



# Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Berichtszeitraum 2015 – 2016



Wien, Juni 2017

**Impressum**

*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen  
Minoritenplatz 3, 1010 Wien  
[www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at)

*Autorin:*

Mag.<sup>a</sup> Birgit Eigelsreiter, MA, MA

*Redaktion:* BMGF, Abteilung IV/1

*Text und Gesamtumsetzung:* BMGF, Abteilung IV/1

*Herstellung:* 2017

Wien, 2017

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und der Autorin ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

*Rückmeldungen:*

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [iv1@frauenministerium.gv.at](mailto:iv1@frauenministerium.gv.at).

---

## Vorwort der Bundesregierung

Durch das „Bundesgesetz zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) bekennt sich der Bund zu einem umfassenden Abbau bestehender gesellschaftlicher, familiärer und wirtschaftlicher Benachteiligungen. Damit einher geht die Verpflichtung der Bundesregierung, jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten. Dabei sind folgende Maßnahmen der Ministerien zu beschreiben:

- Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren;
- Sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen;
- Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit;
- Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben;
- Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung, Bildung).

In diesem Sinne dokumentiert das „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. 837/1992) die Notwendigkeit und die gesetzten Maßnahmen zum schrittweisen Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen. Der Bericht wird seit 1992 veröffentlicht. Zur Erhebung der gesetzten Maßnahmen und Aktivitäten wurden die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt um Meldung von im Berichtszeitraum gesetzten externen Maßnahmen ersucht.



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Bundesregierung .....	1
Inhaltsverzeichnis.....	3
Einleitung.....	5
1 Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts .....	9
1.1 Ergebnisse der Erhebung für die Maßnahmen 2015-2016.....	9
Methodik.....	9
Ergebnisse .....	10
1.2 Vergleich mit den Vorjahresberichten.....	26
1.3 Zusammenfassende Darstellung.....	28
2 Maßnahmen der Ministerien.....	31
2.1 Überblick.....	31
2.2 Bundeskanzleramt (BKA) .....	32
2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMA SK) .....	38
2.4 Bundesministerium für Bildung (BMB).....	47
2.5 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) .....	49
2.6 Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ) .....	54
2.7 Bundesministerium für Finanzen (BMF) .....	58
2.8 Bundesministerium für Gesundheit (BMGF) .....	61
2.9 Bundesministerium für Inneres (BMI) .....	73
2.10 Bundesministerium für Justiz (BMJ) .....	77
2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft (BMLFUW) .....	80
2.12 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) .....	83
2.13 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) .....	86
2.14 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) .....	88
Anhang 1 Erhebungsblatt 2015-2016.....	95

Anhang 2 Maßnahmenbeschreibungen.....	99
Abkürzungsverzeichnis.....	187
Abbildungsverzeichnis.....	188
Tabellenverzeichnis.....	189

## Einleitung

Durch das „Bundesgesetz zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) bekennt sich der Bund zu einem umfassenden Abbau bestehender gesellschaftlicher, familiärer und wirtschaftlicher Benachteiligungen und verpflichtete er sich dazu, jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten. Dabei sind nach § 2 Abs. 2 folgende Maßnahmen<sup>1</sup> der Ministerien zu beschreiben:

- Vereinbarkeit: Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren;
- Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen;
- Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit;
- Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben;
- Aktive Frauenförderung: Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung, Bildung).

Das „Bundesgesetz zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) ist in Zusammenhang mit dem Bundesverfassungsgesetz über das unterschiedliche Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern zu sehen (vgl. Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten BGBl. Nr. 832/1992). 1992 wurde festgelegt, dass unterschiedliche Altersgrenzen weiblicher und männlicher Versicherter zulässig sind, wie auch die Angleichung des niedrigeren Frauenpensionsantrittsalters an jenes der Männer: Für Frauen im ASVG-System, Gewerbetreibende und Bäuerinnen wird das gesetzliche Pensionsantrittsalter

---

<sup>1</sup> Für den gegenständlichen Bericht wurden ausschließlich jene Maßnahmen der Ressorts erhoben, die nach außen wirken („externe“ Maßnahmen). Demgegenüber ist der Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst Gegenstand des "Bundes-Gleichbehandlungsberichts", dessen gesetzliche Basis § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idGF) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993) sind.

ab 2024 schrittweise bis 2033 von bisher 60 Jahren auf 65 Jahre angehoben und damit an jenes der Männer angeglichen;<sup>2</sup> die vorzeitige Alterspension wird bereits ab 2019 schrittweise angeglichen.<sup>3</sup> Begründet wird der Aufschieb der Pensionsaltersangleichung bzw. der im Gesetz vorgesehene Stufenplan damit, dass die schematische und sofortige Gleichstellung von Frauen und Männern nicht dem Gleichheitsgrundsatz entspräche und der Schutz des Vertrauens der weiblichen Versicherten in eine über Jahrzehnte geltende Differenzierung Vorzug habe.<sup>4</sup>

Ziel des Bundesverfassungsgesetzes über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten ist deshalb die Aufrechterhaltung des niedrigeren Regelpensionsalters für Frauen, solange dies aufgrund der gesellschaftlichen, familiären und ökonomischen Benachteiligung erforderlich ist. Denn bis heute ist die faktische Gleichstellung – gesellschaftlich und wirtschaftlich – nicht Realität. Das Problem liegt tiefer als in einer bloßen Angleichung des Pensionsantrittsalters, nämlich in der anhaltenden Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben und (dadurch bedingte) durchschnittlich niedrigeren Pensionsleistungen. Die Notwendigkeit der besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt betrifft dabei den gesamten Erwerbsverlauf – insbesondere die Haupterwerbsphase, in der etwa auch Kinder zu betreuen sind, aber auch die (Wieder-)Eingliederung älterer Arbeitnehmerinnen. Frauen können im Alter erst dann länger im Arbeitsmarkt (und auf entsprechend gut bezahlten Arbeitsplätzen) verbleiben, wenn es tatsächlich gelungen ist, sie über den gesamten Erwerbsverlauf gut in den Arbeitsmarkt zu integrieren und bestehende Barrieren jedweder Art abzubauen. So ist die Einkommensschere noch nicht geschlossen – der „Gender Gap“ erstreckt sich als Ergebnis typischer Frauenerwerbsverläufe (Ausfallzeiten, Teilzeitarbeit, etc.) bis ins Pensionssystem. Frauen sind darüber hinaus weiterhin einer Mehrfach-Belastung ausgesetzt, eine vollständige Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist *bis dato* nicht umgesetzt. Es gilt somit, die Benachteiligungen für Frauen während des Erwerbslebens auszugleichen.

---

<sup>2</sup> § 1 Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992.

<sup>3</sup> § 2 Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992.

<sup>4</sup> Betroffen von der Anhebung des Pensionsantrittsalters sind Frauen ab dem Geburtsdatum 2. Dezember 1963; für Frauen, die ab 2. Juni 1968 oder später geboren wurden, gilt dann eine Altersgrenze von 65 Jahren. Für weibliche Beamte gilt dies schon jetzt (vgl. § 13 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979).

In diesem Sinne dokumentiert das „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. 837/1992) die Notwendigkeit und die gesetzten Maßnahmen zum schrittweisen Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen. Der Bericht wird seit 1992 veröffentlicht. Seit dem Bericht 2009/2010 wird für die Maßnahmen Erfassung von Seiten der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts ein eigens dafür entwickeltes Erhebungsblatt verwendet. Dies soll die Vergleichbarkeit der Maßnahmen und der Meldungen seitens der Ressorts sicherstellen. In den vergangenen Berichtszeiträumen wurden darüber hinaus folgende Schwerpunktthemen gewählt und gesondert präsentiert:

- 2007/08 Mädchen
- 2009/10 Arbeitsmarkt
- 2011/12 Gender Budgeting
- 2013/14 Sozioökonomische Situation von Frauen

Es gilt darauf hinzuweisen, dass Gegenstand der Berichte ausschließlich sogenannte „externe“ Maßnahmen“ sind, die seitens der Ministerien und des Bundeskanzleramtes im jeweiligen Berichtszeitraum nach außen gesetzt wurden. Interne Maßnahmen zur Frauenförderung werden nicht in den Bericht aufgenommen. In den vorliegenden Bericht wurden darüber hinaus ausschließlich jene Maßnahmen aufgenommen, die während des Erhebungszeitraums initiiert oder weitergeführt wurden und die explizit Frauen oder die Förderung der Gleichstellung betreffen. Es werden die einzelnen Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramtes entlang bestimmter Kategorien und Kriterien beschrieben, um möglichst umfassende und vergleichbare Informationen zu erhalten. Die Tragweite der berichteten Maßnahmen ist sehr unterschiedlich und reicht von der Veröffentlichung von Berichten, über Gesetzesänderungen bis zu mehrjährigen Förderungsprogrammen.



# 1 Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts

In diesem Teil des Berichts erfolgt eine detaillierte Darstellung der für den Berichtszeitraum 2015-2016 von den Ministerien und dem Bundeskanzleramt gemeldeten externen Maßnahmen. Es folgt eine Beschreibung und Kategorisierung der gemeldeten Maßnahmen ohne jegliche Evaluierung bzw. Bewertung. Bezugnahmen auf die einzelnen Ministerien oder das Bundeskanzleramt erfolgen unter Verwendung der Akronyme. Eine Erklärung findet sich im Abkürzungsverzeichnis.

## 1.1 Ergebnisse der Erhebung für die Maßnahmen 2015-2016

### Methodik

Die hierin erfolgte Darstellung der in den Jahren 2015 und 2016 gesetzten Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erfolgt anhand der von den Ministerien gemeldeten Maßnahmen. Dabei werden ausschließlich externe Maßnahmen berücksichtigt. Nicht behandelt werden etwaige interne Maßnahmen der Ministerien, periodenfremde Maßnahmen, Maßnahmen anderer Akteurinnen (z.B. Länder, Gemeinden, NGOs, AMS, etc.), soweit diese nicht zusammen mit den Ministerien gesetzt wurden, und nicht gemeldete (und daher im Rahmen des Berichts nicht erfasste) Maßnahmen. Zu beachten ist, dass in einigen Kategorien mögliche Mehrfachnennungen zu Überschneidungen in den ausgewerteten Bereichen führen können und somit die Anzahl der Meldungen nicht mit der Maßnahmenanzahl übereinstimmen muss.

Anhand vorgefertigter Erhebungsblätter wurden die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt im Dezember 2016 ersucht, eine Aufstellung ministerieller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2015/2016 zu veranlassen. Diese beinhaltet folgende Eckdaten:

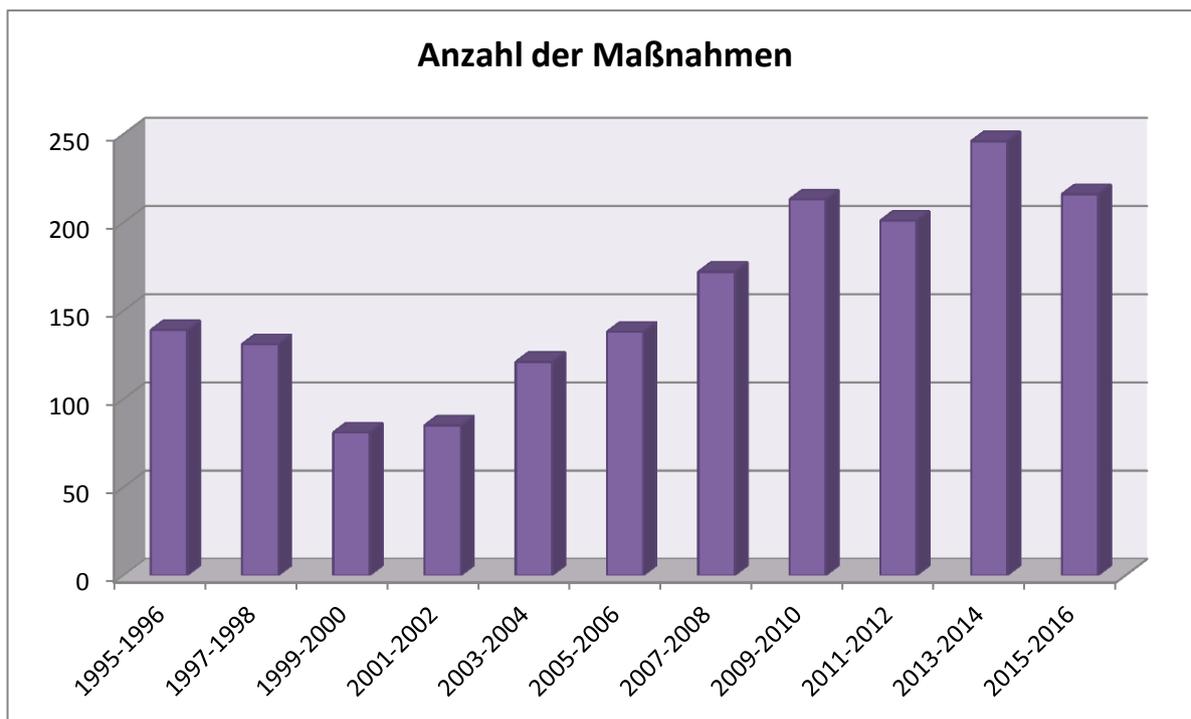
- Titel der jeweiligen externen Maßnahme,
- Inhalt,
- Ziele und Ergebnisse,
- Zielgruppe,
- Themenkreis,
- Maßnahmenart,
- Zeithorizont,
- Budget,
- Finanzierung,
- Evaluierung.

## Ergebnisse

### Wie viele Maßnahmen wurden für den Berichtszeitraum 2015-2016 gemeldet bzw. evaluiert?

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden von Seiten der Ministerien insgesamt 267 Maßnahmen gemeldet. Nach Ausscheiden periodenfremder, doppelt gemeldeter bzw. ausschließlich für den öffentlichen Dienst vorgesehener Maßnahmen wurden insgesamt 216 externe Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2015 und 2016 in den vorliegenden Bericht aufgenommen. Somit ist im Vergleich zu dem in der letzten Periode gesetzten Maßnahmenvolumen (im Vergleich: 246 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2013/14) ein Rückgang zu verzeichnen. Im Vergleich zu den Vorgängerzeiträumen lässt sich jedoch ein Anstieg feststellen (im Vergleich: 201 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2011-12, 213 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2009-10 und 172 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2007-2008) (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen im Zeitverlauf**



Quelle: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: BERICHT BETREFFEND DEN ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN 1995-1996 S. 8; 1997-1998 S. 4; 1999-2000 S. 11F; 2001-2002 S. 12; 2003-2004 S. 5; 2005-2006 S. 15; 2007-2008 S. IV; 2009-2010 S. III; 2011-2012 S. II.; 2013-2014 S. 71

### Analyse nach Zielgruppen

Im standardisierten Erhebungsblatt waren Zielgruppen pro Maßnahme zu beschreiben; eine kategorische Zuordnung war nicht vorgegeben. In der Folge wurde der Versuch

einer Gliederung unternommen. Dabei ist anzumerken, dass sich Maßnahmen oftmals nicht an eine Zielgruppe allein richten. Darüber hinaus sind die gemeldeten Maßnahmen allein schon themenbedingt frauenorientiert, wobei sich manche primär ausschließlich an Frauen und andere an Frauen und Männer richten. Diese Zielgruppen wurden somit nebst anderen Zielgruppen mehrfach genannt.

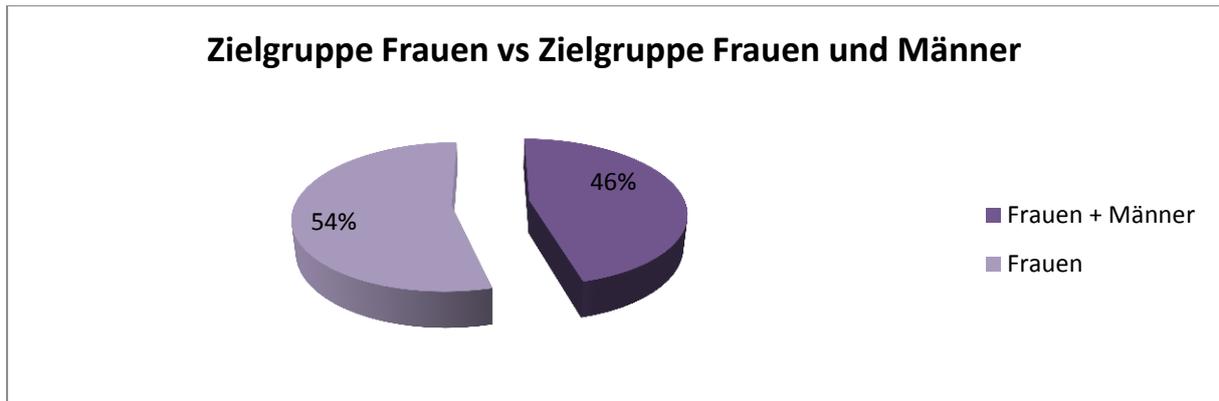
**Tabelle 1 Maßnahmen nach Zielgruppen**

Zielgruppe	Anzahl
Frauen (allgemein)	78
Frauen und Männer	66
MitarbeiterInnen von Organisationen	44
(interessierte) Öffentlichkeit	41
Mädchen/ SchülerInnen	33
MultiplikatorInnen	27
Mütter und/oder Väter/ Eltern	26
Von Gewalt Betroffene	25
ForscherInnen	23
Migrantinnen/ Muslimas/ Drittstaatsangehörige	11
UnternehmerInnen	11
Ältere Frauen	10
ArbeitnehmerInnen/ Berufstätige	9
Arbeitslose/-suchende	7
LehrerInnen	6
KünstlerInnen	3
PolitikerInnen	3
Pflegepersonen	1
Menschen mit Behinderungen	1

Quelle: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Filtiert man die eingegangenen Meldungen nach den in den Erhebungsblättern angeführten Zielgruppen, so scheinen in den Jahren 2015 und 2016 am häufigsten neben der zu erwartenden Vielfachnennung der Zielgruppe Frauen (78 Nennungen) auch Maßnahmen auf, die sich sowohl an Frauen als auch Männer (66 Nennungen) richten (vgl. Tabelle 1 bzw. Abbildung 2). Der Fokus auf die Zielgruppe Männer scheint somit gestiegen zu sein; Dies kann zum einen ein Resultat der verstärkten Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie sein, zum anderen Zeichen eines Paradigmenwechsels in der Öffentlichkeitsarbeit.

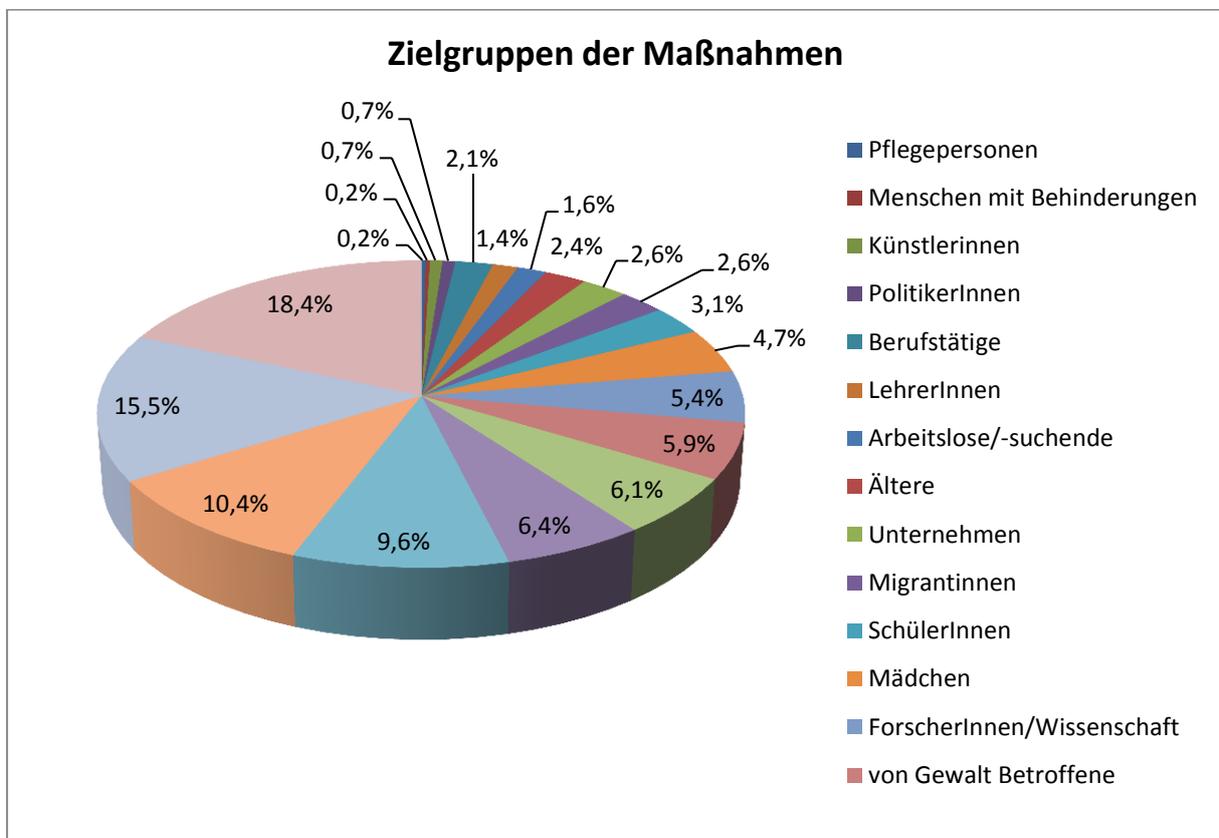
**Abbildung 2 Maßnahmen mit Zielgruppe Frauen vs. Zielgruppe Frauen und Männer**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Wie in Abbildung 3 dargestellt, richtet sich die Mehrheit der Maßnahmen an MitarbeiterInnen verschiedener Institutionen oder Organisationen (meist von Stellen mit MultiplikatorInnenfunktion; 44 Nennungen), die interessierte Öffentlichkeit (41 Nennungen), Mädchen/SchülerInnen (33 Nennungen), Eltern (26 Maßnahmen), von Gewalt Betroffene (25 Nennungen) und im Forschungsbereich/in der Wissenschaft tätige Personen (23 Nennungen).

**Abbildung 3 Maßnahmen nach Zielgruppen**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Zielgruppenbeschreibung um eine subjektive Einschätzung handelt. Letzteres betrifft sowohl die Zielgruppenbeschreibung durch die einmeldenden Stellen als auch die darauf basierende Auswertung und Kategorisierung.

### **Analyse nach Themenkreisen**

Im Erhebungsblatt konnte jede Maßnahme einem oder mehreren Themenkreisen nach dem „Bundesgesetz zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. 837/1992) zugeordnet werden. Dabei orientierten sich die im Erhebungsblatt angeführten Themenvorschläge an den Bereichen, in denen nach gesetzlichem Auftrag ein Abbau der Benachteiligungen von Frauen untersucht werden soll. Somit konnten die Maßnahmen folgenden fünf Kategorien zugeordnet werden:

- "Vereinbarkeit",
- "Benachteiligungen",
- "Soziale Sicherheit",
- "Gleichbehandlung"
- "Aktive Frauenfördermaßnahmen"

Die Themenkreise sind in Tabelle 2 näher dargestellt. Der letzte Themenkreis – „aktive Frauenfördermaßnahmen“ – weist aufgrund der damit verbundenen Maßnahmenvielfalt eine weitere Untergliederung in elf verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche auf und fällt in der Folge unverhältnismäßig größer als die anderen Themenkreise aus (vgl dazu auch Abbildung 4).

**Tabelle 2 Maßnahmen nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	42
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	31
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	26
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	80
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	402
<b>Schulische und berufliche Bildung</b>	55
<b>Arbeitsmarkt</b>	68
<b>Wohnen</b>	12
<b>Gesundheit</b>	26
<b>Mobilität</b>	10
<b>Sexismus/ Gewalt</b>	56
<b>Gleichberechtigte Lebensformen</b>	27
<b>Wissenschaft</b>	36
<b>Kunst und Kunstförderung</b>	14
<b>Politik</b>	24
<b>Öffentlicher Dienst</b>	30
<b>Sonstige Maßnahmen</b>	44

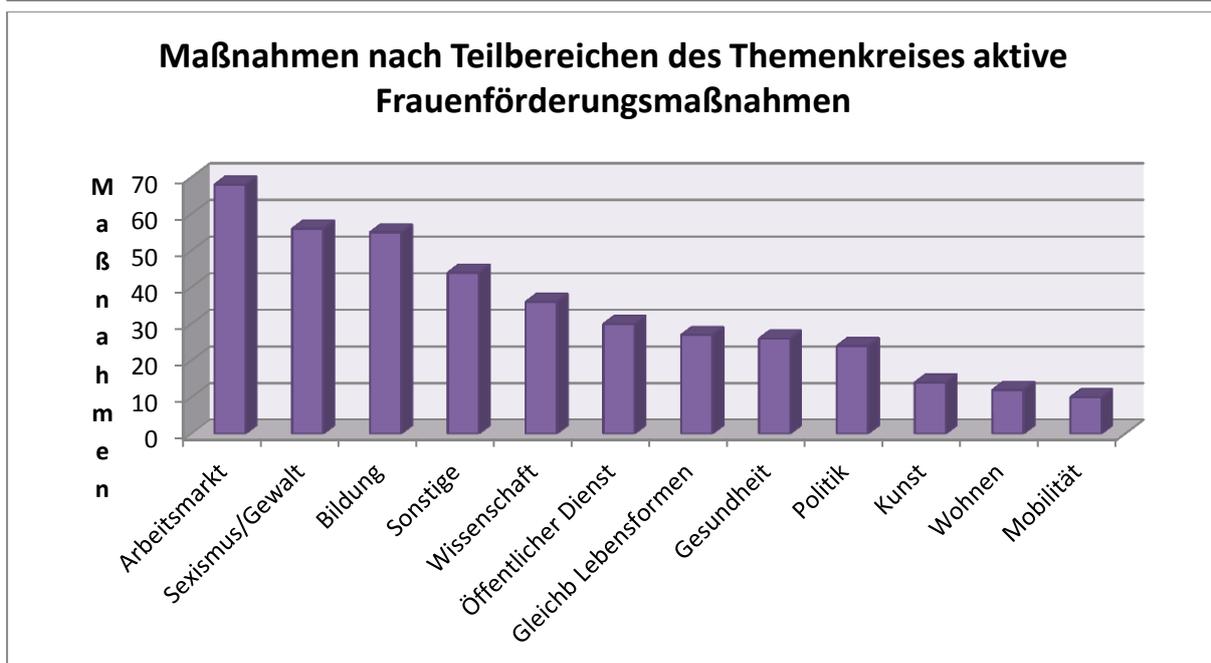
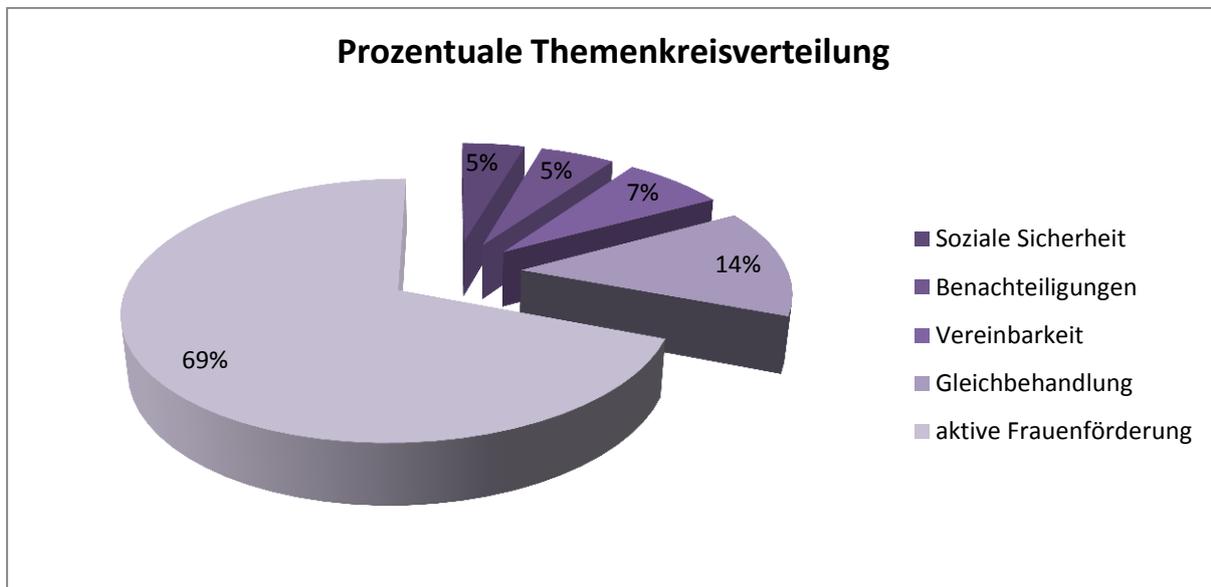
QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Wie in Tabelle 2 dargestellt, sprechen teilweise mehr Maßnahmen bestimmte Teilbereiche des Themenkreises „aktive Frauenförderung“ an als die anderen Themenkreise (vgl. Position der Themenkreise „Vereinbarkeit“, „Benachteiligungen“ und „Soziale Sicherheit“). Stellt man die Teilbereiche der „aktiven Frauenförderung“ den Themenkreisen gleich, so ist der Teilbereich „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ (68 Zuordnungen) der meistgewählte Bereich, gefolgt von „Sexismus/Gewalt“ (56 Zuordnungen) und „Bildung“ (55 Zuordnungen).

Abbildung 4 zeigt, dass in den Jahren 2015 und 2016 die meisten Maßnahmen dem Teilbereich der „aktiven Frauenförderung“ (402 Zuordnungen) zugeordnet wurden. In den Themenkreisen „Gleichbehandlung“, „Vereinbarkeit“, „Benachteiligungen“ und „Soziale Sicherheit“ wurden jeweils 80, 42, 31 und 25 Zuordnungen vorgenommen. Da sie unverhältnismäßig ausschlagen würden (vgl. Abbildung 4), werden die Teilbereiche

des Themenkreises „aktive Frauenförderung“ in den Folgegrafiken als gleichwertig mit den Themenkreisen dargestellt.

**Abbildung 4 Prozentuale Themenkreisverteilung**

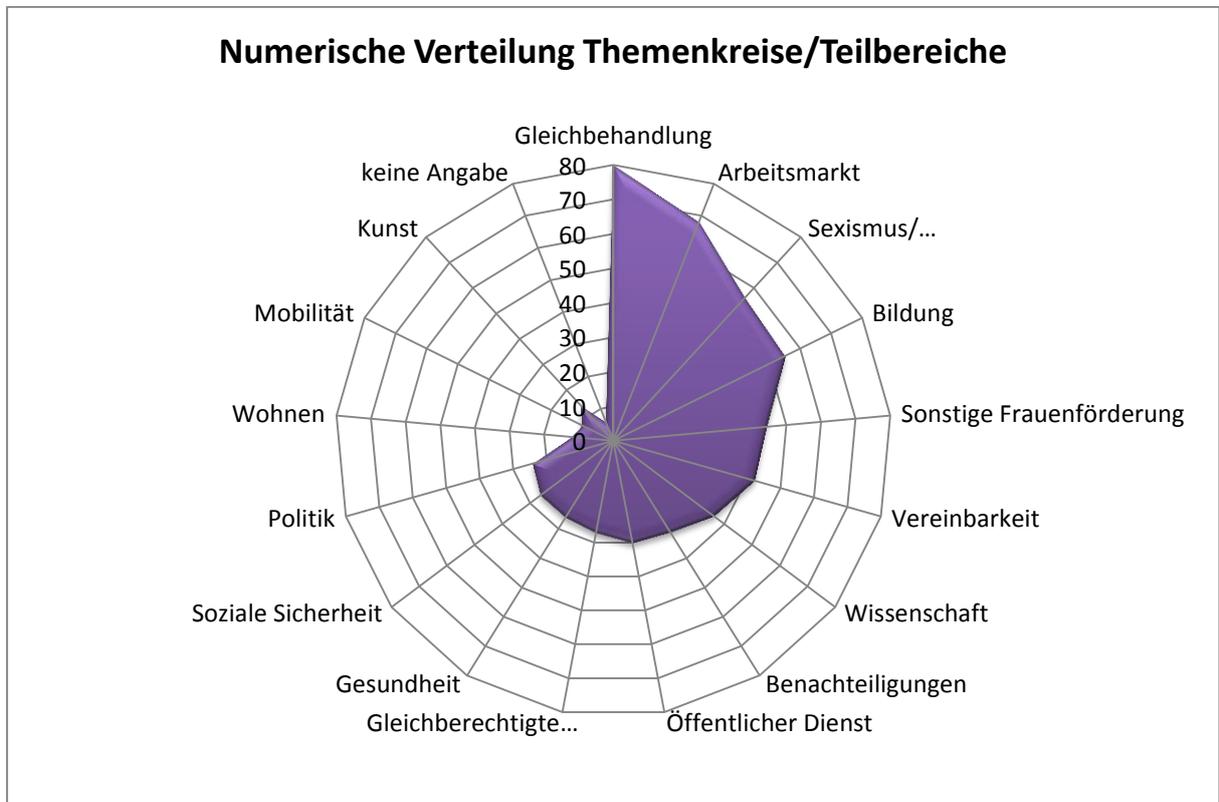
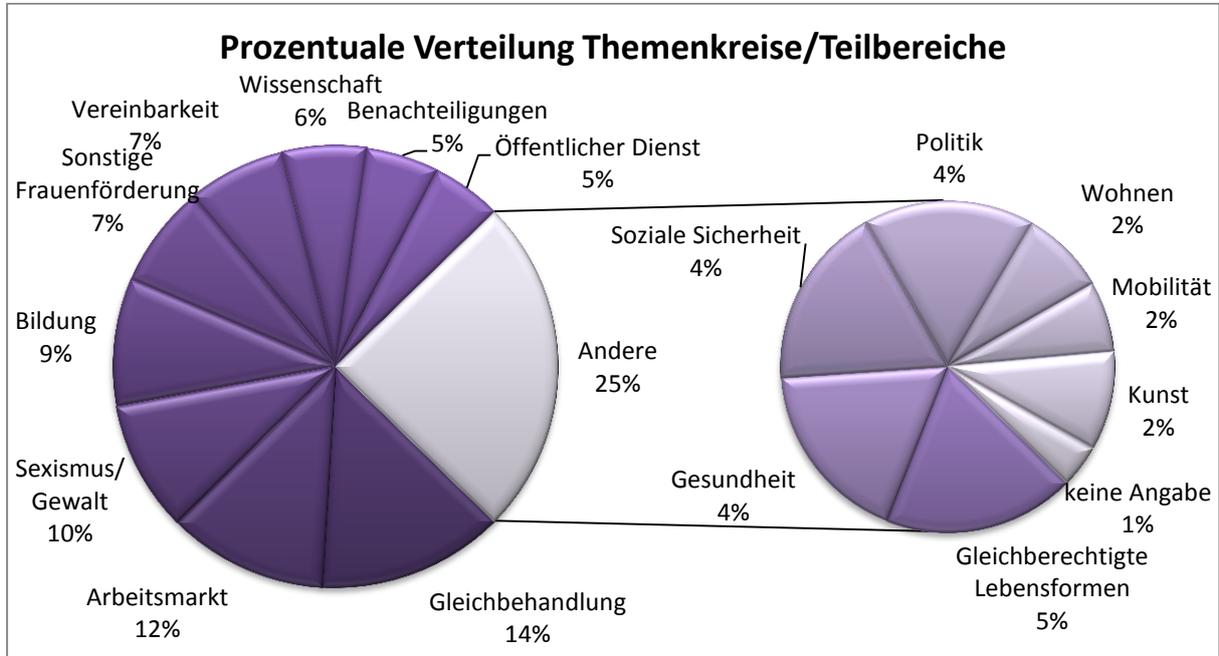


QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Verteilung der Themenkreise und Teilbereiche wird in Abbildung 5 sowohl im Hinblick auf die numerische als auch auf die prozentuale Verteilung dargestellt. Themenkreise und Teilbereiche wurden in der Wertung gleich behandelt. Abbildung 5 illustriert, dass innerhalb der „aktiven Frauenförderung“ die Maßnahmen am häufigsten den Teilbereichen „Arbeitsmarkt“ (68 Maßnahmen), „Sexismus und Gewalt“ (56 Maßnahmen), „schulische und berufliche Bildung“ (55 Maßnahmen) sowie

„Wissenschaft“ (36 Maßnahmen), „Öffentlicher Dienst“ (30 Maßnahmen) und „Gleichberechtigte Lebensformen“ (27 Maßnahmen) zugeordnet wurden. „Sonstige Maßnahmen“ machen ebenso einen hohen Anteil aus (44). In sechs Fällen wurde keine Angabe gemacht.

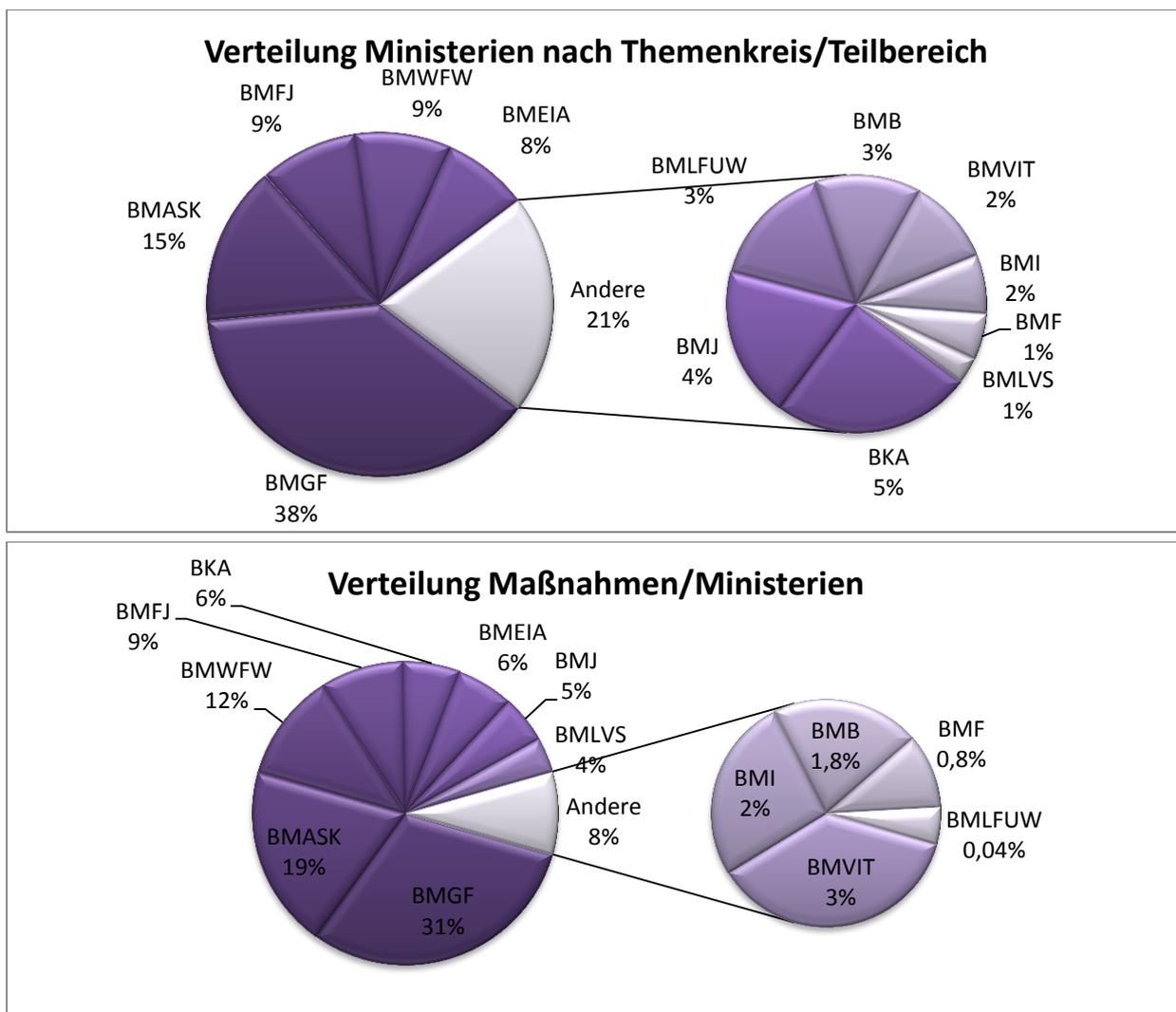
**Abbildung 5 Verteilung der Maßnahmen nach Themenkreis und Teilbereich**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Was die einzelnen Ministerien betrifft, so fallen deren Aktivitäten in den einzelnen Themenkreisen bzw. Teilbereichen sehr unterschiedlich aus. Beinahe die Hälfte aller Themenkreisaktivitäten ist dem BMGF zuzuordnen. In prozentueller Hinsicht sind das BMLVS, das BMF, das BMI, das BMVIT, das BMB, und das BMLFUW am wenigsten stark vertreten. Dies ist in Abbildung 6 dargestellt, ist aber nicht gleichzusetzen mit der Maßnahmenzahl pro Ministerium, da pro Maßnahme mehrere Themenkreise oder Teilbereiche ausgewählt werden konnten. Unter anderem könnte dies Rückschlüsse auf die Diversität der Maßnahmen bestimmter Ministerien zulassen. Ein Vergleich mit der getätigten Maßnahmenanzahl ist jedenfalls notwendig und der Ordnung halber in Abbildung 6 integriert, wobei auch hier anzumerken ist, dass Zahlen alleine keine Aussagen über Maßnahmengrößen zulassen.

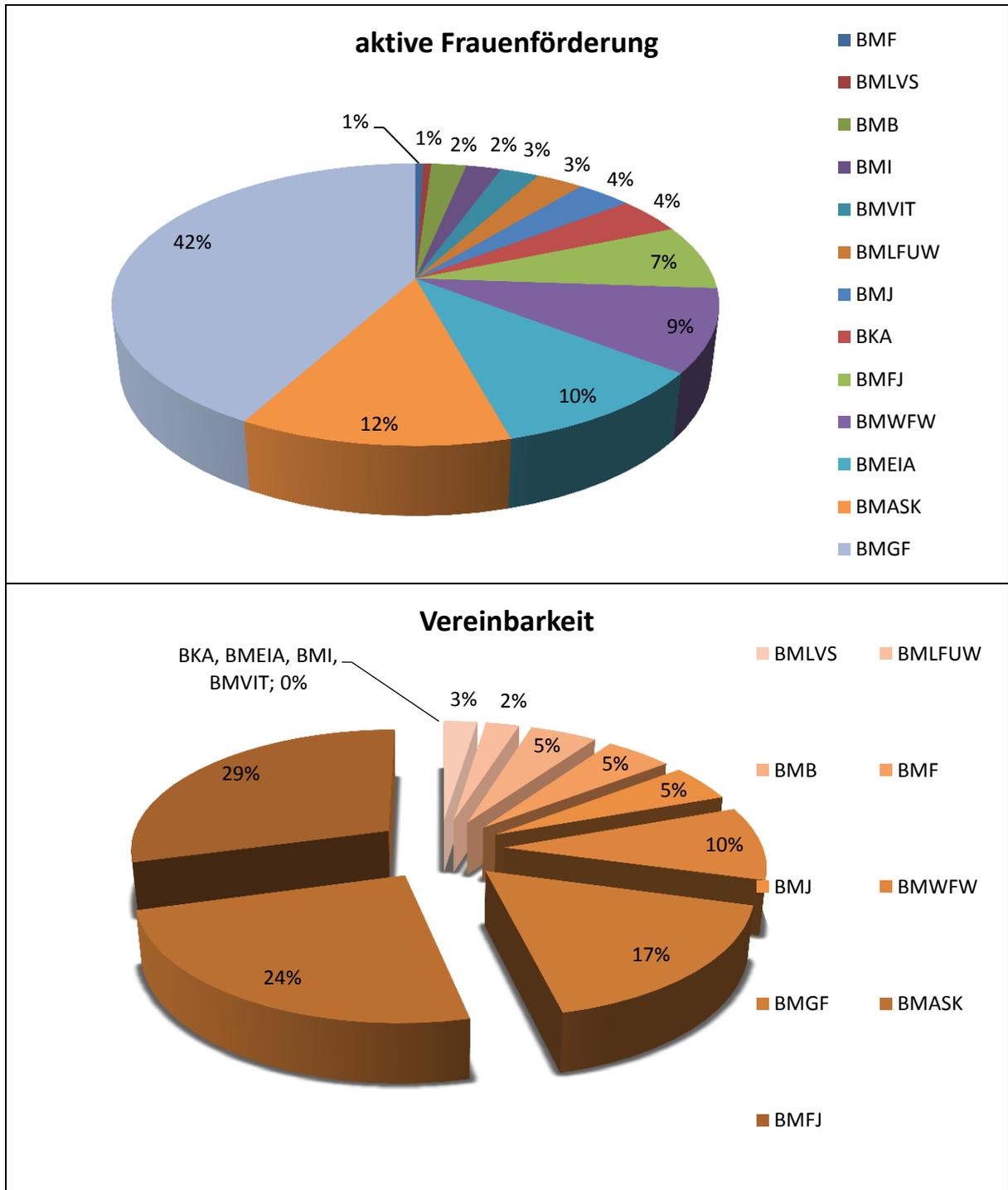
**Abbildung 6 Maßnahmen nach Themenkreis/Teilbereich vs. nach Maßnahmenzahl**

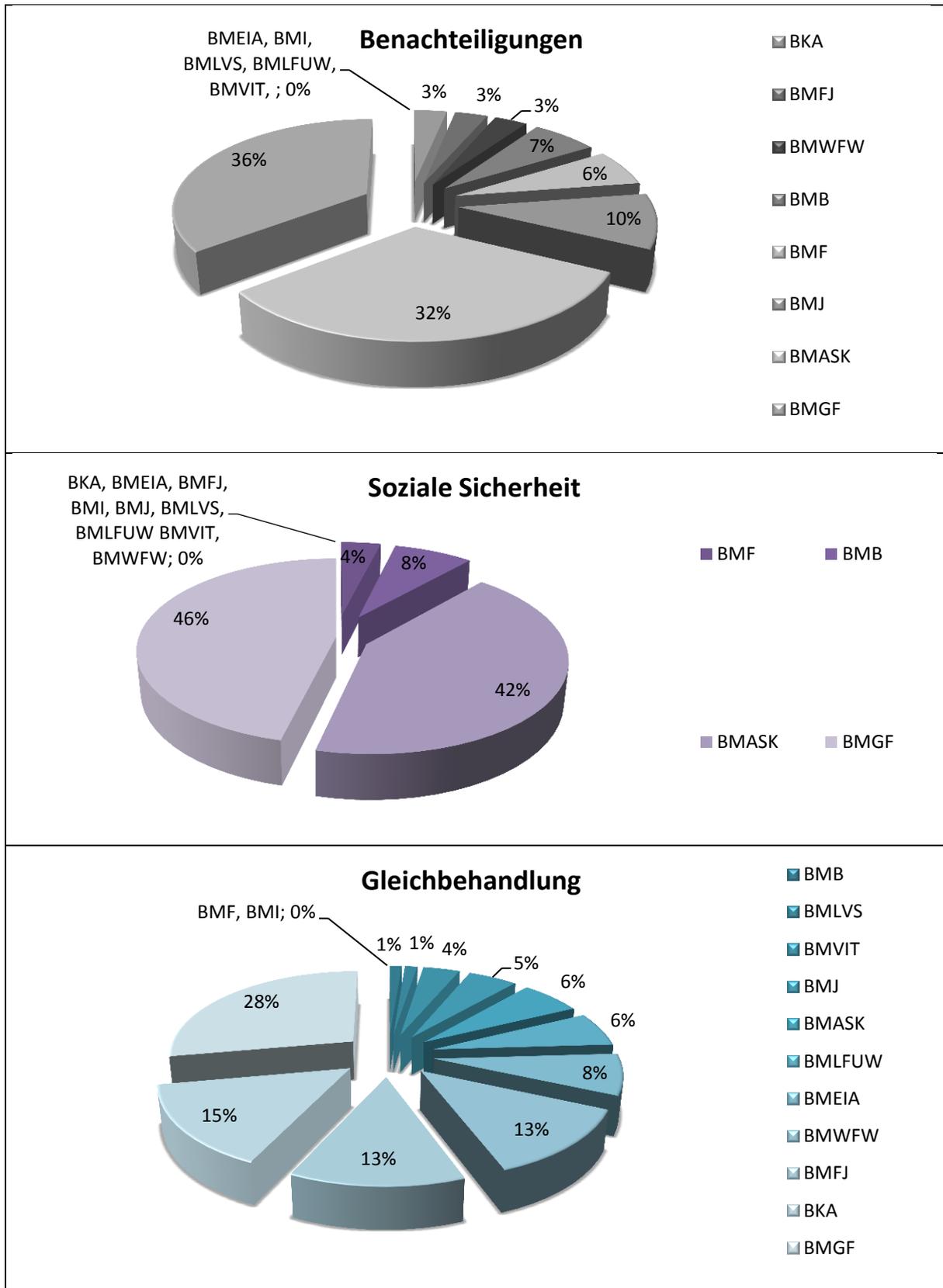


QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Aufteilung der ministeriellen Maßnahmen in den Themenkreisen ist in Abbildung 7 dargestellt.

**Abbildung 7 Themenkreis/Ministerium**





QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Anhand von Abbildung 7 wird ersichtlich, dass BMGF, BMASK und BMEIA zu zwei Drittel mit ihren Maßnahmen den Themenkreis „aktive Frauenförderung“ ansprechen. Beinahe dasselbe gilt für den Themenkreis „Vereinbarkeit“ wo ungefähr zwei Drittel der Zuordnungen von BMASK, BMGF und BMFJ ausgehen. Auch *in puncto* „Benachteiligungen“ und „Sozialer Sicherheit“ kommen mehr als zwei Drittel bzw. mehr als 90% der Maßnahmenzuordnungen von BMGF und BMASK. Lediglich im Themenkreis „Gleichbehandlung“ zeichnet sich ein anderes Bild ab: Hier gehen zwei Drittel der Zuordnungen von BMGF, BKA, BMFJ und BMWFW aus. Mehr als fünf Ministerien – also zumindest die Hälfte der Ministerien – haben in den Themenkreisen „Soziale Sicherheit“ und „Benachteiligungen“ im Berichtszeitraum keine Maßnahmen gesetzt.

### Analyse nach Art der Maßnahmen

Im Erhebungsblatt wurde eine Zuordnung der Maßnahmen nach der Art der gesetzten Maßnahme getroffen, wobei in die Kategorien „Legislative Maßnahmen“, „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“, „Subventionen, Preise, Stipendien“, „Forschungsförderung“, „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Sonstiges“ unterteilt wurde. Die von den Ministerien für 2015-2016 gemeldeten Maßnahmen umfassen wie auch in den Vorjahren ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbereiche, was dem in diesem Bericht gewählten breiten Ansatz der vielfältigen Benachteiligungsebenen und daraus resultierenden vielfältigen Handlungsoptionen entspricht.

**Tabelle 3 Maßnahmen nach Art der Maßnahme**

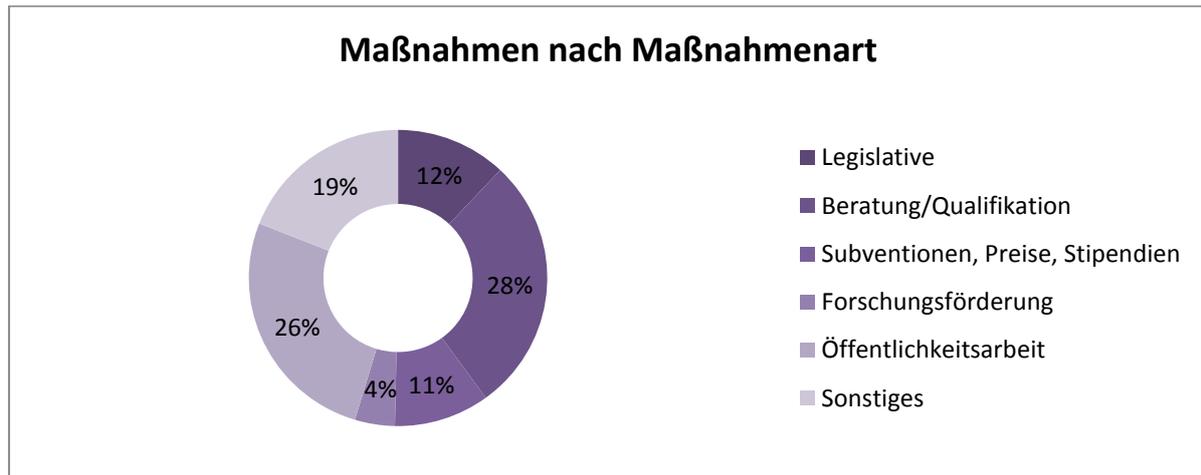
Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	36
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	84
Subventionen, Preise, Stipendien	31
Forschungsförderung	13
Öffentlichkeitsarbeit	79
Sonstiges	57

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Eine Aufgliederung zeigt, dass in den betrachteten beiden Jahren – wie auch schon in den Jahren zuvor – ein deutlicher Schwerpunkt auf den Bereichen „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ (84 Nennungen) und „Öffentlichkeitsarbeit“ (79 Nennungen) lag. Dies unterstützt die These, dass einerseits bessere Qualifikationen und andererseits ein deutlicheres Problembewusstsein zum Bestehen einer Benachteiligung (sowohl in den betroffenen Gruppen als auch in der breiten Öffentlichkeit) als wichtige Ansatzpunkte zur Verringerung ebendieser Benachteiligung erkannt werden. Sehr häufig

wurde keine Präzisierung getätigt, und die Maßnahme als „sonstige“ deklariert (57 Nennungen). Erst dann kommen „Legislative Maßnahmen“ (36 Nennungen). In den Bereichen „Subventionen, Preise und Stipendien“ wurden 31 Maßnahmen gemeldet, lediglich 13 Maßnahmen fallen in den Bereich der „Forschungsförderung“. Die prozentuale Aufteilung ist in Abbildung 8 dargestellt, wobei darauf hinzuweisen ist, dass Maßnahmen teilweise mehrfach kategorisiert werden konnten und das numerische Ergebnis nicht der Gesamtmaßnahmenanzahl entspricht.

