freibädern aufmerksam machte.

Zu Maßnahmen innerhalb des öffentlichen Diensts s. auch Frage 6.

✓ **Violence against women and girls facilitated by technology**

Aus der Prävalenzstudie (s. auch Frage 38) geht hervor, dass jede fünfte Frau im Laufe ihres Lebens von Stalking betroffen ist (21,9%). Die zusätzlichen Mittel, die den Gewaltschutzzentren seit der Vertragserweiterung (auf Basis des „Gewaltschutzpakets 2021“) bereitgestellt werden, dienen auch dazu, den höheren **Beratungsaufwand** durch den zunehmenden Aspekt von Cybergewalt in (Ex-)Paarbeziehungen abzudecken.

Da Cybergewalt einen immer größer werdenden Teil in der Präventionsarbeit darstellt, stand zudem das Thema „Cybergewalt gegen Frauen in (Ex-)Beziehungen“ beim – seit dem Jahr 2020 jährlich stattfindenden – **Gewaltschutzgipfel** im Jahr 2022 im Vordergrund.

Durch **Fortbildungsseminare** zu Cybergewalt in (Ex-)Paarbeziehungen (Projektlaufzeit 01.03.2021 bis 01.03.2023) wurden etwa 150 Mitarbeiterinnen von Beratungseinrichtungen in Österreich in 2-tägigen Seminaren geschult. Zudem wurde die **Studie „(K)ein Raum: Cyber-Gewalt gegen Frauen in (Ex-) Beziehungen“** veröffentlicht. Darüber hinaus trat am 1. Jänner 2021 ein umfassendes **Gesetzespaket zu „Hass im Netz“** in Kraft (s. auch Frage 18).

✓ **Female genital mutilation**

Mit Herbst 2021 wurde die **Koordinationsstelle zu weiblicher Genitalverstümmelung (FGM/C)** eingerichtet. Ziel der FGM/C Koordinationsstelle ist es, eine Anlaufstelle für Hilfesuchende, Expertinnen und Experten, Fachkräfte und Communities zu sein und alle Akteurinnen bzw. Akteure miteinander zu vernetzen, die Gesundheit von FGM betroffenen Frauen und Mädchen zu verbessern, und die Prävention durch Sensibilisierung gefährdeter Frauen und Mädchen sowie die Aufklärung in betroffenen Communitys zu stärken. Für nähere Informationen wird auf die Ausführungen im **„thematischen Evaluierungsbericht zur Umsetzung der Istanbul Konvention“**, Pkt. 15.a-e, S. 44 ff. verwiesen.

Das Frauenservice **Wien** fördert im Bereich Gesundheit den Arbeitsbereich des Frauengesundheitszentrum FEM Süd, bei dem FGM im Fokus steht, und das österreichweit medizinische, psychologische, soziale und rechtliche Beratung für Frauen und Mädchen, die von FGM/C betroffen oder bedroht sind, anbietet. FEM Süd investiert daher in frauen- und mänderspezifische Arbeit mit betroffenen Communities. 2019 und 2021 fand je ein **Seminar** in Kooperation mit der Ärztekammer **Wien** zum Thema Basiswissen Weibliche Genitalverstümmelung statt, insgesamt nahmen 103 Personen aus der Medizin teil. Um FGM/C nachhaltig zu bekämpfen, erscheint es notwendig, die entsprechenden Communities über die Folgen aufzuklären und zu sensibilisieren.

Der **FGM-Beirat der Stadt Wien** trifft seit 2007 zwei Mal jährlich zusammen. Dem Beirat gehören an: Expertinnen der Gynäkologie, der Frauengesundheit, Psychologie und Pädiatrie, Vertreterinnen von Ärztekammer Wien, des Österreichischen Hebammengremiums und der Stadt Wien aus den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe, Gesundheit, Frauen, Integration, Kinder- und Menschenrechte. Der FGM-Beirat leistet strukturelle Arbeit in der Präventions- und Bewusstseinsbildung und setzt wichtige Impulse in der medizinischen Versorgung für FGM-betroffene Frauen in Wien.

Zur Präventionsarbeit zu FGM s. auch Frage 30.

16. In the past five years, what actions has your country prioritized to address gender-based violence?

✓ Introduced or strengthened violence against women laws, and their enforcement and implementation

Mit dem mit 1. Jänner 2020 in Kraft getretenen **Gewaltschutzgesetz 2019** (BGBl. I Nr. 105/2019) wurde der Schutz vor Gewalt- und Sexualdelikten weiter gestärkt: Die Mindeststrafe für Vergewaltigung wurde von einem Jahr auf zwei Jahre Freiheitsstrafe erhöht, und die gänzliche bedingte Nachsicht einer wegen Vergewaltigung verhängten Strafe ausgeschlossen. Weiters wurde gesetzlich definiert, dass weibliche Genitalverstümmelung (FGM) immer eine Körperverletzung mit schweren Dauerfolgen darstellt. Auch der **Kreis der Opfer häuslicher Gewalt weiter ausgedehnt** und Opfer einbezogen, die in ihrem nahen sozialen Umfeld Gewalt in irgendeiner Form erfahren haben, wie z. B. Opfer von beharrlicher Verfolgung oder Opfer von Konfliktsituationen in der Nachbarschaft. Zudem kam es zu weiteren **Verbesserungen der Opferrechte durch Klarstellungen in der Strafprozessordnung**. Der zivilrechtliche Gewaltschutz durch **einstweilige Verfügungen** wird laufend weiterentwickelt und ausgebaut. Im Exekutionsrechts besteht seit 1. Juli 2021 die Möglichkeit, sich bei einem Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung zum Schutz vor Gewalt in erster Instanz durch eine geeignete Opferschutzeinrichtung vertreten zu lassen. Seit 1. Juli 2022 haben Gerichte die Möglichkeit, einem Gewalttäter nach Erlassung einer einstweiligen Verfügung zum Schutz vor Gewalt in Wohnungen und dem allgemeinen Schutz vor Gewalt die Teilnahme an einer **Gewaltpräventionsberatung** aufzutragen. Mit September 2021 wurden im gesamten Bundesgebiet **„Beratungsstellen für Gewaltprävention“** eingerichtet, diese Stellen enthalten jährlich mehr als €10. Mio Finanzierung durch das BMI. Seither sind Personen, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot ausgesprochen wurde, verpflichtet, innerhalb von fünf Tagen ab dem Ausspruch mit einer Beratungsstelle für Gewaltprävention in Kontakt zu treten und innerhalb von 14 Tagen einen Termin für eine Gewaltpräventionsberatung zu vereinbaren. Die Gewaltpräventionsberatung umfasst mindestens sechs Stunden und folgt dabei stets einem opferschutzorientierten Ansatz.

Eine weitere wesentliche Maßnahme ist die Änderung des Waffengesetzes im Jahr 2021 (Waffengesetz 1996 § 13) im Zusammenhang mit dem Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes.

✓ Introduced or strengthened measures to increase women's access to justice (e.g. establishment of specialist courts, training for the judiciary and police, protection orders, redress and reparations, including for femicide cases)

Zur Unterstützung der staatsanwaltschaftlichen Teilnahme an Sicherheitspolizeilichen Fallkonferenzen regelt der **Erlass „Sicherheitspolizeiliche Fallkonferenzen (§ 22 Abs 2 SPG): Veraktung der Protokolle und Verwertbarkeit verfahrensrelevanter Inhalte“**

vom 24. Jänner 2023 die bis dahin unklare faktische Handhabung der nicht zu den Verfahrensakten zu nehmenden Protokolle sicherheitspolizeilicher Fallkonferenzen und bildet so einen wesentlichen Beitrag zur weiteren Verbesserung der Teilnahmepaxis der Staatsanwaltschaften an diesen Fallkonferenzen.

Die Themen „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ und „Häusliche Gewalt“ sind fester Bestandteil der **richterlichen und staatsanwaltlichen Aus- und Fortbildung**. Beispielsweise stand die jährlich stattfindende „Richter:innenwoche“ 2023 unter dem Titel „Gemeinsam gegen Gewalt“. Zudem wurde im ersten Halbjahr 2024 das eintägige Seminar „Gewalt ist nie in Ordnung! Wie kann das Gericht Gewalt feststellen und was ist zu tun?“ in allen vier Oberlandesgerichtssprengeln abgehalten.

✓ Introduced or strengthened services for survivors of violence

S. auch Frage 15.

Das Beratungsangebot der Gewaltschutzzentren sowie der Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel wurde wesentlich ausgebaut. Durch diesen Ausbau, die Bewerbung der Einrichtungen sowie die Sensibilisierung der Polizeibediensteten und dem damit einhergehenden Anstieg von Betretungs- und Annäherungsverboten kam es auch zu einer Steigerung der Fallzahl in den Gewaltschutzzentren (siehe Tabelle 11). Weiters stellt der Bund den Bundesländern über eine 15a-Vereinbarung für einen Zeitraum von vier Jahren (2023 bis 2026) €12 Mio. zur Verfügung, um **Schutzunterkünfte weiter auszubauen**. Bis zum Ende des Jahres 2025 sollen mit dem Zweckzuschuss bundesweit mindestens 180 zusätzliche Plätze für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder geschaffen werden. Um die Sichtbarkeit der Gewaltschutzzentren zu erhöhen, wurde 2023 ein gemeinsames **Corporate Design** entworfen, das einen gemeinsamen Auftritt der Einrichtungen gewährleistet. Auch werden die Gewaltschutzeinrichtungen seit dem Jahr 2021 jährlich in **Medienkampagnen** beworben. Ziel der Kampagnen ist die Bekanntmachung des Unterstützungsangebots und der Gewaltschutzzentren, der Frauenhelpline und der Polizei. Die Inserate wurden in den vergangenen Jahren österreichweit in Printmedien, sozialen Medien und auf Infoscreens in öffentlichen Verkehrsmitteln, Haltestellen und Stationen geschaltet.

Gerade in Verfahren wegen Gewalt im sozialen Nahraum ist die möglichst frühe und fundierte Objektivierung von Verletzungen ein zentrales Beweisthema, auch zur Erhöhung der Verurteilungswahrscheinlichkeit. Ressortübergreifend wird an der Schaffung von **Gewaltambulanzen** als flächendeckende, niederschwellig erreichbare Einrichtungen, in denen sich alle Opfer körperlicher und/oder sexueller Gewalt rund um die Uhr verfahrensunabhängig und kostenlos untersuchen lassen können, gearbeitet. Die Tätigkeit dieser Einrichtungen stellt für das Strafverfahren verwertbare Befundaufnahmen sicher und ist unmittelbar mit Opferschutzangeboten gekoppelt. Nach dem Start in den Modellregionen Ost und Süd bis spätestens Herbst 2024 ist eine bundesweite Ausrollung der

Gewaltambulanzen angestrebt. Parallel zur Pilotphase wird auch bereits an einem gesetzlichen Rahmen für diese bundesweite Einrichtung der (Pilot-)Untersuchungsstellen zur kostenlosen und verfahrensunabhängigen Untersuchung für Gewaltbetroffene gearbeitet.

Österreich verfügt über ein anonymes „**Beratungstelefon** 0699 11 20 00 99“ zum Thema Gewalt an älteren Menschen beim Verein Pro Senectute Österreich, um Betroffene niederschwellig zu beraten. Neben telefonischen Beratungen werden (im Bedarfsfall) weitere regionalen Stellen einbezogen sowie Falldokumentationen und Fallbesprechungen durchgeführt. 90% der Betroffenen sind weiblich. In den letzten Jahren war ein deutlicher Anstieg der Anrufe (Verschärfung seit COVID) zu verzeichnen: schon 2021 gab es eine Verdoppelung gegenüber 2020, 2022 erhöhten sich Anrufe um weitere 30%. Wenn ältere Menschen häusliche Gewalt erfahren und akute Notsituationen auftreten, die eine Unterbringung der Betroffenen außerhalb von zuhause erfordern, gibt es in Österreich das Problem, dass es keine Zufluchtsorte gibt, die altersgerechte Bedürfnisse – wie zum Beispiel pflegerische Betreuung – erfüllen. Dazu wird aktuell ein Pilotprojekt zu **altersgerechten, temporären Zufluchtsorten** für ältere und alte Personen mit und ohne Pflegebedarf ausgearbeitet. Das österreichische Gesundheitssystem spielt eine zentrale Rolle im Gewaltschutz, da sich Betroffene von häuslicher Gewalt am häufigsten an Gesundheitseinrichtungen wenden, um Hilfe zu erhalten. Neben der medizinischen Versorgung ist es daher ausschlaggebend, dass das Gesundheitspersonal sensibilisiert und geschult ist, häusliche Gewalt zu erkennen, anzusprechen und Betroffene an spezialisierte Gewaltschutzeinrichtungen weiterzuvermitteln. Seit 2012 sind Akutkrankenanstalten zur Einrichtung von **Opferschutzgruppen** (OSG) und schon seit 2004 zur Einrichtung von **Kinderschutzgruppen** (KSG) zur verbesserten Gewaltprävention verpflichtet. Während nur knapp mehr als 15% der gewaltbetroffenen Frauen die entsprechenden Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen kontaktieren, ist davon auszugehen, dass rund ein Drittel Gesundheitseinrichtungen aufsuchen. Durch die Implementierung von OSG und KSG können mehr Betroffene von häuslicher Gewalt rasch an die richtige Stelle vermittelt werden und somit Hilfsangebote in Anspruch nehmen und früher aus der Gewaltspirale ausbrechen. Zudem soll die Rate an Verfahrenseinstellungen aufgrund von Mangel an Beweisen gesenkt werden. Mit Stand März 2024 gab es 87 Krankenanstalten mit OSG (dies entspricht 97% der verpflichteten Krankenanstalten). Zudem wurde Ende 2023 der Österreichische Dachverband der Opferschutzgruppen im Gesundheits- und Sozialbereich zur Unterstützung, Koordinierung sowie Beratung und Information gegründet. Um die OSG zu unterstützen und somit häuslicher Gewalt an insbesondere Frauen und Kindern entgegenzuwirken, wurde die Online-Toolbox für Opferschutzgruppen 2020 veröffentlicht und seither regelmäßig aktualisiert. 2023 wurde zusätzlich ein Leitfaden für den niedergelassenen Bereich für die jeweiligen Bundesländer erarbeitet. Damit wird das Erkennen, Ansprechen und Dokumentieren von Gewalt ebenso unterstützt wie Schulungen für Mitarbeitende, Vernetzung mit Behörden und Hilfseinrichtungen und trägt so zur weiterführenden Unterstützung von Gewaltopfern bei.

Durch das **Gewaltschutzgesetz 2019** wurden auch die **Verschwiegenheits-, Mitteilungs- und Anzeigepflichten** seit 30.10.2019 für alle Gesundheitsberufe vereinheitlicht (s. auch Fragen 15 und 17).

Im Steiermärkischen Gewaltschutzeinrichtungsgesetz (StGSchEG) ist der grundsätzliche **Rechtsanspruch auf die Unterbringung in einem Frauenhaus** geregelt. Unterschiedliche Gewaltsituationen bedingen unterschiedliche Formen des Gewaltschutzes, weshalb die Unterbringung in einem Frauenhaus nicht immer die einzige Lösung ist, in der Steiermark bestehen daher ergänzende Unterbringungsformen: in **sechs regionalen Krisenwohnungen in allen steirischen Regionen** können Frauen (und deren Kinder) mit der Unterstützung und Beratung durch regionale Gewaltschutzeinrichtungen die Situation stabilisieren und in der Nähe ihres Wohnortes bleiben. Somit kann potenziellen Gewaltspiralen frühzeitig entgegengewirkt werden. Frauen, die weder die finanziellen noch die sozialen Ressourcen haben, sich eine eigene Wohnung zu suchen, gehen oftmals nach einem Aufenthalt in einer Schutzunterkunft wieder zum Gefährder zurück, auch wenn das Risikomanagement für die Nachhaltigkeit des Gewaltschutzes und zur Prävention eines neuerlichen Aufenthaltes noch zusätzliche Schritte und weitere Betreuung als notwendig erachtet. Primäres Ziel der **betreuten acht leistbaren Übergangswohnungen nach einem Aufenthalt in einer Krisenwohnung oder im Frauenhaus** ist es daher, einen anderen Ausweg aus ihrer Situation anzubieten und diese engmaschig zu begleiten und betreuen. Außerdem haben die **13 steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen** mit ihren fünf Außenstellen ihr Beratungsangebot mit einer Online-Beratung erweitert. Häusliche Gewalt ist dabei ein zentrales Thema in der Beratung. Die steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurden weiter besser finanziell abgesichert und 2-Jahresverträge wurden vereinbart.

In **Oberösterreich** bestehen sechs Fraueneinrichtungen und sechs Frauenübergangswohnungen, deren weiterer Ausbau um zwei Frauenhäuser und sechs Übergangswohnungen angestrebt wird.

Im Jahr 2022 fanden 624 Frauen und 640 Kinder in den Wiener Frauenhäusern Zuflucht und Schutz. Die Summe aller Aufenthaltstage ist 71.501. Im Dezember 2022 wurde ein fünftes Frauenhaus eröffnet. Damit wurden zusätzliche Plätze für Frauen und Kinder, die auf Grund von Gewalt aus ihrem Zuhause flüchten müssen, geschaffen. Derzeit bieten die fünf Wiener Frauenhäuser 228 Plätze für Frauen und Kinder, die von Gewalt betroffen sind, sowie 54 Plätze in so genannten Übergangswohnungen. Eines der fünf Frauenhäuser legt seit Anfang 2023 den Schwerpunkt auf gewaltbetroffene junge Frauen von 16 bis 25 Jahren. Wien erfüllt somit bei weitem allein mit den Frauenhausplätzen (ohne Übergangswohnungen) die Empfehlungen des Europarates, wonach pro 10.000 Einwohnerinnen ein Frauenhausplatz zur Verfügung stehen soll.

Das **Wiener** Programm für Frauengesundheit umfasst die Sensibilisierung zu Gewalt gegen Frauen im Rahmen von **Fort- und Ausbildung** von Gesundheitsberufen durch Workshops für Lehrende (2020, 2021) und Vorträge für Studierende der FH Campus Wien und der Medizinischen Universität Wien; die **Jährliche Fortbildungsreihe „Gewalt macht krank“ für Krankenhauspersonal** in Kooperation mit dem Wiener Gesundheitsverbund, an der zwischen 2019 und 2023 786 Personen aus Pflege und Medizin teilnahmen, die **Posterkampagne 2021**, um Ärztinnen zu ermutigen, ihre Patientin nach Gewalterfahrungen zu fragen bzw. die Patientinnen zu ermutigen, mit der Ärztin über erlittene Gewalt zu sprechen. **Die Vernetzung der Wiener Opferschutzgruppen** umfasst rund 70 für den Opferschutz zuständige Mitarbeiterinnen von 13 Kliniken, drei Mal jährlich Treffen zum fachlichen Austausch und zum Dialog mit Gewaltschutz-Expertinnen von Beratungsstellen, Polizei etc.

✓ **Introduced or strengthened strategies and interventions to prevent violence against women and girls**

Im Zeitraum 2020/2021 wurden 14 Projekte gegen Gewalt und zur Stärkung von Frauen und Mädchen in ganz Österreich mit einem Fördervolumen von insgesamt €1,25 Mio. durch die BKA-Frauensektion finanziert und umgesetzt. Die Projekte umfassen den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Ausbeutung von Frauen und Mädchen, präventive Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt sowie die Verbesserung von Grundlagenwissen und der Datenlage im Bereich Gewaltschutz. Im Zeitraum 2021/2022 wurden 13 weitere Projekte für Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen mit einem Fokus auf kulturell bedingte Gewalt, sexuelle Gewalt und zum Schutz vor und in akuten Gefährdungssituationen (insbesondere im Rahmen von häuslicher Gewalt) mit einem Fördervolumen von insgesamt €1,6 Mio. umgesetzt. Dieser öffentliche Aufruf zur Frauenprojektförderung wurde mit folgenden (Wirkungs-)Zielen durchgeführt: Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Unterstützung und Schutz vor (weiterer) geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Schutz vor und in besonderen Gefährdungslagen (insbesondere im Rahmen von häuslicher Gewalt).

Um die Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen für Betroffene von geschlechtsspezifischer Gewalt zu stärken und deren Angebote in der Öffentlichkeit sichtbarer zu machen, entwickelt die BKA-Frauensektion eine **Gewaltschutzstrategie zur Koordination und Vernetzung** mit dem Schwerpunkt der Beratung für gewaltbetroffene Frauen. Der Prozess ist interdisziplinär und interaktiv angelegt, über 200 Expertinnen und Experten aus dem gesamten Bereich der Gewaltprävention und des Gewaltschutzes in Österreich sind beteiligt. Ziel ist es, Rollen, Verantwortlichkeiten und bestehende Kooperationen im Gewaltschutzsystem zu reflektieren und die Vernetzung zu stärken. Die Strategie wird im Sommer 2024 präsentiert.

Auf Grundlage des Maßnahmenpakets der österreichischen Bundesregierung gegen Männergewalt (Ministerratsvortrag 59/16) setzt das Sozialministerium auf eine Reihe

von Maßnahmen, vor allem auch frühzeitig mit Hilfe von gewaltpräventiven Buben- und Burschen-Workshops. Im Zeitraum vom 01.12.2021 bis 30.09.2023 wurden 14 Workshops-Projektserien in sieben Bundesländern mit insgesamt € 995.000 gefördert. Das an die lokalen/regionalen Gegebenheiten angepasste Angebot umfasst gewaltpräventive Workshops, Einzelberatung, niederschwellige Peer-Education-Angebote, Outdoor-Angebote, aufsuchende Jugendarbeit sowie digital erstellte Materialien (Podcasts, Social-Media-Kampagnen). Österreichweit wurden im Projektzeitraum mindestens 10.189 Burschen und jungen Männer sowie 24.182 Kontakte insgesamt erreicht. Für den Zeitraum Oktober 2023 bis Ende September 2024 wurden weitere € 995.000 für die Projekte zur Verfügung gestellt. Die Budgetmittel für Gewaltpräventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen wurden deutlich aufgestockt. Der Schwerpunkt liegt auf niedrigschwelligen Beratungsangeboten, Sensibilisierung und Stärkung der Zivilcourage. Das Sozialministerium setzt den Schwerpunkt auf ein Bündel von Maßnahmen im Bereich der Prävention von Männergewalt sowie der Bewusstseinsbildung und des Abbaus von Geschlechterstereotypen (Gesamtbudget ca. € 7 Mio. jährlich für 2023 und 2024, siehe auch Fragen 17 und 19).

„**StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt**“ ist ein Nachbarschaftsprojekt zur Verhinderung von Partnergewalt und häuslicher Gewalt, welches der Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser (AÖF) Anfang 2019 in **Wien** Margareten angesiedelt und mittlerweile an 23 Standorten in **Österreich** ausgebaut hat. Derzeit gibt es **insgesamt 30 StoP-Standorte** in Österreich. Zusätzlich zu den AÖF-Standorten werden 4 vom BMSGPK geförderte Standorte durch das Institut für Sozialdienste Vorarlberg (ifs) in Vorarlberg betrieben. Ein Standort in Salzburg-Lehen wird von der **Stadt Salzburg** finanziert. Bei StoP sollen alle Menschen erreicht werden, vor allem aber auch ältere Menschen und ältere von Gewalt betroffene Frauen, weil sie zu den besonders gefährdeten und vulnerablen (Frauen-)gruppen zählen. Ziel des Projekts, das auf nachbarschaftliches Engagement, Förderung von Verantwortungsbewusstsein und Zivilcourage setzt, besteht in einer aufsuchenden Gemeinwesenarbeit, wo verstärkt auf Menschen in der unmittelbaren Umgebung zugegangen und Beziehungsarbeit gegen häusliche Gewalt aufgebaut werden soll. S. auch Frage 17.

Gemeinden in **Niederösterreich** werden mit dem Gemeinde-Paket „**Gewalt erkennen & reagieren**“ bei Information, Sensibilisierung und Aufklärung unterstützt. Das Paket enthält Vorlagen und Informationen, Unterlagen und Guidelines etwa auch zur Organisation von Veranstaltungen in der Gemeinde. 2023 wurden außerdem Info-Plakate mit den Notfallnummern für von Gewalt betroffene Frauen sowie Beobachterinnen an alle Apotheken, Ordinationen und Schulen in Niederösterreich geschickt. Gemeinsam mit dem Verein „wendepunkt“ wurden 2022 Faltkarten zum Thema „Gewalt erkennen & reagieren“ und Folder „Du hast das Recht auf ein gewaltfreies Leben“ entwickelt. Diese sind in den Sprachen Deutsch, Englisch, BKS, Türkisch, Farsi/Dari und in einfacher Sprache verfügbar und wurden öffentlichen und medizinischen Einrichtungen, sowie unter anderem auch den regionalen Geschäftsstellen des AMS, Frauen- und Mädchenberatungsstellen,

Frauenhäusern und dem Gewaltschutzzentrum zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2022 wurde außerdem der Folder „Gewaltschutz und Menschenhandel für ukrainische Vertriebene“ auf Deutsch, Englisch, Ukrainisch, Russisch, Polnisch und Rumänisch erstellt. Notfallnummern und Kontaktdaten für Betroffene von häuslicher Gewalt wurden auf Kassabons, Aushängen auf WCs und Milchpackungen angebracht.

✓ **Monitoring and evaluation of impact, including evidence generation and data collection**

Um Grundlagenwissen zu fördern, werden regelmäßig Studien und Erhebungen zu unterschiedlichen Themen beauftragt, s. auch Fragen 15 und 38.

Das **BMJ** hat zur Erhebung der genauen Umstände und Hintergründe der **Morde an Frauen und an unmündigen Minderjährigen der Jahre 2016–2020** die bezughabenden Verfahren evaluiert. Diese Vorarbeiten wurden auch in die von **BMI, BKA/Frauen und BMJ** im September 2021 beim Institut für Konfliktforschung in Auftrag gegebene Studie **„Untersuchung Frauenmorde – eine quantitative und qualitative Analyse“** einbezogen, welche die Frauenmorde seit dem Jahr 2010 aufbereitet. Die Studienautorinnen differenzierten zwischen Frauenmorden und Femiziden, arbeiteten Risikofaktoren heraus und legten Handlungsempfehlungen dar. Ergebnisse wurden 2022 beim Gewaltschutzgipfel präsentiert, im Juli 2023 wurde die Studie online veröffentlicht. Derzeit wird geprüft, ob sich aus den Ergebnissen der Studie faktischer Handlungsbedarf der staatsanwalt-schaftlichen Fachaufsicht im BMJ ergibt.

