

## **10. Bericht Österreichs an die Vereinten Nationen zu CEDAW**

Wien, 2026

## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Gesamtumsetzung: Abteilung III/6

Wien, März 2026

### **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 Bundesministeriums und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [int.frauen@bmfwf.gv.at](mailto:int.frauen@bmfwf.gv.at).

## Inhalt

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>General</b>                                                          | <b>5</b>  |
| Constitutional Framework and definition of discrimination against women | 7         |
| Access to justice                                                       | 8         |
| National machinery for the advancement of women                         | 12        |
| National human rights institution                                       | 14        |
| Temporary special measures                                              | 16        |
| Stereotypes and harmful practices                                       | 18        |
| Gender-based violence against women and girls                           | 22        |
| Trafficking and exploitation of prostitution                            | 33        |
| Participation of women in political and public life                     | 38        |
| Nationality                                                             | 41        |
| Education                                                               | 42        |
| Employment                                                              | 49        |
| Health                                                                  | 55        |
| Refugee, asylum-seeking and migrant women and girls                     | 59        |
| Rural Women                                                             | 63        |
| Women and girls with disabilities                                       | 65        |
| Older women                                                             | 67        |
| Climate change and disaster risk reduction                              | 69        |
| Marriage and family relations                                           | 72        |
| Additional information                                                  | 74        |
| <b>Anhang</b>                                                           | <b>75</b> |
| Daten                                                                   | 75        |
| Entwicklung der Frauenanteile im öffentlichen Dienst                    | 80        |
| Auswertungen der Verfahrensautomation Justiz                            | 81        |
| <b>Zusätzliche Informationen</b>                                        | <b>83</b> |
| Constitutional framework (Absatz 4)                                     | 83        |
| Access to justice (para 8)                                              | 83        |

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Temporary special measures (Absatz 21) .....                             | 84        |
| Gender-Based Violence (Absatz 40) .....                                  | 84        |
| Employment (Absatz 81, re b; Absatz 92, re g) .....                      | 85        |
| Exemplarische Maßnahmen der Bundesländer .....                           | 85        |
| General .....                                                            | 85        |
| National machinery for the advancement of women – gender budgeting ..... | 86        |
| Stereotypes and harmful practices .....                                  | 86        |
| Gender-based violence against women and girls .....                      | 87        |
| Trafficking .....                                                        | 88        |
| Participation of women in political and public life .....                | 88        |
| Education .....                                                          | 89        |
| Health .....                                                             | 89        |
| Rural women .....                                                        | 91        |
| Women and girls with disabilities .....                                  | 91        |
| Marriage and family relations .....                                      | 91        |
| Verweise zu zentralen, zitierten Berichten .....                         | 92        |
| Abkürzungen .....                                                        | 93        |
| <b>Tabellenverzeichnis .....</b>                                         | <b>94</b> |

# General

1. Die kontinuierliche Datensammlung und -Analyse über Frauen und Mädchen in allen Lebensbereichen ist zentral, um die Geschlechtergleichstellung in ihren vielfältigen Facetten zu fördern; zu aktuellen Daten s. Annex. In Österreich wird eine fakten-gestützte Frauen- und Gleichstellungspolitik durch eine Vielzahl von Berichten, Studien sowie Datensammlungen ermöglicht. Das BMFWF setzt sich für die regelmäßige und langfristige Erhebung von Daten zu allen Lebensbereichen von Frauen und Mädchen ein<sup>1</sup>: Der seit 2012 jährliche Bericht „**Frauen und Männer in Österreich**“ erschien im Jahr 2025 neu mit aktuellen geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Daten zu wesentlichen Bereichen wie Bildung, Einkommen und Erwerbstätigkeit und beleuchtet Geschlechterverhältnisse aus verschiedenen Perspektiven. Das statistische Sammelwerk „**Gleichstellung in Österreich**“ deckt sechs Gleichstellungsdimensionen ab und wurde 2024 veröffentlicht. Eine **Zeitverwendungserhebung** wurde von Statistik Austria von Oktober 2021 bis Dezember 2022 durchgeführt und 2023 veröffentlicht. Das Regierungsprogramm 2025-2029 sieht vor, die nächste Zeitverwendungsstudie anhand der europaweiten Erhebungswelle in Österreich durchzuführen, sowie einen neuen „**Frauenbericht**“ vorzulegen. Die **Nationale Koordinierungsstelle** der Istanbul-Konvention sammelt bundesweite **Daten zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen**. Veröffentlicht werden relevante Datenauswertungen der polizeilichen und gerichtlichen Kriminalstatistik sowie von spezialisierten Hilfseinrichtungen.<sup>2</sup>
2. Mit **Ministerratsbeschluss** zum 25-jährigen Jubiläum der Gender Mainstreaming-Strategie und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting (IMAG GMB) 2025 verstärkte die Bundesregierung ihr Bekenntnis zu einer effektiven Gleichstellungspolitik und legte konkrete Gender Mainstreaming-Maßnahmen fest, darunter die Forcierung der geschlechtsspezifischen Datenerhebung, -auswertung und -darstellung in Berichten, Studien und Publikationen.
3. Statistik Austria veröffentlicht bereits regelmäßig Berichte im Rahmen des Monitorings zur Umsetzung der VN Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, darunter zum SDG 5

---

<sup>1</sup> Vormals Gender Index, s. <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting/gender-daten-index.html>

<sup>2</sup> <https://www.coordination-vaw.gv.at/daten.html>

u.a. Daten zu Einkommen, Gewalt gegen Frauen, sexueller und reproduktiver Gesundheit und Frauen in Entscheidungspositionen.<sup>3</sup> Im Projekt zum Aufbau einer regelmäßigen **Behinderungs- und Teilhabestatistik (BETESTAT)**, das von Statistik Austria im Auftrag des BMASGPK seit 2023 umgesetzt wird, werden die Daten u.a. nach Geschlecht aufgeschlüsselt und somit Rückschlüsse auf die Lebensrealitäten von Frauen und Mädchen mit Behinderungen – etwa zur Bildung, beruflichen Teilhabe, Wohnen – ermöglicht. Die jährliche Broschüre des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) enthält aktuelle Zahlen zur Integration von Frauen in Bereichen wie Zuwanderung, Aufenthalt, Sprache, Bildung, Arbeit, Familie und Gesundheit<sup>4</sup>. Zu Analysen und Datenerhebungen der Länder siehe Annex.

---

<sup>3</sup> <https://www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs>

<sup>4</sup> <https://www.integrationsfonds.at/mediathek/mediathek-publikationen/publikation/statistische-broschuere-zu-migration-integration-frauen-2025-24548/>

# Constitutional Framework and definition of discrimination against women

4. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftlicher Auftrag, zu dem sich die Bundesregierung mehrfach bekannt hat und der in der österreichischen Rechtsordnung verankert ist (s. Absätze 14-15). Grundlage für die Umsetzung von **Gender Mainstreaming auf Bundesebene** sind sieben Ministerratsbeschlüsse. Im Berichtszeitraum wurden folgende Meilensteine durch Ministerratsbeschlüsse erreicht: Verpflichtung, die Gender Mainstreaming-Strategie weiterhin umfassend umzusetzen (2020) und Verstärkung des Bekenntnisses zu einer effektiven Gleichstellungspolitik und Festlegung konkreter Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming (2025) (s. Absätze 2 und 22). Seit 2000 besteht die **IMAG GMB**, in der alle Ministerien, die Obersten Organe, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie die Bundesländer vertreten sind. Weitere Koordinierungsmechanismen bestehen unter dem Vorsitz der Frauenministerin, s. Annex. Bei der jährlichen **Landesfrauenreferentinnenkonferenz** wird sich auf politischer Ebene zu frauenpolitischen Themen ausgetauscht und gemeinsame Positionen bzw. Beschlüsse erarbeitet, die im Anschluss an die zuständigen Regierungsmitglieder weitergeleitet werden. Die zuständige Frauenministerin ist als Gast geladen.
5. Mit der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie (2019/1158) erfolgten 2023 Änderungen im GIBG und B-GIBG zur Einführung eines Diskriminierungsschutzes im Zusammenhang mit bestimmten gesetzlich geregelten Ansprüchen im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten, welcher nicht voraussetzt, dass es sich um eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts handelt. Durch die Einbeziehung in das Gleichbehandlungsgesetz sind GAW und Gleichbehandlungskommission (GBK) zuständig. Zudem wurde die Fristenregelung zur Geltendmachung von Ansprüchen geändert, sodass zeitliche Härtefälle vermieden werden. Außerdem können Frauenbeauftragte im Bundesdienst nun auch bestellt werden, wenn in einer Dienststelle keine Unterrepräsentation von Frauen (mehr) vorliegt.

# Access to justice

6. GBK-Verfahren setzen das GIBG durch und bekämpfen Diskriminierung. Die GBK sind unabhängig und bieten niederschweligen, kostenlosen Zugang zur Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung. Im nicht-öffentlichen Verfahren besteht keine Anwaltpflicht, Betroffene können sich aber von einer NGO vertreten lassen. Während der COVID-19-Pandemie wurde die Möglichkeit eingeführt, Befragungen über Videoanrufe durchzuführen, und so Verfahren zugänglicher gemacht. Außerdem wurde für Fälle ohne persönlichen Kontakt (z.B. Stellenbewerbungen) ein schriftliches Verfahren eingeführt, um Verfahren zu beschleunigen und rascher abschließen zu können.
7. Die von der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (Frauensektion) geförderten Frauen- und Mädchenberatungsstellen (FMBS) stehen grundsätzlich allen hilfesuchenden Frauen österreichweit zur Verfügung, unabhängig von Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Zur ganzheitlichen Beratung werden rechtliche und juristische Beratungen für Frauen in verschiedenen Lebenslagen angeboten. Die Frauensektion fördert zudem den Verein *Frauen-Rechtsschutz* und den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (*Klagsverband*), welche Beratung und Rechtsvertretung insbesondere bei intersektionaler und geschlechtsspezifischer Diskriminierung von Frauen in allen Bereichen anbieten. Dem gemeinnützigen, auch vom BMASGPK ko-finanzierten, *Klagsverband* steht in gerichtlichen Verfahren das Instrument der Nebenintervention zur Beteiligung am Verfahren zur Verfügung wobei sein rechtliches Interesse als gegeben angenommen wird.
8. Auf Bundesebene stand und steht eine Verbesserung der Opferrechte und des Opferschutzes im Zentrum beinahe aller strafprozessualen Änderungen der letzten Jahrzehnte, siehe dazu auch den Thematischen Evaluierungsbericht zur Umsetzung der Istanbul-Konvention 2023<sup>5</sup>. Mit dem **Gewaltschutzgesetz 2019** wurde der Kreis der Opfer häuslicher Gewalt auf solche Opfer ausgedehnt, die in ihrem nahen sozialen Umfeld Gewalt in irgendeiner Form erfahren haben, wie z. B. Opfer von beharrlicher

---

<sup>5</sup> <https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:2c3ec377-1b6a-4194-9c2d-6a59d92147a9/de-staatenbericht-final-v2.pdf>



Verfolgung (§ 107a StGB) oder Opfer von Konfliktsituationen in der Nachbarschaft. Mit dem **Hass-im-Netz-Bekämpfungs-Gesetz (HiNBG) 2021** wurde die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung im Strafverfahren für Opfer von Hass im Netz, aber auch für minderjährige Zeug:innen familiärer Gewalt im Sinne der Istanbul-Konvention weiter ausgebaut und die Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung für Betroffene von Hass im Netz wesentlich erleichtert. Weitere Verbesserungen erfolgten durch das Strafprozessrechtsänderungsgesetz 2024 (StPRÄG 2024). Insbesondere wurde der Zugang zur Justiz, etwa durch Erweiterung der Opfergruppen mit Anspruch auf Prozessbegleitung, erleichtert und mittels psychosozialer und juristischer Unterstützung durch den gesamten Prozess das Bewusstsein um die Rechte und Möglichkeiten dieser Gruppen gewährleistet. Darüber hinaus bestehen eine Vielzahl an Rechten und Maßnahmen des Schutzes von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt im österreichischen Strafverfahren: Als besonders schutzbedürftig gelten Opfer, die in ihrer sexuellen Integrität und Selbstbestimmung verletzt worden sein könnten und zu deren Schutz ein Betretungs- und Annäherungsverbot zum Schutz vor erteilt werden könnte, sie haben zudem zusätzliche Rechte (s. Annex).

9. **Unentgeltliche psychosoziale und juristische Prozessbegleitung** ist unter anderem zu gewähren: Personen, die von vorsätzlichen Gewalt- oder Sexualstraftaten (einschließlich (Cyber-)Stalking und Verhetzung) betroffen sind; Angehörigen von Personen, deren Tod durch eine Straftat herbeigeführt worden sein könnte, bzw. Angehörige, die Tatzeug:innen waren; sowie minderjährigen Opfern und Zeug:innen von Gewalt, einschließlich sexueller Gewalt (seit 2025 erweitert auf alle Minderjährigen, die Zeug:innen von Gewalt wurden). Die Bundesministerin für Justiz beauftragt Einrichtungen für alle Bundesländer vertraglich mit der Prozessbegleitung. Psychosoziale Prozessbegleitung umfasst die Vorbereitung auf das Verfahren und die damit verbundenen emotionalen Belastungen sowie die Begleitung zu Vernehmungen. Juristische Prozessbegleitung durch Rechtsanwält:innen umfasst rechtliche Beratung und Vertretung. Prozessbegleitungseinrichtungen und Rechtsanwält:innen sind dabei dem Grundsatz der Vertraulichkeit verpflichtet und handeln im Interesse der Opfer.<sup>6</sup>
10. Der **Schutzbereich des GIBG** umfasst **im Bereich der Arbeitswelt** Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Außerhalb der Arbeitswelt weist das GIBG jedoch ein unterschiedliches Schutzniveau

---

<sup>6</sup> Zu weiteren Details s. auch den 9. CEDAW-Staatenbericht, Peking+30 Bericht und den thematischen Evaluierungsbericht.

auf, orientiert am Geltungsbereich der EU-Anti-Diskriminierungsrichtlinien. Eine Vereinheitlichung im Sinne einer Anhebung des Schutzniveaus bei bisher weniger weitgehend geschützten Diskriminierungsmerkmalen im GIBG wurde und wird auf nationaler als auch auf internationaler Ebene (z.B. ECRI, CEDAW, UPR) immer wieder gefordert, die Diskussion dazu sollte fortgeführt werden.

11. Die Bundesverfassung legt ein allgemeines Diskriminierungsverbot für Legislative und Exekutive fest, das Einzelne vor Gericht geltend machen können. Die Kompetenzverteilung betreffend Antidiskriminierungs-Gesetze und -Institutionen ist in den föderalen Strukturen Österreichs begründet und regelt die Kompetenzen des Bundes (sowie der jeweiligen Ministerien) und der Länder. Als interdisziplinäres Thema betrifft Gleichbehandlung zudem mehrere Bereiche. Aufgrund dieser Kompetenzaufteilung ist eine komplette **Vereinheitlichung des Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrechtes** nicht möglich. Der Bundesregierung ist bewusst, dass die österreichische Anti-Diskriminierungsgesetzgebung aufgrund dieser Kompetenzverteilungen eine große Herausforderung für die einzelnen Betroffenen darstellt, die bestehenden Rechtsschutz und Einrichtungen in Anspruch nehmen wollen. Die Bundesregierung bemüht sich daher in regelmäßigen Evaluierungsprozessen, die Gesetzgebung effizienter zu machen, den Rechtsschutz zu verbessern und so viel Unterstützung und Orientierungshilfe wie möglich anzubieten. Dabei sind Zusammenarbeit der einzelnen zuständigen Stellen und Ebenen und deren Koordinierung untereinander sehr wichtig, um für die Betroffenen die zuständigen Stellen identifizieren zu können. Die GAW ist in der Praxis als Clearingstelle tätig. Um die Situation zu erleichtern und den Zugang zum Recht zu verbessern, veröffentlichte die GAW 2025 eine Plattform zur digitalen Erstberatung<sup>7</sup>, mit der es erstmals eine zentrale Anlaufstelle gibt, die auch lokale Informationen bereitstellt, damit betroffene Personen schnell jene Stelle finden, die sie bei Diskriminierungserfahrungen unterstützen kann. Die EU-Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500 über Standards für Gleichbehandlungsstellen enthalten Bestimmungen über die Verbesserung des Zugangs zum Recht und zur Zusammenarbeit und sind bis 2026 umzusetzen. Dadurch sind weitere Erleichterungen beim Zugang zu den zuständigen Stellen sowie Verbesserungen bei Ausstattung und Kompetenzen der Gleichbehandlungsstellen zu erwarten. Aufgrund der bundesrechtlichen Kompetenzverteilung ist die

---

<sup>7</sup> <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/digitale-erstberatung.html>

Vereinheitlichung des Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechts schwierig und bedarf des politischen Konsenses.

# National machinery for the advancement of women

12. Das Budget der Frauensektion verdreifachte sich seit 2019 (10,15 Mio. Euro). Es betrug 2024 und 2025 insgesamt je 33,6 Mio. Euro und stieg 2026 um 0,5 Mio. Euro auf 34,1 Mio. Euro. Sämtliche finanziellen und personellen Ressourcen der Sektion dienen dem Schutz und der Stärkung von Frauen und Mädchen und der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich. Ein Großteil des Budgets wird zur Finanzierung der bundesweiten FMBS sowie für Gewaltschutz verwendet, darunter die Finanzierung von Gewaltschutzzentren, Gewaltambulanzen und die Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über Schutzunterkünfte und Begleitmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder (FSchVE). Diese Übergangswohnungen bieten gewaltbetroffenen Frauen, deren Gefährdung keine Unterbringung in einem Frauenhaus verlangt, vorübergehenden Wohnraum mit begleitender Beratung und Betreuung mit dem Ziel, sie nachhaltig auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes und gewaltfreies Leben zu begleiten. Einen Überblick über das Gesamtbudget für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung bietet die Analyse des Budgetdienstes der Parlamentsdirektion.<sup>8</sup>
13. Gewaltschutz und Gewaltprävention sind Querschnittsmaterien, weshalb alle thematisch befassten Ressorts gefordert sind, die entsprechenden personellen, technischen und finanziellen Mittel in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich bereitzustellen. 2024 stellten Ergebnisberichte die Erhebungen der IMAG GMB über die Budgetausgaben des Bundes für das Jahr 2023 dar, die einen Überblick über einen Teil der budgetären Mittel für frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen sowie für spezifische Maßnahmen zu Gewaltprävention und Gewaltschutz in Österreich bieten.
14. Frauen- und Gleichstellungspolitik als ressortübergreifende Querschnittsmaterie erfordert die Zusammenarbeit aller Ministerien. Das Frauenressort übernimmt dabei eine koordinierende und beratende Rolle, jedes Fachressort ist für Formulierung und Umsetzung von Gleichstellungszielen im eigenen Bereich verantwortlich. Zentrale

---

<sup>8</sup> <https://www.parlament.gv.at/dokument/budgetdienst/untergliederungsanalysen/BD-UG-31-BMFWF-Frauenangelegenh.-u.-Gleichstellung-Budgets-2025-und-2026.pdf>

Anliegen sind die umfassende Verbesserung der Gleichstellung von Frauen insbesondere wirtschaftliche Unabhängigkeit, Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Weiterentwicklung der Antidiskriminierung. Durch einen niederschweligen Zugang zu umfassenden Beratungsangeboten und den Ausbau gewaltpräventiver Maßnahmen wird die Umsetzung dieser Ziele unterstützt. Zudem werden gezielte Informations- und Bewusstseinsmaßnahmen realisiert, um bestehende Lohn- und Pensionsunterschiede zu verringern und Frauen sowie Mädchen zu stärken. Die regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung erfolgt anhand zentraler Kennzahlen. Die laufende Qualifizierung der Beratungskräfte sowie die ressortübergreifende Zusammenarbeit werden kontinuierlich weiterentwickelt. Gleichbehandlungsberichte und Öffentlichkeitsarbeit stellen Transparenz und Wirksamkeit sicher und gewährleisten auch zukünftig eine nachhaltige Gleichstellungspolitik. Wirkungsziele, Kennzahlen und Evaluierungen werden online veröffentlicht<sup>9</sup>.

15. Die Verpflichtung zur geschlechtergerechten Haushaltsführung ist seit 2009 in der österreichischen Bundesverfassung verankert. Das Bundeshaushaltsgesetz 2013 legt fest, dass rechtliche Regelungen und größere Vorhaben auf ihre Gleichstellungswirkungen hin zu überprüfen sind. Der eigenständige jährliche „Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung“<sup>10</sup> ans Parlament gibt einen umfassenden Überblick über den Stand der Gleichstellung in Österreich in Bereichen wie Arbeitsmarkt, Bildung, Gesundheit, Infrastruktur und Umwelt und basiert auf quantitativen Metaindikatoren und Beiträgen aller Ministerien und Oberster Organe. Auch die **Länder** sind durch die Bundesverfassung zu Gender Budgeting verpflichtet. Zu Beispiele, s. Annex.

---

<sup>9</sup> <https://wirkungsmonitoring.gv.at/thema-detail/gleichstellung-2023/>

<sup>10</sup> <https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/>

# National human rights institution

16. Die angesprochenen Empfehlungen des Jahres 2022 betreffen den Bestellmodus der Mitglieder der Volksanwaltschaft (VA) und den weiteren Ausbau der Kooperation mit der Zivilgesellschaft. Um die demokratische Legitimität zu gewährleisten, werden die drei VA-Mitglieder von den drei stärksten Parteien des Nationalrats vorgeschlagen und vom Nationalrat gewählt (Art. 148g des Bundes-Verfassungsgesetzes - B-VG). Das sichert in der Praxis der Opposition im Allgemeinen das Recht, zumindest eine:n Volksanwält:in namhaft zu machen. Die Mitglieder müssen über Kenntnisse der Organisation und Funktionsweise der Verwaltung sowie auf dem Gebiet der Menschenrechte verfügen. der Vorsitz der VA rotiert jährlich. Die VA ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig (Art. 148a (6) B-VG). Im aktuellen Regierungsprogramm sind zusätzliche Reformschritte enthalten: eine verpflichtende Anhörung im Parlament für designierte Volksanwält:innen soll vorgesehen und das Bestellungsverfahren evaluiert und neu geordnet werden, ohne Art. 148g Abs. 2 B-VG zu ändern. Damit wird dem Wunsch der Zivilgesellschaft nach Transparenz und Partizipation im Auswahlprozess Rechnung getragen.
17. Seit 1983 sind in der VA Frauen vertreten. In der Funktionsperiode 2019-2025 waren von November 2024 bis Juni 2025 zwei von drei Mitgliedern weiblich. Seit dem 1. Juli 2025 besteht das Gremium aus einer Frau und zwei Männern. Mehr als 50 % der Bediensteten der VA und 50 % der Bediensteten in Leitungsfunktionen sind Frauen (Juli 2025).
18. Die VA arbeitet regelmäßig mit NGOs zusammen. Die institutionalisierte Zusammenarbeit erfolgt im verfassungsgesetzlich eingerichteten **Menschenrechtsbeirat**, der aus einer Vorsitzenden und ihrer Stellvertretung sowie 16 Mitgliedern und deren Stellvertreter:innen, großteils Vertreter:innen aus NGOs und Bundesministerien, besteht. Das jährliche **NGO-Forum** der VA bietet eine Plattform für den Meinungsaustausch zu menschenrechtsrelevanten Themen. Die VA pflegt zudem enge Kontakte zu zahlreichen zivilgesellschaftlichen Organisationen, einschließlich Selbstvertreter:innen von Menschen mit Behinderungen, Jugend- und Seniorenorganisationen und der Armutskonferenz. Im NGO-Sounding Board treffen

sich rund 15 NGOs vierteljährlich mit der VA, um sich abzustimmen, Arbeitsüberschneidungen zu identifizieren und über bevorstehende Initiativen und Möglichkeiten der Beteiligung daran zu informieren.

# Temporary special measures

19. **ad a)** Die Bundesregierung verpflichtete sich mit Ministerratsbeschluss im April 2025 dazu, den **Frauenanteil unter den vom Bund entsandten Mitgliedern in Aufsichtsgremien** („Bundes-Frauenanteil“) der Unternehmen, an denen der Bund mit mindestens 50 % beteiligt ist, von zuletzt 40 % **auf 50 % anzuheben**. Diese Vorgabe soll innerhalb der bestehenden Legislaturperiode (2025-2029) umgesetzt werden. Die jährlichen Fortschrittsberichte zeigen die positive Entwicklung: der durchschnittliche Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien konnte seit Einführung 2011 von 26 % auf 55 % (2025) erhöht werden.
20. Frauen haben noch immer geringere Chancen in der Berufswelt, verdienen wesentlich weniger und die Frauenbeschäftigungsquote liegt unter jener der Männer. Diesen Benachteiligungen wird unter anderem mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik (s. Absatz 81) entgegengewirkt, etwa durch die Aufteilung des **Arbeitsmarktförderbudgets**: Im Verhältnis zum Frauenanteil am Bestand der Arbeitslosen werden Frauen beim Arbeitsmarktförderbudget seit 2016 stärker gefördert. Von 2016 bis 2019 waren zumindest 50 % dieses Budgets für Frauen aufzuwenden. 2020 wurde das Ziel neu definiert, wonach der für Frauen aufgewendete Anteil am Budget zumindest 3,5 Prozentpunkte über dem Frauenanteil der Arbeitslosen liegen sollte, und seit 2022 auf vier Prozentpunkte erhöht.
21. Um den ausgeprägten Gender Pay Gap in Österreich zu reduzieren, tragen drei Projekte, kofinanziert durch BMASGPK und ESF+, zur Geschlechtergleichstellung und (finanziellen) Aufwertung weiblich konnotierter Berufe bei, s. Annex.
22. **Ad b)** Im Ministerratsbeschluss 2025 wurde die Sicherstellung eines bedarfsorientierten Aus- und Weiterbildungsangebots an der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) als Maßnahme festgelegt (s. Absatz 2). Die **VAB** bietet für **alle öffentlich Bediensteten** spezielle Schulungen und Trainings, darunter auch zu intersektionaler Diskriminierung von Frauen mit Behinderungen. Eine allgemeine **Sensibilisierung der Justizbediensteten** erfolgt im Rahmen eines umfassenden Aus- und Fortbildungsangebots zu Grund- und Menschenrechten sowie im Rahmen spezieller Antidiskriminierungsschulungen. Das „Curriculum Grundrechte“ ist obligatorisch für Richteramtsanwärter:innen. Zur Sicherung eines diskriminierungsfreien Umgangs



werden seit 2020 auch ergänzende Fortbildungen für Justizbedienstete zum Themenbereich Behinderung und Barrierefreiheit angeboten.