**Abbildung 8 Maßnahme nach Art der Maßnahme**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

### Analyse nach zeitlicher Zuordnung der Maßnahme

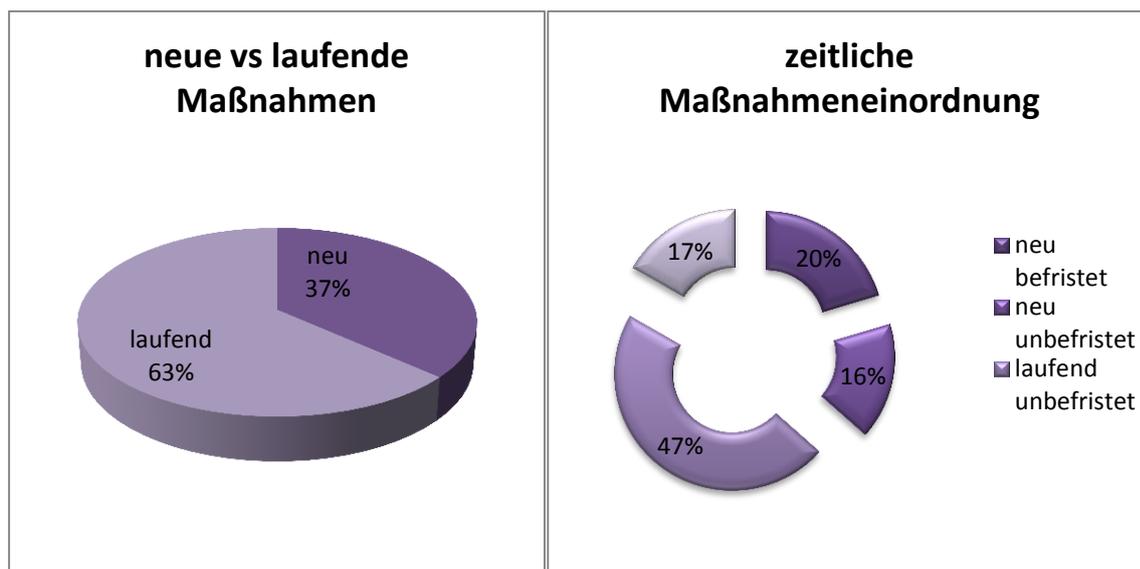
In zeitlicher Hinsicht lassen sich die Maßnahmen betreffend den Abbau der Benachteiligungen von Frauen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum 2015-2016 fällt und laufende Maßnahmen bereits vorher lanciert wurden (vgl. dazu auch den Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2013-2014 bzw. die Vorgängerberichte).

**Tabelle 4 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung**

	Anzahl
Neu	79
Neu, unbefristet	35
Neu, befristet	44
Laufend	137
Laufend, unbefristet	101
Laufend, befristet	36
Befristet	80
Unbefristet	136

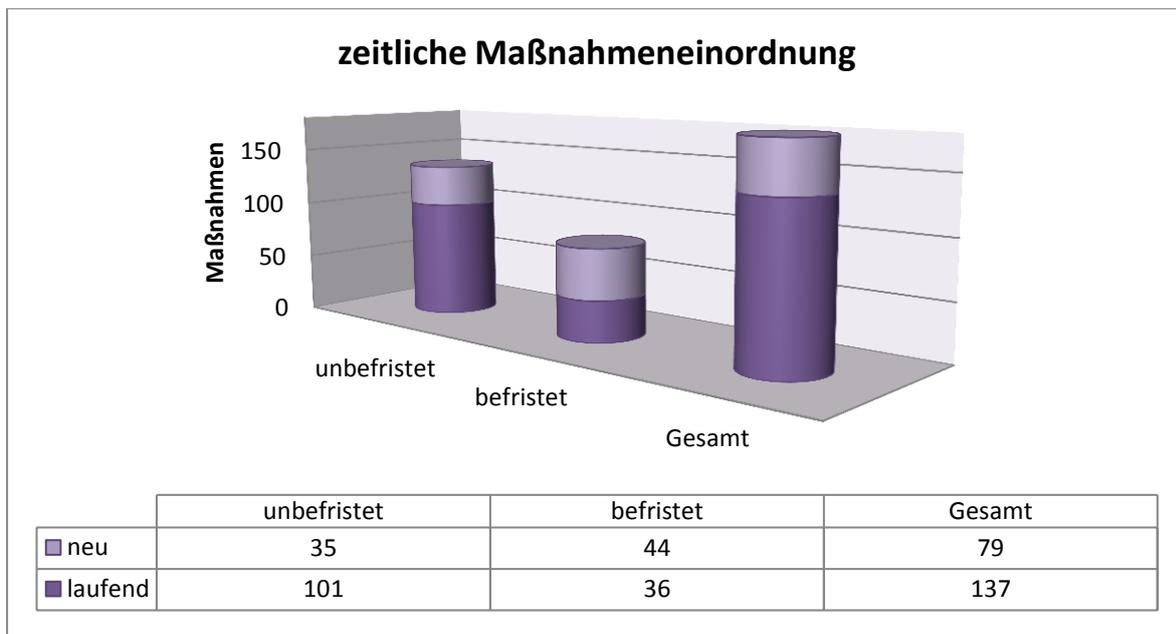
QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Wie im Berichtszeitraum 2013/14 wurden auch diesmal überwiegend laufende Maßnahmen (137) gemeldet (etwa zwei Drittel der gemeldeten Maßnahmen); es gab – wie in Abbildung 9 dargestellt – jedoch auch viele (79) neue Maßnahmen.

**Abbildung 9 Zeitliche Einordnung der Maßnahmen**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Eine Unterscheidung in befristete und unbefristete Maßnahmen nach Laufzeit zeigt dass im Berichtszeitraum 2015-2016 nicht ganz zwei Drittel der Maßnahmen (ca. 63%) unbefristet waren (vgl. Abbildung 10). Es lässt sich feststellen, dass neue Maßnahmen überwiegend befristeter Natur waren (ca. 56%), während laufende Maßnahmen eher auf unbefristete Zeit ausgerichtet sind (ca. 74%).

**Abbildung 10 Maßnahmen nach zeitlicher Einordnung**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

### Analyse nach Budgetumfang

Seit der Berichtsperiode 2013/14 wird nebst einer allgemeinen Angabe der Kosten eine Einordnung in einen Kostenrahmen abgefragt. Dieser Rahmen gibt einen Überblick über die mit den jeweiligen Maßnahmen verbundenen Kosten; es ist jedoch zu beachten, dass er lediglich einen Rahmen aufzeigt. Daher und aufgrund der grundlegenden Abgrenzungsprobleme im Bereich der Zurechenbarkeit von Maßnahmen, kann zum jetzigen Zeitpunkt kein Gesamtbudget aller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erstellt werden.

**Tabelle 5 Maßnahmen nach Budgetumfang**

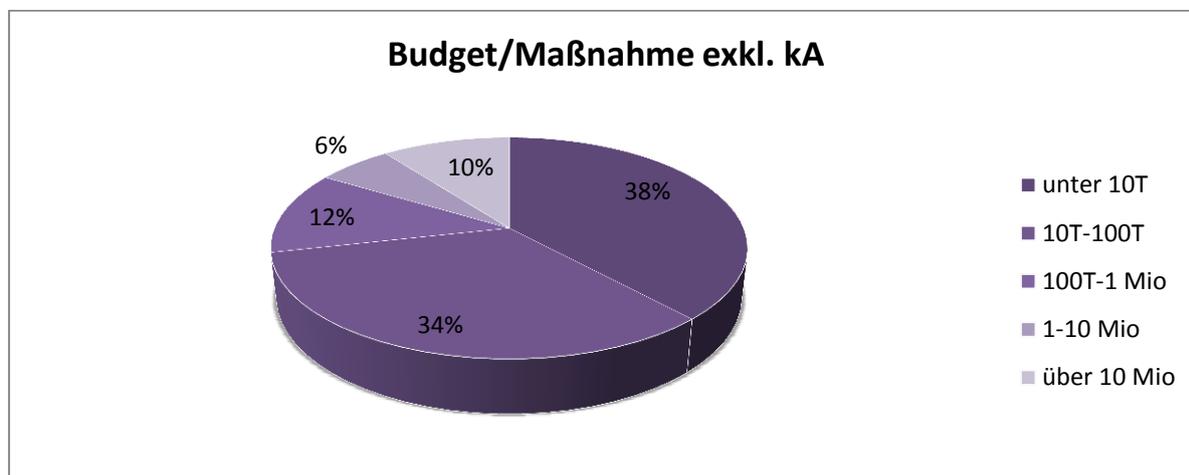
Höhe des Budgets	Anzahl
Unter € 10.000,-	63
€ 10.000,- bis € 100.000,-	55
€ 100.000,- bis € 1 Mio.	20
€ 1 Mio. bis € 10 Mio.	10
Über € 10 Mio.	17
Keine Angabe	51

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Von den insgesamt 164 Maßnahmen mit Budgetangaben sind beinahe Dreiviertel (ca. 72%) im kleineren (bis € 10.000) bzw. unteren mittleren (bis € 100.000) Budgetbereich

angesiedelt. Im mittleren Bereich (€ 100.000 bis € 1.000.000) finden sich immerhin noch etwas mehr als ein Achtel der gemeldeten Maßnahmen mit Budgetangaben; hoch budgetierte Maßnahmen, die mit über einer Mio. Euro dotiert sind, machen ein knappes Sechstel aus. Dies ist in Abbildung 11 dargestellt.

**Abbildung 11 Budget pro Maßnahme (exkl. k.A.)**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Rückschlüsse auf die Größe und Wichtigkeit einzelner Maßnahmen sind durch die im Rahmen der Fragebogenerhebung getätigten Aussagen – wie bereits erwähnt – nicht möglich. Vor allem bei den Angaben zum kleineren Budgetrahmen ist zu beachten, dass es sich hierbei auch um gänzlich kostenneutrale Angaben handeln kann.

### Analyse nach Finanzierungsform

**Tabelle 6 Maßnahmen nach Art der Finanzierung**

Art der Finanzierung	Anzahl
Eigenmittel	121
Ko-Finanzierung durch	77
EU-Mittel	11
Land und/oder Gemeinde	11
Sonstige öffentliche Mittel (andere Ministerien, AMS,...)	21
Privatunternehmen	3
Sonstiges	32
Keine Angabe	37

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Betrachtungszeitraum wurden von den ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen, wo Angaben vorliegen, überwiegend

Eigenmittelfinanzierungen vorgenommen (ca. 56%). Der Rest wurde ko-finanziert. Es ist zu beachten, dass teilweise (37 Maßnahmen) keine Angaben hinsichtlich Finanzierungsform bzw. Mehrfachnennungen gemacht wurden (z.B. sofern es sich um komplexe Ko-Finanzierungsprogramme handelt bzw. mehrere AkteurInnen involviert sind). Die genaue Aufteilung nach Eigenmittel- und Ko-Finanzierung ist in Abbildung 12 dargestellt.

**Abbildung 12 Maßnahmen nach Art der Finanzierung**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

### Analyse nach Evaluierung der genannten Maßnahmen

In der betrachteten Berichtsperiode wurden Evaluierungen der externen Maßnahmen durch die Bundesministerien häufiger durchgeführt als in der Berichtsperiode zum Vorgängerbericht. Innerhalb der gemeldeten Maßnahmen wurde die Frage nach der Durchführung einer Evaluierung in 89 Fällen mit "nein" und in 23 Fällen nicht beantwortet. Gleichzeitig wurde häufiger als im Vorgängerbericht auf eine Angabe verzichtet. Dies ist in Tabelle 7 dargestellt.

**Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung**

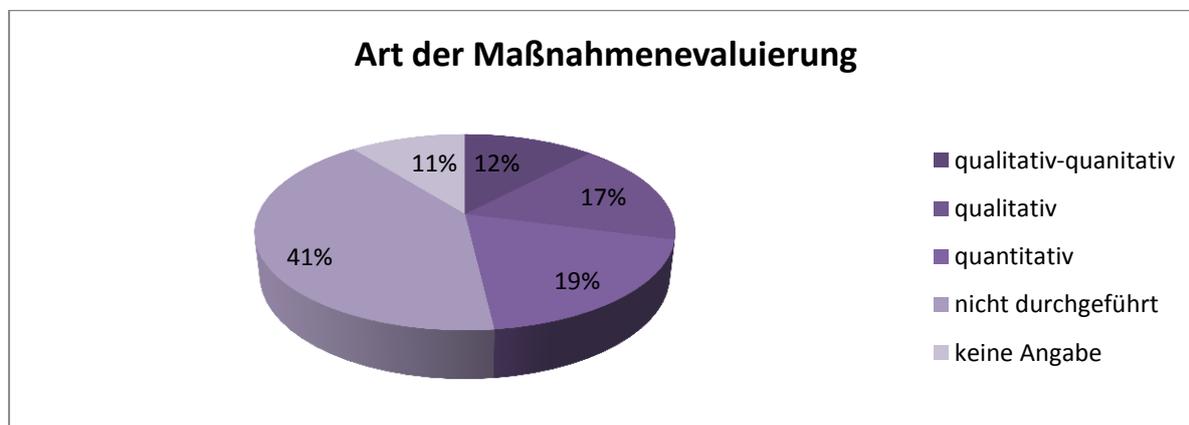
	Anzahl
Qualitativ	37
Quantitativ	41
Qualitativ und Quantitativ	26
Keine Evaluierung	89
Keine Angabe	23

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Das Thema Evaluierung bleibt ein wesentliches Handlungsfeld. Mit zunehmender Fokussierung darauf, dass nicht der Mitteleinsatz sondern der Output den Effekt und die

Effizienz einer Maßnahme bestimmt (z.B. im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung), rückt neben der effizienten Durchführung der Maßnahme auch eine gezielte Erfassung ihrer Resultate (also des Maßnahmenoutputs, z.B. bestimmte Anzahl an Frauen wurde gefördert bzw. reintegriert) in den Vordergrund. Auch wenn eine Evaluierung nicht sofort durchgeführt wird oder durchführbar erscheint, ist sie doch im Hinblick auf eine aufgabenorientierte Steuerung unerlässlich. Lässt man die Tatsache vorweg, dass die Hälfte aller Maßnahmen nicht evaluiert oder diesbezüglich keine Angaben gemacht wurden, wurde – wie in Abbildung 13 dargestellt — in den meisten Fällen entweder eine quantitative oder eine qualitative Evaluierungsmethode gewählt. Eine Präferenz ist lediglich marginal für die quantitative Methode abzuleiten (37 vs. 41 Evaluierungen). In deutlich weniger Fällen (26) wurde eine gemischte Evaluierungsmethode angewendet.

**Abbildung 13 Maßnahmen nach Art der Evaluierung**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

## 1.2 Vergleich mit den Vorjahresberichten

In Tabelle 8 ist die Anzahl der Maßnahmen pro Ministerien im Vergleich zwischen den Erhebungsperioden 2011-2012, 2013-2014 und 2015-2016 dargestellt. Da sich die Zusammensetzungen und inhaltlichen Schwerpunkte der Ministerien im Laufe der Zeit verändern, ist die Vergleichbarkeit der Zahlen nur eingeschränkt möglich.

**Tabelle 8 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen**

<b>Ressorts</b>	<b>2011-2012</b>	<b>2013-2014</b>	<b>2015-2016</b>
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	35	51	42
Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	14	43	13
Bundesministerium für Bildung	-	74	4
Bundesministerium für Familien und Jugend	-	17	19
Bundesministerium für Finanzen	0	5	2
Bundesministerium für Inneres	5	3	5
Bundesministerium für Justiz	7	8	11
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	2	2	66
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	5	2	1
Bundesministerium für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2	4	8
Bundesministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung	10	-	25
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	8	7	7
Bundeskanzleramt	71	7	13
<b>GESAMT</b>	<b>201</b>	<b>246</b>	<b>216</b>

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF DEM BERICHT BETREFFEND DEN ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN 2011-2012, S 124FF; 2013-2014, S. 71, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

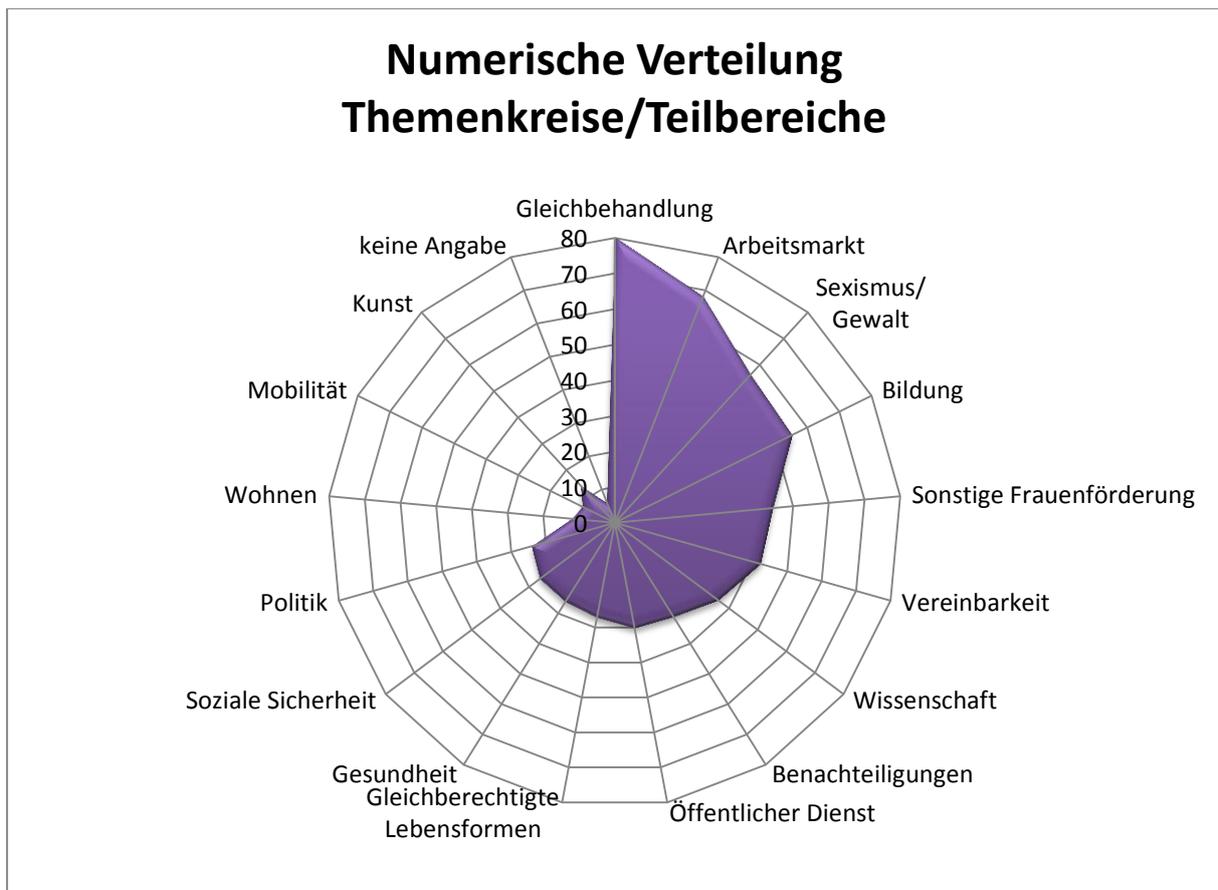
Ein Vergleich auf Ebene der Bundesministerien zwischen der aktuellen und der letzten Erhebungsperioden zeigt, dass sich die Gesamtanzahl der Maßnahmen von 201 auf 246 erhöht und dann wieder auf 216 Maßnahmen reduziert hat. Diese Schwankung ist nicht atypisch: Beim Vergleich der Gesamtzahl der Maßnahmen aller bisherigen Berichte zeigt sich beispielsweise eine deutliche Verringerung der Maßnahmen von der Berichtsperiode 1997-1998 (131) auf 1999-2000 (81).

### 1.3 Zusammenfassende Darstellung

Für den vorliegenden Bericht wurden 216 externe Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts erfasst. Die beschriebenen Maßnahmen sind von ihrem Umfang und ihrer Tragweite hinsichtlich des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen sehr unterschiedlich. Sie umfassen beispielsweise die Publikation von Studien, Gesetzesänderungen, Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit oder Förderungsprogramme. Die meisten Nennungen kamen vom BMGF (66 Maßnahmen) gefolgt vom BMASK (42 Maßnahmen). Vom BMWFW wurden 25, vom Bundesministerium für Familien und Jugend 19, vom BMEIA 13 und vom BMJ 11 Maßnahmen gemeldet. Die restlichen Ministerien haben jeweils weniger als 10 Maßnahmen beschrieben.

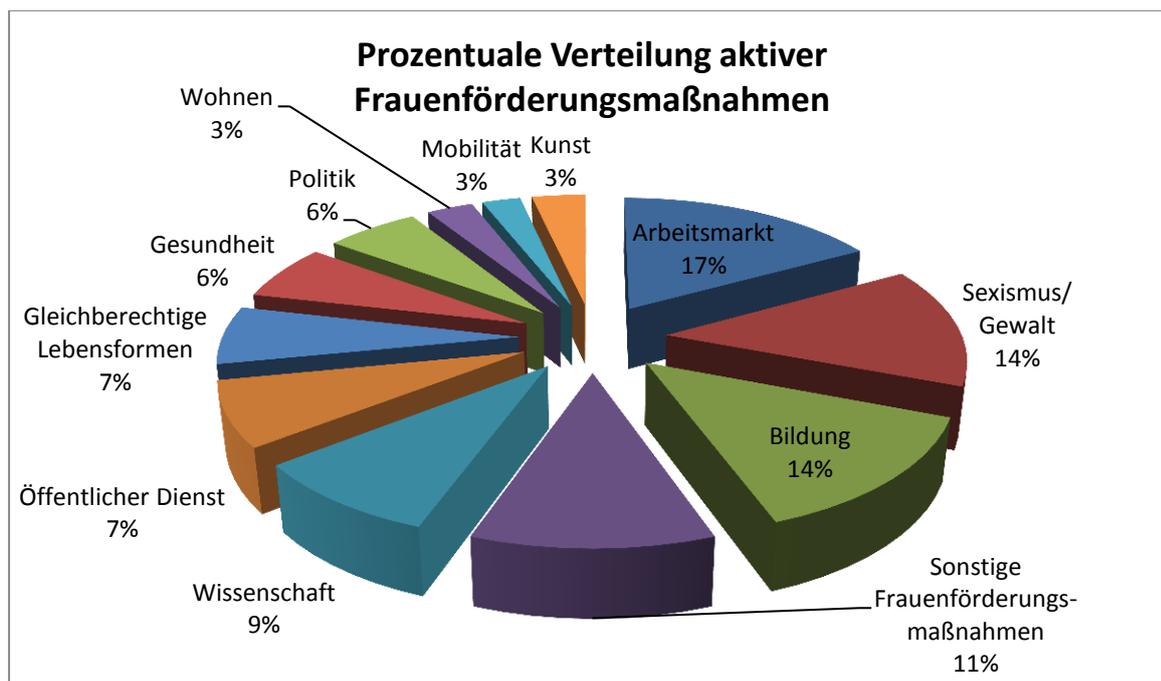
Die Verteilung der Themenkreise ergibt folgendes Bild: Rund 14% der Nennungen fallen auf den Themenkreis „Gleichbehandlung“. Ungefähr jede sechste Maßnahme (16%) ist entweder eine Maßnahme aus dem Themenkreis „Vereinbarkeit“, dem Themenkreis „Benachteiligung“ oder dem Themenkreis „Soziale Sicherheit“. Das wiederum bedeutet, dass nicht einmal jede zehnte Maßnahme diesen Themenkreisen im Einzelnen zugeordnet werden kann (7% „Vereinbarkeit“, 5% „Benachteiligungen“ und 4% „Soziale Sicherheit“). „Aktiven Frauenfördermaßnahmen“ wurden Maßnahmen zu 70% zugeordnet. Die numerische Aufteilung nach Maßnahmen – wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ aufgrund seiner Dimension in seinen Teilbereichen wiedergegeben wird – ist in Abbildung 14 dargestellt. Ersichtlich wird die Dominanz gleichbehandlungs-, arbeitsmarkt-, bildungs- und antisexismus/antigewaltpolitischer Maßnahmen als auch die niedrige Zahl der Maßnahmen im Bereich Kunst, Mobilität und Wohnen. Betrachtet man die Förderungen von Kunstprojekten in allen Kunstsparten, die sich nach den Kriterien Mann/Frau zuteilen lassen, so liegt das Verhältnis Männer/Frauen im Jahr 2016 bei 51 % zu 49 % (Anzahl der Förderungen) bzw. bei 53 % zu 47 % (Höhe der zuerkannten Förderungsmittel). Wenn es auch in einzelnen Kunstsparten Verbesserungsbedarf gibt, so ist die Gleichstellung von Frauen im Bereich der Förderungsvergabe und über alle Sparten gerechnet weitgehend durchgesetzt. Rückschlüsse auf die Gründe für die Themenverteilung sind jedoch nicht möglich. Diese können unter anderem sowohl im erhöhten/mangelnden Bedarf, starker/mangelnder Präsenz auf der politischen Agenda aber auch darin, dass ein Themenkreis/Teilbereich eher kleiner Maßnahmen und andere größer dimensionierte Maßnahmen beinhaltet, liegen.

Abbildung 14 Numerische Verteilung Themenkreise/Teilbereiche



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Themenkreis der „aktiven Frauenfördermaßnahmen“ wurden folgende Zuordnungen getroffen: Rund 17% der Zuordnungen entfallen auf den Teilbereich „Arbeitsmarkt“, gefolgt von „Bildung“ (14%) und „Sexismus/Gewalt“ (14%) bzw. „sonstigen Frauenförderungsmaßnahmen“ (11%). „Wissenschaft“ und „Gleichberechtigte Lebensformen“ sowie „Öffentlicher Dienst“, „Gesundheit“ und „Politik“ machen jeweils unter 10% der Maßnahmen aus. Die Nennung der übrigen Teilbereiche liegt zwischen 2% und 5%. Dies ist in Abbildung 15 dargestellt.

**Abbildung 15 Prozentuale Verteilung aktiver Frauenförderungsmaßnahmen**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Verglichen nach Maßnahmenarten bekam die Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ die meisten Zuordnungen, gefolgt von den Maßnahmenarten „Sonstiges“ und „Öffentlichkeitsarbeit“. Überwiegend handelte es sich bei den gemeldeten Maßnahmen um laufende Maßnahmen. Diese machten beinahe zwei Drittel der im Bericht berücksichtigten Maßnahmen aus. Eine Unterscheidung in befristete und unbefristete Maßnahmen zeigt darüber hinaus, dass im Berichtszeitraum 2015-2016 nicht ganz zwei Drittel der Maßnahmen befristet waren. Nicht unerwartet lässt sich feststellen, dass neue Maßnahmen überwiegend befristeter Natur sind während laufende Maßnahmen eher auf unbefristete Zeit ausgerichtet sind.

Von den Maßnahmen mit Budgetangaben sind etwas mehr als zwei Drittel im kleineren bzw. unteren mittleren Budgetbereich angesiedelt; hoch dotierte Maßnahmen, die mit einem Budget von über einer Mio. Euro finanziert werden/wurden, machen beinahe ein Sechstel aus. Dabei wurden die Maßnahmen, wo Angaben vorliegen, mehr als zur Hälfte aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien finanziert. Der Rest wurde ko-finanziert. Maßnahmenevaluierungen steigen, immer noch wird jedoch die Hälfte der Maßnahmen nicht evaluiert (bzw. wird keine Angabe gemacht). Bei den Evaluierungen halten sich quantitative und qualitative Messungen in etwa die Waage. Bei ca. einem Viertel der evaluierten Maßnahmen wurde ein gemischter Ansatz gewählt.

## 2 Maßnahmen der Ministerien

Nach einer Gesamtanalyse der von Bundesministerien und Bundeskanzleramt gemeldeten Maßnahmen erfolgt eine Darstellung der Maßnahmen geordnet nach Ministerium.

Pro Ministerium erfolgt ein Überblick über Themenkreise und Art der Maßnahme. Dabei ist zu berücksichtigen, dass – wie bereits in Kapitel 1 erwähnt – Mehrfachnennungen möglich waren. Deshalb stimmt die Anzahl der Nennungen nicht notwendigerweise mit der Maßnahmenanzahl überein. Abschließend werden pro Ministerium die einzelnen Maßnahmen aufgelistet. Ausführlichere Beschreibungen (gem. ausgefülltem Erhebungsblatt) finden sich in Anhang 2 Maßnahmenbeschreibungen.

### 2.1 Überblick

Die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt haben in unterschiedlicher Ausführlichkeit über ihre Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen berichtet und dazu die entsprechenden Erhebungsblätter ausgefüllt. Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Anzahl der Maßnahmen, die in den Bericht aufgenommen wurden.

**Tabelle 9 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen 2015-2016**

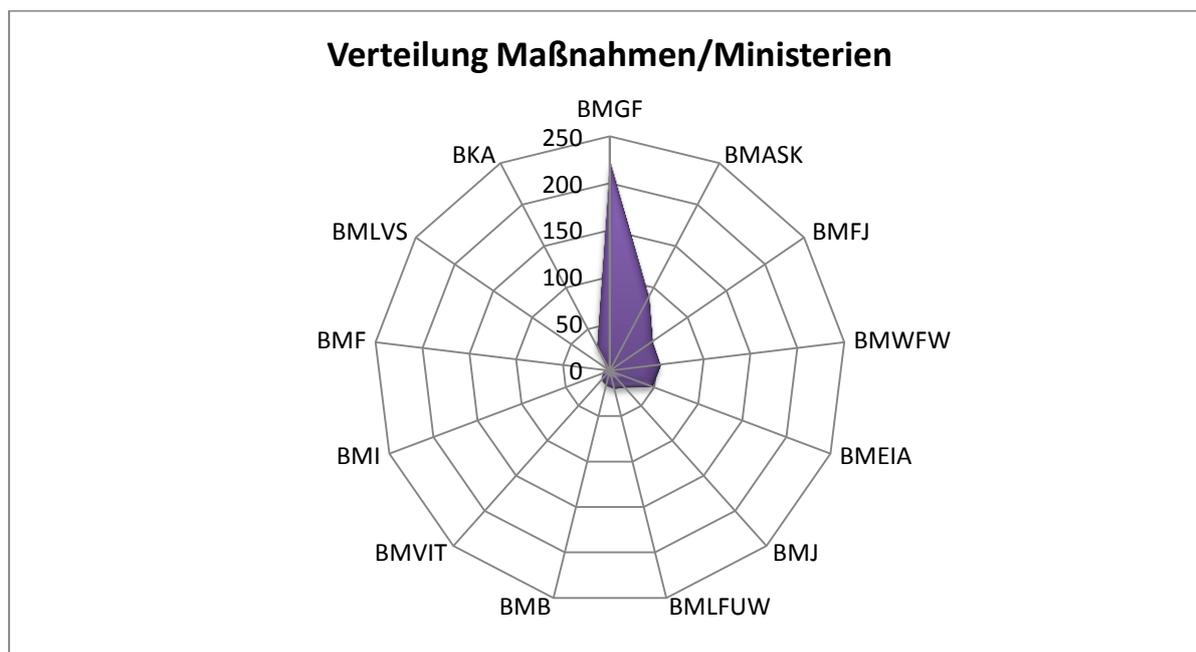
Ressort	Maßnahmen
Bundeskanzleramt	13
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	42
Bundesministerium für Bildung	4
Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	13
Bundesministerium für Familien und Jugend	19
Bundesministerium für Finanzen	2
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	66
Bundesministerium für Inneres	5
Bundesministerium für Justiz	11
Bundesministerium für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	8
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	1
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	7
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	25
<b>GESAMT</b>	<b>216</b>

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Insgesamt wurden für den „Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ 216 Maßnahmen gemeldet, die den Berichtskriterien entsprechen.

Die meisten Nennungen kamen dabei vom BMGF (66 Maßnahmen), gefolgt vom BMASK (42 Maßnahmen). Vom BMWFW wurden 25 Maßnahmen gemeldet. Des Weiteren nannte das BMFJ 19 Maßnahmen und das BMEIA und das BKA je 13 Maßnahmen; die anderen Ministerien nannten jeweils unter 10 externe Maßnahmen. Dies ist in Abbildung 16 dargestellt.

**Abbildung 16 Verteilung der Maßnahmen nach Ministerien**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

## 2.2 Bundeskanzleramt (BKA)

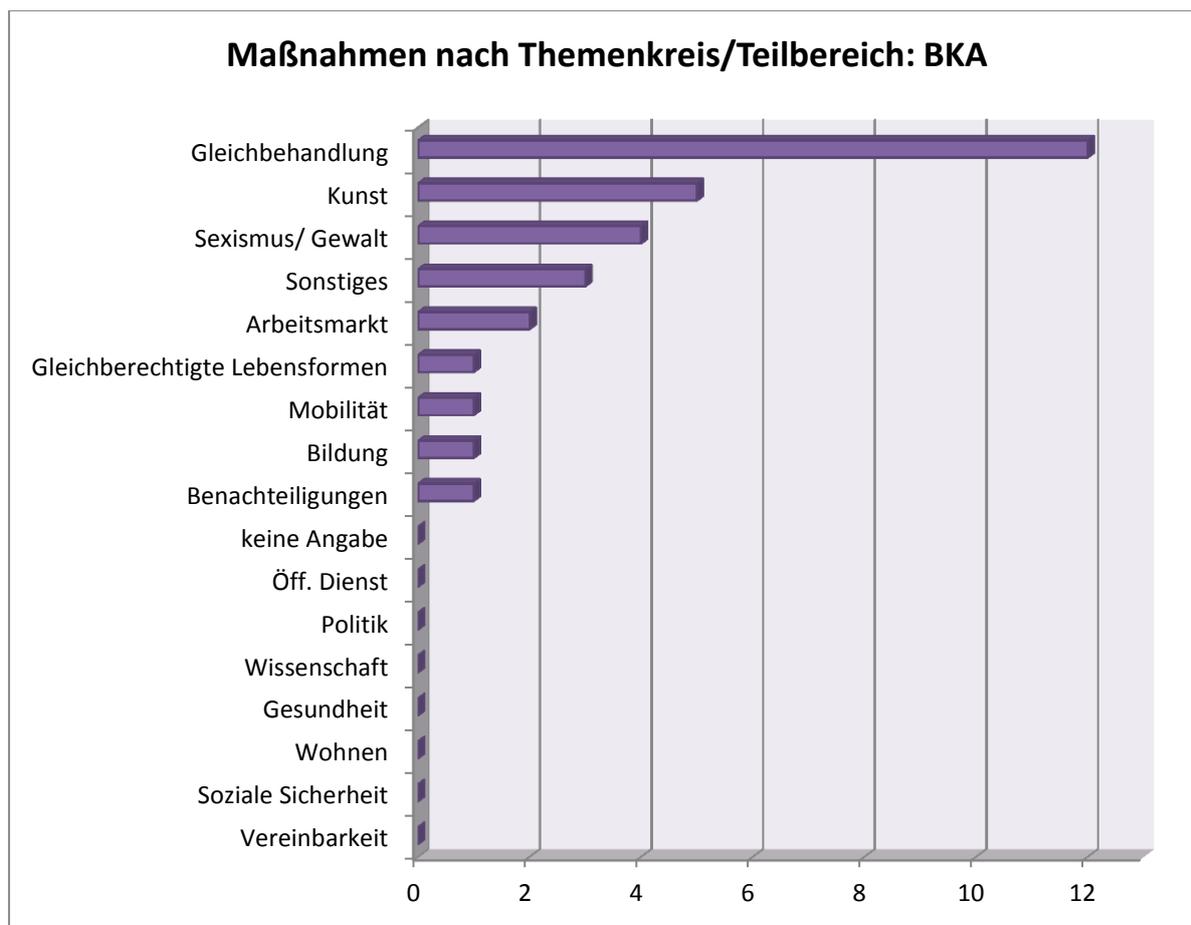
Vom Bundeskanzleramt wurden 13 Maßnahmen beschrieben. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 10 Maßnahmen des BKA nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	1
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	12
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	17
Schulische und berufliche Bildung	1
Arbeitsmarkt	2
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	4
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	5
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	3

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Wie auch in den anderen Ressorts überwogen „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“. Ebenfalls sehr häufig konnten Maßnahmen dem Themenkreis „Gleichbehandlung“ zugeordnet werden – dies ist wohl auf die Ansiedelung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) im BKA zurückzuführen. „Sozialer Sicherheit“ und „Vereinbarkeit“ konnte keine gemeldete externe Maßnahme zugeordnet werden, „Benachteiligungen“ eine. Die genaue Aufteilung ist in Abbildung 17 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

**Abbildung 17 Maßnahmen des BKA nach Themenkreis/Teilbereich**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen des BKA wurden mehrheitlich als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ konzipiert, teils jedoch auch als „Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen“, „Sonstige Maßnahmen“ oder „Subventionen/Preise/Stipendien“ (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11 Maßnahmen des BKA nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	9
Subventionen, Preise, Stipendien	2
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	7
Sonstiges	3

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BKA aufgelistet.

Titel	Beschreibung
„Speed Dating mit Komponistinnen“	<p>Inhalt: Netzwerkveranstaltung zum Kennenlernen von Komponistinnen mit VeranstalterInnen, EnsembleleiterInnen, FestivalleiterInnen und VerlagsrepräsentantInnen</p> <p>Ziel: Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung des Schaffens zeitgenössischer österreichischer Komponistinnen durch Erhöhung des Aufführungsanteils von Werken österreichischer Komponistinnen im Konzert- und Festivalbetrieb sowie im Repertoire österreichischer Orchester und Ensembles. Die Initiative wurde 2015 evaluiert.</p>
Aktualisierung der Empfehlung zur geschlechtsneutralen Auspreisung von FriseurInnen-dienstleistungen	<p>Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in Anlehnung an das diesbezügliche Gutachten der Gleichbehandlungskommission (GBK III/62/10) eine Empfehlung ausgearbeitet, die zur Information, aber auch als Anleitung zur Gestaltung von Preislisten dienen soll, die ausschließlich an die tatsächlich erbrachte Leistung anknüpfen. Diese Empfehlung wurde 2016 aktualisiert.</p>
Arbeitsstipendien für Filmkunst	<p>Einführung von Arbeitsstipendien 2016 für männliche und weibliche Filmschaffende: Mindestens 50% an Budget und Anzahl wird an Frauen vergeben. Hiermit soll für Frauen vermehrt die Möglichkeit geschaffen werden, noch vor der Projektentwicklungsphase eine innovative Idee für einen Dokumentar-, Spiel-, oder Experimentalfilm zu entwickeln und für diese Vorbereitung auch eine finanzielle Unterstützung zu erhalten. Dauer: drei Monate. Dotierung/Monat: EUR 1.300,00. Im letzten Jahr konnten zehn Stipendien an Frauen und zwei an Männer vergeben werden. Es ist geplant, das Budget anzuheben.</p>
Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bezüglich sexueller Belästigung in Fahrschulen	<p>Auf Grund mehrerer Beschwerden über sexuelle Belästigungen im Zusammenhang mit der Ausbildung in Fahrschulen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Empfehlung erarbeitet, wie dieses Problem in der konkreten Situation zu bewältigen ist. Diese Empfehlung wurde 2016 aktualisiert.</p>
Geschlechtergerechte Verteilung im Bereich Beirats und Jurymitglieder der Kunst- und Kultursektion	<p>Die Kunst- und Kultursektion des BKA arbeitet eng mit den beratenden Gremien zusammen. Zur Vorberatung und Vorbereitung von Förderungsangelegenheiten sind für die einzelnen Fachabtei-</p>

	<p>lungen der Kunst- und Kultursektion Beiräte und Jurys tätig. Erreicht werden soll eine speziell im Hinblick auf das Geschlecht ausgewogene Verteilung. Außerdem sollen Frauen, die in den einzelnen Sparten als Expertinnen fungieren, verstärkt in die Entscheidungsprozesse eingebunden werden und als Expertinnen sichtbar gemacht werden. In weiterer Folge soll dies zu einer geschlechtergerechten Verteilung der Fördermittel führen.</p>
<p>Gutachten zum Thema „Bekleidungs Vorschriften und Genderperformance“ und anschließende Diskussionsveranstaltung für ExpertInnen</p>	<p>Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann zur Klärung spezieller Rechtsfragen Gutachten an externe ExpertInnen vergeben. Im Jahr 2015 wurde das Gutachten „Bekleidungs Vorschriften und Genderperformance“ bei Univ. Prof.in Dr.in Elisabeth Holzleithner in Auftrag gegeben. Das Gutachten gibt mittels Darstellung konkreter Beispiele aus der Beratungspraxis der GAW und der öffentlichen Diskussion eine Antwort darauf, inwiefern Normen der Geschlechterperformance – wie beispielsweise geschlechtsspezifische Dress Codes oder kulturelle Konventionen von Weiblichkeit und Männlichkeit – zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führen können. Im Juni 2016 organisierte die GAW eine Diskussionsveranstaltung, zu der sie vor allem die Mitglieder der drei Senate der Gleichbehandlungskommission sowie interessierte ExpertInnen einlud.</p>
<p>Handbuch zur Fallarbeit betreffend „Equal Pay“</p>	<p>Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied bei Equinet, des Europäischen Netzwerks der Gleichbehandlungsstellen (<a href="http://www.equineteurope.org">www.equineteurope.org</a>). Eine der Arbeitsgruppen beschäftigt sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern, diese Arbeitsgruppe wurde von einer Juristin der Gleichbehandlungsanwaltschaft moderiert und geleitet. Im Jahr 2016 wurde ein Handbuch (EN) erstellt, welches MitarbeiterInnen von Gleichbehandlungsstellen, AnwältInnen und andere JuristInnen, die mit dem Thema befasst sind, in der konkreten Fallarbeit beim Thema Lohndiskriminierung unterstützen soll (How to build a case on Equal Pay, <a href="http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay">http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay</a>). Das Handbuch soll auf Deutsch übersetzt werden und die Grundlage für neue Informationsveranstaltungen (Trainings, Seminare, Workshops) der</p>

	Gleichbehandlungsanwaltschaft bilden.
Herausgabe von Freecards zur Darstellung von im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgründen	Mit Unterstützung einer externen Expertin wurden Freecards als neues Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft entwickelt. Auf ihnen werden typische Diskriminierungssituationen dargestellt, wobei sich fünf Freecards auf je einen im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgrund beziehen. Die sechste Freecard löst die diskriminierenden Situationen auf und zeigt dieselben Personen nochmals in einem diskriminierungsfreien Zusammenhang.
Informations- und Bewusstseinsarbeit mit speziellem Fokus auf Prävention in Unternehmen („Gleichbehandlung: Unternehmen“) und für Betriebsratskörperschaften zu sexueller Belästigung und Equal Pay	Seit Herbst 2015 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Schwerpunktthema „Gleichbehandlung: Unternehmen“. Immer mehr Unternehmen wenden sich mit Fragen zu innerbetrieblicher Gleichbehandlung an die GAW, oft nach diskriminierenden Vorfällen, aber auch, um Diskriminierungen präventiv zu vermeiden. Die GAW möchte auch Unternehmen mit einem spezifischen Angebot dabei unterstützen, möglichen Diskriminierungen im Betrieb selbst präventiv zu begegnen, strukturelle Diskriminierungen abzubauen und Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Hierzu bietet sie gezielt für Unternehmen Information, Schulung und Kooperation an und informiert verstärkt darüber, dass sexuelle Belästigung vorliegen kann, wenn es zu keinen körperlichen Übergriffen gekommen ist.
Kooperationspartnerin des Projekts „Gewaltfrei Leben“	Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen der Kampagne verstärkt Workshops und Infotische zum Thema „(sexuelle) Belästigung“ angeboten.
Mentoring-Programm für Künstlerinnen 2015-16 (Fortsetzung des 2011 begonnenen Pilotprojekts der Kunstsektion)	Frauenförderung ist von zentraler Bedeutung in der Kunstförderung. Das Instrument wird als Fachmentoring von Frauen für Frauen, von Künstlerinnen für Künstlerinnen der interessierten Öffentlichkeit angeboten. In den Jahren 2015-16 wurden aus dem Kreis der START-Stipendiatinnen 14 junge Mentees ausgewählt und mit 14 Mentorinnen aus der etablierten Kunstszene in Tandems eingeteilt. Nach einer Kick-off Veranstaltung wurden in den Jahren 2015 und 2016 Workshops, Vernetzungstreffen und Supervisionsrunden durchgeführt.
Österreichischer Film Gender Report 2012-2016	Erhebung/Analyse der Geschlechterverhältnisse im österreichischen Filmschaffen 2012-2016. Mit-

	<p>tels vor allem quantitativer Daten werden Filmprojekte von der Projekteinreichung bei Förderungsstellen bis zum Kinostart erfasst. Der Bericht soll jährlich erscheinen und ein Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten und Transparenz von Gendereffekten schaffen, ist Grundlage für den effektiven Einsatz von Maßnahmen zur Reduktion der Ungleichheiten und Erreichung von Gendergleichstellung und künftiges Evaluationsmittel für diese Maßnahmen.</p>
<p>Pilotprojekt zur Genderspezifischen Verwendung der Kunstfördermittel für Institutionen</p>	<p>Im Jahr 2009 wurden von den fünf Förderabteilungen der Kunstsektion je zwei Institutionen (gesamt 10) ausgewählt und ersucht, mit Hilfe eines Datenerhebungsblattes die Geschlechterverteilung ihrer Beschäftigten sowie deren Einkommenssituation und die Zusammensetzung der Leitungsgremien bekanntzugeben. Ziele des Pilotprojekts:</p> <p>Gleiche Partizipation von ExpertInnen mit Gender-Kompetenz in Beiräten, Jurys, Kuratorien und Findungskommissionen des Kunstbereichs auf der FördergeberInnen- und FördernehmerInnen-Seite</p> <p>Gleicher Zugang zu Kunstförderungen für Frauen und Männer</p> <p>Gleiche Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten von Frauen und Männern im Allgemeinen und in Führungspositionen im Kunstbereich im Besonderen.</p>

## 2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)

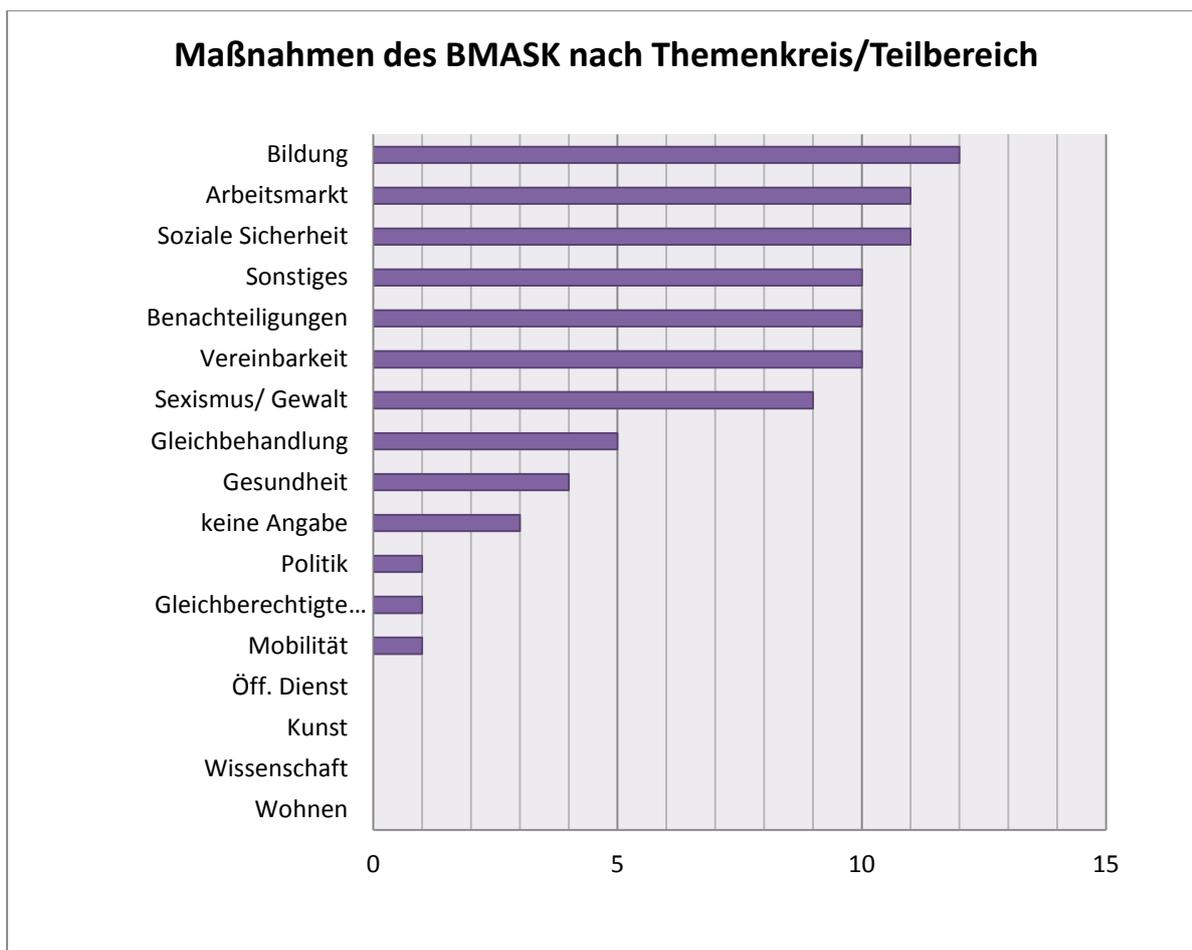
Vom BMASK wurden 42 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 12 Maßnahmen des BMASK nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	9
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	10
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	10
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	5
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	49
Schulische und berufliche Bildung	12
Arbeitsmarkt	11
Wohnen	0
Gesundheit	4
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	9
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	1
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	10

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch verteilen sich die Maßnahmen des BMASK auf alle Themenkreise, wobei „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ mehr als die Hälfte der getätigten externen Maßnahmen kennzeichnen. Bei den „aktiven Frauenfördermaßnahmen“ wurden am häufigsten die Teilbereiche „schulische und berufliche Bildung“, „Arbeitsmarkt“, „sonstige Frauenförderungsmaßnahmen“ und „Sexismus/Gewalt“ gewählt; diese machen beinahe 90% des Themenkreises aus. Den Teilbereichen „Öffentlicher Dienst“, „Kunst/Kunstförderung“, „Wissenschaft“ und „Wohnen“ konnten keine Maßnahmen zugeordnet werden. Dies ist in Abbildung 18 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

**Abbildung 18 Maßnahmen des BMASK nach Themenkreis/Teilbereich**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Mehrheit der gemeldeten Maßnahmen waren, wie in Tabelle 13 ersichtlich, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen; das Schlusslicht bildeten Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsförderungsmaßnahmen.

**Tabelle 13 Maßnahmen des BMASK nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	12
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	19
Subventionen, Preise, Stipendien	9
Forschungsförderung	2
Öffentlichkeitsarbeit	5
Sonstiges	8

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Nachfolgend sind die Maßnahmen des BMASK aufgelistet.