Ausgehend von den Beobachtungen der Besonderheiten der **Strafverfolgung bei Delikten im sozialen Nahraum** (wie die schwierige Beweislage teilweise längerer Tatzeiträume ohne objektivierte Beweismittel oder Aussagebefreiungsrechte) und der von Seiten der NGOs geforderten strengeren Prüfung der Haftfrage, zielte der hierzu im BMJ entwickelte Erlass **„Richtlinien zur Strafverfolgung bei Delikten im sozialen Nahraum“** (2019) darauf ab, den Staatsanwaltschaften eine zusammenfassende Darstellung der sich vor allem im Bereich der innerfamiliären Gewalt gegen Frauen zeigenden besonderen Ermittlungsanforderungen und aktuelle Lösungsansätze zu bieten. Bei der 2020 erfolgten Überarbeitung wurde das Hauptaugenmerk auf die weitere Verbesserung der Kommunikation zwischen Staatsanwaltschaft und Kriminalpolizei zur vollständigen Aufklärung des Sachverhalts und der Haftgründe sowie zur Abklärung der Gefährlichkeit des Beschuldigten, auf die Berücksichtigung der spezifischen Situation von Opfern häuslicher Gewalt, auf die Sicherstellung einer nachvollziehbaren Dokumentation staatsanwalt-schaftlicher Entscheidungen und auf zwischenzeitige gesetzliche Neuerungen gelegt. Um eine Berücksichtigung sämtlicher Aspekte bereits bei staatsanwalt-schaftlichen Verfügungen im Journaldienst zu erreichen, wurde auch eine **Checkliste** der dabei berücksichtigungswürdigen Umstände erstellt. Am 1. Oktober 2021 trat die dritte Auflage des Erlasses **„Richtlinien zur Strafverfolgung bei Delikten im sozialen Nahraum“** in Kraft, die u. a. eine unmittelbare staatsanwalt-schaftliche Beweisaufnahme auch durch die

unmittelbare Einvernahme von Beschuldigten empfiehlt sowie die staatsanwaltschaftliche Beteiligung an sicherheitspolizeilichen Fallkonferenzen befürwortet. Der zweite Schwerpunkt der dritten Auflage liegt in der **Verbesserung der Datenlage in Bezug auf häusliche Gewalt**. Der Erlass sieht nunmehr erstmals eine österreichweit einheitliche Definition von Gewalt im sozialen Nahraum vor, um bestehende Datenlücken zu schließen, einen internationalen Vergleich sowie wissenschaftliche Arbeiten und Überlegungen zu weiteren Maßnahmen im Bereich Prävention zu ermöglichen.

S. auch Fragen 38 und 39.

17. In the past five years, what strategies has your country used to prevent gender-based violence?

✓ Empowering women and girls to promote their economic independence and access to resources, and promote equitable relations within households, communities and society

Im Rahmen des Projekts „PERSPEKTIVE:ARBEIT“ werden gewaltbetroffene Frauen dabei unterstützt, ein sicheres, langfristiges Beschäftigungsverhältnis mit existenzsichernden Löhnen zu erlangen, was Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und ein Durchbrechen der Gewaltspirale ist. Das Pilotprojekt wurde in Oberösterreich 2015 gestartet und nach dreijähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen (insgesamt gab es 417 Klientinnen-Kontakte, 311 Projekteintritte, 130 Frauen in Beschäftigung, 68 Frauen konnten eine aufrechte Beschäftigung halten oder verbessern, 29 qualitätsvolle Ausbildungen beginnen). Die Projektfinanzierung des Sozialministeriums bei den Folgeprojekten/Ausrollungen beschränkt sich auf eine in etwa einjährige Ausrollungsphase im jeweiligen Bundesland: Zur Skalierbarkeit des Projekts wird vom BMSGPK das hierfür konzipierte Projekthandbuch zur Verfügung gestellt sowie zwischen € 50.000 und 100.000 für die Vorbereitung einer Ausrollung pro Jahr und Bundesland. Im Anschluss an diese Projektförderung wird eine Etablierung von PERSPEKTIVE:ARBEIT als Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) der jeweiligen AMS-Landesstelle umgesetzt und budgetiert. PERSPEKTIVE:ARBEIT wird mittlerweile in Oberösterreich, in der Steiermark, in Niederösterreich und in Wien bereits als langfristige Beratungs- und Betreuungseinrichtung umgesetzt. Die weitere Ausrollung österreichweit ist geplant.

Im Jahr 2023 wurde das BAKHTI-Zentrum für Empowerment für gewaltbetroffene Mädchen und junge Frauen vom Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser eingerichtet, das Kinder und Jugendliche unterstützt, die von (häuslicher) Gewalt (mit-) betroffen sind bzw. waren. Ziele sind u. a. Stärkung, Empowerment und psychosoziale Beratung für geflüchtete und gewaltbetroffene Mädchen und junge Frauen. Darüber hinaus gibt es auch Angebote für Buben und männliche Jugendliche, die einerseits auch Betroffene der Männergewalt sind und sich andererseits oft sehr früh mit gewaltausübenden Vätern und Männern identifizieren.

✓ Create safe environments including schools, workplaces, and public spaces

s. auch Fragen 2, 15 und 16.

Der Leitfaden „**Gender- und Diversitätskompetenz bei Schulleitungen – Grundlagen und Anregungen für das Auswahlverfahren**“ (2023) soll rechtliches und inhaltliches Grundlagenwissen vermitteln, für die Thematik sensibilisieren und Anregungen für die Einschätzung bzw. Beurteilung der Gender- und Diversitätskompetenz bieten und Schule als Raum ohne Diskriminierung sicherstellen. Zahlreiche Broschüren des BMBWF widmen

sich speziell dem Thema geschlechterbasierte Gewalt, darunter „Tatort Familie. Gewalt gegen Frauen und Kinder“ (polis aktuell 2021/09) oder „Achtsame Schule – Leitfaden zur strukturellen Prävention von sexueller Gewalt“ (2020) des Vereins Selbstlaut.

Das **Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention und Persönlichkeitsbildung** der PPH Burgenland unterstützt Lehrpersonen dabei, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu empathischen, selbstbewussten, selbstverantwortlichen und beziehungsfähigen Personen zu begleiten und zu fördern. Auch Cybermobbing und einzelne Übergriffe und Gewaltformen im Netz sind ein großes Thema, das Lösungsansätze und Hilfestellungen der Bildungsinstitutionen erfordert.

2017 widmete die WAST ihre öffentliche Veranstaltungsreihe „Queere Stadtgespräche“ dem Thema „Homophobe und Transphobe Gewalt im öffentlichen Raum“ in fünf Veranstaltungen. Seit 2018 gibt es den Runden Tisch „LGBTIQ, Stadt Wien und Polizei“, bestehend aus WAST, LPD-Wien und queeren NGOs, bei dem geschlechtsrollenbasierte Gewalt im Mittelpunkt des Diskurses steht.

✓ **Promoting positive gender-equitable attitudes, beliefs, values and norms, especially among men and boys**

Seit Ende 2021 wird im Zuge der Kampagne „**Mann spricht's an**“ in einer leicht zugänglichen Weise die Öffentlichkeit für das Thema männliche Gewalt an Frauen sensibilisiert. Die Kampagne wurde in TV, Kino, Print, im öffentlichen Verkehr, online und sozialen Medien ausgespielt und adressiert insbesondere Männer als Verbündete im Kampf gegen Gewalt an Frauen.

Durch den **Ausbau der gewaltpräventiven Männerberatungen** wurden österreichweit mehr Kapazitäten für die psychosoziale Beratung in Männerberatungsstellen geschaffen. Insgesamt wurden dafür im Zeitraum 1.9.2021 bis inkl. 30.9.2023 Fördermittel in Höhe von €995.000 zur Verfügung gestellt. Österreichweit wurden im Projektzeitraum 14.375 Männer beraten. Für den Zeitraum Oktober 2023 bis Ende September 2024 wurden weitere €995.000 für die gewaltpräventive Männerberatung zur Verfügung gestellt. Ebenso wird das Krisentelefon „**Männerinfo**“ 0800 400 777 im Zeitraum Juli 2021 – Juni 2025 in Höhe von rund €1.850.000,- gefördert, das 24/7 Männern und Angehörigen Erst- und Krisenberatung anbietet. Für männliche Jugendliche werden österreichweit gendersensible Gewaltpräventions-Workshops angeboten. In den Workshops werden gemeinsam mit den Burschen schädliche Vorstellungen von Männlichkeit besprochen und bearbeitet. Das Ziel ist es, negative Auswirkungen von Männlichkeitsstereotypen erfahrbar zu machen und stattdessen unterstützende Bilder von Jungen/Männern zu fördern.

Die Kampagne Caring Masculinities in Action vom Institut für Genderforschung Graz widmet sich dem Abbau geschlechterbezogener Gewalt und damit einem gewaltfreien Männlichkeitsbild. So soll eine Veränderung der Haltung von Männern und Burschen

gegenüber den vorherrschenden traditionellen Männlichkeitsmodellen (hegemoniale Männlichkeit) angestoßen werden, um geschlechterbezogener Gewalt in der Gesellschaft entgegenzusteuern und diese zu verhindern. Zudem soll klar werden, dass Burschen und Männer eine aktive Rolle im Einsatz für Gleichstellung und gegen geschlechterbezogene Gewalt einnehmen müssen. Der Verein Männer und Geschlechterthemen in Graz arbeitet im Bereich „Gewaltarbeit und Rückfallprävention“ mit einem multiprofessionellen Team mit männlichen Jugendlichen ab dem 14. Lebensjahr und mit erwachsenen Männern, die körperliche, sexuelle oder psychische Gewalt ausüben. Ziel der Arbeit ist es, Gewaltverhalten abzubauen und so einen Beitrag zum Opferschutz zu leisten. Die Arbeit erfolgt in Kooperation mit Einrichtungen im Opferschutz, im psychosozialen und Gesundheitsbereich sowie mit den Behörden und Institutionen, die Personen an den Verein vermitteln.

Die Handreichung **„Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des Themas »Gewalt im Namen der Ehre«, Basiswissen und Herausforderungen für Schulen“** aus dem Jahr 2021 vermittelt Basiswissen und soll für die Thematik sensibilisieren. Darüber hinaus wurden seit dem Studienjahr 2021/22 bundesweit **Webinare** abgehalten, die sich speziell mit dem Thema Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung – Jugendliche im Spannungsverhältnis unterschiedlicher (ehr)kultureller Lebenswelten befassen. Die Teilnehmenden setzten sich mit Herausforderungen und Spannungsfeldern auseinander, die sich im Kontext von „ehrkulturellen Milieus“ im Klassenzimmer zeigen. Ebenso wurden Grundlagen vermittelt, um traditionsbedingte Gewaltformen im Klassenzimmer erkennen und entsprechende Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen zu können. Im Zeitraum 2021 bis 2023 wurden 20 Webinare abgehalten. (SJ 21/22 63 Anmeldungen SJ 22/23 65 Anmeldungen).

✓ **Mobilizing community/faith/traditional leaders, politicians, opinion influencers, journalists, or media influencers (such as sport athletes or celebrities) to influence positive norms**

s. auch Fragen 2, 6 und 15.

✓ **Raising public awareness to change attitudes and behaviours**

Anfang 2023 startete die 2jährige **Wanderausstellung „Halt! Keine Gewalt!“** zum komplexen Thema „Gewalt gegen ältere Menschen“, die kontinuierlich von Ort zu Ort zieht und über die vielfältigen Formen von Gewalt und Ursachenzusammenhänge informiert. Die Ausstellung soll Fremd- und Selbstreflexion ermöglichen und gleichzeitig auch Möglichkeiten zur Prävention, Unterstützung für Betroffene, Auswege und Ansprechstellen aufzeigen. Es gibt eigene Führungen für Schulklassen und Seniorinnengruppen. Aufgrund des Erfolgs der Wanderausstellung wurden die Texte der Ausstellung ins Englische übersetzt und auf Roll-Ups gedruckt, um diese bei internationalen Veranstaltungen oder Konferenzen auszustellen. Aktuell finden österreichweit zusätzliche **40 Fachveranstaltungen** zum Thema Gewalt gegen ältere Menschen in unterschiedlichen Institutionen,

Schulen und in Alten- und Pflegeheimen statt um das Problembewusstsein in der (Fach) Öffentlichkeit zu stärken, damit gewaltauslösende Situationen erkannt und entschärft werden können. Bei der **Tagung zum Thema „ALT.GEWALT.WAS TUN?“** am 7.11. 2023 an der FH Linz wurde das Thema Gewalt gegen ältere Menschen aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet (Philosophie, Forensik, Gerontologie, Psychotherapie). Insgesamt nahmen mehr als 200 Personen aus der sozial- und gesundheitspolitischen Praxis sowie Studierende aus einschlägigen Fachrichtungen teil. Aufgrund des großen Interesses wird es im April 2024 eine weitere Tagung geben.

Rund um das wichtige Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen werden jährlich, etwa anlässlich der **16 Tage gegen Gewalt**, Kampagnen, durchgeführt. Schwerpunktthemen in **Wien** waren zuletzt Cybergewalt und KO-Tropfen. Anlässlich der „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ konzipierten die Wiener Volkshochschulen für das Ausstellungsmodul gemeinsam mit dem Frauenservice Wien die barrierefreie (Wander-)Ausstellung #GemeinsamGegenGewalt, welche von November 2022 bis November 2023 an verschiedenen Volkshochschulen sowie der Hauptbücherei in Wien öffentlich zu sehen war. Thematische Schwerpunkte der Ausstellung sind „Strukturelle Gewalt“, „Häusliche Gewalt“ und „Gewalt im Netz“. Im Rahmen der Kampagne **„Orange the world“** und „Terre de femmes“ werden auch in **Niederösterreich** jährlich rund um den 25. November die jeweilige orange und blaue Fahne gegen Gewalt als Zeichen der Solidarität gehisst. 2023 wurde den Gemeinden in Niederösterreich auch erstmals ermöglicht, jeweils pro Gemeinde eine orange Fahne kostenlos zu bestellen, um diese dann im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt in ihrer Gemeinde zu hissen. Für Facebook-Nutzerinnen wurde eine Vignette für Profilbilder im Rahmen der „16 Tage gegen Gewalt“ entwickelt. Im **Burgenland** wurden Aufkleber mit Notrufnummern und QR-Code zu Notrufnummern auf **Apothekensackerl** zur Bewusstseinsbildung verteilt sowie eine KO-Tropfen-Kampagne umgesetzt.

Alljährlich werden in der **Steiermark Round Table Gespräche** mit Mitarbeiterinnen von Opferschutzeinrichtungen und Beratungsstellen, Justiz, Verwaltung, Polizei, Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt und erfolgreiche Ansätze in der Täterarbeit oder zum Thema ökonomische Gewalt bearbeitet. Als weitere Sensibilisierungsmaßnahme wird alljährlich von den Frauenhäusern Steiermark die Fachtagung „break the silence“ zu den Ergebnissen aus den in den Round Table Gesprächen aufgetauchten Themen organisiert. Die Veranstaltung 2023 bot Information zum aktuellen wissenschaftlichen Diskurs der Gewaltforschung im Kontext von Männlichkeitsbilder, Weiblichkeitsbilder und Beziehungsgewalt. In regelmäßigen Abständen lädt auch das Land **Niederösterreich** zu sogenannten Runden Tischen zu „Gewalt gegen Frauen“ ein. Dabei diskutieren Vertreterinnen verschiedenster Institutionen und Organisationen (Landesverwaltung, Gesundheit, Polizei und Kriminalamt, Frauenhäuser, Frauenberatung, Gewaltschutzzentrum, Kinder- und Jugendanwaltschaft, Schulsozialarbeit und Bildungsdirektion und seit 2021 auch die Beratungsstellen für Gewaltprävention und leiten Handlungsempfehlungen und Folgeprojekte daraus ab. Gemeinsam mit dem Verein „wendepunkt“ fanden im Jahr 2021 und 2022 regionale Vernetzungstreffen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ in den

fünf verschiedenen Hauptregionen Niederösterreichs statt. Dazu eingeladen wurden Gemeinden, Bezirksverwaltungsbehörden, Amtsärztinnen, Vertreterinnen von Kliniken, Polizei, den Bildungsregionen, Kindergarteninspektorinnen, Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Frauenhäuser, Gewaltschutzzentrum und regionale NGOs.

Die „Women Days“ im November und Dezember 2023 brachten Frauen jeden Alters in **Kufstein** zusammen, um eine vielfältige Palette von Veranstaltungen zu erleben. Die Highlights reichten von einer Familienlesung und Patschenkinos über Kunstausstellungen bis hin zu Selbstverteidigungskursen und Selbsthilfeveranstaltungen. Die bewegende Geschichte von Fahrije im Film „Hive“ und persönliche Erzählungen starker Frauen wie Alexandra Salvenmoser und Ines Stark inspirierten zu Mut und Überwindung von Gewalt. Insgesamt waren die „Women Days“ eine starke Initiative, die Frauen ermutigte, gemeinsam für eine Welt ohne Gewalt einzustehen.

18. In the past five years, what actions has your country taken to prevent and respond to technology-facilitated gender-based violence (e.g. online sexual harassment, online stalking, non-consensual sharing of intimate images)?

✓ Introduced or strengthened legislation and regulatory provisions

Mit dem **Gewaltschutzgesetz 2019** wurde die einstweilige Verfügung zum Schutz vor Eingriffen in die Privatsphäre um ein Annäherungsverbot und das Verbot, Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereichs – etwa im Internet – wahrnehmbar zu machen oder zu halten, erweitert (§ 382d Abs 1 Z 7 und 8 EO). Mit dem zivilrechtlichen Teil des „**Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetzes**“ (HiNBG, BGBl. I Nr. 148/2020) wurde die privatrechtliche Durchsetzung von Opferrechten verstärkt und ein vereinfachtes, kostengünstig gestaltetes Sonderverfahren bei Hasspostings samt Möglichkeit zur sofortigen Vollstreckbarkeit geschaffen. Damit können Inhalte (etwa Texte, Postings, Bilder) rasch und kostengünstig aus dem Internet beseitigt werden und die Übersendung solcher Nachrichten über Messenger-Dienste unterbunden werden. Auch der Auskunftsanspruch gegenüber dem Plattformbetreiber (Host-Provider) betreffend die Daten einer Person, die ein anonymes „Hassposting“ veröffentlicht hat, wurde erleichtert und kann nunmehr auch kostengünstig in einem außerstreitigen Verfahren ohne Rechtsanwaltpflicht durchgesetzt werden. Diese Ansprüche können seit Inkrafttreten des HiNBG auch von Dienstgebenden oder Vereinen geltend gemacht werden.

Im Bereich des **Mediengesetzes** kam es zu zahlreichen Verbesserung des Schutzes vor Gewalt und Hass im Netz mit dem HiNBG, darunter die Ausdehnung des Identitätsschutzes auf Angehörige von Verdächtigen, Verurteilten und Opfern sowie auf Zeuginnen von Straftaten oder die Anhebung der Höchstgrenzen für Entschädigungen auf € 40.000 bzw. € 100.000 in besonders schweren Fällen und die Einführung einer Untergrenze. Zudem wurden die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen von sechs auf zwölf Monate verlängert, Verjährungsfristen angepasst, eine Möglichkeit für Arbeit- bzw. Dienstgebende, einen Antrag auf Einziehung zu stellen, wenn eine Arbeit- oder Dienstnehmende von einer inkriminierten Äußerung betroffen ist, eingeführt sowie eine Rechtsgrundlage für psychosoziale und juristische Prozessbegleitung geschaffen. Auch **strafrechtliche Maßnahmen** sind im HiNBG enthalten: Ausweitung des Straftatbestands des sogenannten „Cybermobbing“ u. a. auf das Veröffentlichen einzelner Hass-Postings oder von Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereiches, Erweiterung des Straftatbestandes zu „Verhetzung“ durch Aufnahme von die Menschenwürde verletzenden Individualbeleidigungen gegen Angehörige geschützter Gruppen und die Einführung eines neuen Straftatbestands gegen unbefugte Bildaufnahmen, insbesondere das sogenannte „Upskirting“. Mit Änderungen in der **Strafprozessordnung** durch das HiNBG soll eine weitere Verbesserung im Bereich des Opferschutzes erreicht werden,

die insbesondere die speziellen Bedürfnisse der von Hass im Netz betroffenen Opfer berücksichtigt. So werden Opfern „typischer“ Hass im Netz-Delikte und minderjährigen Zeuginnen von Gewalt im sozialen Nahraum die Möglichkeit der **Inanspruchnahme psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung** eingeräumt und eine **erleichterte Ausforschung des Täters in Privatanklageverfahren** ermöglicht. Durch den **Entfall der Kostenersatzpflicht des Privatanklägers** sollen außerdem bestimmten von Hass im Netz betroffenen Opfergruppen die Bedenken vor möglichen Kostenfolgen bei Einbringung einer Privatanklage gegen den Täter genommen werden.

✓ **Collected data to better understand the magnitude of technology-facilitated violence, drivers and consequences**

s. dazu auch Frage 15.

Bezogen auf die Beweisaufnahme auch im Bereich Cybergewalt wurde im **BMJ-Erlass RL zur Strafverfolgung bei Gewalt im sozialen Nahraum** darauf eingegangen, dass die **Schaffung einer vollständigen Sachverhaltsgrundlage** sowie einer verbreiteten Entscheidungsgrundlage durch die Sicherung objektiver Beweismittel, wie elektronischer Kommunikation, von wesentlicher Bedeutung gerade bei der Ermittlung im sozialen Nahraum ist. Zur **Herausgabepaxis der Social Media Provider in Strafverfahren wegen Cybercrime** und damit auch in Fällen von „**online stalking, online sexual harassment**“ verlagern sich staatsanwaltschaftliche Ermittlungen zusehends auch in den technischen und digitalen Bereich. In der staatsanwaltschaftlichen Praxis zeigte sich in den vergangenen Jahren zum Teil das Problem, dass den an ausländische Social Media und Online Service Provider gerichteten staatsanwaltschaftlichen Anordnungen zur Ausforschung von Beschuldigten zum Teil nicht (vollständig) nachgekommen wurde. Um diese Probleme zu lösen, zugrunde liegende rechtliche Missverständnisse aufzuklären und für die Staatsanwaltschaften ein einheitliches Vorgehen sowie einheitliche Prozesse festzulegen, wurde vom BMI in Zusammenarbeit mit dem BMJ eine **Zentrale Anfragestelle für Social Media und Online Service Provider (ZASP)** für Anfragen an Facebook, WhatsApp und Instagram im Bundeskriminalamt eingerichtet. Der am 1.9.2020 begonnene Probebetrieb wurde am 15.2.2022 zu einem bundesweiten Vollbetrieb ausgerollt, auch die erfassten Betreiberinnen (Meta, Microsoft, TikTok) werden stetig ausgeweitet, demnächst auch auf Google und Twitter (nunmehr X). Dadurch konnte die Anzahl positiver Antworten und Erlangung der Daten maßgeblich erhöht werden.

Zur Verbesserung der Ermittlungstätigkeit im Bereich der Cyberkriminalität einschließlich Cybergewalt läuft nach einem Pilotbetrieb ab März 2022 seit Jänner 2023 ein Probebetrieb der Einrichtung von **Cybercrime Kompetenzstellen** bei den Staatsanwaltschaften. Die Kompetenzstellen vernetzen sich untereinander und mit der Kriminalpolizei und bieten Auskünfte bei rechtlichen und technischen Fragen im Zusammenhang mit Internetkriminalität, vermitteln ihr Fachwissen in internen Schulungen an Staatsanwalt-

schaften und bieten Handlungsanleitungen zur effizienten Bearbeitung von Verfahren mit Cybercrime-Bezug.

Das **Sozialministerium** finanziert eine Studie des Instituts für Konfliktforschung zum Thema „Netzbasierter Frauenhass bei Jugendlichen und jungen Männern“, deren Ergebnisse 2024 erwartet werden.

✓ **Implemented awareness raising initiatives targeting the general public and education settings to sensitize young people, caregivers and educators to ethical and responsible online behaviour**

s. auch Frage 8.

Das **Bundeskriminalamt** setzt Informationskampagnen um, in denen auch auf Online-Gewalt eingegangen wird. Zudem wird im Rahmen des Jugendprogramms „Under18“ der ethische Umgang mit den sozialen Medien etc. thematisiert. Die Kampagne „Was ist deine Red Flag?“ des 24-Stunden Frauennotrufs **Wien** informiert über Cyber-Gewalt in (Ex-)Paarbeziehungen. Cyber-Gewalt wird zusätzlich zu anderen Gewaltformen wie psychischer, körperlicher, sexualisierter und ökonomischer Gewalt ausgeübt. Die Kinder- und Jugendanwaltschaft **Steiermark** hat im Jahr 2019 eine eigene **Mobbing- und Koordinierungsberatungsstelle** installiert. Sie beraten, informieren, begleiten und vermitteln. Darüber hinaus wird die Hilfe vor Ort koordiniert und ein Präventionsnetzwerk geschaffen. Die **oberösterreichische** Kampagne schafft seit 2020 Bewusstsein über Cybermobbing und Beratungs- und Unterstützungsangebote für Schülerinnen und Schüler sowie Eltern. 2023 wurde das Projekt „**Prävention gegen digitalisierte Gewalt – Individuelle Wege & kollektive Strategien**“ des Vereins maiz vom oberösterreichischen Frauenreferat gefördert, mit dem Antworten auf die veränderten Formen der Gewalt durch die neuen digitalen Prozesse gefunden werden sollen.