# Stereotypes and harmful practices

23. Um Frauen und deren positive Darstellung sowie den Abbau von Geschlechterstereotypen zu fördern, werden die Grete Rehor und Käthe Leichter-Preise seit 2023 unter dem Dach des **Österreichischen Frauenpreises** vergeben. Grete Rehor-Preise werden für hervorragende und vorbildliche (Pionier-)Leistungen, die zur Gleichstellung der Geschlechter oder zur Selbstbestimmung von Frauen und Mädchen in verschiedenen Kategorien beitragen, vergeben. Mit den Käthe-Leichter-Preisen werden bedeutende wissenschaftliche Leistungen in der Frauen- und Geschlechterforschung, sowie zur Frauenbewegung und Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit – und Leistungen in der Gleichstellung in der Arbeitswelt ausgezeichnet.
24. In Zusammenarbeit mit der Frauensektion wurde der Anti-Sexismus-Beirat in den Beschwerdeverfahrensablauf des Österreichischen Werberates integriert. Die Stellungnahmen des Anti-Sexismus-Beirats zu Beschwerden zu **geschlechterdiskriminierender Werbung** werden dem Werberat gemeinsam mit den Beschwerden und den Stellungnahmen der jeweiligen Unternehmen übermittelt; auf dieser Grundlage beurteilt der Werberat, ob er sich für einen Kampagnen-Stopp ausspricht. Dabei handelt es sich um keine bindende Entscheidung, die umfangreichen Sanktionsmittel, haben sich jedoch als sehr wirksam erwiesen. 2024 veröffentlichte der Anti-Sexismus-Beirat 40 Stellungnahmen<sup>11</sup>.
25. Die gesellschaftliche Situation von Roma-Frauen und -Mädchen (**Romnja**) ist häufig durch Mehrfachdiskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht geprägt. Traditionelle Familienstrukturen sind häufig patriarchal und von strikten Geschlechter- und Generationsrollen geprägt. Die Strategie zur Fortführung der Inklusion der Roma in Österreich legt daher auch einen besonderen Fokus darauf, Romnja zur chancengleichen Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermächtigen, über ihre Rechte und deren Durchsetzung zu informieren, ihren Zugang

---

<sup>11</sup> <https://www.werberat.at/as-expertisen>

zu gesellschaftlichen Institutionen zu sichern sowie für Fragen der Gleichberechtigung sensibilisiert zu werden.<sup>12</sup>

26. Zur **Bekämpfung** von Gewaltformen wie **Zwangsheirat**, **FGM/C** oder verschiedene Formen von Unterdrückung und Zwang liegt ein Schwerpunkt auf der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen, um patriarchale Gewaltstrukturen frühzeitig zu erkennen und wirksam zu durchbrechen. Präventions-Workshops für Burschen und junge Männer schaffen Bewusstsein für diese Gewaltformen. Mehrere spezialisierte Beratungsstellen in Österreich<sup>13</sup>, die in den letzten Jahren laufend ausgebaut wurden, werden vom Frauenressort kofinanziert, und bieten Gesundheitsberatung, Bewusstseinsbildung und Unterstützung insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund sowie Schulungen für Fachpersonal an. Die *Koordinationsstelle gegen weibliche Genitalverstümmelung* ist zentrale Anlaufstelle für von weiblicher Genitalverstümmelung (FGM/C) betroffene und bedrohte Frauen und Mädchen und veröffentlicht einen jährlichen Tätigkeitsbericht<sup>14</sup>. Mit den Zielen, die Gesundheit von FGM/C betroffenen Frauen und Mädchen zu verbessern, die Prävention durch Sensibilisierung auszubauen und betroffene Communitys aufzuklären, entsteht ein Multiplikator-Effekt. Das *Nationale Kompetenzzentrum gegen Verschleppung und Familiengewalt PeriFeri* (früher *Orient Express*) führt Hilfe im Inland sowie Rückführungen aus dem Ausland durch. Das Kompetenzzentrum veröffentlichte einen Leitfaden für betreuende Personen, um Früh- und Warnzeichen bei bevorstehender Zwangsverheiratung rechtzeitig zu erkennen und auf Handlungsempfehlungen zurückgreifen zu können<sup>15</sup>. Über die spezialisierten Beratungsstellen hinaus steht ein umfassendes Netz an Unterstützungseinrichtungen und Schutzunterkünften für Opfer häuslicher Gewalt zur Verfügung. Die FMBS sind dabei wichtige erste Anlaufstellen. Im Rahmen des Förderungsaufrufs 2024/2025 der Frauensektion wurden bis Ende 2025 vier Projekte mit insgesamt rund 440.500 Euro zur Aufklärung und Prävention verwandtschaftsbasierter Gewalt und schädlicher Praktiken gefördert und umgesetzt<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/volksgruppen/roma-strategie/eu-rahmen-fur-nationale-strategien-zur-integration-der-roma.html>

<sup>13</sup> S. dazu auch den Peking+30 Bericht sowie den Thematischen Evaluierungsbericht zur Umsetzung der Istanbul Konvention.

<sup>14</sup> <https://fgm-koordinationsstelle.at/materialien/>

<sup>15</sup> <https://www.periferi.at/beitrag/kompass-verschleppung-und-zwangsheirat>

<sup>16</sup> Weitere Informationen unter [Frauenprojektförderungen - Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung](#) und [Förderungsaufwurf 2024; geförderte Projekte](#)

27. **Zwangsheirat** ist in Österreich als eigenständiger Straftatbestand (§ 106a StGB) definiert. Die Exekutive arbeitet eng mit verschiedenen NGOs zusammen, um Zwangsheirat zu verhindern. Die Förderstrategie des BMI zu „Gewaltschutz“ umfasst den weiteren Ausbau der Präventionsmaßnahmen sowie die Zusammenarbeit mit Opferschutzorganisationen. Ein Fachbeirat gegen Verschleppung und Zwangsheirat mit Vertreter:innen relevanter Ministerien und NGOs trifft sich viermal jährlich unter der Leitung von *PeriFeri*, um sowohl Einzelfälle als auch strukturelle Probleme zu besprechen, die gelöst werden müssen. Der Bericht über Zwangsheirat in Österreich im Kontext von Migration (2024) <sup>17</sup> zeigt unterschiedliche Risikosituationen und Schutzmöglichkeiten für potenzielle Opfer auf; Ergebnisse und Schlussfolgerungen flossen in die Erarbeitung des NAP gegen Gewalt gegen Frauen (s. Absatz 32) ein. Zu Verfahren betreffend Zwangsheirat im Berichtszeitraum sowie beispielhafte Maßnahmen der **Bundesländer** zur Bekämpfung von Stereotypen und *harmful practices*, s. Annex.
28. Ein wichtiger gesetzlicher Schritt, um Minderjährige vor **Früh- und Zwangsverheiratung** zu schützen, war das Ehe- und Partnerschafts-Änderungsgesetz 2025. Demnach ist nunmehr die Eheschließung sowie die Begründung eingetragener Partnerschaften von Unter-18-Jährigen in Österreich rechtlich nicht mehr möglich, außerdem wurden das Verbot der Ehe bzw. der eingetragenen Partnerschaft auf Verwandte bis zum vierten Grad der Seitenlinie ausgeweitet, um etwa Ehen zwischen Cousin und Cousine, Neffe und Nichte oder Onkel und Tante zu verhindern.
29. In Österreich besteht die Möglichkeit, auf Anordnung der zuständigen Justizbehörde präventive Ausschreibungen im Schengener Informationssystem (SIS) vorzunehmen, auch bei schutzbedürftigen Minderjährigen, etwa zur Vermeidung von Entführungen durch einen Elternteil, bei potenziellen Opfern von Menschenhandel, Zwangsheirat, FGM oder anderen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt. Durch die neue EU-Richtlinie 2024/1712 wurden die Ausbeutungsformen um Zwangsheirat, illegale Adoption und Leihmutterschaft erweitert. **Polizeiliche Schulungen** zu diesen Änderungen sensibilisierten insbesondere für die **Ausbeutung durch Zwangsehen** und darauf, im Verdachtsfall die seit 2016 bestehende mehrsprachige **Menschenhandels-hotline** zu kontaktieren.

---

<sup>17</sup> Projekt "FORMA": Caritas Wien

30. Zur statistischen Erfassung kann der ICD-10-Diagnosecode *Z91.7 – Weibliche Genitalverstümmelung in der Eigenanamnese* seit 2017 als Zusatzdiagnose dokumentiert werden. Seitens der Berufsverbände (etwa Ärzt:innen und Psychotherapeut:innen) werden in der **Aus- und Fortbildung** Sensibilisierungsmaßnahmen hinsichtlich **FGM/C** gesetzt. Im Rahmen der ärztlichen **Ausbildung** sind im Sonderfach Frauenheilkunde und Geburtshilfe Kenntnisse zum „Erkennen von Zeichen des Missbrauchs sowie Betreuung von Frauen nach Gewalt inklusive FGM“ zu erwerben. Gesetzliche Meldepflichten bestehen für verschiedene Gesundheitsberufe bei einem begründeten Verdacht, dass Kinder oder Jugendliche misshandelt, gequält, vernachlässigt oder sexuell missbraucht werden.

# Gender-based violence against women and girls

31. Die Bundesregierung misst der Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt absolute Priorität bei. Da Gewaltschutz und Gewaltprävention gesamtgesellschaftliche Aufgaben bzw. Querschnittsmaterien sind, sehen alle thematisch befassten Ressorts und Bundesländer in ihrem Wirkungsbereich umfassende Maßnahmen zur Bekämpfung aller Formen von Gewalt vor. Informationen zu gesetzten Maßnahmen (darunter Gewaltschutzpaket 2021, Budgeterhöhungen, Ausbau der Schutz- und Übergangswohnungen sowie der Unterstützung im Gesundheitsbereich) sind dem thematischen Evaluierungsbericht<sup>18</sup> zu entnehmen. Zu beispielhaften Maßnahmen der **Bundesländer**, s. Annex.
32. Mit der Verabschiedung des **Nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen 2025-2029**<sup>19</sup> am 26.11.2025, wurde eine langjährige sowohl nationale als auch internationale Forderung umgesetzt. In acht thematischen Arbeitsgruppen, die von verschiedenen Ressorts (ko-)geleitet wurden, wurden, in einem partizipativen Prozess, unter Einbindung der Zivilgesellschaft, konkrete Maßnahmenvorschläge erarbeitet. Als Grundlage für die Erstellung des NAP dienten insbesondere die bereits umfassenden Vorarbeiten der „Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich“<sup>20</sup>; die im Regierungsprogramm 2025-2029 festgelegten Maßnahmen; die Empfehlungen des GREVIO-Komitees<sup>21</sup> und des Rechnungshofes<sup>22</sup> sowie die

---

<sup>18</sup> <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/istanbul-konvention-gewalt-gegen-frauen.html>

<sup>19</sup> Siehe Nationaler Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen 2025-2029 veröffentlicht - Nationale Koordinierungsstelle "Gewalt gegen Frauen".

<sup>20</sup> Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich, 2024

<sup>21</sup> Alle GREVIO-Berichte inkl. Schlussfolgerungen sowie die Empfehlungen des Vertragsstaatenkomitees der Istanbul-Konvention an Österreich sind auf folgender Website abrufbar: <https://www.coordination-vaw.gv.at/koordinierungsstelle/staatenpruefung.html>.

<sup>22</sup> Gewalt- und Opferschutz für Frauen, Bericht des Rechnungshofes, Reihe BUND 2023/21, 2023

Maßnahmen, die aus der EU-Richtlinie 2024/1385 hervorgehen und von der Zivilgesellschaft und Expert:innen eingebrachte Themen und Maßnahmen.

33. In der Beratungsstatistik der Frauen- und Mädchenberatung 2023 liegt Gewalt (u.a. körperliche, seelische und sexualisierte Gewalt) unter den häufigsten fünf Themen der Einzelberatung<sup>23</sup>. Dies verdeutlicht die Funktion der FMBS als erste Anlaufstelle für hilfesuchende Frauen. Zusätzlich stehen spezialisierte Beratungsstellen und ein umfassendes Netz an Unterstützungseinrichtungen, Not- und Schutzunterkünften zur Verfügung. Die Gewaltschutzstrategie 2024 soll Schutz und Unterstützung weiter stärken und verbessern. Letztlich sollen alle Frauen und Mädchen in Österreich frühzeitig wissen, an wen sie sich im Fall von Gewalt wenden können, und passgenaue, professionelle Hilfe erhalten. Die Strategie beschreibt konkrete Maßnahmen zu Prävention, Opferschutz, Sensibilisierung und dauerhafter Qualitätssicherung. Wesentliche Bestandteile sind die Stärkung der institutionellen Koordinierung, eine gemeinsame Kommunikationsstrategie, die Sensibilisierung für Gewaltformen, die Verbesserung der Datenlage und die kontinuierliche Berücksichtigung der Klientinnenperspektive.
34. Von 2020 bis 2025 veröffentlichte die Frauensektion zusätzliche Förderungsaufrufe zur Aufklärung, Sensibilisierung und Prävention von Gewalt an Frauen und Mädchen – besonders mit Blick auf häusliche, kulturell-bedingte und digitale Gewalt. 2025 wurde besonderes Augenmerk auf Gewalt im Internet und in sozialen Medien gelegt und Projekte gefördert, die Schutzstrategien gegen Cybergewalt vermitteln und über die Risiken digitaler Technologien aufklären<sup>24</sup>.
35. In der vom Bundeskanzleramt (BKA) finanzierten **Plattform gegen die Gewalt in der Familie** arbeiten 45 Organisationen wie Kinderschutzzentren, Frauen- und Männerberatungsstellen, Jugendeinrichtungen und Senior:innenvereine mit folgenden Zielsetzungen zusammen: Gewalt reduzieren, Aufdeckungsrate erhöhen, Interventionen effizient einleiten und Bewusstsein bilden. Daneben bietet die vom BKA geförderte, kostenlose und anonyme **Familienberatung** gewaltbetroffenen Frauen Schutz und Hilfe unabhängig von ihrer finanziellen Situation, um krisenhafte

---

<sup>23</sup> <https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:8193d3a2-eaf6-4f2b-b8bd-66a2f790e9d1/frauen-und-maedchenberatung-in-oesterreich-in-zahlen-2023.pdf>

<sup>24</sup> Weitere Informationen zu den Förderungsaufrufen der Frauensektion unter <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/services/frauenprojektfoerderungen.html>

Familiensituationen zu vermeiden. In Zusammenarbeit mit dem BMFWF richtete das BKA 2025 die Arbeitsgruppe *Präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt an und durch Kinder und Jugendliche* ein, bei der auch Expert:innen aus Zivilgesellschaft und Wissenschaft eingebunden werden. Anlass für die Arbeitsgruppe geben aktuelle Empfehlungen und Verpflichtungen zur Prävention sexualisierter Gewalt (GREVIO, UN-Kinderrechteausschuss, EU-Richtlinie 2024/1385). Die Arbeitsgruppe soll Maßnahmen entwickeln, die Kindern und Jugendlichen altersgerecht den Begriff der freien Zustimmung in sexuellen Beziehungen vermitteln, ihr Bewusstsein für die schädlichen Auswirkungen von Gewaltpornografie und des Teilens intimer Bilder von sich selbst und anderen stärken, und Präventionsprojekte zu Körperwahrnehmung und Respekt am eigenen Körper erarbeiten. Die Arbeitsgruppe *Qualitätssicherung* entwickelte 2025 als Grundlage für das verstärkte Angebot gewaltpräventiver Workshops in der Familienberatung Kriterien für Workshopleiter:innen.

36. Das **Sozialministerium** (BMASGPK) setzte in den letzten Jahren ein Bündel an Maßnahmen, inklusive gewaltpräventive Projektförderungen in den Bereichen Empowerment für gewaltbetroffene Frauen, Gewalt gegen Ältere und Prävention sexualisierter Gewalt an Frauen.<sup>25</sup> Das BMASGPK finanziert zudem seit 2021 die *Männerinfo-Krisenhelpline* 0800 400 777, die Männern niederschwellige Erstberatung, Krisenintervention und Weitervermittlung an regionale Beratungsstellen bietet und so Gewalt gegen Frauen und Mädchen vorbeugt. Im Schnitt führt die Helpline rund 500 Beratungen im Monat durch. Mit der Förderung der Männerberatungsstellen werden jährlich rund 10.000 Stunden gewaltpräventive Beratung finanziert. Um bereits bei Kindern und Jugendlichen gewaltfreie Problemlösungskompetenzen zu entwickeln wird die Arbeit der gendersensiblen Burschenarbeit finanziert, wodurch gewaltpräventive Workshops in ganz Österreich, mit ca. 16.000 jährlichen Kontakten, umgesetzt werden können.

37. Der **zivilrechtliche Gewaltschutz** durch einstweilige Verfügungen wird laufend weiterentwickelt und ausgebaut, zu den Details der gesetzlichen Änderungen 2019 (Gewaltschutzgesetz), 2021 (Exekutionsrecht) und 2022 (Gewaltpräventionsberatung) wird auf den thematischen Evaluierungsbericht verwiesen. Die dritte Auflage des Erlasses „Richtlinien zur Strafverfolgung bei Delikten im sozialen Nahraum“ von 2019 trat 2021 in Kraft<sup>26</sup>. Gerade in Verfahren wegen Gewalt im sozialen Nahraum ist die

---

<sup>25</sup> Siehe Peking+30 Bericht.

<sup>26</sup> Siehe Peking+30 Bericht.



möglichst frühe und fundierte Objektivierung von Verletzungen ein zentrales Beweisthema. Aussagekräftige gerichtsmedizinische Sachverständigengutachten können die Verurteilungswahrscheinlichkeit erhöhen. Daher wurde ein interministerielles Projekt zum Aufbau von flächendeckenden, niederschwellig erreichbaren **Gewaltambulanzen** initiiert, in denen sich Opfer körperlicher und / oder sexueller Gewalt rund um die Uhr verfahrensunabhängig und kostenlos untersuchen lassen können. Die Ambulanzen stellen für das Strafverfahren verwertbare Befundaufnahmen sicher und sind unmittelbar mit Opferschutzangeboten gekoppelt. Eine Studie zum Status quo der Gerichtsmedizin und zur Erstellung eines Konzepts für die Einrichtung von Gewaltambulanzen wurde beim Gewaltschutzgipfel 2022 vorgestellt.<sup>27</sup> Zur raschen Umsetzung des Projekts wurde in den Modellregionen Ost (Wien, Niederösterreich, nördliches Burgenland) und Süd (Steiermark, Kärnten, südliches Burgenland) jeweils ein Pilotprojekt eingerichtet, die im April 2024 (Graz) bzw. im Jänner 2025 (Wien) eröffnet wurden. Das Gewaltambulanzenförderungs-Gesetz (GewaltAFG) 2024 sieht die weitere Finanzierung vor. Die **bundesweite Ausrollung** der Gewaltambulanzen unter den Voraussetzungen des GewaltAFG ist nach Evaluierung der laufenden Pilotambulanzen angestrebt.

38. Zur Beweisaufnahme bei **Cybergewalt** und Hasskriminalität auch **gegen Frauen und Mädchen** wurde das seit März 2022 bestehende Projekt zur Verbesserung der Ermittlungstätigkeit durch die Einrichtung von Cybercrime Kompetenzstellen bis 31. Dezember 2027 verlängert und bei den Oberstaatsanwaltschaften Cybercrime-Koordinator:innen eingerichtet. In diesen Kompetenzstellen geben besonders geschulte Staatsanwält:innen Auskünfte bei rechtlichen und technischen zur Internetkriminalität, wodurch die Strafverfolgung weiter verbessert wird.<sup>28</sup> Am 1. September 2025 trat ein neuer Straftatbestand zur Bekämpfung von **Cyberflashing** als Unterfall der sexuellen Belästigung durch absichtliche und unaufgeforderte Übermittlung einer Bildaufnahme, im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines Computersystems, die wesentlich menschliche Genitalien zeigt, in Kraft.

---

<sup>27</sup> <https://www.gewaltschutzzentrum.at/wp-content/uploads/2023/10/Konzept-zur-Versorgung-mit-Gewaltambulanzen-2022.pdf>

<sup>28</sup> S. Peking+30 Bericht, einschließlich zu Online-Hate speech.

39. Auf nationaler Ebene wurden zahlreiche Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Gewalt im häuslichen Nahbereich gesetzt.<sup>29</sup> In den vergangenen Jahren waren **Tötungsdelikte an Frauen** durch (Ex-)Partner oft Gegenstand intensiver medialer Berichterstattung. Nur selten gab es vor solchen Taten polizeiliche Interventionen. Mit dem Gewaltschutzgesetz 2019 wurde auch die Möglichkeit der Abhaltung von sicherheitspolizeilichen Fallkonferenzen, womit Schutzmaßnahmen für gefährdete Personen möglichst effizient aufeinander abgestimmt werden sollen. Weiters wurden die Rechtsgrundlage geschaffen, um Beratungsstellen für Gewaltprävention mit bestimmten opferschutzorientierten Täterarbeiten (**Gewaltpräventionsberatung**) zu beauftragen. Diese Beratungsstellen für Gewaltprävention beraten Gefährder:innen nach Ausspruch eines polizeilichen Betretungs- und Annäherungsverbots zur Verbesserung des Opferschutzes („opferschutzorientierte Täterarbeit“). Ziel ist es, auf die Abstandnahme von (weiterer) Gewaltanwendung hinzuwirken. Mit der Tätigkeitsaufnahme dieser Beratungsstellen wurde auch die Datenübermittlung im Sicherheitspolizeigesetz angepasst.<sup>30</sup> Mit 1. Jänner 2020 wurde zusätzlich zum Betretungsverbot (BV) das Annäherungsverbot (AV) an eine gefährdete Person geschaffen.<sup>31</sup> Seit 1. Jänner 2022 gilt gegenüber Gefährder:innen mit Anordnung eines BVs/AVs zum präventiven Opferschutz ein vorläufiges Waffenverbot. Die Waffenbehörde hat in weiterer Folge zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Erlassung eines unbefristeten Waffenverbotes vorliegen.<sup>32</sup>
40. Neben gesetzlichen Maßnahmen wurden zahlreiche Sensibilisierungsmaßnahmen während der 16 Tage gegen Gewalt an Frauen und Mädchen durchgeführt, s. Annex.
41. Die 4-jährige **Ausbildung der Richteramtsanwärter:innen** enthält regelmäßig Spezialtage, bei denen gemeinsam mit Opferschutzeinrichtungen und Gewaltschutzzentren Veranstaltungen zu Opferschutz, Verbrechensopfergesetz, Umgang mit traumatisierten Menschen sowie juristischer und psychosozialer Prozessbegleitung angeboten werden. Die Ausbildung für Richteramtsanwärter:innen sieht neben einer Unterweisung im

---

<sup>29</sup> S. dazu den Thematischen Evaluierungsbericht sowie Peking+30 Bericht.

<sup>30</sup> Die Sicherheitspolizeilichen Maßnahmen zum Gewaltschutzgesetz 2019 wurden wissenschaftlich evaluiert: [https://www.bundeskriminalamt.at/bmi\\_documents/2843.pdf](https://www.bundeskriminalamt.at/bmi_documents/2843.pdf).