Titel	Beschreibung
„Mutige Mädchen“ – Gewaltpräventionsworkshops	Gewaltpräventionsworkshops für Mädchen.
50% Arbeitsmarktförderbudget für Frauen	Ziel: Höherqualifizierung von Frauen. 2015 wurden 193.433 Frauen und 2016 wurden 199.561 Frauen in Angebote des AMS eingebunden.
Anrechnung Versicherungszeiten vor 2005 für Pensionsanspruch, SVÄG 2016 (§ 4 Abs. 1 APG)	Anrechnung von Beitragszeiten, die vor 2005 erworben wurden bei nachfolgender Kindererziehung für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit nach dem APG zur Erfüllung dieser Anspruchsvoraussetzung für die Alterspension nach § 4 Abs. 1 APG.
Ausbildungslehrgang für Sensibilisierung und Umgang mit (Verdachts-)Fällen häuslicher Gewalt, sexuellen Missbrauchs und anderen Härtefällen im Rahmen der Besuchsbegleitung	Sensibilisierung von BesuchsbegleiterInnen für das Thema "Kindeswohlgefährdungen", um verstärkt auf entsprechende Verhaltensweisen zu achten.
Bandbreite bei Elternteilzeit gemäß MSchG und VKG	Zur effizienteren Wiedereingliederung von Eltern nach einer Elternkarenz wurde mit BGBl. I Nr. 149/2015 bei Inanspruchnahme einer Elternteilzeit eine Bandbreite für das Beschäftigungsausmaß eingeführt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 20% reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten.
Besonderer Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende bei längerem Versicherungsverlauf, SVÄG 2016 (§ 293 Abs. 1 lit a, sublit cc)	Verbesserung im Ausgleichszulagenrecht und höhere Leistungen für Alleinstehende mit längerem Versicherungsverlauf (mind. 30 Beitragsjahre), deren Beitragsgrundlagen so gering sind, dass ihnen nur eine Pensionsleistung im Bereich des bisher geltenden Ausgleichszulagenrichtsatzes gebührt. Besonderer Ausgleichszulagenrichtsatz seit 2017: € 1.000,- (statt € 889,84).
Einführung eines 2. Meldezeitpunktes für die Inanspruchnahme von Karenz gemäß MSchG und VKG	Mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wurde mit BGBl. I Nr. 149/2015 sowohl im Mutterschutz- als auch im Väterkarenzgesetz ein sogenannter zweiter Meldezeitpunkt eingeführt.
Empowerment und Stärkung von Frauen. Gruppe für Frauen in kritischen Lebenssituationen unter besonderer Berücksichtigung von Seniorin-	Ziel ist ein ressourcenschonendes Auffangen von Belastungssituationen durch die Schaffung von regelmäßigen Kontakt-, Austausch- und Unterstützungsmöglichkeiten in einer offenen und fortlaufenden Gruppe, unter besonderer Berücksichtigung

Titel	Beschreibung
nen	von älteren Frauen, die sich in kritischen Lebenssituationen befinden. Dies erfolgt durch Einbindung in soziale Netzwerke und Schaffung eines zusätzlichen (über die Einzelgespräche hinausgehenden) Angebotes der Frauenberatungsstelle.
Ergänzungsbetrag zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe	Finanzielle Existenzsicherung durch Ergänzungsbetrag zum Arbeitslosengeld bis zur Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (2015: 872,31 €; 2016: 882,78 €), höchstens jedoch bis auf 60% (80 % bei Personen mit Anspruch auf mindestens einen Familienzuschlag) des der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu Grunde liegenden Nettoeinkommens, erhöht. Der Ergänzungsbetrag zur Notstandshilfe beträgt 95% des zum Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrags.
Erweiterung des freiwilligen Pensionssplittings, SVÄG 2016 (§ 14 Abs. 2a, 2b, 3 u 4 APG)	Mit 01.01.2017 wurde die Übertragung von Teilgutschriften (Pensionssplitting) von bisher bis zu vier Jahren (Mehrlingsgeburten: fünf Jahre) auf bis zu sieben Jahre pro Kind ausgeweitet, wobei maximal 14 Übertragungen pro Elternteil möglich sind. Der Antrag auf Übertragung kann nun bis zur Vervollendung des zehnten Lebensjahres des jüngsten Kindes, und damit um drei Jahre länger als nach bisherigem Recht, gestellt werden.
EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten.“	Ziele: Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern-)Teilzeit und in der (fortgesetzten) Betreuungsarbeit nach der Karenz durch Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien und Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene.
Factsheets: 150 Jahre Frauenrechte in Österreich + Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen	Herausgabe von Factsheets zur Information von in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen Tätigen durch das BMASK.
FGM (weibliche Genitalverstümmelung) 2015 – Beratung und Betreuung von afrikanischen Mädchen	Ziel: Prävention und Eliminierung von FGM in Österreich durch Beratung, Betreuung, Aufklärung, Hilfestellung und Problemlösung der Klientinnen der Beratungsstelle "Bright Future" der Afrikanischen Frauenorganisation.
FIT – Frauen In Handwerk und Technik	Förderung der Absolvierung von zertifizierten Ausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich

Titel	Beschreibung
	durch Frauen und Mädchen (Lehrausbildung, Fachschulen, HTL, FH).
Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten	Das österreichische Modell zur Förderung einer bis zu 24-Stunden-Hausbetreuung stellt ein wesentliches Instrumentarium dar, um pflegebedürftigen Menschen bzw. deren Familien eine legale und qualitätsgesicherte Betreuung zuhause zu ermöglichen.
Fortbildungsakademie zur Prävention von allen Formen der Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt	Implementierung der Konvention des Europarates zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt in die Fortbildungsakademie.
Frauen 50+ – Die Lebenssituation und Zukunftsvisionen von Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss ab einem Alter von 50 Jahren	Im Rahmen dieser Studie wird die Lebens- und Berufssituation von Frauen im Alter zwischen 50 und 70 Jahren mit akademischer Ausbildung untersucht. Aus den Ergebnissen der Studie sollen entsprechende Empfehlungen für Maßnahmen für diese Zielgruppe abgeleitet werden.
Frauen gestalten Region: Ältere Frauen – Lernende Region	Ziel: Mehrdimensionaler Beitrag zur Partizipation von älteren Frauen an der Wissensgesellschaft sowie regionalen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen in der Region (moderne Technologien zur Alltagsbewältigung, SeniorInnennetzwerke für nachhaltiges Lernen, naher/barrierefreier Lernraum, aktives Gestalten und Partizipation in der Region).
Frauenberatungsstellen des AMS	Unterstützung und Ergänzung der Beratungsangebote des AMS; Hilfestellungen bei der beruflichen Orientierung, bei Fragen der Kinderbetreuung und bei familiären, rechtlichen und psychologischen Problemstellungen.
Frauenberufszentren	Förderung und Sicherstellung des Zugangs von Arbeit suchenden Frauen zu Qualifizierungen durch Laufbahnperspektiven und Beratungsangebote für qualifizierte Frauen und Migrantinnen bzw. Kooperation mit Unternehmen.
Gewaltpräventionsprojekte im transkulturellen Kontext für Mädchen und junge Frauen	Nachfolgeprojekt des Pilotprojekts „Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“. Ziel: Schutz von Mädchen und jungen Frauen, unabhängig von ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund, vor Gewalt durch Workshops, Informationsstände an Mädchengesundheitstagen, Bera-

Titel	Beschreibung
	tungsgespräche und Vorträge.
Gütesiegel <b>NESTOR GOLD</b> für alternsgerechte Organisationen und Unternehmen	Auszeichnung von Unternehmen und Organisationen, die eine geschlechtergerechte, alter(n)s-, lebensphasenorientierte und generationengerechte Arbeitsgestaltung umsetzen; Entwicklung eines eigenen Gender Seminars für geschlechterspezifische Beratung für die NESTOR GOLD Assessorinnen.
Hausbesuche im Rahmen der Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege	Bei Hausbesuchen werden pflegebedürftige Personen und ihre Angehörigen umfassend entsprechend der Pflegesituation beraten und informiert, um ihre Situation zu verbessern.
Hautschutz bei FriseurInnen	Bei diesem Projekt (2015-2016) sollte das Bewusstsein bei den FriseurInnen hauptsächlich um die Problematik des Hautschutzes bei der Arbeit geschaffen werden. Ziel ist die Senkung der Zahl der Hauterkrankungen bei FriseurInnen.
Mothers Schools – Parenting for Peace. Mütterschulen in Österreich	Trainings, Workshops und Seminare mit in Österreich lebenden Müttern zur Vorbeugung der Radikalisierung und Rekrutierung ihrer Kinder für den Dschihad.
Paargespräche im Rahmen von häuslicher Gewalt	Begleitung von 50 gewaltbetroffenen, aber in ihrer Trennungsentscheidung noch ambivalenten Frauen, die in Frauenhäusern leben, damit sie sich nicht unbegleitet in Situationen begeben, wo Gewalt neuerlich eskalieren kann.
Pflegekarenzgeld	Rechtsanspruch auf ein Pflegekarenzgeld bei Pflegekarenz/-teilzeit bzw. bei Familienhospizkarenz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Von Jänner-November 2016: 2.287 PflegekarenzgeldbezieherInnen (ca. € 6,66 Mio.).
Pretty Old - Eine MultiplikatorInnen-Fortbildung zur Verbreitung ermutigender Altersbilder von und für Frauen	Maßnahme gegen die bestehende Stereotypisierung und Diskriminierung älterer Frauen für eine Ergänzung und Korrektur der vorherrschenden defizitären oder jugend-idealierenden Darstellungen.
Programm „Kompetenz mit System“	Erwerb von grundlegenden Kenntnissen und Fertigkeiten eines Berufsbildes; Möglichkeit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung; modulare Ausbildung.
Regionale Implementierungsinitiative zur Prävention und Bekämpfung aller Formen	Maßnahme des NAP gegen Menschenhandel 2015 - 2017 mit dem Ziel der Verbesserung der Bekämpfung aller Formen von Menschen-, Frauen- und Kin-

Titel	Beschreibung
von Frauen-, Menschen- und Kinderhandel	derhandel durch Partnerschaften und Strukturen sowie Förderung einer koordinierten und kohärenten Politik (regionale Round Tables für ExpertInnen aus AT, HU, SK, CZ, DE, SW, IT, HRV, SL und LIE).
Ruhestörung? MultiplikatorInnen-Weiterbildung für Beratung und Empowerment von Seniorinnen	Im Rahmen der Weiterbildungs-Seminare für Mitarbeiterinnen österreichischer Frauenberatungsstellen des Projektes „Ruhestörung?“ werden Beraterinnen für die Bedürfnisse der Zielgruppe „Frauen in der nachberuflichen Phase“ sensibilisiert und es werden ihnen Kenntnisse vermittelt, um in den Beratungsstellen eigene Angebote für Seniorinnen zu initiieren.
Seniorinnen.Aktiv.Ternitz	Mit dem Modellprojekt „Seniorinnen.Aktiv.Ternitz“ begann der Verein zur Förderung selbstbestimmender Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen eine Ausweitung seiner Aktivitäten auf die Zielgruppe der älteren Frauen.
Sicher und Gesund in der mobilen Pflege und Betreuung. Eine Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion zu Sicherheit und Gesundheitsschutz (2012-2015).	Ziel: Früherkennung von physischen und psychischen Gefahren, Umsetzung von Präventionsmaßnahmen, Leitfaden „Mobile Pflege und Betreuung - Sicher und Gesund“
Social Impact Bond-Pilotprojekt „Perspektive:Arbeit – Ökonomisches und Soziales Empowerment von gewaltbetroffenen Frauen“	Wirkungsorientiertes Finanzierungs- und Kooperationsmodell zwischen öffentlicher Hand, InvestorInnen und sozialen DienstleisterInnen, das der Schaffung eines flächendeckenden, gezielten Unterstützungsangebots in der Pilotregion Oberösterreich dient, das bei Qualifizierung, Stabilisierung und Vermittlung hilft, mit dem Ziel, innerhalb der Projektlaufzeit mindestens 75 gewaltbetroffene Frauen in eine sozialversicherungspflichtige, existenzsichernde Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden und zumindest 12 Monate Beschäftigungsdauer zu vermitteln. Erfolgsprüfung: 2018.
Sozialökonomische Betriebe	Geschützte, befristete Arbeitsplätze, um die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen zu fördern; zusätzlich Qualifizierungsangebote und psychosoziale Betreuung.
Umsetzung GM-Ziele bei Jugendcoaching von Jugendlichen mit Behinderung	Ziel: Prävention von (Aus-)Bildungsabbrüchen, sowie Reintegration von bereits außerhalb des Systems befindlichen Jugendlichen mit Behinderung.

Titel	Beschreibung
Umsetzung GM-Ziele bei Produktionsschule (vormals Ausbildungsförderung) Zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit Behinderung	Ziel: Unterstützung von Jugendlichen/Mädchen mit Behinderung, die vor dem Antritt einer Berufsausbildung bzw. einer weiterführenden schulischen Ausbildung einen Nachholbedarf hinsichtlich ihrer schulischen und sozialen sowie persönlichen Kompetenzen aufweisen.
Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger – Angehörigengespräch	Pflegenden Angehörigen, die sich psychisch belastet fühlen, wird im Rahmen eines Hausbesuches durch die Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege (diplomierte Pflegefachkräfte) ein Entlastungsgespräch angeboten. Das vertrauliche Gespräch ist kostenlos.
Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger – Finanzielle Zuwendungen	Bei Verhinderung der Hauptbetreuungsperson von nahen Angehörigen ab Pflegegeldstufe 3 (bzw. bei Minderjährigen oder Demenzkranken ab Pflegegeldstufe 1) kann für bis zu 28 Tage/Kalenderjahr eine Zuwendung zu den Kosten der in diesem Zeitraum erwachsenen Ersatzpflege für bis zu € 2.200 gewährt werden.
Weiterführung und Koordination der Bundesarbeitsgemeinschaft opferschutzorientierte Täterarbeit	Zielsetzung der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) opferschutzorientierte Täterarbeit: Flächendeckende, bundesweite Implementierung von opferorientierten Anti-Gewalt-Trainings bei Gewalt in der Familie sowie Entwicklung einheitlicher Standards und neuer Kooperationsstrukturen z.B. Kooperationsvereinbarung zwischen NEUSTART, den Gewaltschutzzentren und den Frauenhäusern.
Wiedereingliederungsteilzeit	Zur Erleichterung der Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen nach langer Krankheit in den Arbeitsprozess wurde mit BGBl. I Nr. 30/2017 in § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) das Instrument der Wiedereingliederungsteilzeit gesetzlich festgelegt. Durch die Möglichkeit, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren, soll eine nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel des längeren Verbleibs im Arbeitsleben und der sanften Reintegration in den Arbeitsmarkt bewirkt werden.
Wiedereinstieg mit Zukunft	Erleichterung der Berufsrückkehr und Unterstützung bei der Planung des Wiedereinstiegs durch Information, Beratung und Betreuung.

## 2.4 Bundesministerium für Bildung (BMB)

Vom BMB wurden vier externe Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 14 Maßnahmen des BMB nach Art der Maßnahme**

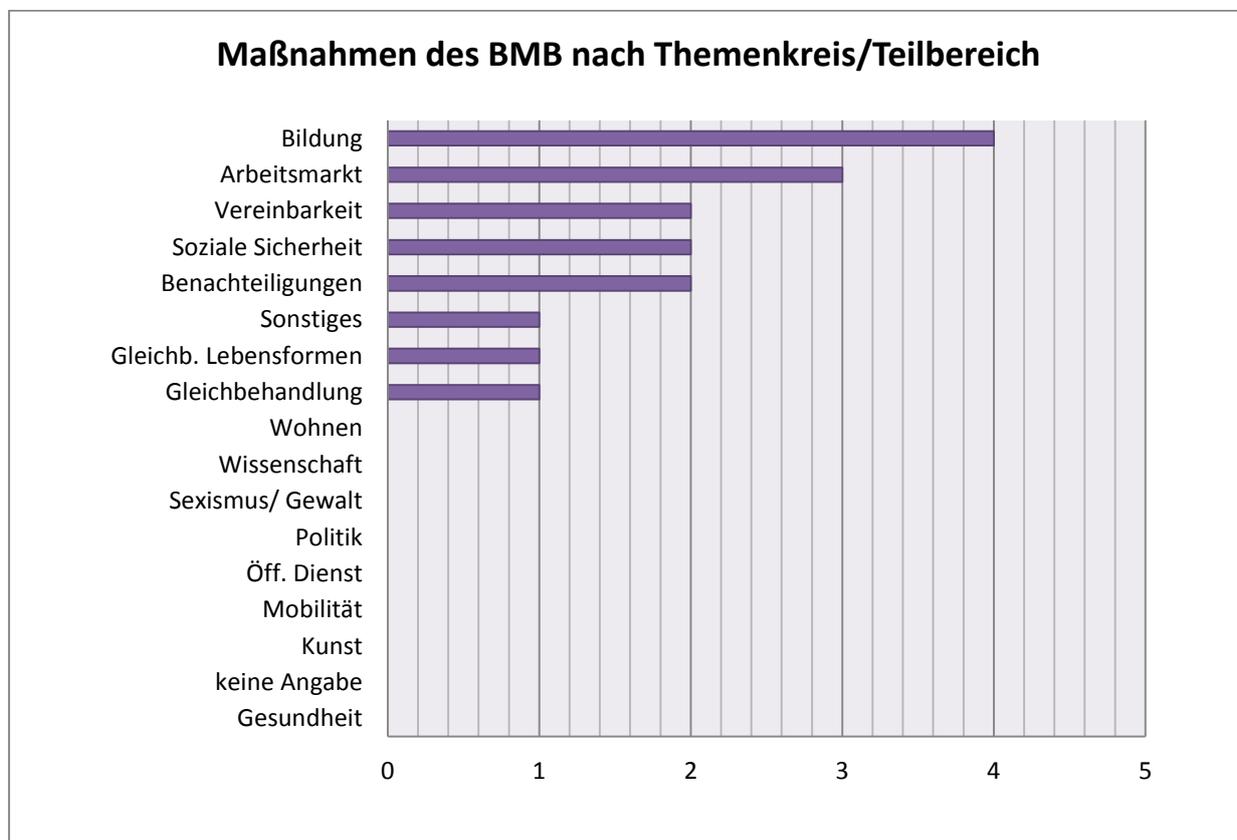
Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	2
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	2
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	2
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	1
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	9
Schulische und berufliche Bildung	4
Arbeitsmarkt	3
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	1

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch handelt es sich bei den um sehr breite Maßnahmen, da sie allen Themenkreisen und zahlreichen Teilbereichen zugeordnet wurden. Innerhalb des Themenkreises der „aktiven Frauenförderung“ konnten die gemeldeten neunmal zugeordnet werden. Den anderen Themenkreisen wurden lediglich je zwei Maßnahmen zugeordnet, dem Themenkreis „Gleichbehandlung“ wurde eine Maßnahme zugeordnet. Die genaue Verteilung ist in Abbildung 19 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive

Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde. Ganz oben rangieren „Bildung“, „Arbeitsmarkt“ und „Vereinbarkeit“. Keine Maßnahme betraf die Teilbereiche „Wohnen“, „Wissenschaft“, „Sexismus/Gewalt“, „Politik“, „Öffentlicher Dienst“, „Mobilität“, „Kunst“ und „Gesundheit“.

**Abbildung 19 Maßnahmen des BMB nach Themenkreis/Teilbereich**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen des BMB wurden überwiegend dem Bereich „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ zugeordnet (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15 Maßnahmen des BMB nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	1
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	3
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	0
Sonstiges	2

QUELLE: Eigene Darstellung basierend auf: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMB aufgelistet.

Titel	Beschreibung
„Frauenkolleg“ Wirtschaftsingenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Betriebsinformatik für arbeitslose Frauen zum Wiedereinstieg in das Berufsleben (AMS-Kooperation)	Das Tageskolleg Wirtschaftsingenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Betriebsinformatik ermöglicht es vor allem arbeitslosen Frauen mit schulpflichtigen Kindern tagsüber eine technische Ausbildung zu absolvieren. Besonders ist bei dieser Maßnahme die Kooperation mit dem AMS Wien. Frauen, die für dieses Ausbildungsangebot als Zielgruppe in Frage kommen, werden entsprechend unterstützt, diese Maßnahme in Anspruch nehmen zu können.
Ausbau ganztägiger Schulformen auf der 1. – 9. Schulstufe	Durch das Bildungsinvestitionsgesetz wird der quantitative und qualitative Ausbau ganztägiger Schulformen (GTS) auf der 1.-9. Schulstufe weiter vorangetrieben. Die Betreuungsquote soll bis 2025 auf 40 % erhöht werden. Kinder können von zusätzlichen Lern- und Freizeiteinheiten in der Schule profitieren und Eltern wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.
Entwicklung und Förderung spezifischer Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen	Ziel der Maßnahme ist es, bildungsbenachteiligten Frauen österreichweit die Möglichkeit zu bieten, wieder in Bildungsprozesse einzusteigen und grundlegende Bildung nachzuholen (Sprachkompetenzen in Deutsch und in einer anderen Sprache, Kompetenzen in Alltagsmathematik, Lernkompetenzen und den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien).
Geschlechtssensible Berufsorientierung (BO) an Schulen und Aufbau von Gender- und MINT-Kompetenzen bei PädagogInnen und MultiplikatorInnen	Im Zuge des Ausbaus der Berufsorientierung (BO) und Bildungsberatung auf der 7. und 8. Schulstufe wurden Leitfäden entwickelt, die den Lehrpersonen Handlungsoptionen für eine geschlechtssensible BO und nicht-traditionelle Berufswahl bieten. Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zielen auf den Aufbau von Gender-Kompetenz bei BO-MultiplikatorInnen und PädagogInnen und auf die Erweiterung der MINT-Kompetenzen bei VS-Lehrerinnen ab.

## 2.5 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)

Vom BMEIA wurden 13 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten,

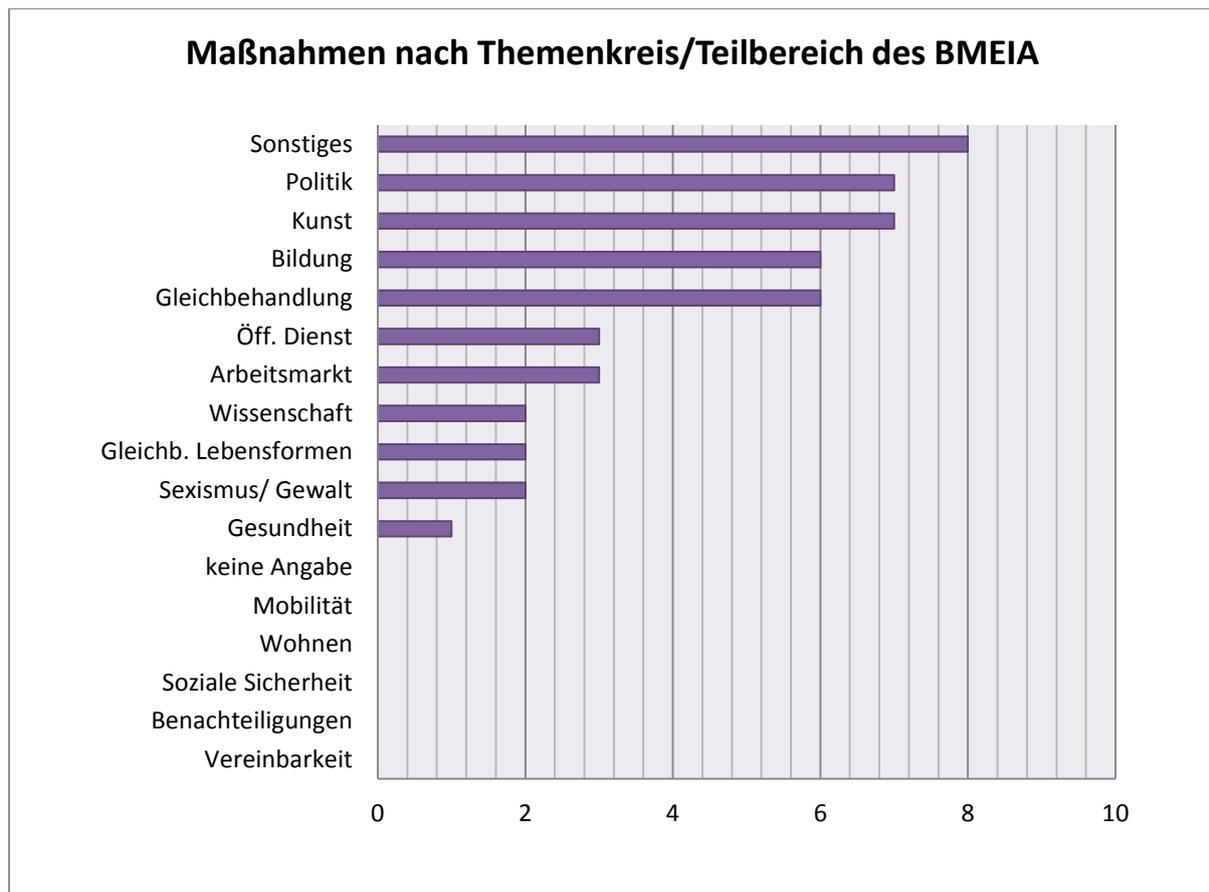
dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 16 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	6
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	42
Schulische und berufliche Bildung	6
Arbeitsmarkt	3
Wohnen	0
Gesundheit	1
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	2
Gleichberechtigte Lebensformen	2
Wissenschaft	2
Kunst und Kunstförderung	7
Politik	7
Öffentlicher Dienst	3
Sonstiges	8

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMEIA ausschließlich den Themenkreisen „Gleichbehandlung“ und „aktive Frauenfördermaßnahmen“ zugeordnet, wobei der Schwerpunkt auf letzteren lag (6 der Gleichbehandlung zugeordnete Maßnahmen vs. 42 der aktiven Frauenförderung zugeordnete Maßnahmen) und dort v.a. den Teilbereichen „sonstige Frauenförderungsmaßnahmen“, „Kunst“ und Politik zugeordnet wurden. Dies ist in Abbildung 20 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

**Abbildung 20 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreis/Teilbereich**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen wurden, wie in Tabelle 17 dargestellt, überwiegend als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ konzipiert.

**Tabelle 17 Maßnahmen des BMEIA nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	6
Subventionen, Preise, Stipendien	1
Forschungsförderung	2
Öffentlichkeitsarbeit	6
Sonstiges	4

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden sind die Maßnahmen des BMEIA aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Beratungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund	Es handelt sich um österreichweite (psychologische und niederschwellige) Beratungsangebote zur Integrationsunterstützung von Frauen.
Calliope Austria – Women In Society, Culture And The Sciences: Buch-Publikation (EN) der kulturpolitischen Sektion des BMEIA zur Darstellung herausragender Frauenpersönlichkeiten	Mit dieser englischsprachigen Publikation sollen Bewusstsein und Kenntnisse über Frauen-Persönlichkeiten aus Österreich in Geschichte und Kultur vom 18. Jhdt. bis in die Gegenwart gestärkt und ihre bedeutenden Beiträge zum kulturellen und gesellschaftspolitischen Leben sichtbar gemacht werden.
Deutschkurse mit Integrationsbezug für Frauen und Mädchen	Deutschkursangebote mit Zusatzleistungen für Frauen und Mädchen: Kostenlose Kinderbetreuung, Sozial- und Integrationsberatung (Einzelberatung, Informationskurse zum österreichischen Gesundheits-, Bildungs- und Rechtssystem, Bildungs- und Berufsberatung)
Internationaler Frauentag 2015: Podiumsgespräch „Welche Akzente setzt das Außenministerium zur Unterstützung und Förderung von Frauen?“	Diskussion zum „Wirtschaftlichen Empowerment von Frauen in Südosteuropa“, „Projekten von ‚Frauen ohne Grenzen‘, der Rolle der Frau im Integrationsprozess und der Frau als Diplomatin.
Internationaler Frauentag 2016	Veranstaltung des BMEIA anlässlich des internationalen Frauentags mit dem Schwerpunkt: „Welche Akzente setzt das Außenministerium zur Unterstützung und Förderung von Frauen?“
Internationaler Workshop "Mütter gegen Extremismus" der Organisation Frauen Ohne Grenzen	In dem internationalen Workshop mit 12 Teilnehmerinnen aus sechs Ländern (Kaschmir, Belgien, Afghanistan, Tadschikistan Schweden und England), der von 5. bis 9. März 2016 erstmals in Wien stattfand, wurden Trainerinnen ausgebildet, um Familienmitglieder für die Gefahr der Radikalisierung und Rekrutierung zu sensibilisieren. Die Teilnehmerinnen kamen aus dem Sozialbereich oder waren Lehrerinnen oder Journalistinnen und wurden in dem Workshop an das Mütterschulen-Handbuch von Frauen ohne Grenzen herangeführt.
Kalliope Austria – Frauen In Gesellschaft, Kultur Und Wissenschaft (Digitale Wanderausstellung)	Die Ausstellung ergänzt die gleichnamige Publikation. Es gibt dazu abgestimmte Vorträge und auch Filme in einem „Kalliope-Paket“. Der digitale Master der Ausstellung liegt auf einem weltweit zugänglichen Server auf Deutsch und Englisch und kann her-

Titel	Beschreibung
	untergeladen und landesspezifisch adaptiert und produziert werden. Die Ausstellung besteht derzeit aus 10 Paneelen zu verschiedenen Themengebieten.
Kalliope Austria – Frauen In Gesellschaft, Kultur Und Wissenschaft: Buch-Publikation (DE) der kulturpolitischen Sektion des BMEIA zur Darstellung herausragender Frauenpersönlichkeiten	Mit dieser deutschsprachigen Publikation sollen Bewusstsein und Kenntnisse über Frauen-Persönlichkeiten aus Österreich in Geschichte und Kultur vom 18. Jhdt. bis in die Gegenwart gestärkt und ihre bedeutenden Beiträge zum kulturellen und gesellschaftspolitischen Leben sichtbar gemacht werden.
Literatureseminar „Der Islam in der zeitgenössischen weiblichen Literatur“	Symposium zur Analyse des in dieser Literatur niedergelegten religiösen Sentiments, mit dem Ziel, authentisch-muslimische Aussagen über den Islam zusammenzustellen, die einer aggressiven gewaltbereiten Ausprägung des Islam und dem Stereotyp der sprachlosen Muslima entgegenstehen.
Qualifizierung für Migrantinnen	Projektziele sind die sprachliche und berufsspezifische Qualifizierung für Migrantinnen und anerkannte weibliche Flüchtlinge ab 16 mittels zwei 14-wöchigen Kursen für Frauen zur sprachlichen und fachlichen Unterstützung in der Berufseingliederung.
Tricky Women – Aktuelle Animationen österreichischer Künstlerinnen – Int. Tricky Women Festival Wien	Seit dem Jahr 2014 bestehende Kooperation des BMEIA mit dem Tricky Women Festival in Wien: In jeweils zweijährigen Programmen werden kuratierte Animationsfilme österreichischer Regisseurinnen durch die Vertretungsbehörden und Kulturforen im Ausland präsentiert.
Umsetzung der Sicherheitsrats-Resolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit in Österreich	Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der SR-Resolution 1325: Engagement Österreichs in humanitären, diplomatischen, friedenserhaltenden und entwicklungspolitischen Bereichen.
Unterstützung der Umsetzung der OSZE-Sicherheitsratsresolution 1325 (2000)	Unterstützung der Umsetzung und Zielsetzungen der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) Rahmen der OSZE; Eintritt für einen höheren Frauenanteil bei Leitungsfunktionen im OSZE-Sekretariat, den Institutionen der Organisation sowie den Feldmissionen.

## 2.6 Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ)

Vom BMFJ wurden 19 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 18 Maßnahmen des BMFJ nach Themenkreisen**

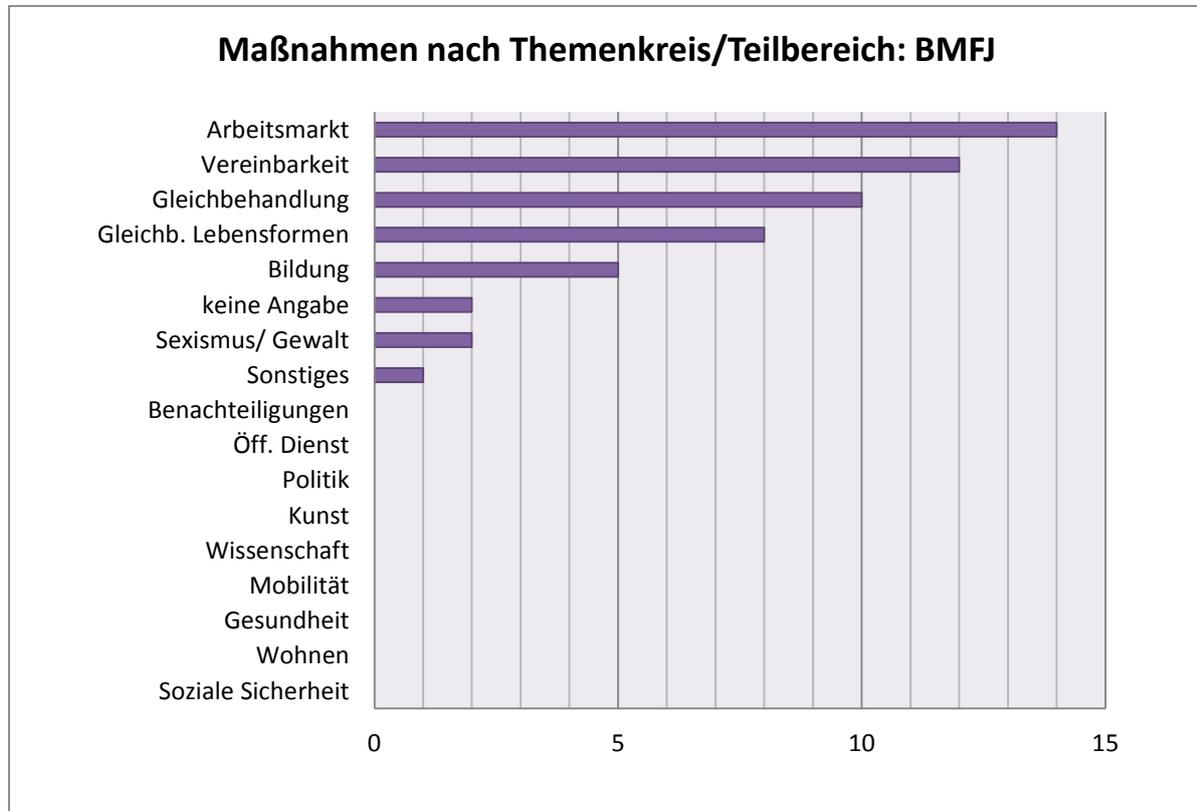
Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	12
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	10
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	30
Schulische und berufliche Bildung	5
Arbeitsmarkt	14
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	2
Gleichberechtigte Lebensformen	8
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	1

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMFJ am häufigsten den Themenkreisen „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ „Vereinbarkeit“ und „Gleichbehandlung“ zugeordnet. Im Bereich der „aktiven Frauenförderungsmaßnahmen“ wurden die Maßnahmen, wie in Abbildung 21 ersichtlich, am häufigsten den Teilbereichen „Arbeitsmarkt“ und „gleichberechtigte Lebensformen“, „schulische und berufliche

Bildung“, „Sexismus/Gewalt“ und „sonstiges“ zugeschrieben, wobei der Schwerpunkt auf den ersten beiden lag.

**Abbildung 21 Maßnahmen des BMFJ nach Themenkreis/Teilbereich**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen wurden insbesondere auf „sonstige Weise“ und als „Subvention/Preise/Stipendien“ konzipiert, jedoch auch als „legislative Maßnahmen“, „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ und „Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen“. Keine Maßnahmen wurden im Bereich der Forschungsförderung gesetzt (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19 Maßnahmen des BMFJ nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	6
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	6
Subventionen, Preise, Stipendien	7
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	5
Sonstiges	7

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMFJ aufgelistet. Die Maßnahme „Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über eine Änderung gemäß Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots“ wird als Maßnahme des BMFJ angeführt, die Auszahlungen erfolgen jedoch durch das BMF und das BMGF – die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung – prüft und spiegelt die Abrechnungen.

Titel	Beschreibung
Antraglose Gewährung der Familienbeihilfe bei Geburt eines Kindes im Inland.	Ab 1. Mai 2015 besteht die Möglichkeit, bei Geburt eines Kindes im Inland die Familienbeihilfe zu beziehen, ohne einen entsprechenden Antrag beim Finanzamt einbringen zu müssen.
Audit " <i>berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen</i> "	Ziel: Berufsgruppenspezifische Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ÄrztInnen, Pflegepersonal und Verwaltungspersonal.
Audit " <i>berufundfamilie KOMPAKT</i> "	Das Audit " <i>berufundfamilie KOMPAKT</i> " wurde speziell entwickelt, um kleineren und mittleren Unternehmen den Auditprozess zu erleichtern (5-50 MitarbeiterInnen).
Audit " <i>berufundfamilie</i> "	"Check-up" der gesamten Unternehmenskultur in Bezug auf familienfreundliche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen mit dem Ziel, einen unternehmensinternen Prozess in Gang zu setzen.
Audit " <i>hochschuleundfamilie</i> "	Management-Instrument mit dem Ziel der nachhaltigen Umsetzung einer familienbewussten Personal- und Studienpolitik.
Bewusstseinsbildung zur Gewaltprävention: <a href="http://www.gewaltinfo.at">http://www.gewaltinfo.at</a>	Seit Ende 2011 veröffentlicht das BMFJ im Internet unter <a href="http://www.gewaltinfo.at">http://www.gewaltinfo.at</a> juristische und fachliche Informationen zu physischer, psychischer und sexueller Gewalt in ganz Österreich (Artikel, Link- und Literaturtipps, Datenbank mit Hilfseinrichtungen).
Bundes-Jugendförderung: Förderschwerpunkt „Einstieg in den Beruf“	Für die Jahre 2015 und 2016 wurde gemäß § 2 Abs. 2 der "Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugendberufshilfe und Jugendberufshilfe gem. § 8 B-JFG" u.a. der Förderschwerpunkt „Einstieg in den Beruf“ gesetzt. Die Angebote müssen so angelegt sein, dass sie partizipativ und geschlechtergerecht ausgerichtet sind sowie diskriminierte und benachteiligte Bevölkerungsgruppen mit einbeziehen.
Charta "Vereinbarkeit von	Die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist

Titel	Beschreibung
Familie und Beruf"	ein öffentliches Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen. Sie soll einen Umdenkprozess fördern und ist ein Appell, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und auszubauen.
Curriculum Ausbildungslehrgänge für Tagesmütter/-väter	Ziel: Schaffung bundesweit einheitlicher Ausbildungsstandards (300 Unterrichtseinheiten, wovon 220 Theorie und 80 Praktikum; Anerkennung in allen Bundesländern, Gütesiegel).
Erhöhung der Familienbeihilfe	<i>In puncto</i> Familienbeihilfe sind folgende Erhöhungen zu verbuchen: Per 1. Juli 2014 Erhöhung um 4%, per 1. Jänner 2016 um 1,9 % und per 1. Jänner 2018 um 1,9; darüber hinaus Erhöhung des Zuschlages zur Familienbeihilfe für erheblich behinderte Kinder.
Familienhärteausgleich	Finanzielle Unterstützung (Überbrückungshilfen) zur Beseitigung oder Milderung einer ereignisbezogenen finanziellen Notsituation.
Ferienbetreuungsplattform & FamilyApp	Ziel: Überblick über regionale Betreuungsangebote zur Erleichterung der Suche von berufstätigen Eltern nach der passenden Sommerbetreuung.
Jobtalks 2.0 – dein WWWeg zum Job!	Ziel: Wege aufzuzeigen, wie Jugendliche bei der Nutzung des Internets bestärkt und begleitet werden können . Vorrangig geht es dabei darum, den "Werkzeugkasten Internet" als Schlüsselqualifikation für den Arbeitsmarkt effizient, sicher und zum eigenen Vorteil zu nutzen.
Kinderbetreuungsgeld	Das Kinderbetreuungsgeld ist in Form verschiedener Modelle von Pauschalvarianten (30+6, 20+4, 15+3, 12+2 Monate) und einer einkommensabhängigen Variante (12+2 Monate) verfügbar; seit 1. März 2017 steht die Pauschalleistung in Form eines Kinderbetreuungsgeldkontos zur Verfügung.
Netzwerk „Unternehmen für Familien“	Aufbauend auf der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ lädt die Initiative Österreichs Unternehmen und Gemeinden ein, aktiv als Partner das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ zu unterstützen. Die Homepage bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Gemeinden, präsentiert vorbildliche Initiativen sowie Erfahrungsberichte von Unter-

Titel	Beschreibung
	nehmen und Gemeinden und fördert die Vernetzung der PartnerInnen.
Plattform gegen Gewalt in der Familie	Instrument zur Vernetzung von Hilfseinrichtungen und österreichweites Forum für den Erfahrungsaustausch und zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit.
Staatspreis „Unternehmen für Familien“	Prämierung von österreichischen Unternehmen, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ihren MitarbeiterInnen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen zu nützen als auch Familie und Beruf zu vereinbaren.
Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über die Einführung der halbtägig kostenlosen und verpflichtenden frühen Förderung in institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in den Kindergartenjahren 2015/16, 2016/17 und 2017/18	Verpflichtender Kindergartenbesuch für alle 5-Jährigen ab 2010/11 (Bund: 2009 bis 2018: € 70 Mio. pro Kindergartenjahr); ab 2015/16: Anreize für einen verstärkten Kindergartenbesuch im vorletzten Jahr vor Schulpflicht. Die Länder sind verpflichtet, im vorletzten Jahr vor Schulpflicht den halbtägigen Besuch von Institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche kostenlos, zu ermäßigten oder sozial gestaffelten Tarifen, anzubieten. Zudem findet ein verpflichtendes Beratungsgespräch für jene Eltern von Vierjährigen, deren Kinder nicht in (institutioneller) Betreuung sind, statt.
Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über eine Änderung gemäß Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots	Von 2014 bis 2017 stellt der Bund insgesamt 305 Mio. Euro bereit, die Länder stellen 134,375 Mio. Euro an Kofinanzierung zur Verfügung. Damit wird der Ausbau des ganztägigen institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungsangebots für Kinder bis zum Schuleintritt vorangetrieben. Darüber hinaus sollen Impulse zur Verbesserung der Betreuungsqualität gesetzt, Öffnungszeiten ausgeweitet, die Tageselternbetreuung und flexible gemeinde- und generationsübergreifende Betreuungslösungen forciert werden.

## 2.7 Bundesministerium für Finanzen (BMF)

Vom BMF wurden insgesamt zwei Maßnahmen gemeldet, die im Bericht berücksichtigt werden konnten. Zwei weitere berichtsrelevante externe Maßnahmen konnten im Rahmen der Berichterstellung nicht mehr berücksichtigt werden und finden sich am Ende dieses Kapitels. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere

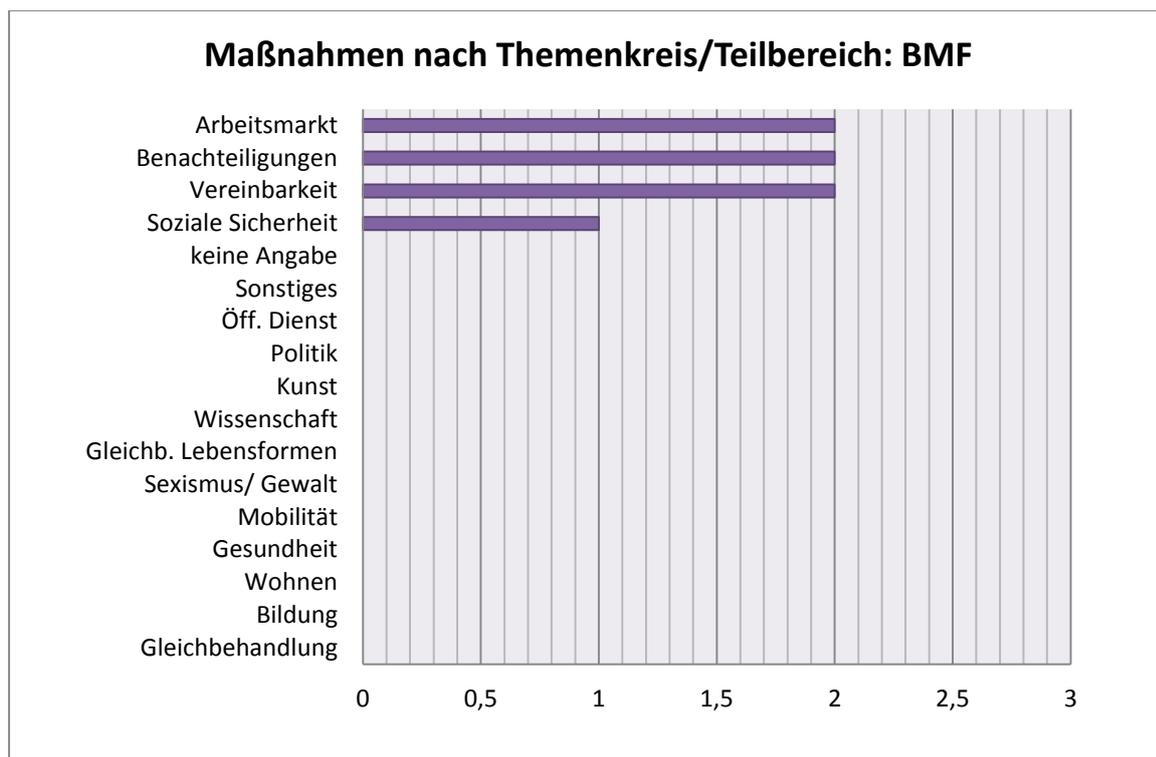
Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 20 Maßnahmen des BMF nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	2
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	2
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	1
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	0
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	2
Schulische und berufliche Bildung	0
Arbeitsmarkt	2
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch betrafen die beiden Maßnahmen des BMF gleichermaßen die Themenkreise „Vereinbarkeit“, „Abbau von Benachteiligungen“ und „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“, wobei sich die Maßnahmen im Themenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ ausschließlich auf Arbeitsmarktpolitik bezogen. Lediglich eine Maßnahme betraf darüber hinaus den Themenkreis „Soziale Sicherheit“. Dem Themenkreis „Gleichbehandlung“ wurde keine Maßnahme zugeschrieben (vgl. auch Abbildung 22, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

**Abbildung 22 Maßnahmen des BMF nach Themenkreis/Teilbereich**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Zugeordnet wurden die gesetzten Maßnahmen den Bereichen „Öffentlichkeitsarbeit“, „Legislative Maßnahme“ und „Sonstiges“ (vgl. Tabelle 21).

**Tabelle 21 Maßnahmen des BMF nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	1
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	0
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	1

QUELLE: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMF aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen des österreichischen Einkommensteuersystems (DE/EN) Working Paper 1/2016	„Ein Unterschied zwischen Mann und Frau – das Einkommen“ zeigt die bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand aktueller Statistiken und prüft die Auswirkungen der Besteuerung – die ja prinzipiell geschlechtsneutral formuliert ist – auf diese Unterschiede (auch mit Bezug auf die jüngste Steuerreform).
Erhöhung Kinderfreibetrag mit Erhöhung Splittingvorteil bei gemeinsamer Inanspruchnahme	Der Kinderfreibetrag wurde im Rahmen der Steuerreform erhöht; zudem wurde der Vorteil erhöht, wenn beide Paare diesen Betrag in Anspruch nehmen.

Darüber hinaus wurden zwei weitere berichtsrelevante Maßnahmen nachgemeldet, die in diesem Bericht nicht berücksichtigt werden konnten, auf die an dieser Stelle jedoch hingewiesen werden soll:

Titel	Beschreibung
Erhöhung der Negativsteuer und Einführung einer Negativsteuer Für Pensionen	In der Steuerreform 2015/2016 wurde die Negativsteuer angehoben und erstmals eine Negativsteuer für PensionistInnen eingeführt. Da insbesondere Frauen ein Einkommen unter dem Steuerfreibetrag verdienen und niedrigere Pensionen aufweisen, kommt dies vor allem Frauen zugute und erhöht deren Nettoeinkommen.
Senkung des Eingangsteuersatzes in der Einkommenssteuer	In der Steuerreform 2015/2016 wurde der Eingangsteuersatz auf 25% gesenkt. Dies bietet Anreize, ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag zu verdienen und damit insbesondere für Frauen ihre Erwerbstunden zu erhöhen und dadurch eine bessere ökonomische Absicherung zu erreichen.

## 2.8 Bundesministerium für Gesundheit (BMGF)

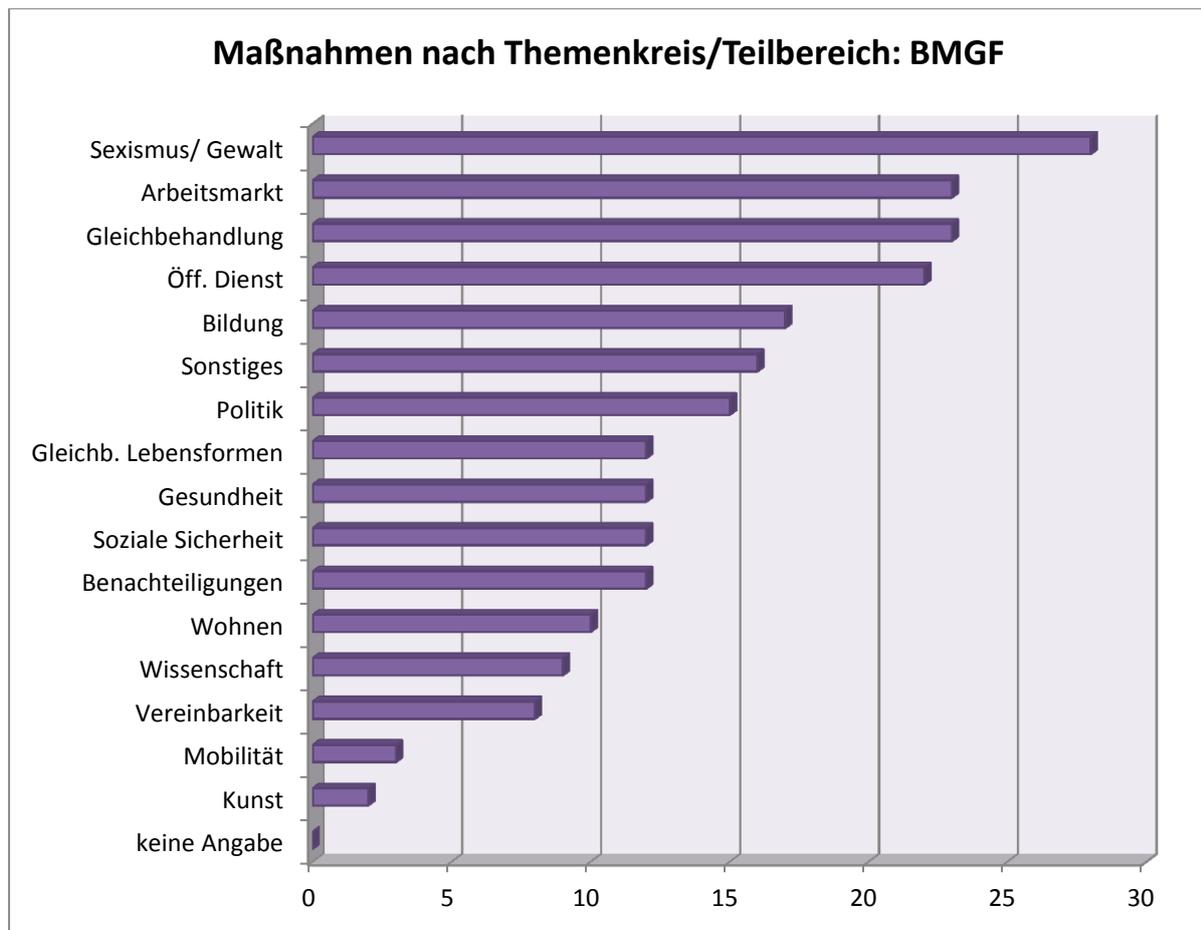
Vom BMGF wurden insgesamt 66 Maßnahmen gemeldet. Damit handelt es sich um das Ressort mit den meistgemeldeten Maßnahmen. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 22 Maßnahmen des BMGF nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	8
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	12
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	12
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	23
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	169
Schulische und berufliche Bildung	17
Arbeitsmarkt	23
Wohnen	10
Gesundheit	12
Mobilität	3
Sexismus/Gewalt	28
Gleichberechtigte Lebensformen	12
Wissenschaft	9
Kunst und Kunstförderung	2
Politik	15
Öffentlicher Dienst	22
Sonstiges	16

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch waren die Maßnahmen des BMGF breit gestreut und neben dem Hauptthemenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ hauptsächlich dem Themenkreis „Gleichbehandlung“ zuzuordnen, gefolgt von Zuordnungen zu den Themenkreisen „Benachteiligungen“ und „Soziale Sicherheit“ bzw. „Vereinbarkeit“. Im Themenkreis der „aktiven Frauenförderung“ betrafen die gesetzten Maßnahmen die Teilbereiche „Sexismus/Gewalt“, „Arbeitsmarkt“ und „Öffentlicher Dienst“. Zu erwähnen ist, dass die gesetzten Maßnahmen sämtlichen Teilbereichen des Themenkreises zugeordnet werden konnten (vgl. dazu auch Abbildung 23, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

**Abbildung 23 Maßnahmen des BMGF nach Themenkreis/Teilbereich**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen waren hauptsächlich als „Öffentlichkeitsarbeit“ zu qualifizieren. 18 Maßnahmen wurden als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ oder „sonstige Maßnahmen“ durchgeführt und je zehn Maßnahmen oder weniger fanden in den anderen Bereichen statt (vgl. Tabelle 23).