✓ **Improve reporting of online violence**

Die europaweit erste online Meldeplattform bei Diskriminierung und Hasskommentaren, die BanHate App, wurde bei der **Antidiskriminierungsstelle Steiermark** etabliert. Die App ermöglicht das rasche, unbürokratische und plattform-unabhängige Melden von Hasspostings – inklusive sexueller Belästigung im Internet, online Stalking, Weitergabe von Fotos etc. Bis Mitte 2023 wurden insgesamt über 16.000 Meldungen durch die App getätigt. Die Melderinnen können selbst entscheiden, ob sie anonym bleiben oder eine weitere Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle Steiermark in Anspruch nehmen wollen. Seit Mai 2020 verfügt die BanHate-App auch über eine Erweiterung zum Melden von so genannten Hate Crimes gegen Personen in der Öffentlichkeit.

✓ Providing support and guidelines for victims of cyber violence

s. auch Frage 17.

Seit 2020 gibt es in **Wien** eine Kompetenzstelle gegen Cyber-Gewalt an Frauen. In der Kompetenzstelle arbeiten IT-Sicherheitsexpert*innen des WienCERT von Wien Digital mit dem 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien und dem Verein Wiener Frauenhäuser in konkreten Fällen von Cyber-Gewalt eng zusammen. Dabei unterstützen die IT-Sicherheits-spezialistinnen der Stadt Wien den 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien (01/71719) sowie den Verein Wiener Frauenhäuser (Beratungsstelle: 5123839), wenn psychosoziale Beraterinnen bei Cybergewalt an die Grenzen ihrer technischen Expertise stoßen. Der Wiener 24-h Frauennotruf hat im Bereich Technik- und Cyberstalking das Handout „Was tun bei Technik- und Cyber-Stalking?“ entwickelt.

19. In the past five years, what measures has your country taken to resource women's organizations working to prevent and respond to GBV?

s. auch zu Fragen 2, 15, 16 und 17.

Die Mittel der BKA-Frauensektion für die Frauen- und Mädchenberatungs- und -betreuungsangebote wurden bis 2024 im Vergleich zu 2019 um mehr als 150% auf ein Gesamtförderungsvolumen von rd. €13,9 Mio. erhöht und werden flächendeckend ausgebaut. Das Budget der Gewaltschutzzentren sowie der „Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel“ wird jährlich an die Inflation angepasst. Über einen Zeitraum von 10 Jahren (2013 bis 2022) wurde das von BKA und BMI für diese Einrichtungen bereitgestellte Budget mehr als verdoppelt. Seit der Vertragserweiterung sind die Einrichtungen ausfinanziert. Dadurch wird garantiert, dass jede von häuslicher Gewalt und Stalking betroffene Person (unabhängig von Herkunft, Behinderung, Geschlecht etc.), die Beratung wünscht, diese auch bekommt.

Auf Grundlage des Maßnahmenpakets der österreichischen Bundesregierung gegen Männergewalt (Ministerratsvortrag 59/16) wurde das Gesamtbudget des Sozialministeriums im Bereich „Prävention von Männergewalt an Frauen“ weiter aufgestockt: Das Gesamtbudget für 2021 und 2022 betrug jeweils € 4 Mio. und wurde für 2023 und 2024 auf jeweils € 7 Mio. erhöht. Die Schwerpunktaktivitäten betreffen ein Bündel von Maßnahmen wie etwa im Bereich der Prävention von Männergewalt sowie der Bewusstseinsbildung und dem Abbau von Geschlechterstereotypen. Die Zusammenarbeit des Ministeriums mit der Zivilgesellschaft, Frauen- und Opferschutzorganisationen sowie deren Konsultation spielen bei diesen Aktivitäten eine zentrale Rolle.

Das BMJ fördert seit 2000 Einrichtungen der Opferhilfe, die **juristische und psychosoziale Prozessbegleitung** anbieten um eine Sekundärviktimsierung der Opfer zu vermeiden. **2023 wurden 46 Opferhilfeeinrichtungen** vertraglich mit der Gewährung von Prozessbegleitung beauftragt. Darunter sind zahlreiche auf bestimmte Opfergruppen spezialisierte Einrichtungen wie etwa die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel (LEFÖ-IBF), zahlreiche Kinderschutzzentren, die Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie bzw. die Gewaltschutzzentren und Frauenhäuser. Das Gesamtbudget für die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung stieg von €7,2 Mio. im Jahr 2018 auf €11,6 Mio. im Jahr 2023, die Zahl der betreuten Opfer von rd. 8.300 auf rd. 11.600 Personen, davon waren rund 80% Frauen und Mädchen (s. Tabelle 22 und Abbildung 4 im Annex).

Bei der Umsetzung und Koordinierung des §38a Sicherheitspolizeigesetz finanziert das **Bundeskriminalamt** Vereine, welche mit von Gewalt betroffenen Personen arbeiten, in Höhe von rund € 1 Million pro Jahr und verbessert stetig Maßnahmen im Bereich der häuslichen Gewalt. s. dazu den Thematic Evaluation Report on the Implementation of the Istanbul Convention (2023).

20. In the past five years, what actions has your country taken to address the portrayal of women and girls, discrimination and/or gender bias in the media, including social media?

- ✓ **Provided training to media professionals to encourage the creation and use of non-stereotypical, balanced and diverse images of women and girls in the media, including social media**

In diversen Broschüren der Stadt **Wien** wird für unterschiedliche Zielgruppen auf Sexismus in der Werbung eingegangen, bspw. die Publikation „Bild.macht“ aus der Reihe Frauen.Wissen.Wien oder die Mädchenbroschüren mit „Mädchen im Netz I und II“. Dabei wurde auch immer wieder ein enger Austausch mit dem Österreichischen Werberat oder Expertinnen aus dem Bereich angestrebt.

- ✓ **Promoted the participation and leadership of women in the media**

Seit 1.1.2024 ist das Qualitäts-Journalismus-Förderungs-Gesetz (QJF-G) in Kraft. Für die Abwicklung und Vergabe der jährlich zur Verfügung stehenden Mittel in der Höhe von € 20 Mio. ist die Regulierungsbehörde KommAustria zuständig. Der größte Teil der Mittel (€15 Mio.) steht für die **Journalismus-Förderung** zur Verfügung). Medien können hier für die Existenz von **Frauenförderplänen** im Unternehmen **zusätzliche Fördermittel** lukrieren. Die Richtlinien der KommAustria zum QJF-G legen u. a. auch die Bedingungen dazu fest:

- Der Frauenförderplan muss bereits vorhanden sein (z. B. durch Annahme durch die Frauengleichbehandlungsbeauftragte oder den Betriebsrat) und muss jährlich evaluiert werden.

Folgende Nachweise sind zu erbringen:

- Gleichstellungs- und Frauenförderpläne für alle Personalkategorien und Hierarchieebenen;
- Vorhandensein klarer und nachprüfbarer Ziele, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können;
- regelmäßige Vornahme von Vergleichen bei Einkommen, Zulagen und Prämien;
- Einrichtung von Mentoring-Programmen für Frauen;
- Anwendung und Evaluierung derartiger Pläne, Ziel, Vergleiche und Programme und
- Betrauung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Aufgaben im Zusammenhang mit derartigen Plänen.

✓ **Established or strengthened consumer protection services to receive and review complaints about media content or gender-based discrimination/bias in the media**

Der Anti-Sexismus-Beirat ist seit 2012 in den Beschwerdeverfahrensablauf des Österreichischen Werberates eingebunden. Der Anti-Sexismus-Beirat erstellt Expertisen zu Beschwerden, die sich auf den Beschwerdegrund geschlechterdiskriminierende Werbung stützen. Die Expertisen werden dem Werberat gemeinsam mit den Beschwerden und den Stellungnahmen der jeweiligen Unternehmen übermittelt und sollen gewährleisten, dass verschiedene Sichtweisen in den Entscheidungsprozess einfließen. Sollte eine Diskriminierung bzw. eine Verletzung des Ethik-Kodex der Österreichischen Werbewirtschaft vorliegen, fordert der Österreichische Werberat zum sofortigen Stopp der beanstandeten Werbemaßnahme auf.

✓ **Addressed harassment and violence in media and culture**

Auf Initiative eines Entschließungsantrags im Parlament hat das BMKÖS 2022 für Betroffene von Gewalt, Belästigung und Machtmissbrauch in Kunst, Kultur und Sport die **Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport vera*** eingerichtet. Sie wird von zwei unabhängigen Vereinen (Verein 100 % SPORT und Verein Vertrauensstelle Kunst und Kultur) betreut. Die Vertrauensstelle unterstützt Personen aus den Bereichen Kunst, Kultur und Sport bei Belästigungs- und Gewalterfahrungen und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf. Sie bietet psychologische und juristische Unterstützung sowie Beratung zu Handlungsmöglichkeiten für Betroffene an. Wichtig sind ein niederschwelliger Zugang sowie eine ausgleichende Positionierung. Bereits im ersten Jahr wurde der Bedarf an einer auf den Kunst- und Kulturbereich spezialisierten Vertrauensstelle bestätigt. Fälle aus allen Sparten der Kunst und Kultur wurden dokumentiert.

Die größten Anteile hatten der Theaterbereich (24%), der Musikbereich (19%) und der Filmbereich (12%). Es zeigte sich, dass drei Viertel der Fälle im beruflichen Kontext geschehen und 75% der Betroffenen weiblich sind. Meist besteht eine Kombination aus unterschiedlichen Gewaltarten. 39% der Fälle weisen strukturelle, 36% sexualisierte und 32% psychische Gewalt auf. 2024 will die Vertrauensstelle vera* Präventionsangebote stellen und die Sichtbarkeit in ganz Österreich erhöhen.

21. In the past five years, what actions has your country taken specifically tailored to address violence against marginalized groups of women and girls?

S. dazu auch den [Umsetzungsbericht zur Istanbul-Konvention](#).

✓ **Women living in remote and rural areas**

Die Gewaltschutzzentren stehen prinzipiell für **alle gewaltbetroffenen Personen** zur Verfügung. Um auch Betroffene in ländlichen Gebieten besser erreichen zu können, wurden zahlreiche **Zweigstellen** in den Bundesländern eingerichtet.

✓ **Women with disabilities**

S. auch Frage 3.

Die barrierefreie Veranstaltungsreihe „**Wir – Wienerinnen mit Behinderungen – 4 Haltstellen**“ (2023) bietet Information und Austausch in einer sicheren Gruppe, die ausschließlich aus Frauen mit Behinderungen und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen besteht, unter anderem auch zu Gewaltschutz. Wien fördert ebenfalls den Verein NINLIL, der Frauen mit Beeinträchtigung berät und unterstützt. Anlässlich der „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ konzipierten die Wiener Volkshochschulen für das barrierefreie Ausstellungsmodul gemeinsam mit dem Frauenservice Wien die barrierefreie (Wander-)Ausstellung [#GemeinsamGegenGewalt](#), mit thematischen Schwerpunkten auf struktureller und häuslicher Gewalt sowie Gewalt im Netz.

Der im Juli 2022 beschlossene „Nationale Aktionsplan Behinderung 2022–2030“ zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention enthält eigene Unterkapitel zu „Frauen mit Behinderungen“ und „Schutz vor Gewalt und Missbrauch“ mit zahlreichen spezifischen Zielsetzungen und konkreten Maßnahmen. Beispielsweise sollen alle Gewaltschutzeinrichtungen, Beratungsstellen und gesundheitlichen Einrichtungen umfassend barrierefrei gestaltet und bedarfsgerecht für die spezifischen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen ausgebaut werden.

✓ **Migrant Women and refugee and internally displaced women**

S. auch Fragen 3, 15 und 16.

Im Jahr 2021 wurde in **Tirol** eine **neue Beratungsstelle für Betroffene von Zwangsheirat** durch die BKA-Frauensektion eingerichtet. Seither gibt es auch im Westen Österreichs eine spezialisierte Einrichtung für Betroffene. Auf Basis des „Gewaltschutzpakets 2021“ wurde der Vertrag mit der Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel erweitert. Seither leistet die Interventionsstelle u. a. bundesweit aufsuchende Sozialarbeit im digitalen Raum.

Das vom **Sozialministerium** geförderte Projekt „Pop-up Chai-Mobile Gewaltschutzarbeit für Frauen“ schafft seit 2023 ein spezifisches, zielgruppenorientiertes Angebot in Form von mobiler, muttersprachlicher Community-Arbeit für Farsi/Dari sprechende Frauen und Mädchen mit Migrationserfahrung.

Im Integrationsbereich werden weiterhin zahlreiche Projekte mit Frauenschwerpunkt etwa Arbeitsmarkt oder Gewaltschutz gefördert. Nicht zuletzt aufgrund spezifischer Formen traditionsbedingter Gewalt bilden Prävention, Selbstermächtigung und Empowerment für Frauen einen wesentlichen Schwerpunkt der Integrationsarbeit: Beratungsmaßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund in den ÖIF-Zentren wurden ausgebaut, die Schulbesuchsoffensive von Integrationsbotschafterinnen initiiert und Präventions-Workshops für Burschen und junge Männer aus ehrkulturellen Milieus angeboten. Das Projekt HEROES® arbeitet präventiv mit jungen Männern aus traditionell-patriarchalen/ehrkulturellen Milieus. Im Fokus steht dabei die Problematisierung der Männerrolle im Kontext der Ehrenunterdrückung von Mädchen und Frauen mit dem Ziel jungen Männern die Möglichkeit zu geben, sich von diesen Machtstrukturen zu distanzieren. HEROES® knüpft dabei niederschwellig an den Lebenswelten und Erfahrungen der jungen Männer an – in Schulworkshops, Online Workshops und auf Social Media (Instagram, Facebook).

✓ Older Women

S. Fragen 15–17.

✓ Girls, adolescents, and younger women

Die Broschüre „**Tatort Familie. Gewalt gegen Frauen und Kinder: polis aktuell 2021/09**“ stellt Gewalt gegen Kinder in den Mittelpunkt und gibt Hinweise, wie **Lehrkräfte** bei Verdachtsfällen reagieren und handeln können.

Das **Bundesministerium für Justiz** hat gemeinsam mit einer interdisziplinären Arbeitsgruppe einen neuen **Leitfaden für Familiengerichte** zum Umgang mit Gewalt in Obsorge- und Kontaktrechtsverfahren erarbeitet, um den Schutz von Kindern gegen alle Formen von Gewalt weiter auszubauen. Gewalt gegen Kinder ist nicht nur der sichtbare blaue Fleck, sondern beispielsweise auch das unberechtigte Vorenthalten von Unterhaltszahlungen. Auch Gewalt gegen wichtige Bezugspersonen – wie etwa die Mutter – ist Gewalt gegen das Kind. Der Leitfaden soll einerseits eine umfangreiche Sensibilisierung für die verschiedenen Formen von Gewalt und ihre Auswirkungen bewirken und andererseits konkrete Handlungsstrategien im Sinne des Kindeswohls aufzeigen.

Ein bereits bestehendes Frauenhaus in Wien wurde in ein **Frauenhaus für Mädchen und junge Frauen ab 16 Jahren** umgewandelt, um noch besser auf die Bedürfnisse dieser spezifischen Zielgruppe eingehen zu können. Anfang des Jahres 2023 sind die ersten Bewohnerinnen in das neue Frauenhaus für Mädchen und junge Frauen eingezogen (s. auch Frage 16).

2023 wurden in der **Wiener Schutzwohnung** für Betroffene von Zwangsheirat 13 Mädchen betreut. Die Plätze für die Schutzwohnung sind mit einem Tagsatz in der Höhe von €165 (Stand 2023) finanziert. Die Übergangswohnung ist mit einem Tagsatz von €142 finanziert. Der „**Arbeitskreis Verschleppung und Zwangsheirat**“ unter Leitung des Vereins PeriFeri (Nationales Kompetenzzentrum gegen Verschleppung und Familiengewalt) und Einbindung relevanter Organisationen (u. a. Kinder- und Jugendhilfe, Ministerien) ermöglicht die institutionenübergreifende Vernetzung, den Austausch über aktuelle Entwicklungen sowie die Arbeit an Verbesserungen und Lösungsansätze. So wurde vom Arbeitskreis eine Handlungsorientierung („Kompass“) für Fachkräfte in Verschleppungs- und Zwangsheiratsfällen erarbeitet. Definiertes Ziel des Kompasses ist die Erlangung von Handlungssicherheit für Fachkräfte, um bedrohten und betroffenen Personen rechtzeitig die nötige Hilfe anbieten und diese effektiv schützen zu können.

Im September 2023 wurde eine neue Kooperationsvereinbarung zwischen dem Gewaltschutzzentrum Wien (GSZ Wien) und der Wiener Kinder- und Jugendhilfe (WKJH) abgeschlossen. Diese Kooperationsvereinbarung regelt zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben den fachlichen Austausch zwischen Mitarbeiterinnen des GSZ Wien und der WKJH, insbesondere im Falle der Aussprache eines Betretungs- und Annäherungsverbot. Mit dieser Vereinbarung sprechen sich die beteiligten Institutionen für eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Sinne der gemeinsamen Klientinnen aus.

LEFÖ-IBF, die Opferschutzeinrichtung für die Beratung und Betreuung von Frauen und Mädchen (ab 15 Jahren), die von Menschenhandel betroffen sind, ist auch Mitglied in der vom Bundeskanzleramt, Sektion Familie und Jugend koordinierten **Arbeitsgruppe gegen Kinderhandel**. In den Schutzwohnungen von LEFÖ-IBF wurden in den Jahren 2021 und 2022 jeweils 8 Mädchen und 2023 7 Mädchen zwischen 15 und 18 Jahren betreut.

Sex workers

Wie kaum eine andere Personengruppe sind Sexarbeiterinnen auf Grund ihrer Tätigkeit Diskriminierung ausgesetzt und unterliegen häufig auch Gewalt. Die Frauensektion fördert aktuell sieben spezifische Beratungsstellen für Sexarbeiterinnen, darunter das Projekt SXA vom Verein Frauenservice Graz, das als **Steiermark**-weite Beratungsstelle Information und Beratung für Sexarbeiterinnen sowie Strategien zum Umgang mit Gewalterfahrungen sowie Gewaltprävention in aufklärenden Gesprächen zur Perspektivenabklärung, Unterstützung beim Aufbau einer neuen Identität, Stärkung des Selbstbewusstseins, Existenzsicherungen, Wohnunterbringung etc. bietet. Ein mehrsprachiges Streetwork-Team besucht die Frauen

direkt an ihrem Arbeitsplatz, in rund 50 Bordellen oder Laufhäusern in Graz und in den Bezirken der Steiermark. Im Streetwork finden rund 1.500 Kontakte mit Sexarbeiterinnen pro Jahr statt. Darüber hinaus leitet die Frauensektion ein bundesweites und institutionenübergreifendes Fachgremium zum Thema Sexarbeit, die **„Arbeitsgruppe Sexuelle Dienstleistungen“**. Diese ist eine Unterarbeitsgruppe der Task Force Menschenhandel, mit der zentralen Aufgabe, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Personen in der Sexarbeit zu erarbeiten und damit der Ausbeutungsgefahr im Bereich der Sexarbeit entgegenzuwirken. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe werden alle 3 Jahre in einem umfassenden Bericht veröffentlicht.

Cluster Participation, accountability and gender-responsive institutions

4 Participation, accountability, and gender-responsive institutions	G Women in Power and Decision-Making		5 Gender Equality	
	H Institutional Mechanisms for the Advancement of Women		10 Reduced Inequalities	
	I Human Rights of Woman		16 Peace, Justice and strong institutions	
	J Women and the Media		17 partnerships for the goals	
	L The Girl Child			

22. In the past five years, what actions and measures has your country taken to promote women's participation in public life and decision-making?

- ✓ Introduced or increased targets and benchmarks of legislative temporary special measures, such as quotas or reserved seats, to promote gender balance or gender parity in legislatures (aiming for 40 per cent or more of seats being occupied by women)

Um die politische Repräsentation von Frauen auf nationaler Ebene zu stärken, wurde am 3. Juli 2019 eine Änderung der **Klubförderung** beschlossen. Das Klubfinanzierungsgesetz wurde um einen **Bonus für einen höheren Frauenanteil** in den Klubs erweitert. Sofern der Frauenanteil einer Partei im Nationalrat bzw. im Bundesrat über 40 Prozent liegt, wird die Summe der Klubfördermittel um drei Prozent erhöht. In Oberösterreich wurde analog zur Regelung auf nationaler Ebene eine Änderung des oberösterreichischen Landtagsklub-Finanzierungsgesetzes beschlossen.

- ✓ Provided opportunities for capacity building and skills development, such as mentorship, training in leadership, decision-making, public speaking, self-assertion, and/or political campaigning for women candidates, elected or appointed politicians, parliamentary caucuses, and/or gender equality advocates

Um die Repräsentation von Frauen in der Politik auf regionaler und lokaler Ebene weiter zu stärken werden in vielen Bundesländern weiterhin laufend **Lehrgänge und Mentoring Programme** für politisch engagierte und interessierte Frauen durchgeführt. So besteht das überparteiliche Politik Mentoring-Programm des Landes **Niederösterreich** bereits seit fünf Jahren. In den fünf Durchgängen nahmen 75 Mentees und 83 Mentorinnen sowie Patinnen und Paten teil. Hauptzielgruppe für das Mentoring-Programm sind politikinteressierte Frauen und Politikeinsteigerinnen. Als Mentorinnen oder Patinnen und Paten können auch bereits erfahrene Politikerinnen und Politiker mitmachen. In den letzten fünf Jahren gab es jährlich verschiedene Schwerpunkte. Im Jahr 2023 erhielten beispielsweise Gemeinden die Möglichkeit, Mentees und auch Mentorinnen aus ihrer Gemeinde vorzuschlagen und diese als Team anzumelden. Durch das Politik Mentoring-Programm bekommen junge Frauen in Niederösterreich einen Einblick in die politische Arbeit in Niederösterreich, erlernen wichtige Skills für den politischen Alltag, können überregionale Netzwerke aufbauen und sich zu Ideen und Herausforderungen austauschen. Außerdem lernen die Mentees, die Begleitung von erfahrenen Mentorinnen genießen, ihre Gemeinde und deren Besonderheiten besser kennen. Die Mentorinnen wiederum profitieren vom

Austausch mit den Mentees und in der Gruppe der Mentorinnen. Sie erhalten neue Impulse und Feedback zu ihren Plänen und Aktivitäten.

✔ **Collected and analyzed data on women's political participation, including in appointed and elected positions**

Aktuelle Daten zum Thema werden im **Bericht** „Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich“ dargestellt. Der Bericht, der seit 2018 jährlich von der Frauensektion erstellt und online veröffentlicht wird, bietet einen kompakten Überblick zur Repräsentation von Frauen auf allen politischen Ebenen in Österreich, inklusive einem Zehnjahresvergleich.

Zahlreiche Indikatoren des Wiener Gleichstellungsmonitors (2013, 2016, 2021; s. auch Fragen 7 und 38) sowie des Städtebund-Gleichstellungsindex (2021) widmen sich dem Thema Repräsentation von Frauen in Entscheidungsfunktionen auf Städte- und Gemeindeebene, und stellen den Status Quo sowie Entwicklungen dar, zuletzt wurden vom Städtebund Daten zur Kommunalpolitik mit Stand Dezember 2023 veröffentlicht.

✔ **Interested and motivated girls and young women for politics**

Das Projekt Girls in Politics wurde 2022 vom BKA gemeinsam mit dem österreichischen Gemeindebund ins Leben gerufen, um Mädchen und jungen Frauen ein Schnuppern in der Kommunalpolitik zu ermöglichen und sie zum Einstieg in die Politik zu motivieren. Rund um den internationalen Tag der Mädchen (am 11. Oktober) werden im Rahmen von Girls in Politics jedes Jahr österreichweit Bürgermeisterinnen und Bürgermeister von Mädchen und jungen Frauen im Alter von 6 bis 18 Jahren in ihrem Arbeitsalltag begleitet. Durch den direkten Kontakt mit Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern werden niederschwellig Berührungspunkte zu Politik geschaffen, Raum für Austausch und Partizipation geboten und Barrieren und Stereotype abgebaut.

Im Jahr 2023 beteiligten sich mehr als 80 Gemeinden am Projekt. Darüber hinaus wurde 2023 eine explorative **Studie** zur politischen Partizipation von jungen Frauen in Österreich durchgeführt. Die Studie befasst sich im Detail mit den zentralen Einflussfaktoren für die derzeit geringere politische Teilhabe junger Frauen und zeigt gleichzeitig Gestaltungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen auf.

23. In the past five years, what actions has your country taken to increase women's access to expression and participation in decision-making in the media, including through information and communication technologies (ICT)?

✓ Promoted women in media and culture

s. auch Frage 20.

Mit dem **Drehbuchwettbewerb „Heldinnen in Serie“** soll die Sichtbarkeit von weiblichen Vorbildern aus MINT-Bereichen in Serien erhöht und gleichzeitig ein wichtiger Beitrag und Impuls zur Entwicklung und Umsetzung von qualitativ hochwertigen Serien in Österreich geleistet werden. Die eingereichten Geschichten sollen positive Rollenbilder vermitteln, Mädchen dazu ermutigen, in diesen Bereichen tätig zu werden und Rollenklischees von Frauen ab 55 Jahren aufbrechen. Nach 2019/2020 und 2021/2022 findet 2023/2024 bereits die dritte Runde des Wettbewerbs statt: Unter allen Einreichungen werden am 7. Mai 2024 im BMAW vier Exposés mit einem Preisgeld von je € 20.000 ausgezeichnet, die sich darüber hinaus für die Teilnahme an einem Mentoringprogramm für die Autorinnen und Autoren qualifizieren, das zwischen Mai und Herbst 2024 stattfinden wird. Durch das Mentoringprogramm sollen die prämierten Exposés sowohl unter dramaturgischer Begleitung als auch mit Expertinnen und Experten aus MINT-Bereichen weiterentwickelt werden. Zielvorgabe ist die Ausarbeitung eines Treatments für die Pilotfolge sowie einer Serienbibel. Den finalen Abschluss bildet die Präsentation bei einem Pitch-Event im Frühjahr 2025.

24. Please describe your country's current national women's machinery (government entity exclusively dedicated to the promotion of gender equality and the empowerment of women) and describe the measures that your country taken over the past five years to establish and/or strengthen it.