<sup>31</sup> S. GREVIO-Bericht

<sup>32</sup> S. dazu den Gewaltschutzbericht des Bundeskriminalamts:

[https://www.bundeskriminalamt.at/502/files/Gewaltschutz/322\\_2024\\_Gewaltschutzbericht\\_BF\\_Web\\_V20240813.pdf](https://www.bundeskriminalamt.at/502/files/Gewaltschutz/322_2024_Gewaltschutzbericht_BF_Web_V20240813.pdf)

familienrechtlichen Bereich sowie einer Zuteilung zu Haft- und Rechtsschutzrichter:innen seit 2009 auch eine obligatorische Zuteilung bei einer Opferschutz- oder Fürsorgeeinrichtung für mindestens zwei Wochen vor. Alle Richteramtsanwärter:innen absolvieren das verpflichtende „Curriculum Grundrechte“, auch zur Istanbul-Konvention. Gewaltschutz und Gewalt im sozialen Nahebereich sind ebenfalls wesentliche verpflichtende Bestandteile der **obligatorischen Ausbildung der Richteramtsanwärter:innen** in allen vier Oberlandesgerichtssprengeln. Eine **allgemeine Fortbildungsverpflichtung** für Richter:innen und Staatsanwält:innen ist gesetzlich vorgesehen. Eine verpflichtende Teilnahme an (bestimmten) Fortbildungsveranstaltungen ist bislang nicht vorgesehen und wird in einem gewissen Spannungsverhältnis zur verfassungsmäßig gewährleisteten Unabhängigkeit der Rechtsprechung gesehen. Eine Konkretisierung der Fortbildungsverpflichtung ist jedoch in Diskussion. Für mit der Bearbeitung von Verfahren wegen Gewalt im sozialen Nahraum befassten Staatsanwält:innen bei größeren Staatsanwaltschaften ist bereits seit 2008 eine besondere Schulung erforderlich. Im Berichtszeitraum fanden spezifische Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen zu Familienrecht und Gewaltschutz statt.<sup>33</sup> Das Fortbildungsangebot wird laufend evaluiert und angepasst. So bietet der vierjährige Lehrgang „Curriculum für Familienrichter:innen“ mehrtägige Module zu diesem Themenbereich. Seit 2021 findet regelmäßig das Vernetzungstreffen Erfahrungsaustausch „Gewalt im sozialen Nahraum“ zwischen Vertreter:innen von Staatsanwaltschaften, Gerichten, Bundeskriminalamt, Opferschutzeinrichtungen, Rechtsanwaltschaft und des Vereins *NEUSTART* sowie weiteren beteiligten Institutionen zur Identifikation aktueller Problemstellungen und gemeinsamer Ausarbeitung von Best Practices statt. Es fand 2024 bereits zum vierten Mal statt, und legte einen Schwerpunkt auf die neu eingerichteten Gewaltambulanzen. Darüber hinaus wurden die *PSYBEG*-Schulungen (*Psychologisches Behandlungsprogramm für Gewalttäter:innen*) für Justiz-Psycholog:innen für ein spezielles Anti-Gewalttraining für inhaftierte Straftäter:innen ausgebaut.

42. Gemeinsam mit Expert:innen aus Gewaltschutz, Frauenhäusern, Kinderschutz und BMJ wurde die *Handreiche zum Umgang mit Gewalt im Zusammenhang mit Obsorge und Kontaktrecht* 2024 präsentiert. Sie dient dem Ziel, den Schutz von Kindern gegen alle Formen von Gewalt weiter auszubauen – einerseits durch umfangreiche Sensibilisierung für die verschiedenen Formen von Gewalt und ihre Auswirkungen,

---

<sup>33</sup> s. dazu auch den Bericht zu Peking+30.

andererseits durch konkrete Handlungsstrategien, die Justiz sorgt damit für ein standardisiertes und koordiniertes Vorgehen in diesem hochsensiblen Bereich. Zur Umsetzung der *Ressortstrategie zum Umgang mit sämtlichen Formen von Belästigung und Gewalt im Arbeitsumfeld der Justiz* wurde im Dezember 2023 eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die strategische Maßnahmen zur weiteren Förderung des Problembewusstseins erarbeiten und die Ergebnisse der Ressortstrategie in der Aus- und Fortbildung im Sinn konkreter Lehrinhalte verankern soll. Österreichische Richter:innen und Staatsanwält:innen nahmen im Berichtszeitraum auch am internationalen Fortbildungsangebot des European Judicial Training Network sowie der Europäischen Rechtsakademie teil.

43. Auch in der **polizeilichen Grundausbildung und Weiterbildung** liegt ein Schwerpunkt auf dem Themenbereich Gewalt in der Privatsphäre. Im **Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl** (BFA) bestehen zahlreiche Aus- und Fortbildungsangebote für verfahrensführende Mitarbeiter:innen zum Umgang mit vulnerablen Personen. Wird im Rahmen eines Asylverfahrens (der Verdacht auf) eine Straftat bekannt, übermittelt das BFA den Sachverhalt unverzüglich an die Exekutive. Gründet ein:e Asylwerber:in die Furcht vor Verfolgung (Art. 1 Abschnitt A Z 2 der Genfer Flüchtlingskonvention) auf Eingriffe in die sexuelle Selbstbestimmung, ist die Einvernahme durch Organwalter:innen desselben Geschlechts vorzunehmen, es sei denn, es wird anders verlangt. Von dieser Möglichkeit sind Asylwerber:innen nachweislich in Kenntnis zu setzen.
44. Für die **Bundesgrundversorgung** entwickelte die *BBU* ein Kinderschutz- sowie ein Gewaltschutzkonzept, orientiert an der Istanbul-Konvention. Die Konzepte legen Präventions- und Interventionsmaßnahmen fest, darunter Schulung von Mitarbeiter:innen, zielgruppengerechte Informationsvermittlung an Asylwerbende, Betreuungsmaßnahmen in der Tagesstruktur (Workshops, Frauencafés, Kurse zu Gewaltverbot und Anlaufstellen) sowie Vernetzung mit relevanten Akteur:innen. Bei der Implementierung werden Kontakte zu externen Stakeholder:innen (z.B. Gewaltschutzzentren) hergestellt und Anbindungsmodalitäten konkretisiert. Bundesweit werden individuelle Schutzkonzepte je Einrichtung und Geschäftsstelle erarbeitet.
45. Das Beratungsnetz der FMBS umfasst auch migrantinnenspezifische Einrichtungen mit muttersprachlichen Beratungen sowie Beratungsstellen für Frauen mit Behinderungen und LGBTIQ-Frauen. Die Mittel für sämtliche FMBS wurden von rund 5,5 Mio. Euro 2019 auf ein Rekordbudget von rund 13,9 Mio. Euro 2024 erhöht. Es ist vorgesehen, das

Gesamtförderungsvolumen von rund 14 Mio. Euro für FMBS in den Jahren 2025 und 2026 fortzusetzen, um die kontinuierliche Unterstützung und Weiterentwicklung zu gewährleisten. Auch gezielte Ausbauschritte wurden gesetzt: Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt sind mittlerweile österreichweit etabliert und seit 2024 gibt es in jedem politischen Bezirk eine vom Frauenressort kofinanzierte Beratungsstelle. Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik werden weibliche Arbeitssuchende, die Gewalt erfahren haben, von Gewaltschutzzentren von *PERSPEKTIVE:ARBEIT* dabei unterstützt, eine sichere, langfristige und existenzsichernde Beschäftigung zu finden, die eine Voraussetzung für wirtschaftliche Unabhängigkeit und das Durchbrechen der Gewaltspirale ist.

46. **Frauenhäuser** liegen in der grundsätzlichen Zuständigkeit der Bundesländer, die auch darüber hinaus Maßnahmen zu Gewaltschutz und Gewaltprävention setzen, etwa durch die (Ko-)Finanzierung weiterer Beratungsangebote. Schutzunterkünfte für Frauen und Kinder, die von Gewalt betroffen oder bedroht sind, werden durch die Bundesländer mit Unterstützung des Bundes im Rahmen einer 15a-Vereinbarung deutlich erhöht<sup>34</sup>, s. Annex. Am 23. August 2022 trat die Änderung im NÖ Sozialhilfegesetz 2000 (NÖ SHG) zur Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises bei Gewalt durch Angehörige in Kraft. Dadurch wird eine Aufnahme im Frauenhaus für alle Frauen mit einem rechtmäßigen Aufenthalt im Inland im Sinne des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) bzw. im Sinne des Asylgesetzes 2005 (AsylG 2005) ermöglicht, sofern diese keine Leistung der Grundversorgung beziehen (könnten). Asylwerberinnen, subsidiär Schutzberechtigte, weitere Aufenthaltsberechtigte und Vertriebene haben Anspruch auf Leistungen der Grundversorgung und können im Frauenhaus der Grundversorgung betreut werden.

47. Das **Gesundheitssystem** ist häufig erste Anlaufstelle für Betroffene. Zentrale Anker für Gewaltschutz im Gesundheitswesen sind Opferschutzgruppen (OSG) und Kinderschutzgruppen (KSG). Akutkrankenanstalten sind seit 2024 (KSG) bzw. 2011 (OSG) zu deren Errichtung rechtlich verpflichtet (§ 8e KAKuG). Den OSG obliegen die Früherkennung von häuslicher Gewalt und die Sensibilisierung der in Betracht kommenden Berufsgruppen für häusliche Gewalt. 2020 wurde die *Online-Toolbox Opferschutz*<sup>35</sup> veröffentlicht, um Akutkrankenanstalten bei Aufbau und

---

<sup>34</sup> Zu Daten zu Schutzunterkünften im Berichtszeitraum s. <https://www.coordination-vaw.gv.at/daten/daten-von-spezialisierten-hilfseinrichtungen.html>

<sup>35</sup> <https://toolbox-opferschutz.at/>

Weiterentwicklung ihrer Opferschutzgruppen durch die Bereitstellung der notwendigen Informationen und Instrumente zu unterstützen, und wurde seither kontinuierlich aktualisiert und erweitert. Das vom BMASGPK beauftragte Projekt *Gewaltschutz im Gesundheitswesen* setzt Maßnahmen und erarbeitet bundesweite Standards in Zusammenarbeit mit einem multidisziplinären Fachbeirat (Vertreter:innen der Krankenanstaltenträger, OSG, Gewaltschutzeinrichtungen, Wissenschaft u.a.). Auch im *NAP zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen 2025-2029* wurden mehrere Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Früherkennung im Gesundheitswesen aufgenommen. Zu Aus- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen der Länder, siehe Annex.

48. Unter den 48 Einrichtungen, die Prozessbegleitung anbieten (s. Absatz 9), befindet sich auch die auf die Betreuung von Betroffenen von **Hass-im-Netz** spezialisierte Einrichtung *ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus Arbeit*. Mit dem am 1. Jänner 2021 in Kraft getretenen Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz (HiNBG) wurde u.a. der Straftatbestand der Verhetzung erweitert (s. Absatz 8). Durch zusätzliche Aufnahme der gegen die Menschenwürde gerichteten Beschimpfungen von Einzelpersonen können derartige Fälle nunmehr als Verhetzung mit entsprechend höherer Strafdrohung geahndet werden. Das BMJ informierte 2021 auch die breite Bevölkerung über das neue Gesetz<sup>36</sup>.
49. Seit 2020 wird die Polizei im Erkennen und Erfassen von Vorurteilmotiven flächendeckend geschult, ist die Erfassung im polizeilichen Protokollierungsprogramm verankert<sup>37</sup>, und werden die eingetragenen Daten mit der Deliktskennung Vorurteilmotiv über eine eigens geschaffene Schnittstelle mittels Elektronischem Rechtsverkehr (ERV) an die Justiz übertragen. Durch die im April 2025 erfolgte technische Erweiterung der Schnittstelle zwischen Polizei- und Justizdatenbanken wird nunmehr im Falle eines von Polizeibeamt:innen erfassten Vorurteilmotives die jeweilige, nach bestimmten Vorurteilmotiven und deren Untergruppen untergliederte Deliktskennung für die entsprechenden Beschuldigten in den Justizdatenbanken automatisch übernommen. Begleitend zur technischen Umstellung wurde im Mai 2025 ein neuer Erlass an die Justizbehörden herausgegeben, der Informationen zu Hintergründen, Rechtsgrundlagen, technischen Schritten und Weiterbildungsmöglichkeiten enthält und sich den neuen Kategorien der Vorurteilmotive samt praxisrelevanter Beispiele widmet. Die Setzung bzw. Überprüfung der jeweiligen

---

<sup>36</sup> Hass im Netz - BMJ: Hass-Postings im Internet – was sagt das Gesetz?

<sup>37</sup> Siehe Hate Crime Bericht 2024 Lagebericht Hate Crime 2024

Deliktserkennung ist nunmehr durch die justiziellen Entscheidungsorgane verpflichtend vorzunehmen.

50. Mit dem Strafprozessrechtsänderungsgesetz 2024 wurden Opferrechte weiter gestärkt: Möglichkeit für Opfer, die Übermittlung ihrer personenbezogenen Daten an eine Einrichtung ihrer Wahl zu verlangen, zur Kontaktaufnahme und Beratung über mögliche Ansprüche; Möglichkeit für Opfer, einen Antrag auf Verfolgung der Straftat zu stellen, wenn von der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens abgesehen wurde; Lockerung der formalen Anforderungen an Fortführungsanträge; und Verbesserung der Rechtsposition der Opfer im Verfahren über privatrechtliche Ansprüche.
51. **Für die Polizei** werden dreistufige **Schulungen** angeboten: Verpflichtendes E-learning-Seminar, Train-the-trainer-Seminare für polizeiinterne Multiplikator:innen, Persönliche Schulung aller Absolvent:innen durch Multiplikator:innen. Zudem wird die Zivilgesellschaft laufend eingebunden sowie internationale Workshops zu Opferunterstützung und Informationskampagnen mit inländischen und ausländischen Behörden abgehalten. Bundesweite Verträge mit Opferschutzorganisationen stellen die Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen und die Unterstützung von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt in enger Zusammenarbeit mit der Polizei sicher. Die Förderungen des BMI an NGOs in diesem Bereich sind in den letzten Jahren stetig gestiegen.
52. In der **Grundversorgung** werden gewaltbetroffene Frauen individuell medizinisch in den Bundesbetreuungseinrichtungen (BBE) versorgt oder bei der Anbindung an Fachstellen unterstützt, beispielsweise bei der Versorgung von FGM/C Betroffenen. Betreuer:innen wurden 2023 und 2024 zur niederschweligen Förderung der Frauengesundheit im Fluchtkontext geschult. 2025 ist neben einem verpflichtenden E-Learning zu FGM/C für medizinisches Personal, Psycholog:innen und Führungskräfte in der Betreuung zudem eine ganztägige FGM/C Schulung für die standortspezifischen Ansprechpersonen für Frauen und Mädchen geplant (s. Absatz 102). In allen BBE steht Asylwerberinnen psychologische Betreuung zur Verfügung (ggf. online). Die klinischen Psycholog:innen werden regelmäßig zur zielgruppenspezifischen Betreuung geschult. Das Gewalt- und Kinderschutzkonzept der BBU hebt die besondere Vulnerabilität von Frauen und Mädchen mit Behinderung und damit einhergehende Abhängigkeitsverhältnisse hervor. Mitarbeiter:innen werden diesbezüglich sowie zum Fallmanagement im Umgang mit Verdachtsfällen sensibilisiert. Bei latenten Verdachtsmomenten, welche keine Meldung erfordern, erfolgt die Dokumentation im

internen Case Management System und internen Fallbesprechungen. Im Bedarfsfall werden Fälle auch anonymisiert mit Fachstellen besprochen.



# Trafficking and exploitation of prostitution

53. **ad 11 a)** Das Joint Operational Office des Bundeskriminalamts führt jährlich bilaterale Kontrollen zur Identifizierung von Opfern und Tätern des Menschenhandels mit Ungarn, Rumänien und Bulgarien durch und steht in regelmäßigem bilateralem und internationalem Austausch, etwa mit Delegationen aus dem Kosovo, Nordmazedonien, Serbien, Griechenland, dem Libanon und der Türkei zur strategischen Abstimmung bzw. operativer Umsetzung. 2024 fanden internationale Schulungsveranstaltungen und Workshops statt – gemeinsam mit UNODC, CEPOL und VICESSE. Österreich beteiligte sich auch an internationalen Projekten zur Bekämpfung von Menschenhandel (Nigeria, Westbalkan), wobei der Fokus auf der Erkennung von Zusammenhängen zwischen irregulärer Migration und der Identifizierung von Frauen, Männern und Kindern als Opfer (aus Drittstaaten) des Menschenhandels liegt. Das Kooperations- und Subventionsabkommen im Rahmen des Fonds für innere Sicherheit zum Projekt *THB LIBERI II (Multidisziplinärer Kampf gegen Menschenhandel mit Personen unter 21 Jahren)* zwischen Deutschland und Österreich wurde für 2023 - 2026 verlängert.
54. **Ad 11 b) und c)** Der Erlass zur bundesweiten Zuständigkeit der Kriminalpolizei für Opfer von Menschenhandel (gemäß § 104a StGB) sowie deren Erkennung und Behandlung, der in diesem Bereich das nationale Verweisungsverfahren bzw. Leitsystem Österreichs (*National Referral Mechanism, NRM*) darstellt, wurde vom BMI 2023 neu verlautbart. Ein Nationaler Verweisungsmechanismus, der alle Behörden, (Opferschutz-)Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Institutionen umfassen soll, wird derzeit von der interministeriellen Task Force gegen Menschenhandel ausgearbeitet, um die Verfahrensabläufe, die Koordination und die Wirksamkeit der Maßnahmen im Kampf gegen Menschenhandel zu verbessern – insbesondere im Hinblick auf Unterstützung und Betreuung der Opfer. Die Kooperation der Strafverfolgungsbehörden mit anderen involvierten Behörden und Einrichtungen, insbesondere den Opferschutzeinrichtungen, soll sicherstellen, dass Betroffenen und Opfern angemessene Hilfe und Schutz geboten werden. Von der Task Force wurde der **7. NAP gegen Menschenhandel für 2024 - 2027** ausgearbeitet, der vielfältige Maßnahmen zur Koordination, Prävention, Opferschutz, Strafverfolgung und internationaler Zusammenarbeit enthält.

55. **Ad 11 d) und e)** Um sicherzustellen, dass EWR-Bürger:innen, die Opfer von Menschenhandel oder Zwangsverheiratung sind, eine **Anmeldebescheinigung nach dem NAG** erhalten können, auch wenn die Voraussetzungen (wie z.B. Erwerbstätigkeit oder ausreichende Mittel für Lebensunterhalt und Krankenversicherung) nicht erfüllt sind, muss das BFA unter Angabe des Opferstatus konsultiert werden. Das BFA meldet zurück, dass aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht möglich sind, die Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde stellt dann unverzüglich eine Anmeldebescheinigung aus, um ein weiteres Aufenthaltsrecht in Österreich zu gewährleisten. Dabei besteht eine sehr gute Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Behörden und den NGOs. Die **Rückkehrberatung** in der BBU bildet Rückkehrberater:innen zu Spezialist:innen für gefährdete Erwachsene und Gewaltopfer aus. Diese Ausbildung beinhaltet umfassende Kenntnisse über Merkmale und Dynamiken von Menschenhandel und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Verständnis für die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen, mit denen gefährdete Erwachsene und Gewaltopfer konfrontiert sind. Zudem werden eine hohe Sensibilität für die Anzeichen von Ausbeutung, Misshandlung und Traumatisierung gefördert, und Fähigkeiten zur Risikoeinschätzung und Sicherheitsplanung für gefährdete Erwachsene entwickelt. Die Rückkehrberatung unterstützt bei der Anbindung an Opferschutzeinrichtungen, Gewaltschutzzentren sowie weitere relevante Beratungsstellen.
56. **Ad 11 f)** Frauensektion und BMI finanzieren seit 2014 die *Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel (IBF)*<sup>38</sup>, die hochspezialisierte Unterstützung für weibliche Betroffene von Menschenhandel ab 15 Jahren bietet. Bei allen Maßnahmen verfolgt die IBF einen Empowerment-Ansatz und begleitet Frauen und Mädchen auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben sowie bei der sozialen Eingliederung in all ihren Dimensionen, etwa Sprache und Arbeit. Die IBF legt bei der umfassenden Unterstützung einen Fokus auf Migrantinnen und die Erlangung von Aufenthaltstiteln für Betroffene von Frauenhandel. Neben vier Schutzwohnungen bietet die IBF kostenlose psychosoziale und juristische Prozessbegleitung sowie Begleitung zu polizeilichen Einvernahmen, etwa in Verfahren nach § 104a StGB; Schubhaftbetreuung bei Verdacht auf Frauenhandel; Beratung und Intervention hinsichtlich Aufenthaltsrecht, sowie Rückkehrvorbereitungen, inkl. Gefahrenanalyse, in Zusammenarbeit mit Organisationen in den Herkunftsländern (s. auch e)). 2021 wurde

---

<sup>38</sup> <https://lefoe.at/ibf/>

das Budget um 50 % erhöht und der Vertrag erweitert, wodurch etwa die bundesweite aufsuchende Arbeit im digitalen Raum, die Ausweitung der Kooperation bei Polizeischulungen und der Ausbau der Unterstützung für Frauen mit Behinderung sowie Trans-Frauen und -Mädchen ermöglicht wurden.

57. Regelmäßige **Fortbildungsveranstaltungen der Justiz** für Richter:innen (auch des Bundesverwaltungsgerichts) und Staatsanwält:innen behandeln das Thema Menschenhandel (mit). Seit 2013 findet jährlich ein Erfahrungs- und Meinungsaustausch zwischen Strafverfolgungsbehörden, Gerichten und NGOs statt, 2024 unter anderem zu Menschenhandel zum Zweck der Zwangsheirat. Zu Cybercrime, auch im Bereich Menschenhandel, vermitteln die Jahrestagung „Cybercrime“, eine Basisschulung mit Vertiefungsmodulen und der 2024 dazu neu eingeführte Zertifikatslehrgang Staatsanwält:innen und Richter:innen das notwendige Wissen und technische Verständnis.
58. In der interministeriellen Arbeitsgruppe gegen **Kinderhandel**, in der alle mit dem Thema befassten Behörden (BKA, BMI, BMEIA, BMJ), Länder (Kinder- und Jugendhilfen), Opferschutzeinrichtungen, internationale Organisationen und Forschungsinstitutionen vertreten sind, findet ein regelmäßiger Informationsaustausch über aktuelle Entwicklungen statt. Von der Arbeitsgruppe wird 2026 eine weiterentwickelte Neuauflage der „Handlungsanleitungen bei Verdacht auf Kinderhandel Empfehlungen zur Identifizierung von und zum Umgang mit potenziellen Opfern von Kinderhandel“ veröffentlicht, die für Polizei, Asylbehörden, Grundversorgungseinrichtungen, Kinder- und Jugendhilfeträger, Justizbehörden, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen zur Information, Bewusstseinsbildung und Schulung zu Früherkennung, Behandlung und Verweisung (potenzieller) Opfer von Menschenhandel dienen soll. Im NAP 2024-2027 (s. Absatz 54) ist neben der Bereitstellung von Informationsmaterial und berufsgruppenspezifischen Schulungen zum Thema Kinderhandel auch die Errichtung einer bundesweiten Schutzeinrichtung für Opfer von Kinderhandel als Pilotprojekt vorgesehen, zu dessen Vorbereitung läuft ein gemeinsames TSI-Projekt von BKA und Europarat.
59. Österreich verfolgt einen regulierenden Ansatz bei **sexuellen Dienstleistungen** als Teil einer umfassenden Strategie zur Bekämpfung von Menschenhandel. Ziel ist, den Schutz in besonders ausbeutungsgefährdeten Bereichen, etwa 24-Stunden-Betreuung, Saisonarbeit, Bau sowie Sexarbeit, zu verbessern. Durch ein regulierendes System mit Fokus auf Schutz und Rechten von Personen, die sexuelle Dienstleistungen anbieten,

kann möglichen Ausbeutungssituationen besser entgegenwirkt werden. So kann Einfluss auf Arbeitsbedingungen genommen werden, sind Sexdienstleister:innen durch Beratungsstellen und Polizei besser erreichbar und unterstützbar, kann gezielte Gesundheitsvorsorge getroffen werden und Sexdienstleister:innen können sich sozial absichern (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung). Seit 2009 besteht die bundesweite Arbeitsgruppe „Sexuelle Dienstleistungen“ unter Leitung der Frauensektion, die auch als Maßnahme im aktuellen NAP 2024-2027 verankert ist. Zu den wichtigsten Aufgaben der interdisziplinären Arbeitsgruppe gehört die Entwicklung konkreter Empfehlungen, die das Ausbeutungsrisiko minimieren und Arbeits- und Lebensbedingungen von Sexdienstleister:innen nachhaltig verbessern sollen. Dazu werden regelmäßig Umsetzungsberichte veröffentlicht.<sup>39</sup> Um Stigmatisierung zu verringern, koordinierte die Arbeitsgruppe gemeinsam mit Beratungsstellen und Selbstorganisationen der Sexarbeiter:innen ein Factsheet für Journalist:innen mit Empfehlungen für eine sachliche und respektvolle Berichterstattung.<sup>40</sup> Die Legalität und Regulierung von sexuellen Dienstleistungen vereinfachen zudem die Identifizierung von Menschenhandelsopfern. Die Arbeitsgruppe erstellte die Informationsbroschüre *Sexwork-Info* über Rechte und Pflichten von Sexdienstleistenden und das Unterstützungssystem in Österreich in neun Sprachen.

60. Gemäß Verordnung über gesundheitliche Vorkehrungen für Personen, die sexuelle Dienstleistungen erbringen, haben sich betroffene Personen regelmäßigen amtsärztlichen Untersuchungen (Kontrolluntersuchungen) zu unterziehen. Dabei sind Betroffene über einschlägige Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung zu informieren, auf Ersuchen auch im Hinblick auf mögliche Ausstiegsszenarien. In jedem Bundesland gibt es mindestens eine spezialisierte Fachberatungsstelle für Sexarbeiter:innen<sup>41</sup>, meist ko-finanziert durch die Frauensektion. Die geförderten Stellen bieten psychosoziale Unterstützung und Sozialarbeit an und arbeiten mit gewaltspezifischen Beratungseinrichtungen zusammen. Sexdienstleister:innen, die einen Berufswechsel anstreben, werden dabei unterstützt. 2023 wurden insgesamt etwa 3.200 Sexarbeiter:innen von diesen (ko-)finanzierten Fachberatungsstellen beraten. Die häufigsten Beratungsthemen bezogen sich auf rechtliche, steuerliche und

---

<sup>39</sup> Empfehlungen der Arbeitsgruppe, Jänner 2024

<sup>40</sup> Sensible Berichterstattung über Sexarbeit (Factsheet für Journalistinnen und Journalisten), 2025

<sup>41</sup> Etwa *Frauen aus allen Ländern* (Vorarlberg), *iBus* (Tirol), *SXA Info* (Steiermark), *maiz* und *Lena* (Oberösterreich), *Sophie* und *TAMPEP/LEFÖ* (Wien).

sozialversicherungsrechtliche Fragen. Themen rund um Gewalt kamen in den Beratungsgesprächen seltener vor und bezogen sich dann meist auf häusliche Gewalt.