**Tabelle 23 Maßnahmen des BMGF nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	7
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	18
Subventionen, Preise, Stipendien	10
Forschungsförderung	3
Öffentlichkeitsarbeit	42
Sonstiges	18

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMGF aufgelistet. Die Maßnahmen Girls' Day und Girls' Day Mini werden dem BMGF als federführendes und organisierendes Ressort zugeordnet, werden jedoch unter Teilnahme anderer Ressorts veranstaltet. Darüber hinaus stiften zahlreiche Ministerien Preise im Rahmen der Käthe Leichter Preisverleihung, die jährlich von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung organisiert wird. Ebenso scheint der Fortschrittsbericht über die Quote der vom Bund entsandten Frauen in Aufsichtsräte von Betrieben, die zu 50% oder mehrheitlich in Bundesbesitz stehen, als Maßnahme des BMGF auf; er wird jedoch in Kooperation mit dem BMWFW erstellt.

Titel	Beschreibung
<p>„Einkommens- transparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Ar- beit. Gehaltsan- gaben in Stelle- ninseraten und Erstellung von Einkommensbe- richten: Evaluie- rung der Umset- zung und Wir- kung der Best- immungen.“ (Studie)</p>	<p>Die 2015 präsentierte Studie evaluierte sowohl die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz als auch die Auswirkungen dieser Instrumente in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz. Dabei wurden die Sichtweisen von ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und ArbeitgeberInnen erhoben und einbezogen.</p>
<p>„Women On Air“: „Durchs Ra- dio Machen Kommen Die Frauen ‘Zam“ - 10 Jahre Feministi- sches Radioenga- gement Der „Women On Air“; Best-Of-CD- Präsentation und Jubiläumslesung</p>	<p>Seit 2005 gestaltet die Frauenredaktionsgruppe „Women on Air“ die mehrsprachige Sendereihe „Globale Dialoge auf Radio Orange 94.0 (<a href="http://noso.at/">http://noso.at/</a>). Eine Sendereihe über Frauenbewegungen weltweit, *feministische, entwicklungspolitische und transkulturelle Debatten, Frauenarbeits- und Lebensrealitäten und globale Machtverhältnisse.</p>
<p>15 Jahre Gleich- stellungspolitik in Österreich (In- formationsbro- schüre)</p>	<p>Die Broschüre <u>„15 Jahre Gleichstellungspolitik in Österreich“</u> dient dazu, eine schnelle Übersicht über die wichtigsten Gleichstellungsprojekte in der österreichischen Verwaltung zu geben und anhand dieser zu erläutern, dass Gleichstellungspolitik eine Querschnittmaterie ist und alle Ressorts gleichermaßen betrifft.</p>
<p>Arbeitsgruppe „Prostitution“</p>	<p>Ziele: Erarbeitung von Empfehlungen wie die Lebens- und Arbeitssituation von SexdienstleisterInnen – insbesondere im</p>

Titel	Beschreibung
	Rahmen der Landeskompetenzen – verbessert werden kann und die Umsetzung der Empfehlungen soweit möglich zu unterstützen und zu verfolgen.
Bericht und Veranstaltungen zum 20-jährigen Jubiläum der Peking-er Deklaration und Aktionsplattform	2015 fand eine Veranstaltung im (damaligen) Bundesministerium für Bildung und Frauen anlässlich des 20-jährigen Jubiläums der 4. Weltfrauenkonferenz unter dem Titel „Frauenrechte und Gleichstellung: Erfahrungen teilen--> Neues denken --> Zukunft gestalten“ statt. Als Folgemaßnahme wurde ein Netzwerk zum Austausch über Frauenrechte und Geschlechtergleichstellung ins Leben gerufen.
Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte Im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes	Bundesweites Brustkrebs-Früherkennungs-Programm ab 2014, welches nach den Kriterien eines bevölkerungsbezogenen, organisierten, qualitätsgesicherten Screeningprogramms entwickelt wurde.
Broschüre "Frauen haben Recht(e)"	Information für Frauen, die von Gewalthandlungen – insbesondere aus ihrem sozialen Umfeld – bedroht oder betroffen sind; Unterstützung der Beratungsarbeit von Einrichtungen, die mit gewaltbetroffenen Frauen arbeiten (zuletzt 2015 herausgegeben).
Broschüre "Was tue ich wenn es zur Scheidung/Trennung kommt?" – Rechtsratgeberin für Frauen	Die Broschüre wurde 2015 aktualisiert (8. Auflage). Die Ratgeberin gibt einen aktuellen Überblick über die rechtliche Situation von Frauen rund um die Auflösung einer Ehe oder Lebensgemeinschaft.
Broschüre „Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen“	Die Broschüre zu „Frauen und Pensionen“ bietet kompakte, leicht verständliche Informationen zum Pensionssystem und erläutert anhand beispielhafter Frauenlebensläufe die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen auf die eigene Pension. Sie ist online verfügbar unter: <a href="http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichstellung_am_Arbeitsmarkt/Frauen_nbsp_und_Pensionen">http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichstellung_am_Arbeitsmarkt/Frauen_nbsp_und_Pensionen</a> .
Buch „Mein Berufe ABC“	Das Buch wurde für eine Nachhaltigkeit des jährlichen Aktionstages Girls’ Day MINI im Bundesdienst erstellt. 26 kindgerechte Sachtexte und detailreiche Bilder lassen die Berufe von „A bis Z“ in Wissenschaft, Technik, Kunst und Handwerk spielerisch lebendig werden.
Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016	Bericht der Bundesregierung zum Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst und

Titel	Beschreibung
	Bericht der Bundes-Gleichbehandlungskommission.
Bundesweite Tagungen der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen	Ziel: regelmäßiger Kontakt, Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Politik, Verwaltung und NGOs im Bereich der von der Frauenministerin geförderten Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen, inkl. Frauenservicestellen und Notrufe.
Datenbank Gender-Projekte	Die seit 2013 zur Verfügung stehende Datenbank für Gender-Projekte gibt einen Überblick über Gender Mainstreaming-Projekte, die in der Verwaltung durchgeführt wurden und werden (Website <a href="http://www.imag-gmb.at">www.imag-gmb.at</a> (--> Gender-Projekte)).
Dialog mit Nicht-regierungsorganisationen (NGO-Dialog)	Sowohl im Gleichbehandlungsgesetz als auch im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wurde der sog. NGO-Dialog 2013 gesetzlich verankert; davor wurde er bereits seit 2006 ohne gesetzliche Grundlage jährlich einberufen. Im Jahr 2015 war der Dialog dem Thema „Sexismus in der Werbung“ und im Jahr 2016 dem Thema „Hass im Netz“ gewidmet.
Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts	Ziel ist die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Gleichbehandlungsinstrumente und damit verbunden die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in Österreich im Allgemeinen.
Fem:HELP-App – Entwicklung, Übersetzung und Bekanntmachung	Die in den Sprachen DE, B/K/S, EN und Türkisch verfügbare fem:HELP-App für Android-Handys und iPhones soll von Gewalt betroffenen Frauen in Österreich helfen, Hilfseinrichtungen rasch und unkompliziert zu kontaktieren. 2015 und 2016 wurde die App gewartet, aktualisiert und um neue Themenbereiche ergänzt.
Folder „Gender Budgeting“	Zusammenfassung der wichtigsten Informationen zur Umsetzung von Gender Budgeting in Österreich auf Deutsch und Englisch.
Fortschrittsbericht zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber	Selbstverpflichtung der Bundesregierung in den Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist, einen Frauenanteil an der Bundesquote im jeweiligen Aufsichtsgremium von 25% bis 31.12.2013 bzw. 35% bis 31.12.2018 zu erreichen. Durchschnittliche Frauenquote: 2013: 36%; 2014: 37%, 2015: 38%, 2016: 40,3%.
Frauenquote „Frauen.Flucht.Migration.Rassismus“	Veranstaltung der Frauen- und Gleichstellungsministerin gemeinsam mit der Plattform "20000Frauen": Die Frauenquote 2016 stand im Zeichen der seit 2015 andauernden Flüchtlingskrise, die zunehmend Frauen und Mädchen betrifft.

Titel	Beschreibung
Frauen-Lebenswerk-Preis	Ziel: Würdigung herausragender Lebenswerke von Personen, die sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzt haben und in diesem Sinne in ihrem Wirkungsbereich Bedeutendes leisteten und Vorbildcharakter haben.
Frauenprojektförderung	Ziel: Forcierung der umfassenden Gleichstellung, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt.
Frauenservice (inkl. spezifisches Frauenservice für Migrantinnen)	Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe für alle frauen- und mädchenspezifische Anliegen; Erreichbarkeit über österreichweite Nulltarifnummer und über Online-Anfragen.
Gender Budgeting Blog: <a href="http://blog.imag-gendermainstreaming.at">blog.imag-gendermainstreaming.at</a>	Ziel des Blogs ist es, die Gender Budgeting-Thematik leicht verständlich mittels Texten von ExpertInnen des BMGF und anderen nationalen und internationalen ExpertInnen, Videos, interessanten Links etc. zu gestalten und nicht nur ressortübergreifend, sondern auch zur allgemeinen Bewusstseinsbildung und internationalen Sichtbarkeit und Vernetzung öffentlich verfügbar zu machen.
Gender Index	Jährlicher Überblick über Gender-Daten in wesentlichen Bereichen wie Bildung, Einkommen und Erwerbstätigkeit.
Gender Mainstreaming-Newsletter (GM-Newsletter)	Der Newsletter berichtet vierteljährlich über aktuelle Themen und verschiedene Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung.
Genderdifferenzierte Auswertung von Ergebnisqualitätsdaten	Ziel: Laufendes Monitoring der Daten, laufende Evaluierung der gesetzten Maßnahmen sowie Implementierung weiterer bundesweiter qualitätsverbessernder Maßnahmen (z.B. Qualitätsstandards).
Genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung	Aufbauend auf dem Demenzbericht 2014 wurde die Demenzstrategie entwickelt.
Girls' Day im Bundesdienst	Seit 2006 auf Grundlage eines Ministerratsbeschlusses in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen durchgeführter Aktionstag für Schulmädchen zur Änderung der einseitigen Karriereplanung von Mädchen und zur Förderung des Interesses für technische und zukunftsorientierte Berufe.
Girls' Day MINI im Bundesdienst	2015 initiiertes und jährlich abgehaltener Aktionstag mit Zielgruppe Kindergartenmädchen ab 4 Jahren als Beitrag zur Änderung der einseitigen Karriereplanung von Mädchen und zur Förderung des Interesses für technische und zukunftsorientierte Berufe.

Titel	Beschreibung
Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014-2015	<p>Grundlage: Seit 2004 bestehende zweijährige Berichtspflicht der zuständigen Bundesministerien über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes.</p> <p>Inhalt: Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission, Bericht über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie über die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.</p>
Häusliche und sexualisierte Gewalt: Schwerpunkt Frauen Und mitbetroffene Kinder	Projekt zur Erarbeitung und Festlegung von fachspezifischen Standards für die Curricula aller Gesundheitsberufe, zur Einbeziehung bestehender Schulungskonzepte und zur Erfassung der zuständigen Akteurinnen im österreichischen Gesundheitswesen bzw. in der österreichischen Gesundheitspolitik.
Initiative zur Entwicklung gemeinsamer Strategien gegen Frauenhandel mit den Nachbarländern: „Regionalinitiative“	Ziel dieser Initiative ist die Entwicklung von Partnerschaften und Strategien im Kampf gegen Menschenhandel, mit speziellem Fokus auf Frauenhandel, unter Einbindung der Nachbarländer Österreichs.
Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) „Schutz von Frauen vor Gewalt“	Ausarbeitung und Begleitung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans (NAP) zum Schutz von Frauen vor Gewalt (2014 bis 2016).
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Budgeting (IMAG GMB)	Begleitung und Unterstützung der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung. Aufgaben: Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen und Best-Practice-Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie.
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG GB)	Aufgabe: Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst; Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung; Koordination der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen.
Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels	Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen; Angebot von umfassender rechtlicher und psychosozialer Unterstützung bis hin zur Unterbringung in einer Schutzwohnung.
Johanna-Dohnal-	Ziel ist es, Studentinnen bzw. Absolventinnen von Hochschulen

Titel	Beschreibung
Förderpreis	und Universitäten für Diplomarbeiten oder Dissertationen, welche die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie fördern, oder die eine Vorbildwirkung auf Mädchen und Frauen in Ausbildung und Studium haben, zu ehren bzw. es Studentinnen zu ermöglichen, an einem Dissertationsprojekt zu forschen oder zu schreiben.
Jubiläumsausgabe „5 Jahre Gender Mainstreaming Newsletter“	Die Jubiläumsausgabe feiert fünf Jahre Gender Mainstreaming-Newsletter.
Kampagne „Der Gewalt keine Chance“	Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015, in Kraft seit 1.1.2016, sind weitreichende Änderungen auch im Sexualstrafrecht vorgenommen worden. Um das Bewusstsein in der Bevölkerung zu erhöhen und diese Reform möglichst vielen Betroffenen bzw. Interessierten näher zu bringen, wurde 2016 die Informationsoffensive „Der Gewalt keine Chance“ durchgeführt.
Mitwirkung an ressortübergreifenden Aktionsplänen, Plattformen und Netzwerken hinsichtlich migrationspezifischen Themenbereichen und Problemstellungen	Ziel: Speziell frauenspezifische Aspekte in die Integrationsdebatte und/oder migrantinnenspezifische Problemstellungen in frauenpolitische Diskussionen einzubringen z.B. Integrationsbeirat; Dialogforum Islam-Arbeitsgruppe Geschlechterrollen.
Nationaler Aktionsplan „Schutz von Frauen vor Gewalt“	Der Nationale Aktionsplan wurde am 26. August 2014 von der österreichischen Bundesregierung beschlossen und dient der Umsetzung der Forderungen des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und des Österreichischen Regierungsprogramms 2013 – 2018.
Neustrukturierung der Ausbildung zu ProzessbegleiterInnen	Eine ExpertInnengruppe hat ein Curriculum ausgearbeitet sowie Lehrbehelfe erstellt: Jeder Lehrgang gliedert sich in einen allgemeinen Teil und an für die drei Opfergruppen („Frauen“, „Kinder“ und „Opfer situativer Gewalt“) angepasste spezifische Teile.
Onlineplattform Meine Technik: <a href="http://www.meinetechnik.at">http://www.meinetechnik.at</a>	Mit rund 250 Projekten startete die Informationsplattform für Mädchen und Frauen, für interessierte PädagogInnen, engagierte Unternehmen und Eltern am 10. April 2015 und wird ständig erweitert.
Online-Tool "Gehaltsrechner":	Der seit 2011 verfügbare Gehaltsrechner bietet leicht zugängliche Information über die in einem Sektor und einer Region übli-

Titel	Beschreibung
<a href="http://www.gehaltsrechner.gv.at">http://www.gehaltsrechner.gv.at</a>	chen Gehälter und ist ein Beitrag zur Steigerung der Einkommenstransparenz.
Open House 2015 und 2016	2015 – Open House zum Thema „Medien und Feminismus im Wandel – 20 Jahre nach der Weltfrauenkonferenz“ am 6. März 2015, 2016 – Open House zum Thema „Frauen: Flucht und Asyl – Gesellschaftliche Chancen und Herausforderungen“ am 8. März 2016.
Opferschutzorientierte Täterarbeit: Förderung der „Bundesarbeitsgemeinschaft opferschutzorientierte Täterarbeit in Österreich“ sowie Einrichtung einer Arbeitsgruppe „opferschutzorientierte Täterarbeit“ der IMAG „Schutz von Frauen vor Gewalt“	Die Interministerielle Arbeitsgruppe „Schutz von Frauen vor Gewalt“ hat, wie im Nationalen Aktionsplan vorgesehen, in ihrer Sitzung am 9. Dezember 2014 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „opferschutzorientierte Täterarbeit“ beschlossen, die zum Teil auf den von der Bundesarbeitsgemeinschaft erarbeiteten Ergebnissen aufbaut.
Plattform EU, Internationales und Gender Treffen mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zur Information über Aktivitäten im Bereich Geschlechtergleichstellung auf Internationaler und EU-Ebene	Zum Informationsaustausch zwischen VertreterInnen der Bundesministerien und verschiedener NGOs wurden im Berichtszeitraum vier Treffen veranstaltet. Dabei wurde u.a. über die Vorbereitungen und Ergebnisse der Tagungen der UN-Frauenstatuskommission (FSK), den Verlauf verschiedener Konferenzen sowie über die Entwicklung frauenspezifischer Maßnahmen und Berichte auf Ebene der EU informiert.
Präsentation und Bereitstellung des ersten deutschsprachigen Kommentars zur Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der	Der Kommentar wurde 2015 in Zusammenarbeit von Autorinnen aus Österreich und der Schweiz herausgegeben und im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung in Wien durch die damalige Bundesministerin für Bildung und Frauen präsentiert.

Titel	Beschreibung
Frau (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women, CEDAW)	
Progress Projekt „GewaltFREI leben. Eine Kampagne zur Verhinderung von (schwerer) Gewalt an Frauen und Kindern“	Ziel: Leistung von verstärkter Präventionsarbeit in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und dadurch Beitrag zur Verhinderung von Gewalt an Frauen und Kindern.
PROGRESS-Projekt „Women are top! To the top by innovative corporate cultures“	Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit in Spitzenpositionen österreichischer Unternehmen; Fokus: Erhöhung des Frauenanteils in Managementpositionen und in Aufsichtsräten.
Runder Tisch – Reihe zum Thema „Frauen auf der Flucht“	Um einen aktiven Austausch und Wissensvermittlung zwischen VertreterInnen der Fraueninitiativen, den flüchtlingsbetreuenden Organisationen, sowie der Frauenpolitik zu gewährleisten wurde eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Frauen auf der Flucht“ initiiert (drei Veranstaltungen von Oktober 2015 bis April 2016).
Sommer-Gleichstellungsfest	Jährliches Sommerfest zur Förderung der AkteurInnen aus dem Gleichstellungsbereich und Ermöglichung des Erfahrungsaustausches.
Übernahme der Webversion der "Frauenratgeberin" in <a href="http://help.gv.at">help.gv.at</a>	Die Frauenratgeberin ist seit 2004 im Internet verfügbar. Die Website <a href="http://www.frauenratgeberin.at">http://www.frauenratgeberin.at</a> wurde nunmehr in die Website <a href="http://HELP.gv.at">HELP.gv.at</a> eingebunden. Die Informationen der bisherigen Frauenratgeberin.at finden sich seit 2. November 2015 wesentlich erweitert auf <a href="http://HELP.gv.at">HELP.gv.at</a> in der Kategorie „Frauen“.
Veranstaltung der Frauen- und Gleichstellungsministerin gemeinsam mit „SAMARA“: Abschlussveranstaltung des Pilotprojekts "Transkulturelle Gewaltprävention und Ge-	Das Pilotprojekt „Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“ widmete sich dem Thema Gewaltprävention und Antidiskriminierung an Schulen und dauerte von 2011-2015. Im Mai 2015 fand im damaligen Bundesministerium für Bildung und Frauen eine Abschlussveranstaltung statt.

Titel	Beschreibung
sundheitsförde- rung"	
Veranstaltungs- reihe „Gleichstel- lung im Ge- spräch"	Gelegenheit zum fachlichen Austausch, zum Sammeln von Erfah- rungen, Sichtweisen und Zugängen und zum Nutzbarmachen für die eigene praktische Arbeit.
Verleihung des Käthe Leichter Staatspreises für Frauenforschung, Geschlechterfor- schung und Gleichstellung in der Arbeitswelt	Preisverleihung an Wissenschaftlerinnen für besonders hervor- ragende Verdienste betreffend die Frauen- und Geschlechterfor- schung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften wie auch betreffend die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Frauenarbeit.
Vernetzung und Durchführung von Aus- Und Fortbildungsse- minaren für Mit- arbeiterinnen von Fraueneinrich- tungen	Seit 1998 finanziert die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtun- gen, die keine Berufsvertretung haben, die sich um ihre Aus- und Weiterbildung kümmern könnte, Schulungen. Ziel ist es, gewalt- betroffenen Frauen bestmögliche Prozessbegleitung sowie ins- gesamt bestmögliche Unterstützung und Beratung zu gewähr- leisten.
Vollziehung des Bundesgesetzes über die Gleich- behandlungs- kommission und die Gleichbe- handlungsan- waltschaft – GBK/GAW-Gesetz im Hinblick auf die Tätigkeit der Gleichbehand- lungskommission – Senate I, II und III	Auf Grund des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungs- kommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW- Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013) wurde zur Überprüfung von Fragen, die die Diskriminierung auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes betreffen, die nunmehr aus drei Se- naten bestehende Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Sie ist den Arbeits- und Sozialgerichten und den Zivilgerichten als besondere Einrichtung zur Seite gestellt.
Vollziehung des Bundes- Gleichbehand- lungsgesetzes (BGBl. Nr. 100/93) durch die Bundes- Gleichbehand- lungskommission	Die Bundes-Gleichbehandlungskommission, die in drei Senate geteilt ist, hat sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orien- tierung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu befassen.
Vorbereitungs- bogen für ein	Der 2012 erarbeitete Vorbereitungsbogen für ein gender- orientiertes MitarbeiterInnengespräch wurde um Fragen zu Ge-

Titel	Beschreibung
gender-orientiertes MitarbeiterInnengespräch, 2. Auflage	wagt, sexueller Belästigung und Mobbing ergänzt.
Website der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB)	Die Website ist seit 2002 online und bietet ein umfassendes Informationsangebot zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, einen Überblick über die Gender-Aktivitäten in Ministerien, Bundesländern, Städten und Gemeinden sowie über die gleichstellungspolitische Entwicklung auf internationaler Ebene. 2015 und 2016 wurden einige Verbesserungen auf der IMAG GMB-Website durchgeführt. Neben einer laufenden Aktualisierung der Beiträge wurde die Website auf Englisch übersetzt und die Navigationsstruktur geändert.
Website für Frauen und Gleichstellung der zuständigen Bundesministerin	Bis 30.6.2016 Teil der Website des Bildungsressorts, seit 1.7.2016 Teil der Website des BMGF ( <a href="http://www.bmgf.gv.at/">http://www.bmgf.gv.at/</a> ) Ziel ist, den Frauen und Mädchen in Österreich umfassende Information und Hilfe für eine chancengleiche, unabhängige und selbstbestimmte Lebensführung anzubieten sowie die aktuellen Themen, Initiativen und Aktivitäten der Frauen- und Gleichstellungsministerin darzustellen.
Weiterführung der Helpline gegen Männergewalt	Ein Team von Expertinnen bietet Erst- und Krisenberatung. Die Helpline ist rund um die Uhr besetzt und kann 365 Tage im Jahr kostenlos erreicht werden.
Weiterführung der Informationsoffensive K.O. Tropfen	Folder zur Information von Mädchen und Frauen über die Problematik, wie man sich schützen kann und Hinweise, was zu tun ist, wenn man Opfer von K.O.-Tropfen geworden ist.
Weiterführung der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie	Anerkannte Opferschutzeinrichtungen, die bei Verhängung eines Betretungsverbots nach dem Gewaltschutzgesetz betroffene Gewaltopfer, überwiegend Frauen, aktiv kontaktieren. Oberstes Ziel des Unterstützungsangebots ist der Schutz der betroffenen Frauen (und Männer) vor weiteren Gewaltsituationen. Das Angebot der Interventionsstellen umfasst aber auch rechtliche und psychosoziale Unterstützung.

## 2.9 Bundesministerium für Inneres (BMI)

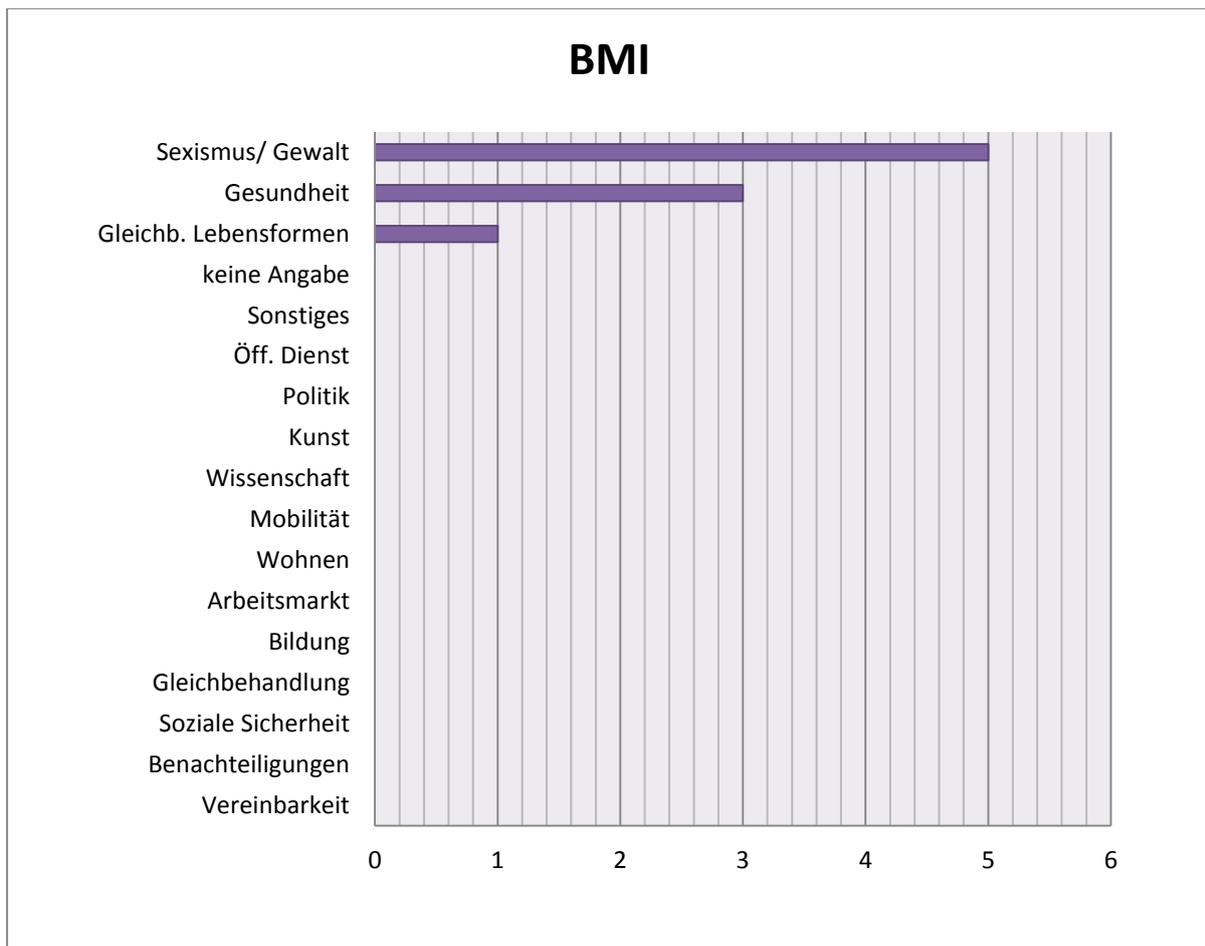
Vom BMI wurden fünf Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 24 Maßnahmen des BMI nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	0
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	9
Schulische und berufliche Bildung	0
Arbeitsmarkt	0
Wohnen	0
Gesundheit	3
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	5
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMI ausschließlich dem Themenbereich „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ zugeschrieben; im Detail wurden folgende Teilbereiche angeführt: „Gesundheit“, „Sexismus/Gewalt“ und „Gleichberechtigte Lebensformen“ (vgl. dazu nebst Tabelle 24 auch Abbildung 24, wo der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

**Abbildung 24 Maßnahmen des BMI nach Themenkreis/Teilbereich**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen ausschließlich als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ eingestuft wurden, gefolgt von „Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen“ (vgl. Tabelle 25).

**Tabelle 25 Maßnahmen des BMI nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	5
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	2
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden sind die Maßnahmen des BMI aufgelistet.

Titel	Beschreibung
GEMEINSAM.SICHER mit Frauen –Verteilung von Handalarmgeräten	Im Zuge von GEMEINSAM.SICHER wurde in Österreich ein Schwerpunkt auf Sicherheit im öffentlichen Raum mit Frauen gelegt. Durch die Verteilung von Handalarmgeräten, einem beigelegten Folder mit Präventionstipps und begleitenden Präventionsveranstaltungen soll das subjektive Sicherheitsgefühl gehoben werden.
Gewaltprävention, Interventionsstellen / Gewaltschutzzentren gem. § 25 Abs. 3 SPG	In jedem Bundesland wurde ein/e Interventionsstelle/Gewaltschutzzentrum gegen Gewalt in der Familie eingerichtet. Aufgabe dieser ist es, die Sicherheit für bedrohte und misshandelte Frauen und Kinder zu erhöhen und den Opfern psychische und juristische Hilfestellung zu leisten.
Informationsfolder „Österreich Informationen/ Rechte/ Pflichten/ Werte“	Seit Jänner 2016 gibt das BMI einen illustrierten Folder heraus, in dem AsylwerberInnen zu Beginn über Pflichten, Rechte und Werte in Österreich informiert werden. Thematisiert werden darin insbesondere auch die Gleichberechtigung von Frau und Mann, Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften und das Verbot von Gewalt gegen Frauen, sowie die Unzulässigkeit von sexueller Belästigung von Frauen. Der Folder steht seit Jänner 2016 in den Sprachfassungen Deutsch, Englisch, Farsi/Dari und Arabisch sowie seit Juni 2016 zusätzlich in Russisch und Urdu zur Verfügung. Auf der Homepage <a href="http://www.refugeeguide.at">http://www.refugeeguide.at</a> sind sämtliche Sprachfassungen des Folders online abrufbar.
LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel)	Diese Interventionsstelle ist eine Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen. Das Angebot umfasst neben muttersprachlicher Betreuung, rechtlicher, psychologischer, sozialer und Gesundheitsberatung, gegebenenfalls auch die Unterbringung in einer Notwohnung oder Übergangswohnung.
Orient Express - Einrichtung von Notwohnung für Betroffene von Zwangsheirat	Diese Notwohnung ist eine Wohnung mit geheimer Adresse und Mindeststandards an Sicherheit. Junge Frauen und Mädchen, die von Zwangsheirat betroffen sind, können für eine bestimmte Zeit untergebracht und professionell betreut werden.

## 2.10 Bundesministerium für Justiz (BMJ)

Vom BMJ wurden elf Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 26 Maßnahmen des BMJ nach Themenkreisen**

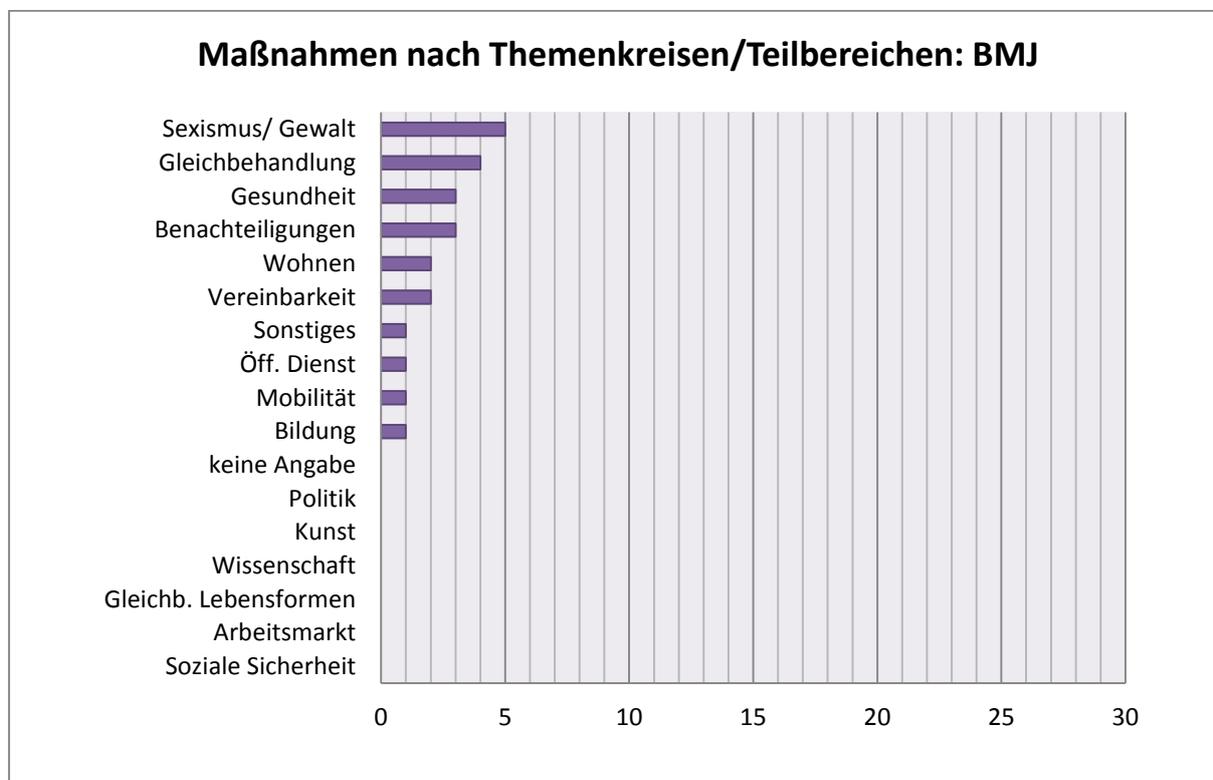
Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	2
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	3
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	4
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	14
Schulische und berufliche Bildung	1
Arbeitsmarkt	0
Wohnen	2
Gesundheit	3
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	5
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	1
Sonstiges	1

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch waren die Maßnahmen des BMJ vor allem dem Themenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ zuzuschreiben. Auch „Gleichbehandlung“, „Benachteiligungen“ und „Vereinbarkeit“ wurden damit angesprochen. Dem Themenkreis „Soziale Sicherheit“ wurde keine Maßnahmen zugeordnet. Dies ist in Abbildung 25 dargestellt, wo der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine

Teilbereiche aufgesplittet wurde. Daran wird ersichtlich, dass die Maßnahmen ausschließlich die Teilbereichen „Sexismus/Gewalt“, „Gesundheit“, „Wohnen“, „Bildung“, „Mobilität“, „Öffentlicher Dienst“, „Sonstiges“ betrafen.

**Abbildung 25 Maßnahmen des BMJ nach Themenkreisen/Teilbereichen**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen als „legislative“ und „sonstige Maßnahmen“ deklariert sowie – wenngleich dies nur in einem Fall erfolgte – der „Öffentlichkeitsarbeit“ zugeordnet wurden.

**Tabelle 27 Maßnahmen des BMJ nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	7
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	0
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	3

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMJ aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Anhaltung aller weiblichen, nach § 21 Abs. 2 StGB angehaltenen untergebrachten im therapeutischen Zentrum Asten	Ziel der Maßnahme ist es, alle nach § 21 Abs. 2 StGB angehaltenen Frauen (auch Jugendliche) in Asten anzuhalten und ihnen dadurch die Möglichkeit zu geben, von der therapeutischen Behandlungskompetenz der Einrichtung zu profitieren.
Ausbau des Schutzes von Frauen und Mädchen, die Opfer strafbarer Handlungen wurden (im Strafverfahren)	Die Einführung der Kategorie der besonders schutzbedürftigen Opfer (§ 66a StPO) kommt besonders Frauen und Mädchen zugute. Besonders schutzbedürftige Opfer haben besondere Rechte im Strafverfahren, z.B. das Recht auf schonende Vernehmung, nach Möglichkeit Vernehmung im Ermittlungsverfahren durch eine Person des gleichen Geschlechts sowie auf amtswegige Verständigung von der Freilassung oder Flucht des Beschuldigten aus der Verwahrungs- und Untersuchungshaft.
Baumaßnahmen zum Schutz von traumatisierten Opfern von Gewalt- und Sexualdelikten	Bei Neubauten oder Generalsanierungen von Gerichtsgebäuden werden bauliche Vorkehrungen zur Vermeidung sekundärer Viktimisierung von Gewaltopfern getroffen.
Berufsrechts-Änderungsgesetz (BRÄG 2016), BGBl. I NR. 10/2017	Wenn NotariatskandidatInnen wegen der notwendigen Betreuung des eigenen minderjährigen Kindes (bzw. Adoptiv- oder Pflegekindes) eine zumindest die Hälfte der Normalarbeitszeit umfassende Teilzeitbeschäftigung ausüben, führt dies künftig zu keiner Unterbrechung der praktischen Verwendung der NotariatskandidatInnen mehr.
Erweiterung des strafrechtlichen Schutzes der sexuellen Integrität und Selbstbestimmung	Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015, BGBl. I 112/2015, wurden weitere Schritte gesetzt, um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu bekämpfen (Erweiterung der Aufzählung der besonderen Erschwerungsgründe, Einführung eines neuen Tatbestandes „Zwangsheirat“ (§ 106a StGB), Einführung eines neuen Tatbestandes „Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung“ (§ 205a StGB), Erweiterung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung und öffentlichen geschlechtlichen Handlung (§ 218 StGB)). Die Neuerungen traten am 1.1.2016 in Kraft.
Etablierung einer Abteilung für weibliche geistig abnorme Rechtsbrecherinnen Im Forensischen Zentrum Asten	Zukünftig sollen alle weiblichen geistig abnormen zurechnungsfähigen Rechtsbrecherinnen gemäß § 21 Abs. 2 StGB im Forensischen Zentrum Asten behandelt werden. Dafür wird dort eine eigene Station zur Verfügung gestellt.

Titel	Beschreibung
Händische Durchsuchung der Kleidung bei Eingangskontrollen nur von Personen desselben Geschlechts	Reduktion des Eingriffs in die Privatsphäre und indirekte Erhöhung des Anteils der Frauen in einem männerdominierten Beruf, Kontrollorgan in einem Sicherheitsunternehmen.
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit der Tätigkeit als Rechtsanwaltsanwärter/in und der Familie	Im anwaltlichen Berufsrecht wurden mit dem Berufsrechts-Änderungsgesetz 2016 (BRÄG 2016, BGBl. I Nr. 10/2017) die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Rechtsanwältinnen und -anwärterinnen auf Antrag für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem MSchG von der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen für die Versorgungseinrichtung (Umlage) befreit werden können.
Mindeststandards für den Frauenvollzug in österreichischen Justizanstalten	VollzugspraktikerInnen haben erstmals Mindeststandards zur Unterbringung und Betreuung von weiblichen Untersuchungs- und Strafhaftgefangenen erarbeitet (Hafräume grundsätzlich offen zu halten, Flächen für eine gemeinschaftliche Nutzung, Screening zur besseren Beschäftigung hinsichtlich ihrer Befähigungen, einmal in der Woche betreute Freizeitaktivität).
Still- und Wickelplätze in Gerichtsgebäuden, Barrierefreiheit	Erleichterung des Zugangs zu Gerichtsgebäuden für Personen mit Kinderbetreuungspflichten.
Verwendung weiblicher Berufs- und Funktionsbezeichnungen im Beschriftungswesen in Gerichtsgebäuden	Namensschildern vor Amtsräumen, die dem Geschlecht der FunktionsträgerInnen entsprechen.

## 2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft (BMLFUW)

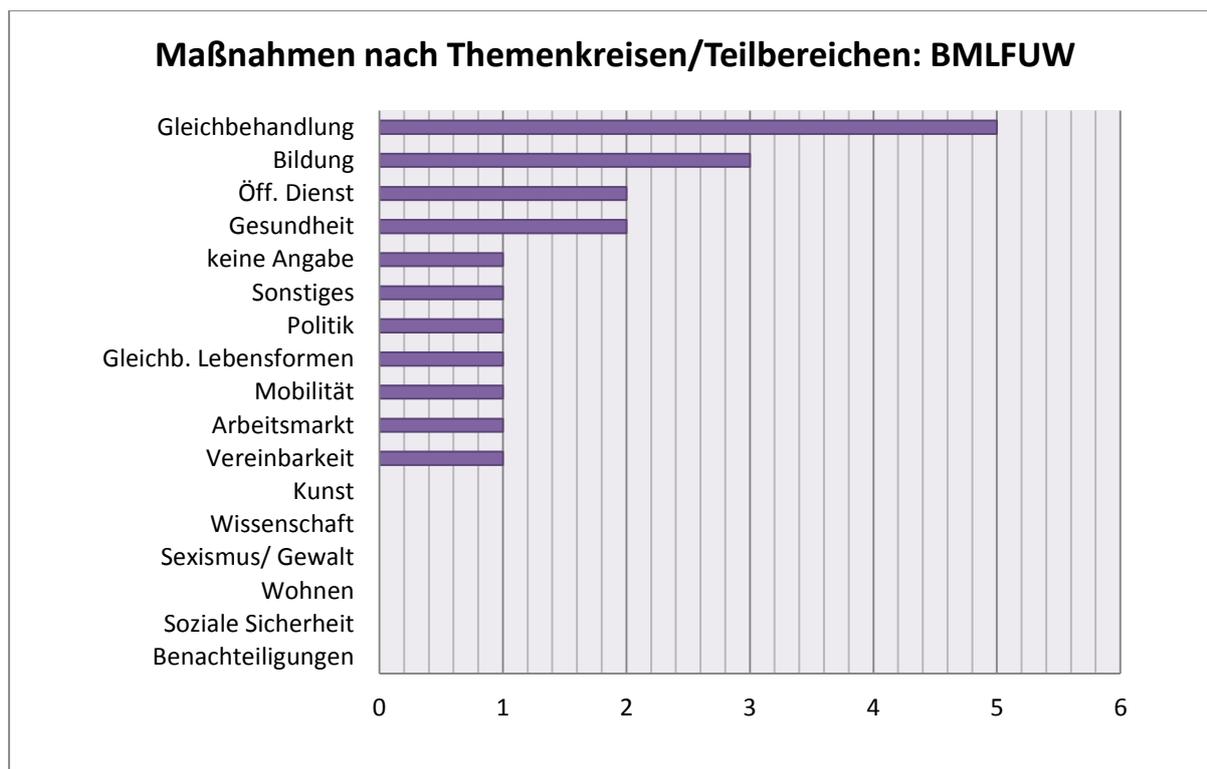
Vom BMLFUW wurden acht Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 28 Maßnahmen des BMLFUW nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	1
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	5
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	12
Schulische und berufliche Bildung	3
Arbeitsmarkt	1
Wohnen	0
Gesundheit	2
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	1
Öffentlicher Dienst	2
Sonstiges	1

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch waren die Maßnahmen des BMLFUW vor allem dem Themenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ („Bildung“, „Gesundheit“, „Öffentlicher Dienst“, „Politik“, „Mobilität“ und „Arbeitsmarkt“) zugeordnet. Auch der „Gleichbehandlung“ und der „Vereinbarkeit“ wurden Maßnahmen zugeschrieben. Die Aufteilung ist in Abbildung 26 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

**Abbildung 26 Maßnahmen des BMLFUW nach Themenkreisen/Teilbereichen**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen waren primär als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ konzipiert; je eine wurde als Öffentlichkeitsarbeits- und als sonstige Maßnahme konzipiert.

**Tabelle 29 Maßnahmen des BMLFUW nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	6
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	1

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMLFUW aufgelistet. Ebenfalls beteiligt ist das BMLFUW an der Initiative FEMtech (insbesondere betreffend die Expertinnendatenbank), die federführend vom BMVIT betreut wird und hierin deshalb dem BMVIT zugeordnet wurde.

Titel	Beschreibung
Broschüre: Gesellschaftliche Vielfalt am Land - Beispielhafte Projekte zur Förderung von Chancengleichheit im Programm LE07-13	Präsentation von 26 ausgewählten Projekten, die im Rahmen des Innovationspreises Chancengleichheit 2012 eingereicht wurden.
Seminar: Chancengleichheit im Programm für ländliche Entwicklung 2014-2020, Konzept und Umsetzung in der Praxis	Themen Chancengleichheit und Gender Mainstreaming mit Fokus auf die ländliche Entwicklung.
Sinn.Voll und Erfolg.Reich: Management-Lehrgang für engagierte Frauen in ländlichen Regionen. Eine Maßnahme im Rahmen des Programms LE07-13	Zielgruppe: Frauen mit Matura und/oder Berufserfahrung, die ihren Lebensmittelpunkt in einer ländlichen Region in Österreich haben und die entweder bereits in ihrer Region mitgestalten oder vorhaben dies zu tun.
Tagung „Frauen am Land – Potentiale und Perspektiven“	Tagung zu vielfältigen Lebens- und Arbeitsverhältnissen, Rollen und Leistungen von Frauen in ländlichen Regionen.

## 2.12 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)

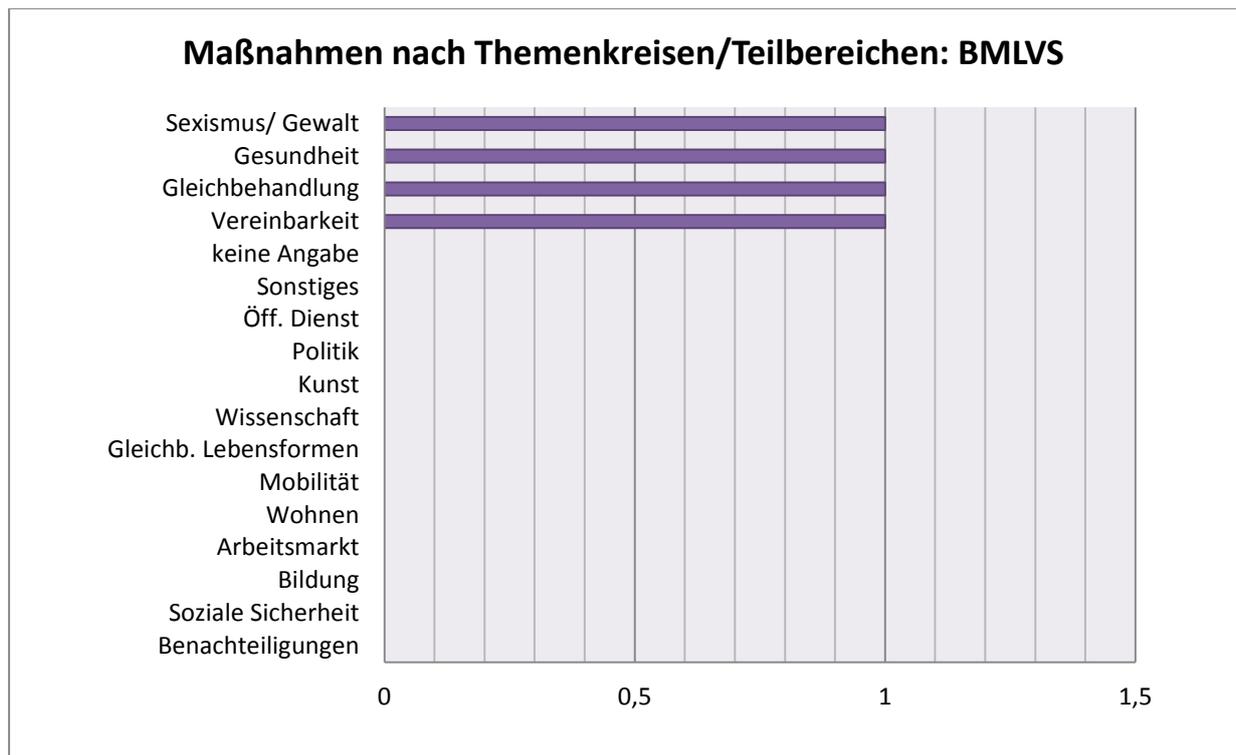
Vom BMLVS wurde eine externe Maßnahme gemeldet. Bei der Erhebung nach Themenkreis und Art der Maßnahme ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 30 Maßnahmen des BMLVS nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	1
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	1
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	2
Schulische und berufliche Bildung	0
Arbeitsmarkt	0
Wohnen	0
Gesundheit	1
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	1
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Thematisch wurde die Maßnahme des BMLVS mehreren Themenkreisen zugeordnet, so dem Themenkreis der „aktiven Frauenförderungsmaßnahmen“ in den Teilbereichen „Gesundheit“ und „Sexismus/Gewalt“ sowie den Themenkreisen „Vereinbarkeit“ und „Gleichbehandlung“ (vgl. auch Abbildung 27, wo der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

**Abbildung 27 Maßnahmen des BMLVS nach Themenkreisen/Teilbereichen**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahme wurde als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ konzipiert.

**Tabelle 31 Maßnahmen des BMLVS nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	1
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	0
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden ist die Maßnahme des BMLVS aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Entwicklung der Broschüre „Für Respekt und Sicherheit – Gegen Sexualisierte Übergriffe im Sport“	In Umsetzung der Vorgaben der EU-Kommission zu Gender Equality im Sport wurde die Broschüre „Für Respekt und Sicherheit – Gegen sexualisierte Übergriffe im Sport“ entwickelt, welche an öst. Sport-

Titel	Beschreibung
	verbände verteilt wird. Sie gliedert sich in die Teile „Information“, „Prävention und Handlungsempfehlungen“.

## 2.13 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)

Vom BMVIT wurden sieben Maßnahmen beschrieben. In der Erhebung wurden ebenfalls Themenkreis und Art der Maßnahmen erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei jeder Maßnahme Mehrfachnennungen möglich waren.

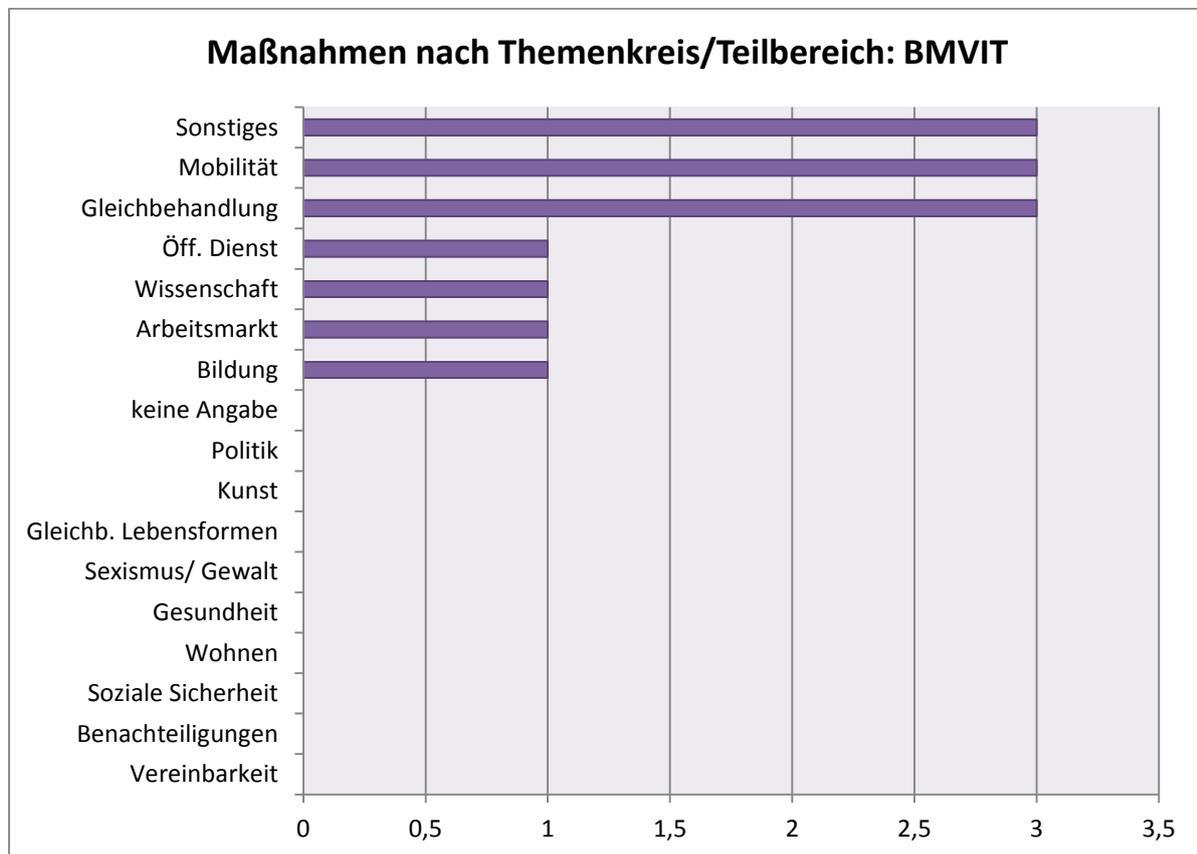
**Tabelle 32 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	3
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	10
Schulische und berufliche Bildung	1
Arbeitsmarkt	1
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	3
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	1
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	1
Sonstiges	3

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen des BMVIT können thematisch ausschließlich den Themenkreisen „Gleichbehandlung“ sowie „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ zugeordnet werden. Die genaue Aufteilung ist in Abbildung 28 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

**Abbildung 28 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreis/Teilbereich**



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen ausschließlich als „Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen“, „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ und Maßnahmen im Forschungsförderungsbereich konzipiert wurden.