Grundsätzlich ist Frauen- und Gleichstellungspolitik eine Querschnittsmaterie. Das bedeutet, dass die Umsetzung nur gemeinsam mit allen Ministerien, Bundesländern und (politisch) Verantwortlichen erfolgen kann. Daher kommt der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung innerhalb der Bundesverwaltung eine zentrale Koordinierungsfunktion zu. Zentrale Arbeitsbereiche sind Gleichbehandlung, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, Frauenprojektförderung, Gewaltprävention, sozioökonomische Gleichstellung, Daten und Monitoring sowie Informations- und Sensibilisierungsarbeit.

Die beiden **Anlaufstellen** für Fragen der Gleichbehandlung sind die Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft und die Bundes-Gleichbehandlungskommission. Sie beschäftigen sich mit Fragen der Diskriminierung innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (s. auch Tabelle 17). **Gender Mainstreaming** ist eine Strategie, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Damit sollen die unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen auf Frauen und Männer im Rahmen der Planung, Durchführung und Bewertung berücksichtigt werden. **Gender Budgeting** ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess. Seit 2009 ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung in der Bundesverfassung verankert. Aus den Budgetmitteln der Sektion werden jährlich rund 250 Projekte mit Schwerpunkt **Frauenberatung** finanziell unterstützt. Die Entwicklung und Begleitung von Maßnahmen zum **Schutz vor Gewalt** an Frauen und Mädchen sowie die Bekämpfung von häuslicher Gewalt und des Menschenhandels sind ebenfalls wichtige Themenbereiche der Sektion. Der Abbau **geschlechtsspezifischer Unterschiede** bei Beschäftigung, am Arbeitsmarkt, beim Zugang zu Qualifizierung, bei Einkommen und bezahlter/unbezahlter Arbeit sind zentrale gleichstellungspolitische Themen. Durch Berichte wie die Fortschrittsberichte über den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 Prozent Bundesbeteiligung, die Gleichbehandlungsberichte, den Bericht an das Komitee zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (CEDAW), soll die Öffentlichkeit in die Lage versetzt werden, den jeweiligen Stand der Verwirklichung der Gleichstellung festzustellen. Die **Sensibilisierung für Frauen- und Gleichstellungsanliegen** ist eine zentrale Aufgabe der Sektion. Dazu gehört neben der Erhebung und Auswertung wissenschaftlicher Grundlagen und statistischen Datenmaterials auch die Durchführung

von gleichstellungsfördernden Projekten, Vertretung in nationalen und internationalen Gremien, Bereitstellung von Informationsmaterial sowie Stellungnahmen zu Gesetzen.

Das **Frauenbudget** wurde in den letzten fünf Jahren kontinuierlich erhöht. Insgesamt wurde es von 2019 bis 2024 mehr als verdreifacht (2019: €10,15 Mio.; 2024: €33,6 Mio.), s. Tabelle 20. Schwerpunkte im aktuellen Frauenbudget sind die Finanzierung von Gewaltschutzzentren sowie Pilotierung von Gewaltambulanz, die 15a-Vereinbarung Frauenschutzunterkünfte für Schutz- und Übergangswohnungen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder, der Ausbau und Erhalt der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen sowie die Stärkung der Gleichstellung und Selbstbestimmung von Frauen.

25. In the past five years, what other mechanisms and tools has your country used to mainstream gender equality across sectors? (e.g. gender focal points in the Executive, Legislature or Judiciary; inter-ministerial coordination mechanisms; gender audits, consultations with women's organizations)

Es findet jährlich ein **Bundesländerdialog** statt, an dem institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Bundesländer, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, der Städte- und Gemeindebund und die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung zusammenkommen. Den Vorsitz des Bundesländerdialogs führt das für Frauenangelegenheiten zuständige Regierungsmitglied. Das Dialogforum dient der Kooperation und der Förderung des Meinungs- und Informationsaustausches. Die Sitzungen des Bundesländerdialogs 2020/2021 behandelten den Themenschwerpunkt „Frauen in der Corona-Krise“. Die **Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Budgeting** (IMAG GMB) ist ein unterstützendes Gremium für die Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen unter dem Vorsitz des für Frauenangelegenheiten zuständigen Regierungsmitglieds. In der IMAG GMB sind alle Ministerien, die Obersten Organe, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie die Bundesländer vertreten. Laufende Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen erfolgen unter anderem durch die Website www.imag-gmb.at, sowie dem [Blog Gender Budgeting](#). Der jährlich stattfindende **NGO-Dialog der Bundesministerin** für Frauen und Gleichstellung im Antidiskriminierungsbereich ist gesetzlich verankert.

Im Rahmen der **Wirkungsorientierung** spielt der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern eine herausragende Rolle. Gender Budgeting ist als verpflichtende Dimension festgeschrieben, welche von allen staatlichen Ebenen bei der Haushaltsführung anzustreben ist. Auf Bundesebene muss, wenn möglich, jede Budget-Untergliederung mindestens ein Gleichstellungsziel und eine entsprechende Maßnahme sowie einen Indikator enthalten. Um diese Gleichstellungswirkangaben der Verwaltungsorgane abstimmen zu können, wurde eine Koordinierungsplattform geschaffen, an der Vertreterinnen aller Ministerien und obersten Organe teilnehmen. Hierbei wird bei dreimal jährlich stattfindenden Koordinierungstreffen ein Austausch über die Zielsetzungen in dem Feld der Gleichstellung gepflogen. Produkt dieser Zusammenarbeit ist der „Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung“. Das Ziel dieses Prozesses ist die Begleitung und Förderung des Diskurses, um so gemeinsame Zielsetzungen durch abgestimmte Maßnahmen leichter erreichbar zu machen und die Qualität der diesbezüglichen Wirkangaben zu erhöhen. Diese Vorgehensweise garantiert das Heben von Synergien, die ressortübergreifende Abstimmung, eine effiziente Zielerreichung und die Erhöhung der Transparenz durch Veröffentlichung und Messung des Verwaltungshandelns.

Einmal jährlich findet der **FrauenGesundheitsDialog** statt, um den Austausch und die Vernetzung der Akteurinnen voranzutreiben, Schwerpunktthemen intensiver zu behandeln und auf aktuelle Problematiken einzugehen. So wurde zum Beispiel im Rahmen des 4. FrauenGesundheitsDialogs 2021 die Frauengesundheit im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie thematisiert (s. auch Fragen 4 und 12). Bei den zahlreichen Projekten des Sozialministeriums zu den Themen Gewaltprävention und Schutz von Opfern (Frauen und Kindern) ist die Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft und Opfer-schutzeinrichtungen wesentlich.

Im Juni 2023 organisierte das BMJ einen „Runden Tisch gegen Hassverbrechen an LGBTIQ*-Personen“.

Seit 2009 werden Angehörige des Bundesheers sowie des BMLV zu spezialisierten Ausbildungen zum Thema „**Gender**“ entsandt. Von den insgesamt 21 Bediensteten wurden im Berichtszeitraum **acht Frauen** (38 %) im Rahmen des NATO zertifizierten „Gender Advisor (GENAD) Course“ entsandt. In den Jahren 2019 bis 2023 wurden primär die Ausbildungsangebote zum „Gender Advisor“ (GENAD), „Gender Focal Point“ (GFP) und der „Gender Training of Trainers Course“ des „Nordic Centre for Gender in Military Operations“ am „Swedish International Training Centre“ (NCGM/SWEDINT) genutzt. Zusätzlich konnte das Angebot des „Peace Support Operations Trainings Centre“ in Bosnien zum Thema „Utility of Gender in PSO“ genutzt werden. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt zwölf Personen, davon **vier Frauen**, ausgebildet werden. Seit 2021 gibt es mit dem **Referat Menschliche Sicherheit** ein eigenes Element innerhalb der Direktion Einsätze im Bundesheer, das sich federführend mit der **einsatzrelevanten Berücksichtigung** und **Implementierung** der Women, Peace and Security-Agenda, **Genderperspektiven** und **Genderanalysen** sowie vernetzten **Themengebieten** (z. B. Schutz von Zivilistinnen, Kinder im bewaffneten Konflikt, konfliktbezogene sexuelle Gewalt) befasst. Allgemeine Grundlagenkenntnisse zum Thema „**Gender in Militärischen Operationen**“ sind Teil der weiterführenden **Offiziers- und Stabsausbildung** sowie der **einsatzvorbereitenden Ausbildung** für alle Missionen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist als universelles Menschenrecht in mehreren internationalen Übereinkommen (CEDAW, Istanbul-Konvention) verankert, sowohl als eigenes Ziel als auch als Querschnittsthema, etwa in der UN-Agenda 2030, SDG 4 und SDG 5 Geschlechtergleichstellung. Geschlechtergleichstellung wurde damit als wichtiger Hebel für die Weiterentwicklung von Gesellschaften in Richtung Nachhaltigkeit, Demokratie und Gewaltfreiheit identifiziert. Durch die Verankerung in der österreichischen Bundesverfassung ist die Förderung der Gleichstellung auch als staatliche Aufgabe definiert. Der Bildung kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Das Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ des BMBWF soll dazu beitragen, einen professionellen und reflektierten Umgang mit der Dimension des Geschlechts in der von heterogenen Lebenswelten geprägten Schule zu entwickeln und zwar auf Grundlage

des verfassungsmäßig verankerten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags. Den rechtlichen Referenzrahmen bilden neben den staatlich definierten Bildungs- und Erziehungszielen ebenso die universellen Menschen-, Frauen- und Kinderrechte im Sinne der von Österreich ratifizierten UN-Konventionen (CEDAW, CRC) und die sogenannte Istanbul-Konvention des Europarates. Die staatlichen Einrichtungen haben demnach die Verpflichtung, durch geeignete und präventive Maßnahmen auch im Bildungsbereich die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Die „Konvention über die Rechte des Kindes“ wurde 1989 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen, Österreich hat sie 1992 ratifiziert und hat sich damit verpflichtet, die Kinderrechtskonvention in ihrer nationalen Gesetzgebung (Bundes- und Landesgesetze) zu berücksichtigen und ihre Einhaltung sicher zu stellen.

In der **Steiermark** trat am 1. Juni 2023 das neue Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 in Kraft. Ein Gleichstellungsprogramm ist derzeit in Erarbeitung. Die Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark bietet Schulungen von Führungskräften, Bediensteten und Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen an den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Landes-Krankenhäuser an; gleichzeitig wird Informationsmaterial aufgelegt. In der Steiermark werden auch vielfältige Lehrgänge zum Aufbau von Genderkompetenz angeboten. Der Gender-Agents Lehrgang beispielsweise richtet sich speziell an politische Akteurinnen, der Lehrgang „Gender – Diversität – Intersektionalität“ an alle Interessierten, die eine Gleichstellungsfunktion in ihrer Organisation einnehmen (möchten).

Mit dem eigenen Dezernat Gender Budgeting hat sich die Stadt **Wien** auch durch die Umsetzung von Gender Budgeting sowohl auf zentraler Ebene als auch auf Bezirksebene als Best Practice Beispiel im In- und Ausland etabliert. Die Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WASt) leitete eine Arbeitsgruppe 2021–2022, um die moderne Geschlechtervielfalt („dritte Option“/Intergeschlechtlichkeit) in allen Bereichen der Stadt Wien zum Thema zu machen.

26. If there is a national human rights institution, what measures has it taken to address violation of women's rights and promote gender equality?

Die Volksanwaltschaft, die österreichische nationale Menschenrechtsinstitution (NMRI), veranstaltet seit 2016 regelmäßig die interdisziplinäre Ringvorlesung „Eine von fünf“ zusammen mit dem Zentrum für Gerichtsmedizin der MedUni Wien und dem Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser (AÖF). Diese Initiative, die Wissenschaft, Vertreterinnen von Frauenhäusern und Studierende zusammenbringt, verdeutlicht, dass jede fünfte in Österreich lebende Frau von sexueller oder körperlicher Gewalt betroffen ist. Im Jahr 2023 legte die Ringvorlesung einen Schwerpunkt auf institutionelle und häusliche Gewalt und wählte einen intersektionalen Zugang zum Thema Gewalt an Frauen, um zu veranschaulichen, wie Frauen aus bestimmten gesellschaftlichen Gruppen betroffen sind und welche Unterstützungsangebote für die unterschiedlichen Communities benötigt werden. Diese Initiative ist Teil der UN-Kampagne „Orange the World“ und der „16 Tage gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“.

Als Nationaler Präventionsmechanismus (NPM) ist die Volksanwaltschaft mit ihren Kommissionen für die präventive Kontrolle von Einrichtungen des Straf- und Maßnahmenvollzugs zuständig und präsentiert regelmäßig Empfehlungen, um die Situation von Frauen in Haft zu verbessern. Weitere Informationen finden sich in den Berichten des österreichischen NPM auf der [Webseite der Volksanwaltschaft](#).

Cluster Peaceful and inclusive societies

5 Peaceful and inclusive societies	E Women and armed conflict		5 Gender Equality	
	I Human Rights of Woman		10 Reduced Inequalities	
	L The Girl Child		16 Peace, Justice and strong institutions	
			17 partnerships for the goals	

27. In the past five years, what actions has your country taken to build and sustain peace, promote peaceful and inclusive societies for sustainable development and implement the women, peace and security agenda?

✓ Adopted and/or implemented a National Action Plan on women, peace and security

2007 wurde der erste österreichischen **Nationalen Aktionsplan** zur Resolution 1325 (NAP) beschlossen und nach einer Überprüfung anlässlich des 10-jährigen Jubiläums der Resolution 1325 am **24. Jänner 2012** ein überarbeiteter **Nationaler Aktionsplan** angenommen. Ziele des NAP sind die **Förderung der Einbindung** von Frauen in **Friedensprozesse**, die **Stärkung von Maßnahmen zur Gewaltprävention gegen Frauen**, die vermehrte **Teilnahme** von Frauen an österreichischen **Friedenseinsätzen** sowie das Eintreten für mehr **Frauen in Führungspositionen** internationaler Organisationen wie den VN oder EU. Eine interministerielle Arbeitsgruppe unter der Leitung des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (**BMEIA**), an welcher auch das Bundesministerium für Landesverteidigung (**BMLV**) teilnimmt, überprüft die Umsetzung des Aktionsplanes und erstellt jährlich einen **Umsetzungsbericht** an den Nationalrat. Im Jahr 2024 wurde der **14. Umsetzungsbericht** angenommen.

Die wesentlichen **Maßnahmen des BMLV zur Umsetzung** sind in Österreich wie folgt:

- 2021: Einrichtung des Referats „Menschliche Sicherheit“ innerhalb der Direktion Einsätze im Bundesheer, das sich federführend mit der einsatzrelevanten Berücksichtigung und Umsetzung der Women, Peace and Security-Agenda, Genderperspektiven und Genderanalysen sowie vernetzten Themengebieten (z. B. Schutz der Zivilbevölkerung, Kinder im bewaffneten Konflikt, konfliktbezogene sexuelle Gewalt) befasst.
- 2023: Implementierung einer Stabsstelle für Gleichbehandlung und Diversity Management
- Erhöhung des Frauenanteils im Auslandseinsatz sowie die konsequente Verfolgung einer „Null-Toleranz-Politik“ zu sexuellem Fehlverhalten (Implementierung eines Verhaltensstandards im Bundesheer)
- Erhöhung des Frauenanteils im Bundesheer, Integration von Resolution 1325 in die allgemeine Ausbildung des BMLV/Bundesheer sowie in die Einsatzvorbereitung für Auslandseinsätze, die generelle, bedarfsorientierte Genehmigung und Durchführung einer temporären Kinderbetreuung, Dienstverrichtung in Form von Telearbeit sowie Gleitzeit und die Schaffung eines Projekts zur kontinuierlichen, ganzjährigen Kinderbetreuung.

Der Frauenanteil bei VN-geführten Missionen soll auf der Basis der „Uniformed Gender Parity Strategy“ kontinuierlich erhöht werden. Dazu wurden von den VN **Quotensätze**

für **nationale Kontingente** und für **Schlüsselpositionen** (Stab- und Militärbeobachter) eingeführt. 2022 konnte bei **MINURSO** erstmals mit der Entsendung von zwei Soldatinnen als Militärbeobachterinnen die geforderte Quote im Bereich der Schlüsselfunktionen zu **50%** erfüllt werden. 2019 befanden sich pro Monat durchschnittlich 35 Frauen und 1.281 Männer im Auslandseinsatz (Höchstwert an entsendeten Frauen im Oktober 2019: 51), was einem Frauenanteil von 2,73% des insgesamt entsendeten Personals entsprach. 2022 befanden sich pro Monat durchschnittlich 26 Frauen und 720 Männer im Auslandseinsatz (Höchstwert an entsendeten Frauen im Oktober 2022: 28). Somit entsprach der Frauenanteil des insgesamt entsendeten Personals im Durchschnitt der letzten fünf Jahre 3,49%. Wesentlich ist auch, dass Soldatinnen im Auslandseinsatz 2022 höherrangige Offiziers-Funktionen wahrgenommen haben: Ärztinnen, Psychologinnen, Rechtsberaterinnen, Staboffizierinnen, Expertinnen, Militärbeobachterinnen und Kompaniekommandantinnen. 2023 konnte die Anzahl an weiblichem Personal bei Kontingenten durchschnittlich auf 4,2% gehoben werden.

Auch das **Innenministerium** unterstützt und fördert aktiv die Teilnahme, Vertretung und Führung von Frauen in internationalen Missionen der Europäischen Union und der Vereinten Nationen. Im Jahr 2021 waren eine Polizistin und elf Polizisten (8,3% Frauenanteil) in Krisenmanagementeinsätzen der EU sowie zwei Polizistinnen (100% Frauenanteil) in der VN-Mission im Kosovo eingesetzt. S. dazu die jährlichen Umsetzungsberichte des NAP 1325.

✓ **Integrated women, peace and security commitments into key national and inter-ministerial policy, planning and monitoring frameworks**

Politisches Engagement und Lobbying für 1325 erfolgt auf regionaler, supranationaler und internationaler Ebene: Unter österreichischer EU-Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 2018 wurde der Strategische Ansatz der EU zur Umsetzung der WPS – Agenda angenommen, der 2019 durch EU-Aktionsplan zur WPS-Agenda 2019 – 2024 ergänzt wurde. Darüber hinaus engagiert sich Österreich weiterhin für die Ratifikation des Übereinkommens des **Europarats** zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) durch möglichst viele Mitgliedsstaaten des Europarats. Die **EU** ist, auch nach jahrelangem Einsatz Österreichs, 2023 dem Übereinkommen beigetreten. Österreich bringt sich gemeinsam mit gleichgesinnten Staaten in sämtlichen internationalen Foren wie den Vereinten Nationen – so auch im Rahmen seiner gegenwärtigen Mitgliedschaft in der VN-Frauenstatuskommission (2021–2025) – proaktiv ein. Der **Fokus** liegt dabei auf der **Agenda für Frauen, Frieden und Sicherheit**, der **politischen und wirtschaftlichen Stärkung von Frauen** sowie der **Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt**. Österreich ist Mitglied der Freundesgruppen zu 1325 und des **Netzwerks Nationaler Kontaktpunkte für die Umsetzung von Resolution 1325** und nimmt an den halbjährlichen Koordinationstreffen aktiv teil.

✓ Increased budgetary allocations for the implementation of the women, peace and security agenda

Österreich leistet entsprechend jährliche freiwillige Kernbeiträge an UN Women, den „Trust Fund to End violence against women“ und bei Länderprogrammen (Ukraine, Afghanistan, Brasilien), mit dem Ziel die WPS-Agenda 1325 voranzubringen. Das dem Referat für Frauenfragen im Außenministerium zur Verfügung stehende Budget konnte seit 2019 kontinuierlich erhöht werden und beläuft sich im Jahr 2024 nunmehr auf €1 Mio., was einer Steigerung um 20% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. In der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) setzte Österreich die Unterstützung der Umsetzung von Resolution 1325 im Rahmen von Projekten zur Stärkung der Rolle von Frauen in allen Phasen von Konfliktlösung und Friedensverhandlungsprozessen, aber auch zum Schutz vor Gewalt, fort. Die Förderung der Rolle von Frauen als humanitäre Akteurinnen, die Sicherstellung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse in humanitären und fragilen Kontexten sowie die Sicherstellung von reproduktiven und sexuellen Gesundheitsleistungen und Rechten spielten eine besondere Rolle. Österreich setzte dabei gezielt auf die Arbeit mit lokalen Frauenorganisationen. Im Rahmen des Generation Equality Forum 2021 hat Österreich den „Compact on Women, Peace and Security and Humanitarian Action“ unterzeichnet und Pledges der OEZA in Höhe von €11,4 Mio. für den Zeitraum 2021–2025 eingemeldet. Die OEZA unterstützt den Women’s Peace and Humanitarian Fund mit €9,7 Mio. im Zeitraum 2021–2025 und ist 2024 auch als drittgrößte Geberin im Funding Board vertreten. Bei der Leistung von humanitärer Hilfe tragen alle von Österreich finanzierten Programme und Projekte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei. Aktuell fördert Österreich 19 laufende Projekte in Höhe von über €71 Mio. aus Mitteln des Auslandskatastrophenfonds, die zum Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt beitragen.

✓ Taken steps to reduce excessive military expenditures and/or control the availability of armaments

Im Bereich der **Abrüstung, Nichtverbreitung und Rüstungskontrolle** setzt sich Österreich kontinuierlich in allen relevanten multilateralen und bilateralen Foren für die internationale Abrüstungs- und Nichtverbreitungsarchitektur ein und berichtet regelmäßig über die Umsetzung seiner einschlägigen Verpflichtungen, insbesondere im Rahmen des Vertrags über die Nichtweiterverbreitung von Atomwaffen (NPT), des Vertrags über das Verbot von Kernwaffen (TPNW), des Vertrags über das umfassende Verbot von Nuklearversuchen (CTBT), der Chemiewaffenkonvention (CWK), der Biologie- und Toxinwaffenkonvention (BTWK), der Oslo-Konvention, der Anti-Personenminenkonvention (APM), und des Waffenhandelsvertrags (ATT). Österreich setzt sich führend im Bereich der humanitären Abrüstung ein, darunter in der Entstehung des Verbots von Nuklearwaffen (TPNW), dessen ersten Vorsitz Österreich auch innehatte, sowie in der von Österreich initiierten und am 18.11.2022 angenommenen „Political Declaration on Strengthening the Protection of Civilians from the Humanitarian Consequences Arising from the Use of Explosive Weapons in Populated Areas“. Zudem setzt sich Österreich für eine internationale Regulierung von Autonomen Waffensystemen (AWS) ein. Österreich war

durch die Organisation einer Konferenz 2019 der Initiator dieses Prozesses. Betreffend **Waffenlieferungen** hat Österreich sich verpflichtet, die das humanitäre Völkerrecht betreffenden Bestimmungen des ATT uneingeschränkt anzuwenden. Österreich hat diese vollständig in die nationalen Ausfuhrkontrollvorschriften aufgenommen.

28. In the past five years, what actions has your country taken to increase the leadership, representation and participation of women in conflict prevention, resolution, peacebuilding, humanitarian action and crisis response, at decision-making levels of armed and other conflicts, and in fragile or crisis settings in the past five years

- ✓ Promoted equal participation of women in humanitarian and crisis response activities at all levels, particularly at the decision-making levels

s. auch Frage 27.

Der aktuelle Anteil an **Frauen** im Militärdienst des Bundesheers beträgt **5,3%**. Maßnahmen zur Steigerung des Frauen- und vor allem des Soldatinnenanteils in den österreichischen Streitkräften sind seit dem Jahr 2023 im gesamtheitlichen Konzept der „**Mission Vorwärts**“ verankert. Um Frauen zu ermutigen, Teil des Bundesheers zu werden, wird Werbung auf **Social Media Plattformen** inseriert, welche speziell Mädchen und Frauen ansprechen soll. Insbesondere durch die Möglichkeit eines „**freiwilligen Grundwehrdienstes**“, durch **gezielte Medien- und Informationskampagnen** sowie dem alljährlichen „**Girls’ Day**“ und speziellen **Schnuppertagen** soll der Frauenanteil im BMLV/ÖBH sukzessive gesteigert werden. **Informationsoffizierinnen** besuchen regelmäßig **Schulen** um über das Bundesheer zu informieren.

Im Berichtszeitraum beteiligte sich das Bundesheer an unterschiedlichen Auslandseinsätzen im Rahmen der EU, VN, NATO und OSZE. Der Anteil an entsendetem **weiblichen Personal** betrug **insgesamt zwischen 3% und 4% im Jahresschnitt**. Hinsichtlich **VN geführten** Missionen ist das Bundesheer grundsätzlich bestrebt, die geforderten Quoten der „United Nations Uniformed Gender Parity Strategy“ zu erfüllen. Hier rangierte der jährliche **Durchschnittswert** in einem Bereich zwischen **3% und 7%**. Zur Intensivierung der Beteiligung von Frauen in Funktionen der **oberen Führungs- und Beratungsebenen** bei Auslandseinsätzen wurde und wird verstärkt **Werbung** betrieben. Im Rahmen von regelmäßigen Veranstaltungen werden vorrangig weibliche Militärpersonen über derartige Funktionen informiert. So wurde im Laufe der vergangenen Jahre die spezielle Beratungsfunktion des „Gender Advisor“ sowohl bei der NATO geführten Mission im Kosovo (**KFOR**) als auch im Rahmen der österreichischen Missionsführung der EU-Trainingsmission in Mali (**EUTM MLI**) durch **weibliche** Bedienstete des Österreichischen Bundesheeres besetzt. Ebenso wurde 2021 die erstmalige Beteiligung des Bundesheeres an der EU-Trainingsmission in Mosambik (EUTM MOZ) durch eine **Frau** in der Funktion des „Cultural Advisor“ wahrgenommen.