# Participation of women in political and public life

61. Jedes Ministerium hat gemäß B-GIBG einen Frauenförderplan<sup>42</sup> mit Maßnahmen und verbindlichen Vorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile zu erstellen. Bis ein Frauenanteil von 50 % in der jeweiligen Funktionsstufe erreicht ist, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen, Ausschreibungen haben darauf hinzuweisen. Zur Messung und konsistenten Umsetzung der Geschlechtergleichstellung wurden die Kennzahlen „Höchste besoldungsrechtliche Einstufung“ entwickelt (s. Annex). Seit 1996 informiert der gesetzlich verankerte Gleichbehandlungsbericht des Bundes alle zwei Jahre über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes.<sup>43</sup>
62. Im **BMEIA** gibt es im In- und Ausland insgesamt derzeit 158 höhere Leitungspositionen, inkl. Abteilungen, Botschaften, multilateralen Vertretungen und Generalkonsulaten. Davon werden 57 von Frauen geleitet (36 %). Die zu erwartenden demographischen Entwicklungen werden zum Anstieg des Frauenanteils in höherrangigen Leitungspositionen im In- und Ausland beitragen. Die Steigerung des Frauenanteils im **Bundesministerium für Landesverteidigung** und im **Bundesheer** basiert auf dem Frauenförderungsplan, der unter anderem Mentoring-Programme für den zivilen und militärischen Bereich, Bewusstseinsbildung, Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote in den Sommermonaten, Telearbeit sowie Leitungsfunktionen in Teilzeit umfasst. Für das Bundesheer bestehen weitere Maßnahmen, um Frauen den Zugang zum Militärdienst zu erleichtern und langfristige Karriereperspektiven zu eröffnen (z.B. auf Frauen zugeschnittenes Einstiegsmodell, Rekrutierungs- bzw. Informationsveranstaltungen für Mädchen und Frauen in den Streitkräften, gezielter Einsatz von Soldatinnen in der Öffentlichkeitsarbeit, jährliche Absolventinnentreffen). Zu den im Frauenförderungsplan für das **Justizressort** festgelegten Maßnahmen zählen frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen (insbesondere auch für sorgepflichtige

---

<sup>42</sup> <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html>

<sup>43</sup> <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte.html>

Mitarbeiter:innen), repräsentative Beteiligung von weiblichen Vortragenden, Sicherstellung ausreichender Vertretung von Frauen in Kommissionen, Fürsorgepflicht von Dienstvorgesetzten in Hinblick auf das dienstliche Fortkommen von Frauen (Motivierung zu Bewerbung etc.), arbeitsorganisatorische Unterstützung werdender Mütter und Karenzrückkehrer:innen, und das sprachliche Sichtbarmachen von Frauen auf Türschildern, Amtstafeln und im Schriftverkehr. Der Frauenförderungsplan für **Strafvollzug und Gerichtsvollzieher:innen** umfasst zusätzliche Maßnahmen zu Aus- und Weiterbildung, beruflichem Aufstieg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen.

63. Zahlreiche Ressorts nutzen den *Girls' Day* im Bundesdienst, um junge Frauen auf vielfältige Berufs- und Karrieremöglichkeiten aufmerksam zu machen und langfristig mehr Frauen in diesen Berufsfeldern zu gewinnen. Das *Cross Mentoring im Bundesdienst* unterstützt seit 2005 weibliche Bedienstete, die Leitungsfunktionen anstreben. Mentoring-Programme für weibliche Führungskräfte werden auch in **Wien** und **Vorarlberg** eingesetzt.
64. Seit 2018 gilt das **Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G)**, das unter bestimmten Voraussetzungen eine Zielvorgabe von 30 % für Frauen und Männer in Aufsichtsräten börsennotierter sowie großer Unternehmen (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) festlegt (zu staatsnahen Unternehmen s. Absatz 19). In Umsetzung der EU-Richtlinie 2022/2381 soll die bestehende Regelung erweitert werden.
65. Mit dem Klubfinanzierungsgesetz wurde 2019 eine um 3 % erhöhte Förderung (Bonus) für **Parlamentsklubs** im Nationalrat und Bundesrat eingeführt, die einen Frauenanteil von mindestens 40 % erreichen. Zur politischen Repräsentation von Frauen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene sowie bei den Sozialpartnerorganisationen veröffentlicht die Frauensektion einen jährlichen Bericht, 2023 wurde zudem eine explorative Studie zur politischen Partizipation junger Frauen veröffentlicht<sup>44</sup>. Seit 2022 findet jährlich das Projekt *Girls in Politics* statt, bei dem Lokalpolitiker:innen österreichweit einen Tag lang von Mädchen und jungen Frauen begleitet werden, um ihnen Einblicke in die Kommunalpolitik zu ermöglichen. Das Projekt wurde stetig erweitert und ist eine gemeinsame Initiative des BMFWF mit dem Österreichischen

---

<sup>44</sup> <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungsstragende-in-der-politik.html>

Gemeindebund und dem Österreichischen Städtebund. Zu weiteren Maßnahmen der **Länder**, s. Annex.

66. Laut der *All in Plus* Befragung<sup>45</sup> betrug der Frauenanteil in Führungsfunktionen in Verbänden der Olympischen **Sportarten** 2024 in Österreich bei Präsident:innen 18 %, bei Vize-Präsident:innen 19 %, bei Geschäftsführer:innen 24 % und bei Vorstandsmitgliedern 28 %. Zur Teilhabe von Frauen im Sport wurden auf Bundesebene gezielte Förderprogramme umgesetzt, und über das Good Governance-Förderprogramm zusätzliche Fördermittel an Bundessportfachverbände vergeben, die vorgegebene Kriterien wie Schutz vor sexueller Belästigung, Förderung der Gleichstellung und Maßnahmen gegen Diskriminierung im Sport am besten umgesetzt haben. Zur Gewaltprävention und Geschlechtergerechtigkeit im Sport fördert das Sportministerium den autonomen Verein *100 % Sport* als österreichisches Zentrum für Genderkompetenz und Safe Sport. Die 2022 ergänzend etablierte Vertrauensstelle *vera SPORT* bietet vertrauliche Beratung und Unterstützung bei Belästigung oder Gewalt. 2021 starteten zwei innovative Projekte des Sportministeriums, um **Frauen im Spitzensport** nachhaltig zu stärken: Im *Gender-Traineeprogramm* sollen binnen acht Jahren hoch qualifizierte Trainerinnen und Funktionärinnen ausgebildet werden, die in allen Bereichen des österreichischen Sports nachhaltig positioniert werden sollen. Mit *Dream-Teams – Das Kraftpaket für die Frauenligen* soll das Leistungsniveau der Frauenligen und Nationalteams gesteigert und ihre internationale Konkurrenzfähigkeit gesichert werden. Um im weiterhin männerdominierten Teamsport einen Impuls in Richtung Gleichstellung zu setzen und eine Annäherung der Rahmenbedingungen zu erreichen, erfolgte eine gezielte Unterstützung von Mädchen, jungen Frauen und aktiven Spielerinnen in Teamsportarten. Ein Innovationscall-Projekt soll **Mädchen- und Frauenfußball** in Österreich stärken, indem es vereins- und bundesländerübergreifend Trainerinnen ausbildet, um die Anzahl an Trainerinnen zu erhöhen und die Ausbildung um frauenspezifisches Fachwissen zu erweitern, sodass Frauen künftig im Breiten- und Leistungsfußball Teams professionell betreuen können.

---

<sup>45</sup> <https://rm.coe.int/all-in-plus-austria-05022025/1680b420e7>



# Nationality

67. § 14 des Staatsbürgerschaftsgesetzes (StbG) sieht einen erleichterten Erwerb der **österreichischen Staatsbürgerschaft für staatenlose Personen**, die in Österreich geboren wurden und von Geburt an staatenlos sind, vor. Nach den Bestimmungen des Staatsbürgerschaftsgesetzes erwerben Kinder die **österreichische Staatsbürgerschaft durch Abstammung**, wenn ein Elternteil österreichischer Staatsbürger ist. Bei nichtehelichen Kindern eines österreichischen Staatsbürgers ist eine formelle Vaterschaftsanerkennung innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes erforderlich. Erfolgt die Anerkennung nicht innerhalb dieser Frist, bestehen erleichterte Möglichkeiten zum Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft. Betreffend **hinreichend gesicherten Lebensunterhalt** entspricht die Höhe dem Ausgleichszulagenrichtsatz. Für die Beurteilung dieses Kriteriums werden mit Blick auf die wirtschaftlichen Verhältnisse von Frauen, insbesondere alleinerziehende Mütter, das eigene Erwerbseinkommen sowie auch gesetzliche Unterhaltsansprüche, Versicherungsleistungen und Leistungen wie Familienbeihilfe oder Kinderbetreuungsgeld berücksichtigt. Bezüglich Niedriglohnsektor sieht das aktuelle Regierungsprogramm vor, dass bei Personen aus dringend notwendigen Berufen künftig der Kollektivvertrag zur Bemessung der Selbsterhaltungsfähigkeit herangezogen werden soll.

# Education

68. Die Schulrechtsnovelle, die ein Kopftuchverbot an Schulen gesetzlich verankert, wurde am 18.12.2025 vom Parlament beschlossen, die Bestimmungen sollen mit 1.9. 2026 in Kraft treten. Ab dem Sommersemester 2026 gilt ein **Kopftuchverbot für Mädchen bis zur 8. Schulstufe** (unter 14 Jahren) in allen Schulen, das die gleichberechtigte Entwicklung und persönliche Entfaltung von Mädchen fördern soll, da das Tragen des Kopftuchs bei Minderjährigen als potenziell unterdrückend angesehen wird.
69. Die Förderungsaufrufe 2021/2022 und 2022/2023 der Frauensektion hatten das Ziel, Mädchen und Frauen in **Bildung und Beruf – insbesondere im MINT-Bereich** – zu stärken. Der Aufruf 2021/2022 mit einem Förderungsvolumen von 1,6 Mio. Euro legte zusätzlich einen Schwerpunkt auf die Steigerung der ökonomischen Unabhängigkeit durch Finanzbildung und Finanzkompetenz; der Aufruf 2022/2023 setzte mit 2 Mio. Euro Förderung auf Vermittlung digitaler Kompetenzen, Schutz vor Cybergewalt, Förderung von Diversität und Qualitätssicherung in der Beratung. Insgesamt wurden 31 Projekte – unter anderem durch Hochschulen und Vereine – durchgeführt, die sich sowohl an Mädchen und junge Frauen als auch an deren Eltern, Pädagog:innen und Berater:innen richteten und darauf abzielten, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen, Digitalisierung voranzutreiben und neue Zugänge zu MINT-Ausbildungswegen und Finanzwissen zu eröffnen<sup>46</sup>.
70. Die langjährigen Initiativen *Girls' Day* und *Girls' Day MINI im Bundesdienst* werden (seit 2006 bzw. 2015) jährlich veranstaltet, um Mädchen und junge Frauen zu ermutigen, Interessen und Berufswege abseits von stereotypen Rollenbildern zu verfolgen.<sup>47</sup> Der *Boys' Day* ermöglicht es männlichen Jugendlichen seit 2008 Berufe im Pflege-, Pädagogik- und Sozialbereich kennenzulernen und stereotype Vorstellungen von Geschlecht auch in Bezug auf andere Lebensbereiche zu reflektieren, mit mehr als über 7.000 Teilnehmern jährlich. Die *MINT-Girls Challenge* der für Frauen und für Wirtschaft zuständigen Minister:innen in Kooperation mit der Industriellenvereinigung wurde

---

<sup>46</sup> Weitere Informationen zu den Förderungsaufrufen der Frauensektion unter [Frauenprojektförderungen - Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung](#).

<sup>47</sup> Zu Girl's Days und weiteren Maßnahmen der Bundesländer zum Abbau von Stereotypen und Bildungs- und Berufswahl s. auch den Peking+30 Bericht.

2021 erstmals durchgeführt. Mädchen und junge Frauen sollen damit zum Experimentieren und Forschen im MINT-Bereich ermutigt werden, Perspektiven über die vielfältigen MINT-Berufsmöglichkeiten erhalten und langfristig für nicht-traditionelle Berufe motiviert werden<sup>48</sup>. Der 2022 eingerichtete *österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (Let's empower Austria – LEA<sup>49</sup>)* setzt sich zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich voranzutreiben.

71. Das 2018 verlaubliche *Rundschreiben zur reflexiven Geschlechterpädagogik und Gleichstellung*<sup>50</sup> bietet Schulen einen Orientierungsrahmen für die Umsetzung des in den neuen Lehrplänen verankerten fächerübergreifenden und kompetenzorientierten Themas. Für die **schulische Bildung** bestehen in den Bildungsdirektionen seit 2023 Ansprechpersonen zu **reflexiver Geschlechterpädagogik und Gleichstellung**. Der **Hochschullehrgang Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten** zur Begleitung der Umsetzung des Rundschreibens beendete im Sommer 2025 seinen vierten Durchgang. An der Fortsetzung des Lehrgangs wird zurzeit gearbeitet. Für die künftige **Entwicklung der Pädagogischen Hochschulen** (PH) wurden im PH-Entwicklungsplan<sup>51</sup> im strategischen Ziel „Personalentwicklung“ mehrere Zielvorgaben „Gleichstellung / Geschlechtergerechtigkeit“ festgelegt. Auch die Ausbildung für Bedienstete des Schulqualitätsmanagements vermittelt Genderkompetenz um Geschlechteraspekte erkennen und gleichstellungsorientiert bearbeiten zu können. Der Leitfaden **Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung in Unterrichtsmitteln**<sup>52</sup> (2023) bietet Hilfestellungen für die Entwicklung und Approbation, um diskriminierenden und / oder stereotypen Inhalten in Unterrichtsmitteln entgegenzuwirken. Im Auftrag des BMB bieten die PH zahlreiche Qualifizierungsangebote für Pädagog:innen an, um den Folgen der Tradierung von Geschlechterstereotypen und -ungleichgewichten weiterhin entgegenzuwirken. Die Themen der Seminare, wie stereotype Rollenzuschreibungen bei der Ausbildungs- und Berufswahl, Umgang mit Geschlechtervielfalt, geschlechtsspezifische Gewalt, die Rolle von Social Media im Kontext von Stereotypen (Schönheitsideale etc.) und männliches Rollenverhalten, sind sehr nahe an der

---

<sup>48</sup> <https://www.mintgirlschallenge.at/>; s. auch Peking+30 Bericht

<sup>49</sup> <https://letsempoweraustria.at/>; s. auch Peking+30 Bericht

<sup>50</sup> <https://rundschriften.bmbwf.gv.at/rundschriften/?id=793>; s. auch den Peking+30 Bericht

<sup>51</sup> [https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/gd/gsp/ph\\_recht.html](https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/gd/gsp/ph_recht.html)

<sup>52</sup> [https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/gd/gss/gst\\_um.html](https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/gd/gss/gst_um.html)

Lebensrealität der Schüler:innen. In den Studienjahren 2023/2024 besuchten 3.613 Lehrkräfte solche Fortbildungen.

72. In der wirkungsorientierten Steuerung wird im Wirkungsziel 2 auf geschlechts-untypische Bildungswegentscheidungen fokussiert, um der horizontalen und vertikalen Segregation in der schulischen Bildung entgegenzuwirken, wobei in den letzten Jahren eine Entwicklung zu mehr Diversifizierung festzustellen ist.<sup>53</sup> Österreich setzt umfangreiche Maßnahmen zur Erhöhung der Repräsentation von Frauen und Mädchen in Ingenieurs-, Technologie- und anderen nicht-traditionellen Ausbildungen und Praktika: Der **Aktionsplan „MI(N)Tmachen“**<sup>54</sup> wurde 2023 als zentrale Initiative des BMB und des BMFWF ins Leben gerufen. Er verfolgt über die gesamte Bildungskette vom Kindergarten bis zum Hochschulabschluss das Ziel, mehr junge Frauen für die MINT-Bildung zu gewinnen. Für den Hochschulbereich wurden folgende Ziele bis 2030 festgelegt: Erhöhung des Anteils der MINT-Graduierten um 20 % und Steigerung des Frauenanteils bei den Graduierten in technischen Fächern um fünf Prozentpunkte. Diese ambitionierten Ziele der österreichischen FTI-Strategie 2030 tragen zur Bekämpfung des MINT-Fachkräftemangels insbesondere durch die Gewinnung von mehr Frauen für Informatik und Technik bei. Das Ziel zur Steigerung des Frauenanteils bei Studienabschlüssen in technischen Fächern ist eine zentrale Wirkungsziel-Kennzahl des BMFWF und auch in den Strategiedokumenten für die öffentlichen Universitäten (Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan 2025-2030) und Fachhochschulen (FH-Fachhochschul- und Finanzierungsplan 2023/24-2025/26) enthalten. Zentraler Baustein des *Aktionsplans MI(N)Tmachen* ist die Initiative der MINT-Regionen: Diese regionalen Kooperationen von Bildungseinrichtungen und Unternehmen sollen insbesondere Mädchen und junge Frauen frühzeitig für MINT-Themen begeistern und gewinnen. Bewerber:innen für das *MINT-Regionen Qualitätslabel* müssen detailliert darlegen, mit welchen Initiativen Gleichstellung gefördert wird und welche konkreten Projekte zur Begeisterung von Mädchen und Frauen geplant sind.

73. Mit allen Technischen Universitäten werden bereits seit über einem Jahrzehnt in den Leistungsvereinbarungen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich vereinbart. In den Leistungsvereinbarungen 2025-2027 wurde dieser Fokus mit

---

<sup>53</sup> S. dazu auch: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/>

<sup>54</sup> [https://www.bmfwf.gv.at/wissenschaft/leitthemen/mi\(n\)t\\_machen.html](https://www.bmfwf.gv.at/wissenschaft/leitthemen/mi(n)t_machen.html)

Maßnahmen zur Begeisterung von mehr Mädchen für technische Studien erneut verstärkt. Die Universitäten bieten dabei auch im Sommer Workshops in Lehr- / Lernlabors an. Um den Frauenanteil bei Professuren und Laufbahnstellen zu erhöhen, wurden mit allen Universitäten verbindliche Zielwerte vereinbart: offene bzw. neue Stellen müssen auf Basis des Frauenanteils beim Potenzial in der vorhergehenden Karrierestufe mit Frauen besetzt werden. Zum Abbau der „gläsernen Decke“ setzen die technischen Universitäten auf Mentorinnenprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Das BMFWF unterstützt seit 2007 jährlich zwei L'Oréal-**Stipendien** von je 25.000 Euro mit dem Titel „For Women in Science“, um junge Grundlagenforscherinnen in Medizin, Naturwissenschaften, Informatik oder Mathematik zu fördern. Von 2019/2020 bis 2022/23 wurde der Frauenanteil an Studienabschlüssen in technischen Fächern an österreichischen Hochschulen deutlich gesteigert, s. Annex.

74. Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ist bemüht durch Beratung und Unterstützung die **horizontale Segregation** aufzubrechen, und Personen zu ermutigen ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten zu folgen. Dazu berät das AMS individuell und geschlechtersensibel zu Aus- und Weiterbildung sowie zur Arbeitssuche. Zusätzlich werden Betriebe auf das Potential von Mädchen und Frauen aufmerksam gemacht und motiviert, sie in MINT-Berufen auszubilden. Die Berufsinfozentren des AMS bieten alters- und geschlechtergerecht aufbereitete Infomaterialien. Bei Schulklassenbesuchen lernen Mädchen unter anderem handwerklich-technische Berufe kennen und testen ihre Interessen in praxisnahen Workshops. Für Frauen zwischen 15 und 25 Jahren bieten die Berufszentren für junge Frauen (*youngFBZ*) individuelle Unterstützung bei beruflicher Orientierung, Auswahl und Planung von Aus- und Weiterbildungen. Nach dem Vorbild von langjährig bestehenden Projekten in Wien, Graz und Kärnten wurden *youngFBZ*-Standorte ab 2023 kontinuierlich in ganz Österreich aufgebaut. Seit 2025 gibt es in acht Bundesländern einen *youngFBZ*-Standort, und in Niederösterreich bietet ein *youngFBZ*-Bus mobile Beratung. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Information über zukunftsorientierte Berufsfelder wie dem MINT-Bereich, Handwerk und Green Jobs. Auch Eltern können bei Bedarf aktiv in die Beratungsprozesse eingebunden werden. Im Rahmen des langjährig bestehenden FiT-Programms (Frauen in Handwerk und Technik) können Frauen weiterhin eine Ausbildung in handwerklich-technischen Berufen, darunter Green Jobs, absolvieren.

Der *FiT-Gehaltsrechner*<sup>55</sup> stellt Einkommensmöglichkeiten von weiblich konnotierten Berufen männlich konnotierten gegenüber und unterstützt (junge) Frauen damit dabei, fundierte Entscheidungen zur Berufswahl zu treffen und Einkommenspotenziale besser einzuschätzen.

75. Zur **Verringerung der Schulabbruchsquoten** wurden mehrere Strategien während des Berichtszeitraums weitergeführt, etwa die Ausbildungspflicht bis 18, die seit 2016 durch Schulbesuch, betriebliche oder überbetriebliche Lehre oder andere arbeitsmarktpolitische Angeboten erfüllt werden kann. Jugendliche, die keiner Ausbildung nachgehen, werden durch das *Jugendcoaching* unterstützt. Dadurch sollen frühe Schulabgänge eingeschränkt und Anreize zur Weiterbildung geschaffen werden. Diese und weitere NEBA-Leistungen (Netzwerk Berufliche Assistenz), wie etwa Produktionsschulen, bilden niederschwellige Maßnahmen zur Integration von ausgrenzungsgefährdeten Mädchen und Jungen. Eine weitere Präventionsmaßnahme ist die psychosoziale Beratung an und für Schulen<sup>56</sup>, bei der ein geschlechtssensibler Ansatz verfolgt wird, um vom Bildungsabbruch betroffene junge Frauen und Männer bestmöglich zu beraten und begleiten. Auch die Mitte 2020 eingeführte **Sommerschule** für Schüler:innen mit mangelnden Deutschkenntnissen und die gleichzeitige Information für Eltern mit Migrationshintergrund im Rahmen der Elternkurse des ÖIF sollen vorzeitigem Schulabbruch entgegen wirken. Weitere Maßnahmen, um Schul- und Lehrabbrüche bei Mädchen zu verhindern und die Reintegration ins Bildungssystem zu fördern, umfassen Bildungs- und Berufsberatung, individuelle Begleitung beim Wiedereinstieg sowie Maßnahmen zur Stabilisierung der Bildungskarrieren. Dazu wurden 2019-2025 Projekte mit insgesamt 1,65 Mio. Euro gefördert. Die Integrationsförderung setzt gezielte Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen, dafür wurden 2019 - 2025 3,56 Mio. Euro aufgewendet.
76. Der Anteil der von Frauen in Anspruch genommenen Deutschkursplätze stieg durch die Einführung der verpflichtenden Integrationsmaßnahmen (Integrationsgesetz 2017, IntG) signifikant von 36,6 % (2017) auf 52,1 % (2018) und 62,0 % (2019). In den von COVID-19 geprägten Folgejahren sank der Frauenanteil, und stabilisierte sich mittlerweile bei knapp 50 % (2025: 48,7 %). Die Zahl der Frauen in Deutschkursen von 7.313 (2019) auf 29.361 (2024); seit Inkrafttreten des IntG besuchten insgesamt rund 147.900 Frauen einen Sprachkurs. **Schüler:innen** mit noch unzureichenden

---

<sup>55</sup> <https://www.fit-gehaltsrechner.at/>

<sup>56</sup> <https://www.schulpsychologie.at/15>

Sprachkenntnissen werden seit dem Schuljahr 2018/19 in **Deutschförderklassen** oder **Deutschförderkursen** unterrichtet, damit sie möglichst rasch die Unterrichtssprache Deutsch erlernen und im Klassenverband unterrichtet werden können. 2025 wurden **Orientierungsklassen** zur ersten Orientierung für den Eintritt ins Schulsystem eingeführt. Für beispielhafte Maßnahmen **Wiens** siehe Annex.