**Tabelle 33 Maßnahmen des BMVIT nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	3
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	2
Öffentlichkeitsarbeit	4
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMVIT aufgelistet.

Titel	Beschreibung
Anwendung von Gender-Kriterien in den Programmen der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbh (FFG)	Kriterien: Gender Aspekt im Projektinhalt und positive Folgewirkungen, geschlechterspezifische Ausgewogenheit im Projekt und geschlechterspezifisch ausgewogene Arbeitsbedingungen im Unternehmen.
Gendersensibilität in der Verkehrsplanung - Grundlagenstudie zur Integration von Genderaspekten	Im Zentrum der Grundlagenstudie standen die „Nachfrage“- Seite der öffentlichen Stellen sowie die „Angebots“-Seite der privaten Planungsbüros und Institute, die auch in ihrem Zusammenspiel beleuchtet wurden.
Initiative Femtech – Frauen in Forschung und Technologie	Vernetzung, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung, Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Technologie; Maßnahmen: FEMtech Expertin des Monats; FEMtech Expertinnendatenbank; FEMtech Netzwerktreffen.
Studie: Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären Forschung	Ziel: Auseinandersetzung mit dem gegenwärtigen Entwicklungsstand der Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich.

## 2.14 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)

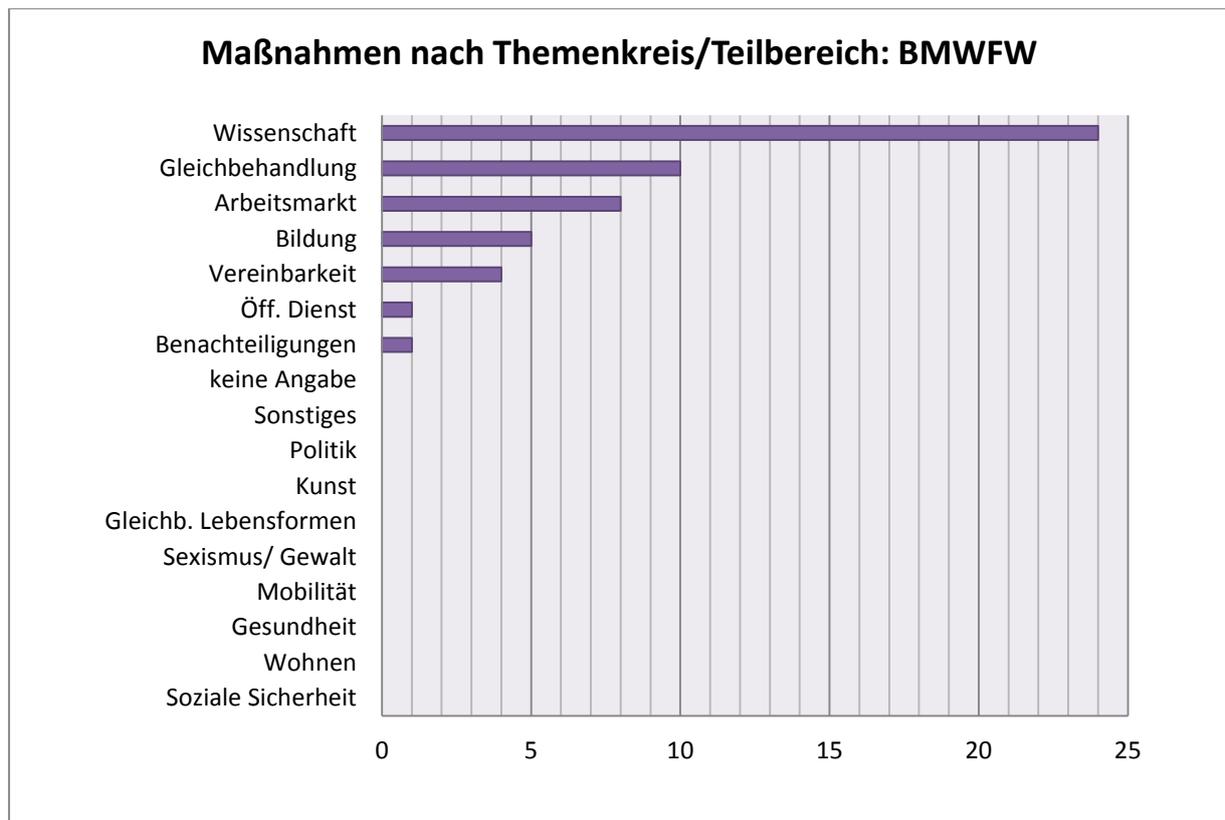
Vom BMWFW wurden 25 Maßnahmen beschrieben. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

**Tabelle 34 Maßnahmen des BMWFW nach Themenkreisen**

Themenkreis	Anzahl
<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	4
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	1
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	10
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	38
Schulische und berufliche Bildung	5
Arbeitsmarkt	8
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	24
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	1
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Die Maßnahmen des BMWFW können thematisch überwiegend dem Teilbereich „Wissenschaft“ als „aktive Frauenförderungsmaßnahme“ zugeordnet werden. Ebenfalls viele Maßnahmen wurden im Themenkreis „Gleichbehandlung“ gesetzt. Dem Themenkreis „Soziale Sicherheit“ waren keine Maßnahmen zuzuordnen, dem Themenkreis „Benachteiligung“ lediglich eine. Die Aufteilung ist in Abbildung 29 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

**Abbildung 29 Maßnahmen des BMWFW nach Themenkreis/Teilbereich**

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass Maßnahmen insbesondere als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ oder als „sonstige Maßnahmen“ umgesetzt wurden. Prinzipiell wurden im Gegensatz zu anderen Ressorts alle Umsetzungsmöglichkeiten gewählt.

**Tabelle 35 Maßnahmen des BMWFW nach Art der Maßnahme**

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	3
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	8
Subventionen, Preise, Stipendien	2
Forschungsförderung	4
Öffentlichkeitsarbeit	5
Sonstiges	11

QUELLE: Eigene DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS  
(BERICHTSZEITRAUM 2015/16)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMWFW aufgelistet. Ebenfalls beteiligt ist das BMWFW an der Erstellung des jährlichen Fortschrittsbericht zu Frauen in Aufsichtsräten von staatsnahen Unternehmen, an denen der Bund zu 50% oder mehr beteiligt ist; die Maßnahme wurde hierin dem BMGF zugeordnet, da die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung federführend tätig ist.

Titel	Beschreibung
Änderung des Universitätsgesetzes 2002 und des Hochschulgesetzes 2005 durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 21/2015	Die Novelle verfolgt mehrere Zielsetzungen: Erstens werden Teilbereiche des UG weiterentwickelt, zweitens wird auf Problematiken im Bereich des Vollzuges reagiert und schließlich werden terminologische Anpassungen am Gesetzestext des UG vorgenommen (z.B. stärkere Verankerung der Vereinbarkeit, Gleichstellungsplan, 50%-ige Frauenquote).
Elise Richter-Programm: Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen	Das Senior-Postdoc-Programm befähigt zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur und ist für Wissenschaftlerinnen konzipiert, die als Lektorinnen im Rahmen von Forschungsprojekten tätig sind.
Entwicklung der Leistungsvereinbarung 2015-2017 zwischen IST Austria und BMWFW	Ziel: Förderung der Chancengleichheit und der Vielfalt durch Ausbau von Gender Mainstreaming und Diversity Management (Diversitätsdimensionen, Datenanalyse, Audit <i>berufundfamilie</i> , Personalentwicklungs- und Karriereförderplan).
Gabriele Possanner-Staatspreis, Förderpreise und -Würdigungspreis	Vergabe alle zwei Jahre für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterforschung in Österreich förderlich sind.
Gender Monitoring – Weiterentwicklung der Gender Kennzahlen	Bestandsaufnahme zur Wissensbilanzkennzahl „Gender Pay Gap“ und der Datenbedarfskennzahl „Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren“.
Hertha Firnberg-Programm – Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen	Das Postdoc-Programm Hertha Firnberg fördert Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere.
Hochschulkonferenz-Arbeitsgruppe zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen	Durch einen Beschluss der Hochschulkonferenz wurde eine Arbeitsgruppe der Hochschulkonferenz zur „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ konstituiert. Die HSK-AG wird Empfehlungen für Angehörige von Hochschulen zur Verbesserung der Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt erar-

Titel	Beschreibung
	beiten.
Inhaltliche Dokumentation und Handlungsorientierte Aufbereitung der Ergebnisse der 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“	Die Dokumentation der von 3. bis 5. September 2014 in Wien abgehaltenen Konferenz hält die inhaltliche Diskussion fest und reflektiert die zentralen Ergebnisse der Konferenz hinsichtlich ihrer Relevanz für die österreichische Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung. Für einzelne Bereiche wurden konkrete Empfehlungen erarbeitet.
Interdisziplinäre Vernetzungsinitiative Club Scientifica	Ziel: Interdisziplinäre Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen, Förderung des Austauschs mit EntscheidungsträgerInnen an den jeweiligen Hochschulen.
Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- Und Forschungslandschaft 2025	Studie zum Thema Kulturwandel in Österreichs Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen als handlungsorientierte Grundlage für die zukünftigen Aufgaben bzgl. der Verwirklichung der ERA-Priorität „Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Forschung“.
L'ORÉAL-Stipendien für junge Grundlagenforscherinnen	Stipendien zur Erhöhung des Frauenanteils im Doc- und Postdoc-Bereich in den Fachrichtungen Medizin, Naturwissenschaft und Mathematik.
Leading Women - Förderkreis für Frauen in Leitungsfunktionen und universitären Gremien	Ziel: Unterstützung, Förderung und Stärkung von weiblichen Nachwuchsführungskräften; Schritt in Richtung Chancengleichheit und Diversität an der TU Graz.
Leistungsvereinbarung 2013-2015 zwischen Universitäten und BMWFW	Vorgabe von strategischen Gleichstellungszielen (z.B. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen/Gremien sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs, Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern auf 0).
Leistungsvereinbarung 2015-2017 zwischen ÖAW und BMWFW	Verankerung von Gender und Diversität als Leistungsbereich in der Leistungsvereinbarung (Umsetzung des Frauenförderplans für die ÖAW, Erhöhung des Frauenanteils, Vereinbarkeit, „Gender Impact Assessment“, Vortragsreihe, Evaluierung der Maßnahmen im Bereich „Gender und Diversität“).
Leistungsvereinbarung 2016-2018 zwischen Universitäten	Für die Ausarbeitung der Leistungsvereinbarung 2016-2018 gab das BMWFW den Universitäten im

Titel	Beschreibung
und BMWFW	Bereich Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement Handlungsfelder vor. Die Universität wählt universitätsspezifische, operative Ziele und entwickelt Maßnahmen zur Zielerreichung (Umsetzung in der Leistungsvereinbarungsperiode).
MINT-Fächer in Theorie und Praxis und nicht-traditionelle Zugänge zum Studium in Österreich	Das BMWFW setzt mit zahlreichen Vorträgen auf der BeSt (Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung) bereits bisher Empfehlungen aus dem Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013-2018 um.
Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung – für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe	Zur Erweiterung der breiten Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppierungen an der Hochschulbildung wurde mit den Hochschulen und allen hochschulischen Interessenvertretungen erstmals hschulen eine österreichweite „Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ mit den Zieldimensionen „integrativerer Zugang“, „Abbruch verhindern, Rahmenbedingungen schaffen“ und „hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen“ entwickelt.
Programm Sparkling Science – Erhöhter maximaler Förderbetrag für MINT-Forschungsprojekte, die Mädchen gezielt fördern	Einbettung voruniversitärer Nachwuchsförderung in State-of-the-Art-Forschung (2007-2017); Förderung von Projekten, in welchen SchülerInnen als JuniorkollegInnen in Forschungsprozessen mitarbeiten, insb. Förderung des Interesses von Mädchen an MINT.
Science Talk Extra „Von hohen Ansprüchen und ewigen Stolpersteinen – Neue Fakten in Sachen Chancengleichheit im Hochschulsektor“: Präsentation der Publikation zur 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education	Bei einer Podiumsdiskussion mit VertreterInnen der Universitäten/des BMWFW wurden die Konferenzergebnisse präsentiert, um Handlungsfelder für Politik auf länderübergreifender Ebene aufzudecken und in einer Publikation bzgl. ihrer Relevanz für die österreichische Gleichstellungspolitik in Wissenschaft/Forschung aufbereitet.
Trainingsmaßnahme zur Unterstützung der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen bzgl. Gleichstellung an Universitäten und Fachhochschulen	Ziel: Umsetzung der im Universitätsgesetz festgelegten 50%-Frauenquote an den Universitäten sowie die 45%-Frauenquote für Kollegien an Fachhochschulen bzw. die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen mit HochschulakteurInnen.
Weiterentwicklung Gleichstellungsziel der UG 31 „Wissenschaft und Forschung“ im Rahmen der Wirkungsorien-	Derzeitige Wirkungsziel-Kennzahlen: Erhöhung Professorinnenanteil, quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane, Frauenanteil in den Organen der Agentur für Qualitätssicherung und Ak-

Titel	Beschreibung
tierten Budgetierung	kreditierung Austria, Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten. Die frühere Kennzahl „Anzahl der Universitätsräte, die einen Frauenanteil von mindestens 40% aufweisen“ wurde mit dem BFG 2016 durch die Kennzahl „Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane“ ersetzt.
Wissensbilanzverordnung – Weiterentwicklung Verordnung	Novelle zur WBV (BGBl. II Nr. 97/2016) und Adaptierung des WBV-Arbeitsbehelfs (Version 10.0): Mit der Novellierung der WBV wurde die rechtliche Grundlage für erstmalig drei Humankapitalkennzahlen im Bereich Gleichstellung, die in der Wissensbilanz der Universitäten auszuweisen sind, geschaffen: Frauenquote in Kollegialorganen, Lohngefälle zwischen Frauen und Männern sowie Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren.

# Anhang 1 Erhebungsblatt 2015-2016

## Erhebungsblatt zu Maßnahmen der Ministerien für den Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) für den Berichtszeitraum 2015 und 2016

Bitte berücksichtigen Sie alle Maßnahmen<sup>1</sup>, die die Benachteiligung<sup>2</sup> von Frauen<sup>3</sup> in Österreich<sup>4</sup> abbauen sollen:

### Erläuterungen:

<sup>1</sup> Bitte berücksichtigen Sie laufende als auch neue Maßnahmen.

<sup>2</sup> Eine Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern aufgrund des Geschlechts kann sich prinzipiell in folgenden Kategorien manifestieren:

*Zeit:* insgesamt längere Wochenstunden (auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlich in der Reproduktions- und Hausarbeit, als auch im informellen Sozialbereich),

*Geld:* geringere Bezahlung für (gleiche) Erwerbstätigkeit,

*Qualität:* qualitativ schlechtere Arbeitsplätze, Tätigkeitsfelder, Bildungsbereiche...

*Soziale Stellung/Wirkungsmacht:* schlechter gestellte Positionen in Hierarchien (Arbeitsplatz, Politik, Kunst, Bildung, Familien, ...).

<sup>3</sup> Konzeptionell sind hier explizit **frauenpolitische Maßnahmen** gefragt, d.h. Maßnahmen, die gezielt Frauen zugutekommen (z.B. Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps). Allgemeine **Maßnahmen des Gender Mainstreamings** (z.B. die Gegenüberstellung und Miteinbeziehung von spezifisch männlichen und weiblichen Gesundheitsrisiken in der Gesundheitspolitik) sollen hier so mit einbezogen werden, dass genau deutlich wird, in welchem Umfang sie speziell Frauen zugutegekommen sind.

Die Maßnahmen betreffen sowohl Frauen in **traditionellen Familienstrukturen** als auch in **anderen Lebensformen** (Singlehaushalte, Patchworknetzwerke, gleichgeschlechtliche Partnerinnenschaften...), da die Haushaltsorganisationsform relevant für unterschiedliche soziale und finanzielle Anerkennungssysteme ist.

<sup>4</sup> Die Eingrenzung der Zielgruppe erfolgt nach dem **Inlands- und Inländerinnenkonzept**, d.h. Migrantinnen in Österreich als auch Österreicherinnen im Ausland sind mit einzubeziehen.

### **Information zum AUSFÜLLEN:**

Bitte verwenden Sie für JEDE Maßnahme einen EIGENEN Erhebungsbogen. Durch Drücken der TABULATORASTE gelangen Sie zum jeweils nächsten Feld das Sie durch Anklicken ankreuzen oder wo Sie Text eintragen können. Bitte speichern Sie das Dokument abschließend als WORD-Doc ab.

### **Kontakt für Rücksendung der Formulare:**

Bitte retournieren Sie die gesammelten Maßnahmenformulare **per email** (als Anhang) **bis spätestens Dienstag, 21. FEBRUAR 2017**, an das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, an:

Frau Mag.<sup>a</sup> Birgit Eigelsreiter MA, MA

[iv1@frauenministerium.gv.at](mailto:iv1@frauenministerium.gv.at)

Rückfragen bzgl. Zusendung auch telefonisch: 01 53120 - 2416

Wir danken sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

Die Ergebnisse dieser Erhebung werden im "Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) für den Berichtszeitraum 2015 und 2016" verfügbar sein. Der Bericht wird nach Übermittlung an den Nationalrat elektronisch auf der Internetseite der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen <http://www.bmgf.gv.at/> veröffentlicht.

Bearbeitende Stelle	Ministerium	Sektion	Abteilung	Ansprechperson

## ERHEBUNGSBLATT

Genauer Titel der Maßnahme

Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Ergebnisse der Maßnahme (in mind. zehn Zeilen)

Welche Zielgruppe(n) von Frauen soll(en) erreicht werden?

Zuordnung der Maßnahme zu den folgenden Themenkreisen (*bitte ankreuzen/mehrere Antworten möglich*)

<b>Vereinbarkeit:</b> Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	<input type="checkbox"/>
<b>Benachteiligungen:</b> Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie <b>Mütter sind oder sein können</b> , abbauen.	<input type="checkbox"/>
<b>Soziale Sicherheit:</b> Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	<input type="checkbox"/>
<b>Gleichbehandlung:</b> Maßnahmen zur Durchsetzung der <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	<input type="checkbox"/>
<b>Aktive Frauenförderungsmaßnahmen</b> in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	
Schulische und berufliche Bildung	<input type="checkbox"/>
Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>
Wohnen	<input type="checkbox"/>
Gesundheit	<input type="checkbox"/>
Mobilität	<input type="checkbox"/>
Sexismus / Gewalt	<input type="checkbox"/>

Gleichberechtigte Lebensformen	<input type="checkbox"/>
Wissenschaft	<input type="checkbox"/>
Kunst und Kunstförderung	<input type="checkbox"/>
Politik	<input type="checkbox"/>
Öffentlicher Dienst	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar:	<input type="checkbox"/>

Zuordnung der Maßnahme zu den folgenden Maßnahmenarten\* (*bitte ankreuzen/mehrere Antworten möglich*)

Legislative Maßnahmen	<input type="checkbox"/>
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>
Subventionen, Preise, Stipendien	<input type="checkbox"/>
Forschungsförderung	<input type="checkbox"/>
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar:	<input type="checkbox"/>

\*Erläuterungen zu den Maßnahmenarten in Punkt 5 :

- **Legistische Maßnahmen:** EU-Richtlinien, Bundesgesetze, Verordnungen, Erlässe. *Beispiel:* Namensrecht
- **Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen:** Projekte, Modellprojekte, Förderungen für bestimmte Zielgruppen, Kurse, u.v.m. *Beispiel:* Berufsberatung für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen
- **Subventionen, Preise, Stipendien:** Subventionen für frauenpolitische Einrichtungen, spezifische Preise und Stipendien für Frauen. *Bsp.:* Frauenpreise (z.B. Gabriele-Possanner-Preis)
- **Forschungsförderung:** Forschungsschwerpunkte, Forschungsaufträge, Forschungsförderung. *Beispiel:* Forschungsprojekt „Chancengleichheit und Beschäftigung in der EU“
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Kampagnen bzw. Aktionen, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Medienkoffer u.a. *Beispiele:* Kampagne: „Gewalt gegen Frauen“, Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag
- **Sonstiges:** Hier sind Maßnahmen der Frauenförderung gemeint, die nicht unmittelbar den ersten fünf Kategorien zuzuordnen sind.

Zeitliche Einordnung der Maßnahme (*bitte ankreuzen*)

Dies ist eine NEUE (2015/16) Maßnahme	Wählen Sie ein Element aus.
Dies ist eine laufende Maßnahme	Wählen Sie ein Element aus.
Diese Maßnahme ist	Wählen Sie ein Element aus.

Die Maßnahme läuft seit	und bis
-------------------------	---------

Angaben zum Budget (*bitte ankreuzen*)

Für die Maßnahme wurden in den Jahren 2015 und 2016 EUR aufgewendet:	
Unter € 10.000,-	<input type="checkbox"/>
€ 10.000,- bis € 100.000,-	<input type="checkbox"/>
€ 100.000,- bis € 1 Mio.	<input type="checkbox"/>
€ 1 Mio. bis € 10 Mio.	<input type="checkbox"/>
Über € 10 Mio.	<input type="checkbox"/>

Art der Finanzierung (*bitte ankreuzen*)

100%ige Finanzierung aus Eigenmittel	<input checked="" type="checkbox"/>
Kofinanzierung durch:	<input type="checkbox"/>
EU-Mittel	<input type="checkbox"/>
Land und/oder Gemeinde	<input type="checkbox"/>
sonstige öffentliche Mittel (andere Ministerien, AMS,...)	<input type="checkbox"/>
Privatunternehmen	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar: <a href="#">Klicken Sie hier, um Text einzugeben.</a>	<input type="checkbox"/>

Dokumentation und Evaluierung der Maßnahme (*bitte ankreuzen*)

Eine Maßnahmenevaluierung wurde durchgeführt.	Wählen Sie ein Element aus.
---	-----------------------------

Evaluierungsmethode – qualitativ und/oder quantitativ?

Die Evaluierung erfolgte <b>qualitativ</b> („beschreibend“)	Wählen Sie ein Element aus.
Die Evaluierung erfolgte <b>quantitativ</b> („Kennzahlen“)	Wählen Sie ein Element aus.

**Wenn qualitativ:** Beschreiben Sie **Kriterien bzw. Methoden:**

**Wenn quantitativ:** Nennen Sie **Kennzahlen:**

**Kennzahl 1** (Name; Betrachtungsperiode; Quelle):

**Kennzahl 2** (Name; Betrachtungsperiode; Quelle):

## Anhang 2 Maßnahmenbeschreibungen

Im Folgenden sind die im Bericht berücksichtigten Maßnahmen der Ministerien aufgelistet. Die Maßnahmenbeschreibungen basieren auf den durch die Ministerien getätigten Beschreibungen der gemeldeten Maßnahmen und divergieren folglich hinsichtlich Länge und Umfang. Kurzbeschreibungen finden sich in den einzelnen Unterkapiteln des Kapitel 2.

### Bundeskanzleramt (BKA)

- Aktualisierung der Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bezüglich sexueller Belästigung in Fahrschulen
- Aktualisierung der Empfehlung zur geschlechtsneutralen Auspreisung von FriseurInnendienstleistungen
- Arbeitsstipendien für Filmkunst
- Einführung der Gleichbehandlungs:App als völlig neues elektronisches Informations- und Interaktionsmedium
- Geschlechtergerechte Verteilung im Bereich Beirats- und Jurymitglieder der Kunst- und Kultursektion
- Gutachten zum Thema „Bekleidungs Vorschriften und Genderperformance“ und anschließende Diskussionsveranstaltung für ExpertInnen
- Herausgabe von Freecards zur Darstellung von im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgründen
- Informations- und Bewusstseinsarbeit mit speziellem Fokus auf Prävention in Unternehmen („Gleichbehandlung: Unternehmen“) und für Betriebsratskörperschaften zu sexueller Belästigung Und Equal Pay
- Kooperationspartnerschaft im Rahmen des Projekts „GEWALTFREI LEBEN“
- Mentoring-Programm für Künstlerinnen 2015-16 (Fortsetzung des 2011 begonnen Pilotprojekts der Kunstsektion)
- Mitwirkung bei der Erstellung eines Handbuchs zur Fallarbeit betreffend „Equal Pay“
- Österreichischer Film Gender Report 2012-2016
- Pilotprojekt zur genderspezifischen Verwendung der Kunstfördermittel für Institutionen
- Speed Dating mit Komponistinnen

#### Maßnahmen des BKA

##### AKTUALISIERUNG DER EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT BEZÜGLICH SEXUELLER BELÄSTIGUNG IN FAHRSCHULEN

Auf Grund mehrerer Beschwerden über sexuelle Belästigungen im Zusammenhang mit der Ausbildung in Fahrschulen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Empfehlung erarbeitet, wie dieses Problem in der konkreten Situation zu bewältigen ist. Die Empfehlung richtet sich primär an betroffene Fahrschülerinnen, aber auch an FahrschulbetreiberInnen. Sie enthält rechtliche Basisinformationen, nützliche Tipps und Handlungsansätze für die Betroffenen sowie für die involvierten Unternehmensverantwortlichen. Entsprechend den Erfahrungen

### Maßnahmen des BKA

aus der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu sexueller Belästigung in Betrieben bilden Maßnahmen zur Prävention und Verhinderung von sexuellen Übergriffen einen Schwerpunkt der Empfehlung. Diese Empfehlung wurde 2016 aktualisiert.

#### AKTUALISIERUNG DER EMPFEHLUNG ZUR GESCHLECHTSNEUTRALEN AUSPREISUNG VON FRISEURINNENDIENSTLEISTUNGEN

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war in den letzten Jahren immer wieder mit Beschwerden über geschlechtsspezifisch unterschiedliche Preise für Haarschnitte bzw. für Pauschalangebote bei Friseursalons konfrontiert. Regelmäßig zeigte sich, dass das mit der Beschwerde konfrontierte Unternehmen keine Kenntnis über gleichbehandlungsrechtliche Anforderungen an die Preisgestaltung hatte. Es herrschte lange eine Tradition der strikten Trennung der angebotenen Dienstleistungen nach dem Geschlecht mit speziell günstigen Angeboten für Männer. Ein Umdenken und Anknüpfen an geschlechtsneutrale Kriterien zur Preiserstellung fällt sichtlich schwer. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher in Anlehnung an das diesbezügliche Gutachten der Gleichbehandlungskommission (GBK III/62/10) eine Empfehlung ausgearbeitet, die zur Information, aber auch als Anleitung zur Gestaltung von Preislisten dienen soll, die ausschließlich an die tatsächlich erbrachte Leistung und nicht an das Geschlecht der KundInnen anknüpfen. Unter anderem werden Differenzierungen nach dem jeweiligen Aufwand, nach den einzelnen Leistungen oder nach dem Ausbildungsgrad der StylistInnen empfohlen. Anhand dieser objektivierbaren, geschlechtsneutralen Kriterien ist die gleichbehandlungsgesetzkonforme Gestaltung eines Leistungskatalogs möglich. Diese Empfehlung wurde 2016 aktualisiert.

#### ARBEITSSTIPENDIEN FÜR FILMKUNST

Mindestens 50% an Budget und Anzahl dieses Arbeitsstipendiums wird an Frauen vergeben. Hiermit soll für Frauen vermehrt die Möglichkeit geschaffen werden, noch vor der Projektentwicklungsphase eine innovative Idee für einen Dokumentar-, Spiel-, oder Experimentalfilm zu entwickeln und für diese Vorbereitung auch eine finanzielle Unterstützung zu erhalten. Dauer ist ein Zeitraum von drei Monaten. Die Dotierung pro Monat beläuft sich auf EUR 1.300,00.

Diese Maßnahme hat sich sehr bewährt, im letzten Jahr konnten zehn Stipendien an Frauen und zwei an Männer vergeben werden. In der Folge konnten diese Projekte eine erfolgreiche Weiterentwicklung (Projektentwicklungs- und Herstellungsförderung) erfahren. Aufgrund dieser positiven Auswirkung ist geplant, das Budget von bisher EUR 50.000,00 anzuheben.

#### EINFÜHRUNG DER GLEICHBEHANDLUNGS:APP ALS VÖLLIG NEUES ELEKTRONISCHES INFORMATIONSDIENST- UND INTERAKTIONSMEDIUM

Die App enthält die wichtigsten Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie ermöglicht rasch, einfach und geschützt das Beschreiben und Speichern von diskriminierenden Situationen in Text und Bild. Die Situationsbeschreibungen können anonym und nur zu Dokumentationszwecken an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weitergeleitet werden. Es ist aber auch möglich sich direkt über die App an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden und rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Außerdem kann der Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die App abonniert werden. Eigens hierzu gestaltete Lesezeichen und Aufkleber sollen mithelfen, die Gleichbehandlungs:App bekannt zu machen.

#### GESCHLECHTERGERECHTE VERTEILUNG IM BEREICH BEIRATS UND JURYMITGLIEDER DER KUNST- UND KULTURSEKTION

**Maßnahmen des BKA**

Die Kunst- und Kultursektion des BKA arbeitet eng mit den beratenden Gremien zusammen. Zur Vorberatung und Vorbereitung von Förderungsangelegenheiten sind für die einzelnen Fachabteilungen der Kunst- und Kultursektion Beiräte und Jurys tätig. Erreicht werden soll eine speziell im Hinblick auf das Geschlecht ausgewogene Verteilung. Außerdem sollen Frauen, die in den einzelnen Sparten als Expertinnen fungieren, verstärkt in die Entscheidungsprozesse eingebunden werden und als Expertinnen sichtbar gemacht werden. In weiterer Folge soll dies zu einer geschlechtergerechten Verteilung der Fördermittel führen.

**GUTACHTEN ZUM THEMA „BEKLEIDUNGSVORSCHRIFTEN UND GENDER-PERFORMANCE“ UND ANSCHLIESSENDE DISKUSSIONSVERANSTALTUNG FÜR EXPERTINNEN**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann zur Klärung spezieller Rechtsfragen Gutachten an externe ExpertInnen vergeben.

Im Jahr 2015 wurde das Gutachten „Bekleidungsregeln und Genderperformance“ bei Univ. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Holzleithner in Auftrag gegeben. Dies deshalb, da sich bei konkreten Beratungsfällen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder die Herausforderung stellt, dass Diskriminierungsproblemen mit dem konventionellen Geschlechterbegriff, der an das biologische Geschlecht anknüpft, nicht angemessen begegnet werden kann. Dabei geht es vor allem um Benachteiligungen von Menschen, deren Verhalten von stereotypen Erwartungen an die Geschlechter abweicht. Das Gutachten gibt mittels Darstellung konkreter Beispiele aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der öffentlichen Diskussion eine Antwort darauf, inwiefern Normen der Geschlechterperformance – wie beispielsweise geschlechtsspezifische Dress Codes oder kulturelle Konventionen von Weiblichkeit und Männlichkeit – zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führen können.

Im Juni 2016 organisierte die GAW eine Diskussionsveranstaltung, zu der sie vor allem die Mitglieder der drei Senate der Gleichbehandlungskommission sowie interessierte ExpertInnen einlud. Frau Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Holzleithner stellte ihr Gutachten vor und diskutierte mit den TeilnehmerInnen über die Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes im Zusammenhang mit dem Tragen eines muslimischen Kopftuchs, der Bekleidungsregeln auf Traditionsbällen oder für Sportlerinnen.

**HERAUSGABE VON FREECARDS ZUR DARSTELLUNG VON IM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ VERPÖNTEN DISKRIMINIERUNGSGRÜNDEN**

Mit Unterstützung einer externen Expertin wurden Freecards als neues Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft entwickelt. Auf ihnen werden typische Diskriminierungssituationen dargestellt (z.B. eine Frau, die auf Grund ihres Alters beim Bewerbungsgespräch abblitzt, oder eine Frau, die auf einer Betriebsfeier von einem Kollegen körperlich belästigt wird), wobei sich fünf Freecards auf je einen im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgrund beziehen. Die sechste Freecard löst die diskriminierenden Situationen auf und zeigt dieselben Personen nochmals in einem diskriminierungsfreien Zusammenhang.

Die Freecards wurden von Anfang an sehr gut angenommen und nach Abschluss der Verteilungsaktion für die Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft nachgedruckt und als elektronische Version auf der Webseite der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung gestellt. Sie werden seitdem für Veranstaltungen, Schulungen und Workshops eingesetzt und sind auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu sehen.

**INFORMATION- UND BEWUSSTSEINSARBEIT MIT SPEZIELLEM FOKUS AUF PRÄVENTION IN UNTERNEHMEN („GLEICHBEHANDLUNG: UNTERNEHMEN“) UND FÜR BETRIEBSRATSKÖRPERSCHAFTEN ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND EQUAL PAY**

Information über Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung sowie Bewusst-

**Maßnahmen des BKA**

seinsbildung über konkrete Diskriminierungsformen und ihre Vermeidung oder Bekämpfung ist, neben der Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen, der zweite wesentliche Hauptaufgabenbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Seit Herbst 2015 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Schwerpunktthema „Gleichbehandlung: Unternehmen“. Immer mehr Unternehmen wenden sich mit Fragen zu innerbetrieblicher Gleichbehandlung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, oft nach diskriminierenden Vorfällen, aber auch, um Diskriminierungen präventiv zu vermeiden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bleibt zwar primär für Personen zuständig, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, möchte aber auch Unternehmen mit einem spezifischen Angebot dabei unterstützen, möglichen Diskriminierungen im Betrieb selbst präventiv zu begegnen, strukturelle Diskriminierungen abzubauen und Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Hierzu bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft gezielt für Unternehmen Information, Schulung und Kooperation an und informiert verstärkt darüber, dass auch dann eine sexuelle Belästigung vorliegen kann, wenn es zu keinen körperlichen Übergriffen gekommen ist. So wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerade dann, wenn in Unternehmen sexuelle Belästigung zum Thema wurde, zu Sensibilisierungsworkshops eingeladen. Diese Einladungen wurden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch gerne wahrgenommen, um einer Täter-Opfer-Umkehr beim Setzen von Abhilfemaßnahmen nach einer sexuellen Belästigung entgegenzuwirken bzw. zu vermeiden.

Nach wie vor bilden Equal Pay Seminare bei Schulungen von MultiplikatorInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen den Schwerpunkt im Rahmen der Informations- und Schulungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dies ist darauf zurückzuführen, dass seit der Novelle des GIBG im Jahr 2011 Betriebe Einkommensberichte zu legen haben. Hierzu informiert und schult die Gleichbehandlungsanwaltschaft BetriebsrätInnen, um sie als betriebliche MultiplikatorInnen für die Umsetzung der Entgeltgleichheit zu stärken.

**KOOPERATIONSPARTNERSCHAFT IM RAHMEN DES PROJEKTS „GEWALTFREI LEBEN“**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich an der Kampagne „Gewaltfrei Leben“ beteiligt, die vom damaligen Bundesministerium für Bildung und Frauen und vom Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser in Kooperation mit der Bundesjugendvertretung und der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie mit dem Ziel durchgeführt wurde, Präventionsarbeit gegen Gewalt in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu leisten und die Frauenhelpline des Frauenministeriums bekannter zu machen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen der Kampagne verstärkt Workshops und Info-Tische zum Thema „(sexuelle) Belästigung“ angeboten, beispielsweise einen Tagesworkshop im Rahmen einer Frauenenquete und, gemeinsam mit der Frauenabteilung der Arbeiterkammer, ein dreitägiges Seminar für BetriebsrätInnen mit einem Prozessspiel abgehalten. Bei der Tagung der Gewerkschaft VIDA mit dem Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ und am Frauentag 2015 beim „offenen Rathaus“ in Wien war die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Info-Tischen präsent. Beim Treffen des steirischen Netzwerkes „Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt“ im Juni 2015 informierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei einem Vortrag zu (sexueller) Belästigung über den Schutz vor sexueller Belästigung nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. In Tirol hat die feministische FrauenLesbenVernetzungTirol, der das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft Tirol, Salzburg und Vorarlberg angehört, eine Reihe von Lesungen veranstaltet. Bei einer Aktion der Frauenvernetzungsgruppe für Begegnung und Austausch im öffentlichen Raum am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen in Innsbruck war das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg mit einem Informationsstand vertreten.

**Maßnahmen des BKA****FÖRDERUNG DER 24-STUNDEN-BETREUUNG IN PRIVATHAUSHALTEN**

Auf Initiative des Sozialressorts bzw. der Österreichischen Bundesregierung im Jahr 2007 traten im April 2008 zahlreiche bundesrechtliche Bestimmungen in Kraft, die die Rechtsgrundlage für eine bundesweit nach einheitlichen Mindeststandards bedarfsgerechte 24-Stunden-Hausbetreuung darstellen.

Das österreichische Modell zur Förderung einer bis zu 24-Stunden-Hausbetreuung stellt ein wesentliches Instrumentarium dar, um pflegebedürftigen Menschen bzw. deren Familien eine legale und qualitätsgesicherte Betreuung zuhause zu ermöglichen.

Bei unselbständigen Betreuungskräften beträgt der Zuschuss auf der Basis von zwei Beschäftigungsverhältnissen € 1.100,- monatlich zwölf Mal jährlich. Liegt nur ein Beschäftigungsverhältnis vor, beträgt der Zuschuss € 550,- monatlich. Bei selbständigen Betreuungskräften beträgt der Zuschuss für zwei Betreuungskräfte € 550,- monatlich zwölf Mal jährlich. Für nur eine selbständige Betreuungskraft kann ein Zuschuss von € 275,- monatlich geleistet werden.

Die Förderung zielt auf eine adäquate sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Betreuungskräfte ab.

Ergebnisse der gesetzten Maßnahme:

Stärkung der Position der mehrheitlich weiblichen betreuenden Angehörigen durch Entlastungsangebote im Bereich ihrer Betreuungstätigkeit sowie der mehrheitlich weiblichen PflegegeldbezieherInnen.

**MENTORING-PROGRAMM FÜR KÜNSTLERINNEN 2015-16 (FORTSETZUNG DES 2011 BEGONNENEN PILOTPROJEKTS DER KUNSTSEKTION)**

Frauenförderung ist von zentraler Bedeutung in der Kunstförderung. Deshalb entstand nach einer Reihe von interministeriellen Arbeitsgruppen zur sozialen Lage der KünstlerInnen der Wunsch nach einem speziellen Instrument zur Karriereentwicklung von Frauen in der Kunstwelt. Das Instrument wird als Fachmentoring von Frauen für Frauen, von Künstlerinnen für Künstlerinnen der interessierten Öffentlichkeit angeboten. In den Jahren 2015-16 wurden aus dem Kreis der START-Stipendiatinnen 14 junge Mentees ausgewählt und mit 14 Mentorinnen aus der etablierten Kunstszene in Tandems eingeteilt. Nach einer Kick-off Veranstaltung wurden in den Jahren 2015 und 2016 Workshops, Vernetzungstreffen und Supervisionsrunden durchgeführt.

**MITWIRKUNG BEI DER ERSTELLUNG EINES HANDBUCHS ZUR FALLARBEIT BETREFFEND „EQUAL PAY“**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied bei Equinet, des Europäischen Netzwerks der Gleichbehandlungsstellen ([www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)). Das Netzwerk bietet den Mitgliedern unter anderem die Möglichkeit des Austausches in Arbeitsgruppen.

Eine dieser Arbeitsgruppen beschäftigt sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern, diese Arbeitsgruppe wurde von einer Juristin der Gleichbehandlungsanwaltschaft moderiert und geleitet. Im Jahr 2016 wurde ein Handbuch erstellt, welches MitarbeiterInnen von Gleichbehandlungsstellen, AnwältInnen und andere JuristInnen, die mit dem Thema befasst sind, in der konkreten Fallarbeit beim Thema Lohndiskriminierung unterstützen soll (How to build a case on Equal Pay, <http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay>).

Nach wie vor gibt es bei der Verringerung des Gender Pay Gap kaum Fortschritte, was nicht zuletzt daran liegt, dass sehr wenige Gerichtsverfahren dazu geführt werden und somit hinsichtlich vieler gesetzlicher Fragen Rechtsunsicherheit herrscht. Das sich daraus ergebende hohe Prozess(kosten)risiko schreckt Frauen aber auch Institutionen ab, Rechte geltend zu

### Maßnahmen des BKA

machen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft will daher in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Equinet die Erfahrungen im Bereich Equal Pay teilen, das Wissen über die beste Herangehensweise an solche Fälle verbreiten und dadurch diesen Aspekt von Equal Pay vorantreiben. Das Handbuch liegt derzeit nur in englischer Sprache vor, soll aber auf Deutsch übersetzt werden und die Grundlage für neue Informationsveranstaltungen (Trainings, Seminare, Workshops) der Gleichbehandlungsanwaltschaft bilden.

#### ÖSTERREICHISCHER FILM GENDER REPORT 2012-2016

Erhebung und Analyse der Geschlechterverhältnisse im österreichischen Filmschaffen 2012-2016. Auftraggeber sind des Österreichische Filminstitut und das Bundeskanzleramt Österreich. Durchgeführt wird die Analyse von der Universität Wien, Institut für Soziologie, unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof.<sup>in</sup> Eva Flicker.

Mittels vor allem quantitativer Daten werden Filmprojekte von der Projekteinreichung bei Förderungsstellen bis zum Kinostart erfasst. Dieser Bericht soll jährlich erscheinen und ein Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten und Transparenz von Gendereffekten schaffen, als Grundlage für den effektiven Einsatz von Maßnahmen zur Reduktion der Ungleichheiten und Erreichung von Gendergleichstellung dienen und zukünftig als Evaluationsmittel für diese Maßnahmen eingesetzt werden. Diese Analyse stellt auch die Basis für die Evaluierung der für Förderungen des Österreichischen Filminstituts ab dem 1.1.2017 implementierten Gendermaßnahmen dar.

#### SPEED DATING MIT KOMPONISTINNEN

Inhalt: Netzwerkveranstaltung zum Kennenlernen von Komponistinnen mit VeranstalterInnen, EnsembleleiterInnen, FestivalleiterInnen und VerlagsrepräsentantInnen

Ziel: Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung des Schaffens zeitgenössischer österreichischer Komponistinnen durch Erhöhung des Aufführungsanteils von Werken österreichischer Komponistinnen im Konzert- und Festivalbetrieb sowie im Repertoire österreichischer Orchester und Ensembles.

Ergebnis 2012: Es wurden 2013 insgesamt Werke von 13 Komponistinnen (von 14 Komponistinnen die am Speed Dating 2012 teilgenommen haben) von 11 Ensembles aufgeführt.

Ergebnis 2013: Es wurden 2014 insgesamt Werke von 7 Komponistinnen (von 8 Komponistinnen, die am Speed Dating 2013 teilgenommen haben) von 7 Ensembles und Veranstaltern aufgeführt.

Die Initiative wurde 2015 evaluiert. Die Evaluierung hat den Erfolg der Netzwerkveranstaltungen bestätigt.

## Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)

- „Mutige Mädchen“ – Gewaltpräventionsworkshops für Mädchen
- 50% Arbeitsmarktförderbudget für Frauen
- Anrechnung von Versicherungszeiten (insbesondere Kindererziehungszeiten) vor dem Jahr 2005 zur leichteren Erfüllbarkeit der Wartezeit zur Erlangung eines Pensionsanspruchs SVÄG 2016 (§ 4 Abs. 1 APG – 14. Novelle)

- Ausbildungslehrgang für Sensibilisierung und Umgang mit (Verdachts-)Fällen häuslicher Gewalt, sexuellen Missbrauchs und anderen Härtefällen im Rahmen der Besuchsbegleitung
- Besonderer Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende bei längerem Versicherungsverlauf SVÄG 2016 (Änderung des ASVG – 87. Novelle, § 293 Abs. 1 lit. a sublit. cc)
- Einführung einer Bandbreite bei der Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väter-Karenzgesetz
- Einführung eines 2. Meldezeitpunktes für die Inanspruchnahme von Karenz im Mutterschutzgesetz und im Väter-Karenzgesetz
- Empowerment und Stärkung von Frauen in kritischen Lebenssituationen unter besonderer Berücksichtigung von Seniorinnen
- Ergänzungsbetrag zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe
- Erweiterung der Möglichkeiten zum freiwilligen Pensionssplitting SVÄG 2016 (Änderung des APG – 14. Novelle, § 14 Abs. 2a, 2b, 3 und 4 APG)
- EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten.“
- Factsheets: „150 Jahre Frauenrechte in Österreich“ und „Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen“
- FGM (weibliche Genitalverstümmelung) 2015 – Beratung und Betreuung von afrikanischen Mädchen
- FiT – Frauen in Handwerk und Technik
- Fortbildungsakademie zur Prävention aller Formen der Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt
- Frauen 50+ – Die Lebenssituation und Zukunftsvisionen von Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss ab einem Alter von 50 Jahren
- Frauen gestalten Region: Ältere Frauen – lernende Region
- Frauenberatungsstellen
- Frauenberufszentren
- Gewaltpräventionsprojekte im transkulturellen Kontext für Mädchen und junge Frauen
- Gütesiegel Nestor Gold für altersgerechte Organisationen und Unternehmen
- Hautschutz bei FriseurInnen
- Kompetenz mit System
- MOTHERS SCHOOLS – Parenting for Peace. Mütterschulen in Österreich
- Paargespräche im Rahmen von häuslicher Gewalt
- Pflegekarenzgeld
- Pretty old – MultiplikatorInnen-Ausbildung zur Verbreitung ermutigender Altersbilder von und für Frauen
- Regionale Implementierungsinitiative zur Prävention und Bekämpfung aller Formen von Frauen-, Menschen- und Kinderhandel
- Ruhestörung? Multiplikatorinnen-Weiterbildung für Beratung und Empowerment von Seniorinnen
- Seniorinnen.Aktiv.Ternitz

- Sicher und gesund in der mobilen Pflege und Betreuung. Eine Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (2012-2015).
- Social Impact Bond-Pilotprojekt "Perspektive:Arbeit – ökonomisches und soziales Empowerment von gewaltbetroffenen Frauen"
- Sozialökonomische Betriebe
- Umsetzung von Gender Mainstreaming-Zielen bei der Fördermaßnahme Jugendcoaching des Sozialministeriumservice zur beruflichen Integration von Jugendlichen Menschen mit Behinderung
- Umsetzung von Gender Mainstreaming-Zielen bei der Fördermaßnahme Produktionsschule (vormals Ausbildungsfit) des Sozialministeriumservice zur beruflichen Integration von Jugendlichen Menschen mit Behinderung
- Verbesserung der Situation pflegebedürftiger Menschen und ihrer betreuenden Angehörigen – Hausbesuch
- Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger – Angehörigengespräch
- Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger – Finanzielle Zuwendung
- Weiterführung und Koordinierung der Bundesarbeitsgemeinschaft opferschutzorientierte Täterarbeit in Österreich (BAG) 2016
- Wiedereingliederungsteilzeit
- Wiedereinstieg mit Zukunft