Im Rahmen der bilateralen Kontakte mit Staaten in Konflikt- und Postkonfliktsituationen sowie auch in multilateralen Foren setzt sich Österreich regelmäßig für die Umsetzung

von Resolution 1325, einschließlich der Partizipation von Frauen in Friedensprozessen, ein. Sowohl im Rahmen von bilateralen Kontakten als auch in relevanten internationalen Foren (z. B. UPR des VN-MRR) engagiert sich Österreich fortlaufend für die universelle Ratifizierung von relevanten völkerrechtlichen Übereinkommen (z. B. VN-Frauenrechtskonvention CEDAW, Kinderrechtskonvention, Römer Statut des Internationalen Strafgerichtshofes). Österreich unterstützt Projekte von UN WOMEN bzw. entsendet JPOs. In Westafrika trägt die OEZA mit ADA-Mitteln in der Höhe von € 1,5 Mio. für den Zeitraum 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2025 zur Umsetzung des Strategischen Plans 2021–2025 des West Africa Network for Peacebuilding (WANEP) bei, das als eines der sechs strategischen Ziele die Stärkung der Kapazitäten von Frauen und Mädchen für die Beeinflussung der Politik und die Schaffung von Dialogräumen für ihren sinnvollen Beitrag zur Lösung der anstehenden Friedens- und Sicherheitsfragen formuliert.

✓ Adopted gender-responsive approaches to humanitarian action and crisis response

Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Ansätze bei humanitären Maßnahmen und Krisenreaktionen ist ein zentrales Ziel der österreichischen Außenpolitik. Im September 2021 wurde nach der Machtübernahme der Taliban ein Soforthilfepaket für Afghanistan in Höhe von € 20 Mio. verabschiedet, von denen € 5 Mio. explizit für die Unterstützung von Frauen und Mädchen bereitgestellt wurden.

Auch durch die Budgetlinie des BMEIA zur Unterstützung von UN WOMEN wurden jährlich substanzielle Beiträge zur Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive in humanitärer Hilfe und der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen geleistet. 2023 wurden zuletzt folgende Beiträge geleistet: € 250.000 Kernbeitrag an UN WOMEN, € 50.000 zur Unterstützung des VN-Trustfund zur Beendigung von Gewalt gegen Frauen, € 120.000 zur Unterstützung von Menschenrechtsverteidigerinnen und weiblichen Zivilgesellschaftsorganisationen in Afghanistan sowie € 150.000 zur Integration einer Geschlechterperspektive in die humanitäre Hilfe in der Ukraine und Nachbarländern.

Im Rahmen der Entsendung einer Katastrophenhilfseinheit des Bundesheeres zur Hilfeleistung nach einem schweren Erdbeben in der **Türkei** im **Februar 2023** wurden **drei Soldatinnen**, davon zwei Offizierinnen, entsandt. Alle drei Frauen hatten **Spezial-** und/oder **Führungsfunktionen** inne.

✓ Protected civil society spaces and women's human rights defenders

Die Förderung von Menschenrechtsverteidigerinnen und Zivilgesellschaft als Teil der WPS-Agenda ist ein zentrales Anliegen der Österreichischen Außenpolitik. Über UN WOMEN Afghanistan unterstützt Österreich Menschenrechtsverteidigerinnen und weibliche Zivilgesellschaftsorganisationen in Afghanistan. Auch über das von Österreich mit € 5 Mio. finanzierte Projekt „Nexus Programming in Afghanistan“ wurden Menschen-

rechtsverteidigerinnen aktiv unterstützt. Im Jahr 2023, anlässlich des Jubiläums der Menschenrechte, organisierte das BMEIA gemeinsam mit dem VN-Hochkommissar für Menschenrechte ein Symposium zum 30. Jahrestag der Wiener Erklärung und Aktionsprogrammes. Dabei standen besonders Herausforderungen für Frauen im Fokus der Diskussionen von Menschenrechtsverteidigerinnen. Zusätzlich richteten die VN-Sonderberichterstatterin für Menschenrechtsverteidigerinnen Mary Lawlor und das BMEIA im Juni 2023 in Wien anlässlich des 25. Jahrestages der Verabschiedung der VN-Erklärung über Menschenrechtsverteidiger eine Konferenz für junge Menschenrechtsverteidigerinnen aus. Im Rahmen des Jubiläumsjahres unterstützte das BMEIA mit über 150.000 EUR rund 10 zivilgesellschaftliche Projekte zur Förderung von Frauenrechten. Zwischen Oktober 2019 und September 2022 wurde das „Global Network of Women Peacebuilders“ aus der OEZA/ADA mit einem Beitrag in der Höhe von €1 Mio. unterstützt, um die Anerkennung von Frauen als Friedensakteurinnen mit Mitspracherechten in allen Ebenen von Friedensprozessen zu fördern.

29. In the last five years, what actions has your country taken to enhance judicial and non-judicial accountability for violations of international humanitarian law and violations of the human rights of women and girls in situations of armed and other conflicts or humanitarian action and crisis response?

✓ Strengthened institutional capacities, including of the justice system and transitional justice mechanisms as applicable, during conflict and crisis response

Auf internationaler Ebene unterstützt Österreich finanziell den „Independent, International Impartial Mechanism for Syria“, mit dem Ziel Rechenschaftspflicht für Syrien voranzutreiben. Österreich hat zudem das Mandat der VN-Untersuchungskommission zur Ukraine, etabliert mit Zustimmung Österreichs im VN-Menschenrechtsrat, zur Untersuchung von sexueller und geschlechterbasierter Gewalt gestärkt. Österreich unterstützt auch die Untersuchungen des Internationalen Strafgerichtshofes (IStGH) zum russischen Angriffskrieg mit insgesamt € 400.000 und verstärkt den IStGH-Ankläger durch Sekundierung zweier Expertinnen aus dem BMJ. Im Bereich der OEZA/ADA unterstützte Österreich im Norden Ugandas die lokale Frauenrechtsorganisation UWONET im Zeitraum 1. Oktober 2018 – 31. Dezember 2021 mit € 335.160. Dadurch wurden einerseits deren institutionelle Kapazitäten, andererseits folgende Ziele verfolgt: Erstens, eine geringere Toleranz gegenüber Verletzungen der Landrechte von Frauen und geschlechtsspezifischer Gewalt (GBV); zweitens ein verbessertes Gender Mainstreaming in der Justizverwaltung und drittens eine verbesserte Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Erbringung von Dienstleistungen im Wassersektor und eine Stärkung der Fähigkeit von Frauen, die vorhandenen wirtschaftlichen Möglichkeiten zu nutzen und davon zu profitieren.

Das BMJ organisiert jährlich den **Erfahrungs- und Meinungsaustausch der Strafverfolgungsbehörden, Opferschutzeinrichtungen sowie der Rechtsanwaltschaft zum Thema Menschenhandel**, der am 29.11.2023 zum elften Mal stattfand. Dieses etablierte jährliche Vernetzungstreffen ermöglicht den Austausch der beteiligten Stakeholder auf Bundesebene und dient der Identifikation aktueller Problemstellungen und der gemeinsamen Ausarbeitung von Best Practices im Bereich Menschenhandel, der auch eine Folge von bewaffneten Konflikten sein kann.

✓ Taken measures to combat trafficking in women and children

S. auch Frage 30.

Im aktuellen österreichischen Regierungsprogramm 2020–2024 wird zum Ausdruck gebracht, dass die Bekämpfung des Menschenhandels eine Aufgabe ist, die mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, energisch und umfassend durchgeführt wird. Die **Nationalen Aktionspläne zur Bekämpfung des Menschenhandels (NAPs)** für die Perioden

2018–2020, 2021–2023 und 2024–2027 bilden die Grundlage für diese Bemühungen. Die Schwerpunkte der 103 Maßnahmen des 7. Nationalen Aktionsplans (2024–2027) sind Koordination, Prävention, Opferschutz, Strafverfolgung und Monitoring. Basis ist ein opferzentrierter, gender- und kindgerechter sowie menschenrechtsbasierter Ansatz. Besonderes Augenmerk kommt der Unterstützung von Frauen (frauenspezifische Opferschutzeinrichtung Lefö-IBF) und dem Kinderschutz zu, Vorbereitungen für eine nationale Kinderschutzeinrichtung wurden durch den NAP vorangetrieben. Die NAPs werden von der Task Force THB herausgegeben, einer ressortinternen Plattform unter der Leitung des BMEIA. Weitere Informationen sind auf der [Webseite des BMEIA](#) zu finden. Am 5. Dezember 2023 erließ das Bundesministerium für Inneres eine neue Verordnung über die bundesweite Zuständigkeit der Polizei für den Umgang mit Opfern von Menschenhandel (gemäß § 104a StGB) sowie über die Identifizierung dieser Opfer und deren Behandlung. Bei dieser Verordnung handelt es sich um das nationale Verweisungsverfahren bzw. Leitsystem Österreichs, das international als **Nationaler Verweisungsmechanismus** (NRM) bezeichnet wird. Der NRM erhöht die Effektivität und Koordination der Maßnahmen im Kampf gegen den Menschenhandel, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung und Behandlung der Opfer. Die landesweite Zuständigkeit der Polizei soll sicherstellen, dass die bestmöglichen Ressourcen mobilisiert werden, um den Opfern angemessene Unterstützung und Schutz zu bieten.

Unter Federführung des BMEIA im Rahmen der Task Force Menschenhandel wurde 2020/2021 eine Broschüre für **Au-Pairs** erstellt, da diese Gruppe einer relativ hohen Gefahr von Ausbeutung ausgesetzt ist. Diese Broschüre enthält in einfacher Sprache die wesentlichen **Rechte und Pflichten einer Au-pairs-Kraft**, Informationen über Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten sowie eine Checkliste der erforderlichen Maßnahmen vor Antritt eines Au-pairs-Verhältnisses sowie während des Aufenthalts in Österreich. In der Broschüre wird klargestellt, dass Au-pairs keine Pflegekräfte oder Reinigungskräfte sind, sondern dass es um das Kennenlernen der österreichischen Kultur, des gesellschaftlichen Lebens und die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse geht. Die Au-pair-Kraft steht in einem Arbeitsverhältnis mit maximal 18 Wochenstunden und hilft bei der Kinderbetreuung und leichten Haushaltstätigkeiten der Gastfamilie mit. Die Informationsbroschüre ist online auf [Deutsch](#), [Englisch](#), [Französisch](#), [Spanisch](#), [Portugiesisch](#), [Russisch](#), [Bulgarisch](#) und [Arabisch](#) verfügbar und liegt bei den österreichischen Botschaften auf, wo üblicherweise der erste Kontakt potenzieller Au-pairs mit Österreich erfolgt.

30. In the last five years, what actions has your country taken to eliminate discrimination against and violations of the rights of the girl child, including adolescent girls?

- ✓ **Taken measures to combat discriminatory social norms and practices and increased awareness of the needs and potential of girl children**

S. auch Fragen 2, 8, 13 und 31.

Die **Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WASt)** bezieht queere Jugendliche und Jugendliche mit geschlechts-atypischen Empfindungen/Verhalten in die Wiener Jugendstrategie und in das Projekt „Junges Wien“ mit ein. Das Frauenservice Wien bietet 4 **Mädchenworkshops** zu Themen wie Mädchen- und Frauenrechte, dem Bild von Frauen in Medien, Frauen in der Arbeitswelt und gegen Gewalt an Frauen an. Dadurch werden Mädchen und junge Frauen zwischen 14 und 22 Jahren in ihrem Wissen und ihren Entscheidungsmöglichkeiten gestärkt. Das Frauenservice Wien fördert darüber hinaus unterschiedliche Vereine, die Mädchenarbeit leisten, sowohl bei der Bildung (z. B. Sprungbrett), dem Opferschutz (z. B. Tamar oder Mädchenberatung) als auch den Verein Orient Express der Mädchen vor Zwangsheirat berät und im Fall von Zwangsheirat unterstützt (s.u.).

- ✓ **Strengthened girls' access to quality education, skills development and training**

S. auch Fragen 2, 3, 8, 13 und 25.

- ✓ **Implemented policies and programmes to eliminate violence against girls, including physical and sexual violence and harmful practices such as child, early and forced marriage and female genital mutilation**

S. auch Fragen 15, 16 und 21.

Seit 2004 sind Akutkrankenanstalten gesetzlich zur Einrichtung von **Kinderschutzgruppen (KSG)** zur Verbesserung der Gewaltprävention verpflichtet, österreichweit gibt es rund 40 Kinderschutzgruppen. Mit dem Vortrag an den Ministerrat 45/9 vom 25. Jänner 2023 zum **Maßnahmenpaket zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt** wurde u. a. ein Ausbau der psychosozialen Nachbetreuung von Kinder und Jugendlichen beschlossen. Hier soll die Unterstützung minderjähriger Gewaltopfer ausgebaut werden, auch indem die Mittel für das bestehende Förderprogramm „Stärkung der Krisenintervention“ erhöht werden und das Programm um einen zusätzlichen Förderschwerpunkt ergänzt wird.

Der Verein „100% Sport“ wurde vom Sportministerium eingerichtet, um Geschlechtergerechtigkeit und Safe Sport Agenden im österreichischen Sport voranzutreiben, bietet Schulungen und Informationsmaterial für Vereine und Verbände an und berät beim Setzen von Maßnahmen. Pro Bundessport-Fachverband soll eine Person für dieses Thema erreicht werden. **Das Österreichische Bundesnetzwerk Sportpsychologie** organisiert spezielle Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt für Trainings- und Betreuungskräfte im Nachwuchsleistungssport.

2020 wurde der **Leitfaden „Weibliche Genitalverstümmelung: Zum Umgang mit betroffenen Mädchen und Frauen“** der Stadt **Wien** überarbeitet. Er informiert über FGM, Gesprächsführung mit Betroffenen und medizinisches Basiswissen. Das **E-Learning-Programm** „FGM – Weibliche Genitalverstümmelung“ wird in zwei Modulen seit 2020 für Personen angeboten, die mit Mädchen arbeiten, vor allem *für pädagogisches Personal*: Modul 1 zum sozio-ökonomischen Hintergrund von FGM, gesundheitlichen Folgen und dem Verbot in Österreich; Modul 2 zur Unterstützung für Pädagoginnen im Umgang mit Eltern aus FGM-betroffenen Ländern. Auch der FGM – Wissens-Check und der **Folder „Ich schütze meine Tochter“**, der sich in fünf Sprachen an Eltern aus FGM-betroffenen Ländern richtet, bieten weitere Informationen. Die Kinder- und Jugendhilfe ist zudem aktives Mitglied des FGM Beirates.

Das Beratungs-, Betreuungs- und Schutzangebot **der auf junge Frauen spezialisierten, neuen Kriseneinrichtung** richtet sich in erster Linie an junge Frauen zwischen 16 und 25 Jahren, die Opfer häuslicher Gewalt sind. Möglich ist auch die Aufnahme von jungen Frauen, die von Gewalt durch ein anderes Familienmitglied betroffen sind, wenn sie durch diese Situation akut gefährdet sind und die Schutzmaßnahmen eines Frauenhauses benötigen. Im Zeitraum März 2023 bis September 2023 wurden bereits 17 Mädchen im Frauenhaus aufgenommen und in enger Abstimmung mit der Kinder- und Jugendhilfe betreut. Ab 2024 werden 14 Regelplätze zur Verfügung gestellt, welche über einen Tagsatz in der Höhe von € 224,88 (Stand 2023) finanziert werden. Um von Zwangsheirat und verwandtschaftsbasierter Geschlechtergewalt bedrohte bzw. betroffene minderjährige Mädchen besser unterstützen zu können, wurde in Kooperation zwischen der BKA-Frauensektion, dem BMI, der Wiener Kinder- und Jugendhilfe und dem Verein Orient Express im Juli 2013 die Möglichkeit der Aufnahme in **spezialisierten Schutzwohnungen** geschaffen. In den Schutzwohnungen werden Mädchen und Frauen zwischen 15 und 24 Jahren aus ganz Österreich aufgenommen. Seit Januar 2019 ist die Übergangswohnung als Folgeeinrichtung für von Zwangsheirat bedrohte oder betroffene Mädchen und junge Frauen in Betrieb.

✓ **Promoted girls' awareness of and participation in social, economic and political life**

S. auch Frage 22.

Unter dem Motto „Come – Stay – Win“ wurde ein eigenes Förderprogramm entwickelt mit dem ab der Saison 2021/2022 gezielt die Vereine der höchsten weiblichen Spielklassen unterstützt werden sollen. **Teamsport** in Österreich ist immer noch stark männerdominiert. Um einen Impuls in Richtung Gleichstellung zu setzen und Annäherung der Rahmenbedingungen zu erreichen, erfolgt eine gezielte Unterstützung von Mädchen, jungen Frauen und aktiven Spielerinnen in Teamsportarten. Die **Steigerung des Leistungsniveaus** der Frauenligen Österreichs sowie der österreichischen Damennationalteams und deren internationalen Konkurrenzfähigkeit soll u. a. durch verbesserte interdisziplinäre sportwissenschaftliche Rahmenbedingungen und einen leichteren Einstieg in den Teamsport erreicht werden.

✓ **Incorporated STEM education/closure of gender digital divide in access to digital tools and competencies for girls**

S. auch Fragen 2, 8, 13 und 31.

Die MINT-Girls Challenge ist eine gemeinsame österreichweite Initiative in Kooperation mit der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für MINT begeistern, Mädchen und Frauen berufliche Perspektiven im MINT-Bereich aufzeigen, und dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenwirken. Ziele sind die Sichtbarkeit von Frauen im MINT-Bereich in Österreich weiter anzukurbeln und Rollenbilder und Stereotype aufzubrechen. Damit soll auch ein Beitrag geleistet werden, den Anteil an Frauen in MINT-Berufen sowie mittel- bis langfristig den Frauenanteil in MINT-Führungspositionen zu erhöhen. Zielgruppe sind Mädchen und junge Frauen zwischen 3 und 19 Jahren. Insgesamt gab es im Jahr 2023 150 Einreichungen von 300 Mädchen in den Kategorien Kindergarten, Volksschule, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II. Es besteht weiterhin ein reges Interesse an den Schulen bei der MINT-Girls Challenge teilzunehmen. Am 24. April 2024 wurden die Preisträgerinnen der dritten Runde prämiert.

✓ **Combated child poverty**

Im Dezember 2023 wurde der Nationale Aktionsplan (NAP) zur Umsetzung der Europäischen Garantie für Kinder in Österreich bis 2030 beschlossen. Die Kindergarantie sieht die Sicherstellung von sechs grundlegenden Dienstleistungen für armuts- und ausgrenzungsgefährdete Kinder bis 2030 vor: effektiver und kostenloser Zugang zu frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung, inklusiven Bildungsangeboten und schulbezogenen Aktivitäten und mindestens einer gesunden Mahlzeit pro Schultag sowie Gesundheitsversorgung bzw. effektiver Zugang zu gesunder Ernährung und angemessenem Wohnraum. Mit der Sicherstellung dieser sechs Dienstleistungen bzw. der im NAP festgelegten Zielsetzungen bis 2030 wird auch die soziale Teilhabe armuts-

und ausgrenzungsgefährdeter Mädchen und junger Frauen gefördert. Der NAP enthält eine umfassende Reihe bereits bestehender Maßnahmen, die insbesondere Frauen und Mädchen adressieren. Dazu zählen beispielsweise verstärkte psychologische und psychotherapeutische Angebote aufgrund der aktuellen Krisenfolgen, Unterstützung bei häuslicher Gewalt, Gesundheitsförderungs- und Präventionsmaßnahmen speziell für Frauen und Mädchen, Unterstützungsangebote für alleinerziehende Frauen oder Strategieentwicklungen zur Verbesserung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit für Frauen (Aktionsplan Frauengesundheit). Der NAP enthält zudem ein nationales Monitoring für den Kindergarantieprozess, das auch spezifische Daten zu Mädchen und jungen Frauen ausweist, und adressiert SDGs 1, 3, 4, 5, 10 und 11.

Cluster Environmental conservation, protection and rehabilitation

6 Environmental conservation, protection, and rehabilitation	I Human Rights of Woman		5 Gender Equality	
	K Women and the Environment		10 Reduced Inequalities	
	L The Girl Child		11 Sustainable cities	
			13 Climate Action	

31. In the past five years, what actions has your country taken to integrate gender perspectives and concerns into environmental policies, including climate change adaptation and mitigation, biodiversity conservation and land degradation?

✓ Supported women's participation and leadership in environmental and natural resource management and governance

Die zukünftige Genderpolitik der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) hat als einen von drei Schwerpunkten die Stärkung der Beteiligung und des Einflusses von Frauen und Mädchen in ihrer ganzen Vielfalt in Entscheidungsprozessen, Umwelt- und Klimafragen definiert. Durch die Unterstützung von Programmen setzt sich die OEZA dafür ein, die Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter mit dem Erhalt der Umwelt, dem Schutz der natürlichen Ressourcen, der Bekämpfung des Klimawandels und seiner Folgen sowie der Einbeziehung von Frauen in die grüne Wirtschaft zu verknüpfen. Im Rahmen der **internationalen Klimafinanzierung** des **BMK** wird die Gender-Relevanz von Projekten besonders berücksichtigt. Frauen und Mädchen in den Ländern des globalen Südens sind von den Auswirkungen des Klimawandels besonders betroffen, spielen aber auch eine wichtige Rolle bei der Anpassung an den Klimawandel und Multiplikatorinnen von relevantem Wissen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt daher auf der Stärkung und Ermächtigung von ländlichen Frauen.

Die vom BMK 2023 zur Begutachtung vorgelegte österreichische **Strategie zur Anpassung an den Klimawandel** enthält ein eigenes Kapitel über Integration von Genderaspekten in die Klimapolitik. Bei Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel sollen Frauen die gleichen Chancen der Teilhabe, Gestaltung und Entscheidung in gesellschaftlichen Prozessen haben wie Männer. Dabei sollen Frauen durch die notwendigen klimapolitischen Maßnahmen nicht zusätzlich belastet werden (beispielsweise durch erhöhten Betreuungs- und Pflegeaufwand). **Geschlechtsspezifische Analysen** zum Thema Klimawandel in Österreich und Anpassung an den Klimawandel sollen gefördert werden, um unterschiedliche Bedürfnisse und geschlechtsspezifische Betroffenheit berücksichtigen zu können und die Programme und Strategien dementsprechend auszurichten; sowie **von nach Geschlechtern** aufgeschlüsselten Daten über Exposition erhoben werden. Frauen und Frauen-/Genderexpertinnen solle bei der Planung, Entwicklung und Umsetzung aller klimarelevanten Strategien und Maßnahmen einbezogen und die Teilnahme von Frauen an Dialogen zur Klimawandelanpassung forciert werden, um ein ausgewogenes Verhältnis bei der Repräsentanz der Bevölkerung zu erzielen.

In acht Dialogveranstaltungen des **österreichischen Klimadialogs** in den Jahren 2023 und 2024 an verschiedenen Orten in Österreich soll ein gesellschaftlicher Dialog etabliert werden, der in der Bevölkerung Bewusstsein und Akzeptanz für Klimapolitik schafft. Bei der Entwicklung von Lösungsansätzen für Klimakrise und die damit einhergehenden

notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Transformationsprozesse sind die Perspektiven und Bedürfnisse von Menschen verschiedener Hintergründe, Herkünfte sowie Geschlechteridentitäten miteinzubeziehen. Dafür wurden explizit ausgewiesene Gender und Diversity-Expertinnen in die Prozessbegleitung einbezogen. Klimakommunikation soll der Vielfalt der Gesellschaft durch folgende Aspekte gerecht werden: ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und die diskriminierungskritische Zusammensetzung in den Veranstaltungsprogrammen, ausgewählte mehrsprachige Angebote, explizites Ansprechen des Themenkomplexes Klima und soziale Ausgrenzung bzw. Diskriminierung, Bewusstseinsbildung zum Themenkomplex bei den Projektpartnerinnen und die Kooperationen mit Multiplikatorinnen, die mit (post-) migrantischen Communities arbeiten.

Wien hat eine moderne und inklusive Herangehensweise für die Stadtplanung auch im Handbuch „Gender Mainstreaming – leichtgemacht“ (MD-OS, 2019) verdeutlicht. Die Beteiligungsprozesse der Stadt reflektieren eine „gender- und diversitätsorientierte Herangehensweise“ u. a. mit gendersensibler Sprache, Veranstaltungen mit Betreuungsangebot, einer digitalen Plattform für 24/7-Teilnahme und geschlechterbezogene Auswertungen. Der stadtweite „**Wiener Klimateam**“-Beteiligungsprozess betont diese gendersensible Haltung weiter. Auch die Smart Klima City Strategy sieht eine grünere, schattigere und kühlere, gendersensible, sichere und alltagstaugliche Neuverteilung und Umgestaltung des Straßenraums mit mehr Platz für aktive Mobilität und schnellen, effizienten Öffis und Sharing-Angeboten vor. Im Wiener Hitzeaktionsplan sind auch spezielle Maßnahmen für Schwangere enthalten. Im Zuge der Beschaffung von Leistungen im Bereich des Umweltschutzes durch die Stadt Wien müssen zudem Aspekte der Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Bedarfserhebung, Beschaffungsplanung und Leistungsbeschreibung verpflichtend berücksichtigt werden. Im Rahmen des Programms OekoBusiness Wien werden Firmen unter anderem dabei unterstützt, sich systematisch mit Nachhaltigkeit inklusive Gender- und Diversitätsfragen auseinanderzusetzen. Mit dem von Wien unterstützten Projekt „**raise your voice**“ des Vereins WIMEN wurden Mädchen ermutigt, Kernbotschaften zu gesellschaftlichen Themen, wie bspw. Klimabotschaften zu formulieren. Mit der „**Klimawette**“ zwischen einer Bürgermeisterin und einer Schule in Niederösterreich wurde ein weiteres Format zur Sensibilisierung auf Klimaschutz entwickelt.

Gendergerechte Klimapolitik und verstärkte Beteiligung in klimarelevanten Berufs- und Lebensfeldern sind auch Inhalt der **niederösterreichischen** Initiative „gleich.wandeln“, die eine stärkere Repräsentation und Beteiligung in Fragen der Ortsplanung, Energie und Mobilitätsfragen thematisieren soll. Die Rolle und differenzierten Herangehensweisen von Frauen in der Gemeindepolitik betreffend Klima- und Anpassungsfragen werden genauer beleuchtet und die Chancen für eine verstärkte Effizienz bei Klimamaßnahmen durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis dargestellt. Mit Bildungsangeboten, einem Dokumentationsfilm, Blogbeiträgen, Tagungen und auch mit Stimmen von außerhalb Europas baut die Initiative „gleich.wandeln“ ein aktives Netzwerk auf. In Unterlagen

und Programmen für Schulen und pädagogische Fachhochschulen sowie in Universitätsveranstaltungen werden die Rolle und differenzierte Herangehensweisen von Frauen in der Gemeindepolitik betreffend Klima- und Anpassungsfragen genauer beleuchtet und die Chancen für eine verstärkte Effizienz bei Klimamaßnahmen durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis dargestellt.