77. Um die Einbeziehung von **Schüler:innen mit Behinderungen** in den Regelunterricht zu fördern, traten im Schuljahr 2025/2026 modernisierte Lehrpläne für den sonderpädagogischen Bereich in Kraft. Österreichische Gebärdensprache wurde in den sonderpädagogischen Lehrplänen als eigenständiges Unterrichtsfach verankert, und kann ab dem Schuljahr 2026/27 auch in allgemeinbildenden höheren Schulen als zweite lebende Fremdsprache angeboten werden. Der Fonds Soziales **Wien** (FSW) fördert die Begleitassistenten / Fachassistenten in Wiener Pflichtschulen für Kinder mit Autismus-Spektrum-Störungen, die ohne diese individuelle Begleitung Kindergarten oder Schule nicht oder nur sehr eingeschränkt besuchen können. Außerdem werden zwei **Privatschulen** für Schüler:innen mit Behinderung als Ergänzung zum regulären Schulwesen gefördert. Mit den **Basalen Förderklassen** wird für mehrfachbehinderte, pflegeabhängige Schüler:innen ein inklusives Schulsetting an Standorten ermöglicht, an denen auch Kinder ohne Behinderung unterrichtet werden.
78. Die österreichischen **Universitäten** haben gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG) bei der Curricula-Erstellung die Zielsetzungen des Artikel 24 der UN-BRK zu berücksichtigen, differenzieren dabei jedoch nicht nach Geschlecht. Studierende mit Behinderungen haben gesetzlich festgelegte Rechte, wie etwa das Recht auf abweichende Prüfungsmethoden, Ausnahmen für bestimmte Eignungskriterien, sowie geeignete Unterstützungsmaßnahmen, insbesondere (Sprach-)Assistenz. Für Studierende mit Behinderung und einem Einschränkungsgrad von mindestens 50 % ist der Erlass des Studienbeitrages auch bei Studienzeitüberschreitung vorgesehen. Mit der UG-Novelle 2021 wurde die „vorübergehende Beeinträchtigung im Zusammenhang mit einer Behinderung“ als neuer gesetzlicher Beurlaubungsgrund aufgenommen. Studierende mit einer Behinderung im Sinne des § 3 Bundesbehinderten-Gleichstellungsgesetz (BGStG) sind von der seit Wintersemester 2022/23 geltenden gesetzlichen Mindeststudienleistung (16 ECTS-Anrechnungspunkte in den ersten vier Semestern) ausgenommen. Bei elektronischen Prüfungen muss ein barrierefreier Zugang gewährleistet sein. Das Web-Zugänglichkeits-Gesetz (WZG) verpflichtet die Universitäten zu barrierefreien Websites. An allen Universitäten gibt es eine **Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen**

**Beeinträchtigungen.** Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen sollen Hindernisse, die einer gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen, erleichtern, abbauen und ausgleichen. Individuelle Unterstützung soll auch dazu beitragen, Drop-outs zu vermeiden. Evidenzen zu den hohen Abbruchraten von Frauen mit Behinderungen an Universitäten fehlen, was teilweise darauf beruht, dass die Dimension Behinderung laut den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen nicht systematisch erhoben werden darf und daher hochschulstatistisch nicht abgebildet wird.

79. Den verschiedenen Formen von **(geschlechtsspezifischer) Gewalt** und aggressivem Verhalten **in der Schule** soll mit Empowerment, Kompetenzaufbau und Sensibilisierung begegnet werden. Die gesetzten Schritte zum Schutz von Kindern vor Gewalt sollen fortgesetzt werden, um durch positive Geschlechterbilder einen Beitrag zur Prävention und Bekämpfung sexualisierter Gewalt zu leisten und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.



# Employment

80. **Ad a)** Für die Prüfung einer Entgeltdiskriminierung nach dem GIBG ist es in der Praxis oft schwierig festzustellen, ob bei Vergleichspersonen gleiche bzw. gleichwertige Arbeit vorliegt. Die GAW und die Senate der GBK verfügen bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall über ein Auskunftsrecht gegenüber dem zuständigen Sozialversicherungsträger bezüglich Einkommensdaten von Vergleichspersonen. §§ 11 und 25 GIBG normieren, dass betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit zu beachten haben. Das GIBG enthält seit 2011 weitere Regelungen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz, konkret zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten und zur verpflichtenden Erstellung von Einkommensberichten (zu Weiterentwicklungen siehe c)). Zur Information von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen betreffend Entgelt bestehen umfassende und regelmäßig aktualisierte Informationsangebote der Frauensektion, darunter der Online-Gehaltsrechner, die Toolbox für den aussagekräftigen Einkommensbericht oder die Trapez-Toolbox für Betriebe zur Sicherung der Pensionsansprüche der Beschäftigten.<sup>57</sup>
81. **Ad b)** Das AMS bietet im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms Beratung, Unterstützung sowie zukunftsorientierte Ausbildungen an, um Frauen individuell bei der Beschäftigungsintegration zu unterstützen und die Bedeutung von finanzieller Unabhängigkeit ermöglichende Erwerbstätigkeit für Frauen hervorstreichen. Zu Daten und Details zu AMS-Maßnahmen, siehe Annex.
82. **ad c)** Das GIBG sieht alle 2 Jahre verpflichtende Einkommensberichte für Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten vor. Die zuletzt 2021 aktualisierte Toolbox<sup>58</sup> zur Unterstützung von Betrieben bei der Erstellung und Analyse von Einkommensberichten kann jedoch, ebenso wie die ESF-Projekte (s. Absatz 21), auch von kleineren Unternehmen freiwillig in Anspruch genommen werden. An der Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 für die Privatwirtschaft im GIBG wird derzeit von betroffenen

---

<sup>57</sup> S. dazu im Detail den Peking+30 Bericht.

<sup>58</sup> [www.einkommensbericht.gv.at](http://www.einkommensbericht.gv.at)

Ressorts, Sozialpartnern und weiteren Stakeholder:innen gearbeitet. Umsetzungsbedarf liegt dabei unter anderem bei der Entwicklung und Bereitstellung von Instrumenten und Methoden zur Arbeitsplatzbewertung, der Schaffung einer Überwachungsstelle zur koordinierten Überwachung, Sensibilisierung, Analyse und Unterstützung, der Adaptierung der Entgeltberichterstattung, der Schaffung einer verpflichtenden gemeinsamen Entgeltbewertung in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmer:innenvertretung, der Schaffung einer Informationspflicht für Arbeitgeber:innen über die Kriterien für die Entgeltfestsetzung und Entgeltentwicklung, Maßnahmen zur erleichterten Rechtsdurchsetzung, Sanktionen, und der Kompetenzerweiterung der Gleichbehandlungsstellen. Zur Entwicklung und Bereitstellung von Instrumenten und Methoden zur Arbeitsplatzbewertung beauftragte das Frauenressort 2025 ein Projekt, das bis Mitte 2026 praxisorientierte Handreichungen für Unternehmen zur Verfügung stellen soll.

83. **ad d)** Seit 2019 wird die gesamte in Anspruch genommene Elternkarenz auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet. Mit dem ebenfalls 2019 eingeführten **Rechtsanspruch auf Freistellung** (Papamonat)<sup>59</sup> wird die Beteiligung der Väter an der Kindererziehung unterstützt. Bei Inanspruchnahme des Papamonats steht eine Geldleistung („Familienzeitbonus“) zu, die auf mittlerweile bis zu 1.700 Euro erhöht wurde. 2020 wurde ein Rechtsanspruch auf bis zu vier Wochen **Pflegekarenz und Pflegezeit** in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmer:innen geschaffen. Für Beschäftigte in kleineren Betrieben bleibt eine Vereinbarung der Pflegekarenz bzw. -zeit notwendig. Während Pflegekarenz und Pflegezeit besteht Anspruch auf Pflegekarenzgeld. 2023 wurde ein Anspruch auf Freistellung gegen Entfall des Entgelts von Arbeitnehmer:innen für die notwendige **Begleitung von unter 14-jährigen Kindern** bei stationärem Rehabilitationsaufenthalt im Ausmaß von vier Wochen im Kalenderjahr geschaffen, der 2024 ausgeweitet wurde. Für die begleitende Person gebührt ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz.
84. 2023 wurde die EU- Work-Life-Balance-Richtlinie 2019/1158 umgesetzt. Festgelegt wurden zwei unübertragbare Monate Elternkarenz pro Elternteil. Zudem wurden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben flexibler gestaltet (z.B. Möglichkeit der vereinbarten Elternteilzeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes, Erweiterung des Personenkreises, für den Pflegefreistellung in Anspruch genommen

---

<sup>59</sup> S. dazu auch den Peking+30 Bericht.

werden kann, Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen). Begründungspflichten für Arbeitgeber:innen wurden normiert, falls sie bestimmte Vereinbarkeitsmaßnahmen ablehnen oder wegen der Inanspruchnahme dieser Maßnahmen Arbeitnehmer:innen kündigen. Im GIBG wurde ein Diskriminierungsschutz für Eltern und pflegende Angehörige geschaffen (s. Absatz 5). Analoge Regelungen wurden 2022 im Bundesdienst geschaffen und die Gleitzeitregelung dahingehend ausgeweitet, dass nicht mehr zwingend eine Blockzeit festzulegen ist. 2021 bzw. 2024 wurden zudem arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen betreffend das Arbeiten im Homeoffice bzw. für die Vereinbarung von Telearbeit auch außerhalb der Wohnung geschaffen.

85. Das Regierungsprogramm 2025-2029 sieht weitere Verbesserungen der Vereinbarkeit vor. Zur ausreichenden qualitätsvollen Kinderbildung und -betreuung werden für die Kindergartenjahre 2022/23 bis 2026/27 jährlich 200 Mio. Euro zur Verfügung gestellt, sowie seitens des Zukunftsfonds 2024 - 2028 jährlich 500 Mio. Euro (jährlich valorisiert) investiert. Zudem einigte sich die Bundesregierung auf die Einführung eines zweiten verpflichtenden Kindergartenjahres ab 2027, wofür der Bund zusätzlich 80 Mio. Euro jährlich zur Verfügung stellen wird. Weiters fördert das BKA Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie etwa das Netzwerk *Unternehmen für Familien* mit derzeit insgesamt 980 Mitgliedern. Im Rahmen der Initiative *Unternehmen für Väter* wurde 2023/24 ein Fokus auf *Väterbeteiligung* gesetzt. 2025 lag der Schwerpunkt auf lebensphasenorientiertem Arbeiten. Informationsmaßnahmen zum Bezug von Familienleistungen durch Väter sowie die geplante Einsetzung einer interministeriellen Arbeitsgruppe zur Stärkung der Partnerschaftlichkeit und Väterbeteiligung ergänzen die gesetzten strukturellen Maßnahmen.

86. **ad e)** Im Zuständigkeitsbereich des Sozialministeriums gibt es seit Anfang der 1980er Jahre mit den „Special Employment Centres“ vergleichbare Einrichtungen, in denen Menschen mit Behinderungen voll sozialversichert beschäftigt sind, Löhne und Gehälter erhalten und für die das österreichische Arbeitsrecht gilt. Es handelt sich dabei um acht sog. „Integrative Betriebe“, deren gesetzliche Grundlage § 11 Behinderten-einstellungsgesetz (BEinstG) ist. Zusätzlich unterstützt das BMASGPK über die Förderrichtlinie „Inklusive Arbeit“ Projekte der Bundesländer, die Menschen mit (sehr) hohem Unterstützungsbedarf Alternativen zu einer Beschäftigung in bestehenden Werkstätten ermöglichen. Ziel ist, Menschen mit Behinderungen Zugang zu fair entlohnter, regulärer Beschäftigung, auf Grundlage von Vollversicherung in der Sozial-

und Arbeitslosenversicherung, zu ermöglichen. Im Sinne der VN-Behindertenrechtskonvention sollen so schrittweise moderne Standards der Arbeitsinklusion geschaffen werden. Hierfür werden seitens des Bundes bis zu 36 Mio. Euro zur Verfügung gestellt.

87. **ad f)** Nach dem GIBG fallen auch **sexuelle Belästigung** oder Belästigung auf Grund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung unter den Begriff der Diskriminierung. Das GIBG gewährt belästigten Personen einen Anspruch auf **Ersatz** des durch die Belästigung verursachten materiellen Schadens und zusätzlich einen Anspruch auf Ersatz des durch die Belästigung verursachten immateriellen Schadens im Ausmaß von mindestens 1.000 Euro. Der Anspruch besteht sowohl gegenüber der belästigenden Person als auch (im Arbeitsverhältnis) gegenüber Arbeitgeber:innen, wenn diese es verabsäumen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, und ist gerichtlich geltend zu machen.
88. Durch den Schwerpunkt auf physische und psychische Gewalt bei der Arbeit schloss die Arbeitsinspektion 2023 eine Lücke mit Schulungen von Arbeitsinspektor:innen und Kontrollen in den Betrieben zum Gewaltschwerpunkt. Bei den Kontrollen wurden Branchen mit häufigen Fällen von Gewalt am Arbeitsplatz identifiziert: häufig sind Übergriffe an Frauen, die in körperlichen Dienstleistungen wie Pflege oder in der Gastronomie tätig sind. Neben körperlichen Verletzungen können vor allem psychische Nachwirkungen aufgrund von physischer oder psychischer Gewalt für Arbeitnehmer:innen zur Gefahr werden. Gewaltisiko kann und wird fallweise eine Arbeitsbedingung sein, darf aber nicht zu einer Gefahr am Arbeitsplatz führen. Die Ergebnisse des Gewaltschwerpunkts werden als neues Thema des betrieblichen Arbeitsschutzes in Kontrollen und Beratungen der Arbeitsinspektion aufgenommen. Die Arbeitsplatzevaluierung zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Festlegung von Maßnahmen ist dabei ein hilfreiches Werkzeug. Betroffene Arbeitnehmer:innen werden über ihre Rechte und Ansprechstellen aufgeklärt.<sup>60</sup>
89. **ad g)** Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden im AMS von speziell ausgebildeten Berater:innen betreut. Zentrale Maßnahmen des AMS für diese Zielgruppe sind die Eingliederungsbeihilfe, die Förderung der Lehrausbildung und

---

60

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/psychische\\_Belastungen/Gewalt\\_am\\_Arbeitsplatz.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Gewalt_am_Arbeitsplatz.html)

*fit2work*, das kostenfrei Arbeitnehmer:innen und Unternehmen berät, um die Arbeitsfähigkeit zu sichern und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu fördern. **Frauen mit Behinderungen** stehen am Arbeitsmarkt aufgrund von Geschlecht und Behinderung häufig vor mehrfachen Barrieren. Daher setzt die *InklusionsförderungPlus* gezielt Anreize für Betriebe, Frauen mit Behinderungen einzustellen und langfristig zu beschäftigen (s. auch Absätze 109ff.). Darüber hinaus werden bestehende Förderinstrumente und Unterstützungsangebote kontinuierlich weiterentwickelt, um Qualifizierung, Beschäftigung und beruflichen Aufstieg von Frauen mit Behinderungen gezielt zu fördern. Ein Fokus liegt dabei auf der Sensibilisierung von Unternehmen und der Stärkung der Teilhabechancen am allgemeinen Arbeitsmarkt.

90. Die Sonderrichtlinie *ROMA EMPOWERMENT für den ARBEITSMARKT 2022-2030* zielt darauf ab, Roma und **Romnja** als anerkannte Volksgruppe bessere Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen und stellt dafür insgesamt 10 Mio. Euro bereit. 2025-2026 werden zehn Projekte umgesetzt.<sup>61</sup> Förderbedingungen sind unter anderem, dass mindestens 50 % der Schlüsselpositionen der Projekte mit Roma:Romnja besetzt sind, und die Frauenquote bei Projektmitarbeitenden und Zielgruppen mindestens 50 % beträgt. Die Projekte sollen die mit den multiplen Diskriminierungserfahrungen von Romnja verbundenen Hürden beim Arbeitsmarktzugang abbauen, niedrigschwellige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur nachhaltigen Bekämpfung von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit sowie zur Bekämpfung der Verfestigung ungünstiger Lebensbedingungen umsetzen.
91. Das ÖIF Frauenzentrum bietet vertiefende Integrationsangebote und Schwerpunktberatungen zum Arbeitsmarkt, um möglichst viele **Frauen mit Migrationshintergrund** zu erreichen und deren Integration in den Arbeitsmarkt sowie ihre Selbsterhaltungsfähigkeit zu unterstützen. In Sprechstunden des ÖIF entwickeln Migrantinnen gemeinsam mit Expertinnen ihre persönlichen Bildungspläne für den Arbeitsmarkteinstieg, bei Bedarf mit Dolmetschung und Kinderbetreuung. Zudem finden regelmäßig Seminare für Frauen zu Bildungschancen, Selbsterhaltungsfähigkeit und Arbeitsmarkt statt. „Karriereplattformen“ zur ersten Kontaktaufnahme mit potentiellen Arbeitgeber:innen ermöglichen durch den Fokus auf Migrantinnen eine direkte Vernetzung zu Unternehmen mit Personalbedarf. Durch das BKA / Integration werden diverse Projekte zur verbesserten Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

---

<sup>61</sup> Für weitere Informationen, siehe die [Richtlinie](#).

gefördert.<sup>62</sup> Der ÖGB bietet im vom BMASGPK finanzierten Projekt *ASOBEM* (2023-2025) Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund **mehrsprachige muttersprachliche Beratungen für sozial- oder arbeitsrechtliche Ansprüche**. Der Fokus liegt dabei auf Arbeitsmarktintegration, Armutsvermeidung, Gleichstellung und Fachkräftesicherung. In der Projektumsetzung zeigte sich, dass Frauen spezifische Beratungen benötigen und insbesondere die Bekämpfung von Frauenarmut mehr Aufmerksamkeit benötigt. Das Projekt *UNDOK* berät seit 2013 muttersprachlich undokumentiert Arbeitende zu Sozial- und Arbeitsrecht – besonderes Augenmerk gilt hier der Bekämpfung der Ausbeutung von Frauen.

92. Anerkannte Flüchtlinge und Vertriebene haben in Österreich grundsätzlich freien Arbeitsmarktzugang. Um Personen mit Migrationshintergrund bestmöglich zu betreuen, setzt das AMS intern vielfältige Maßnahmen und stellt im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bedarfsorientierte Angebote bereit. Mitarbeiter:innen und Führungskräfte im AMS werden in den Bereichen Diversity und interkulturelle Kompetenz geschult, einige Landesgeschäftsstellen verfügen zusätzlich über eigene Diversity-Beauftragte. Um Sprachbarrieren zu überwinden, werden Dolmetschdienste zugekauft, mehrsprachige Broschüren und Informationsmaterialien veröffentlicht und Erstinformationsveranstaltungen regelmäßig in anderen Sprachen abgehalten, um arbeitssuchenden Personen mit Migrationshintergrund einen ersten Einblick in den österreichischen Arbeitsmarkt zu geben. Das 2024 veröffentlichte KI-Selbstbedienungstool *Berufsinfomat* beantwortet Fragen zu Karrieremöglichkeiten in 99 Sprachen. Neben den allgemeinen Maßnahmen des AMS für diese Personengruppe, wie berufsspezifische Deutschkurse, Basisqualifizierungen oder dem Jugendcollege, bieten die spezifischen Maßnahmen für Frauen besonders Migrantinnen Unterstützung bei der Beschäftigungsintegration (siehe auch Annex). In Frauenberufszentren, insbesondere in den *youngFBZ*, die häufig gemeinsam mit FMBS umgesetzt werden, wird ein Rahmen für migrations- und kulturspezifische Erfahrungen junger Migrantinnen sowie Hilfestellungen für persönliche und berufliche Herausforderungen geboten.

---

<sup>62</sup> Projektübersicht

# Health

93. **Ad a)** Laut einer repräsentativen Umfrage zur **Verhütung** in Österreich 2024 tragen 50 % der Frauen die Kosten für Verhütung allein, nur 27 % teilen sich die Kosten. Mit kostenfreier Verhütung würden 36,6 % ihr Verhütungsverhalten ändern, d.h. anfangen zu verhüten, anders oder häufiger verhüten. Die Ergebnisse verdeutlichen die Wichtigkeit von Bildung und Zugänglichkeit von Informationen über Verhütungsmöglichkeiten. Im Aktionsplan Frauengesundheit ist ein niederschwelliger Zugang zu Verhütung als Maßnahme verankert. Seit Juni 2024 fördert das BMASGPK das Pilotprojekt *INVVO* (Informiert verhüten in Vorarlberg), bei welchem rund 3.500 Frauen ab 14 Jahren in **Vorarlberg** als Modellregion kostenfreie Langzeit- und Kurzzeitverhütungsmittel und kostenfreie medizinische und psychosoziale Verhütungsberatung bis Dezember 2026 erhalten. Eine niedrigere Steuer kann sichere und wirksame Verhütungsmittel für alle Bevölkerungsgruppen erschwinglicher machen und die Inanspruchnahme präventiver Gesundheitsmaßnahmen fördern. Da die Verringerung bestimmter finanzieller Hürden für sexuelle und reproduktive Selbstbestimmung außerdem zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beiträgt, wurde mit dem Budgetbegleitgesetz 2025 eine **Umsatzsteuerbefreiung auf Verhütungsmittel** ab dem 1. Jänner 2026 beschlossen.
94. **Ad b)** In Österreich können Schwangerschaftsabbrüche auch außerhalb von Krankenanstalten angeboten werden: Seit 2020 besteht für Fachärzt:innen für Gynäkologie und Geburtshilfe in deren Ordinationen die Möglichkeit, einen niederschweligen medikamentösen Schwangerschaftsabbruch durchzuführen. Im **Vorarlberger** Landeskrankenhaus können seit Ende 2023 Schwangerschaftsabbrüche als Privatleistung vorgenommen werden. In **Wien** ist in den WIGEV-Kliniken der Zugang zu sicheren Schwangerschaftsabbrüchen sowie die Versorgung bei eventuellen Komplikationen gewährleistet. Die Kosten für einen Schwangerschaftsabbruch werden im WIGEV so kalkuliert, dass Frauen mit geringem Einkommen nicht benachteiligt werden. Zudem übernehmen bei medizinischer Indikation Sozialversicherungsträger die Kosten. Soweit dies nicht erfolgt, besteht bei materieller Notlage die Möglichkeit einer Kostenübernahme. 2023 lag der Anteil der von Krankenkassen finanzierten Schwangerschaftsabbrüche im WIGEV bei 55 %.

95. **Ad c)** Frauen und Kinder in **Vorarlberg** können sich über die Beschwerdestelle in öffentlichen Krankenhäusern oder beim Patientenanwalt über geburtshilfliche Gewalt beschweren. In den **Wiener** Städtischen Krankenanstalten werden Präventionsmaßnahmen durch Schulungen für Gesundheitspersonal umgesetzt. Zusätzlich werden in enger Zusammenarbeit mit den Instituten des *FEM Frauengesundheitszentrums* umfangreiche Beratungen zu Frauengesundheitsthemen angeboten sowie Sensibilisierungskampagnen initiiert. Das österreichische Hebammengremium führt Veranstaltungen zum Thema Gewalt in der Geburtshilfe durch.
96. **Ad d)** Anstaltsordnungen dürfen gemäß KAKuG keine Bestimmungen enthalten, die die Durchführung eines straflosen Schwangerschaftsabbruchs oder die Mitwirkung daran verbieten oder die Weigerung mit nachteiligen Folgen verbinden. Die Kompetenz zur Ausführungsgesetzgebung liegt bei den Bundesländern. In den **Wiener** Kliniken werden Abbrüche bei Risikopatientinnen, medizinisch indizierte Abbrüche innerhalb und außerhalb der Fristenlösung sowie Schwangerschaftsabbrüche bei ungewollter Schwangerschaft innerhalb der Fristenlösung durchgeführt. Somit ist sichergestellt, dass die Nichtausübung aus Gewissensgründen durch Gesundheitspersonal im WIGEV kein Hindernis für Frauen darstellt, die einen Schwangerschaftsabbruch wünschen. Zur erleichterten Entscheidungsfindung besteht die Möglichkeit zu (mehrsprachigen) individuellen ausführlichen Beratungsgesprächen.
97. **Ad e)** Sexualpädagogik ist in allen Lehrplänen als Unterrichtsprinzip, als Bildungsbereich und als inhaltlicher Schwerpunkt in bestimmten Pflichtgegenständen verankert. Die 2023 eingerichtete Geschäftsstelle Sexualpädagogik unterstützt Schulen und Schulbehörden bei der Beurteilung der Qualität von schulexternen Angeboten<sup>63</sup>. Seit 2025 müssen sich alle externen **sexualpädagogischen Anbieter:innen** zertifizieren lassen. Diese bundesweite Zertifizierung stellt sicher, dass Workshops fachlich fundiert, didaktisch hochwertig und offiziell anerkannt sind. Für beispielhafte Maßnahmen der **Länder**, siehe Annex.
98. **Ad f)** Gemäß KAKuG sind Träger von Krankenanstalten durch Landesgesetzgebung zu verpflichten, verschiedene Patient:innenrechte wie auf Einsicht in die Krankengeschichte, auf Aufklärung und Information über Behandlungsmöglichkeiten und Risiken, die Möglichkeit zur Beiziehung einer Vertrauensperson, Zugang zu

---

<sup>63</sup> <https://sexualpaedagogik.education/>



seelsorgerischer und psychologischer Betreuung, und die Wahrung der Intimsphäre zu gewährleisten. Zudem haben die Krankenanstalten die Einwilligung der Patient:innen in die medizinische Behandlung einzuholen und sicherzustellen, dass diese im gebotenen Maß aufgeklärt werden. In **Vorarlberger** und **Wiener** Krankenhäusern erfolgt die mehrsprachige Aufklärung und unterstützende Entscheidungsfindung durch gerichtlich beeidete oder Video-Dolmetscher:innen, die auch für allfällige Fragen zur medizinischen Behandlung zur Verfügung stehen.