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p><b>„MUTIGE MÄDCHEN“ – GEWALTPRÄVENTIONSWORKSHOPS FÜR MÄDCHEN</b>            Im Schuljahr 2015/16 führten MitarbeiterInnen des Vereins „Wendepunkt“ Gewaltpräventionsworkshops mit Mädchen aller Klassen der Polytechnischen Schule in Wiener Neustadt sowie eines Jahrgangs in einer Höheren Lehranstalt in Mödling durch. Es wurde auf drei Ebenen mit den Mädchen/jungen Frauen gearbeitet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Theoretisch: Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewalt“ und seinen unterschiedlichen Formen: Hier wurden die Teilnehmerinnen über Gewaltformen und Mythen zu Gewalt informiert. Einige Standpunkte wurden hinterfragt und es fand eine Sensibilisierung für eine gesellschaftspolitische und persönliche Meinung statt.</li> <li>2. Persönlich: Reflexion über die eigenen verinnerlichten Geschlechtsrollenklischees; Auseinandersetzung mit möglichen eigenen Gewalt- bzw. Übergriffserfahrungen. Hier wurden die Teilnehmerinnen gefordert, eine eigene Haltung zu bilden und sich zu positionieren.</li> <li>3. Praktisch: Einübung von Verhaltensweisen bei der Gefahr von Übergriffen und Gewalt, Aufforderung zu Zivilcourage bei Gleichaltrigen: Hier gab es spielerische Übungen in der Groß- und Kleingruppe.</li> </ol>
<p><b>50% ARBEITSMARKTFÖRDERBUDGET FÜR FRAUEN</b>            Um die Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu forcieren und Frauen bei der Wiedereingliederung zu unterstützen werden 50 % des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen ausgegeben. Da 47 % der arbeitslosen Frauen keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss vorweisen, liegt der Schwerpunkt der arbeitsmarktpolitischen Intervention auf Qualifizierungen. Im Rahmen diverser Aus- und Weiterbildungsangebote besuchen Frauen Kurse in verschiedenen Bereichen wie EDV, Büro/Verwaltung, Gastronomie/Tourismus, Gesundheit/Soziales. Das Ziel ist, eine Höherqualifizierung von Frauen zu erreichen um ihnen den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Bildung und Höherqualifizierung erhöhen die Attraktivität der Arbeitssuchenden für Unternehmen. Die größere Auswahl an Stellenangebo-</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>ten, die Chance auf eine höhere Position innerhalb einer Unternehmenshierarchie und die Möglichkeit, höhere Einkommen zu generieren, sind nur einige erwähnenswerte Punkte, die mit Aus - und Weiterbildung zu erreichen sind und die zur angestrebten Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen. Die Kursangebote orientieren sich am entsprechenden Bedarf des Arbeitsmarktes, wobei mit speziellen Programmen auf regionale arbeitsmarktpolitische Besonderheiten reagiert wird. Damit soll sichergestellt werden, dass die zukünftige Arbeitskräftenachfrage bestmöglich bedient wird. Die Vorgabe, dass 50% des aktiven Arbeitsmarktbudgets für Frauen verwendet werden soll, wird seit 2016 ergänzend in der Zielarchitektur (arbeitsmarktpolitische Jahresziele) des AMS aufgenommen.</p> <p>2015 wurden 193.433 Frauen und 2016 wurden 199.561 Frauen in Angebote des AMS eingebunden. Der Großteil davon profitierte von Qualifizierungsmaßnahmen.</p>
<p><b>ANRECHNUNG VON VERSICHERUNGSZEITEN (INSBESONDERE KINDERERZIEHUNGSZEITEN) VOR DEM JAHR 2005 ZUR LEICHTEREN ERFÜLLBARKEIT DER WARTEZEIT ZUR ERLANGUNG EINES PENSIONSANSPRUCHES SVÄG 2016 (§ 4 ABS. 1 APG – 14. NOVELLE)</b></p> <p>Nach bisher geltendem Recht wurden für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit für den Anspruch auf Alterspension nach § 4 Abs. 1 APG grundsätzlich nur Versicherungszeiten berücksichtigt, die ab dem 1. Jänner 2005 erworben wurden („APG-Monate“).</p> <p>Lediglich Ersatzzeiten der Kindererziehung und bestimmte Pflegezeiten, die mit einer Selbst- oder Weiterversicherung verbunden sind, wurden auch dann für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit berücksichtigt, wenn sie vor dem Jahr 2005 lagen.</p> <p>Da sich nunmehr gezeigt hat, dass insbesondere im Zusammenhang mit Beitragszeiten, die vor dem Jahr 2005 erworben wurden, bei nachfolgender Kindererziehung der Bedarf besteht, auch diese Zeiten für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit nach dem APG zu berücksichtigen, werden künftig sämtliche Versicherungszeiten, die vor dem Jahr 2005 erworben wurden, für die Erfüllung dieser Anspruchsvoraussetzung für die Alterspension nach § 4 Abs. 1 APG herangezogen. Durch die Verbesserung der eigenständigen pensionsrechtlichen Absicherung von Frauen soll Altersarmut vermieden werden.</p>
<p><b>AUSBILDUNGSLEHRGANG FÜR SENSIBILISIERUNG UND UMGANG MIT (VERDACHTS-)FÄLLEN HÄUSLICHER GEWALT, SEXUELLEN MISSBRAUCHS UND ANDEREN HÄRTEFÄLLEN IM RAHMEN DER BESUCHSBEGLEITUNG</b></p> <p>Für Sensibilisierung und Umgang mit (Verdachts-)Fällen von Gewalt wurden in den Jahren 2009/2010 von Expertinnen des Wiener Netzwerks gegen sexuelle Gewalt mit langjähriger Erfahrung in der Arbeit mit von familiärer Gewalt betroffenen Kindern Qualitätsstandards als Empfehlung für „begleitete Besuchskontakte“ erarbeitet. Diese Standards sind die Grundlage für ein vom BMASK gefördertes „Ausbildungscurriculum für BesuchsbegleiterInnen“ und einen darauf basierenden Ausbildungslehrgang, welcher von November 2015 bis März 2017 bereits zum dritten Mal für 18 BesuchsbegleiterInnen vom BMASK anerkannter Trägerorganisationen durchgeführt wird.</p> <p>Der Lehrgang beinhaltet neun Module mit beispielsweise folgenden Schwerpunkten: Rahmenbedingungen der Besuchsbegleitung, Phasen der Besuchsbegleitung, Häusliche Gewalt, Sexueller Missbrauch und Kindeswohlgefährdung.</p> <p>Im Ausbildungsverlauf werden weiter regelmäßige Supervisionen angeboten, um konkrete Fallgeschichten und persönliche Haltungen zu reflektieren.</p> <p>Zielsetzung ist, dass die BesuchsbegleiterInnen für das Thema „Kindeswohlgefährdung“ sensibilisiert werden und verstärkt auf entsprechende Verhaltensweisen achten.</p>
<p><b>BESONDERER AUSGLEICHSZULAGENRICHTSATZ FÜR ALLEINSTEHENDE BEI LÄNGEREM VERSI-</b></p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p><b>CHERUNGSVERLAUF SVÄG 2016 (ÄNDERUNG DES ASVG – 87. NOVELLE, § 293 ABS. 1 LIT. A SUBLIT. CC)</b></p> <p>Durch die Verbesserung im Ausgleichszulagenrecht sollen jene alleinstehenden Personen eine höhere Leistung erhalten, die zwar einen längeren Versicherungsverlauf aufweisen (nämlich mindestens 30 Beitragsjahre der Erwerbstätigkeit), deren Beitragsgrundlagen auf Grund ihrer Erwerbstätigkeit jedoch so gering sind, dass ihnen nur eine Pensionsleistung im Bereich des bisher geltenden Ausgleichszulagenrichtsatzes gebührt. Für diese über lange Zeit hindurch versicherten Erwerbstätigen wurde ein besonderer Ausgleichszulagenrichtsatz (seit 2017: € 1.000,- statt € 889,84) geschaffen. Reine Hinterbliebenenleistungen sind davon naturgemäß nicht betroffen.</p> <p>Es ist anzunehmen, dass von dieser Maßnahme hauptsächlich Frauen bzw. Mütter mit längeren Phasen der Teilzeitbeschäftigung profitieren werden; sie soll damit zur Vermeidung von Altersarmut insbesondere bei Frauen beitragen.</p>
<p><b>EINFÜHRUNG EINER BANDBREITE BEI DER ELTERNTEILZEIT NACH DEM MUTTERSCHUTZGESETZ UND DEM VÄTER-KARENZGESETZ</b></p> <p>Zur effizienteren Wiedereingliederung von Eltern nach einer Karenz nach der Geburt eines Kindes, wurde mit BGBl. I Nr. 149/2015 bei Inanspruchnahme einer Elternteilzeit eine sogenannte Bandbreite für das Beschäftigungsmaß eingeführt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 20% reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Diese Voraussetzung gilt für Eltern, deren Kinder ab dem 1. Jänner 2016 geboren werden.</p>
<p><b>EINFÜHRUNG EINES 2. MELDEZEITPUNKTES FÜR DIE INANSPRUCHNAHME VON KARENZ IM MUTTERSCHUTZ-GESETZ UND IM VÄTER-KARENZGESETZ</b></p> <p>Mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wurde mit BGBl. I Nr. 149/2015 sowohl im Mutterschutz- als auch im Väter-Karenzgesetz ein sogenannter zweiter Meldezeitpunkt eingeführt.</p> <p>Es kann sein, dass jener Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Anspruch auf Karenz hat, weil er/sie nicht ArbeitnehmerIn, sondern selbständig, Hausfrau/Hausmann oder arbeitslos ist. In diesen Fällen soll der andere Elternteil die Möglichkeit haben, Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten. Die Mutter oder der Vater kann dann ihrem/seinem Betrieb Beginn und Dauer spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt der Karenz bekannt geben.</p>
<p><b>EMPOWERMENT UND STÄRKUNG VON FRAUEN. GRUPPE FÜR FRAUEN IN KRITISCHEN LEBENSITUATIONEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG VON SENIORINNEN</b></p> <p>Bei diesem Modellprojekt geht es um die Einrichtung einer offenen und fortlaufenden Gruppe für Frauen unter besonderer Berücksichtigung von älteren Frauen, die sich in kritischen Lebenssituationen befinden. Diese Gruppe soll in kommunikations- und begegnungsfördernden Gruppensettings über speziell auf die Lebenswelt älterer Frauen abgestimmte Inhalte informiert werden und sich mit diesen Inhalten auseinandersetzen. Die zu behandelnden Themen reichen von Chancengleichheit, Empowerment, Ressourcenstärkung, Bildung, besonderen Belastungen, die sich durch das Alter ergeben, oder die Rolle der Großmütter bis hin zu Themen wie strukturelle Gewalt, Trennung und Scheidung und Mehrfachbelastungen.</p> <p>Ziele sind ein ressourcenschonendes Auffangen von Belastungssituationen durch die Schaffung von regelmäßigen Kontakt-, Austausch- und Unterstützungsmöglichkeiten, die Erhöhung der Teilhabechancen von älteren Frauen durch die Einbindung in soziale Netzwerke und die Schaffung eines zusätzlichen (über die Einzelgespräche hinausgehenden) Angebotes der</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
Frauenberatungsstelle.
<p><b>ERGÄNZUNGSBETRAG ZUM ARBEITSLOSENGELD UND ZUR NOTSTANDSHILFE</b></p> <p>Zum Arbeitslosengeld gebührt bei geringer Bezugshöhe ein Ergänzungsbetrag. Mit dem Ergänzungsbetrag wird das Arbeitslosengeld bis zur Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (2015: 872,31 €; 2016: 882,78 €), höchstens jedoch bis auf 60% (80 % bei Personen mit Anspruch auf mindestens einen Familienzuschlag) des der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu Grunde liegenden Nettoeinkommens, erhöht. Der Ergänzungsbetrag zur Notstandshilfe beträgt 95 % des zum Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrages. Weiters kann das Haushaltseinkommen durch die Anrechnung eines Partnereinkommens nicht mehr unter die Höhe des Netto-Ausgleichszulagenrichtsatzes für Ehepaare (2015: 1.241 €; 2016: 1.256 €) absinken, dazu sind auch noch je nach Familiensituation die Erhöhungsbeträge für Kinder hinzuzurechnen. Für die Notstandshilfe gelten analoge Bestimmungen. Mit der Maßnahme wird für die betroffenen Personen ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der finanziellen Existenzsicherung geleistet und kommt insbesondere Frauen in einem höheren Maß zugute.</p>
<p><b>ERWEITERUNG DER MÖGLICHKEITEN ZUM FREIWILLIGEN PENSIONSSPLITTING SVÄG 2016 (ÄNDERUNG DES APG – 14. NOVELLE, § 14 ABS. 2A, 2B, 3 UND 4 APG)</b></p> <p>Mit dem Pensionsharmonisierungsgesetz 2005 wurde die Möglichkeit eines freiwilligen Pensionssplittings eingeführt (§ 14 APG). Danach konnte bisher derjenige Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmete und erwerbstätig war, für die ersten vier Lebensjahre des Kindes (bei Mehrlingsgeburten: fünf Jahre) bis zu 50% seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto jenes Elternteils übertragen lassen, der sich der Kindererziehung widmete, vorausgesetzt, dass dieser Elternteil im Jahr der Übertragung in der gesetzlichen Pensionsversicherung auf Grund der Kindererziehung teilpflichtversichert war. Mit 01.01.2017 wurde die Übertragung von Teilgutschriften von bisher bis zu vier Jahren (bei Mehrlingsgeburten: fünf Jahren) auf bis zu sieben Jahre pro Kind ausgeweitet, wobei maximal 14 Übertragungen pro Elternteil möglich sind. Der Antrag auf Übertragung kann nun bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des jüngsten Kindes, und damit um drei Jahre länger als nach bisherigem Recht, gestellt werden.</p>
<p><b>EU-PROJEKT „MÄNNER UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE: WEGE ZUR GERECHTEN VERTEILUNG VON KARENZ-, BETREUUNGS- UND ERWERBSARBEITSZEITEN.“</b></p> <p>Projektkoordinator: BMASK, Projektpartner: BMGF, L&amp;R, FORBA sowie AK, IV und ÖGB</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern)Teilzeit und in der (fortgesetzten) Betreuungsarbeit nach der Karenz</li> <li>• Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien insbesondere in männerdominierten Branchen, die es mehr Männern erlauben, in Karenz zu gehen und an der Erziehung/Sorgearbeit teilzuhaben</li> <li>• Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung von Karenz und (Eltern-)Teilzeit zwischen Eltern auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene</li> </ul> <p>Aktivitäten und Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltseinkommensrechner</li> <li>• Das BMGF entwickelt einen Online-Haushaltseinkommensrechner, der in leichter und verständlicher Weise die Effekte der Erwerbsarbeitszeit beider Elternteile auf das gesamte Familieneinkommen darstellen soll.</li> </ul>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für Väterbeteiligung</li> <li>• Der Projektpartner L&amp;R wird in ausgewählten männerdominierten Branchen die betrieblichen Rahmenbedingungen für eine erhöhte Väterbeteiligung (etwa vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitmodelle, Papamonat, Elternteilzeit etc.) erheben. Dabei sollen bereits bestehende Maßnahmen sowie der Bedarf aus Sicht der Beschäftigten, als auch der Unternehmen und</li> <li>• SozialpartnerInnen erhoben werden. Auf dieser Grundlage soll ein Handbuch für Betriebe erarbeitet werden.</li> <li>• Partnerschaftliche Aufteilung auf Haushaltsebene</li> <li>• Der Projektpartner FORBA wird in qualitativen Fallstudien erheben, wie die geplante partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit von Eltern umgesetzt wird. Die Feldforschung wird durch eine Literaturanalyse ergänzt. Die Untersuchungen sollen Aufschluss darüber geben, wie der Entscheidungsprozess von Elternpaaren abläuft und welche Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Umsetzung partnerschaftlicher Aufteilung beitragen bzw. diese behindern. Ein Katalog von Praxisbeispielen wird erarbeitet und veröffentlicht.</li> <li>• Bewusstseinsbildung, Trainings, Empfehlungen</li> </ul> <p>Auf Basis der Ergebnisse der eben angeführten Maßnahmen sowie internationaler Best Practices sollen 3 Mutual Learning Seminare für MultiplikatorInnen und StakeholderInnen (etwa NGOs, Betriebsräte) abgehalten werden und Empfehlungen für die betriebliche Ebene gemeinsam mit den SozialpartnerInnen formuliert, sowie Schulungen für BetriebsrätInnen und Unternehmen konzipiert und abgehalten werden. Zusätzlich werden im Zuge des Projekts Informationsmaterialien wie beispielsweise eine umfassende Broschüre zu Elternkarenz und Elternteilzeit erarbeitet sowie eine fokussierte, themenbezogene Pressearbeit geleistet. Eine spezifische, zielgruppenorientierte Informationsarbeit auf Basis unterschiedlicher Informationskanäle rundet das Informationsportfolio ab.</p>
<p>FACTSHEET: 150 JAHRE FRAUENRECHTE IN ÖSTERREICH/FACTSHEET: UMSETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE IN DER BILDUNGSARBEIT MIT ÄLTEREN MENSCHEN Herausgabe von Factsheets zur Information von in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen Tätigen durch das BMASK.</p>
<p>FGM (WEIBLICHE GENITALVERSTÜMMELUNG) 2015 - BERATUNG UND BETREUUNG VON AFRIKANISCHEN MÄDCHEN Ziele sind Prävention und Eliminierung von FGM in Österreich durch Beratung, Betreuung, Aufklärung, Hilfestellung und Problemlösung für die Klientinnen der Beratungsstelle „Bright Future“ der Afrikanischen Frauenorganisation. Betroffene Frauen und Mädchen und deren Angehörige erhalten medizinische, soziale und arbeitsmarktbezogene Beratung und Information. Diese Aktivitäten erfolgen im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans zur Prävention und Eliminierung von FGM in Österreich 2012-2015. Im Jahr 2015 gab es 186 medizinische Beratungen mit 132 Personen, davon nahmen 64 Frauen eine Untersuchung in Anspruch. 784 Personen nahmen psychosoziale Beratung (1.488 Beratungsgespräche) in Anspruch. 2.914 telefonische Beratungen fanden statt, 72% zu FGM. 132 Einzelpersonen und 36 VertreterInnen aus 32 MigrantInnenorganisationen kamen in die Beratungsstelle.</p>
<p>FIT - FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK Ziel: Teilnahme von Frauen und Mädchen an nicht-traditionellen Ausbildungen (Berufe mit geringem Frauenanteil lt. Lehrberufsliste) mit (mindestens) Lehrabschluss. Im Rahmen des</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>frauenspezifischen Förderprogramm FiT (Frauen in Handwerk und Technik) wird den Kundinnen ermöglicht, zertifizierte Ausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich zu absolvieren. Frauen werden ermutigt, Berufe zu ergreifen, die traditionell männlich dominiert sind, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und höhere Einkommensmöglichkeiten bieten. Das Besondere an diesem Programm ist, dass neben einer Lehrausbildung auch der Besuch von Fachschulen, höheren technischen Lehranstalten oder Fachhochschulen gefördert werden kann. Teil des Programms sind auch vorbereitende und unterstützende Maßnahmen, wie eine Berufsorientierung, Basisqualifizierungen in technisch-handwerklichen Bereichen, Beratung (auch hinsichtlich der Kinderbetreuung) und Begleitung während der Ausbildung. Mit dem Programm wird ein qualitativer Akzent im Sinne des arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziels „Segregation auf dem Arbeitsmarkt überwinden, Einkommensunterschiede abbauen“ gesetzt. Im Jahr 2015 haben 1.015 Frauen eine Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss in nicht-traditionellen Berufen absolviert und rund 5.188 Frauen absolvierten ein technisch-handwerkliches Orientierungsangebot bzw. eine technische Basisqualifizierung. 2016 absolvierten 877 eine handwerklich-technische Ausbildung und rund 5.108 Frauen nahmen ein technisch-handwerkliches Orientierungsangebot in Anspruch bzw. erhielten eine technische Basisqualifizierung.</p>
<p><b>FORTBILDUNGS-AKADEMIE ZUR PRÄVENTION ALLER FORMEN DER GEWALT AN FRAUEN UND HÄUSLICHER GEWALT</b></p> <p>Das europäische Netzwerk WAVE (Women Against Violence Europe), der Verein Autonome österreichische Frauenhäuser (AÖF) und die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie (IST) haben sich zusammengeschlossen und eine Fortbildungsakademie zur Prävention aller Formen der Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt gegründet. Projektinhalt ist die Implementierung der mit 1. August 2014 in Kraft getretenen Konvention des Europarates zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt, insbesondere in den Bereichen Prävention, Integration des Themas in die Lehrpläne relevanter Berufsgruppen und Durchführung von Schulungen für MitarbeiterInnen in Fraueneinrichtungen, in Einrichtungen im Gesundheitsbereich, in Einrichtungen im Sozialbereich, in der Bewährungshilfe, in Gewerkschaften/Sozialpartnerorganisationen, im AMS, bei BetriebsrätInnen und VertreterInnen in Unternehmen und Personalabteilungen, etc.</p>
<p><b>FRAUEN 50+ – DIE LEBENSITUATION UND ZUKUNFTSVISIONEN VON FRAUEN MIT TERTIÄREM BILDUNGSABSCHLUSS AB EINEM ALTER VON 50 JAHREN</b></p> <p>Im Rahmen dieser Studie wird die Lebens- und Berufssituation von Frauen im Alter zwischen 50 und 70 Jahren mit akademischer Ausbildung untersucht.</p> <p>Ziel des Projektes ist die Analyse der Lebenssituation der Zielgruppe von Frauen 50+ mit tertiärer Ausbildung, insbesondere jener, die einen innerfamiliären Bildungsaufstieg realisiert haben sowie die Erhebung ihrer Wünsche, Bedürfnisse und Ressourcen. Aus den Ergebnissen der Studie sollen entsprechende Empfehlungen für Maßnahmen für diese Zielgruppe abgeleitet werden.</p>
<p><b>FRAUEN GESTALTEN REGION: ÄLTERE FRAUEN – LERNENDE REGION</b></p> <p>Das Projekt zielt darauf ab, einen mehrdimensionalen Beitrag zur Partizipation von älteren Frauen an der Wissensgesellschaft sowie regionalen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen in der Region zu leisten:</p> <p>Ältere Frauen können moderne Technologien zur Bewältigung ihres Alltags einsetzen, die Mediennutzungskompetenz älterer Frauen wird erhöht.</p> <p>Seniorinnenlernnetzwerke unterstützen nachhaltiges Lernen.</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>Ältere Frauen finden einen wohnortnahen und barrierefreien Lernraum vor, in dem Lerninhalte in einem dialogischen Prozess zwischen der Zielgruppe und der Bildungseinrichtung entwickelt und erarbeitet werden. Frauen nehmen sich als aktive Gestalterinnen der Region wahr und werden öffentlich als solche wahrgenommen und wertgeschätzt. Die aktive Rolle von älteren Frauen im gesellschaftlichen Leben der Region wird gefördert und sichtbar gemacht.</p>
<p><b>FRAUENBERATUNGSSTELLEN</b></p> <p>Die Frauenberatungsstellen stellen eine wertvolle Unterstützung und Ergänzung der Beratungsangebote des AMS dar. Sie leisten Hilfestellungen bei der beruflichen Orientierung, bei Fragen der Kinderbetreuung und bei familiären, rechtlichen und psychologischen Problemstellungen. Frauenspezifische Beratungs- und Betreuungsleistungen sind auch Beratungsleistungen mit der Zielsetzung des Abbaus des segregierten Arbeitsmarktes (z.B. FIT Begleitung, Unterstützung bei der Berufsorientierung und Laufbahnberatung). Die Finanzierung von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen von Frauenberatungsstellen soll den Zugang für Frauen und junge Frauen zum Arbeitsmarkt fördern. Explizite Zielsetzung von frauenspezifischen Beratungs- und Betreuungsleistungen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Die Beratungs- und Betreuungsleistungen werden – ausgehend von den Ressourcen und Stärken der Frauen – von weiblichen Beratungskräften durchgeführt.</p>
<p><b>FRAUENBERUFSZENTREN</b></p> <p>Frauenberufszentren sollen den Zugang zu Qualifizierungen von Arbeit suchenden Frauen fördern und sicherstellen. Es werden Laufbahnperspektiven entwickelt und die Beratungsangebote für qualifizierte Frauen und für Migrantinnen verbessert. Weiters wird die durchgehende Beratung und Begleitung bei Qualifizierungen angeboten, um Abbrüche zu vermeiden. Die Kooperation mit Unternehmen soll die Arbeitsplatzchancen erhöhen. In den Jahren 2015 und 2016 besuchten insgesamt rund 21.700 Frauen ein Frauenberufszentrum (2015: 9.267, 2016: 12.466).</p>
<p><b>GEWALTPRÄVENTIONSPROJEKTE IM TRANSKULTURELLEN KONTEXT FÜR MÄDCHEN UND JUNGE FRAUEN</b></p> <p>Ziel des Nachfolgeprojekts des Pilotprojekts „Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“ ist es, dass Schutz vor Gewalt allen Mädchen und jungen Frauen, unabhängig von ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund, zugänglich wird. PädagogInnen und Angehörige von psychosozialen Berufen werden zunehmend mit schwierigen Situationen von Mädchen und jungen Frauen konfrontiert, die im Spannungsfeld der Kultur ihrer Herkunftsfamilie und gesellschaftlichen Ansprüchen leben. Im Projekt wurden Schul- und EinrichtungsleiterInnen, SozialarbeiterInnen, PsychologInnen und PädagogInnen mit Beratungsgesprächen sensibilisiert. Zentraler Teil des Konzepts in den Workshops mit den Mädchen und jungen Frauen war, dass KlassenlehrerInnen oder SozialarbeiterInnen als MultiplikatorInnen immer dabei sind. Den Mädchen und jungen Frauen wurden Workshops, Informationsstände an Mädchengesundheitstagen, Beratungsgespräche und ein Vortrag angeboten.</p>
<p><b>GÜTESIEGEL NESTOR GOLD FÜR ALTERNSGERECHTE ORGANISATIONEN UND UNTERNEHMEN</b></p> <p>Mit dem Gütesiegel NESTOR GOLD des BMASK werden seit 2010 Unternehmen und Organisationen ausgezeichnet, die Vorreiter auf dem Gebiet des altersgerechten Arbeitens und lebensphasenorientierten Generationenmanagements sind, indem sie ihre gesamte Organisationsstruktur dahingehend gestalten und die Potenziale und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen jeden Alters und in allen Lebensphasen berücksichtigen.</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>Ein besonderer Schwerpunkt wird hier auch auf die aktive Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen und Organisationen gelegt. Zur Sensibilisierung der NESTOR GOLD AssessorInnen für das Thema ist in die Ausbildung ein spezielles Modul zu Gender Mainstreaming integriert.</p>
<p><b>HAUSBESUCHE IM RAHMEN DER QUALITÄTSSICHERUNG IN DER HÄUSLICHEN PFLEGE</b>  Hausbesuche zur Information und Beratung sowie zur Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege.  Die Pflegesituation wird anhand Qualitätsindikatoren festgestellt.  Die Auswertung der Hausbesuche durch das Kompetenzzentrum "Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege" der SVA der Bauern.  Bei Hausbesuchen werden pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen umfassend entsprechend der konkreten Pflegesituation beraten und informiert (z.B. Pflegetipps, Hinweisen auf Teppiche, die eine Stolpergefahr darstellen, Information über soziale Dienste, finanzielle Zuwendungen, etc.).  Pro Jahr werden rund 20.000 Hausbesuche durchgeführt. Rund ¼ der Hauptbetreuungspersonen sind weiblich.  Seit 2015 besteht die Möglichkeit, einen solchen Hausbesuch auch auf Wunsch in Anspruch zu nehmen. Dieses Angebot ist kostenlos.</p>
<p><b>HAUTSCHUTZ BEI FRISEURINNEN</b>  Bei diesem Projekt sollte das Bewusstsein bei den FriseurInnen hauptsächlich um die Problematik des Hautschutzes bei der Arbeit geschaffen werden, mit dem Ziel, eine Senkung der Zahl der Hauterkrankungen bei FriseurInnen zu erreichen.  Nach der Statistik über Hauterkrankungen als anerkannte Berufskrankheiten und dadurch bedingtes Ausscheiden aus dem Beruf stehen FriseurInnen mit 27% an vorderster Stelle. Besonders betroffen sind Jugendliche und BerufseinsteigerInnen: 55 % der Hauterkrankungen treten im ersten Lehrjahr auf.  Ca. 93% aller FriseurInnen sind weiblich. Wasser, Haarshampoo, Haarpflege, Farben, Dauerwellen oder Haarglättungsmittel – jedes greift bei ständigem Kontakt die Haut an. Bei dieser Schwerpunktaktion legt die Arbeitsinspektion, neben der Kampagne der AUVA zum Hautschutz von Lehrlingen, einen besonderen Fokus auf den Hautschutz. Die gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtende Arbeitsplatzevaluierung sollte Informationen über Risiken bei der Anwendung von Kosmetika sowie die richtigen Schutzhandschuhe, Informationen über die Tragedauer und die erforderliche Hautpflege bei länger dauerndem Tragen von Handschuhen beinhalten und stellt damit eine wichtige Grundlage für die Information und Unterweisung der ArbeitnehmerInnen dar.  Österreichweit wurden von 10 Arbeitsinspektoraten insgesamt 396 Betriebe beraten und kontrolliert. Um eine möglichst weitreichende Verbreitung der Informationen zu gewährleisten, waren in dieses Projekt die gesetzlichen Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie die Träger der Sozialversicherung (AUVA) und die Fachgewerkschaft (vida) eingebunden. Es wurde auch, um speziell jugendliche ArbeitnehmerInnen zu erreichen, in den Berufsschulen Informationsveranstaltungen abgehalten. Die Aspekte der Ergonomie bei der Arbeit werden ebenfalls mit einbezogen, da auch die Muskel-Skeletterkrankungen bei den FriseurInnen zu Fehlzeiten und zur Berufsaufgabe führen. Die Besichtigungen ergaben, dass in hohem Ausmaß zwar prinzipiell Handschuhe für Haarwäschen vorhanden waren (91%), jedoch in den seltensten Fällen (ca. 10%) während der Besichtigungen getragen wurden. In 64% der Betriebe war eine Unterweisung vorhanden. Unterweisungen für Jugendliche waren jedoch nur in 34% der betroffenen Betriebe vorhanden.</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>Auch Unterlagen zum Thema Hautschutz waren zu 84% in Betrieben vorhanden. Hautschutz und Hautpflegemittel waren in 97% von den Arbeitgebenden bereitgestellt und ein eigenes Handtuch / Einmalhandtücher waren in 90% der Betriebe für die MitarbeiterInnen vorhanden.</p> <p>Ob nun generell in den FriseurInnensalons verstärkt auf den Hautschutz geachtet wird und ob die gemeinsamen Aktivitäten auch zu einer Reduktion der Berufserkrankungen führen, wird sich erst in Zukunft zeigen. Ein detaillierter Abschlussbericht wird voraussichtlich Mitte 2017 auf der Website der Arbeitsinspektion veröffentlicht (derzeit Endredaktion). Vorbericht Schwerpunktaktion 2014: <a href="http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/Schwerpunktaktion/Schwerpunktaktion_Friseurbetriebe_2014">http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/Schwerpunktaktion/Schwerpunktaktion_Friseurbetriebe_2014</a></p>
<p><b>KOMPETENZ MIT SYSTEM</b></p> <p>Die Arbeitsmarktpolitik hat es sich zum Ziel gemacht, Frauen den Zugang zu Höherqualifizierung zu erleichtern und Frauen mit max. Pflichtschulabschluss höher zu qualifizieren. Im Zuge des Programmes „Kompetenz mit System“ haben Frauen die Möglichkeit, im Rahmen mehrerer aufbauender Schulungsbausteine grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten eines jeweiligen Berufsbildes zu erlernen. Es werden alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufs vermittelt. In Verbindung mit der jeweiligen praktischen Ausbildung kann eine Lehrabschlussprüfung abgelegt werden. Die Möglichkeit, die Ausbildung in modularer Form, das heißt dass die Module zeitlich und organisatorisch voneinander unabhängig besucht werden können, zu absolvieren, soll auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit zu einer generellen Verbesserung der Berufschancen von Frauen am Arbeitsmarkt beitragen. Im Jahr 2015 nahmen 803 und im Jahr 2016 770 Frauen an Kompetenz mit System teil.</p>
<p><b>MOTHERS SCHOOLS – PARENTING FOR PEACE. MÜTTERSCHULEN IN ÖSTERREICH</b></p> <p>Das Ziel des Projektes ist es, das internationale Konzept der Mütterschulen mit Workshops für Österreich zu adaptieren, zu testen und zu dokumentieren, damit es im Anschluss von anderen relevanten österreichischen Stellen und AkteurInnen in diesem Bereich übernommen werden kann. Es werden Trainings, Workshops und Seminare mit in Österreich lebenden Müttern gemacht, mit denen ihnen geholfen wird, der Radikalisierung und Rekrutierung ihrer Kinder für den Dschihad vorzubeugen. Damit soll verhindert werden, dass sich österreichische Jugendliche radikalen Gruppen anschließen und in weiterer Folge in den Dschihad ziehen.</p> <p>Homepage: <a href="http://www.frauen-ohne-grenzen.org/projekte/laufende/42/">http://www.frauen-ohne-grenzen.org/projekte/laufende/42/</a></p>
<p><b>PAARGESPRÄCHE IM RAHMEN VON HÄUSLICHER GEWALT</b></p> <p>Projekthalt sind 50 opferschutzorientierte, professionell begleitete Clearing-Paargespräche mit offenem Ausgang zur Situationsklärung. Gewaltbetroffene, aber in ihrer Trennungsentcheidung noch ambivalente Frauen, die in Frauenhäusern leben, erhalten professionelle Unterstützung, damit sie sich nicht unbegleitet in Situationen begeben, in denen Gewalt neuerlich eskaliert. Da es hier um Paare geht, wo massive Gewalt vorgekommen ist, braucht es ein in diesem Bereich erfahrene „Helfer-Team“. Darüber hinaus soll es mit dem Projekt möglich werden, dass gewaltbereite Männer möglichst früh Kontakt mit einer für sie zuständigen Einrichtung bekommen.</p> <p>Trotz häuslicher Gewalt muss bei Bedarf eine Gesprächsebene zwischen den Eltern geschaffen werden, die das Kindeswohl sichert, da die Praxis zeigt, dass vielfach gemeinsame Obsorge vereinbart wird, obwohl es häusliche Gewalt gibt. Die Gewalt betroffenen Frauen stehen</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>dann der Situation ungeschützt gegenüber und Kinder laufen Gefahr, hier instrumentalisiert zu werden. Aufgrund der Gewaltsituation bedarf es eines besonderen Settings, das derzeit von keiner Einrichtung angeboten wird.</p>
<p><b>PFLEGEKARENZGELD</b></p> <p>Seit Jänner 2014 besteht die Möglichkeit der Vereinbarung einer Pflegekarenz oder Pflegezeit für die Dauer von 1 bis 3 Monaten. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Pflegesituation (neu) zu organisieren und eine Überbrückungshilfe in Form einer Einkommensersatzleistung (Pflegekarenzgeld) zu gewähren. Auch ArbeitnehmerInnen, welche eine Sterbebegleitung oder eine Begleitung schwersterkrankter Kinder übernehmen, haben seither einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld.</p> <p>Insbesondere im Falle des akuten Eintretens der Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen waren Angehörige aufgrund schwieriger Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bzw. der zum Teil zu kurzen Überbrückungsmaßnahmen (Pflegefreistellung von 10 Tagen/Jahr) in der Situation, ihre Arbeit aufgeben zu müssen. Durch diese Maßnahme soll eine Alternative zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des Eintretens der Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen geschaffen und somit der Verbleib im Berufsleben erreicht werden.</p> <p>Rund drei Viertel der pflegenden Angehörigen sind weiblich und somit von einem Pflegefall in der Familie überproportional häufig betroffen. Obgleich die Möglichkeit einer Pflegekarenz/Pflegezeit sämtlichen ArbeitnehmerInnen zur Verfügung steht, wurde bei Einführung des Pflegekarenzgeldes nach dem Bundespflegegeldgesetz normiert, dass dieses je pflegebedürftiger Person für bis zu 6 Monate bezogen werden kann. Nachdem die arbeitsrechtliche Maßnahme (Pflegekarenz/Pflegezeit) jedoch je ArbeitnehmerIn auf 3 Monate begrenzt ist, verfolgt diese Normierung das Ziel, dass nicht nur eine Person – und damit zumeist ein weibliches Familienmitglied - diese Möglichkeit in Anspruch nimmt, sondern auch Männer davon Gebrauch machen.</p> <p>Im Jahr 2015 haben 2.577 Personen Pflegekarenzgeld bezogen, wofür rund € 6,46 Mio. aufgewendet wurden. Im Zeitraum Jänner bis November 2016 haben 2.287 Personen Pflegekarenzgeld bezogen, wofür rund € 6,66 Mio. aufgewendet wurden.</p>
<p><b>PRETTY OLD – MULTIPLIKATORINNEN-AUSBILDUNG ZUR VERBREITUNG ERMUTIGENDER ALTERSBILDER VON UND FÜR FRAUEN</b></p> <p>Auf Grund der Evaluierung des Pilotprojektes erfolgten im Rahmen dieses Projektes die Weiterentwicklung des Curriculums und der Materialien sowie die Durchführung einer Multiplikatorinnen-Fortbildung auf der Grundlage des adaptierten Curriculums. Im Sinne eines niederschweligen Zugangs sind keine Vorkenntnisse für die Teilnahme erforderlich.</p> <p>Die Teilnehmerinnen dieses Modellprojektes wurden befähigt, vor dem Hintergrund der vielfältigen Lebensrealitäten von älteren Frauen unterschiedlichste Projekte zu entwickeln und durchzuführen. Die Vorbereitung darauf erfolgte durch die Weiterbildung, in deren Rahmen in Kleingruppen bereits konkret umsetzbare Projektideen entwickelt wurden, die dann bei einer Abschlussveranstaltung präsentiert wurden.</p>
<p><b>REGIONALE IMPLEMENTIERUNGSINITIATIVE ZUR PRÄVENTION UND BEKÄMPFUNG ALLER FORMEN VON FRAUEN-, MENSCHEN- UND KINDERHANDEL</b></p> <p>Projektziel ist die Verbesserung der Bekämpfung aller Formen von Menschen-, Frauen- und Kinderhandel durch die Entwicklung von Partnerschaften und Strukturen sowie die Förderung einer koordinierten und kohärenten Politik. Im Rahmen des Projekts werden u.a. regionale Round Table-Veranstaltungen für ExpertInnen abgehalten, die dem Austausch von Good Practice Beispielen sowie der Vernetzung dienen.</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>Teilnehmende Länder: Österreich, Ungarn, Slowakei, Tschechien, Deutschland, Schweiz, Italien, Kroatien, Slowenien und Liechtenstein</p> <p>Das Projekt stellt eine Maßnahme des Nationalen Aktionsplans gegen Menschenhandel 2015 - 2017 dar.</p>
<p><b>RUHESTÖRUNG? MULTIPLIKATORINNEN-WEITERBILDUNG FÜR BERATUNG UND EMPOWERMENT VON SENIORINNEN</b></p> <p>Im Rahmen der Weiterbildungs-Seminare für Mitarbeiterinnen österreichischer Frauenberatungsstellen des Projektes „Ruhestörung?“ werden Beraterinnen für die Bedürfnisse der Zielgruppe – Frauen in der nachberuflichen Phase – sensibilisiert und es werden ihnen Kenntnisse vermittelt, um in den Beratungsstellen eigene Angebote für Seniorinnen zu initiieren.</p> <p>Ziel ist neben der Vermittlung von inhaltlichen Informationen die Besprechung und Begleitung von Projekten, die als Folge des 1. Seminars (2014) entstanden sind. Weiters sollen jene Beraterinnen, die noch kein eigenes Projekt entwickelt haben, motiviert und unterstützt werden, um in ihren Beratungsstellen Angebote für Seniorinnen zu initiieren.</p>
<p><b>SENIORINNEN.AKTIV.TERNITZ</b></p> <p>Mit dem Modellprojekt „Seniorinnen.Aktiv.Ternitz“ begann der Verein zur Förderung selbstbestimmender Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen, welcher Sozialberatung, Psycho-soziale Beratung, Interventionen, Betreuung und Begleitung von Frauen in Krisensituationen, Planung und Durchführung von Veranstaltungen, Information über Selbsthilfegruppen und allgemeine Information anbietet, eine Ausweitung seiner Aktivitäten auf die Zielgruppe der älteren Frauen.</p>
<p><b>SICHER UND GESUND IN DER MOBILEN PFLEGE UND BETREUUNG. EINE SCHWERPUNKTAKTION DER ARBEITSINSPEKTION ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT (2012-2015).</b></p> <p>Ziel: Verbesserung der Arbeitsbedingungen in dieser Branche – für die vor allem weiblichen Beschäftigten. Reduktion der Mängel im Arbeitsschutz.</p> <p>Rahmenbedingungen: Die Mehrzahl der Menschen, die auf Grund körperlicher oder seelischer Beeinträchtigungen Unterstützung im Alltag, Hilfe im Haushalt und/oder Pflege benötigen, möchte so lange wie möglich in der gewohnten häuslichen Umgebung bleiben. Die AnbieterInnen der Dienstleistung „Mobile Pflege und Betreuung“ unterstützen den Verbleib in der gewohnten Umgebung, ermöglichen es, Selbstständigkeit so weit als möglich zu erhalten und führen Tätigkeiten im Haushalt sowie pflegerische Maßnahmen durch. Etwa 97 % der Beschäftigten sind Frauen, die zu ca. 80 % in Teilzeit arbeiten. Teilzeit ist nicht immer selbst gewählt und/oder existenzsichernd.</p> <p>Besonders in Ballungsräumen ist auch der Anteil von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund sehr hoch (z.B. Wien: etwa 70 %). Auffallend sind deren überdurchschnittlich hohen Sprachkenntnisse und die oftmalige (meist branchenfremde) Überqualifizierung – Kompetenzen, die bei der Pflegearbeit kaum entsprechend eingesetzt werden können oder honoriert werden.</p> <p>Die Risiken und Belastungen der häufig in Alleinarbeit in privaten Haushalten durchgeführten Tätigkeiten sind vielfältig. Im Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz reichen sie von sexuellen/körperlichen Übergriffen, herumliegenden gebrauchten und verunreinigten Injektionsnadeln und spitzen Gegenständen, Arbeiten in unhygienischen/unsicheren Wohnungen Privater, schwierigen Anfahrtswegen bis zu schweren körperlichen Arbeiten unter nicht-ergonomischen Bedingungen bei stark schwankenden, oft ungünstigen Arbeitszeiten. Durch den zunehmenden Zeit- und Arbeitsdruck und mangelnde</p>

**Maßnahmen des BMASK**

Anerkennung werden die Belastungen häufig noch verstärkt.

Beschäftigte in der mobilen Pflege sind daher häufig mit sich ändernden Bedingungen konfrontiert. Jeder Haushalt ist einzigartig, sie sind bei jedem Wetter unterwegs, Dienstpläne ändern sich oft und sehr kurzfristig. Dazu kommen besondere psychische Anforderungen wie die Erwartung neben Professionalität in der Ausführung der Arbeit bei knappem Zeitrahmen „immer freundlich, nett und geduldig“ im Umgang mit Menschen zu sein, die von Krankheit, Leid und oft schweren persönlichen Schicksalen betroffen sind und umfassende Hilfe und Unterstützung benötigen. Emotionale Belastungen der Beschäftigten können auch aus dem Leid und Sterben von KlientInnen, zu denen eine oft jahrelange Beziehung aufgebaut wurde, aus Ängsten, Ablehnung oder Misstrauen und Aggressionen der KlientInnen und/oder Angehörigen resultieren. Die Folgen sind Unzufriedenheit, Burn-Out, hohe Fehlzeiten, Fluktuation und oft vorzeitiger Berufsausstieg.

Umsetzung Schwerpunkttaktion: Um die Situation der ArbeitnehmerInnen dieser sensiblen und vergleichsweise jungen Branche zu erheben, das Wissen um die auftretenden Probleme zu verbessern und Maßnahmen für die Zukunft abzuleiten, wurde bundesweit eine Schwerpunkttaktion der Arbeitsinspektion durchgeführt. Sie erfolgte – unterstützt durch einen eigens dafür entwickelten Leitfaden – in zwei Phasen: In der ersten Phase (zwischen September 2013 und Februar 2014) wurden insgesamt 321 Beratungen und Kontrollen der Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzrechts durchgeführt (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG und branchenrelevante Durchführungsverordnungen). In der zweiten Phase (September 2014 bis Februar 2015) wurden 100 Arbeitsstätten ein zweites Mal besucht und bewertet, ob und in welchem Ausmaß die besichtigten Organisationen die beanstandeten Umstände und identifizierten Probleme beseitigt hatten.

Gemeinsame Entwicklung eines Leitfadens: Die erste Herausforderung war, zusammen mit den Trägerorganisationen und Sozialpartnerorganisationen einen rechtlich abgesicherten Weg zwischen Pflegeaspekten und zeitgemäßem ArbeitnehmerInnenschutz zu finden – für Arbeiten in auswärtigen Arbeitsstellen, d.h. in Wohnungen von Privatpersonen und auf den Wegen dorthin. Diese Vorbereitungsarbeiten unter Einbeziehung von Schnittstellen (unterschiedliche Rahmenbedingungen in den Bundesländern für Trägereinrichtungen, Fördermittel, fehlende Personalressourcen u.a.) nahmen mehr als ein Jahr in Anspruch. Die erarbeiteten Ergebnisse und Erkenntnisse zur Unterstützung eines praxisrelevanten betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes stehen als Leitfaden zur Verfügung. Der Leitfaden „Mobile Pflege und Betreuung – sicher und gesund“ findet sich auf der Website der Arbeitsinspektion. Leitfaden mobile Pflege und Betreuung.

Beratung und Kontrolle durch die Arbeitsinspektion: In Phase 1 wurden 195 Stützpunkte, 97 Zentralen kleiner Organisationen, sowie sämtliche Zentralen der „großen“ Trägerorganisationen (29) besichtigt. In Phase 2 wurde in 48 Stützpunkten, 23 Zentralen kleiner Organisationen sowie in den 29 Zentralen der großen Organisationen kontrolliert, ob festgestellte Mängel im Arbeitsschutz inzwischen behoben wurden und wie die Vorhaben zur Verbesserung des Arbeitsschutzes umgesetzt wurden.

Die Arbeitsinspektion hat die besuchten Betriebe/Arbeitsstätten während der zwei Phasen der Schwerpunkttaktion intensiv hinsichtlich einer systematischen Herangehensweise an Themen und Inhalte des ArbeitnehmerInnenschutzes beraten und die Organisationen unterstützt, sich auch bei gegebenen Rahmenbedingungen gezielt dem wirkungsvollen Sicherheits- und Gesundheitsschutz in der Mobilen Pflege zu widmen. Die praktische Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung inkl. der Arbeitsorganisation sowie die verstärkte und sinnvolle Beteiligung der Präventivdienste und Sicherheitsvertrauenspersonen waren hierbei häufig Thema. Maßnahmen zur besseren Organisation bei kurzfristiger Dienstplanänderung, Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung und Umgang mit gravierenden Misständen in den Privatwohnun-

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>gen standen im Fokus der Beratungen und Kontrollen.  <u>Ergebnisse:</u>            Die genauen Ergebnisse und Erkenntnisse, sowie Maßnahmen der Organisationen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen finden sich im Endbericht der Schwerpunktaktion (2016).</p>
<p><b>SOCIAL IMPACT BOND-PILOTPROJEKT „PERSPEKTIVE:ARBEIT – ÖKONOMISCHES UND SOZIALES EMPOWERMENT VON GEWALTBETROFFENEN FRAUEN“</b>            Ein Social Impact Bond ist ein erfolgsbasiertes, wirkungsorientiertes Finanzierungs- und Kooperationsmodell zwischen öffentlicher Hand, Privaten (InvestorInnen wie zum Beispiel gemeinnützigen Stiftungen) und sozialen DienstleisterInnen. Er wird von der öffentlichen Hand in Auftrag gegeben, von InvestorInnen vorfinanziert, von spezialisierten Organisationen durchgeführt und von IntermediärInnen koordiniert. Werden die von der öffentlichen Hand vorab definierten Ziele zu 100 % erreicht und durch eine unabhängige, objektive Erfolgsprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer bestätigt, kommt es zur Rückzahlung des eingesetzten Kapitals inklusive einer geringen Verzinsung durch die öffentliche Hand.            Durch PERSPEKTIVE:ARBEIT wird ein flächendeckendes, gezieltes Unterstützungsangebot in der Pilotregion Oberösterreich eingerichtet, das bei Qualifizierung, Stabilisierung und Vermittlung hilft, mit dem Ziel, innerhalb der Projektlaufzeit mindestens 75 gewaltbetroffene Frauen in eine sozialversicherungspflichtige, existenzsichernde Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden und zumindest 12 Monate Beschäftigungsdauer zu vermitteln. Das Modellprojekt wurde durch das BMASK (Auftraggeber) und die Juvat gemeinnützige Gesellschaft mbH (Intermediärin) initiiert und entwickelt. Das BMASK kooperiert in der Umsetzung des Social Impact Bonds mit dem Land Oberösterreich und dem Frauenministerium. PERSPEKTIVE:ARBEIT wird von einem halbjährlich stattfindenden Projektforum unter der Leitung des BMASK begleitet. Abschluss der Erfolgsprüfung und gegebenenfalls Auszahlung erfolgen im Dezember 2018. Durchgeführt wird PERSPEKTIVE:ARBEIT von einem vom Gewaltschutzzentrum Oberösterreich und dem Frauenhaus Linz bestellten Projektteam, die Vorfinanzierung erfolgt durch österreichische Stiftungen und gemeinnützige Organisationen. Kooperationsvereinbarung der Projektleitung von PERSPEKTIVE:ARBEIT in Oberösterreich bestehen mit 3 auf Qualifizierung und Vermittlung spezialisierten Organisationen, dem Land Oberösterreich und dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich. Seit Projektstart (1.9.2015) haben insgesamt 179 Frauen die Unterstützung von PERSPEKTIVE:ARBEIT in Anspruch genommen. Bisher konnten insgesamt 60 Frauen am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen beziehungsweise ihr Beschäftigungsverhältnis halten oder verbessern und 11 Frauen haben eine Qualifizierung begonnen.</p>
<p><b>SOZIALÖKONOMISCHE BETRIEBE</b>            In Sozialökonomischen Betrieben werden geschützte befristete Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, um die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen zu fördern. Die Vermittlungsfähigkeit der auf den Transitarbeitsplätzen beschäftigten Personen wird durch Qualifizierungsangebote und psychosoziale Betreuung verbessert. Um Frauen spezifisch nach ihren Bedürfnissen betreuen zu können, gibt es sozialökonomische Betriebe, welche ausschließlich Frauen aufnehmen. 2015 konnten 8.952 Frauen und 2016 9.559 Frauen im Rahmen eines sozialökonomischen Betriebes in den zweiten Arbeitsmarkt integriert werden.</p>
<p><b>UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING-ZIELEN BEI DER FÖRDERMASSNAHME JUGENDCOACHING DES SOZIALMINISTERIUMSERVICE ZUR BERUFLICHEN INTEGRATION VON JUGENDLICHEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNG</b>            Jugendcoaching soll an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf für alle ausgrenzungsge-</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>fährdeten und ausgegrenzten Jugendlichen/Mädchen den bestmöglichen Weg in ein Lehrverhältnis, eine berufliche Qualifizierung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherstellen. Außerdem werden Orientierungshilfen bei individuellen Problemlagen entwickelt. Jugendliche/Mädchen sollen so lange wie möglich im Bildungssystem gehalten werden, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Mit Jugendcoaching soll eine flächendeckende und nahtstellenübergreifende Beratung, Begleitung und Betreuung vom Ende der Pflichtschulzeit bis zur nachhaltigen Integration in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem erfolgen. Ziel ist die präventive Vermeidung von (Aus-)Bildungsabbrüchen sowie die Reintegration von bereits außerhalb des Systems befindlichen Jugendlichen.</p>
<p>UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING-ZIELEN BEI DER FÖRDERMASSNAHME PRODUKTIONSSCHULE (VORMALS AUSBILDUNGSFIT) DES SOZIALMINISTERIUMSERVICE ZUR BERUFLICHEN INTEGRATION VON JUGENDLICHEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNG</p> <p>Ziel von Produktionsschulen ist, Jugendliche/Mädchen, die vor dem Antritt einer Berufsausbildung bzw. einer weiterführenden schulischen Ausbildung einen Nachholbedarf hinsichtlich ihrer schulischen und sozialen sowie persönlichen Kompetenzen aufweisen, zu unterstützen. Insbesondere sollen ihnen beim Erwerb jener Kompetenzen (soziale Kompetenzen und Kulturtechniken inklusive Neue Medien), die die Einstiegsvoraussetzungen für jenes Berufsfeld darstellen, das ihren Möglichkeiten am besten entspricht und ihnen ausgehend vom individuellen Potenzial auch die besten Entwicklungschancen bietet, von Produktionsschulen Hilfe angeboten werden. Durch das Anstreben einer individuellen Ausbildungsreife soll es möglich werden, Jugendliche/Mädchen an die individuell passende Ausbildung (zumindest eine Teilqualifizierung ohne Berufsschulbesuch) heran zu führen und in den regulären Arbeitsmarkt zu begleiten. Davon sollen Jugendliche mit kognitiv-intellektueller Einschränkung genauso profitieren wie Jugendliche/Mädchen mit schulischen Versagenserfahrungen und vormal systemferne Jugendliche/Mädchen, die somit auch ohne den Besuch einer Berufsschule eine ihren individuellen Fähigkeiten entsprechende Ausbildung absolvieren können.</p>
<p>VERBESSERUNG DER SITUATION PFLEGENDER ANGEHÖRIGER – ANGEHÖRIGENGESPRÄCH</p> <p>Nach Durchführung eines Pilotprojektes - in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt und der SVA der Bauern (ab 01.08.2014 in vier Bundesländern) - und eines bundesweiten Roll-outs im Laufe des Jahres 2015 - wird das Angehörigengespräch seit Jänner 2016 in ganz Österreich angeboten.</p> <p>Die Maßnahme ist niederschwellig konzipiert und soll zur Prävention von gesundheitlichen Beeinträchtigungen beitragen, die sich durch die Pflege und Betreuung in der Familie ergeben. Pflegende Angehörige, die sich psychisch belastet fühlen, wird im Rahmen eines Hausbesuches durch die Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege (diplomierte Pflegefachkräfte) ein Entlastungsgespräch angeboten. Durchgeführt wird das Angehörigengespräch vorwiegend von klinischen und GesundheitspsychologInnen. Das vertrauliche Gespräch kann sowohl zu Hause als auch an einem anderen Ort stattfinden. Dieses Angebot ist kostenlos.</p> <p>Von Juni bis Dezember 2015 haben 212 Personen (davon 84 % Frauen) ein Angehörigengespräch in Anspruch genommen,</p> <p>Im Jahr 2016 wurde mit 419 pflegenden Angehörigen ein Entlastungsgespräch geführt.</p>
<p>VERBESSERUNG DER SITUATION PFLEGENDER ANGEHÖRIGER – FINANZIELLE ZUWENDUNG</p> <p>Finanzielle Zuwendungen (€ 1.200 - € 2.200 / Jahr) als Beitrag zu den Kosten der Ersatzpflege. Bei Verhinderung der Hauptbetreuungsperson (überwiegende Pflege seit mindestens 1 Jahr) einer/eines nahen Angehörigen mit einem Pflegegeld ab der Stufe 3 (Stufe 1 bei Minderjährigen oder an Demenz erkrankten Personen) kann für bis zu 28 Tage/Kalenderjahr eine Zu-</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
<p>wendung zu den Kosten der in diesem Zeitraum erwachsenen Ersatzpflege für bis zu € 2.200 (abhängig von der Stufe des bezogenen Pflegegeldes) gewährt werden. Verhinderungsgründe sind Urlaub, Krankheit oder sonstige Verhinderungen (z.B. Fortbildungsmaßnahmen, berufliche Verpflichtungen, etc.).</p> <p>Im Jahr 2015 wurden in 9.791 Fällen Zuwendungen iHv. rund € 11 Mio. gewährt.</p> <p>Im Jahr 2016 wurden zum jetzigen Zeitpunkt (noch nicht abgeschlossene Verfahren bzw. Antragsfrist noch offen) bisher in 6.613 Fällen Zuwendungen iHv. rund € 10 Mio. gewährt.</p> <p>Rund 80 % der EmpfängerInnen eines Zuschusses sind weiblich.</p>
<p><b>WEITERFÜHRUNG UND KOORDINIERUNG DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT OPFER-SCHUTZORIENTIERTE TÄTERARBEIT IN ÖSTERREICH (BAG) 2016</b></p> <p>Frühzeitige opferorientierte Täterarbeit ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Opferschutz. Seit 2012 fördert das BMASK gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Frauen (jetzt: BMGF) die Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft zur Arbeit mit Tätern, die Gewalt gegenüber ihren Partnerinnen und Kindern ausüben. Diese ist aus der AG Opferschutzorientierte Täterarbeit hervorgegangen und setzt sich aus Einrichtungen, die Täterarbeit durchführen, Vertreterinnen der Gewaltschutzzentren/Interventionsstellen und einer Vertreterin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser zusammen. Ziel des Projekts ist die flächendeckende, bundesweite Implementierung von opferschutzorientierten Anti-Gewalt-Trainings sowie Entwicklung einheitlicher Standards und neuer Kooperationsstrukturen in der Täterarbeit mit allen relevanten AkteurInnen.</p>
<p><b>WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT</b></p> <p>Zur Erleichterung der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach langer Krankheit in den Arbeitsprozess wurde mit BGBl. I Nr. 30/2017 in § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) das Instrument der Wiedereingliederungsteilzeit gesetzlich festgelegt. Dadurch können ArbeitnehmerInnen nach einem mindestens sechswöchigen Krankenstand mit den ArbeitgeberInnen schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für die Dauer von ein bis sechs Monaten (mit einer einmaligen Verlängerungsmöglichkeit bis zu drei Monaten) vereinbaren und neben dem Anspruch auf das Entgelt entsprechend der Arbeitszeitreduktion ein Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der Krankenversicherung beanspruchen. Während der Wiedereingliederungsteilzeit sind ArbeitnehmerInnen auch pensionsversicherungsrechtlich abgesichert. Durch die Möglichkeit, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren, soll eine nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel des längeren Verbleibs im Arbeitsleben und der sanften Reintegration in den Arbeitsmarkt bewirkt werden. Das Arbeitsverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben. Die Herabsetzung der Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte erfolgen und die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf 12 Stunden nicht unterschreiten. Darüber hinaus darf das monatliche Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht unterschreiten. Unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen ist eine von der Bandbreite abweichende Vereinbarung der Normalarbeitszeit möglich. Voraussetzung für die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit, die Beratung über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit durch fit2work sowie die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans durch die jeweiligen ArbeitnehmerInnen gemeinsam mit ihren ArbeitgeberInnen. Die Beratung durch fit2work kann entfallen, wenn die Arbeitsvertragsparteien sowie die jeweiligen ArbeitsmedizinerInnen des Betriebs oder das arbeitsmedizinische Zentrum der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan nachweislich zustimmen. Für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit be-</p>