✓ **Promoted the education of women and girls in science, engineering, technology and other disciplines relating to the natural environment**

S. auch Fragen 13 und 30.

Im **Just Transition Prozess** werden wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Fragestellungen des gerechten Überganges zu einer resilienten, klimaneutralen und umweltverträglichen Gesellschaft und Wirtschaft diskutiert und entsprechende Maßnahmen entwickelt. Ein zentraler Baustein ist die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften am Arbeitsmarkt. Dafür wurde im Jänner 2023 der **Just Transition Aktionsplan Aus- und Weiterbildung** präsentiert. Ein wichtiger Bestandteil darin ist die Gender- und Diversityperspektive. Viele Branchen in Green Jobs sind derzeit noch männerdominiert. Für viele Frauen sind diese Branchen unter anderem deswegen nicht attraktiv oder kommen in Betracht als Beschäftigungsfeld. Hier braucht es einen langfristigen Kulturwandel am Arbeitsplatz. Allerdings müssen Jobs wie Elektrotechnik, Gebäudeinstallation oder Dachdecken so inklusiv wie möglich gestaltet werden, um mehr Menschen dafür zu begeistern. Dafür unterstützt das Klimaschutzministerium auch die **Förderung des Frauenanteils in der Umweltstiftung** (s. auch unten).

Im Rahmen des **Programms zur ländlichen Entwicklung 2014–20(22)** wurden Weiterbildungsveranstaltungen und Kurse zur Land- und Forsttechnik speziell für Bäuerinnen und Forstarbeiterinnen bzw. Waldbesitzerinnen unterstützt, um Frauen den sicheren Einsatz von zeitgemäßen und modernen Technologien zu erleichtern. Das Forschungsprojekt „Karrierechancen und -pfade von Frauen in der Österreichischen Forst- und Holzwirtschaft – Langzeitstudie“ soll Beiträge zur Stärkung und Förderung von (jungen) Frauen zur Bereicherung des Sektors der Forst- und Holzwirtschaft erbringen und für Frauenförderung, Chancengleichheit und Gender Dimensionen in allen österreichischen Forst- und Holzwirtschaftsbereichen, unter anderem durch Schulung der Mentorinnen, sensibilisieren. Das Projekt initiiert drei Mentoring-Durchgänge sowie Weiterbildungsangebote für die Mentees. Zusätzlich ist die Evaluierung der Wirksamkeit des Programmes und die Erarbeitung geeigneter Indikatoren ein zentraler Teil des Projektes.

Im Rahmen des **Wiener Töchertages**, den berufspraktischen Tagen und Praktika erhalten junge Frauen Einblicke in die verschiedenen Themenfelder des Umweltschutzes der Stadt Wien, darunter auch technische Berufsfelder wie Messtechnik, GIS oder Abfallwirtschaft. Der **Wiener Klimafahrplan** sieht die Berücksichtigung von gesundheits-

relevanten Aspekten des Klimawandels in der Aus- und Weiterbildung ebenso vor wie gender- und kultursensible Beratung von Gesundheits- und Pflegepersonal und gezielte Schulungen zum Erkennen, Vorbeugen und Behandeln hitzebedingter Gefährdungen oder Erkrankungen.

✓ **Taken steps to ensure that women benefit equally from decent jobs in the green economy**

Um die im aktuellen Regierungsprogramm vereinbarten Umweltziele zur Klimaneutralität bis 2040 realisieren zu können, wurde im April 2022 die österreichweite „Umweltstiftung“ ins Leben gerufen. Zielgruppe sind arbeitssuchende Personen ohne bzw. mit einem nicht am Arbeitsmarkt verwertbaren formalen Abschluss, die Interesse daran haben, eine Ausbildung im Bereich „Green Jobs“ zu absolvieren. Im Zeitraum von April 2022 bis April 2025 sollen 1.000 Personen in eine entsprechende Ausbildung von maximal 24 Monaten eintreten, hierfür sind €17,5 Mio. bereitgestellt. Die in der Umweltstiftung angebotenen Ausbildungen führen überwiegend zu Berufen aus dem handwerklich-technischen Bereich, in denen ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil herrscht und wesentlich höhere Löhne und Gehälter bezahlt werden als in Berufen mit traditionell hohem Frauenanteil. Im Zeitraum von April 2022 bis Dezember 2023 sind 38 Frauen zu Ausbildungen in die Umweltstiftung eingetreten.

32. In the past five years, what actions has your country taken to integrate gender perspectives into policies and programmes for disaster risk reduction and building environmental and climate resilience?

✓ Supported women's participation and leadership, including those affected by disasters, in disaster risk reduction, climate and environmental resilience policies, programmes and projects

Klimaschutz geht uns alle an. Damit auch Menschen in prekärer Lebenssituation daran partizipieren können, muss ihnen das auch Vorteile im Alltag bringen – wie etwa Gesundheitsförderung, Stuserhöhung oder Kostenreduzierungen. Aufgrund der durch die Pandemiemaßnahmen und Energiekrise ausgelösten extremen Teuerung in fast allen Lebensbereichen ist es für armutsgefährdete Menschen ganz besonders wichtig, möglichst viel Wissen über Kostenreduzierungen im Alltag zu haben. Das **Projekt „Klimaschutz und Kostenreduzierung – Fortbildungsmaßnahmen mit Migrantinnen“** wurde im Berichtszeitraum jedes Jahr durchgeführt und beinhaltet die Sensibilisierung von Migrantinnen für Klimaschutzmaßnahmen. Hintergrundinformationen zum Klimawandel und Umweltschutztipps werden sowohl in Workshops als auch in sozialen Medien zielgruppenspezifisch vermittelt. Jährlich werden etwa 16 Workshops zum Thema Klimaschutz im Alltag mit jeweils 7 bis 20 Teilnehmerinnen durchgeführt. Im Fokus stehen vor allem Klimaschutzmaßnahmen, die Menschen in finanziell prekären Lebenssituationen helfen, ihre Kosten im Alltag zu reduzieren. Die Themenbereiche, in denen Migrantinnen Maßnahmen empfohlen werden, sind: Heizen/Kühlen und Stromverbrauch; Hygiene und Reinigung; Einkauf und Müllvermeidung; Essen und Trinken sowie Fortbewegung und Freizeit. Die Bildungsmaßnahmen werden in Einfacher Sprache und bei Bedarf auch mehrsprachig, in Englisch, Türkisch und Arabisch, durchgeführt. Die Arbeit mit Videos und Bildern und der gegenseitige Austausch sowie die Miteinbeziehung der persönlichen Erfahrungen und des kulturspezifischen Wissens der Teilnehmerinnen sind wichtige Methoden, die in diesem Projekt umgesetzt werden. Klimaschutzmaßnahmen lassen sich mit Kosteneinsparungen sehr gut verbinden: die Stromkosten zu verringern, Second-Hand Waren einzukaufen, selbstgemachte Getränke bzw. Leitungswasser zu trinken oder ein Fahrrad zu benutzen sind nur einige Beispiele dafür. Bei Menschen mit Armutsgefährdung zählt jeder Euro. Daher sind in den Fortbildungsmaßnahmen zum Umweltschutz Themen wie „Tricks der Werbung“, „Resteküche“ oder „Sparsam heizen“ sehr gefragt. Durchgeführt wird das Projekt vom Verein Peregrina. Da die Sozialberaterinnen von Peregrina in direktem Kontakt mit armutsgefährdeten Frauen stehen, werden auch sie in dieses Projekt miteinbezogen. Einerseits sollen die Beraterinnen zu dem Thema „Geld sparen mit Klimaschutz“ fortgebildet werden und andererseits können sie armutsgefährdeten Migrantinnen das Workshopangebot weitervermitteln oder ihnen Infomaterialien des Projekts geben. Die Kosten betragen ca. € 45.000 pro Jahr.

„we4DRR – women exchange für Disaster Risk Reduction“ ist ein Netzwerk auf europäischer Ebene mit rund 130 Mitgliedern, das einen Austausch für Frauen in den Bereichen Naturgefahrenmanagement und Katastrophenschutz in Wissenschaft, Verwaltung/Politik und Praxis ermöglicht. Gegründet wurde we4DRR 2016 auf Initiative des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft sowie der Universität für Bodenkultur, um Frauen eine Plattform für beruflichen und persönlichen Austausch zu bieten. Ziel ist es, einerseits Frauen in diesem Berufsumfeld durch Vernetzung zu fördern und sichtbarer zu machen, sowie für die unterschiedliche Betroffenheit von sozialen Gruppen und den Themenkomplex Gender und Naturgefahren zu sensibilisieren.

Laut dem Österreichischen Bundesfeuerwehr-Verband (ÖBFV) verdoppelte sich die Anzahl der Frauen im Feuerwehrdienst in den letzten zehn Jahren auf mehr als 25.000 Frauen bzw. 7,6% im Jahr 2021. Der Frauenanteil bei Neuzugängen bei der Feuerwehr lag im Jahr 2022 bei 60%.

Durch das Programm zur ländlichen Entwicklung 2014–2020(22) und den GAP-Strategieplan 2023–2027 wird der **Regionalentwicklungsansatz LEADER** unterstützt. In LEADER-Regionen treffen lokale Entscheidungsgremien, die zumindest zu 40% aus Frauen zusammengesetzt sein müssen, eine Auswahl, welche Projekte mit dem Budget der LEADER-Regionen im Programmzeitraum gefördert werden sollen. Viele Regionen widmen sich gezielt dem Thema Klimawandel und -schutz bzw. Umweltschutz und Ressourcenschonung und entwickeln regional angepasste Konzepte und Projekte (klimafreundliche Mobilität, regionale Lebensmittelproduktion, regionale Energieproduktion, Umweltschutz).

Section IV: National institutions and processes

33. Please describe your country's national strategy or action plan for gender equality, including its name, the period it covers, its priority, funding and alignment with the 2030 Agenda for Sustainable Development, including the targets under SDG 5.

Die österreichische Bundesregierung hat sich im Jahr 2000 zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie verpflichtet und die IMAG GMB gegründet. In verschiedenen Etappen, die durch 6 Ministerratsbeschlüsse markiert sind, wurde die Anwendung dieser Strategie zunächst in Pilotprojekten und schließlich in der täglichen Verwaltungsroutine festgelegt. Zudem besteht durch die Wirkungsorientierung ein Prozess zu Definition und Monitoring von Gleichstellungszielen (s. auch Fragen 2 und 24). Darüber hinaus bestehen zahlreiche thematische Nationale Aktionspläne, etwa zur Frauengesundheit, Menschenhandel oder zu Resolution 1325. Auf Ebene der Bundesländer bestehen teilweise Gleichstellungsstrategien sowie weitere Aktionspläne, etwa zum Gewaltschutz.

Der Nationale Aktionsplan Frauengesundheit stellt ein Maßnahmenpaket dar, welches zur Erreichung von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit für Frauen und Mädchen aller Altersgruppen und Lebensphasen beitragen soll und seit 2018 umgesetzt wird. Für die österreichweite Umsetzung wurde 2022 die Koordinationsstelle Frauen- und Gendergesundheit eingeführt, um als Schnittstelle zwischen den Focal Points für Frauengesundheit der Bundesländer zu agieren, den Austausch (viermal jährlich) zu genderrelevanten Gesundheitsthemen voranzutreiben und Daten zu Frauen- und Gendergesundheit zu generieren. Die Arbeiten unterstützen die Agenda 2030 der Vereinten Nationen (u. a. SDGs 5 und 10).

Antidiskriminierung und Geschlechtergleichstellung sind verfassungsrechtlich verankerte Grundprinzipien in Österreich, welche auch in den zentralen Regelwerken für das Unterrichtswesen abgebildet sind. Zur Umsetzung dieser Prinzipien haben auch die staatlich finanzierten Unterrichtsmittel einen wichtigen Beitrag zu leisten, sind sie doch ein zentrales Medium für den Wissens- und Kompetenzerwerb in den Schulen auf der Grundlage der jeweils geltenden Lehrpläne. Einen zentralen Referenzrahmen für die Berücksichtigung des Prinzips der Antidiskriminierung und der Geschlechtergleichstellung bilden das **Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“** sowie die entsprechenden Lehrplanverordnungen für die Pflichtschulen, die allgemein-

bildenden höheren Schulen und die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Das **Rundschreiben** bietet Schulen einen Orientierungsrahmen für die Realisierung des in den neuen Lehrplänen verankerten „übergreifenden Themas“ auf den verschiedenen Handlungsebenen des schulischen Lehrens und Lernens. Es enthält Anregungen, wie Fragen der Gleichstellung in der öffentlichen Schule sowohl auf Fach- und Unterrichtsebene als auch auf Ebene der sozialen Beziehungen berücksichtigt werden können. Das Rundschreiben soll dazu beitragen, einen professionellen und reflektierten Umgang mit der Dimension des Geschlechts in der von heterogenen Lebenswelten geprägten Schule auf Grundlage des verfassungsmäßig verankerten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags zu entwickeln. Die Dimension Geschlecht soll im schulischen Lehren und Lernen mit dem Ziel reflektiert werden, individuelle Handlungsspielräume zu erweitern und geschlechterstereotype Zuweisungen und Festschreibungen zu überwinden.

Mit den neuen **kompetenzorientierten Lehrplänen** wurde Geschlechtergleichstellung als wichtiger Hebel für die Weiterentwicklung von Gesellschaften in Richtung Nachhaltigkeit, Demokratie und Gewaltfreiheit identifiziert. Durch die Verankerung in der österreichischen Bundesverfassung ist die Förderung der Gleichstellung auch als staatliche Aufgabe definiert. Bildung kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Im Schulbereich trägt eine reflexive Geschlechterpädagogik das Potential in sich, das Selbstbewusstsein der Geschlechter und deren psychische Gesundheit zu stärken und damit auch präventiv gegen verschiedene Formen von Gewalt zu wirken (z. B. gegen Homophobie und/oder sexualisierte Gewalt). Sie kann reflektierte und selbstbestimmte Lebens- und Berufswegentscheidungen unterstützen und einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen in der späteren Lebens- und Arbeitswelt, zur Demokratisierung der Gesellschaft, zu mehr Gerechtigkeit und zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe im Sinne des in der österreichischen Bundesverfassung verankerten Prinzips der Gleichstellung der Geschlechter leisten (s. auch Frage 13).

In Österreich wurde ein Leitfaden veröffentlicht, der Hochschul- und Forschungseinrichtungen bei der Entwicklung von **Gleichstellungsplänen** bzw. bei der Weiterentwicklung bestehender Instrumente unterstützt, um den Anforderungen von Horizon Europe gerecht zu werden. Als weitere Unterstützungsmaßnahme gibt es seit 2023/2024 drei Online-Trainings, die Inputs von Expertinnen sowie Erfahrungsberichte von Akteurinnen aus den unterschiedlichen Sektoren umfassen.

Auch auf Ebene der Bundesländer ist Gleichstellung strategisch verankert, etwa in Oberösterreich oder in der Steiermark. Die **oberösterreichische Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“** wurde 2018 beschlossen, enthält mehr als 100 Maßnahmen in acht Handlungsfeldern für die Gleichstellung in allen Lebensbereichen und zeichnet sich durch Wirkungsevaluierung und breite Beteiligung der Bevölkerung aus. Die langfristige Verbindlichkeit der Strategie erfordert eine permanente Kontrolle der Zielerreichung und eine Reflexion über den Umsetzungsstand. Um Effizienz zu erreichen, wird im Monitoring

eng mit der statistischen Abteilung des Landes Oberösterreich zusammengearbeitet. Ein Gleichstellungsbericht wird alle drei Jahre erstellt. Die steirische Gleichstellungsstrategie wurde 2021 beschlossen und beinhaltet insgesamt neun strategische Themenfelder: 1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern, 2. Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung, 3. Bildung und Aus- und Weiterbildung, 4. Beruf und finanzielle Absicherung, 5. Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege, 6. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen, 7. Freiheit von Gewalt, 8. Gesundheit unabhängig vom Geschlecht und 9. Gleichstellung in den Regionen. Zur Umsetzung wurden Aktionspläne zum jeweiligen Themenfeld ausgearbeitet, dabei obliegt dem jeweils inhaltlich zuständigen Ressort die Zuständigkeit des Vorantreibens der Zielerreichung. Verlauf und Erfolg der Umsetzung des jeweiligen Aktionsplans wird im Rahmen eines Wirkungsberichtes überprüft. Dieser enthält alle Maßnahmen, die abteilungsübergreifend und gemeinsam mit externen Akteurinnen im genannten Zeitraum je strategischem Themenfeld umgesetzt wurden. Gemeinsam mit einer periodischen Erhebung von statistischen Daten zur aktuellen Situation der Gleichstellung in der Steiermark, fließen die Erkenntnisse in die Entwicklung des jeweils nächsten Aktionsplans ein. Mit dem statistischen Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022)“ und dem Wirkungsbericht liegen erstmals wirkungsvolle Instrumente für die steirische Frauen- und Gleichstellungspolitik vor.

34. Please describe your country's system for tracking the proportion of the national budget that is invested in the promotion of gender equality and the empowerment of women (gender-responsive budgeting), including the approximate proportion of the national budget that is invested in this area.

In Österreich wird Gender Budgeting über zwei verschiedene Instrumente umgesetzt: Einerseits über die Wirkungsorientierung im jährlichen Bundesbudget, die eine Perspektive zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beinhaltet. Andererseits über die Wirkungsfolgenabschätzung, die ebenso eine Gleichstellungs-Dimension umfasst und für alle Regulierungsvorhaben und umfangreichen Investitionen durchgeführt werden muss. Mit diesen Instrumenten findet die Gleichstellungsthematik in allen Budgetuntergliederungen Beachtung und wird auch in neuen Regierungsvorhaben sichergestellt.

Gender Budgeting, das Bund, Länder und Gemeinden zu einer geschlechtergerechten Haushaltsführung verpflichtet, ist in Österreich seit 2009 verfassungsrechtlich verankert. Durch das Bundeshaushaltsgesetz 2013 und diverse Ausführungsverordnungen wurde ein detailliertes Instrumentarium zur Umsetzung von Gender Budgeting auf Bundesebene geschaffen. Im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung des Bundes haben alle Ressorts und obersten Organe des Bundes für den jährlichen Bundesvoranschlag maximal fünf Wirkungsziele, darunter zumindest ein Gleichstellungsziel, festzulegen. Des Weiteren sind Maßnahmen zur Erreichung des Gleichstellungsziels und geeignete Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung anzugeben. Im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung sind rechtliche Regelungen und größere Vorhaben, von jenem Ressort, das das Vorhaben einbringt, auf ihre Gleichstellungswirkungen hin zu überprüfen. Die Berichte über die Ergebnisse des Wirkungscontrollings (Berichte zur Wirkungsorientierung und über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung) werden jährlich dem Nationalrat übermittelt. Derzeit fehlt in den Budgetdokumenten eine Verknüpfung von finanziellen Ressourcen und Gleichstellungsmaßnahmen. Um hier Fortschritte zu erzielen, wurden 2022 im Rahmen der IMAG GMB die Budgetausgaben des Bundes für 2021 erhoben und in Ergebnisberichten dargestellt. Die Ergebnisberichte ermöglichen einen Überblick über einen Teil der budgetären Mittel, die der Bund im Jahr 2021 für frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen sowie für spezifische Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention (inkl. opferschutzorientierte Täterarbeit) und Gewaltschutz in Österreich tatsächlich ausgegeben hat (s. auch Tabelle 10, Tabelle 20 und Tabelle 22).

Anteil EZA Mittel mit Gender-Bezug: Im Jahr 2022 trugen 93,7% des Kernbudgets der ADA für Schwerpunktländer und -regionen (€ 82,8 Mio.) prioritär oder signifikant zur Gleichstellung der Geschlechter und Förderung von Frauen und Mädchen bei. Der Zielwert für das Gender Budgeting für OEZA/ADA betrug jedenfalls ab 2016 75%, ab 2020 80% und beträgt seit 2023 85%. Diese Zielwerte beziehen sich jeweils auf den Anteil

des Finanzvolumens der OEZA/ADA Projekte mit OECD Gender Equality Policy Marker 1 oder 2 am thematisch zuordenbaren OEZA-Kernbudget (nur Schwerpunktländer und -regionen). Im Jahr 2022 wurden 94% der OEZA Programme und Projekte tatsächlich mit einem OECD-Gendermarker 1 oder 2 bewertet, im Jahr 2020 betrug dieser Anteil nur 74,05%. Siehe dazu u. a. den Bundesvoranschlag 2020 UG12, S. 52, und Bundesvoranschlag 2024 UG12, S. 53.

Die **Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung der Kunstförderungsmittel** findet große Beachtung in der Kulturpolitik und Kunstförderung in Österreich. Aus diesem Grund werden seit dem Jahr 2007 jene finanziellen Transferleistungen, die direkt an einzelne Personen gehen, nach genderbezogenen Kriterien ausgewertet. So gingen 2022 46% der Finanzierungen an Männer und 54% an Frauen, bei den gewährten Startstipendien beträgt das Verhältnis 29% Männer und 71% Frauen. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit genießen insbesondere im Filmbereich hohe Priorität. So hat das Österreichische Filminstitut, gestützt auf den Ergebnissen des Ersten und des Zweiten Österreichischen Film Gender Reports, ein umfassendes Gender-Budgeting für alle Förderbereiche eingeführt.

35. What formal mechanisms are in place for different stakeholders to participate in the implementation and monitoring of the Beijing Declaration and Platform for Action and the 2030 Agenda for Sustainable Development?

Bei der Erstellung des vorliegenden Umsetzungsberichts zur Pekinger Deklaration und Aktionsplattform sind die Menschenrechtskoordinationen der Bundesministerien, obersten Organe und Bundesländer in einem formalen schriftlichen Konsultationsprozess ebenso einbezogen wie Städte- und Gemeindebund und Statistik Austria. Zudem fand eine Koordinierungssitzung im BKA statt, bei der über den Berichtsprozess informiert wurde.

Ein breiterer Kreis an Stakeholderinnen aus Verwaltung, Wissenschaft, Sozialpartnerinnen und Zivilgesellschaft wurde bei der Dialogveranstaltung einbezogen (s. Frage 36). Diese wurden auch zu schriftlichen Ergänzungen und Beiträgen über die Dialogveranstaltung hinaus an das dafür genutzte Koordinierungspostfach eingeladen, wovon einige Teilnehmende Gebrauch machten. Auch diese Beiträge wurden im vorliegenden Bericht auszugsweise integriert.

Zum regelmäßigen Monitoring spezifischer Handlungsfelder der Deklaration und Aktionsplattform dienen auch die folgenden Gremien und Plattformen, die jeweils unterschiedliche Stakeholderinnen einbeziehen:

- IMAG Gender Mainstreaming/Budgeting
- IMAG Gleichbehandlung
- IMAG Gewaltschutz
- NGO Dialog Antidiskriminierung
- FrauenGesundheitsDialog

36. Please describe how stakeholders have contributed to the preparation of the present national report.

Die Koordinierung des Berichtsprozesses erfolgte durch das BKA/Frauen. Nach einer Koordinierungssitzung übermittelten staatliche Stellen (Ressorts, Bundesländer, Städtebund, oberste Organe, Statistik Austria) schriftliche Beiträge zu den Fragen des vorliegenden Berichts, die durch die Koordinierung konsolidiert wurden. Ein erster umfassender Berichtsentwurf wurde an die Teilnehmenden des Stakeholderdialogs am 20.3.2024 versandt. In dieser ganztägigen Veranstaltung wurden die Berichtsergebnisse vorgestellt, diskutiert und ergänzt.



Insbesondere waren die Teilnehmenden der Dialogveranstaltung eingeladen, Meilensteine, Rückschritte und Herausforderungen der letzten fünf Jahre (s. Abschnitt 1 und Fragen 1–2) sowie Prioritäten der kommenden 5 Jahre (s. Fragen 5 und 39) zu identifizieren. Dazu wurde in einem Art of Hosting and Harvesting Ansatz in Dialogformaten gemeinsame schriftliche Inputs erarbeitet und in detaillierten Templates festgehalten, in Graphic Recordings verdichtet, und in den vorliegenden Bericht in fokussierter Form ergänzend aufgenommen.

Teilnehmende des Dialogevents erarbeiteten Highlights und Prioritäten in partizipativen Formaten.
Fotos: BKA

37. Please describe your country's action plan and timeline for implementation of the recommendations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (if a State party), or of the recommendations of the Universal Periodic Review or other United Nations human rights mechanisms that address gender inequality/discrimination against women.

Zur UPR arbeitet Österreich aktuell an der Übermittlung eines Mid-Term Reports zur Umsetzung der Empfehlungen der 3. Staatenprüfung an OHCHR. Konkret wurden als Reaktion auf den Bericht die Beratungsangebote für Mädchen bzw Frauen bundesweit, mit besonderem Fokus auf den Bereich Bildung, stark ausgebaut. Seit 2024 gibt es in 100% der politischen Bezirke Österreichs Beratungsangebote. Um die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt zu stärken, wurden diverse Maßnahmen eingeführt. Diese setzten sich beispielsweise aus der Einführung des equalitA-Gütesiegels für Unternehmen, einem flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie geschlechterspezifischer Beratung im Arbeitsmarktservice zusammen. Seit 2018 gibt es in Österreich eine verpflichtende Frauenquote bei börsennotierten Unternehmen in Höhe von 30%. In staatlichen bzw. staatsnahen Aufsichtsgremien wurde diese im Jahr 2020 auf 40% festgelegt. Um die Repräsentation von Frauen in der Politik zu stärken, wurden Maßnahmen in Bezug zur Erhöhung der Frauenquote in politischen Parteien bzw. bei den Nominierungen zu den Nationalratswahlen und den Landtagen eingeführt. Dies geschah durch einen wirtschaftlichen Anreiz in Form einer Erhöhung von 3% der Parteiförderungen, wenn die Frauenquote bei jenen über 40% liegt. Der Gender Pay Gap wurde durch zahlreiche Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der Einkommenstransparenz adressiert. Hier bietet beispielsweise der Gehaltskompass des Arbeitsmarktservice einen Anhaltspunkt für einen Überblick über Einstiegsgehälter in diversen Berufen. Im Jahr 2018 wurden steuerliche Maßnahmen in Form einer steuerlichen Entlastung von niedrigen Einkommen erlassen. Auch wird seit jenem Jahr das Einkommen des Partners bei der Berechnung der Notstandshilfe nicht mehr berücksichtigt, was vor allem für Frauen zu höherer sozialer sowie autonomer Absicherung führte.