99. **Ad g)** Das Frauenressort fördert Angebote, die auch zu Fragen der Gesundheit umfassend beraten und unterstützen. Zusätzlich werden Projekte zur Frauengesundheit gefördert, darunter Prävention, Beratung und Begleitung bei sozialen, gesundheitlichen oder rechtlichen Problemen, Angebote zu psychosozialer Unterstützung, sowie zu spezifischen Themen wie sexuelle Gewalt, Gesundheitsvorsorge für Migrantinnen oder FGM-Prävention. Mittels mehrsprachiger Informationsmaterialien wird der Zugang zur Gesundheitsversorgung kulturübergreifend erleichtert, siehe Annex für Details.
100. **Ad h)** Eine entsprechende Versorgung in Wien ist etwa in der sozialmedizinischen Einrichtung *AmberMed*, die Menschen ohne Krankenversicherung medizinische Versorgung anbietet, möglich.
101. **Ad i)** Betreffend Behandlungsrichtlinien veröffentlichte das BMASGPK 2019 „Empfehlungen zu Varianten der Geschlechtsentwicklung“. Die **Wiener** Vorgaben zur Einholung von Einwilligungen und Bereitstellung von Informationen gelten auch für intersex Mädchen und Frauen. Im aktuellen Regierungsprogramm sind „klare Regelungen zum Schutz intergeschlechtlicher Minderjähriger vor gesundheitlich nicht-notwendigen Eingriffen mit Einbeziehung der Selbstvertretungsorganisationen (zum Beispiel AGS und VIMÖ) sowie Ausbau der Sensibilisierungsmaßnahmen für Gesundheitspersonal, um besser über Intergeschlechtlichkeit aufzuklären“ vorgesehen. 2022 wurde der LGBTIQ+ Gesundheitsbericht veröffentlicht, der erstmals österreichweit Daten zur gesundheitlichen Situation von LGBTIQ+ Personen zusammenfasst. Besonders das psychische Wohlbefinden von LGBTIQ+ Personen zeigt sich durch Belastungen beeinträchtigt. Der Bericht ist eine wichtige Handlungsgrundlage zur Ableitung von Maßnahmen, wie etwa das E-Learning Tool für Gesundheitspersonal zur Sensibilisierung von Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen von LGBTIQ+-Personen. Im Herbst 2025 wurde die Pilotierung eines Train-the-Trainer-Lehrgangs im Auftrag des BMASGPK durchgeführt. Damit sollen

Bewusstseinsbildung zu geschlechtersensiblen Aspekten und Verbesserungen der personenzentrierten Prävention, Gesundheitsförderung, Gesundheitsversorgung und Pflege erreicht werden. Darüber hinaus sollen Gesundheitsfachkräfte sensibilisiert werden, um die vielfältigen Bedarfe und Bedürfnisse von LGBTIQ Personen, und (jungen) Frauen und Männern erkennen und adressieren zu können.

# Refugee, asylum-seeking and migrant women and girls

102. Österreich hat ein international anerkanntes rechtsstaatliches **Asylsystem**. Jeder asyl- bzw. fremdenrechtlichen Entscheidung liegt ein umfassendes, individuelles Ermittlungsverfahren unter Einhaltung der einschlägigen nationalen, europa- und völkerrechtlichen Vorschriften zugrunde. Dieses System der Einzelfallprüfung ermöglicht es vulnerable Personengruppen zu identifizieren und besondere Rücksicht auf deren Bedürfnisse zu nehmen. Um die notwendige Sensibilität bei der Identifizierung besonders schutzwürdiger Personen und die Berücksichtigung von geschlechterspezifischer Gewalt in der Einzelfallprüfung sicherzustellen, werden im BFA Aus- und Fortbildungsveranstaltungen mit internen und externen Expert:innen angeboten. Ein **geschlechtersensibles Asylverfahren** wird durch die Möglichkeit, von einer Person desselben Geschlechts einvernommen zu werden, gewährleistet. Gründen Asylwerber:innen die Furcht vor Verfolgung (Art. 1 Abschnitt A Z 2 der Genfer Flüchtlingskonvention) auf Eingriffe in die sexuelle Selbstbestimmung, sind sie von Organwalter:innen desselben Geschlechts einzuvernehmen, es sei denn, dass sie anderes verlangen. Von dieser Möglichkeit sind Asylwerber:innen nachweislich in Kenntnis zu setzen. Als Opfer von Gewalt steht Frauen und Mädchen die Möglichkeit der Erlangung eines Humanitären Aufenthaltstitels „Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz“ unter bestimmten Voraussetzungen zu. Bei der (Erst-) **Aufnahme von Asylwerberinnen** in BBE werden **frauenspezifische Vulnerabilitäten** und Gewalterfahrungen erfragt und dokumentiert. Jede BBE verfügt über eine Ansprechperson für Frauen und Mädchen, das medizinische Personal der BBE ist zur Erkennung und im Umgang mit Folter und Traumata geschult. Alleinreisende Frauen (mit Kindern) werden in separaten Bereichen der BBE mit ausschließlich weiblichem Betreuungspersonal untergebracht. Die BBE bieten eine frauenspezifische Tagesstruktur an. Betreuer:innen unterstützen bei der Anbindung an Opferschutzeinrichtungen, Gewaltschutzzentren sowie weitere relevante Beratungsstellen. In der BBE Traiskirchen sind spezialisierte Organisationen zur Unterstützung der Asylwerberinnen regelmäßig vor Ort (*LEFÖ-IBF, UNDINE Migrantinnenberatung, FEM-Süd, Frühe Hilfen*). Darüber hinaus besteht eine enge Kooperation im Bereich Training und Ausbildung für BBU-Mitarbeiter:innen mit jenen spezialisierten Organisationen sowie internationalen Organisationen (UNHCR, EUAA etc.). Auch für

Rechtsberater:innen der BBU GmbH gilt die Vorgabe, Verfahren von Frauen und Mädchen grundsätzlich nach Möglichkeit einer Beraterin zuzuweisen sowie Dolmetscherinnen heranzuziehen. Wird ein Eingriff in die sexuelle Selbstbestimmung thematisiert oder vermutet, muss darauf hingewiesen werden, dass Beratung und Vertretung durch eine Person des gleichen Geschlechts erfolgen kann; wurde bereits ein Eingriff in die sexuelle Selbstbestimmung im Verfahren vorgebracht, sind gleichgeschlechtliche Berater:innen und Dolmetscher:innen zuzuteilen. Zudem gibt es in fast jeder Geschäftsstelle eine in frauenspezifischen Themen geschulte Rechtsberaterin.

103. In der **Vorarlberger Grundversorgung** bestehen für (alleinreisende) Frauen spezielle Unterkünfte (eigenes Haus und Frauentrakte mit eigenem Zugang). Auch in der **Wiener Grundversorgung** stehen spezifische Wohneinrichtungen für alleinstehende Frauen, Seniorinnen sowie alleinerziehende Mütter zur Verfügung. Für unbegleitete minderjährige Mädchen bestehen zwei Wohngemeinschaften mit 24-Stunden-Betreuung durch pädagogisches Fachpersonal. Der FSW stärkt auch die Rolle der Frauen, indem Ehegattinnen / Mütter als Ansprechperson im Rahmen von Antragsstellung und Beratungsgesprächen fungieren und die Auszahlungen von Grundversorgungsleistungen erhalten (sofern nur ein gemeinsames Konto geführt wird). Der FSW unterstützt geflüchtete und asylsuchende Frauen und Mädchen durch eigene Fachsprachkurse mit Schwerpunkt Arbeitsmarktvorbereitung (*FAVoritIN*), Bildungsmaßnahmen verfügen über begleitende Kinderbetreuung. Die Leistung Integrationsförderndes Wohnen unterstützt mit den Projekten *FINI* und *PONTO* asylberechtigte Familien beim Ankommen in Wien. Die Integrationsbegleitung legt neben der allgemeinen Sozialberatung zu den Themen materielle Sicherung, Kinderbetreuung und Bildung auch einen Fokus auf Gewaltschutz / Gewaltprävention und (gewaltfreie) Erziehungsberatung und gestaltet spezielle Gruppenangebote für Frauen. In der **oberösterreichischen Grundversorgung** gibt es zwei Quartiere speziell für Frauen. Frauen, die Grundversorgung beziehen, können in der Regel nicht im Frauenhaus nach dem oberösterreichischen Sozialhilfegesetz aufgenommen werden, bei Bedarf wird jedoch im Einzelfall nach einer Lösung für die Unterbringung gesucht.

104. Die **Zuverdienstgrenze** von 110 Euro gilt für Asylwerber:innen, für Vertriebene aus der Ukraine gilt eine Grenze von 142 Euro (ggfs. zusätzlich 80 Euro / Familienmitglied bei beiden Zielgruppen). Dies soll nur als Einstieg bzw. Übergang zur selbstständigen Versorgung dienen. Die etwaige Einschränkung von Grundversorgungsleistungen bei Erwerbstätigkeit obliegt immer einer Einzelfallprüfung der jeweiligen Behörde.

Vertriebene aus der Ukraine haben ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht und seit April 2023 bewilligungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich. Dieses Aufenthaltsrecht wurde auf europäischer Ebene erneut bis 4. März 2027 verlängert. Vertriebene haben Anspruch auf Leistungen der Grundversorgung, medizinische Versorgung, Pflegegeld, Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld. Seit 1. Oktober 2024 können Vertriebene, die innerhalb der letzten 24 Monate insgesamt mindestens 12 Monate vollversicherungspflichtig beschäftigt waren, eine *Rot-Weiß-Rot-Karte plus* erhalten und damit ins reguläre Daueraufenthaltsrecht mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang wechseln. Ziel ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der ukrainischen Vertriebenen durch ein gesichertes Aufenthaltsrecht. Auch Vertriebene, die die Anforderungen der *Rot-Weiß-Rot-Karte plus* nicht erfüllen, haben weiterhin vollen Zugang zum Arbeitsmarkt ohne zusätzliche Genehmigung. Nach insgesamt fünf Jahren rechtmäßigen Aufenthalts mit Vertriebenenstatus und *Rot-Weiß-Rot-Karte plus* ist – bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen – ein Umstieg auf den „Daueraufenthalt EU“ möglich. Die qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von weiblichen Vertriebenen aus der Ukraine stellt jedoch nach wie vor eine große Herausforderung dar. Laut einer vom AMS in Auftrag gegebenen Studie (2024) der Universität Innsbruck sind mangelnde Deutschkenntnisse, ein hoher Anteil von Frauen mit Betreuungspflichten für minderjährige Kinder und / oder ältere Angehörige sowie fehlende formale Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen wesentliche Hindernisse. Die in ländlichen Regionen eingeschränkte Mobilität aufgrund fehlender öffentlicher Verkehrsangebote ist eine zusätzliche Hürde. Auch der Übergang aus der Grundversorgung in Beschäftigung wird als Hindernis für eine rasche Arbeitsmarktintegration gesehen, da dies in der Regel mit dem Verlust der staatlich finanzierten Unterkunft einhergeht. Das AMS unterstützt Eltern dabei, eine arbeitsmarktrelevante Kinderbetreuung zu finanzieren.

105. Nach der einschlägigen Status-RL (2011/95/EU) wird den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit eingeräumt, die Gleichbehandlung von subsidiär Schutzberechtigten auf **Kernleistungen der Sozialhilfe** zu beschränken. Von dieser Möglichkeit hat Österreich in § 4 Sozialhilfe-Grundsatzgesetz Gebrauch gemacht. Die Höhe der Kernleistungen ist nach der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofs mit dem Niveau der Grundversorgung anzusetzen, das gleichzeitig die Obergrenze für Leistungen der Sozialhilfe für subsidiär Schutzberechtigte bildet. Auch in der Status-VO, welche die Status-RL mit 1. Juli 2026 ablösen wird, ist die Möglichkeit der Einschränkung auf Kernleistungen bei einer Verankerung dieser Beschränkung im nationalen Recht (weiterhin) vorgesehen.

106. Die Möglichkeiten **zum Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft für staatenlose Personen**, gelten zusätzlich zu allen allgemeinen Erwerbsmöglichkeiten (z.B. können in Österreich geborene Personen die österreichische Staatsbürgerschaft nach sechs Jahren rechtmäßigem und ununterbrochenem Aufenthalt in Österreich erwerben). Weiters können seit 1. Mai 2022 in Österreich geborene staatenlose Personen die Verleihung der Staatsbürgerschaft nach Vollendung des 18. Lebensjahres und spätestens drei Jahren (statt bisher zwei) nach Eintritt der Volljährigkeit unter vereinfachten Voraussetzungen beantragen, sofern zusätzlich bestimmte Kriterien (z.B. Hauptwohnsitz in Österreich seit mindestens zehn Jahren, davon ununterbrochen mindestens fünf Jahre unmittelbar vor Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft) erfüllt sind. Der entsprechende § 14 des österreichischen Staatsbürgerschaftsgesetzes 1985 ist nun im Einklang mit dem Übereinkommen zur Verminderung der Staatenlosigkeit von 1961 (Art 1 Abs 2 lit a). Bei Unklarheiten, ob eine Person die österreichische Staatsangehörigkeit besitzt, kann die betroffene Person jederzeit ein Feststellungsverfahren gemäß Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 beantragen, wenn die Person ein rechtliches Interesse an der Feststellung hat. Das aktuelle Regierungsprogramm sieht zur **Verbesserung des Schutzes von Staatenlosen** vor, dass ein zugängliches, faires und effizientes Verfahren zur Feststellung von Staatenlosigkeit geprüft werden muss.

# Rural Women

107. Die Förderungsaufrufe der Frauensektion 2023 und 2024 fokussierten auf die **Unterstützung von Frauen und Mädchen in ländlichen Regionen**. 2023 wurden 14 Projekte mit insgesamt 1,1 Mio. Euro gefördert, um Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben bessere Entwicklungschancen zu eröffnen und ihre ökonomische Teilhabe zu erhöhen. Dieser Schwerpunkt wurde 2024 um aktuelle Themen wie die Bekämpfung kulturell bedingter Gewalt, insbesondere Zwangsheirat, erweitert. 2024 wurden 18 Projekte für eine Gesamtförderungshöhe von 2 Mio. Euro ausgewählt. Beide Förderungsaufrufe berücksichtigten auch Frauen mit Migrationshintergrund und mit Behinderungen. Mit einer Novelle zur **Vereinheitlichung des Landarbeitsrechts** 2021 löste das Landarbeitsgesetz die neun Landarbeitsordnungen der Länder ab und gilt nun einheitlich für Arbeitnehmer:innen in Land- und Forstarbeit im gesamten Bundesgebiet. Die in Absätzen 83-84 genannten Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zur Ermutigung von Männern, Vaterschaftsurlaub und Elternkarenz (länger) in Anspruch zu nehmen, wurden im Landarbeitsgesetz nachvollzogen.
108. Frauen in ländlichen Gebieten und in der Landwirtschaft tragen wesentlich zum sozialen Zusammenhalt, zur Ernährungssicherheit und zur nachhaltigen Entwicklung in Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur bei. Neben der Arbeit am Hof leisten viele Bäuerinnen durch ehrenamtliche Tätigkeiten einen wichtigen Beitrag zum sozialen Leben am Land. Laut der aktuellen Agrarstrukturerhebung hat die Anzahl von Frauen geführten Betrieben leicht zugenommen, mehr als ein Drittel (36 %) der landwirtschaftlichen Betriebe wurde 2023 von Frauen geführt (2020: 35 %). Die **Gemeinsame Agrarpolitik (GAP)** 2023-2027 erkennt erstmals die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit als spezifisches Ziel an, damit gehören Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Beteiligung von Frauen an der Landwirtschaft erstmals zu den Zielen der GAP-Strategiepläne. Österreich verfolgt innerhalb des Strategieplans den Ansatz, dass viele bestehende Maßnahmen eine Gleichstellungswirkung entfalten können. Dazu wurde im Begleitausschuss zum Strategieplan die Arbeitsgruppe *Geschlechtergleichstellung* mit dem Ziel eingerichtet, Handlungsspielräume in der Umsetzung zu definieren, sodass Frauen und Männer gleichermaßen von den angebotenen Maßnahmen profitieren. Der von der Arbeitsgruppe erarbeitete Maßnahmenplan wird seit Juni 2024 umgesetzt. Österreich integriert

Geschlechtergleichstellung im ländlichen Raum unter anderem durch LEADER<sup>64</sup> und ESF+<sup>65</sup> Gleichstellungsprojekte. Eine breite Projektlandschaft zur Förderung von Frauen im ländlichen Raum umfasst etwa das *ZAM Bildungsprojekt*, das Frauen in der Landwirtschaft stärken und sie ermutigen soll, ihre Handlungsspielräume zu nutzen und aktiv an der Zukunft der Landwirtschaft mitzuwirken. Die Broschüre *Rechte der Frauen* vermittelt allen Frauen in der österreichischen Landwirtschaft mehr Sicherheit im Umgang mit wichtigen Rechtsfragen<sup>66</sup>. Seit 2025 ist ein öffentlicher online-Selbsternkurs zur „Finanziellen Absicherung von Frauen im ländlichen Raum“ abrufbar.<sup>67</sup> Zu beispielhaften Maßnahmen **Vorarlbergs**, siehe Annex.

---

<sup>64</sup> LEADER Regionen in Österreich

<sup>65</sup> Förderungen und Vergaben 2021-2027

<sup>66</sup> Broschüre

<sup>67</sup> Online-Kurs



# Women and girls with disabilities

109. Die Unterstützungsangebote für Frauen mit Behinderungen am **Arbeitsmarkt** beinhalten bedarfsgerechte Ausbildungs- und Berufsinformation sowie umfassende individuelle Beratung. Das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm des AMS unterstützt auch Frauen mit Behinderung bei der Beschäftigungsintegration, beispielsweise durch Beseitigung von Beschäftigungshindernissen. Grundsätzlich stehen Frauen mit Behinderungen alle Maßnahmen des AMS offen und sie werden durch Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen bei der Beschäftigungsintegration auf Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt, auf Transitarbeitsplätze oder in Beschäftigungsprojekte sowie durch Beschäftigungsförderungen wie die Eingliederungsbeihilfe unterstützt (s. Absatz 89). Im Rahmen der Lohnförderungen führte das Sozialministerium 2020 die *InklusionsförderungPlus* zur Förderung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen ein. Diese Initiative bietet gezielte Unterstützung für Arbeitsplätze am allgemeinen Arbeitsmarkt für Frauen mit Begünstigtenstatus durch einen zusätzlichen Zuschlag von 25 % zur bestehenden Inklusionsförderung, der für 12 Monate gewährt wird. Aufgrund des Erfolgs wurde das Pilotprojekt *InklusionsförderungPlus* für Frauen mittlerweile in den Regelbetrieb übernommen. Um eine kundinnenorientierte Betreuung zu gewährleisten, arbeitet das AMS in allen Bundesländern mit dem Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA), *fit2work* und dem Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) zusammen. Mit Inkrafttreten der Gesetzesnovelle zur „Arbeitsfähigkeit bis 25“ steht seit 1. Jänner 2024 auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen, bei denen Zweifel an der Arbeitsfähigkeit besteht, der Weg zu einer Vormerkung und Betreuung durch das AMS sowie die Nutzung dessen Angebote, nach gesundheitlicher und persönlicher Eignung, frei. Ende Dezember 2025 waren 44 % der Personen der Zielgruppe „Arbeitsfähig bis 25“ weiblich. Zur **Bildung** s. Absätze 77-78.

110. In **Wien** ergreift der FSW seit vielen Jahren priorisiert Maßnahmen zur Deinstitutionalisierung, um allen Menschen mit Behinderung ein inklusives und individuell angepasstes **Wohn- und Lebensumfeld** anzubieten. Seit 2015 werden Garconnierenverbünden ausgebaut, die Menschen mit Behinderung die Möglichkeit bieten, in ihrer eigenen Wohnung ambulante und individuelle Betreuung zu erhalten.

111. In den Förderungsbedingungen für die vom Frauenressort kofinanzierten **Service- und Beratungseinrichtungen** ist festgelegt, dass die Beratungsangebote baulich barrierefrei zugänglich sein müssen. Ein Großteil der geförderten FMBS erfüllt bereits diese Voraussetzung. Zusätzlich Beratungsmöglichkeiten richten sich gezielt an Frauen mit Behinderungen, etwa für gehörlose Frauen. Fünf Projekte zur Unterstützung von Frauen mit Behinderungen wurden 2024 mit insgesamt rund 234.000 Euro gefördert. Diese Finanzierung soll auch künftig fortgesetzt werden. Die Stärkung von Frauen mit Behinderungen wird sowohl im Rahmen der allgemeinen Strukturförderung der Beratungseinrichtungen als auch bei Förderungsaufufen und weiteren Maßnahmen der Frauensektion stets als Querschnittsthema berücksichtigt. Darüber hinaus gibt es spezifische Beratungseinrichtungen für gewaltbetroffene Frauen mit Behinderungen, etwa den auch vom FSW kofinanzierten Verein *Ninil* in **Wien**, an den sich Frauen mit Lernschwierigkeiten oder Mehrfachbehinderung bei sexueller Gewalt wenden können.
112. Im Juli 2022 beschloss die Bundesregierung den zweiten NAP Behinderung (2022-2030), der ein eigenes Unterkapitel zu Frauen mit Behinderungen enthält und an dessen Erstellung und Umsetzung auch die Bundesländer beteiligt sind. Menschen mit Behinderungen haben in Österreich grundsätzlich vollen Zugang zu allen Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung. Im NAP Behinderung wurden Maßnahmen zur Schaffung einer verbesserten Datengrundlage sowie Maßnahmen zum Ausbau inklusiver Ambulanzen und zur Etablierung eines *Disability Managements* in allen Sektoren des Gesundheitswesens festgeschrieben. Im Jahr 2026 wird ein Bericht zur gesundheitlichen Situation und Versorgung von Menschen mit Behinderungen mit besonderer Berücksichtigung der Lebensrealitäten von Frauen und Mädchen mit Behinderungen erarbeitet. Der Aktionsplan **Frauengesundheit** enthält Maßnahmen zur Sensibilisierung von Institutionen, insbesondere Beratungsstellen, für frauenspezifische Aspekte bei Behinderung, Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie zur Verbesserung der Beratungskompetenz – besonders in Hinblick auf die Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen.
113. Das Projekt *kick mit INKLUSIV* (2024-2027) ermöglicht Mädchen und Frauen mit Behinderungen den Zugang zum **Fußball**, fördert Gesundheit, Empowerment und soziale Kompetenzen und zielt darauf ab, Barrieren in Sportvereinen abzubauen, indem die Teilnehmerinnen schrittweise in bestehende Teams integriert werden.

# Older women

114. Altersarmut ist bei Frauen wesentlich stärker ausgeprägt, 2024 waren 32 % der alleinlebenden Pensionistinnen armutsgefährdet (alleinlebende Männer 16 %). Das ist besonders auf die Erwerbskarrieren (geprägt von Kinderbetreuung, Care-Arbeit und Diskriminierung) zurückzuführen. Um dem künftig entgegenzutreten, wurde im Regierungsprogramm beschlossen, Vollzeitarbeit attraktiver und zugänglicher zu machen, Kinderbetreuung auszubauen sowie bis Ende 2026 Modelle zur Erhöhung der Väterbeteiligung (Karenzansprüche, Kinderbetreuungsgeld etc.) zu erarbeiten. Um Altersarmut bei Frauen künftig zu verhindern, wurden in den letzten Jahren bereits Maßnahmen zum sozialen Schutz ergriffen und Informationsangebote geschaffen. Im Rahmen des Pensionskontos informiert die Pensionsvorausberechnung über die Vorteile, länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen. Auch die bestehenden Informationsangebote des Frauenressorts zu Möglichkeiten der Absicherung der eigenen Pension im Lebensverlauf werden kontinuierlich aktualisiert und erweitert<sup>68</sup>. Maßnahmen zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt leisten damit auch einen wichtigen Beitrag zur Verringerung des Gender Pension Gaps.

115. Zusätzlich soll die ESF-kofinanzierte, für Unternehmen kostenfreie, *Demografieberatung Digi Plus* zur Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitswelten in Österreich beitragen. Innerhalb der fünfjährigen Laufzeit (2023-2027) sollen etwa 1.000 Betriebe unterstützt. Die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter:innen soll erhalten und deren Beschäftigungschancen gestärkt werden. Mit einer festgelegten Frauenquote von 50 % muss die Hälfte aller direkt in die Umsetzungsberatung einbezogenen Personen weiblich sein. Zudem wird Geschlechtergleichstellung als inhaltliche Querschnittsmaterie über alle Beratungsinhalte und Maßnahmen hinweg konsequent miteinbezogen. Mit *fit2work* besteht für Personen jeden Alters ein Angebot zur Unterstützung bei der Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit, womit auch altersgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Frauen geschaffen und ein längerer Verbleib im Arbeitsleben gefördert werden. 2024 entfielen 56,7 % der Erstberatungen bei *fit2work* auf Frauen.

---

<sup>68</sup> <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-und-pensionen.html>

116. 2022 wurde die Möglichkeit der abschlagsfreien vorzeitigen Pensionsleistung („Hacklerregelung“) durch den Frühstarter:innenbonus ersetzt<sup>69</sup>. Im ersten Halbjahr 2023 wurden rund 29.000 Direktpensionen mit Frühstarter:innenbonus zuerkannt, davon 15.805 bzw. 55 % an Frauen. Für Frauen, die bereits in Pension sind, wird ebenfalls versucht eine finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Eine Mindestpension gibt es de facto in Österreich nicht. Frauen stellen weiterhin die überwiegende Mehrheit der Ausgleichszulagenbeziehenden, deren Pension auf den Richtsatz der Ausgleichszulage hin angehoben wird, um einen Mindestlebensstandard zu sichern. Diese Richtsätze wurden in den Jahren der hohen Inflation stets über die jährliche Inflationsrate hinaus angehoben, was sich somit vor allem für Frauen positiv auswirkte. Mit 1. Jänner 2025 wurden die Bezüge von 2,3 Mio. Pensionist:innen sowie alle Sozial- und Familienleistungen einschließlich der Ausgleichszulage um 4,6 % erhöht, um die Teuerung auszugleichen. Auch die seit 2020 bestehenden Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsboni bei mindestens 360 bzw. 480 Beitragsmonaten kommen vor allem Frauen zugute.

---

<sup>69</sup> S. auch Peking+30 Bericht.