Auch dem CEDAW Bericht ist zu entnehmen, dass diverse Maßnahmen zum Schutz vor Ungleichbehandlung von Frauen getroffen wurden. Über den nationalen Aktionsplan hinsichtlich Menschen mit Behinderung wurde vor allem Frauen mit Behinderung der Zutritt zum Arbeitsmarkt erleichtert (2012 – 2020). Das ESF-Programm, mit besonderem Fokus auf Investitionen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt (2014 – 2020) und ein Universitätsentwicklungsplan, der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen (inklusive Lehre, akademische Verwaltung und Forschung) vorsah (2016 – 2020), trugen ebenfalls zur Frauenförderung bei.

Section V: Data and Statistics

38. What are the most important areas in which your country has made most progress over the past five years when it comes to gender statistics at the national level?

✓ Re-processed existing data (e. g., censuses and surveys) to produce more disaggregated and/or new gender statistics

Die Nationale Koordinierungsstelle der Istanbul Konvention sammelt, analysiert und veröffentlicht jährlich Sonderauswertungen von Polizei- und Justizdaten sowie von spezifischen Hilfseinrichtungen. Die Datensammlung wurde in den vergangenen Jahren ausgebaut. Auch die Datenanalyse der **Studie zu Frauenmorden** (s. Frage 16) hat zu einem Erkenntnisgewinn beigetragen.

✓ Conducted new surveys to produce national baseline information on specialized topics

In ihrer „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“ sieht die Europäische Kommission umfassende Maßnahmen im Kampf gegen geschlechtsbezogene Gewalt vor, dazu gehört auch eine umfassende und vergleichbare Datenerhebung zu Gewalt gegen Frauen. **Statistik Austria** hat dazu im Auftrag von Eurostat und BKA 2021 eine Erhebung zu „**Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und andere Formen von interpersoneller Gewalt**“ (Gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen die Prävalenz von Gewalt gegen Frauen im Erwachsenenleben in und außerhalb von intimen Beziehungen, von Stalking, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt in der Kindheit auf. Damit liefert die Erhebung wichtige Informationen zu den Gewaltopfern und ist eine wertvolle Ergänzung zur Gerichtlichen Kriminalstatistik, die verurteilte Fälle abbildet, und zur amtlichen Polizeilichen Kriminalstatistik. Zudem wurde 2021/22 die **Zeitverwendungserhebung** (Time Use Survey) von Statistik Austria im Auftrag der Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien durchgeführt. Die Zeitverwendungserhebung ist eine Befragung von Haushalten, die einen Einblick in die Tagesabläufe von Menschen ermöglicht. Es wird erhoben, wie viel Zeit für bestimmte Tätigkeiten aufgewendet wird und wer welchen Tätigkeiten nachgeht. Lebensgewohnheiten von Menschen in verschiedenen Lebensphasen und mit verschiedenen soziodemografischen Charakteristika können analysiert werden. Vor allem ist es die wichtigste Erhebung zur Messung zur Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Wesentliche Ergebnisse sind, dass Frauen den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit leisten

und die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit weitgehend traditionellen Geschlechterrollen folgt.

Im Jahr 2023 wurden **Studien zur Menstruationsgesundheit und zur Machbarkeit kostenloser Verhütung** in Österreich durchgeführt. Zudem wurden Daten und Informationen erhoben, um die Datenlücke in der Frauen- und Gendergesundheit in Österreich zu verkleinern und eine Grundlage für weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen zu schaffen.

Die **Evidenz zu Lebensbedingungen armuts- und ausgrenzungsgefährdeter Gruppen**, die somit auch Analysen zu sozioökonomischen Herausforderungen von bzw. relevanten politischen Handlungsfeldern in Bezug auf Frauen und Mädchen zum Inhalt haben, werden laufend durch Studien verbessert. Im Berichtszeitraum wurden dazu folgende Studien publiziert:

- [„Sozioökonomischen Benachteiligung in der Kindheit in Österreich \(2023\)“](#)
- [„So geht’s uns heute“](#): Diese Erhebung startete 2021 in 10 EU Mitgliedsstaaten, darunter auch Österreich. Alle 3 Monate werden die Veränderungen der Lebensbedingungen, des Einkommens und des Wohlbefindens der privaten Haushalte erfasst und analysiert. Die schnelle Verfügbarkeit, Genauigkeit und Vergleichbarkeit der Daten hilft, Begleit- und Folgeeffekte von Krisen wie der COVID-19-Pandemie oder der aktuellen Inflation rechtzeitig zu erkennen. Hauptthemen sind Haushaltseinkommen, finanzielle Ausgaben und Verpflichtungen des Haushalts, Auskommen mit dem Einkommen, Zahlungsschwierigkeiten und Lebenszufriedenheit. 2024 wird es auch ein Sonderkapitel zu gender-relevanten Fragestellungen geben.
- [„Die sozialen Folgen der Inflation \(2023\)“](#)
- [„Umverteilung durch den Staat in Österreich 2019 und Entwicklungen von 2005 bis 2019 \(2023\)“](#)
- [„Lebenszyklen der Pensionist:innen \(2022\)“](#)
- [„Kinderkostenanalyse 2021“](#)
- [„Monetäre Familienleistungen für unterschiedliche Haushaltskonstellationen 2021“](#)
- [„Unterhaltsbefragung \(2021\)“](#)
- [„Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung von Ein-Eltern-Haushalten in Österreich \(2021\)“](#)
- [„Pensionsneuzugänge 2000–2020 mit Schwerpunkt Gender Gap \(2021\)“](#)
- [„Förderung der sozialen Mobilität in Österreich \(2019\)“](#)

Im Juni bis Oktober 2021 fand die vom Frauenservice **Wien** gemeinsam mit dem Fonds Soziales Wien (FSW) in Auftrag gegebene [Befragung „Weniger Barrieren, mehr Wien. Wie leben Frauen und Männer mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Wien?“](#) statt, um auch allfällige Unterschiede zwischen Frauen und Männer (mit Behinderungen) besser zu erfassen. Insgesamt nahmen 1.946 Wienerinnen mit einer

Behinderung/gesundheitlichen Beeinträchtigung im Alter von 18–65 Jahren an der Befragung teil, 53 % Frauen, 46 % Männer. Die wissenschaftliche Aufarbeitung der Situation und der Mitbestimmungsmöglichkeiten von Menschen beziehungsweise im Besonderen von Frauen mit Behinderungen ist lückenhaft. Daher hat das Frauenservice Wien (MA 57) 2018 das Forschungsinstitut L&R beauftragt, eine qualitative Studie zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Wien durchzuführen. Der Forschungsprozess bezog direkt betroffene Frauen mit ein. Diese berichteten über ihr Leben in Wien. Viele der beteiligten Frauen betonten, dass sie nicht behindert sind, sondern dass sie durch vielfältige Barrieren behindert werden, die Studie soll daher auch einen Beitrag zum Abbau dieser Barrieren leisten.

Zudem wurde eine Bedarfserhebung zu queeren und gender-queeren Jugendlichen beim IHS (Institut für höhere Studien) in Auftrag gegeben, bereits 2023 wurde das IHS mit der Neudurchführung der Studie „Queer in Wien“ beauftragt. Hier stehen die Lebensbedingungen gerade von Angehörigen der LGBTIQ-Community sowie intersektionale Aspekte im Mittelpunkt des Forschungsinteresses.

✓ Improved administrative-based or alternative data sources to address gender data gaps

Zur Erfassung nicht-binäre Geschlechter in der Bevölkerungsstatistik wurde bei **Statistik Austria** die Verwendung von registerbasierten Datenquellen, insbesondere dem Zentralen Melderegister (ZMR) und dem Zentralen Personenstandsregister (ZPR) ausgebaut. Aufgrund einer Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes vom 15. Juni 2018 haben intergeschlechtliche Personen das Recht auf einen Geschlechtseintrag im ZPR, der neben den bisherigen Kategorien (männlich, weiblich, unbekannt) auch vier neue Kategorien erlaubt (divers, inter, offen, kein Eintrag). Seit dem Berichtsquartal 1/2020 sind diese neuen Kategorien in jenen Daten erhalten, die Statistik Austria aus dem ZPR erhält. Allerdings sind die Fallzahlen in den neuen Kategorien noch sehr niedrig, weswegen umfassende Auswertungen zur Bevölkerung nach allen Geschlechtseinträgen aufgrund der potentiellen Identifikation von Einzelpersonen nicht möglich sind. Dennoch veröffentlicht Statistik Austria seit dem 1. Quartal 2020 eine Tabelle zum österreichweiten, quartalsweisen Bevölkerungsstand nach detailliertem Geschlecht, da auf dieser Analyseebene der Datenschutz gewährt werden kann. Seit dem Berichtsquartal 4/2023 sind nun auch in den Daten, die das ZMR an Statistik Austria liefert, die oben genannten neuen Geschlechtseinträge enthalten, da die neuen Einträge aus dem ZPR nun auch in das ZMR übertragen werden müssen.

Seit dem Pilotbericht in Juli 2021 veröffentlicht das BMI jährlich am Hate Crime Opfer Gedenktag (22.07.) Lageberichte zu Hate Crime Daten jeweils für das Vorjahr seit 2022, die im Rahmen der Polizeilichen Kriminalstatistik bei allen Strafanzeigen an die Staatsanwaltschaft flächendeckend für alle Diversitätsfaktoren, insbesondere zu frauenfeindlicher Motivlage, erhoben werden.

Mit dem Wiener Gleichstellungsmonitor wurde ein Instrument entwickelt, um den Status quo und die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wien mit zahlreichen Indikatoren empirisch zu erfassen, zu analysieren und für Interessierte sicht- und nutzbar zu machen. Der 3. Wiener Gleichstellungsmonitor (2021) zeigt die Gleichstellungsentwicklungen aufbauend auf dem 2. Gleichstellungsmonitor (2016) und den 1. Gleichstellungsmonitor (2013).

✓ **Produced knowledge products on gender statistics
(e.g., user-friendly reports, policy briefs, research papers)**

Der Internetauftritt von Statistik Austria wurde 2022 neu gestaltet. Die graphische Aufbereitung der Ergebnisse spielte dabei eine essentielle Rolle. Dies betrifft auch den Bereich Gender-Statistiken, der zentrale Indikatoren zu den Themen Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung, Bildung, Demographie, Einkommen, Erwerbstätigkeit, Pensionen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfasst.

Um Informationen und Daten über die gesundheitliche Lebensrealität von Frauen und Mädchen, wurde 2022 ein Frauengesundheitsbericht veröffentlicht. Damit werden die Voraussetzungen für eine Gesundheitsversorgung geschaffen, in der Frauen und Mädchen in den Mittelpunkt gerückt werden. Da Geschlecht als determinierender Faktor für Gesundheit und Krankheit gilt, wurde 2019 ein Gendergesundheitsbericht und 2024 eine Weiterführung des Berichts veröffentlicht. Der Gendergesundheitsbericht kann als Instrument für die Verbesserung der Gesundheitsversorgung dienen.

In Österreich wird eine faktengestützte Frauen- und Gleichstellungspolitik durch eine Vielzahl von Berichten, Studien sowie Datensammlungen ermöglicht. Zu nennen sind hier unter anderem der jährliche Bericht „Frauen und Männer in Österreich – Zahlen, Daten, Fakten“ (vormals Gender Index), der seit 2011 einen kontinuierlichen Überblick der Entwicklungen in wesentlichen Bereichen wie Lebenswelt, Bildung, Ökonomische Situation, Gesundheit, Repräsentation und Partizipation sowie häusliche Gewalt bzw. Gewalt im sozialen Nahraum ermöglicht.

Zur Messung und Beobachtung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede werden in Österreich wie auch im internationalen Kontext verschiedene Indikatoren herangezogen. Um eine Übersicht über die verwendeten Maßzahlen und ihre Aussagekraft zu erhalten und damit eine einheitlichere Berichterstattung zu ermöglichen, fand in den Jahren 2018 und 2019 der „Round Table Einkommenstransparenz“ statt. Auf Basis dieses Austausches von Expertinnen und Experten aus der Bundesverwaltung, Sozialpartnerorganisationen und unter Mitarbeit der Statistik Austria wurde vom BKA/Frauen eine Sammlung jener Indikatoren erstellt, die am häufigsten in Österreich verwendet werden und damit zentral für die Berichterstattung über die Einkommensunterschiede sind. Diese Indikatorenübersicht wird regelmäßig aktualisiert und steht online zur Verfügung.

Für das Jahr 2022 gibt es im Rahmen des „Statistischen Sammelwerks“ eine detaillierte Zusammenstellung geschlechterspezifischer Daten– der Bericht wurde am 3. April 2024 veröffentlicht. Diese umfangreiche Publikation zu Zahlen, Daten und Fakten zu Frauen und Männern in diversen Lebensbereichen wird von einer Arbeitsgemeinschaft aus renommierten Forscherinnen verschiedener Institute erstellt. Neben möglichst aktuellen Zahlen und Daten werden auch längerfristige Entwicklungen und Trends von Gleichstellungsdimensionen dargestellt. Umfasst sind die Gleichstellungsdimensionen: Bildung, Arbeit, sozioökonomische Situation, Gesundheit und Pflege, Repräsentation und Beteiligung, geschlechtsspezifische Gewalt.

39. Over the next five years, what are your country's priorities for strengthening national gender statistics?

✓ Conduct of new surveys to produce national baseline information on specialized topics (e.g., time use, gender-based violence, asset ownership, poverty, disability)

Durch die Weiterentwicklung in den letzten Jahren sind einige der genannten spezifischen, statistischen Vorhaben wie „Re-processing of existing data (e.g., censuses and surveys) to produce more disaggregated and/or new gender statistics“ bereits umfassend umgesetzt und dementsprechend derzeit keine weiteren Arbeiten vorgesehen.

Dem Auftrag des Nationalrats folgend wurde im Jänner 2023 nach einem europaweiten Ausschreibungsverfahren ein **Gender Report im Bereich Kunst und Kultur** in Auftrag gegeben. Die Studie untersucht die Verteilung der Geschlechter im gesamten vom Bund und den Bundesländern geförderten Kunst- und Kulturbereich im Zeitraum 2017–2021. Wichtige Aspekte sind Stellenbesetzungen, Organisationshierarchien und die Bezahlung. Die für die Studie zentrale Befragung aller professionellen Kulturinstitutionen – rund 3.500 Organisationen österreichweit – lief von Mitte September bis Ende Oktober 2023. Die Auswertung der Kunst- und Kulturberichte sowie der Arbeitsmarktdaten wurde bereits durchgeführt. Das Endergebnis der Studie wird voraussichtlich Mitte 2024 vorliegen. Der Report soll zukünftig alle fünf Jahre veröffentlicht werden, um evidenzbasierte Gleichbehandlungspolitik zu ermöglichen. Zudem sollen **gendermedizinische Indikatoren** im Bereich Schlaganfall bis zum Frühjahr 2024 erarbeitet und anschließend bundesweit ausgewertet werden.

✓ Greater utilization and/or improvement of administrative-based or alternative data sources to address gender data gaps

Über die Zeit wird die Zahl der Personen mit nicht-binärem Geschlechtseintrag im Zentralen Melderegister (ZMR) und Zentralen Personenstandsregister (ZPR) zunehmen (s. Frage 38). Sobald in den von Statistik Austria verwendeten Registerdaten die Fallzahl von Personen mit nicht-binärem Geschlechtseintrag eine kritische Masse erreicht, ist eine Ausweitung der Auswertungen geplant. Diese muss aber jedenfalls die Möglichkeit der Identifikation von Einzelpersonen ausschließen. Es ist aktuell nicht vorhersehbar, wann eine solche Ausweitung möglich sein wird.

Der Bundesgleichbehandlungsbericht, welcher alle zwei Jahre bis 1. Oktober dem Nationalrat vorgelegt werden muss, wird in Zukunft auch Daten zu Elternkarenzen beinhalten. Die erstmalige Berichterstattung erfolgt Oktober 2024.

Das BMI ist bestrebt, die Dunkelziffer im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt zu reduzieren, um die Aussagekraft statistischer Erhebungen zu verbessern. Dies betrifft

die Fallzahlen, sowie die Statistik der erfolgten Anzeigen bzw. Betretungs- und Annäherungsverbote. Zur geschlechtsspezifischen Gewalt liegt seit dritten Auflage des BMJ-Erlasses zu **Richtlinien zur Strafverfolgung bei Delikten im sozialen Nahraum** (2021) erstmals eine österreichweit einheitliche Definition von Gewalt im sozialen Nahraum vor. Dies ermöglicht eine einheitliche Setzung der **VJ-Kennung „FAM“** und damit eine Verbesserung der statistischen Datenlage in Bezug auf Gewalt im Familienkreis. Der Erlass hilft daher **bestehende Datenlücken zu schließen und für den internationalen Vergleich gerüstet zu sein**. Auf Grundlage dieses Zahlenmaterials können allenfalls wissenschaftliche Arbeiten und Überlegungen zu weiteren Maßnahmen im Bereich Prävention ansetzen. Nach zweijährigem Anwendungszeitraum wird das sich aus der Abfrage der FAM-Kennung ergebende Zahlenwerk derzeit im BMJ ausgewertet. Die **Deliktskennung „VM“ (Vorurteilsmotiv)** steht seit 2020 zur Erfassung vorurteilsmotivierter Straftaten zur Verfügung. Die technische Implementierung wird laufend optimiert, sodass ab 2025 laufende/automatisierte Auswertungen möglich sein sollten. Diese Einführung erfolgte in Abstimmung mit der Einführung der umfassenden, detaillierten, polizeilichen Hate Crime Datenerfassung in 2020, die über den elektronischen Rechtsverkehr automatisch als diese Deliktskennung bei der Justiz aufscheint.

Außerdem wurden Rahmenbedingungen und Akteurinnen für die systematische Datenerhebung von Fällen häuslicher Gewalt in österreichischen Krankenanstalten identifiziert. Ein abgestimmtes **Daten-Set** liegt nun vor.

✓ **Development of a centralized web-based database and/or dashboard on gender statistics**

Um den Daten zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen auch grafisch Ausdruck zu verleihen, plant die Nationale Koordinierungsstelle der Istanbul Konvention die Einrichtung eines Datentools.

40. What gender-specific indicators (referring to gender equality and/or explicitly call for gender disaggregated data) has your country prioritized for monitoring progress on the SDGs?

Statistik Austria hat für den Monitoringprozess der SDGs ein nationales Set von aktuell rund 260 Indikatoren (inklusive Doppelnennungen) erstellt, welches laufend aktualisiert wird. Das nationale Indikatorenset enthält derzeit 46 geschlechtsspezifische Indikatoren, zwölf der letztgenannten Indikatoren betreffen Disaggregationen nach dem Geschlecht. Ein Großteil der geschlechtsspezifischen Indikatoren ist in den sozialen Zielen verankert, die meisten naturgemäß in SDG 5, welches 23 nationale Indikatoren zur Messung der Geschlechtergleichstellung enthält. Die geschlechtsspezifischen Indikatoren bilden beispielsweise den Gender Pay Gap, die Tertiärquote oder die Müttersterblichkeitsrate ab. Zwei geschlechterspezifische Indikatoren finden sich in den wirtschaftlichen Zielen und vier in SDG 16. Durch die Erhebungen zu Gender-based violence und zu Time use konnten wesentliche Datenlücken in SDG 5 und SDG 16 für ein Datenjahr geschlossen werden (siehe auch Frage 38). Zukünftige Erhebungsmöglichkeiten werden derzeit im Rahmen der Arbeitsgruppe zu den SDGs bei Eurostat diskutiert.

Für die Messung von Umweltzielen gibt es derzeit keine geschlechtsspezifischen Indikatoren. Einige auf globaler Ebene diskutierte Targets mit geschlechtsspezifischer Relevanz, wie beispielsweise das Ziel der Versorgung mit Trinkwasser, können in Österreich als weitgehend erreicht angesehen werden. Zu anderen Indikatoren, wie der Verursachung der Treibhausgasemissionen nach Geschlecht, gibt es auf europäischer Ebene erste methodische Ansätze, die aber einer weiteren Diskussion bedürfen.

Generell stehen in Österreich für die meisten Sozialstatistiken Daten nach dem Geschlecht zur Verfügung. Eine Aufnahme weiterer Disaggregationen nach Geschlecht wäre demgemäß für weitere Indikatoren auf Personenebene einfach möglich. Zu bedenken ist dabei jedoch, dass einerseits ein stark disaggregiertes Datenset (nach Geschlecht, Alter, Region etc.) auch zu einem stark erhöhten Aufwand bei Aktualisierungen führt und andererseits das Datenset dadurch sehr unübersichtlich wird. Zudem sind die meisten Daten online frei zugänglich, eine Verlinkung der Indikatoren auf die Ursprungsstatistiken stellt damit in Österreich zumeist die sinnvollere Vorgehensweise dar.

41. Which data disaggregations are routinely provided by major surveys in your country?

S. dazu auch Frage 38.

Routinemäßige Disaggregationen in den nationalen Erhebungen erfolgen nach Einkommen, Geschlecht, Alter, Bildung, Familienstand, Migrationshintergrund sowie Behinderung. Seit Juli 2022 ist das Austrian Micro Data Center (AMDC) von Statistik Austria verfügbar, welches der Forschung einen datenschutzkonformen Zugang zu Mikrodaten bietet. Über das Mikrodatenzentrum können nicht nur Daten der Statistik Austria beforscht werden, sondern auch weitere Verwaltungs- und Registerdaten, sofern dafür freigegeben. Das AMDC ermöglicht damit der Wissenschaft neue, innovative Forschungen im Bereich Gender Statistiken.

Section VI: Conclusion and next steps

Der Reviewprozess auf nationaler Ebene zu Peking +30 zeigt Entwicklungen und Fortschritte der letzten fünf Jahre kompakt und übergreifend auf. Durch den koordinierten Prozess der Erstellung dieses Berichts waren neben der Bundes- und Landesverwaltung weitere zentrale Stakeholderinnen aus Verwaltung, Wissenschaft, Sozialpartnerschaft und Zivilgesellschaft involviert und konnten so zu einem gemeinsamen Bild der letzten fünf Jahre sowie zu einem gemeinsamen Blick auf weiter bestehende Herausforderungen und Prioritäten gelangen, und den Austausch und Synergien weiter stärken.

Als Schwerpunkte der letzten fünf Jahre können insbesondere die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit, qualitativ hochwertige Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen für Mädchen und Frauen, Rechte in der Arbeitswelt und die Änderung diskriminierender sozialer Normen und Stereotype identifiziert werden, als zukünftige Prioritäten zudem auch die Gesundheitsversorgung, die politische Repräsentation und Partizipation sowie die digitale und finanzielle Inklusion von Frauen.

Dieser Austausch zu Frauenrechten und Gleichstellung zu deren wirksamer Umsetzung wird in bestehenden Gremien und Formaten fortgeführt.

Die regelmäßigen Monitorings, sowohl im Rahmen von Peking+ als auch in der künftigen CEDAW-Staatenprüfung Österreichs tragen dazu bei, Maßnahmen und Initiativen zu Stärkung von Frauenrechten und Gleichstellung regelmäßig zu überprüfen und nachzuschärfen, sowie auf neue Themen und Herausforderungen zielgerichtet zu reagieren.

Annex

✓ A Frauen und Armut

Tabelle 1: Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung nach Geschlecht, 2019 und 2023

Quote in %	Frauen 2019	Frauen 2023	Männer 2019	Männer 2023
Armuts- und/oder Ausgrenzungsgefährdung	18	18	15	15
Armutsgefährdung	14	15	12	13
Erhebliche Deprivation	3	4	2	3
Haushalt mit keiner/sehr niedriger Erwerbsintensität	9	5	7	6

Q: EU-SILC/Statistik Austria (Tabellenband 2019, Tabellenband 2023)

Tabelle 2: Besonders von Armutsgefährdung betroffene Personengruppen, 2019 und 2023

Armutsgefährdungsquote in %	2019	2023
Weibliche Hauptverdienerin	23	23
Männlicher Hauptverdiener	10	11
Alleinlebende Frauen mit Pension	26	28
Alleinlebende Männer mit Pension	14	17
Ein-Eltern-Haushalt	32	41

Q: EU-SILC/Statistik Austria (Tabellenband 2019, Tabellenband 2023)

Tabelle 3: Richtsätze der Ausgleichszulage und Erhöhungen, 2020–2024

Jahr	Richtsatz für Alleinstehende in €	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	Richtsatz für Paare in €	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	Jahresinflation
2020	966,65	+3,6%	1.524,99	+9,0%	1,4%
2021	1.000,48	+3,5%	1.578,36	+3,5%	2,8%
2022	1.030,49	+3,0%	1.625,71	+3,0%	8,6%
2023	1.110,26	+7,7%	1.751,56	+7,7%	7,8%
2024	1.217,96	+9,7%	1.921,46	+9,7%	k. A.