# Climate change and disaster risk reduction

117. Zur Umsetzung der General Recommendation Nr. 37 (2018) verfolgt Österreich einen integrativen Ansatz zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Dimensionen in der Klimaschutz- und Klimawandelanpassungspolitik. Grundlage bilden die **Österreichische Strategie zur Anpassung an den Klimawandel** sowie der dazugehörige **Aktionsplan** (beide 2024), die umfassend auf Gender Mainstreaming achten und mit Stakeholder:innen erarbeitet wurden. In der Strategie ist Geschlecht als Teil der zu beachtenden sozialen Aspekte der Klimawandelanpassung umfasst. Ein eigenes Unterkapitel zur unterschiedlichen Betroffenheit von Klimawandelfolgen sowie der weiteren Auswirkungen durch Anpassungsmaßnahmen behandelt Geschlechterunterschiede, der Aktionsplan berücksichtigt Geschlecht in allen 14 Aktivitätsfeldern und über 120 Handlungsempfehlungen. Ein zentrales Instrument zur klimaresilienten Gesundheitsvorsorge sind die Hitzeschutzpläne des Bundes sowie nahezu aller Bundesländer. Diese Pläne identifizieren vulnerable Gruppen – darunter Frauen – als besonders schutzbedürftig und beinhalten entsprechende Maßnahmen, beispielsweise in **Niederösterreich** für besonders vulnerable Personengruppen in Pflegeheimen, Kliniken und Kinderbetreuungseinrichtungen.
118. Die *Förderung von Technikerinnen in der Wildbach- und Lawinenverbauung (WLV)* des BMLUK verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um strukturelle Benachteiligungen abzubauen, Gleichstellung in der technischen Berufspraxis, Personalentwicklung, Führungskultur und Organisationsstruktur zu verankern und langfristige Karrierechancen für Technikerinnen zu verbessern. In technischen Funktionen sollen Frauenanteile erhöht, weibliche Fachkompetenz sichtbar gemacht und chancengerechte Rahmenbedingungen in Ausbildung, Berufseinstieg und Aufstieg gefördert werden. Das *Aktionsprogramm Techniker:innen in der WLV* umfasst Awareness-Schulungen für Führungskräfte in Kooperation mit externen Gleichstellungsexpert:innen zur Förderung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung in technischen Bereichen und die Integration dieser Perspektive in bestehende Führungsstrukturen. Ein geschlechterreflektierendes Mentoring-Programm richtet sich an technisches Personal mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung in der WLV zur Förderung von Vernetzung, Wissensaustausch und

individueller Karriereplanung. Weiters werden gezielt Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in technischen Funktionen unterstützt, etwa die Absolvierung der forstlichen Staatsprüfung oder einer Lehre mit Matura. Ein ergänzendes Coaching-Angebot für Frauen mit Führungsambitionen umfasst Schulungen in Kommunikation, Strategie und Führungskompetenz. Maßnahmen zur Stärkung von Medien- und Kommunikationskompetenz werden in Kooperation mit der VAB umgesetzt. Die Pilotphase läuft von Frühjahr 2024 bis Frühjahr 2026, ab Herbst 2026 ist die strukturelle Verankerung vorgesehen. Zur Qualitätssicherung und Wirkungskontrolle begleitet ein kontinuierliches Monitoring die Maßnahmen, bei dem der Frauenanteil in technischen Funktionen erhoben, Feedback von Teilnehmer:innen eingeholt sowie die Ergebnisse in die Gleichstellungsstrategie der WLW integriert werden.

119. Im Rahmen der **internationalen Klimafinanzierung** werden Regionen und Gemeinschaften unterstützt, die am dringendsten Unterstützung bei der Bewältigung der negativen Auswirkungen des Klimawandels und zur Entwicklung benötigen. Die geförderten Projekte zielen u.a. darauf ab, die Rolle der Frauen im ländlichen Raum zu stärken, den Zugang zu Aus- / Weiterbildung zu erleichtern oder patriarchale Strukturen aufzubrechen, um Frauen den Zugang zu Entscheidungsgremien zu ermöglichen.
120. Das 2016 gegründete europäische Netzwerk *we4DRR – women exchange for Disaster Risk Reduction* setzt sich für die Stärkung und Sichtbarkeit von Frauen im Bereich Katastrophenvorsorge und Naturgefahrenmanagement sowie das Einbringen von **Gleichstellungsperspektiven in die Katastrophenprävention** ein. Heute zählen bereits über 200 Expertinnen aus Forschung, Verwaltung und Praxis aus mehr als 15 Ländern zum Netzwerk. Das Netzwerk organisiert regelmäßige Fachveranstaltungen, Online-Seminare, Trainings und Netzwerktreffen zu Naturgefahrenmanagement und Gender-Mainstreaming, zuletzt 2025 in Bozen zu Strategien zur Einbindung vulnerabler Gruppen im Risikomanagement. *we4DRR* trägt maßgeblich dazu bei, Frauen in Entscheidungsprozesse der Katastrophenvorsorge einzubeziehen, ihre Expertise sichtbar zu machen und Genderaspekte in nationale sowie internationale Strategien zu integrieren, und steht beispielhaft für einen wirksamen inklusiven Zugang zur Reduktion von Katastrophenrisiken in Zeiten des Klimawandels. Die Bundesländer

setzen weitere Maßnahmen zu Geschlecht und Klimawandel, und fördern die Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsprozesse<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup> *ibid.*

# Marriage and family relations

121. Im aktuellen Regierungsprogramm ist die Fortsetzung der Arbeiten zur Modernisierung des Ehe-, Kindschafts- und Pflegschaftsrechts vorgesehen, wobei insbesondere der Ausschluss der gemeinsamen Obsorge bei häuslicher Gewalt genannt wird. Überdies soll es kein Kontaktrecht für den Vater geben, wenn das Kind aus einer Sexualstraftat stammt. Nach der aktuellen Rechtslage ist bereits vorgesehen, dass bei einer Kindeswohlgefährdung (z.B. Gewalt) die Obsorge jenem Elternteil vom Gericht zu entziehen ist, von dem sie ausgeht. Die Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gewalt gegen Frauen verfolgen auch eine bestmögliche Sensibilisierung der Familienrichter:innen für Pflegschaftsverfahren (s. Absatz 41). Zu Maßnahmen **Vorarlbergs**, siehe Annex.

122. Zur **Absicherung der finanziellen Sicherheit von Ein-Eltern-Haushalten** bestehen in Österreich gesetzliche und administrative Maßnahmen. Zahlt ein Elternteil den Kindesunterhalt nicht, wird auf Antrag Unterhaltsvorschuss gewährt. Damit werden dem Kind die Mühen und das Risiko der Erfolglosigkeit der Betreuung abgenommen. Minderjährige Personen (sowie deren betreibende Parteien) müssen in Unterhalts- und Unterhaltsvorschussverfahren, einschließlich eines allfälligen Rechtsmittelverfahrens, keine Gerichtsgebühren bezahlen. Wenn der unterhaltspflichtige Elternteil den Unterhalt nicht zahlt, kann die gesetzliche Vertretung des minderjährigen Kindes die Kinder- und Jugendhilfe zum Vertreter bestellen. Diese übernimmt kostenlos alle notwendigen Schritte zur Hereinbringung des Unterhalts, berät, stellt die erforderlichen Anträge bei Gericht, überwacht den Eingang der Zahlungen und übernimmt erforderlichenfalls die Vertretung bei der zwangsweisen Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen im In- und Ausland. Zudem besteht die Möglichkeit, Unterhaltsvereinbarungen vor dem Kinder- und Jugendhilfeträger zu schließen, welche die Wirkungen eines gerichtlichen Vergleichs haben und somit Exekutionstitel darstellen. Um sicherzustellen, dass Minderjährige rasch Unterhaltszahlungen erhalten, besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf vorläufigen Unterhalt zu stellen, wenn ein Verfahren zur Bemessung des Unterhalts des Minderjährigen gegen den Elternteil anhängig ist oder zugleich anhängig gemacht wird. Dafür bestehen in der Exekutionsordnung zwei unterschiedliche Rechtsgrundlagen. Um eine effektive grenzüberschreitende Unterhaltsdurchsetzung und die Umsetzung internationaler Unterhaltsübereinkommen zu gewährleisten, ist die Zusammenarbeit der zuständigen



Behörden im Auslandsunterhaltsgesetz 2014 detailliert geregelt. Die gröbliche Verletzung der Unterhaltspflicht ist gerichtlich strafbar, wenn dadurch bewirkt wird, dass Unterhalt oder Erziehung der unterhaltsberechtigten Person gefährdet wird oder ohne Hilfe von anderer Seite gefährdet wäre. Neben dem Unterhaltsvorschuss steht Alleinerziehenden ein umfassendes soziales Sicherungssystem mit Familien- und Sozialleistungen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene zur Verfügung. Darüber hinaus ist im Regierungsprogramm die Einführung eines Unterhaltsgarantie-Fonds ab 2026 vorgesehen, der mit einem Volumen von 35 Mio. Euro gezielt Frauen und Kinder vor Armut schützen soll, wenn keine (regelmäßigen) Unterhaltszahlungen erfolgen und bestehende Leistungen nicht ausreichen.

## Additional information

123. Österreich ratifizierte am 11. September 2024 das Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019, das somit am 11. September 2025 für Österreich in Kraft trat.
124. Im Oktober 2025 fand der Auftakt der Initiative *She goes AI* statt, die Frauen im Bereich künstlicher Intelligenz (KI) stärken soll. Zu den Zielen gehören die Erhöhung von KI-Kompetenzen, die Steigerung der Anzahl an KI-Expertinnen, Gender Mainstreaming und Frauenschwerpunkte in laufenden Programmen sowie der Aufbau eines breiten Netzwerks. Die Initiative als Allianz von Politik, Verwaltung Wissenschaft, Wirtschaft, und Zivilgesellschaft wird bestehende und neue Aktivitäten für Frauen und KI bündeln.

# Anhang

## Daten

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktlage

| Jahresdurchschnitt                                                              | 2019<br>Frauen | 2019<br>Männer | 2024<br>Frauen | 2024<br>Männer |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Gesamtbevölkerung (15-64 Jahre)</b>                                          | 2.911.700      | 2.907.500      | 2.960.800      | 2.971.400      |
| <b>Bevölkerung (15-24 Jahre)</b>                                                | 457.600        | 458.300        | 450.500        | 456.400        |
| <b>Bevölkerung (50-64 Jahre)</b>                                                | 971.700        | 955.200        | 1.012.300      | 987.400        |
| <b>Unselbständig Beschäftigte insgesamt</b>                                     | 1.763.297      | 2.034.007      | 1.855.340      | 2.105.322      |
| <b>Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) in %</b>                                   | 69,2           | 78,0           | 70,7           | 77,5           |
| <b>Beschäftigungsquote (15-24 Jahre) in %</b>                                   | 48,4           | 54,8           | 48,3           | 54,3           |
| <b>Beschäftigungsquote (50-64 Jahre) in %</b>                                   | 59,7           | 72,3           | 62,6           | 73,3           |
| <b>Arbeitslose Personen insgesamt</b>                                           | 134.690        | 166.638        | 127.553        | 170.298        |
| <b>Arbeitslosenquote (nationale Definition)</b>                                 | 7,1            | 7,6            | 6,4            | 7,5            |
| <b>Arbeitslosenquote Jugendliche (15-24 Jahre)</b>                              | 6,2            | 6,5            | 6,4            | 7,0            |
| <b>Arbeitslosenquote Ältere (50 Jahre und älter)</b>                            | 7,4            | 9,3            | 5,9            | 8,4            |
| <b>Teilzeitquote</b>                                                            | 47,7           | 10,7           | 51,1           | 13,7           |
| <b>Aktive Teilzeitquote der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren</b> | 74,3           | 5,6            | 76,1           | 7,4            |

Quellen: Bevölkerung und Beschäftigungsquote: Eurostat; Beschäftigte und Arbeitslosigkeit: AMS;  
Teilzeitquoten: Statistik Austria

Tabelle 2: Einkommen und Pensionen: geschlechtsspezifische Differenzen in %

Zwischen 2019 und 2024 gingen sowohl bei Stunden- als auch Jahreseinkommen sowie bei Alterspensionen die geschlechtsspezifischen Differenzen zurück.

| Indikator: geschlechtsspezifische Differenz...                                            | 2019 | 2024 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| ...der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne (Gender Pay Gap)                             | 20,0 | 17,6 |
| ...der mittleren Bruttojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten                    | 36,4 | 32,9 |
| ...der mittleren Bruttojahreseinkommen der unselbständig ganzjährig Vollzeitbeschäftigten | 14,3 | 11,6 |
| ...der mittleren Bruttojahreseinkommen der Vollzeitbeschäftigten im Bundesdienst          | 9,0  | 7,2  |
| ...der durchschnittlichen Alterspensionen (Gender Pension Gap)                            | 38,4 | 37,5 |

Quellen: BMFWF (Basis Eurostat, Statistik Austria, Hauptverband); Für weitere Daten s.

<https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

Tabelle 3: Quote der Armut- / sozialer Ausgrenzungsgefährdung 2019 und 2024, für besonders betroffene Gruppen von Frauen

Frauen sind überdurchschnittlich von Armutsgefährdung und sozialer Ausgrenzungsgefährdung betroffen, besonders betroffene Gruppen sind dabei alleinlebende Frauen, Ein-Eltern-Haushalte und Haushalte mit Hauptverdienerinnen.

| Armuts- / Ausgrenzungsgefährdung in %    | 2019 | 2024 |
|------------------------------------------|------|------|
| Frauen ab 18 Jahren                      | 18   | 18   |
| Frauen ab 65 Jahren                      | 18   | 20   |
| Alleinlebende Frauen ohne Pension        | 34   | 31   |
| Alleinlebende Frauen mit Pension         | 29   | 33   |
| Ein-Eltern-Haushalte                     | 46   | 43   |
| Haushalt mit weiblicher Hauptverdienerin | 28   | 27   |

Quellen: Statistik Austria / EU-SILC

Tabelle 4: Frauenanteile in Aufsichtsräten und Geschäftsführungen / Vorständen, in %

In Aufsichtsräten können zwischen 2019 und 2025 deutliche Anstiege der Frauenanteile verzeichnet werden, im Bereich der Vorstände steigen die Anteile, von deutlich geringerem Niveau aus, ebenfalls an.

| Unternehmenstyp                             | Funktion                                   | 2019 | 2025 |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------|------|------|
| <b>Börsennotierte Unternehmen insgesamt</b> | Aufsichtsrat                               | 22,0 | 31,4 |
|                                             | Geschäftsführung                           | 4,9  | 12,7 |
| <b>Top 200 Unternehmen</b>                  | Aufsichtsrat                               | 21,4 | 27,7 |
|                                             | Geschäftsführung                           | 8,2  | 13,8 |
| <b>Staatsnahe Unternehmen</b>               | Aufsichtsrat insgesamt (Kapitalvertretung) | 39,2 | 50,7 |
|                                             | Aufsichtsrat vom Bund entsandte Mandate    | 43,3 | 55,3 |
|                                             | Geschäftsführung                           | 17,2 | 21,0 |

Quellen: BMFWF Fortschrittsberichte; AK Frauen.Management.Reports

Tabelle 5: Frauenanteile in politischen Entscheidungspositionen, in %, 2019 und 2025

| Politische Funktion                               | 2019 | 2025 |
|---------------------------------------------------|------|------|
| <b>Bundesregierung inkl. Staatssekretär:innen</b> | 50,0 | 47,6 |
| <b>Abgeordnete zum Nationalrat</b>                | 39,9 | 35,5 |
| <b>Abgeordnete zum Bundesrat</b>                  | 37,7 | 40,0 |
| <b>Landesregierungen insgesamt</b>                | 38,7 | 39,2 |
| <b>Landtage insgesamt</b>                         | 30,6 | 33,9 |
| <b>Bürgermeister:innen</b>                        | 8,3  | 11,7 |
| <b>Bundesregierung inkl. Staatssekretär:innen</b> | 50,0 | 40,0 |

Quelle: BMFWF Berichte Frauen in politischen Entscheidungspositionen

Tabelle 6: Personen nach Bildungsstufe und Frauenanteil in %, Schul- / Studienjahre 2019/20 und 2023/24

| Bildungsstufe                | 2019/2020<br>Insgesamt | 2019/2020<br>davon<br>weiblich in % | 2023/2024<br>Insgesamt | 2023/2024<br>davon<br>weiblich in % |
|------------------------------|------------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Schüler:innen Volksschule*   | 344.282                | 48,2                                | 369.107                | 48,3                                |
| Schüler:innen Mittelschulen* | 206.336                | 47,1                                | 215.944                | 47,1                                |
| Schüler:innen AHS-Oberstufe* | 92.549                 | 58,7                                | 91.981                 | 59,0                                |
| Lehrlinge**                  | 109.111                | 32,6                                | 106.452                | 32,5                                |
| Studienanfänger:innen***     | 59.368                 | 54,3                                | 64.352                 | 54,8                                |
| Studierende***               | 320.148                | 53,1                                | 321.563                | 53,9                                |
| Absolvent:innen insgesamt*** | 52.040                 | 54,3                                | 52.926                 | 55,6                                |
| Absolvent:innen MINT Studien | 16.553                 | 32,4                                | 17.770                 | 35,4                                |

Quellen: \* Statistik Austria / Bildung in Zahlen; \*\* WKÖ Lehrlingsstatistik (Dezember 2019 und 2024);  
\*\*\* BMFWF / unidata (für Universitäten und Fachhochschulen)

Tabelle 7: (Vize-)Rektor:innen an Universitäten nach Geschlecht, Wintersemester 2019 und 2024

| Funktion      | 2019<br>Frauen | 2019<br>Männer | 2019<br>Frauen in % | 2024<br>Frauen | 2024<br>Männer | 2024<br>Frauen in % |
|---------------|----------------|----------------|---------------------|----------------|----------------|---------------------|
| Rektor:in     | 6              | 15             | 28,6                | 9              | 13             | 40,9                |
| Vizerektor:in | 42             | 35             | 54,4                | 38             | 39             | 49,4                |

Quelle: BMFWF / uni:data (Gender Monitoring)

Tabelle 8: Anträge bei der Gleichbehandlungskommission / Senat I; 2018/2019 und 2022/2023

Im Bereich des Senat I der GBK (Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts) werden die meisten Anträge von Frauen eingebracht.

| Eingebrachte Anträge                          | 2018/2019<br>Frauen | 2018/2019<br>Männer | 2022/2023<br>Frauen | 2022/2023<br>Männer |
|-----------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Diskriminierungsgrund<br>Geschlecht (Senat I) | 117                 | 12                  | 138                 | 14                  |

Quelle: BMFWF; Anmerkungen: Fälle werden u.a. auch von Betriebsrat oder juristischen Personen eingebracht, diese wurden in der Tabelle nicht dargestellt. Für Details s. die Gleichbehandlungsberichte für die Privatwirtschaft: <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-der-privatwirtschaft.html>

Tabelle 9: Frauenanteil bei technischen Studienabschlüssen in %, 2019-2023 sowie Zielwert 2030

| Studienjahr               | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023 | Zielvorstellung<br>2030 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|
| Öffentliche Universitäten | 19,1      | 20,4      | 20,8      | 22,6      | –                       |
| Fachhochschulen           | 21,8      | 25,6      | 24,8      | 25,7      | –                       |
| Gesamt technische Fächer  | 20,4      | 23,0      | 22,7      | 24,1      | 25,4                    |

Quelle: BMFWF-Hochschulstatistik

Tabelle 10: Plätze für Frauen in Schutzunterkünften 2022-2024

| Plätze...             | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------|------|------|------|
| in Frauenhäusern      | –    | 369  | 370  |
| in Übergangswohnungen | –    | 136  | 180  |
| insgesamt             | 437  | 505  | 550  |

Quelle: Nationale Koordinierungsstelle „Gewalt gegen Frauen“. Plätze in Übergangswohnungen wurden 2022 nicht gesondert statistisch erfasst. Zu weiteren Daten, zu Kinderplätzen bzw. nach Bundesländern, s. <https://www.coordination-vaw.gv.at/daten/daten-von-spezialisierten-hilfseinrichtungen.html>

## Entwicklung der Frauenanteile im öffentlichen Dienst

Die Anzahl der Beschäftigten wird als Personenanzahl (Köpfe) zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Berichtsjahres ausgewiesen und umfasst Personalaufwand exkl. Ausgliederung und Karenz.

Tabelle 11: Höchste besoldungsrechtliche Einstufung nach Geschlecht und Frauenanteile in %, 2019 und 2023

Die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst kann mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen analysiert werden, die je nach Qualifikation Leitungspositionen umfassen. In allen Bereichen sind zwischen 2019 und 2023 Anstiege der Frauenanteile zu verzeichnen.

| Qualifikation                           | Einstufung                                     | 2019<br>Frauen | 2019<br>Männer | 2019<br>Frauen<br>in % | 2023<br>Frauen | 2023<br>Männer | 2023<br>Frauen<br>in % |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------|----------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|------------------------|
| <b>Akademiker:innen<br/>Gruppe 1</b>    | A 1 / 7-9 und<br>Vergleichbare *               | 150            | 326            | 31,5                   | 180            | 307            | 37,0                   |
| <b>Akademiker:innen<br/>Gruppe 2</b>    | A 1 / 4-6 und<br>Vergleichbare **              | 2.050          | 3.022          | 40,4                   | 2.525          | 3.390          | 42,7                   |
| <b>Maturant:innen</b>                   | A 2 / 5-8 und<br>Vergleichbare ***             | 1.784          | 3.664          | 32,7                   | 2.173          | 3.753          | 36,7                   |
| <b>Fachdienst</b>                       | A 3 / 5-8 und<br>Vergleichbare ****            | 3.167          | 5.605          | 36,1                   | 3.127          | 5.238          | 37,4                   |
| <b>Alle Qualifikations-<br/>gruppen</b> | höchste besoldungs-<br>rechtliche Einstufungen | 7.151          | 12.617         | 36,2                   | 8.005          | 12.688         | 38,7                   |

Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020 und 2024; Anmerkungen: \* zum Beispiel Generalsekretärinnen, Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen; \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen; \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung; \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung.



Tabelle 12: Beschäftigte mit einer Behinderung nach Geschlecht und Frauenanteile in %, 2019 und 2023

| Behinderung                        | 2019<br>Frauen | 2019<br>Männer | 2019<br>Frauen in % | 2023<br>Frauen | 2023<br>Männer | 2023<br>Frauen in % |
|------------------------------------|----------------|----------------|---------------------|----------------|----------------|---------------------|
| <b>Bedienstete</b>                 | 61.055         | 82.657         | 42,5                | 63.779         | 8.0750         | 44,1                |
| <b>davon mit einer Behinderung</b> | 2.149          | 3.405          | 38,7                | 2.047          | 2.833          | 41,9                |

Quelle: PM SAP MIS; Anmerkung: \*Darstellung umfasst jeden Grad der Behinderung und nicht nur begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (§2 BEinstG).

## Auswertungen der Verfahrensautomation Justiz

Tabelle 13: Verfahren zu §106a StGB – Zwangsheirat

| Verfahrensstatus                       | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | insgesamt  |
|----------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| <b>Anfall bei Staatsanwaltschaften</b> | 19   | 16   | 25   | 12   | 26   | 13   | 30   | <b>141</b> |
| <b>Anfall bei Gericht</b>              | 3    | 2    | 3    | 2    | 4    | –    | 5    | <b>19</b>  |
| <b>Anklagen</b>                        | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | –    | 7    | <b>29</b>  |
| <b>Freisprüche</b>                     | 2    | 2    | 1    | –    | 1    | 1    | 2    | <b>9</b>   |
| <b>Verurteilungen</b>                  | –    | 1    | 1    | 3    | –    | 1    | 1    | <b>7</b>   |

Tabelle 14: Verfahren zu §104a StGB – Menschenhandel

| Verfahrensstatus                           | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      | 2023      | 2024      | 2025      |
|--------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Anfall gegen bekannte Täter:innen</b>   | 48        | 49        | 45        | 46        | 50        | 48        | 52        |
| <b>Anfall gegen unbekannte Täter:innen</b> | <b>27</b> | <b>22</b> | <b>15</b> | <b>14</b> | <b>18</b> | <b>12</b> | <b>22</b> |
| <b>Anfall gesamt</b>                       | 75        | 71        | 60        | 60        | 68        | 60        | 74        |

| Verfahrensstatus | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Freisprüche      | 2    | 3    |      | 2    | 3    | 1    | 3    |
| Verurteilungen   | 10   | 4    | 5    | 4    | 1    | 2    | 5    |
| Urteile gesamt   | 12   | 7    | 5    | 6    | 4    | 3    | 8    |

# Zusätzliche Informationen

## Constitutional framework (Absatz 4)

**Koordinierungsmechanismen unter Vorsitz der Frauenministerin:** Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesdienst (**IMAG GIB**) befasst sich mit allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst, und muss mindestens einmal im Jahr einberufen werden. Gemäß Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) ist mindestens einmal jährlich ein **Dialog mit Nichtregierungsorganisationen** (NGOs) zu führen, deren Ziel es ist, Diskriminierungen zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu fördern. Der jährlich stattfindende **Bundesländerdialog** ist ein Dialogforum für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Bundesländer, der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), des Städte- und Gemeindebundes und dem Frauenressort. Wesentliche Aufgaben des Bundesländerdialogs sind die Abstimmung bundesweiter Aktionen und Programme zur Förderung der Gleichstellung sowie die Entwicklung gemeinsamer Strategien, der Austausch von Best-Practice-Modellen und die Erarbeitung von Vorschlägen bzw. Stellungnahmen zu gleichstellungspolitischen Anliegen.