Q: BMSGPK

Tabelle 4: Beziehende der Ausgleichszulage und Boni, 2022

Beziehende 2022	Ausgleichszulage	Ausgleichszulagenbonus	Pensionsbonus
Insgesamt	190.749	19.037	12.565
davon Frauen (in%)	128.063 (67,1%)	10.727 (56,3%)	7.427 (59,1%)

Q: BMSGPK

siehe auch [Nationale SDG-Indikatoren Ziel 1](#)

✓ B Bildung und Ausbildung von Frauen

Tabelle 5: Kinderbesuchsquoten, 2018 und 2022, ohne Tageseltern

Kinderbetreuungsquote in %	2018	2019	2022
0–2 jährige Kinder	26,5	27,6	29,9
3–5 jährige Kinder	93,5	93,4	94,4
6–9 jährige Kinder	41,4 (2018/2019)	42,8 (2019/2020)	46,6 (2022/2023)

Q: Statistik Austria; Bildung in Zahlen, kombinierte Betreuungsquote für 6–9 jährige (2018, 2019, 2022); Statistik über die elementare Bildung und das Hortwesen 2022/2023 für 0–5 jährige (2023)

Tabelle 6: Budget des Zukunftsfonds für den Ausbau der elementaren Bildung

Beiträge des Bundes in Mio. €	2024	2025	2026	2027	2028
Zukunftsfonds	1.100	1.133,00	1.161,00	1.187,00	1.211,00
... davon Elementarpädagogik	500	515,52	528,26	540,09	551,01

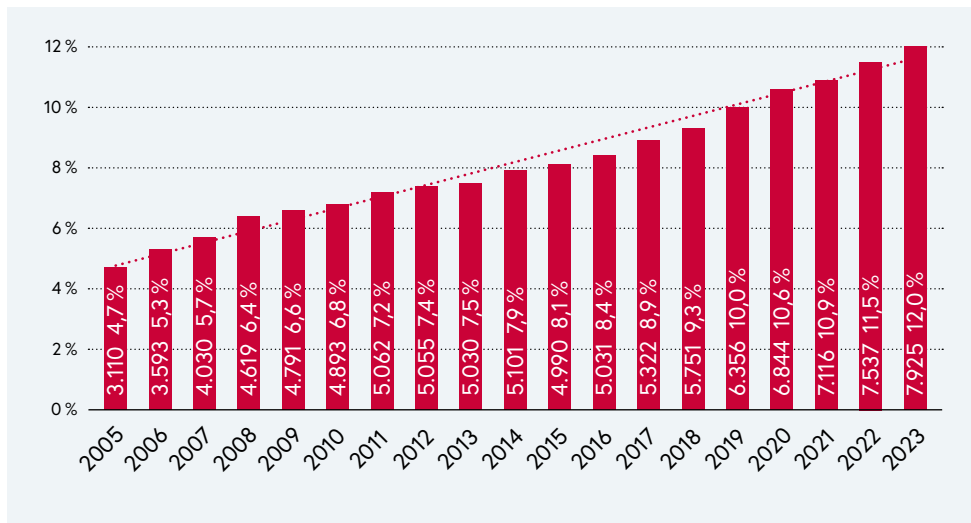
Q: BKA

Tabelle 7: Top-Lehrberufe nach Geschlecht, 2019 und 2023

Häufigste Lehrberufe	2019: Beruf	2019: in% an allen weiblichen/männlichen Lehrlingen	2023: Beruf	2023: in% an allen weiblichen/männlichen Lehrlingen
Frauen Rang 1	Einzelhandel	22,3	Einzelhandel	18,7
Rang 2	Bürokauffrau	10,6	Bürokauffrau	10,0
Rang 3	Friseurin	8,5	Friseurin	5,7
Rang 4	Verwaltungs- assistentin	3,5	Verwaltungsassistentin	4,5
Rang 5	Köchin	3,4	Pharmazeutisch- kaufmännische Assistenz	4,5
Rang 6	Pharmazeutisch- kaufmännische Assistenz	3,3	Metalltechnik	3,2
Rang 7	Restaurantfachfrau	3,1	Köchin	2,6
Rang 8	Metalltechnik	3,0	Konditorei	2,6
Rang 9	Hotel- und Gast- gewerbeassistentin	2,8	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	2,6
Rang 10	Konditorei	2,4	Restaurantfachfrau	2,3
Frauen Gesamt		63,0		56,6
Männer Rang 1	Metalltechnik	13,3	Elektrotechnik	13,0
Rang 2	Elektrotechnik	12,0	Metalltechnik	12,1
Rang 3	Kraftfahrzeugtechnik	10,0	Kraftfahrzeugtechnik	9,8
Rang 4	Einzelhandel	6,7	Einzelhandel	6,6
Rang 5	Installations- und Gebäudetechnik	5,5	Installations- und Gebäudetechnik	5,9
Rang 6	Maurer	4,0	Mechatronik	4,1
Rang 7	Tischlerei	3,5	Tischlerei	3,2
Rang 8	Mechatronik	3,5	Hochbau	2,9
Rang 9	Koch	3,3	Informationstechnologie	2,6
Rang 10	Zimmerei	2,3	Zimmerei	2,6
Männer Gesamt		64,3		62,9

Q: WKÖ Lehrlingsstatistik; jeweils zum 31.12.

Abbildung 1: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen, 2005 bis 2023, in Absolutzahlen und %



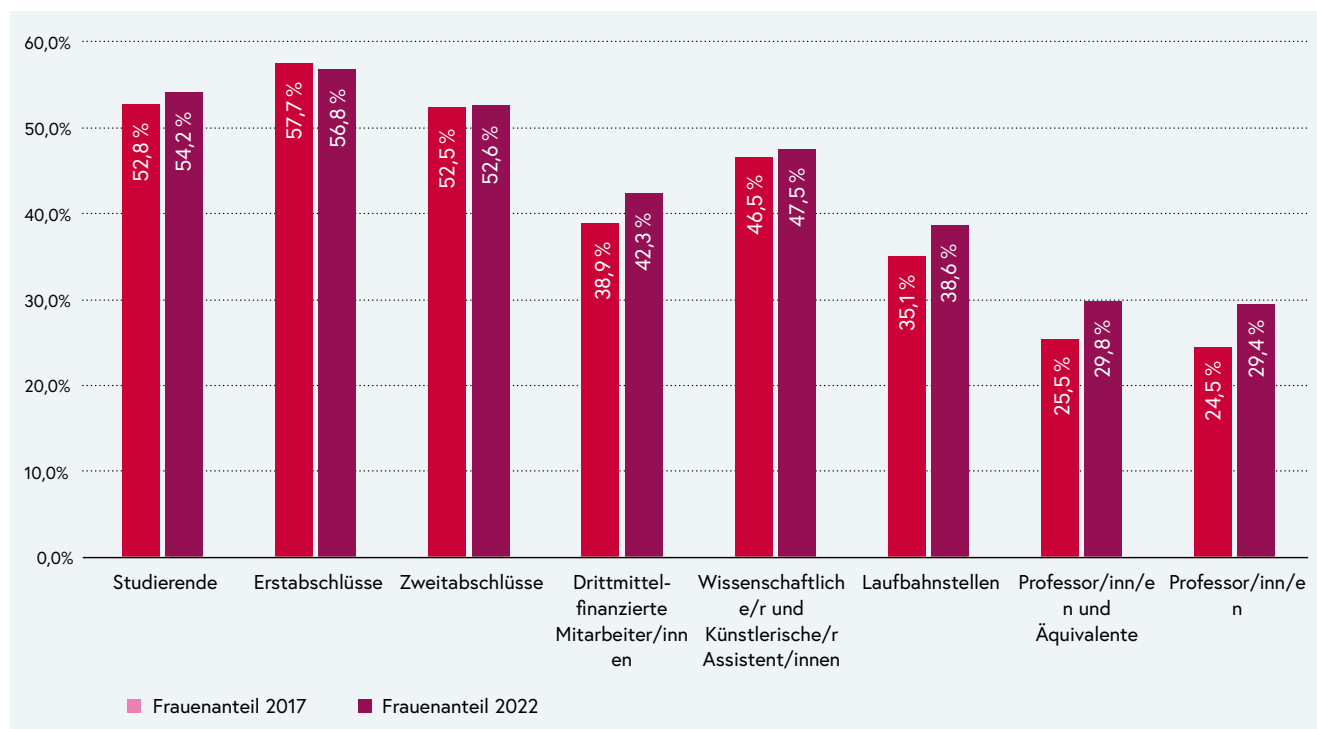
Q: BMAW-W. Die technischen Berufsgruppen umfassen: Bau/Architektur/Gebäudetechnik; Chemie/Kunststoff; Elektrotechnik/Elektronik; Holz/Papier/Glas/Keramik; Informatik/EDV/Kommunikationstechnik; Maschinen/Fahrzeuge/Metall; Transport/Verkehr/Lager; Umwelt/Energie/Rohstoffe

Tabelle 8: Tertiärquote der 25- bis 34jährigen nach Geschlecht, 2018 und 2021

Tertiärquote in %	2018	2021
Frauen	44,9	45,9
Männer	36,1	37,4

Q: Statistik Austria

Abbildung 2: Leaky Pipeline – Frauenanteile 2017 und 2022



Q: BMBWF/uni data

siehe auch [Nationale SDG-Indikatoren Ziel 4](#)

✓ C Frauen und Gesundheit

Tabelle 9: Suizide und assistierte Suizide nach Geschlecht, 2018 und 2022

	2018		2022	
	Männer (in %)	Frauen (in %)	Männer (in %)	Frauen (in %)
Suizid	950 (78,6%)	259 (21,4%)	966 (75,6%)	310 (24,3%)
darunter assistierter Suizid	-	-	21 (38,9%)	33 (61,1%)

Q: BMSGPK, Suizidberichte 2019 und 2023

siehe auch [Nationale SDG-Indikatoren Ziel 3](#)

✓ D Gewalt gegen Frauen

Tabelle 10: Maßnahmen des Gewaltschutzpakets 2021

Maßnahme: Stärkung der ...	Budget in €
Gewaltschutzeinrichtungen	5 Mio.
„Beratungsstellen für Gewaltprävention“	4 Mio.
Familienberatungsstellen sowie Ausbau und Absicherung der Kinderschutzzentren	3 Mio.
Frauen mit Migrationshintergrund (durch Projekte zu sexueller Gewalt und Angebote für von Zwangsheirat betroffene Frauen)	3 Mio.
Gewaltprävention und Durchführung einer Kampagne gegen Männergewalt	4 Mio.
Antigewalt- und Affektkontrolltrainings	0,3 Mio.
gerichtlich angeordneten Antigewalttrainings	0,3 Mio.
Familiengerichtshilfe	1,5 Mio.
juristischen und psychosozialen Prozessbegleitung	3,5 Mio.
Gesamt	24,6 Mio.

Q: Thematischer Evaluierungsbericht zur Umsetzung der Istanbul Konvention, S. 8. sowie MRV 59/16 (2021) (zusätzliche Mittel zur Stärkung des Gewaltschutzes)

Tabelle 11: Entwicklung der Fallzahlen in den Gewaltschutzzentren von 2019 bis 2022

Jahr	Fallzahl absolut	Prozentuelle Steigerung der Fallzahlen im Vergleich zum Vorjahr
2019	19.943	
2020	20.587	3,23%
2021	22.039	7,05%
2022	23.638	7,26%

Q: Daten des Bundesverbandes der Gewaltschutzzentren, siehe [Zahlen & Fakten – Gewaltschutzzentren Österreich](#) (abgefragt am 16.01.2024).

siehe auch [Nationale SDG-Indikatoren Ziel 5](#) und [Nationale SDG-Indikatoren Ziel 16](#)

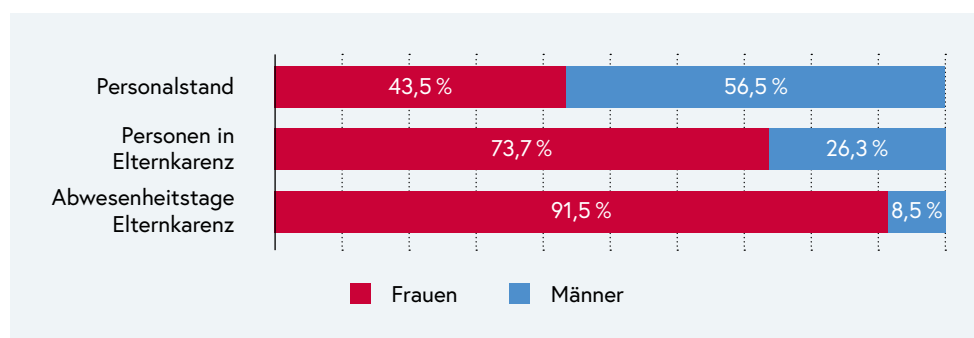
✓ F Die Frau in der Wirtschaft

Tabelle 12: Arbeitsmarktdaten (Beschäftigung, Teilzeit, Arbeitslosigkeit) nach Geschlecht, 2019 und 2023

	Frauen 2019	Männer 2019	Gender Gap 2019	Frauen 2023	Männer 2023	Gender Gap 2023
Beschäftigungsquote (Eurostat)	72,4	81,2	8,8	73,3	81,1	7,8
Teilzeitquote (Eurostat)	48,9	10,2	-38,7	50,7	12,1	-38,6
Arbeitslosenquote (Eurostat)	4,4	4,9	0,5	4,5	5,1	0,6

Q: Eurostat: Beschäftigungsquote der 20–64jährigen, Jahresdaten; Eurostat: Teilzeitquote der 20–64jährigen, Jahresdaten; Eurostat: Arbeitslosenquote der 20–64jährigen Erwerbspersonen, Jahresdaten

Abbildung 3: Elternkarenzen im öffentlichen Dienst des Bundes, 2018–2022; Frauen- und Männeranteile in %



Q: BMKÖS

Tabelle 13: Bezug des Familienzeitbonus, 2017–2022, Anzahl der Fälle

	2017 (ab 1.3.)	2018	2019	2020	2021	2022
Fälle Familienzeitbonus	4.144	5.106	6.204	6.840	8.248	9.121

Q: BKA – Statistik zum Familienzeitbonus: 2017–2019 Stand 26.4.2022, 2020–2022 Stand 26.4.2023.

Tabelle 14: Gender Pay Gap und Gender Pension Gap, 2017–2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gender Pay Gap	20,7	20,4	19,9	18,9	18,8	18,4%
Gender Pension Gap	40,1	38,7	36,6	35,5	35,8	34,4

Q: Eurostat: Gender Pay Gap in unadjusted form (Basis: SES), Gender Pension Gap für Personen ab 65 (Basis: EU-SILC)

Tabelle 15: Bruttojahreseinkommen (Median, Euro) nach Geschlecht und geschlechtsspezifische Unterschiede in %, 2018 und 2022

	Frauen 2018	Männer 2018	Gap 2018	Frauen 2022	Männer 2022	Gap 2022
Alle Unselbständig Beschäftigten	21.996	34.730	36,7%	25.704	39.355	34,7%
Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte	37.959	44.766	15,2%	43.713	49.902	12,4%
Beschäftigte im Öffentlichen Dienst (ganzjährig Vollzeit)	46.765	51.716	10,3%	51.548	56.082	8,1%

Q: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen>, https://oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2023/10/BMKOeS_Einkommensbericht_2023-digital.pdf, Daten öffentlicher Dienst : STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen, Bruttojahresbezüge gem. § 25 EStG

Tabelle 16: Teilnehmerinnen an frauenspezifischen Arbeitsmarktprogrammen, 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Kompetenz mit System (KmS)	675	655	907	1.108	1.022
Frauen in Handwerk und Technik (FiT)	1.172	1.173	1.313	1.362	1.428
Wiedereinstieg mit Zukunft (WmZ) und Wiedereinstieg unterstützen	38.779	40.447	49.822	47.012	40.247
Kinderbetreuungsbeihilfe	11.887	9.372	8.642	10.125	10.241
Frauenberufszentren (FBZ)	14.541	10.561	14.871	16.400	17.600

Q: BMAW-A

Tabelle 17: Anzahl der eingelangten Anträge im Zeitraum 1.1.2019–31.12.2023 bei GBK und B-GBK:

	GBK Senat 1	GBK Senat II	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
Anträge insgesamt	338	148	166	236
Davon Frauen (%)	295 (87,3%)	59 (39,9%)	113 (68,1%)	26 (11,0%)

Q: BKA

Tabelle 18: Durchschnittliche monatliche Pension nach Geschlecht in Euro und geschlechtsspezifische Unterschiede in %, 2019 und 2022

Durchschnittliche monatliche Pension	2019			2022		
	Frauen	Männer	Unterschied in %	Frauen	Männer	Unterschied in %
alle Pensionen	951	1.553	-38,7	1.068	1.733	-38,4
Alterspensionen	1.043	1.706	-38,9	1.170	1.895	-38,2
Invaliditätspensionen	858	1.232	-30,4	938	1.306	-28,2
Witwen/pensionen	770	357	+53,6	844	391	+53,7

Q: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen (BMSGPK)

siehe auch **Nationale SDG-Indikatoren Ziel 5** und **Nationale SDG-Indikatoren Ziel 8**

✓ G Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen

Tabelle 19: Frauenanteil in Macht- und Entscheidungspositionen, 2019 und 2023, in%

Frauenanteil in%	2019	2023
Nationalrat	39,9	41,0
Bundesregierung inkl. Kanzlerin, Ministerinnen, Staatssekretärinnen	50,0	44,4
Landtage insgesamt	30,6	35,9
Landesregierungen insgesamt	40,0	38,4
BürgermeisterInnen	8,5	10,5
Unselbständig Beschäftigte	48,3	48,5
Unselbständig Beschäftigte in Leitungspositionen	34,5	36,0
Beschäftigte im Bundesdienst	42,5	43,5 (2022)
Leitungspositionen im Bundesdienst	36,2	37,5 (2022)
Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen (alle börsennotierten)	22,0	29,4
Aufsichtsräte quotenpflichtige börsennotierte Unternehmen	27,5	35,0
Aufsichtsräte der Top 200 Unternehmen	21,4	25,5
Aufsichtsräte staatsnahe Unternehmen (alle Mandate)	39,2	47,6
Aufsichtsräte staatsnahe Unternehmen (vom Bund entsandte Mandate)	43,3	51,4
Vorstände börsennotierte Unternehmen	4,9	9,0
Vorstände Top 200 Unternehmen	8,2	10,5
Vorstände staatsnahe Unternehmen	17,2	18,5

Q: Frauen.Management.Reports 2019, 2023 und 2024 (Arbeiterkammer); MRV 2020 und 2024 (BKA); Frauen in politischen Entscheidungspositionen (BKA); BMKÖS MIS-PM SAP; Arbeitskräfteerhebung 2019 und 2023 (Statistik Austria)

siehe auch [Nationale SDG-Indikatoren Ziel 5](#)

✓ H Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frau

Tabelle 20: Budget der Frauensektion 2019 bis 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Budget in Mio. Euro gesamt	10,15	12,15	14,65	18,4	24,3	33,6

Q: BKA

Tabelle 21: Frauenanteil in der Justiz, 2017–2024, jeweils zum 1.1., in %

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Justizressort gesamt	52,9%	52,9%	53,6%	53,7%	54,1%	54,5%	55,0%	56,0%
Richter:innen	54,7%	55,1%	55,1%	55,9%	56,7%	58,1%	59,0%	59,6%
Staatsanwält:innen	50,5%	51,7%	51,1%	52,0%	52,8%	53,7%	54,0%	55,6%
Richteramtsanwärter:innen	65,8%	66,7%	64,6%	63,4%	66,7%	64,4%	67,7%	67,6%
Be-amt:innen / Vertragsbedienstete (ohne Richter:innen, Staatsanwält:innen, Richteramtsanwärter:innen) exkl. Justizanstalten	72,1%	72,3%	77,5%	72,5%	72,6%	72,5%	72,6%	73,2%
Exekutivdienst in den Justizanstalten (Justizwache)	14,1%	14,6%	15,7%	16,8%	18,1%	18,9%	19,6%	20,7%
Nicht-Exekutivdienst in den Justizanstalten (insb Verwaltungspersonal)	71,2%	69,6%	70,3%	70,3%	69,2%	69,5%	69,9%	71,1%

Q: BMJ

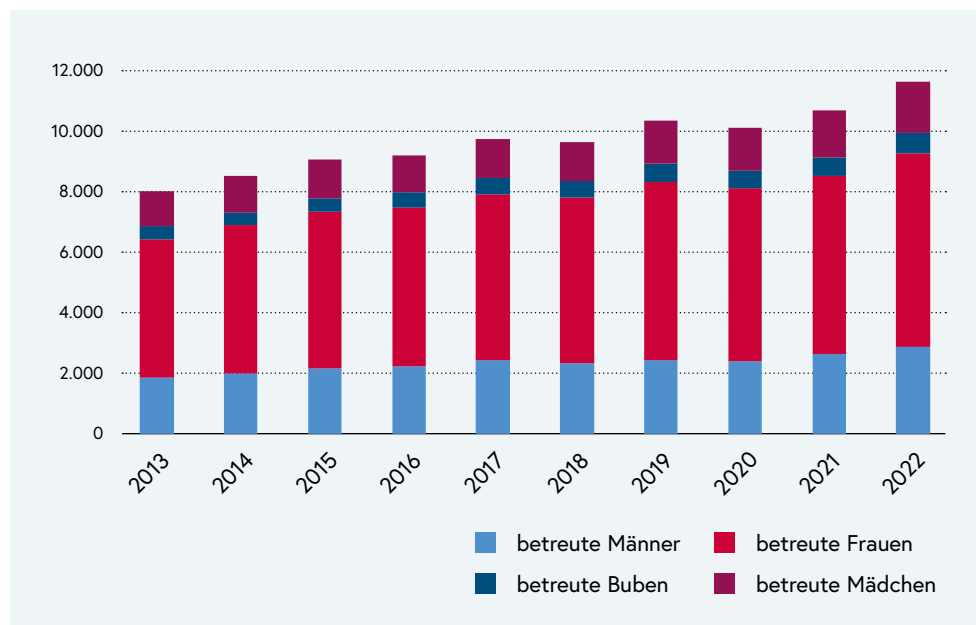
✓ I Menschenrechte der Frauen

Tabelle 22: Budget der Prozessbegleitung, 2013–2023

	Gesamtförderungen für psychosoziale und juristische Prozessbegleitung	davon für Frauen Förderungen in EUR	davon für Frauen in%	davon für weibliche Minderjährige in EUR	davon für weibliche Minderjährige in%
2013	5.284.899,18	4.233.878,21	80,1%	1.172.047,73	27,7%
2014	5.433.846,85	4.411.811,36	81,2%	1.259.541,82	28,5%
2015	5.930.181,15	4.769.961,02	80,4%	1.295.005,36	27,1%
2016	6.259.962,82	4.947.510,25	79,0%	1.329.338,56	26,9%
2017	7.012.126,11	5.477.841,62	78,1%	1.434.472,58	26,2%
2018	7.211.268,05	5.699.611,89	79,0%	1.519.655,31	26,7%
2019	8.191.303,36	6.508.670,38	79,5%	1.756.700,84	27,0%
2020	8.175.922,74	6.543.687,48	80,0%	1.792.054,17	27,4%
2021	8.465.948,52	6.855.997,32	81,0%	1.910.588,18	27,9%
2022	10.248.513,17	8.150.500,09	79,5%	2.201.025,27	27,0%
2023	11.600.211,08	9.179.544,71	79,1%	2.401.288,88	26,2%

Q: BMJ

Abbildung 4: Betreute minderjährige und erwachsene Opfer in der Prozessbegleitung nach Geschlecht, 2013–2022



Q: BMJ

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung nach Geschlecht, 2019 und 2023.....	149
Tabelle 2: Besonders von Armutsgefährdung betroffene Personengruppen, 2019 und 2023.....	149
Tabelle 3: Richtsätze der Ausgleichszulage und Erhöhungen, 2020–2024.....	149
Tabelle 4: Beziehende der Ausgleichszulage und Boni, 2022.....	150
Tabelle 5: Kinderbesuchsquoten, 2018 und 2022, ohne Tageseltern.....	150
Tabelle 6: Budget des Zukunftsfonds für den Ausbau der elementaren Bildung	150
Tabelle 7: Top-Lehrberufe nach Geschlecht, 2019 und 2023.....	151
Tabelle 8: Tertiärquote der 25- bis 34jährigen nach Geschlecht, 2018 und 2021	152
Tabelle 9: Suizide und assistierte Suizide nach Geschlecht, 2018 und 2022.....	153
Tabelle 10: Maßnahmen des Gewaltschutzpakets 2021.....	154
Tabelle 11: Entwicklung der Fallzahlen in den Gewaltschutzzentren von 2019 bis 2022.....	154
Tabelle 12: Arbeitsmarktdaten (Beschäftigung, Teilzeit, Arbeitslosigkeit) nach Geschlecht, 2019 und 2023.....	155
Tabelle 13: Bezug des Familienzeitbonus, 2017–2022, Anzahl der Fälle.....	155
Tabelle 14: Gender Pay Gap und Gender Pension Gap, 2017–2022.....	155
Tabelle 15: Bruttojahreseinkommen (Median, Euro) nach Geschlecht und geschlechtsspezifische Unterschiede in %, 2018 und 2022.....	156
Tabelle 16: Teilnehmerinnen an frauenspezifischen Arbeitsmarktprogrammen, 2019–2023.....	156
Tabelle 17: Anzahl der eingelangten Anträge im Zeitraum 1.1.2019–31.12.2023 bei GBK und B-GBK:.....	156
Tabelle 18: Durchschnittliche monatliche Pension nach Geschlecht in Euro und geschlechtsspezifische Unterschiede in %, 2019 und 2022.....	156
Tabelle 19: Frauenanteil in Macht- und Entscheidungspositionen, 2019 und 2023, in %.....	157
Tabelle 20: Budget der Frauensektion 2019 bis 2024.....	158
Tabelle 21: Frauenanteil in der Justiz, 2017–2024, jeweils zum 1.1., in %.....	158
Tabelle 22: Budget der Prozessbegleitung, 2013–2023.....	159

Abbildungsverzeichnis

Highlights 2019–2024.....	6
Abbildung 1: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen, 2005 bis 2023, in Absolutzahlen und %.....	152
Abbildung 2: Leaky Pipeline – Frauenanteile 2017 und 2022.....	153
Abbildung 3: Elternkarenzen im öffentlichen Dienst des Bundes, 2018–2022; Frauen- und Männeranteile in %.....	155
Abbildung 4: Betreute minderjährige und erwachsene Opfer in der Prozessbegleitung nach Geschlecht, 2013–2022.....	159