## Access to justice (para 8)

**Besonders schutzbedürftige Opfer** geschlechtsspezifischer Gewalt haben über die allgemeinen Opferrechte hinaus die folgenden **zusätzlichen Rechte**:

- im Ermittlungsverfahren nach Möglichkeit von einer Person des gleichen Geschlechts vernommen bzw. gedolmetscht zu werden,
- die Beantwortung von Fragen nach Einzelheiten der Straftat, deren Schilderung sie für unzumutbar halten, oder nach Umständen aus ihrem höchstpersönlichen Lebensbereich, zu verweigern,
- zu verlangen, im Ermittlungsverfahren und in der Hauptverhandlung auf schonende Weise vernommen zu werden, und die Öffentlichkeit der Hauptverhandlung auszuschließen, sowie Befreiung von der grundsätzlichen Aussagepflicht im Hauptverfahren, wenn die Parteien Gelegenheit hatten, sich an einer

vorausgegangenen kontradiktorischen Vernehmung zu beteiligen (durch Mitverfolgung und Fragerecht ohne direkte Anwesenheit

- unverzüglich von Amts wegen von der Freilassung bzw. der Flucht des:der Beschuldigten informiert zu werden und
- einer Vernehmung eine Person ihres Vertrauens beizuziehen.

## Temporary special measures (Absatz 21)

*FairPlusService*<sup>71</sup> (2023-2028) bietet Unternehmen und formal geringqualifizierten Frauen kostenfreie Beratungen zur beruflichen Entwicklung, und gleichstellungsfördernder Personalentwicklungsstrategien. 100 Prozent – *Gleichstellung zahlt sich aus*<sup>72</sup> (2023-2028) begleitet Unternehmen und ihre Beschäftigten durch Beratung auf ihrem Weg zu mehr Geschlechtergleichstellung. Der Fokus liegt auf der Implementierung und Professionalisierung von HR-Prozessen zu Einkommen und Karriere, um zur Gleichstellung im Unternehmen beizutragen. *Equal Pay Netz*<sup>73</sup> (2025-2027) adressiert ebenfalls den Gender Pay Gap, indem regionale Treiber für Einkommensungleichheit analysiert und regionale Communities zum Capacity Building relevanter Stakeholder:innen aufgebaut werden.

## Gender-Based Violence (Absatz 40)

Seit 2020 findet jährlich der Gewaltschutzgipfel der am Gewaltschutz arbeitenden Ressorts statt. Innerhalb der Exekutive wurde in Wien 2021 ein Probetrieb zum sogenannten *GiP-Support* (Gewalt in der Privatsphäre) aufgenommen und das Gefährdungseinschätzungstool *PROTEKT*<sup>74</sup> in Zusammenarbeit von Sicherheitsakademie und Landespolizeidirektion Wien entwickelt. Im Jahr 2022 wurde die Arbeitsgruppe *Gewaltschutz* im Bundeskriminalamt eingerichtet, die regelmäßig unter Einbindung der mit dem Gewaltschutz befassten NGOs tagt. Gemeinsam mit DEC 112 entwickelte diese Arbeitsgruppe den *Stillen Notruf*. Seit Jänner

---

<sup>71</sup> <https://fairplusservice.at/>

<sup>72</sup> <https://100-prozent.at/>

<sup>73</sup> <https://www.equalpaynetz.at/>

<sup>74</sup>

<https://www.polizei.gv.at/wien/start.aspx?nwid=56546D366E35306543466B3D&ctrl=3734335266674D385951343D&nwo=0>

2024 bestehen in der Kriminalstatistik neue Kategorien zur Täter-Opfer-Beziehung. Mit August 2024 wurde im Bundeskriminalamt der Probetrieb des *Büros für Gewaltschutz* aufgenommen.

## Employment (Absatz 81, re b; Absatz 92, re g)

Das AMS stellt auch Informationsmaterialien zur Verfügung, die finanziellen Konsequenzen längerer Teilzeitbeschäftigung, insbesondere in Bezug auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, verdeutlichen. Um den Berufseinstieg nach einer solchen Unterbrechung zu unterstützen, bietet das AMS bis zu drei Jahre Kinderbetreuungsbeihilfe für arbeitsmarktkompatible Kinderbetreuung. Im Rahmen von *Kompetenz mit System* gibt es, besonders für Frauen, die keine durchgehende Ausbildung absolvieren können, die Möglichkeit eine Ausbildung bis zum Lehrabschluss in modularer Form zu absolvieren. Das FiT-Programm (s. Absatz 74) leistet mit seinen Ausbildungen im handwerklich-technischen Berufen einen wichtigen Beitrag zum Aufbrechen der horizontalen Segregation. Beim FiT-Programm forciert das AMS bei der Betreuung von Migrantinnen die intensive Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die auf Begleitung und Beratung von Frauen und Migrant:innen spezialisiert sind. Zusätzlich sensibilisiert das AMS im Zuge der *Impulsberatung* Unternehmen zu Gender Mainstreaming, Equal Pay, Personalentwicklung, beruflicher Höherqualifizierung und zur Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, welche Frauen eine Erweiterung ihres Arbeitszeitmaßes ermöglichen. Im Rahmen der Beratung sollen auch Vorurteile in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen, insbesondere im handwerklich-technischen Bereich, abgebaut und so zu mehr Chancengleichheit beigetragen werden. Die *Impulsberatung* unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung einer Diversitätsstrategie, wobei die Chancengleichheit für Frauen als ein dezidiertes Ziel verankert ist.

## Exemplarische Maßnahmen der Bundesländer

### General

Auch die **Bundesländer** erstellen kontinuierliche Analysen, etwa den regelmäßigen **Vorarlberger Gleichstellungsbericht**<sup>75</sup>. Der interaktive online **Wiener Gleichstellungsmonitor**

---

<sup>75</sup> <https://vorarlberg.at/-/gleichstellungsbericht-2021>

stellt seit 2013 Stand und Entwicklungen der Gleichstellung von Frauen in Wien entlang von Gleichstellungszielen<sup>76</sup> dar und wird 2026 wieder erscheinen. Seit 2008 bietet der Wiener Integrationsmonitor<sup>77</sup>, zuletzt 2023, geschlechtsspezifische Daten zu Bildung, Beschäftigung und Einkommen. Zur 2018 beschlossenen **oberösterreichischen Frauenstrategie** wird jährlich ein Bericht über die Wirkungsziele und ein Best-Practice Bericht vorgelegt, ergänzt um einen alle drei Jahre erscheinenden Gleichstellungsbericht. Umsetzung, Fortschritt und Wirkung der 2021 beschlossenen **steirischen Gleichstellungsstrategie** werden seit 2023 im regelmäßigen „Gleichstellungsreport Steiermark“ überprüft. Das ergänzende statistische Heft „Gleichstellung in Zahlen“ liefert geschlechtsbezogene Daten zur Lebenslage in der Steiermark.<sup>78</sup>

### National machinery for the advancement of women – gender budgeting

Im Bereich Frauen und Gleichstellung in **Vorarlberg** ist für 2025 ein Budget von rund 900.000 Euro veranschlagt. Ein jährlicher Gender Budgeting Bericht wird als Anlage dem Landesvoranschlag beigelegt<sup>79</sup>. In **Wien** ist seit 2006 jedem Voranschlag ein Bericht über geplante, und jedem Rechnungsabschluss ein Bericht über umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen beigelegt und die Durchführung von Gender Budgeting per Erlass geregelt. Das **steiermärkische** Frauenförderungsgesetz verpflichtet das Land zur Bereitstellung entsprechender Mittel zur Förderung von Beratungsstellen und Projekten zur Frauenförderung, das Gesamtbudget des Frauenreferats betrug 1,9 Mio. Euro 2025.

### Stereotypes and harmful practices

Vorarlberg setzte 2023/2024 die Kampagne „Das Geschlecht spielt keine Rolle“ um<sup>80</sup>. 2019 bis 2022 und 2025 fanden Tagestrainings zur Sensibilisierung von Fachkräften zu **Zwangsheirat** in der Kinder- und Jugendhilfe in **Vorarlberg** statt. Das *nationale Kompetenzzentrum PeriFeri* schult seit 2022 auch Polizeibeamt:innen, um zu den Themen Verschleppung und Familiengewalt zu sensibilisieren. Das Fraueninformationszentrum FEMAIL veranstaltete

---

<sup>76</sup> [www.gleichstellungsmonitor.at](http://www.gleichstellungsmonitor.at)

<sup>77</sup> <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/monitoring.html>

<sup>78</sup> [www.frauen.steiermark.at](http://www.frauen.steiermark.at)

<sup>79</sup> S.

<https://vorarlberg.at/documents/302033/29292299/Voranschlag+des+Landes+Vorarlberg+2025.pdf/aee4ad0a-40d8-d10d-42b7-0cec9177d0ac?t=1734685739362>

<sup>80</sup> <https://vorarlberg.at/-/rollenwandel/frauen-und-gleichstellung-duplikat-2>

auch 2025 wieder ein Training für Fachkräfte zu diesem Thema. 2025 wurde von der *Fachstelle Zwangsheirat* Innsbruck (zuständig für Vorarlberg, Tirol und Salzburg) ein erstes Vernetzungstreffen zu Zwangsheirat, Verwandtschaftsgewalt und Verschleppung in Vorarlberg statt. Seit 2020 werden in der Kinder- und Jugendhilfe Zahlen über Verschleppung, Zwangsheirat und Kinderhandel erfasst, um auszuwerten, ob es Verdachtsfälle in Vorarlberg gab und ob sich diese bestätigt haben. Der **FGM-Beirat** der Stadt **Wien** präsentierte 2025 Handlungsempfehlungen zur Betreuung von FGM-betroffenen Frauen und Mädchen in Österreich<sup>81</sup>. Basierend auf der geburtshilflichen und gynäkologischen Praxis spezialisierter Wiener Kliniken adressieren die Handlungsempfehlungen Hebammen, Frauenärzt:innen und andere Berufsgruppen, die mit FGM-Betroffenen arbeiten und verstehen sich als Impuls für die Entwicklung österreichischer Leitlinien für Gynäkologie und Geburtshilfe.

## Gender-based violence against women and girls

In **Wien** wurde 2020 die *Kompetenzstelle gegen Cybergewalt*, koordiniert vom 24-Stunden Frauennotruf der Stadt, eingerichtet. IT-Sicherheitsspezialist:innen unterstützen von Cybergewalt betroffene Frauen, wenn psychosoziale Beraterinnen an die Grenzen ihrer technischen Expertise stoßen. Zahlreiche Vernetzungen stellen effizienten Gewaltschutz und professionelle Unterstützung sicher, etwa der Arbeitsgruppe *Gewalt gegen ältere Frauen im sozialen Nahraum* oder des Wiener Netzwerks gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Das zusätzliche Maßnahmenpaket gegen Gewalt an Frauen in **Wien** 2024 umfasst die Verdoppelung des Budgets für Präventions- und Männerarbeit auf insgesamt 11 Mio. Euro, die Stärkung der Forschung durch eine Studie zu **Femiziden** und Femizid-Versuchen in Wien<sup>82</sup>, sowie die frühe Sensibilisierungsarbeit an Schulen, um Rollenbilder aufzubrechen, durch das Projekt *Respekt: Gemeinsam stärker*, das Angebote für Schüler:innen, Lehrkräfte und Eltern im Bereich physischer und psychischer Gesundheit und Resilienz umfasst und Gewalt und Extremismen vorbeugt. Zur Sicherheit im öffentlichen Raum besteht seit 2018 das Schulungs- und Awareness-Projekt *Ich bin dein Rettungsanker*. Die *Vienna Club Commission* bietet eine Workshopreihe rund um das Thema sicheres Feiern an, die unterschiedliche Themen, etwa sexuelle Belästigung, beinhaltet. In **Niederösterreich** wurde der *Runde Tisch gegen Gewalt an Frauen* 2019 zur Vernetzung und Koordination unter Stakeholder:innen, Entscheidungsträger:innen und maßgeblichen Akteur:innen im Bereich Gewaltschutz zum regelmäßigen Austausch über aktuelle Entwicklungen eingerichtet. Seit

---

<sup>81</sup> <https://www.wien.gv.at/gesundheitsberatung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/schwerpunkte/gewalt/fgm.htm>

<sup>82</sup> <https://www.wien.gv.at/pdf/ma57/studie-2025-femizid-versuche-wien.pdf>

2025 werden für spezifische Themen wie Senior:innen, Jugend etc. Unterarbeitsgruppen eingesetzt.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Arbeitssitzungen der **Wiener** OSG gibt es die vom Wiener Programm für Frauengesundheit und dem Wiener Gesundheitsverbund (WIGEV) organisierte **Fortbildungsreihe** *Gewalt macht krank*. In **Vorarlberg** wird im Projekt *Signal* das medizinische und pflegerische Personal sensibilisiert, häusliche Gewalt zu erkennen und betroffenen Patientinnen eine adäquate weiterführende Unterstützung anzubieten.

## Trafficking

Die Bekämpfung von Menschenhandel bildet seit 2015 einen Schwerpunkt in der Arbeit des Menschenrechtsbüros der Stadt **Wien**. Eine Arbeitsgruppe aus Stadtverwaltung einschließlich Frauenservice und Partnerorganisationen befasst sich in regelmäßigen Sitzungen mit aktuellen lokalen Problemstellungen, darunter Menschenhandel von Frauen, wie die Auswirkungen der Ausgangsbeschränkungen und Betretungsverbote von Bordellen für Sexdienstleisterinnen während COVID-19 und die Überschneidung mit Menschenhandel oder Ausbeutung im Kontext der 24h-Betreuung.

## Participation of women in political and public life

Zum 22. Mal fand 2024 der Politiklehrgang für Frauen in **Vorarlberg** statt, und ist, wie auch ein Mentoringprogramm für Frauen auf Ebene der Gemeindepolitik 2026 wieder geplant. Die **steirische Female Leaders Initiative FELIN** setzt sich mit einer Expertinnendatenbank oder Studien zur Analyse der Wirkung gesetzlicher Quoten<sup>83</sup> für mehr Frauen in Führungspositionen ein. In einem überparteilichen Mentoring-Programm in **Niederösterreich** geben erfahrene Mentorinnen mit kommunal-, landes- oder bundespolitischer Verantwortung ihr Wissen und Netzwerk an Frauen weiter, die sich politisch in ihrer Gemeinde engagieren möchten, beispielsweise als neu gewählte Gemeinderätinnen. **Oberösterreich** fördert ebenfalls u.a. Mentoring-Programme für Frauen in Führungspositionen. Aktuell sind 30 % der Aufsichtsratsmandate in der oberösterreichischen Landesholding und 50 % der Landesdirektionen weiblich besetzt.

---

<sup>83</sup> <https://felin.at/studien/felin-studie-2025/>



## Education

**Wien** fördert seit 2004 Maßnahmen, aktuell mit über 9 Mio. Euro jährlich, um die Teilhabe aller Wiener:innen am gesellschaftlichen und politischen Leben zu stärken. Etwa 80 % des Gesamtbudgets entfallen auf Bildungsmaßnahmen für Migrant:innen. Das kostenlose Angebot wird kontinuierlich ergänzt, bspw. durch Qualifizierungsmaßnahmen für Elementarpädagog:innen aus der Ukraine. Von Anfang an stand die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten (jungen) Frauen im Mittelpunkt der Förderungen: möglichst breite Kursangebote unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden, ausreichend Kursplätze mit Kinderbetreuung sowie Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung von weiteren Perspektiven. Fachsprachenkurse (Deutsch als Vorbereitung für den Berufseinstieg) und Alphabetisierungskurse für Jugendliche und Frauen werden seit 2021 gefördert.<sup>84</sup>

## Health

**Access to abortions (ad b):** Mit einem Folder<sup>85</sup> informiert **Wien** Frauen und Mädchen über ihr reproduktives Recht, eine ungewollte Schwangerschaft zu beenden, über die Methoden, und wo sie sich bezüglich Schwangerschaftsabbruch, Beratung und finanzieller Unterstützung hinwenden können.

**Sex education (ad e):** Der Hochschullehrgang „Sexualpädagogik – Sexuelle Bildung“ ist ein berufsbegleitender, die **Vorarlberger** Landesgrenzen überschreitender Zertifikatslehrgang für Fachpersonen. Das **Wiener** Programm für Frauengesundheit erstellte Videoclips<sup>86</sup> über den weiblichen Körper, über Sexualität, sexuelle Orientierung und die Bedeutung sexueller Selbstbestimmung. Sie wurden in Social Media-Kampagnen an Jugendliche adressiert und können im Unterricht oder bei Informationsveranstaltungen für Schulklassen eingesetzt werden.

**Access to health care (ad g):** Frauen- und Gesundheitsressort veröffentlichten 2021 in Zusammenarbeit mit dem Wiener Programm für Frauengesundheit **Informationen in Leichter**

---

<sup>84</sup> siehe Wiener Melange

<sup>85</sup> <https://www.wien.gv.at/spezial/frauengesundheit-schwangerschaftsabbruch/>

<sup>86</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=VSd0UBpYU0>,  
[https://www.youtube.com/watch?v=zngn3iwBe4k&list=PL3J8riA9k\\_qbsljHlo-i699YJvXJHmrhW&index=1](https://www.youtube.com/watch?v=zngn3iwBe4k&list=PL3J8riA9k_qbsljHlo-i699YJvXJHmrhW&index=1)

**Sprache** und **Videos in Gebärdensprache** zum Besuch bei Gynäkolog:innen<sup>87</sup>. Das **Wiener** Programm für Frauengesundheit erarbeitete mit Expertinnen teilweise mehrsprachige Gesundheitsinformationen zu verschiedenen weiteren Themen, die Frauen wichtige Entscheidungsgrundlagen für medizinische Behandlungen liefern<sup>88</sup>. Das Gesundheitsressort veröffentlichte 2024 ein Erklärvideo zu Menstruationsgesundheit in elf Sprachen. 2025 wurden weitere Informationen zu Menstruationsprodukten in unterschiedlichen Sprachen veröffentlicht.<sup>89</sup> Zur Stärkung und Stabilisierung der Lebenssituation geflüchteter Frauen fördert der FSW zahlreiche niederschwellige, dolmetschgestützte und kultursensible Gesundheitsprojekte zur professionellen und individuellen Begleitung. In Einzelgesprächen und Gruppenworkshops für Frauen werden neben der allgemeinen körperlichen und psychischen Gesundheit frauenspezifische Anliegen wie Schwangerschaft, Geburt, FGM und Gesundheitsvorsorge abgedeckt. Die Leistungen richten sich außerdem an LGBTIQ-Geflüchtete, die häufig durch zusätzliche Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen massiv belastet sind und bedarfsgerechte Unterstützungsmaßnahmen benötigen. Die **Sensibilisierung des medizinischen Personals** erfolgt regelmäßig in Fortbildungsprogrammen des **Wiener Gesundheitsverbunds**. Soweit möglich, wird dem Wunsch nach weiblichem Gesundheitspersonal nachgekommen. In der Wiener Plattform *Frauen Flucht Gesundheit* tauschen sich Fachpersonen aus rund 80 Organisationen der Bereiche Gesundheit, Soziales und Asylwesen seit 2017 halbjährlich über Situation und Bedarfe geflüchteter Frauen und Mädchen in Wien aus, darunter zu Themen wie Trauma, Diskriminierung, Empowerment, Schwangerschaft und Geburt. Das 2023 eröffnete Frauengesundheitszentrum *FEM Med*<sup>90</sup> ist eine niederschwellige, mehrsprachige und kultursensible Anlaufstelle für Frauen, die sich hier zu gesundheitlich-medizinischen Fragen kostenfrei in ihrer Erstsprache beraten lassen. *FEM Med* ergänzt das psychosoziale Angebot der beiden Frauengesundheitszentren in Wiener Krankenhäusern.

---

<sup>87</sup> [https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitssystem/Gesundheitssystem-und-Qualitaetssicherung/Patient-innensicherheit-und-Patient-inneninformationen/Patient\\_inneninformationen.html](https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitssystem/Gesundheitssystem-und-Qualitaetssicherung/Patient-innensicherheit-und-Patient-inneninformationen/Patient_inneninformationen.html)

<sup>88</sup> <https://www.wien.gv.at/spezial/frauengesundheit-aesthetische-eingriffe/>, <https://www.wien.gv.at/gesundheitsberatung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/pdf/frueher-schwangerschaftsverlust.pdf>, <https://www.wien.gv.at/spezial/frauengesundheit-wechseljahre/>, <https://www.wien.gv.at/gesundheitsberatung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/pdf/praenatal-diagnostik.pdf>, <https://www.wien.gv.at/schwangerschaftsabbruch/>, <https://www.wien.gv.at/gesundheitsberatung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/pdf/ein-guter-start-ins-leben.pdf>

<sup>89</sup> Video: Informationen zur Menstruation – Wohin bei Fragen und Beschwerden? | Gesundheitsportal

<sup>90</sup> <https://www.wien.gv.at/gesundheitsberatung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/schwerpunkte/chancengerechtigkeit/frauengesundheitszentrum-fem-med.html>

*FEM Süd* berät seit 2007 für Frauen aus FGM-betroffenen Ländern und führt Sensibilisierung und Schulungen für Gesundheitspersonal durch.

## **Rural women**

Das Projekt *femail+ für Frauen\* ab 60*<sup>91</sup> entwickelt geschlechtersensible Konzepte, um Gesundheit und Lebensqualität Frauen in der Altersklasse 60+ zu stärken, insbesondere in ländlichen Regionen **Vorarlbergs**.

## **Women and girls with disabilities**

In **Wien** unterstützt das Angebot *Kraftwerk* Frauen mit Lernschwierigkeiten. Teil der Beratung sind Unterstützungsgespräche und Workshops für das soziale Umfeld der Frauen, wie Angehörige oder Betreuer:innen der Tagesstrukturen. Im Rahmen von *Inklusives Wien 2030* werden für Mentor:innen neue Schulungs- und Weiterbildungsangebote Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildungsangebote zu intersektionaler Diskriminierung, Gender und Diversität beinhalten. In **Wien** zielen Gesundheitskurse darauf ab, die **Gesundheitskompetenz** von Frauen mit Lernschwierigkeiten zu erhöhen.

## **Marriage and family relations**

Zur Information über ihre Rechte in Familien-, Ehe-, Partnerschafts- und Scheidungsfragen bieten spezialisierte Rechtsanwältinnen einmalig eine kostenreduzierte Beratung für Frauen in **Vorarlberg** an. Seitens des Bereiches Frauen und Gleichstellung der Landesregierung wird der Großteil der Kosten übernommen.

---

<sup>91</sup> <https://www.femail.at/projekte/femailplus/>

## Verweise zu zentralen, zitierten Berichten

Peking+30: Status der Umsetzung der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform.

Österreichischer Bericht: <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/pekinger-deklaration-und-aktionsplattform.html>

Thematischer Evaluierungsbericht zur Umsetzung der Istanbul-Konvention:

<https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/istanbul-konvention-gewalt-gegen-frauen.html>

CEDAW-Berichte: <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html>

## Abkürzungen

| Kürzel   | Bedeutung                                                                                                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BBE      | Betreuungseinrichtungen                                                                                                                       |
| BBU      | Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen                                                                                    |
| BFA      | Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl                                                                                                           |
| B-GIBG   | Bundesgleichbehandlungsgesetz                                                                                                                 |
| FMBS     | Frauen- und Mädchenberatungsstellen                                                                                                           |
| FGM/C    | Weibliche Genitalverstümmelung                                                                                                                |
| FSchVE   | Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über Schutzunterkünfte und Begleitmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder |
| FSW      | Fonds Soziales Wien                                                                                                                           |
| GAW      | Gleichbehandlungsanwaltschaft                                                                                                                 |
| GBK      | Gleichbehandlungskommission                                                                                                                   |
| GIBG     | Gleichbehandlungsgesetz                                                                                                                       |
| GREVIO   | Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence                                                               |
| IBF      | Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel                                                                                           |
| IMAG GMB | Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting                                                                         |
| NAG      | Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz                                                                                                         |
| NAP      | Nationaler Aktionsplan                                                                                                                        |
| ÖIF      | Österreichischer Integrationsfonds                                                                                                            |
| VAB      | Verwaltungsakademie des Bundes                                                                                                                |
| WIGEV    | Wiener Gesundheitsverbund                                                                                                                     |

## Tabellenverzeichnis

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktlage .....                                                                          | 75 |
| Tabelle 2: Einkommen und Pensionen: geschlechtsspezifische Differenzen in %.....                                                  | 76 |
| Tabelle 3: Quote der Armut- / sozialer Ausgrenzungsgefährdung 2019 und 2024, für<br>besonders betroffene Gruppen von Frauen ..... | 76 |
| Tabelle 4: Frauenanteile in Aufsichtsräten und Geschäftsführungen / Vorständen, in % ..                                           | 77 |
| Tabelle 5: Frauenanteile in politischen Entscheidungspositionen, in %, 2019 und 2025....                                          | 77 |
| Tabelle 6: Personen nach Bildungsstufe und Frauenanteil in %, Schul- / Studienjahre<br>2019/20 und 2023/24 .....                  | 78 |
| Tabelle 7: (Vize-)Rektor:innen an Universitäten nach Geschlecht, Wintersemester 2019<br>und 2024.....                             | 78 |
| Tabelle 8: Anträge bei der Gleichbehandlungskommission / Senat I; 2018/2019 und<br>2022/2023 .....                                | 78 |
| Tabelle 9: Frauenanteil bei technischen Studienabschlüssen in %, 2019-2023 sowie<br>Zielwert 2030.....                            | 79 |
| Tabelle 10: Plätze für Frauen in Schutzunterkünften 2022-2024 .....                                                               | 79 |
| Tabelle 11: Höchste besoldungsrechtliche Einstufung nach Geschlecht und Frauenanteile<br>in %, 2019 und 2023 .....                | 80 |
| Tabelle 12: Beschäftigte mit einer Behinderung nach Geschlecht und Frauenanteile in %,<br>2019 und 2023.....                      | 81 |
| Tabelle 13: Verfahren zu §106a StGB – Zwangsheirat.....                                                                           | 81 |
| Tabelle 14: Verfahren zu §104a StGB – Menschenhandel.....                                                                         | 81 |