<b>Maßnahmen des BMASK</b>
steht ein Motivkündigungsschutz.
<p><b>WIEDEREINSTIEG MIT ZUKUNFT</b></p> <p>Die Arbeitsmarktpolitik hat sich zum Ziel gesetzt, für Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben die Berufsrückkehr zu erleichtern und die Planung des Wiedereinstiegs durch Information, Beratung und Betreuung zu unterstützen. Wiedereinsteigerinnen sollen das Arbeitsmarktangebot besser nutzen können, ihre beruflichen Ziele planen, die Konsequenzen der Entscheidung, ob und in welchem Ausmaß sie eine Berufstätigkeit aufnehmen, kennen (eigene Existenzsicherung, Auswirkungen auf die zukünftige Höhe der Pension, etc.). Wiedereinstiegsberatung gibt es regelmäßig und flächendeckend in allen Bundesländern. Die Angebote werden nach außen sichtbar für Kundinnen erkennbar kommuniziert. Das Angebot reicht von regelmäßigen Informationsveranstaltungen (diese werden auch in Kooperation mit Frauenberatungsstellen, Gemeinden u.a. durchgeführt) bis zu speziell beauftragten Beraterinnen in den AMS Geschäftsstellen, welche Wiedereinsteigerinnen persönlich betreuen. Im Jahr 2015 erhielten insgesamt 38.305 und im Jahr 2016 insgesamt 38.119 Wiedereinsteigerinnen eine Förderung oder Beihilfe des AMS.</p>

## Bundesministerium für Bildung (BMB)

- Ausbau ganztägiger Schulformen auf der 1.-9. Schulstufe
- Bildungsangebote für arbeitslose Frauen um den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen „Frauenkolleg“ Wirtschaftsingenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt, Betriebsinformatik am TGM in Kooperation mit dem AMS Wien
- Entwicklung und Förderung spezifischer Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen
- Geschlechtssensible Berufsorientierung (BO) an Schulen und Aufbau von Gender- und MINT-Kompetenzen bei PädagogInnen und MultiplikatorInnen

<b>Maßnahmen des BMB</b>
<p><b>AUSBAU GANZTÄGIGER SCHULFORMEN AUF DER 1.-9. SCHULSTUFE</b></p> <p>Durch den Beschluss des Bildungsinvestitionsgesetzes am 14.12.2016 wird der quantitative und qualitative Ausbau ganztägiger Schulformen (GTS) auf der 1.-9. Schulstufe weiter vorangetrieben. Die Betreuungsquote von 22% im Schuljahr 2015/2016 soll bis 2025 auf 40% erhöht werden. Das Investitionsvolumen beträgt 750 Mio. Euro, die Laufzeit des Gesetzes umfasst den Zeitraum von Schuljahr 2017/18 bis 2024/25. Damit soll ein Beitrag zur Erhöhung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit geleistet werden. Kinder können von zusätzlichen Lern- und Freizeiteinheiten in der Schule profitieren und Eltern wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Kosten für allfällige zusätzliche Nachhilfe können reduziert und mehr Zeit für das Familienleben gewonnen werden. Vor allem Frauen und AlleinerzieherInnen werden damit bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.</p>
<p><b>BILDUNGSANGEBOT FÜR ARBEITSLOSE FRAUEN UM DEN WIEDEREINSTIEG IN DAS BERUFSLEBEN ZU ERMÖGLICHEN „FRAUENKOLLEG“ WIRTSCHAFTSINGENIEURWESEN, AUSBILDUNGSSCHWERPUNKT BETRIEBSINFORMATIK AM TGM IN KOOPERATION MIT DEM AMS WIEN</b></p> <p>Das Tageskolleg Wirtschaftsingenieurwesen – Ausbildungsschwerpunkt Betriebsinformatik –</p>

<b>Maßnahmen des BMB</b>
<p>ermöglicht es vor allem arbeitslosen Frauen mit schulpflichtigen Kindern tagsüber eine technische Ausbildung zu absolvieren. Da TechnikerInnen in der Industrie und im Gewerbe nachgefragt werden, Frauen in diesen Sparten unterrepräsentiert sind und daher ein großes Potenzial von Frauen im technischen Bereich nicht genutzt wird, soll das gegenständliche schulische Bildungsangebot einen Beitrag leisten, Frauen technischen Berufen zuzuführen und somit diese Lücke zu schließen. Besonders ist bei dieser Maßnahme die Kooperation mit dem AMS Wien. Frauen, die für dieses Ausbildungsangebot als Zielgruppe in Frage kommen, werden entsprechend unterstützt, diese Maßnahme in Anspruch nehmen zu können.</p>
<p><b>ENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG SPEZIFISCHER BILDUNGSANGEBOTE FÜR BILDUNGSBENACHTEILIGTE FRAUEN</b></p> <p>Ziel der Maßnahme ist es, bildungsbenachteiligten Frauen die Möglichkeit zu bieten, wieder in Bildungsprozesse einzusteigen und grundlegende Bildung nachzuholen. Die im Rahmen der „Initiative Erwachsenenbildung“ geförderten Maßnahmen berücksichtigen die speziellen Lebensumstände der Zielgruppe und bieten einen niederschweligen Zugang zu den Angeboten, zur Lernberatung und Lernbegleitung. Die Bildungsmaßnahmen fördern den Erwerb von Sprachkompetenzen in Deutsch und in einer anderen Sprache, Kompetenzen in Alltagsmathematik, Lernkompetenzen und den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Maßnahmen zur Basisbildung werden österreichweit angeboten und entsprechen Qualitätskriterien, die von einer Akkreditierungsgruppe überprüft werden. Basisbildung schafft die Voraussetzung für gesellschaftliche, politische und berufliche Teilhabe. Wichtiges Ziel der Bildungsangebote ist es, dass die Teilnehmerinnen den Anschluss an weiterführende Bildung und/oder den Arbeitsmarkt finden.</p>
<p><b>GESCHLECHTSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG (BO) AN SCHULEN UND AUFBAU VON GENDER- UND MINT-KOMPETENZEN BEI PÄDAGOGINNEN UND MULTIPLIKATORINNEN</b></p> <p>Im Zuge des Ausbaus der Berufsorientierung und Bildungsberatung auf der 7. und 8. Schulstufe wird seitens des BMB ein besonderer Schwerpunkt auf geschlechtssensible BO gelegt, mit dem Ziel, Geschlechterstereotypen bei Buben und Mädchen abzubauen, sodass in Zukunft Frauen als Prävention gegen Altersarmut bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und bessere Bezahlung erlangen können. In diesem Rahmen wurden für die Umsetzung an den Schulstandorten Leitfäden entwickelt, die den Lehrpersonen Handlungsoptionen für eine geschlechtssensible BO und nicht-traditionelle Berufswahl bieten. Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zielen auf den Aufbau von Gender-Kompetenz bei BO-MultiplikatorInnen und PädagogInnen und auf die Erweiterung der MINT-Kompetenzen bei VS-LehrerInnen. Hierfür wurde an der Pädagogischen Hochschule Salzburg ein Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung mit eigener Professur eingerichtet. Ziel aller angeführten Maßnahmen ist die Ausweitung des Berufswahlspektrums und der Lebensperspektiven von Mädchen, aber ebenso der Selbstkonzepte von Burschen, um mittelfristig insgesamt neue und gerechtere Arbeitsteilungsmuster bei den Geschlechtern zu fördern.</p>

## Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)

- Beratungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund
- CALLIOPE AUSTRIA – Women in society, culture and the sciences (Buch-Publikation (EN))
- Deutschkurse mit Integrationsbezug für Frauen und Mädchen

- Internationaler Frauentag 2015: Podiumsgespräch „Welche Akzente setzt das Außenministerium zur Unterstützung und Förderung von Frauen?“
- Internationaler Frauentag 2016: Podiumsdiskussion „Welche Akzente setzt das Außenministerium zur Unterstützung und Förderung von Frauen international?“
- Internationaler Workshop „Mütter gegen Extremismus“ der Organisation Frauen ohne Grenzen
- KALLIOPE AUSTRIA – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft (Digitale Wanderausstellung)
- KALLIOPE AUSTRIA – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft (Buch-Publikation (DE))
- Literaturseminar „Der Islam in der zeitgenössischen weiblichen Literatur“
- Qualifizierung für Migrantinnen
- Tricky Women – aktuelle Animationen österreichischer Künstlerinnen (Kooperationsprogramm BMEIA/Int. Tricky Women Festival Wien)
- Umsetzung der Sicherheitsrats-Resolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit in Österreich
- Unterstützung der Umsetzung von Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) im Rahmen der OSZE

<b>Maßnahmen des BMEIA</b>
<p><b>BERATUNGSANGEBOTE FÜR FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND</b></p> <p>Es handelt sich um österreichweite Beratungsangebote: Von psychologischer Beratung bis hin zu niederschweligen Beratungsangeboten sollen Frauen in der Integration unterstützt werden. Ziele sind ua. Prävention von familiären Problemen, Rechtsaufklärung, Informationsweitergabe bezogen auf Ausbildung, Jobs und Bildungsangebote; Empowerment, Orientierungshilfe, Erweiterung und Aufzeigen der Möglichkeiten des Handlungsspielraums, Begleitung und Beratung in finanziellen Fragen, Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstbestimmung, Existenzsicherung etc.</p> <p>Das Angebot reicht, je nach TrägerIn und Ressourcen, von Einzelberatung, Clearinggesprächen, integrationsfördernden Informationsveranstaltungen, Mediation, klinisch-psychologischer Diagnostik, Bildungsarbeit und Bildungsangeboten, gesundheitspsychologischen Angeboten, Alltagscoaching, Krisenintervention, Hilfestellung bei Trennung, Scheidung und Ausstieg aus einer Gewaltbeziehung, Vernetzung bis hin zur muttersprachlichen Unterstützung und einem Frauentelefon. Auch die Förderung des öffentlichen Verständnisses, sowie deren Sensibilisierung sind Teilaspekte der Beratungsangebote.</p>
<p><b>CALLIOPE AUSTRIA – WOMEN IN SOCIETY, CULTURE AND THE SCIENCES (BUCH-PUBLIKATION (EN))</b></p> <p>Bei „CALLIOPE Austria“ handelt es sich um ein Schwerpunktprogramm der kulturpolitischen Sektion des BMEIA: Es zeigt eine beeindruckende Sammlung herausragender Frauenpersönlichkeiten aus Österreich vom 18. Jhdt. bis in die Gegenwart, die Österreich geprägt und Zeitgeschichte geschrieben haben. Es geht in diesem Programm auch darum, Erinnerungen zu pflegen und im Blick zurück Neues zu sehen. Mit dieser Publikation sollen Bewusstsein und Kenntnisse über Frauen-Persönlichkeiten aus Österreich in Geschichte und Kultur gestärkt und ihre bedeutenden Beiträge zum kulturellen und gesellschaftspolitischen Leben sichtbar gemacht werden. Das Programm dient den Österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland als kreativer Arbeitsbehelf und auch zur Vermittlung von Kontakten zu Fachleuten</p>

<b>Maßnahmen des BMEIA</b>
(HistorikerInnen, Biografinnen u.a.) aus Österreich und Europa.
<p><b>DEUTSCHKURSE MIT INTEGRATIONSBEZUG FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN</b>          Es handelt sich um Deutschkursangebote, welche folgende Zusatzleistungen für Frauen und Mädchen anbieten: Es wird (je nach Ressource) eine kostenlose Kinderbetreuung angeboten, sodass Betreuungspflichtige Frauen an den Kursen teilnehmen können. Teilweise wird durchgehende Betreuung angeboten und teilweise zu schulfreien Zeiten. In den Deutschkursen werden die Sozial- und Integrationsberatung in Form von Einzelberatung integriert, oder auch Informationskurse zum österreichischen Gesundheits-, Bildungs- und Rechtssystem abgehalten. Die Bildungs- und Berufsberatung ist ebenfalls ein Teilaspekt der Deutschkurse; u.a. sollen auch ältere, bildungsferne, zugewanderte Frauen mit dem ergänzenden Zusatzangebot in ihrer Integration unterstützt werden.</p>
<p><b>INTERNATIONALER FRAUENTAG 2015: PODIUMSGESPRÄCH „WELCHE AKZENTE SETZT DAS AUSSENMINISTERIUM ZUR UNTERSTÜTZUNG UND FÖRDERUNG VON FRAUEN?“</b>          Gespräch Diskussion mit VertreterInnen der Menschenrechtsabteilung, Konsularsektion und Kulturpolitischen Sektion (BMEIA) sowie KooperationspartnerInnen (Tricky Women Festival, Anna Gadzinski – KALLIOPE Austria) zu Frauenförderungsprogrammen des BMEIA.</p>
<p><b>INTERNATIONALER FRAUENTAG 2016: PODIUMSDISKUSSION „WELCHE AKZENTE SETZT DAS AUSSENMINISTERIUM ZUR UNTERSTÜTZUNG UND FÖRDERUNG VON FRAUEN INTERNATIONALE“</b>          Diskussion mit VertreterInnen der Sektionen „Entwicklung“ und „Integration“ und „Kultur“ (BMEIA), der Regionaldirektorin CARE International am Balkan, VertreterInnen der Austrian Development Agency, der Vorsitzenden der Organisation „Frauen ohne Grenzen“ zum „Wirtschaftlichen Empowerment von Frauen in Südosteuropa“, „Projekten von ‚Frauen ohne Grenzen‘, der Rolle der Frau im Integrationsprozess und der Frau als Diplomatin.</p>
<p><b>INTERNATIONALER WORKSHOP "MÜTTER GEGEN EXTREMISMUS" DER ORGANISATION FRAUEN OHNE GRENZEN</b>          Das Projekt „Mütterschulen gegen Extremismus“ der Organisation Frauen ohne Grenzen, die Frauen weltweit darin unterstützt in ihrem privaten und öffentlichen Leben eine führende Rolle einzunehmen, fand von 5. bis 9. März 2016 erstmals in Wien statt. In dem Modellprojekt „Mütterschulen“ sollen Familienmitglieder für die Gefahr der Radikalisierung und Rekrutierung sensibilisiert werden. In dem internationalen Workshop mit 12 Teilnehmerinnen aus sechs Ländern (Kaschmir, Belgien, Afghanistan, Tadschikistan Schweden und England) wurden Trainerinnen für Mütterschulen ausgebildet. Die Teilnehmerinnen kamen aus dem Sozialbereich oder waren Lehrerinnen oder Journalistinnen und wurden in dem Workshop an das Mütterschulen-Handbuch von Frauen ohne Grenzen herangeführt. Am 8. März 2016, dem Internationalen Frauentag, fand eine öffentliche Veranstaltung im Wiener Ringturm statt, im Rahmen derer die ersten Absolventinnen der Wiener Mütterschule ausgezeichnet wurden und die internationalen Gäste die Möglichkeit hatten, sich auszutauschen und zu vernetzen.</p>
<p><b>KALLIOPE AUSTRIA – FRAUEN IN GESELLSCHAFT, KULTUR UND WISSENSCHAFT (DIGITALE WANDERAUSSTELLUNG)</b>          Die digitale Wanderausstellung „Kalliope Austria – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“ gibt den Vertretungen des BMEIA (Botschaften und Kulturforen), nachgeordneten Organisationen (Österreich Bibliotheken und Österreich Instituten) und PartnerInnen ein wichtiges Werkzeug in die Hand, die Rolle von Frauen in der österreichischen Geschichte bis</p>

<b>Maßnahmen des BMEIA</b>
<p>heute und ihren Beitrag zu unserem Land zu würdigen. Die Ausstellung ergänzt auch die gleichnamige Publikation und es gibt dazu abgestimmte Vorträge und auch Filme in einem „Kalliope-Paket“. Der digitale Master der Ausstellung liegt auf einem weltweit zugänglichen Server auf Deutsch und Englisch. Er kann heruntergeladen und landesspezifisch adaptiert und produziert werden. Die Ausstellung besteht derzeit aus 10 Paneelen zu verschiedene Themengebieten (Frauen in Gesellschaft, Kultur, Wissenschaft, Politik, Geschichte, Erziehung etc.). Sie wird von den nachstehenden zwei Filmen ergänzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ella Lingens – Die Macht der Entscheidung, Regie: Mena Scheuba-Tempfer, Produktion Iris Haschek, Inspiris Film</li> <li>• Gerechte unter den Völkern – Dorothea Neff, Regie: Cordula Tippel, Produktion Iris Haschek, Inspiris Film</li> </ul> <p>Die Filme werden im Format DVD zur Verfügung gestellt.</p>
<p><b>KALLIOPE AUSTRIA – FRAUEN IN GESELLSCHAFT, KULTUR UND WISSENSCHAFT (BUCH-PUBLIKATION (DE))</b></p> <p>Bei „KALLIOPE Austria“ handelt es sich um ein Schwerpunktprogramm der kulturpolitischen Sektion des BMEIA: Es zeigt eine beeindruckende Sammlung herausragender Frauenpersönlichkeiten aus Österreich vom 18. Jhd. bis in die Gegenwart, die Österreich geprägt und Zeitgeschichte geschrieben haben. Es geht in diesem Programm auch darum, Erinnerungen zu pflegen und im Blick zurück Neues zu sehen. Mit dieser Publikation sollen Bewusstsein und Kenntnisse über Frauen-Persönlichkeiten aus Österreich in Geschichte und Kultur gestärkt und ihre bedeutenden Beiträge zum kulturellen und gesellschaftspolitischen Leben sichtbarer gemacht werden. Das Programm dient den Österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland als kreativer Arbeitsbehelf und auch zur Vermittlung von Kontakten zu Fachleuten (HistorikerInnen, Biografinnen u.a.) aus Österreich und Europa.</p>
<p><b>LITERATURSEMINAR „DER ISLAM IN DER ZEITGENÖSSISCHEN WEIBLICHEN LITERATUR“</b></p> <p>Die auf Grund der Krise in Syrien und Irak verbreiteten und verstärkten Bilder und Eindrücke eines djihadistischen Islams verdrängen einen differenzierten Diskurs über den Islam, wie er schon im Rahmen des Dialogforums Islam als notwendig konstatiert wurde. Die aktuelle Situation wird durch die Verherrlichung des politischen und gewalttätigen Djihads, und dessen Sogwirkung auch auf Jugendliche aus Europa verschärft. Diese Situation hat auch Auswirkungen auf Frauen in Österreich. In einer solchen Situation ist es wichtig, inhaltliche und ästhetische Gegenentwürfe zu entwickeln, die gegen die destruktive Auseinandersetzung bestehen können und gefährdeten wie auch beobachtenden Gruppen ein Instrumentarium in die Hand geben, um der Verstärkung einer einseitigen, verkürzenden und polarisierenden Sichtweise des Islam zu entgehen. Besonders in der Literatur von muslimischen Frauen ist dies gut möglich, weil diese sich auf die Lebenswelten von muslimischen Frauen beziehen, die oft einen besonderen Werte- und Erlebenskontext beinhalten, und politische und gesellschaftliche Entwicklungen in der eigenen Kultur kritisch hinterfragen.</p> <p>Österreichische und internationale Teilnehmerinnen am Symposium wurden auf Basis einer literaturwissenschaftlichen Analyse und deren Wert bzgl. der Relevanz ihrer veröffentlichten Schriften nach interreligiösen und interkulturellen Gesichtspunkten ausgewählt. Neben einer literaturwissenschaftlichen Analyse wurde auch eine Analyse des in dieser Literatur niedergelegten religiösen Sentiments erreicht, mit dem Ziel, authentisch-muslimische Aussagen über den Islam zusammenzustellen, die einer aggressiven gewaltbereiten Ausprägung des Islam und dem Stereotyp der sprachlosen Muslima entgegenstehen. Diese Aussagen sollen in einer kleinen Publikation, welche insbesondere junge Muslima in Österreich ansprechen soll, zu-</p>

<b>Maßnahmen des BMEIA</b>
sammengefasst werden.
<p><b>QUALIFIZIERUNG FÜR MIGRANTINNEN</b></p> <p>Projektziele sind die sprachliche und berufsspezifische Qualifizierung für neu zugewanderte bzw. bereits länger ansässige Migrantinnen und anerkannte weibliche Flüchtlinge. Angeboten werden im Projektzeitraum zwei Kurse für Frauen ab 16 Jahren, die die Teilnehmerinnen auf den Weg in den Beruf sprachlich und fachlich unterstützen. Jeder Kursdurchgang dauert ca. 14 Wochen. Zu Beginn erfolgt eine Kompetenzerfassung, dann werden individuelle Berufswege mit den Frauen entwickelt, sprachliche Förderung und Bewerbung-coaching durchgeführt und Frauen haben die Möglichkeit, in verschiedene Berufsbereiche zu schnuppern und berufliche Praxis zu erwerben.</p> <p>Die Anerkennung (und eventuelle Nostrifizierung) von bereits erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten wird unterstützt. Die Qualifizierung erfolgt stärkenorientiert, mit dem weiteren Ziel, die Teilnehmerinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt zu integrieren und somit den Anteil der Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt zu erhöhen.</p>
<p><b>TRICKY WOMEN - AKTUELLE ANIMATIONEN ÖSTERREICHISCHER KÜNSTLERINNEN, KOOPERATIONSPROGRAMM BMEIA - INT. TRICKY WOMEN FESTIVAL WIEN</b></p> <p>Seit dem Jahr 2014 besteht eine Kooperation des BMEIA mit dem Tricky Women Festival in Wien. In jeweils zweijährigen Programmen werden kuratierte Animationsfilme österreichischer Regisseurinnen durch die Vertretungsbehörden und Kulturforen im Ausland präsentiert. Zielsetzung ist einerseits das internationale Tricky Women Festival, das sich ausschließlich auf Animationsfilme von Frauen spezialisiert hat und mit diesem Schwerpunkt derzeit weltweit das einzige Festival dieser Art ist, im Ausland verstärkt zu präsentieren. Andererseits soll den österreichischen Regisseurinnen durch die Präsentation ihrer Filme im Ausland auch im Ausland eine Plattform für ihre Arbeiten gegeben und die Nachfrage nach deren Filmen gestärkt werden. Die seitens des BMEIA beglichene Lizenzgebühren für die Vorführungen der Filme fließen direkt den Regisseurinnen zu. Nach Möglichkeit werden Regisseurinnen oder eine der Direktorinnen des Festivals zu den Präsentationen im Ausland geladen um die Vernetzung im internationalen Bereich zu forcieren.</p>
<p><b>UMSETZUNG DER SICHERHEITSRATS-RESOLUTION 1325 ZU FRAUEN, FRIEDEN UND SICHERHEIT IN ÖSTERREICH</b></p> <p>Im Jahr 2010 feierte die internationale Gemeinschaft das 10-jährige Jubiläum der Annahme der Resolution 1325 und setzte neue Maßnahmen zur Stärkung ihrer Umsetzung. Auch Österreich nutzte das Jubiläum, um weitere Schritte zu setzen und seine nationalen Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Resolution 1325 zu überprüfen. Das Ergebnis dieser Überprüfung ist der am 24. Jänner 2012 beschlossene überarbeitete Nationale Aktionsplan. Der österreichische Nationale Aktionsplan zur Umsetzung von SR-Resolution 1325 zeigt das Engagement der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung von Resolution 1325 in den humanitären, diplomatischen, friedenserhaltenden und entwicklungspolitischen Aktivitäten Österreichs und stärkt die ressortübergreifende Zusammenarbeit zu diesem Thema. Die wichtigsten Ziele des Nationalen Aktionsplans sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Frauenanteils sowie verstärkte Beachtung der Zielsetzungen von Resolution 1325 in der Ausbildung zu internationalen Friedensoperationen;</li> <li>• Stärkung der Partizipation von Frauen in friedensfördernden und konfliktbeiliegenden Maßnahmen, insbesondere durch Förderung lokaler Friedensinitiativen von Frauen sowie Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen bei internationalen und europäischen Organisationen;</li> </ul>

### Maßnahmen des BMEIA

- Prävention von gender-spezifischer Gewalt und Schutz der Bedürfnisse und Rechte von Frauen und Mädchen im Rahmen von Friedensoperationen, bei humanitären Einsätzen, sowie in Lagern für Flüchtlinge und Binnenvertriebene (IDPs).

Die zu diesem Zweck zu treffenden Maßnahmen beinhalten:

- Einsatz einer spezifischen Personalpolitik, deren Ziele die Erhöhung des Anteils von Frauen an von Österreich entsandtem Personal, regelmäßige Behandlung und Übermittlung der Zielsetzungen von Resolution 1325 in Ausbildungen und Trainings sowie die konsequente Verfolgung einer „Null-Toleranz-Politik“ betreffend sexuellen Missbrauch und Zwangsprostitution sind;

- Politisches Engagement Österreichs auf internationaler und regionaler Ebene;

- Konkrete Aktivitäten zur Unterstützung von Frauen und Mädchen in Konflikt und Postkonfliktregionen.

Die Umsetzung des Aktionsplans wird von einer unter Federführung des BMEIA eingerichteten Arbeitsgruppe überwacht, an der VertreterInnen aller beteiligten Ressorts sowie der Austrian Development Agency (ADA) teilnehmen. Die Arbeitsgruppe überprüft die Umsetzung und Weiterentwicklung des Aktionsplans im Wege eines jährlichen Berichts, der vom Ministerrat zur Kenntnis genommen und an den Nationalrat übermittelt wird. Die Erstellung des Jahresberichts erfolgt nach Konsultationen mit VertreterInnen der Zivilgesellschaft (Nichtregierungsorganisationen, Forschungsinstitutionen, etc.). Der vom BMEIA interministeriell koordinierte siebente Umsetzungsbericht zum Nationalen Aktionsplan zu SR-Resolution 1325 wurde am 12. Juli 2016 vom Ministerrat angenommen und dem Nationalrat zur Kenntnisnahme übermittelt.

Im Oktober 2015 wurde im Rahmen einer hochrangigen Überprüfung im VN-SR zur Umsetzung von SR-Resolution 1325 („15-year-review“) von Österreich folgende „pledges“ abgegeben:

- Eintreten für stärkere Beteiligung von Frauen in Regionalorganisationen, z.B.: Annahme eines OSZE Aktionsplans für Frauen, Frieden, Sicherheit.
- Fokus auf Stärkung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit in der EZA, z.B.:
  - Förderung des AU-Programms für Gender, Peace and Security;
  - Earmarking von 15% des EZA Peacebuilding-Budgets für Frauen;
  - Schwarzmeerregion: Förderung NAPs zu VN-SR Res. 1325(2000), Maßnahmen zur Bekämpfung und Bestrafung von sexueller Gewalt in Konflikt- und Postkonfliktsituationen, soziale Einrichtungen für Frauen.
- Österreichisches Bundesheer: Weiterverfolgung des Ziels von 10% Frauenanteil, v.a. auch in Führungspositionen, Intensivierung der Trainingsmaßnahmen zu VN-SR Res. 1325(2000).

#### UNTERSTÜTZUNG DER UMSETZUNG VON SICHERHEITSRATSRESOLUTION 1325 (2000) IM RAHMEN DER OSZE

Österreich unterstützt im Rahmen der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) die Umsetzung und Zielsetzungen der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) und tritt für einen höheren Frauenanteil bei Leitungsfunktionen im OSZE-Sekretariat, den Institutionen der Organisation sowie den Feldmissionen ein. Österreich unterstützt die Bestrebungen, die Anzahl der hauptamtlichen Gender Advisors an den Feldpräsenzen der Organisation zu erhöhen. Die Berücksichtigung der Zielsetzung von Resolution 1325 ist auch bei der finanziellen Unterstützung von OSZE-Projekten durch Österreich ein Anliegen. Im Rahmen der Sekundierungen von ÖsterreicherInnen an Feldmissionen zahlt das BMEIA eine Zusatzpauschale für die Auslandstätigkeit. Das BMEIA nominiert weiters ÖsterreicherInnen zur Teilnahme an OSZE Wahlbeobachtungsmissionen. Ziel ist dabei eine ausgewogene Quote von

**Maßnahmen des BMEIA**

Frauen und Männern bei Sekundierungen und Wahlbeobachtungen.

Von Österreich wurden 2015 24 Personen, davon 13 Frauen, für OSZE-Wahlbeobachtungsmissionen in Drittstaaten nominiert. Im Jahr 2016 entfielen 13 der insgesamt 39 individuellen Entsendungen für Wahlbeobachtungen auf Frauen. Derzeit sind 6 von 15 vom BMEIA an OSZE Feldmissionen sekundierte Zivilpersonen weiblich. 2015 waren 10 von 22 sekundierte Zivilpersonen weiblich, 2016 waren es 9 von 19. Ende 2016 arbeiten 9 Österreicherinnen im OSZE Sekretariat und in den Institutionen. Davon sind 7 Vertragsangestellte und 2 sekundiert. Im Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) in Warschau, bei der OSZE-Beauftragten für die Medienfreiheit (RFOM) und am Büro des Hochkommissars für Nationale Minderheiten (HKNM) ist jeweils eine Österreicherin angestellt.

Österreich setzt sich weiterhin für eine Verbesserung der Umsetzung von Resolution 1325 im Rahmen der OSZE ein. Österreich hat bereits im Jahr 2012 eine gemeinsame Initiative mit Finnland, der Türkei und Kasachstan zu einem OSZE-weiten Aktionsplan zur Umsetzung von VN-SR-Resolution 1325 eingebracht. Der Entwurf des Aktionsplans sieht erstens das „Mainstreaming“ des Inhalts der Resolution in sämtliche relevante Arbeitsbereiche der OSZE und zweitens die Ausarbeitung von nationalen Umsetzungsmaßnahmen von teilnehmenden Staaten vor. Trotz breiter Unterstützung konnte bisher kein Konsens erreicht werden.

Österreich veranstaltete – gemeinsam mit Finnland, Liechtenstein, Island und der Türkei – am 23.9.2015 ein Side Event im Rahmen des Implementierungstreffens der menschlichen Dimension in Warschau zu konkreten Implementierungsbeispielen anlässlich des 15. Jahrestages von VN-SR-Resolution 1325.

**Bundesministerium für Finanzen (BMF)**

- Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen des österreichischen Einkommenssteuersystems Working Paper 1/2016, Publikation des BMF
- Erhöhung Kinderfreibetrag mit Erhöhung Splittingvorteil bei gemeinsamer Inanspruchnahme

Nachgemeldete Maßnahmen:

- Erhöhung der Negativsteuer und Einführung einer Negativsteuer für Pensionen
- Senkung des Eingangssteuersatzes in der Einkommensteuer

**Maßnahmen des BMF**

ANALYSE DER GESCHLECHTSBEZOGENEN WIRKUNGEN DES ÖSTERREICHISCHEN EINKOMMENSTEUERSYSTEMS WORKING PAPER 1/2016, PUBLIKATION DES BMF

Die BMF Publikation in Form des Working Paper 1/2016 mit dem Titel „Ein Unterschied zwischen Mann und Frau – das Einkommen“, ruft die bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand aktueller Statistiken in Erinnerung und prüft die Auswirkungen der Besteuerung – die ja prinzipiell geschlechtsneutral formuliert ist – auf diese Unterschiede, auch mit Bezug auf die aktuelle Steuerreform.

Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sind nach wie vor Realität im Leben von Frauen und Männern. Das Aufzeigen dieser Einkommensdiskrepanz hat längst Eingang in die öffentliche Diskussion gefunden, womit sich unter anderem die Chance ergibt, das öffentliche Bewusstsein diesem Problem gegenüber zu sensibilisieren und zu verändern.

<b>Maßnahmen des BMF</b>
Das BMF hat sich bereits in der Vergangenheit mehrfach mit diesem Thema auseinandergesetzt und Studien veröffentlicht, die einen Beitrag zum nationalen und internationalem Diskurs geschlechterbezogener Wirkungen von Steuern geleistet haben.
<p><b>ERHÖHUNG KINDERFREIBETRAG MIT ERHÖHUNG SPLITTINGVORTEIL BEI GEMEINSAMER IN ANSPRUCHNAHME</b></p> <p>Der Kinderfreibetrag wurde im Rahmen der Steuerreform erhöht; zudem wurde der Vorteil erhöht, wenn beide Paare diesen Betrag in Anspruch nehmen. Dies soll Anreize setzen, dass Frauen ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag verdienen und damit eine eigenständige ökonomische Absicherung erlangen und ihre sozial(versicherungs)rechtlichen Ansprüche erhöhen.</p>

Darüber hinaus wurden zwei weitere berichtsrelevante Maßnahmen nachgemeldet, die in diesem Bericht nicht berücksichtigt werden konnten:

<b>Nachgemeldete Maßnahmen des BMF</b>
<p><b>ERHÖHUNG DER NEGATIVSTEUER UND EINFÜHRUNG EINER NEGATIVSTEUER FÜR PENSIONEN</b></p> <p>In der Steuerreform 2015/2016 wurde die Negativsteuer angehoben und erstmals eine Negativsteuer für PensionistInnen eingeführt. Da insbesondere Frauen ein Einkommen unter dem Steuerfreibetrag verdienen und niedrigere Pensionen aufweisen, kommt dies vor allem Frauen zugute und erhöht deren Nettoeinkommen.</p>
<p><b>SENKUNG DES EINGANGSSTEUERSATZES IN DER EINKOMMENSTEUER</b></p> <p>In der Steuerreform 2015/2016 wurde der Eingangssteuersatz auf 25% gesenkt. Dies bietet Anreize, ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag zu verdienen und damit insbesondere für Frauen ihre Erwerbstunden zu erhöhen und dadurch eine bessere ökonomische Absicherung zu erreichen.</p>

## Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ)

- Antraglose Gewährung der Familienbeihilfe bei Geburt eines Kindes im Inland
- Audit „BERUFUNDFAMILIE FÜR GESUNDHEITS- UND PFLEGEINRICHTUNGEN“
- Audit „BERUFUNDFAMILIE KOMPAKT“
- Audit „BERUFUNDFAMILIE“
- Audit „HOCHSCHULEUNDFAMILIE“
- Bewusstseinsbildung zur Gewaltprävention
- Bundes-Jugendförderung: Förderschwerpunkt „Einstieg in den Beruf“
- Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Curriculum Ausbildungslehrgänge für Tagesmütter/-väter
- Erhöhung der Familienbeihilfe
- Familienhärteausgleich
- Ferienbetreuungsplattform & Family-APP
- Jobtalks 2.0 – Dein WWWEG zum Job
- Kinderbetreuungsgeld

- Netzwerk „Unternehmen für Familien“
- Plattform gegen Gewalt in der Familie
- Staatspreis „Unternehmen für Familien“
- Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über die halbtägig kostenlose und verpflichtende frühe Förderung in institutionellen Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen in den Kindergartenjahren 2015/16, 2016/17 und 2017/18
- Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über eine Änderung der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots

<b>Maßnahmen des BMFJ</b>
<p><b>ANTRAGSLOSE GEWÄHRUNG DER FAMILIENBEIHILFE BEI GEBURT EINES KINDES IM INLAND</b>            Ab 1. Mai 2015 besteht die Möglichkeit, bei Geburt eines Kindes im Inland die Familienbeihilfe zu beziehen, ohne einen entsprechenden Antrag beim Finanzamt einbringen zu müssen. Die der Finanzverwaltung elektronisch zur Verfügung stehenden Daten werden automatisiert überprüft und die Familienbeihilfe bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen rasch und unkompliziert ausgezahlt. Die Mutter wird mit einem Informationsschreiben über die Zuerkennung der Familienbeihilfe informiert. Fehlen noch Daten oder treten Unklarheiten auf, wird zur Klärung Kontakt mit der Mutter aufgenommen. Der Besuch eines Finanzamtes ist daher nicht mehr erforderlich.</p>
<p><b>AUDIT „BERUFUNDFAMILIE FÜR GESUNDHEITS- UND PFLEGEINRICHTUNGEN“</b>            Das Audit „berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen“ bietet berufsgruppenspezifische Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ÄrztInnen, Pflegepersonal und Verwaltungspersonal. Es wird ein stimmiges Gesamtkonzept für alle Gesundheits- und Pflegeinstitutionen (ab fünf MitarbeiterInnen) geboten, um ein familienfreundliches Arbeitsumfeld nachhaltig umzusetzen. Das Audit „berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen“ erfasst den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In definierten Handlungsfeldern werden das individuelle Entwicklungspotenzial systematisch und berufsgruppenspezifisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie entwickelt (SOLL-Zustand).</p>
<p><b>AUDIT „BERUFUNDFAMILIE KOMPAKT“</b>            Das Audit „berufundfamilie KOMPAKT“ wurde speziell entwickelt, um kleineren und mittleren Unternehmen den Auditprozess zu erleichtern. Es ist ein „Check-up“ der gesamten Unternehmenskultur in Bezug auf familienfreundliche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen. Dabei geht es nicht um die sofortige und vollständige Umsetzung aller Maßnahmen, die als Ergebnisse dieser Auditierung festgehalten werden. Entscheidend ist, dass mit Hilfe des Audits ein unternehmensinterner Prozess in Gang gesetzt wird, bei dem Ziele einer familienbewussten Personalpolitik mit geeigneten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. So ist es etwa möglich, Umstrukturierungen im Unternehmen familienfreundlich zu gestalten (z.B. Flexibilisierung des Personaleinsatzes und des Arbeitsorts).</p>
<p><b>AUDIT „BERUFUNDFAMILIE“</b>            Das Audit „berufundfamilie“ ist ein „Check-up“ der gesamten Unternehmenskultur in Bezug auf familienfreundliche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen. Dabei geht es nicht um die sofortige und vollständige Umsetzung aller Maßnahmen, die als Ergebnisse dieser Auditierung festgehalten werden. Entscheidend ist, dass mit Hilfe des Audits ein unternehmensinterner Prozess in Gang gesetzt wird, bei dem Ziele einer familienbewussten Personalpolitik mit geeigneten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. So ist es</p>

<b>Maßnahmen des BMFJ</b>
etwa möglich, Umstrukturierungen im Unternehmen familienfreundlich zu gestalten (z.B. Flexibilisierung des Personaleinsatzes und des Arbeitsorts).
<p><b>AUDIT „HOCHSCHULEUNDFAMILIE“</b></p> <p>Das Audit „hochschuleundfamilie“ ist ein Management-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personal- und Studienpolitik nachhaltig umzusetzen. Im Auditprozess wird der IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Lehre und Studium erfasst. In definierten Handlungsfeldern werden das hochschulindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für die jeweilige Hochschule entwickelt – SOLL-Zustand. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst passgenaue Lösungen zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Personals, der MitarbeiterInnen in der Verwaltung und der Studierenden.</p>
<p><b>BEWUSSTSEINSBILDUNG ZUR GEWALTPRÄVENTION</b></p> <p>Seit Ende 2011 veröffentlicht das BMFJ im Internet unter <a href="http://www.gewaltinfo.at">http://www.gewaltinfo.at</a> juristische und fachliche Informationen zu physischer, psychischer und sexueller Gewalt. Die Website enthält neben redaktionellen Artikeln und Link- und Literaturtipps eine Datenbank mit Hilfseinrichtungen in ganz Österreich.</p>
<p><b>BUNDES-JUGENDFÖRDERUNG: FÖRDERSCHWERPUNKT „EINSTIEG IN DEN BERUF“</b></p> <p>Die finanzielle Förderung von Jugendorganisationen, Jugendinitiativen, Vereinen bzw. Jugendprojekten ist ein wichtiges Instrument der Jugendpolitik. Für die Jahre 2015 und 2016 wurde gemäß § 2 Abs. 2 der "Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugenderziehung und Jugendarbeit gem. § 8 B-JFG" u.a. der Förderschwerpunkt „Einstieg in den Beruf“ – mit folgender Begründung – gesetzt:</p> <p><i>„Der Übergang von der formalen Bildung (Schule, Universität etc.) in das Berufsleben stellt für junge Menschen eine Reihe von Anforderungen und verlangt Entscheidungen, die das gesamte weitere Leben beeinflussen. Die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit bietet mit ihren Angeboten jedenfalls ein wichtiges soziales Umfeld, sie ermöglicht vielfältige Lernerfahrungen, die im Berufsleben von Vorteil sein können und sie kann mit speziellen Projekten direkt diesen Einstieg in den Beruf unterstützen. Dem Förderschwerpunkt zugerechnet können Projekte, die ganz allgemein das Empowerment der jungen Menschen im Hinblick auf den Einstieg in den Beruf zum Ziel haben und das auch zumindest konzeptionell nachvollziehbar thematisieren; weiterhin sind hierzu Projekte zuordenbar die auf die Förderung der unternehmerischen Kompetenzen der Jugendlichen abzielen oder ganz konkret das Jungunternehmertum stärken.“</i></p> <p>Die Angebote müssen so angelegt sein, dass sie partizipativ und geschlechtergerecht ausgerichtet sind sowie diskriminierte und benachteiligte Bevölkerungsgruppen mit einbeziehen.</p>
<p><b>CHARTA „VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF“</b></p> <p>Die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist ein öffentliches Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen. Sie soll einen Umdenkprozess fördern und ist ein Appell, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und auszubauen. Die Charta wurde von einem Gremium von ExpertInnen, in dem auch die Wirtschaftskammer Österreich, die Industriellenvereinigung, der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer vertreten waren, erarbeitet und im Rahmen einer Veranstaltung am 21. 5. 2012 von Wirtschafts- und Familienminister Dr. Reinhold Mit-</p>

<b>Maßnahmen des BMFJ</b>
terlehner, Wirtschaftskammerpräsident Dr. Christoph Leitl, Arbeiterkammerpräsident Mag. Herbert Tumpel, Gewerkschaftspräsident Erich Foglar sowie dem Generalsekretär der Industriellenvereinigung Mag. Christoph Neumayer unterzeichnet wurde.
<p><b>CURRICULUM AUSBILDUNGSLEHRGÄNGE FÜR TAGESMÜTTER/-VÄTER</b></p> <p>Das Curriculum soll zur Schaffung bundesweit einheitlicher Ausbildungsstandards beitragen. Es umfasst 300 Unterrichtseinheiten, wovon 220 Unterrichtseinheiten als Theorie und 80 Unterrichtseinheiten als Praktikum zu erbringen sind. Der Abschluss soll in allen Bundesländern anerkannt werden. Mit dem Curriculum werden die Lernziele, die Lehrinhalte definiert und die Aufnahmevoraussetzungen, die Lehrgangsabschlusskriterien, die Anforderungen an Praktikumstagesmütter/-väter geregelt. Institutionen, welche die Ausbildung nach den im Curriculum vorgegebenen Qualitätsstandards durchführen, werden durch die Verleihung eines Gütesiegels ausgezeichnet.</p>
<p><b>ERHÖHUNG DER FAMILIENBEIHILFE</b></p> <p>Erhöhung der Familienbeihilfe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ab 1. Juli 2014 um 4%,</li> <li>• ab 1. Jänner 2016 um 1,9% und</li> <li>• ab 1. Jänner 2018 um 1,9%.</li> </ul> <p>Erhöhung des Zuschlages zur Familienbeihilfe für erheblich behinderte Kinder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ab 1. Juli 2014 um 8,4%,</li> <li>• ab 1. Jänner 2016 um 1,9% und</li> <li>• ab 1. Jänner 2018 um 1,9%.</li> </ul> <p>Insgesamt werden für diesen Zeitraum zusätzlich fast 830 Millionen Euro aus Mitteln des FLAF zur Verfügung gestellt.</p>
<p><b>FAMILIENHÄRTEAUSGLEICH</b></p> <p><u>Ziel:</u> Beseitigung/Milderung einer ereignisbezogenen, finanziellen Notsituation.</p>
<p><b>FERIENBETREUUNGSPLATTFORM &amp; FAMILYAPP</b></p> <p>Die Ferienbetreuungsplattform der Familie &amp; Beruf Management GmbH wurde entwickelt, um berufstätigen Eltern die Suche nach der passenden Kinderbetreuung zu erleichtern. Beschränkte sich das Angebot anfangs nur auf die Sommerferien, wurde es mittlerweile auf alle Ferienzeiten erweitert. Geboten wird hier ein möglichst umfassender Überblick über regionale Betreuungsangebote. Jährlich werden rund 800-900 österreichweite Angebote eingetragen. Zusätzlich können Eltern mit der FamilyApp einfach und flexibel über das Smartphone nach geeigneten Betreuungsangeboten suchen.</p>
<p><b>JOB TALKS 2.0 - DEIN WEG ZUM JOB!</b></p> <p>Das Ziel Workshops "Jobtalks 2.0" ist es, Wege aufzuzeigen, wie Jugendliche bei der Nutzung des Internets bestärkt und begleitet werden können.</p> <p>Vorrangig geht es dabei darum, den "Werkzeugkasten Internet" als Schlüsselqualifikation für den Arbeitsmarkt effizient, sicher und zum eigenen Vorteil zu nutzen. Es sollen die verschiedenen relevanten Dienstleistungen und Inhalte des Internet und des Web 2.0 entsprechend der Bedürfnisse und Notwendigkeiten gesucht &amp; gefunden sowie auch angewendet werden können. Dabei haben Sicherheit und Verantwortung einen fixen Platz und geben einen Handlungsrahmen vor. Themen sind u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessen und Traumjob im Check</li> <li>• (Unternehmens-)Recherche im Internet</li> </ul>

<b>Maßnahmen des BMFJ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Spuren im Netz</li> <li>• Jobsuche</li> <li>• e-Portfolio: Meine Fähigkeiten darstellen</li> </ul> <p>Die Workshops werden – je nach Setting und Anforderung – sowohl mit geschlechterheterogenen wie auch geschlechterhomogenen Gruppen abgehalten. Die Workshop-Reihe "Jobtalks 2.0" wird in einer Kooperation der Abteilung Jugendpolitik des BMWFJ und des Österreichischen Institutes für angewandte Telekommunikation durchgeführt.</p>
<p><b>KINDERBETREUUNGSGELD</b></p> <p>Das Kinderbetreuungsgeld wurde 2002 eingeführt. Seit 1. Jänner 2010 stehen zwei Systeme zur Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pauschalleistung (vier Varianten)</li> <li>• Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld</li> </ul> <p>Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hat die primäre Funktion, jenen Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen wollen und über ein höheres Einkommen verfügen, die Möglichkeit zu geben, in dieser Zeit einen Einkommensersatz zu erhalten. Mit den verschiedenen Modellen der Pauschalvarianten (30+6, 20+4, 15+3, 12+2) sowie der einkommensabhängigen Variante (12+2) finden Familien somit ein vielfältiges und flexibles Angebot vor, das möglichst allen Wünschen und Vorstellungen von ihrer persönlichen Lebensgestaltung entspricht. Für Geburten ab 1. März 2017 wird die Pauschalleistung in Form des Kinderbetreuungsgeldkontos zur Verfügung stehen.</p>
<p><b>NETZWERK „UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN“</b></p> <p>Aufbauend auf der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ hat das BMFJ auf dem Weg zum familienfreundlichsten Land Europas die Initiative „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen und lädt Österreichs Unternehmen und Gemeinden ein, aktiv als PartnerInnen das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ zu unterstützen. Mit dem Beitritt zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bekennen sich Unternehmen und Gemeinden dazu, konkrete Beiträge zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt bzw. zu einem familienfreundlichen Lebensraum zu leisten. Die Homepage von „Unternehmen für Familien“ bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Gemeinden, präsentiert vorbildliche Initiativen sowie Erfahrungsberichte von Unternehmen und Gemeinden und fördert die Vernetzung der PartnerInnen. Das Kennenlernen der PartnerInnen und Success Stories aus der Praxis wird in zahlreichen Informationsveranstaltungen und Vernetzungsterminen quer durch Österreich gefördert.</p>
<p><b>PLATTFORM GEGEN GEWALT IN DER FAMILIE</b></p> <p>Die Plattform gegen die Gewalt in der Familie dient als Instrument zur Vernetzung von Hilfseinrichtungen, als österreichweites Forum für den Erfahrungsaustausch und als Beitrag zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit.</p> <p>45 etablierte Organisationen wie Kinderschutzzentren, Frauenberatungsstellen, Jugendeinrichtungen, SeniorInnenvereine, Männerberatungsstellen u.a. arbeiten auf dem Gebiet der Gewaltprävention und -intervention mit folgenden Zielsetzungen zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewalt reduzieren</li> <li>• Aufdeckungsrate erhöhen</li> <li>• Interventionen effizient einleiten</li> <li>• Bewusstsein bilden und sensibilisieren</li> </ul> <p>Die Plattform gegen die Gewalt in der Familie widmet sich folgenden fünf Themenbereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewalt gegen Kinder</li> </ul>

<b>Maßnahmen des BMFJ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewalt gegen Frauen</li> <li>• Gewalt an / unter Jugendlichen</li> <li>• Gewalt gegen ältere Menschen</li> </ul>
<p><b>STAATSPREIS „UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN“</b></p> <p>Der Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ wurde in den Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ umgewandelt, der im Zwei-Jahres-Rhythmus verliehen wird. Die erste Verleihung fand 2010 statt. Im Jahr 2016 erfolgte eine Umbenennung in Staatspreis „Unternehmen für Familien“, um diesen stärker mit dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ zu verknüpfen. Mit dem Staatspreis werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ihren MitarbeiterInnen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen als auch (z.B. durch Best Practice-Beispiele) Familie und Beruf optimal zu vereinbaren. Der Staatspreis „Unternehmen für Familien“ basiert auf den Wettbewerben der Bundesländer, in denen die familienfreundlichsten Unternehmen des jeweiligen Bundeslandes ermittelt werden. Aus den TeilnehmerInnen dieser Wettbewerbe werden von einer ExpertInnen-Jury die StaatspreisträgerInnen ermittelt. Unternehmen, die am Staatspreis teilnehmen wollen, müssen daher zuerst am Wettbewerb ihres Bundeslandes teilnehmen und zudem auch im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ als PartnerIn angemeldet sein. Die Anmeldung dafür ist kostenlos.</p>
<p><b>VEREINBARUNG GEMÄSS ARTIKEL 15A B-VG ÜBER DIE HALBTÄGIG KOSTENLOSE UND VERPFLICHTENDE FRÜHE FÖRDERUNG IN INSTITUTIONELLEN KINDERBILDUNGS- UND -BETREUUNGSEINRICHTUNGEN IN DEN KINDERGARTENJAHREN 2015/16, 2016/17 UND 2017/18</b></p> <p>Der halbtägige Besuch von privaten und öffentlichen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und altersgemischten Betreuungseinrichtungen im letzten Jahr vor Schuleintritt wird seit dem Kindergartenjahr 2009/2010 österreichweit gratis angeboten. Der Kindergartenbesuch ist für alle 5-Jährigen ab dem Kindergartenjahr 2010/11 verpflichtend, um allen Kindern beste Bildungsmöglichkeiten und Startchancen in das spätere Berufsleben unabhängig von ihrer sozioökonomischen Herkunft zu bieten. Der Bund beteiligt sich von 2009 bis 2018 mit 70 Mio. Euro pro Kindergartenjahr an dem dadurch verursachten Aufwand. Darüber hinaus werden ab dem Kindergartenjahr 2015/16 Anreize für einen verstärkten Kindergartenbesuch im vorletzten Jahr vor Schulpflicht gesetzt: Jene Eltern, deren Kinder vor dem 1. September des jeweiligen Jahres ihr viertes Lebensjahr vollendet haben und nicht bereits in (institutioneller) Betreuung und auch noch nicht zum Kindergarten angemeldet sind, sind verpflichtend zu einem Beratungsgespräch – im Beisein ihres Kindes – einzuladen. Die Eltern sollen bei diesem Gespräch über die positiven Auswirkungen des Kindergartenbesuchs auf die kognitiven, sprachlichen, körperlichen und sozialen Fähigkeiten ihres Kindes informiert werden. Bei diesem Gespräch sollen die Barrieren abgebaut und die Motivation zu einem Besuch der Betreuungsinstitution geschaffen werden. Die Länder sind verpflichtet im vorletzten Jahr vor Schulpflicht den halbtägigen Besuch von institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche, kostenlos, zu ermäßigten oder sozial gestaffelten Tarifen, anzubieten.</p>
<p><b>VEREINBARUNG GEMÄSS ARTIKEL 15A B-VG ÜBER EINE ÄNDERUNG DER VEREINBARUNG GEMÄSS ARTIKEL 15A B-VG ÜBER DEN AUSBAU DES INSTITUTIONELLEN KINDERBETREUUNGSANGEBOTS</b></p> <p>Der Bund unterstützte den bedarfsgerechten Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in den</p>

**Maßnahmen des BMFJ**

Jahren 2007 bis 2013 mit insgesamt 85 Mio. Euro, und die Länder stellten für diesen Zweck 100 Mio. Euro an Kofinanzierung zur Verfügung. Zwischen 2014 bis 2017 stellt der Bund insgesamt 305 Mio. Euro und stellen die Länder 134,375 Mio. Euro an Kofinanzierung zur Verfügung. Damit wird der Ausbau des ganztägigen institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungsangebots für Kinder bis zum Schuleintritt beschleunigt. Darüber hinaus sollen Impulse zur Verbesserung der Betreuungsqualität gesetzt, Öffnungszeiten ausgeweitet, die Tageselternbetreuung und flexible gemeinde- und generationsübergreifende Betreuungslösungen forciert werden.

**Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF)**

- „Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit. Gehaltsangaben in Stelleninseraten und Erstellung von Einkommensberichten: Evaluierung der Umsetzung und Wirkung der Bestimmungen.“ (Studie)
- „Plattform EU, Internationales und Gender“
- 15 Jahre Gleichstellungspolitik in Österreich (Informationsbroschüre)
- 2015 – Open House zum Thema „Medien und Feminismus im Wandel – 20 Jahre nach der Weltfrauenkonferenz“
- 2016 – Open House zum Thema „Frauen: Flucht und Asyl - gesellschaftliche Chancen und Herausforderungen“
- Arbeitsgruppe „Prostitution“
- Bericht und Veranstaltungen zum 20-jährigen Jubiläum der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform
- Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes
- Broschüre „Frauen haben Recht(e)“
- Broschüre „Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen“
- Broschüre „Was tue ich wenn es zur Scheidung/Trennung kommt?“ – Rechtsratgeberin für Frauen
- Buch „Mein Berufe ABC“
- Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016
- Bundesweite Tagungen der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen
- Datenbank Gender-Projekte
- Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGO-Dialog)
- Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts
- Fem:help-App – Entwicklung, Übersetzung und Bekanntmachung
- Folder „Gender Budgeting“
- Fortschrittsbericht zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber
- Frauen-Lebenswerk-Preis
- Frauenprojektförderung
- Frauenservice (inkl. spezifisches Frauenservice für Migrantinnen)
- Gender Budgeting Blog: [blog.imag-gendermainstreaming.at](http://blog.imag-gendermainstreaming.at)

- Gender Index
- Gender Mainstreaming Newsletter
- Genderdifferenzierte Auswertung von Ergebnisqualitätsdaten
- Genderdifferenzierte Datenerhebung und -aufbereitung
- Girls' Day im Bundesdienst
- Girls' Day MINI im Bundesdienst
- Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014-2015
- Häusliche und sexualisierte Gewalt: Schwerpunkt Frauen und mitbetroffene Kinder
- Initiative zur Entwicklung gemeinsamer Strategien gegen Frauenhandel mit den Nachbarländern: <https://thbregionalimplementationinitiative.wordpress.com>
- Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) „Schutz von Frauen vor Gewalt“
- Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB)
- Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG GB)
- Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels
- Jubiläumsausgabe „5 Jahre Gender Mainstreaming Newsletter“
- Kampagne „Der Gewalt keine Chance“
- Mitwirkung an ressortübergreifenden Aktionsplänen, Plattformen und Netzwerken hinsichtlich migrationsspezifischen Themenbereichen und Problemstellungen
- Nationaler Aktionsplan „Schutz von Frauen vor Gewalt“
- Neustrukturierung der ProzessbegleiterInnen- Ausbildung
- Onlineplattform Meine Technik: <http://www.meinetechnik.at>
- Online-tool „Gehaltsrechner“
- Opferschutzorientierte Täterarbeit: Förderung der „Bundesarbeitsgemeinschaft opferschutzorientierte Täterarbeit in Österreich“ sowie Einrichtung einer Arbeitsgruppe „opferschutzorientierte Täterarbeit“ der IMAG „Schutz von Frauen vor Gewalt“
- Präsentation und Bereitstellung des ersten deutschsprachigen Kommentars zur Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)
- Progress Projekt „Gewaltfrei Leben. Eine Kampagne zur Verhinderung von (schwerer) Gewalt an Frauen und Kindern“
- Progress-Projekt „Women are Top! To the top by innovative corporate cultures“
- Runder Tisch – Reihe zum Thema „Frauen auf der Flucht“
- Sommer-Gleichstellungsfest 2015 und 2016
- Übernahme der [frauenratgeberin.at](http://frauenratgeberin.at) in [help.gv.at](http://help.gv.at)
- Veranstaltung der Frauen- und Gleichstellungsministerin gemeinsam mit „Samara – Verein zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt“: Abschlussveranstaltung des Pilotprojekts „Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“ am 19. Mai 2015
- Veranstaltung der Frauen- und Gleichstellungsministerin gemeinsam mit der Redaktionsgruppe „Women on Air“: „Durchs Radio kommen die Frauen „zam“ – 10 Jahre feministisches Radioengagement der „Women on Air“; Best-of-CD-Präsentation und Jubiläumslesung

- Veranstaltung der Frauen- und Gleichstellungsministerin: Gemeinsam mit der Plattform „20000 Frauen“: Frauenenquete „Frauen.Flucht.Migration.Rassismus“
- Veranstaltungsreihe Gleichstellung im Gespräch
- Verleihung des Johanna-Dohnal-Förderpreises
- Verleihung des Käthe Leichter Staatspreises für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt
- Vernetzung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsseminaren für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen
- Vollziehung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz im Hinblick auf die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission – Senate I, II und III.
- Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 100/93) durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission
- Vorbereitungsbogen für ein gender-orientiertes MitarbeiterInnengespräch, 2. Auflage
- Website der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB)
- Website für Frauen und Gleichstellung der zuständigen Bundesministerin
- Weiterführung der helpline gegen Männergewalt
- Weiterführung der Informationsoffensive K.O.-Tropfen
- Weiterführung der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie

#### Maßnahmen des BMGF

„EINKOMMENSTRANSparenZ. GLEICHES ENTGELT FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT. GEHALTSANGABEN IN STELLENINserATEN UND ERSTELLUNG VON EINKOMMENSBERICHTEN: EVALUIERUNG DER UMSETZUNG UND WIRKUNG DER BESTIMMUNGEN.“ (STUDIE)  
Die Stärkung der Einkommenstransparenz ist ein wichtiger Faktor bei der Reduzierung des hohen Gender Pay Gaps. Im Regierungsprogramm 2013-2018 ist eine Evaluierung der Verpflichtungen im Gleichbehandlungsgesetz zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninserate sowie der Erstellung von Einkommensberichte vorgesehen. Eine Evaluierung dieser beiden Instrumente erfolgte im Rahmen einer Studie, die Ende September 2015 im Rahmen eines SozialpartnerInnengipfels präsentiert wurde. Die Studie evaluierte sowohl die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz als auch die Auswirkungen dieser Instrumente in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz. Dabei wurden die Sichtweisen von ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und ArbeitgeberInnen erhoben und einbezogen.

Zentrale Ergebnisse der Studie: Bei einem hohen Umsetzungsgrad der gesetzlichen Verpflichtungen, sind die Instrumente zur Stärkung der Einkommenstransparenz noch wenig bekannt. Es besteht Verbesserungspotenzial bei beiden Instrumenten, um die Wirksamkeit zur Erhöhung der Einkommenstransparenz zu steigern.

„PLATTFORM EU, INTERNATIONALES UND GENDER“  
TREFFEN MIT NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN (NGOs) ZUR INFORMATION ÜBER AKTIVITÄTEN IM BEREICH GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG AUF INTERNATIONALER UND EU-EBENE  
Zum Informationsaustausch zwischen VertreterInnen der Bundesministerien und verschiedener NGOs wurden im Berichtszeitraum 4 Treffen veranstaltet. Dabei wurde u.a. über die

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>Vorbereitungen und Ergebnisse der Tagungen der UN-Frauenstatuskommission (FSK), den Verlauf verschiedener Konferenzen sowie über die Entwicklung frauenspezifischer Maßnahmen und Berichte auf Ebene der EU informiert. Die VertreterInnen der NGOs wurden über die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung ihrer Teilnahme an den Sitzungen der FSK informiert. In beiden Jahren des Berichtszeitraumes wurden Unterstützungen von der Sektion für Frauen und Gleichstellung dafür gewährt. Es fanden jeweils Treffen nach der FSK statt, um über Ergebnisse zu berichten und Informationen auszutauschen. Den NGO-VertreterInnen haben im Rahmen der Treffen die Möglichkeit, eigene Vorhaben zu präsentieren und Anregungen zu den seitens der Regierungsstellen vorgebrachten Projekten zu geben.</p>
<p>„WOMEN ON AIR“: „DURCHS RADIO MACHEN KOMMEN DIE FRAUEN ‘ZAM“ - 10 JAHRE FEMINISTISCHES RADIOENGAGEMENT DER „WOMEN ON AIR“; BEST-OF-CD-PRÄSENTATION UND JUBILÄUMSLESUNG AM 10.12.2015, 1010 WIEN</p> <p>Seit 2005 gestaltet die Frauenredaktionsgruppe „Women on Air“ die mehrsprachige Sendereihe „Globale Dialoge auf Radio Orange 94.0 (<a href="http://noso.at/">http://noso.at/</a>). Eine Sendereihe über Frauenbewegungen weltweit, *feministische, entwicklungspolitische und transkulturelle Debatten, Frauenarbeits- und Lebensrealitäten und globale Machtverhältnisse. Bei den „Women on Air“ sind Frauen vor den Mikros und an den Reglern. Das bedeutet, dass Frauen alle Positionen bei der Produktion der Sendungen einnehmen sollen – als Expertin/Interviewpartnerin, Moderatorin, Redakteurin, Produzentin, Technikerin. In den letzten 10 Jahren haben über hundert Frauen Radio machen gelernt und Sendungen gestaltet.</p>
<p>15 JAHRE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN ÖSTERREICH (INFORMATIONSBROSCHÜRE)</p> <p>Die Broschüre „15 Jahre Gleichstellungspolitik in Österreich“ dient dazu, eine schnelle Übersicht über die wichtigsten Gleichstellungsprojekte in der österreichischen Verwaltung zu gewinnen und anhand dieser zu erläutern, dass Gleichstellungspolitik eine Querschnittmaterie ist und alle Ressorts gleichermaßen betrifft: <a href="http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/6/0/4/CH0620/CMS1394181004554/15jahre_gleichstellungspolitik.pdf">http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/6/0/4/CH0620/CMS1394181004554/15jahre_gleichstellungspolitik.pdf</a></p>
<p>ARBEITSGRUPPE „PROSTITUTION“</p> <p>In Umsetzung der Empfehlungen des Arbeitsberichtes „Prostitution“ vom Juni 2008 und der entsprechenden Maßnahme im Nationalen Aktionsplan Menschenhandel 2009-2011 wurde unter Leitung der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im März 2009 die Arbeitsgruppe „Prostitution“ eingerichtet – und der Nationale Aktionsplan gegen Menschenhandel 2012-2014 und 2015-2017 sehen deren Fortführung vor. In der AG sind mittlerweile alle Bundesländer aus den wesentlichen berührten Fachbereichen vertreten: Landeskriminalämter, Rechtsabteilungen, Gesundheitsbehörden, Frauenreferate und Bordellgenehmigungsbehörden. Darüber hinaus alle spezialisierten Beratungsstellen sowie eine Wissenschaftlerin. Dies ermöglicht einen breitgefächerten Wissensaustausch ebenso wie bundesländer- und berufsübergreifende Vernetzung. Ziel der AG ist es, Empfehlungen zu erarbeiten, wie die Lebens- und Arbeitssituation von SexdienstleisterInnen – insbesondere im Rahmen der Landeskompentzen – verbessert werden kann und die Umsetzung der Empfehlungen soweit möglich zu unterstützen und zu verfolgen. Die Arbeitsergebnisse der AG wurden erstmals mit Stand Mai 2012 in einem Bericht zusammengefasst (der im Juli 2012 vom Ministerrat angenommen wurde), eine Aktualisierung erfolgte mit dem 2. Bericht vom März 2015 und umfasst auch bereits gesetzte Umsetzungsmaßnahmen (Annahme durch den Ministerrat</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
am 21. April 2015).
<p><b>BERICHT UND VERANSTALTUNGEN ZUM 20-JÄHRIGEN JUBILÄUM DER PEKINGER DEKLARATION UND AKTIONSPLATTFORM</b></p> <p>2015 ist das 20-jährige Jubiläum der 4. Weltfrauenkonferenz von 1995. Diese gilt mit der Verabschiedung der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform als Meilenstein für die Stärkung der Frauenrechte.</p> <p>In der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform von 1995 wurden zwölf Hauptproblembe- reiche definiert und strategische Ziele sowie konkrete Maßnahmen zu deren Umsetzung festgelegt. Die Umsetzung durch die Staaten wurde seitdem alle 5 Jahre – und auch 2014 – evaluiert. Der österreichische Umsetzungsbericht zur Pekinger Aktionsplattform wurde im Mai 2014 an UN Women übermittelt und floss in den Regionalbericht der UN-Wirtschaftskommission für Europa ein, der im Rahmen einer intergouvernementalen Konferenz im November 2014 in Genf diskutiert wurde.</p> <p>Auf österreichischer Ebene fand im Juni 2015 eine Veranstaltung im (damaligen) Bundesministerium für Bildung und Frauen anlässlich des 20jährigen Jubiläums der 4. Weltfrauenkonferenz unter dem Titel „Frauenrechte und Gleichstellung: Erfahrungen teilen &gt; Neues Denken &gt; Zukunft gestalten“ statt. Unter breiter Einbindung von NGOs wurden zukünftige Prioritäten und Maßnahmen für die Umsetzung der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform diskutiert. Ziel der Veranstaltung war der Austausch unter langjährigen und jüngeren ExpertInnen sowie InteressentInnen für den Bereich Frauenrechte und Gleichstellung. Es waren AkteurInnen aus diversen Bereichen eingeladen, die als neue BotschafterInnen für das Thema Frauenrechte und Gleichstellung gewonnen, einbezogen und informiert wurden. Gleichzeitig war die stärkere Vernetzung der im Bereich Frauenrechte und Gleichstellung tätigen Organisationen/Personen in Österreich ein Erfolg der Veranstaltung. Es wurde als Folgemaßnahme zur Konferenz gemeinsam von VertreterInnen des BMGF, von NGOs und von Studierenden ein Netzwerk zum Austausch über Frauenrechte und Geschlechtergleichstellung ins Leben gerufen. Die thematischen Schwerpunkte der Netzwerk-Veranstaltungen sollen den umfassenden Charakter der Pekinger Deklaration und Aktionsplattform widerspiegeln.</p>
<p><b>BERÜCKSICHTIGUNG DER GENDERSPEZIFISCHEN ASPEKTE IM RAHMEN DES NATIONALEN KREBSPROGRAMMES</b></p> <p><u>Inhalt:</u> Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsprogrammes, damit die gesundheitsbezogenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern evaluiert und eine geschlechterspezifische Prävention umgesetzt werden kann. Durch zielgruppenspezifische Kampagnen für Frauen im Alter zwischen 45 und 70 Jahren soll die angestrebte Erhöhung der Teilnahme der Frauen an einem Programm zur Brustkrebsfrüherkennung erreicht werden.</p> <p><u>Ziel:</u> Die Hälfte der 45- bis 70jährigen Frauen nimmt am bundesweiten Brustkrebs-Screening teil.</p> <p><u>Ergebnis:</u> Start des bundesweiten Brustkrebs-Früherkennungs-Programms ab 2014 nach den Kriterien eines bevölkerungsbezogenen, organisierten, qualitätsgesicherten Screeningprogramms.</p>
<p><b>BROSCHÜRE „FRAUEN HABEN RECHT(E)“</b></p> <p>Im Oktober 2001 wurde die Broschüre „Frauen haben Recht(e)“ erstmals herausgegeben und mehrmals aktualisiert, zuletzt im Jahr 2015. Sie enthält umfassende Informationen für Frauen, die von Gewalthandlungen – insbesondere aus ihrem sozialen Umfeld – bedroht oder betroffen sind. Die Broschüre gibt einen Überblick über zustehende Rechte, Möglichkeiten der</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>Durchsetzung und zur Verfügung stehende Beratungs- und Hilfsangebote. Ziel ist die umfassende und gut verständliche Information von direkt Betroffenen und die Unterstützung der Beratungsarbeit von Einrichtungen, die mit gewaltbetroffenen Frauen arbeiten. Die Broschüre ist auf der Homepage des BMGF (<a href="http://www.bmgf.gv.at">www.bmgf.gv.at</a>) abrufbar. Zusätzlich kann sie auch in gedruckter Form kostenlos bestellt werden. Im Berichtszeitraum wurden 2.000 Stück gedruckt.</p>
<p><b>BROSCHÜRE „FRAUEN UND PENSIONEN. WIE LEBENSENTSCHEIDUNGEN DIE ABSICHERUNG IM ALTER BEEINFLUSSEN.“</b></p> <p>Die Broschüre zu „Frauen und Pensionen“ bietet kompakte, leicht verständliche Informationen zum Pensionssystem und erläutert anhand beispielhafter Frauenlebensläufe die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen auf die eigene Pension. Dazu werden auch Möglichkeiten aufgezeigt, die finanzielle Absicherung im Alter zu verbessern. Ein umfangreiches Glossar bietet Informationen über die wichtigsten Begriffe und Elemente der Pensionsversicherung. Weitere Informations- und Beratungsstellen österreichweit werden ebenso aufgelistet. Die Broschüre wurde im Rahmen einer Veranstaltung im Dezember 2015 präsentiert und steht seitdem online unter <a href="http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichstellung_am_Arbeitsmarkt/Frauen_und_Pensionen">http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichstellung_am_Arbeitsmarkt/Frauen_und_Pensionen</a> zur Verfügung. Druckexemplare wurden österreichweit an Beratungseinrichtungen verschickt, um die Informationen interessierten Personen ebenso zukommen lassen zu können wie den BeraterInnen. Ziel der Broschüre ist es, eine umfassende Information über die Pension und Möglichkeiten der finanziellen Absicherung an Personen zu geben, die im Erwerbsleben stehen, und anhand der beispielhaften Lebensläufe besser einschätzen können, welche Auswirkungen ihre Erwerbsbeteiligung auf die spätere Alterssicherung haben können. Eine Aktualisierung ist für 2017 geplant.</p>
<p><b>BROSCHÜRE „WAS TUE ICH WENN ES ZUR SCHEIDUNG/TRENNUNG KOMMT?“ – RECHTSRATGEBERIN FÜR FRAUEN</b></p> <p>Die Broschüre "Was tue ich, wenn es zur Scheidung/Trennung kommt?" wurde 2015 aktualisiert (8. Auflage). Die Ratgeberin gibt einen aktuellen Überblick über die rechtliche Situation von Frauen rund um die Auflösung einer Ehe oder Lebensgemeinschaft. Damit soll es Frauen ermöglicht werden, sich über die Veränderung des rechtlichen Status mit allen damit zusammenhängenden Folgen, die sich durch eine Scheidung/Trennung ergeben, zu informieren. Darüber hinaus kann in der Broschüre nachgelesen werden, wo umfassende Unterstützung und Beratung zur Verfügung stehen. Die aktualisierte Broschüre wurde auf der Website <a href="http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Publikationen/Scheidung_und_Trennung">http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Publikationen/Scheidung_und_Trennung</a> als Download zur Verfügung gestellt und kann auch als Druckwerk bestellt werden.</p>
<p><b>BUCH „MEIN BERUFE ABC“</b></p> <p>Für eine Nachhaltigkeit des jährlichen Aktionstages Girls' Day MINI wurde das Buch „Mein Berufe ABC“ für Kinder erstellt (Veröffentlichung Erstauflage: 2016). 26 kindgerechte Sachtexte und detailreiche Bilder lassen die Berufe von „A bis Z“ in Wissenschaft, Technik, Kunst und Handwerk spielerisch lebendig werden. Dazu können die Kinder das eigene Foto einkleben bzw. sich selbst zeichnen. Das Buch macht Lust auf MINT und regt dazu an, sich mit MINT-Berufen von „A bis Z“ auseinanderzusetzen.</p>
<p><b>BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT 2016</b></p> <p>Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 wurde in 2 Teilen aufbereitet. Teil 1 ist der Bericht der Bundesregierung zum Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frau-</p>

**Maßnahmen des BMGF**

enförderung im Bundesdienst. Teil 2 ist der Bericht der Bundes-Gleichbehandlungskommission,

Zum Aufbau ist zu sagen:

Teil 1

Zunächst wird eine Gesamtübersicht der Bundesbediensteten dargestellt – nach verschiedenen Kriterien – wobei alle gesammelten Daten 2015 mit den Daten von 2013 verglichen werden können.

- Im Jahr 2013 betrug die Anzahl der Frauen am Gesamtpersonal aller voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten 57.280 oder 41%.
- Im Jahr 2015 betrug die Anzahl der Frauen am Gesamtpersonal aller voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten 58.513 oder 42%.
- Im Jahr 2013 betrug die Anzahl der Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen (A 1/7-9 und Vergleichbare) 119 oder 26,3%.
- Im Jahr 2015 betrug die Anzahl der Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen (A 1/7-9 und Vergleichbare) 126 oder 27,3 %.
- Auf den Einkommensbericht des Bundes wird mittels Link verwiesen. Im Anschluss werden die Ressortberichte im Detail einschließlich der „Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen“ dargestellt.

Teil 2

Teil 2 gibt Auskunft über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes im Zeitraum 1. März 2014 bis 31. Dezember 2015. Weiters werden die Beschwerdefälle nach Ressorts gegliedert in anonymisierter Form dargestellt. Zum Abschluss werden die Mitgliederlisten der beiden Senate der Bundes-Gleichbehandlungskommission veröffentlicht. Der Gesetzgeber (Nationalrat) wird mit diesem 2-jährigen Bericht von den Entwicklungen im gesamten Bundesdienst informiert.

**BUNDESWEITE TAGUNGEN DER FRAUEN- UND MÄDCHENBERATUNGSEINRICHTUNGEN**

Ziel ist es, regelmäßig den direkten Kontakt, Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Politik, Verwaltung und NGOs im Bereich der von der Frauenministerin geförderten Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen inkl. Frauenservicestellen und Notrufe einmal jährlich zu pflegen. 2016 ist die Tagung infolge des Ressortwechsels der Frauensektion ins Gesundheitsressort entfallen. Je nach Tagungsthema werden ExpertInnen eingeladen, die Fachvorträge halten und sich den Fragen der NGOs stellen. Auch die Frauenministerin beantwortet direkt Fragen von NGOs und gibt im Rahmen jeder Tagung ein Einleitungsstatement ab.

Tagungsthema am 3.12.2015 war „Frauen.Beraten.Zukunft“ mit folgenden Schwerpunkten:

- Netzwerke Bildungsberatung – Erwachsenenbildung für Frauen
- Finanzierung neu denken – Innovative Finanzierung sozialer Dienstleistungen
- Tabuisiert und allgegenwärtig – Gewalt an Frauen mit Behinderungen
- Nationaler Aktionsplan „Schutz von Frauen vor Gewalt“ 2014 – 2016

Ergebnisse

Dem Bedarf der geförderten NGOs nach Informations- und Erfahrungsaustausch mit der Frauenministerin und der Verwaltung wird durch diese Veranstaltungen Rechnung getragen. Sie werden bedarfsorientiert in Absprache mit dem Netzwerk der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen organisiert. Umgekehrt erhalten die Frauenministerin und die Verwaltung aus der Praxis der NGOs wertvolle Anregungen und Impulse für die politische bzw. administrative Arbeit. Damit wird Public Governance gelebt, die den Fokus auf BürgerInnenbeteiligung legt.

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p><b>DATENBANK GENDER-PROJEKTE</b></p> <p>Die Datenbank Gender-Projekte, die seit 2013 zur Verfügung steht, wurde 2016 in die Webseite <a href="http://www.imag-gmb.at">www.imag-gmb.at</a> (&gt; Gender-Projekte) integriert. Die Datenbank bietet einen strukturierten Überblick über die Gleichstellungsvorhaben in den Ministerien, Bundesländern, Städten und Gemeinden. Derzeit sind schon über 225 Gender-Projekte aufgelistet. Dabei geht es um Themen wie Vereinbarkeit, die gerechte Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, den Gender Pay Gap, Informationen zur nichtstereotypen Berufswahl, Gender Medizin, die Förderung von Frauen durch Preise bzw. Mentoring-Programme oder Bewusstseinskampagnen wie den Equal Pay Day. Damit wird ein Beitrag dazu geleistet, wichtige gleichstellungspolitische Informationen für die BürgerInnen zu machen. Eine Suchfunktion ermöglicht es, die Projekte gefiltert nach Themenbereich, Projekttitel, Organisation/Institution und Status zu suchen.</p>
<p><b>DIALOG MIT NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN (NGO-DIALOG)</b></p> <p>Sowohl im Gleichbehandlungsgesetz als auch im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wurde der sog. NGO-Dialog 2013 gesetzlich verankert; davor wurde er bereits seit 2006 ohne gesetzliche Grundlage jährlich einberufen. Ziel ist, mindestens einmal pro Jahr einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen im Sinne der beiden Gleichbehandlungsgesetze (Privatwirtschaft/Bundesdienst) zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern, zu führen. Im Jahr 2015 war der Dialog dem Thema „Sexismus in der Werbung“ und im Jahr 2016 dem Thema „Hass im Netz“ gewidmet.</p>
<p><b>EVALUIERUNG DER INSTRUMENTE DES GLEICHBEHANDLUNGSRECHTS</b></p> <p>Ziel ist die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Gleichbehandlungsinstrumente und damit verbunden die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in Österreich im Allgemeinen. Die zahlreichen Facetten des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sollen beleuchtet und die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen aus Sicht der ExpertInnen untersucht werden.</p> <p><u>Ergebnisse:</u> Ein ExpertInnenbericht, der neben sehr gut funktionierenden Bereichen auch Schwachstellen und eine Reihe von verbesserungswürdigeren Aspekten, vor allem im Bereich der Rechtsfolgen und der Rechtsdurchsetzung, aufdecken konnte. Der Evaluierungsbericht samt Stellungnahmen ist auf der Homepage des BMGF abrufbar.</p>
<p><b>FEM:HELP-APP – ENTWICKLUNG, ÜBERSETZUNG UND BEKANNTMACHUNG</b></p> <p>Die fem:HELP-App für Android-Handys und iPhones soll von Gewalt betroffenen Frauen in Österreich helfen, Hilfseinrichtungen rasch und unkompliziert zu kontaktieren. Zusätzlich können auch Gewalterfahrungen unterschiedlicher Art dokumentiert werden. Frauen, die Gewalt erfahren haben und rasche Hilfe benötigen, haben mit Hilfe der App einen direkten Zugriff auf den Notruf der Polizei, den Gehörlosen-Notruf der Polizei und die Frauenhelpline. Sie ist auch in den Sprachen Bosanski/Hrvatski/Srpski, English und Türkce verfügbar. 2015 und 2016 wurde die App wiederum gewartet, aktualisiert und um neue Themenbereiche ergänzt.</p>
<p><b>FOLDER „GENDER BUDGETING“</b></p> <p>Der Folder "Gender Budgeting" enthält wesentliche Informationen zur Umsetzung von Gender Budgeting in Österreich und zur Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB). Der Folder wurde im November 2016 aktualisiert</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>und um Informationen zum Gender Budgeting Blog und zur Datenbank Gender-Projekte ergänzt. Er steht auf der Website der IMAG GMB unter <a href="http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0601">http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0601</a> auf Deutsch und Englisch als Download zur Verfügung.</p>
<p><b>FORTSCHRITTSBERICHT ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN AUFSICHTSGREMIEN DER UNTERNEHMEN MIT EINEM BUNDESANTEIL VON 50% UND DARÜBER</b></p> <p>Die Bundesregierung verpflichtete sich mit März 2011, in den Unternehmungen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist, einen Frauenanteil an der Bundesquote im jeweiligen Aufsichtsgremium von 25% bis 31.12.2013 zu erreichen. Bis spätestens 31.12.2018 ist ein Anteil von 35% zu erreichen. Es wird angestrebt, die oben beschriebenen Quoten auch im gesamten Gremium umzusetzen. Einmal jährlich ist ein gemeinsamer Fortschrittsbericht des BMWFJ und der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (BMGF) über die Zielerreichung dem Ministerrat vorzulegen. Die jeweils für die betroffenen Unternehmen zuständigen Ressorts stellen dazu die entsprechenden Informationen bereit.</p> <p>2016: Der Bund entsendet in die erfassten 56 Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 Prozent und mehr insgesamt 295 Aufsichtsratsmitglieder, davon sind inzwischen 40,3% mit qualifizierten Frauen besetzt. 31 Unternehmen weisen in ihren Aufsichtsräten bereits den für 2018 zu erreichenden Frauenanteil von 35 Prozent oder mehr auf. 17 weitere verzeichnen einen Frauenanteil von zwischen 25-25%. 8 Unternehmen erfüllen die für 2013 geltende Zielvorgabe der Bundesregierung von 25 Prozent derzeit noch nicht.</p>
<p><b>FRAUEN-LEBENSWERK-PREIS</b></p> <p>Ziel des Lebenswerk-Preises ist die Würdigung herausragender Lebenswerke von Personen, die sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzt haben und in diesem Sinne in ihrem Wirkungsbereich Bedeutendes leisteten und Vorbildcharakter haben. Der Preis, 2010 erstmals eingeführt, wird einmal pro Jahr von der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen verliehen. Die Verleihung des Lebenswerk-Preises erfolgt gemeinsam mit dem Käthe-Leichter-Preis. Am 14.10.2015 wurde der Medienkünstlerin VALIE EXPORT der Lebenswerkpreis verliehen. Sie ist eine Wegbereiterin des experimentellen Films und Kinos und eine der wichtigsten Protagonistinnen einer feministischen und kritischen Kunst. Am 18.10.2016 wurde der Kinderbuchautorin Christine Nöstlinger der Lebenswerkpreis verliehen.</p>
<p><b>FRAUENPROJEKTFÖRDERUNG</b></p> <p>Zur Forcierung der umfassenden Gleichstellung, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt werden mit den frauenspezifischen Förderungen folgende Zielsetzungen verfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Rahmenbedingungen, die den Abbau von Benachteiligungen von Frauen durch ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot ermöglichen. Dazu gehören die Chancengleichheit und Wahlfreiheit für Frauen und Mädchen für eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Lebensführung, die Integration von Frauen in das Berufsleben unter besonderer Berücksichtigung der Schließung der Lohn- und Gehaltsschere sowie die Stärkung der Eigeninitiative der Frauen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.</li> <li>• Gewährleistung eines engmaschigen Netzes an Hilfsangeboten, um die Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen sicherzustellen.</li> <li>• Forcierung der gesellschaftlichen, rechtlichen und ökonomischen Gleichstellung von Frauen durch die fortlaufende Entwicklung des Bewusstseins für Geschlechterge-</li> </ul>

## Maßnahmen des BMGF

rechtigkeit und den Abbau von Benachteiligungen.

- Förderbar sind im speziellen anteilige Kosten für folgende Maßnahmen:
  - Beratung für Frauen und Mädchen bei sozialen, psychischen, gesundheitlichen, rechtlichen und ökonomischen Problemen;
  - Beratung und Unterstützung beim beruflichen Ein-, Auf- und Wiedereinstieg unter besonderer Berücksichtigung der Schließung der Lohn- und Gehaltschere;
  - Beratung und Unterstützung hinsichtlich frauenspezifischer Bildung und Qualifikation, insbesondere zu neuen Technologien, beruflicher Neuorientierung sowie Fort- und Weiterbildung (persönliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind ausgenommen);
  - Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen;
  - Projekte zur Enttabuisierung der Thematik "Gewalt";
  - Präventionsarbeit im Gewaltschutzbereich;
  - Projekte gegen Frauenarmut;
  - Projekte zur Integration von Frauen mit besonderen Bedürfnissen und Anliegen;
  - Bewusstseinsbildende und praxisbezogene Projekte zur Gleichstellung.

### Ergebnisse

Auf Grund der finanziellen Unterstützung neuer Beratungseinrichtungen konnte der flächendeckende Ausbau in bisher unterversorgten Regionen fortgesetzt werden. Mehr als 80 % der politischen Bezirke verfügen über zumindest eine geförderte Frauenberatungseinrichtung. Zusätzlich wurden auf Grund der finanziellen Unterstützung auch innovative Frauenprojekte und Fraueninitiativen realisiert.

### FRAUENSERVICE (INKL. SPEZIFISCHES FRAUENSERVICE FÜR MIGRANTINNEN)

Die Einrichtung des Frauenservice dient als Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe für alle frauen- und mädchenspezifische Anliegen. Sie ist telefonisch über eine österreichweite Nulltarifnummer und über E-Mail-Anfragen an das Frauenservice, sowie auch über schriftliche Anfragen an die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung und an die Bundesministerin erreichbar. Neben allgemeinen Informationen, wie etwa zu Behördenwegen, werden bedarfsorientierte Hilfestellungen zu Themen wie Chancengleichheit und Gleichstellung in der Arbeitswelt, Wiedereinstieg und Berufsorientierung, Partnerschaft, Trennung, Scheidung, Besuchsrecht, Obsorge, Elternkarenz, Kinderbetreuung, Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld, finanzielle Probleme, Verlust der Wohnung, Gesundheit und Sozialversicherung, Probleme im Zusammenhang mit Gewalt, Mobbing, psychologische Problemstellungen und migrantinnenspezifische Fragen gegeben. Zielsetzung ist eine kostenlose und unbürokratische Vermittlung von Informationen zu allen frauenspezifischen Anliegen (auch auf Kurdisch/Türkisch).

### GENDER BUDGETING BLOG: [BLOG.IMAG-GENDERMAINSTREAMING.AT](http://BLOG.IMAG-GENDERMAINSTREAMING.AT)

Seitens der Mitglieder der ständigen UAG Gender Budgeting der IMAG GMB wurde 2015 der Wunsch geäußert, mittels eines Weblogs zu Gender Budgeting die Arbeit der neu auszurichten und interaktiver zu gestalten. Die Administration des Blogs liegt bei der Geschäftsführung der IMAG GMB, Abt. IV/1 BMGF. Der Blog wurde im Rahmen der IMAG GMB-Sitzung am 22. Juni 2016 präsentiert. Die Online-Schaltung erfolgte im Juli 2016. Ziel des Blogs ist es, die Gender Budgeting Thematik leicht verständlich mittels Texten von ExpertInnen des BMGF und anderen nationalen und internationalen ExpertInnen, Videos, interessanten Links etc. zu gestalten und nicht nur ressortübergreifend, sondern auch zur allgemeinen Bewusstseinsbil-

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>derung und internationalen Sichtbarkeit und Vernetzung, öffentlich verfügbar zu machen. Der Blog ist wie folgt aufgebaut: Home (Kontaktseite), Über uns (Vorstellung IMAG GMB), „Hier geht’s zum Blog“ (Blogfunktion), ExpertInnen (ExpertInnen-Statements national und international), FAQ, News (Veranstaltungsankündigungen), Literaturtipps, Impressum. Regelmäßige Updates, Blog-Einträge, Veranstaltungshinweise werden durch die Abt. IV/1 BMGF und internationale ExpertInnen verfasst.</p>
<p><b>GENDER INDEX</b>            Grundlage und zentrale Voraussetzung für effizientes und kundenorientiertes Verwaltungshandeln sind Daten und Statistiken. Mit dem Ministerratsbeschluss zur nachhaltigen Umsetzung von Gern der Mainstreaming vom 6. September 2011 wurde in diesem Sinne festgelegt, dass Erhebungen sowie Inhalte von Berichten, Studien und Publikationen kontinuierlich und konsequent geschlechterdifferenziert erhoben, ausgewertet und dargestellt werden sollen. Auch im Zusammenhang mit der wirkungsorientierten Haushaltsführung spielen geschlechtergetrennt erfasste Daten eine zentrale Rolle. Als Unterstützung werden seit 2011 jährlich geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten in einem „Gender Index“ mit zentralen Kernaussagen zur Verfügung gestellt. Er gibt einen Überblick über Gender-Daten in wesentlichen Bereichen wie Bildung, Einkommen, Gesundheit und Erwerbstätigkeit und beleuchtet das Geschlechterverhältnis aus unterschiedlichen Perspektiven. Der Gender Index wird jährlich aktualisiert und auf der Website <a href="http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gender_Mainstreaming_Budgeting/Gender_Daten/">http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gender_Mainstreaming_Budgeting/Gender_Daten/</a> und auf der Website der IMAG GMB unter <a href="http://www.imag-gmb.at">http://www.imag-gmb.at</a> veröffentlicht.</p>
<p><b>GENDER MAINSTREAMING NEWSLETTER</b>            Auf Grundlage der Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ wurden Handlungsfelder und Schwerpunktthemen für die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming abgeleitet und von der Bundesregierung mit Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011 zur Kenntnis genommen. Um den Wissensaustausch und den Wissenszuwachs zu optimieren wurde im Bereich „Schulungen und Information“ unter anderem festgelegt, dass MitarbeiterInnen über Gender Mainstreaming-Vorhaben verstärkt informiert werden sollen. Ein wichtiges Informationsinstrument bildet dabei der Gender Mainstreaming-Newsletter. Der Gender Mainstreaming-Newsletter erscheint seit März 2011 vierteljährlich und berichtet über aktuelle Themen und die verschiedenen Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. Im März 2017 erscheint die 25. Ausgabe des GM-Newsletters. Die einzelnen Newsletter-Ausgaben sind unter <a href="http://www.imag-gmb.at/service/gm_newsletter">http://www.imag-gmb.at/service/gm_newsletter</a> abrufbar.            Der GM-Newsletter wird derzeit an rund 800 EmpfängerInnen versendet (Stand: Dezember 2016). Er richtet sich an MitarbeiterInnen und Führungskräfte in der Verwaltung und die interessierte Öffentlichkeit, die über aktuelle Themen und Vorhaben im Bereich Gender Mainstreaming regelmäßig informiert werden wollen.</p>
<p><b>GENDERDIFFERENZIERTE AUSWERTUNG VON ERGEBNISQUALITÄTSDATEN</b>  <u>Inhalt:</u> Genderdifferenzierte Auswertung von Ergebnisqualitätsdaten als Grundlage dafür, dass für Frauen und Männer eine vergleichbare Ergebnisqualität erreicht wird und Entwicklung eines Ergebnisqualitätsmonitorings auf der Grundlage von Routinedaten, die in den Krankenanstalten erhoben werden: Austrian Inpatient Quality Indicators (A-IQI).  <u>Ziel:</u> Laufendes Monitoring der Daten, laufende Evaluierung der gesetzten Maßnahmen sowie Implementierung weiterer bundesweiter qualitätsverbessernder Maßnahmen (z.B. Qua-</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>litätsstandards).</p> <p><u>Ergebnis:</u> Monitoring der Daten, Implementierung qualitätsverbessernder Maßnahmen (z.B. Qualitätsstandards) sowie Evaluierung der gesetzten Maßnahmen.</p>
<p><b>GENDERDIFFERENZIERTE DATENERHEBUNG UND AUFBEREITUNG</b></p> <p><u>Inhalt:</u> Genderdifferenzierte Datenerhebung und Aufbereitung, damit eine verstärkte Ausrichtung auf die unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen im Seniorinnen- und Seniorenalter im Rahmen von Forschung, Diagnostik und Therapie erfolgen kann.</p> <p><u>Ziel:</u> Umsetzung einzelner Maßnahmen der Demenzstrategie. Einrichtung einer Plattform zur Abstimmung der Maßnahmen zur Demenzstrategie</p> <p><u>Ergebnis:</u> Aufbauend auf den Demenzbericht 2014 wurde die Demenzstrategie entwickelt und liegt vor.</p>
<p><b>GIRLS' DAY IM BUNDESDIENST</b></p> <p>Der Girls' Day im Bundesdienst wird seit 2006 auf Grundlage eines Ministerratsbeschlusses in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen durchgeführt. Mädchen entscheiden sich immer noch häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder. Obwohl mehr als 200 verschiedene Lehrberufe zur Auswahl stehen, verteilt sich mehr als die Hälfte der weiblichen Lehrlinge auf nur drei Berufe: Einzelhandels- und Bürokauffrau sowie Friseurin &amp; Perückenmacherin. Mädchen haben vielfältige Talente! Häufig fehlt es ihnen nur an Information und Unterstützung, um aus dem gesamten Berufsspektrum zu schöpfen. Das Ziel des Girls' Day im Bundesdienst besteht darin, nachhaltiges Interesse für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu fördern und Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Die Sensibilisierung von Gesellschaft für Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Frauen abseits des Mainstream ist folglich ein erklärtes Ziel des Aktionstages.</p> <p><u>Ergebnisse:</u> Im Rahmen des Girls' Day im Bundesdienst haben die teilnehmenden Institutionen des Bundes im Jahr 2015 41 und im Jahr 2016 38 spezifische Programme für Schülerinnen angeboten. Die Anzahl der Mädchen, die sich aktiv am Aktionstag beteiligten, ist gestiegen: 2015 waren es 1.904 Mädchen. Im Jahr 2016 haben 2.471 Mädchen am Girls' Day im Bundesdienst teilgenommen.</p>
<p><b>GIRLS' DAY MINI IM BUNDESDIENST</b></p> <p>Der Girls' Day MINI im Bundesdienst ist ein 2015 initiiertes und jährlich abgehaltener Aktionstag mit Zielgruppe Kindergartenmädchen ab 4 Jahren. Im Rahmen von Exkursionen zu ausgewählten Orten (z.B. Museen, öffentliche Unternehmen, Ministerien) bekommen letztere einen Einblick in Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften/Technik (MINT). Dieser Aktionstag erweitert somit bereits existierende Initiativen wie den seit 2006 stattfindenden Girls' Day im Bundesdienst. Erstmals werden Mädchen bereits am Beginn ihres Bildungsweges und in einem sehr frühen Entwicklungsstadium – nämlich im Kindergarten – für MINT-Fragestellungen begeistert. Europaweit gilt der Aktionstag als Pilotprojekt. Das Ziel des Girls' Day MINI im Bundesdienst für Kindergartenmädchen ab 4 Jahren besteht darin, nachhaltiges Interesse für MINT zu fördern und Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Die Sensibilisierung von Gesellschaft für Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Frauen abseits des Mainstream ist folglich ein erklärtes Ziel des Girls' Day MINI. Dabei soll das Projekt bestehende Initiativen ergänzen. Somit sind die Ziele teilweise dieselben wie jene des später ansetzenden Girls' Day.</p> <p><u>Ergebnisse:</u></p> <p>2015: Am 23. April 2015 fand der Girls' Day MINI im Bundesdienst erstmals und parallel zum Girls' Day für Schülerinnen statt. 335 Kinder aus 18 Kindergärten lernten anhand von 11 Pro-</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>grammangeboten die Welt der Wissenschaft und Technik kennen.  2016: 390 Kinder aus 23 Kindergärten nahmen am 28. April 2016 anhand von 14 abwechslungsreichen Programmangeboten am Aktionstag teil.  Insgesamt haben bisher 725 Kindergartenkinder aus 41 Kindergärten am Girls' Day MINI im Bundesdienst teilgenommen.</p>
<p><b>GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT FÜR DIE PRIVATWIRTSCHAFT 2014-2015</b>  Seit 2004 besteht eine zweijährige Berichtspflicht der zuständigen Bundesministerien über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes. Der gemeinsame Bericht der Bundesministerin für Bildung und Frauen, des legistisch zuständigen Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und der Staatssekretärin im Bundeskanzleramt enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission, den Bericht des BMASK über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie</li> <li>• einen Bericht über die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.</li> </ul> <p>Der aktuelle Bericht 2014/15 umfasst auch Beiträge der SozialpartnerInnen.  <u>Ziel der Maßnahme:</u> Einbringung des Berichts in den Nationalrat, Veröffentlichung auf der Homepage des BMGF.  <u>Ergebnis der Maßnahme:</u> Der Gesetzgeber wird von den Entwicklungen im Bereich der GBK, der GAW und des BMASK informiert, somit können Ergebnisse des Berichts in den nächsten Novellen des GIBG und bei sonstigen Maßnahmen einfließen.</p>
<p><b>HÄUSLICHE UND SEXUALISIERTE GEWALT: SCHWERPUNKT FRAUEN UND MIT-BETROFFENE KINDER</b>  Ergebnisse der größten EU-Studie der Europäischen Grundrechtsagentur zeigen, dass Innerhalb der 28 EU-Staaten Österreich vergleichsweise positiv abschneidet, jedoch, dass auch in Österreich weitere Schritte für einen besseren Schutz von Frauen vor Gewalt gesetzt werden müssen. Weiters wünschen sich 82% der betroffenen Frauen, dass ÄrztInnen einen Verdacht auf Gewalterleben adäquat ansprechen.  Daher wurde ein Projekt gefördert, das folgende Zielsetzungen verfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung und Festlegung von fachspezifischen Standards für die Curricula aller Gesundheitsberufe (Ärztliche Dienste, Klinische-, Gesundheitspsychologie, Psychotherapie, Klinische Sozialarbeit u.a.) zur gesundheitspolitisch relevanten Thematik der häuslichen und sexualisierten Gewalt – Schwerpunkt Frauen und mit-betroffene Kinder;</li> <li>• Einbeziehung bestehender Schulungskonzepte;</li> <li>• Erfassung der zuständigen Akteurinnen im österreichischen Gesundheitswesen bzw. in der österreichischen Gesundheitspolitik.</li> </ul>
<p><b>INITIATIVE ZUR ENTWICKLUNG GEMEINSAMER STRATEGIEN GEGEN FRAUENHANDEL MIT DEN NACHBARLÄNDERN: „REGIONALINITIATIVE“</b>  (<a href="https://thbregionalimplementationinitiative.wordpress.com/">HTTPS://THBREGIONALIMPLEMENTATIONINITIATIVE.WORDPRESS.COM/</a>)  Ziel dieser Initiative ist die Entwicklung von Partnerschaften und Strategien im Kampf gegen Menschenhandel, mit speziellem Fokus auf Frauenhandel und unter Einbindung der Nachbarländer Österreichs. Die Projektleitung liegt bei FBM a.d. Dr.<sup>in</sup> Helga Konrad, als international anerkannte Expertin zum Themenbereich Menschenhandel/Frauenhandel. Die organisatorische Unterstützung des Projektes erfolgte ursprünglich durch das Österreichische Institut für Internationale Politik – Oiip, mittlerweile durch das Institut für den Donauraum und Mitteleuropa (IDM). Dies erfolgt in Unterstützung und Ergänzung der EU-Strategie gegen Menschenhandel. Die Auftaktveranstaltung mit den Nachbarländern fand am 20. September</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>2010 statt. Im Rahmen der Regionalinitiative nehmen internationale ExpertInnen im Rahmen von Round-Table-Meetings zu Themen rund um die Erforschung und Bekämpfung von Phänomenen des Menschenhandels Stellung. Zuletzt fand am 30. September 2016 ein internationaler „Round Table zur Verhinderung des Menschenhandels durch annehmbare Arbeit für alle und zur Bekämpfung des Kinderhandels und der Ausbeutung von Kindern in Europa“ im Haus der Europäischen Union statt.</p>
<p><b>INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE (IMAG) „SCHUTZ VON FRAUEN VOR GEWALT“</b>  Die IMAG wurde 2013 eingesetzt und mit der Ausarbeitung eines Nationalen Aktionsplans (NAP) zum Schutz von Frauen vor Gewalt (2014 bis 2016) beauftragt. Ihr gehören VertreterInnen der 7 fachlich betroffenen Ministerien (BMI, BMJ, BMFJ, BMB, BMASK, BMGF sowie BMEIA) an. Die Leitung und Geschäftsführung obliegt der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMGF. Nach Beschlussfassung des NAP im Ministerrat am 26. August 2014 wurde die IMAG institutionalisiert und um VertreterInnen der Bundesländer bzw. NGOs erweitert. Sie begleitet die Umsetzung des NAP zum Schutz von Frauen vor Gewalt, und arbeitet an spezifischen Themen, u.a. auch durch die Einsetzung von Unterarbeitsgruppen, wie z.B. die Arbeitsgruppe „opferschutzorientierte Täterarbeit“.</p>
<p><b>INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE FÜR GENDER MAINSTREAMING/ BUDGETING (IMAG GMB)</b>  Die interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming wurde mit Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 eingerichtet, um die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene zu unterstützen und zu begleiten. Mit der Verankerung von Gender Budgeting 2009 im Bundes-Verfassungsgesetz wurde das Gremium um den Zuständigkeitsbereich Gender Budgeting erweitert und als Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) neu konstituiert. In der IMAG GMB sind alle Ressorts, die obersten Organe, die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und die Bundesländer vertreten.</p> <p>Ziel ist es, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten. Zu den wesentlichen Aufgaben gehören der Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen in den Ressorts und das Heranziehen von in- und ausländischen Best-Practice-Beispielen und die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie. Die IMAG GMB wird gemäß der Geschäftsordnung zweimal jährlich einberufen. Seit 2014 werden im Zuge der statuierten Unterarbeitsgruppen gleichstellungspolitische Themenschwerpunkte in Unterarbeitsgruppen bearbeitet. Es wurden 7 Maßnahmenpakete (z.B. Bildung, Vereinbarkeit) festgelegt und eine permanente Arbeitsgruppe zu Gender Budgeting eingerichtet.</p>
<p><b>INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN (IMAG GB)</b>  Die IMAG GB ist derzeit beim BMGF eingerichtet. Als Mitglieder gehören ihr die Vorsitzenden der bei den Zentralstellen eingerichteten Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen sowie je zwei VertreterInnen der GÖD und der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten an.</p> <p><u>Aufgabe der IMAG GB:</u> Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst; Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung; Koordination der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen; Bestellung einer Vertreterin/eines Vertreters der IMAG in die Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Die IMAG ist mindestens einmal jährlich von der Vorsit-</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>zenden, derzeit FBM<sup>in</sup> PD<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Rendi-Wagner, M.Sc. einzuberufen, um themenspezifische Diskussionen zu führen und Erfahrungen auszutauschen. Die Sitzungen fanden im Berichtszeitraum am 4. November 2015 und am 24. Oktober 2016 statt.</p>
<p><b>INTERVENTIONSSTELLE FÜR BETROFFENE DES FRAUENHANDELS</b></p> <p>Die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels wurde 1998 in Wien eingerichtet. Sie ist eine Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen, die ihren Klientinnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung bis hin zur Unterbringung in einer Schutzwohnung und Hilfestellung bei einer allfälligen Integration in Österreich anbietet. Seit ihrem Bestehen wird die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels (IBF) vom BMI und dem jeweils für Frauenangelegenheiten zuständigen Bundesministerium gemeinsam finanziert, ursprünglich auf Basis einjähriger Förderbeiträge. Der 2006 abgeschlossene Auftragsvertrag mit der IBF wurde bis Ende 2013 verlängert. 2013 wurde der Betrieb der IBF europaweit ausgeschrieben, der Zuschlag erging an den Verein LEFÖ, der die Interventionsstelle bisher bereits betrieben hat. Das Budget wurde seit 2013 jährlich erhöht. (2013 um 2%, 2014 um rd. 30%, 2015 um 1,7% und 2016 um 0,9%). Mit diesen Budgeterhöhungen ist eine Aufstockung der Personal- und Raumressourcen möglich gemacht worden sowie die Ausweitung des Angebots für die Opfer. Insbesondere konnten im Oktober 2016 zwei zusätzliche Notwohnungen angemietet werden. Die IBF verfügt nunmehr insgesamt über 28 betreute Plätze. 2015 wurden insgesamt 226 Frauen, 2016 242 Frauen betreut.</p>
<p><b>JUBILÄUMSAUSGABE „5 JAHRE GENDER MAINSTREAMING NEWSLETTER“</b></p> <p>Mit der Jubiläumsausgabe sollen fünf Jahre Gender Mainstreaming-Newsletter gefeiert werden. Im März 2011 erschien die erste Ausgabe des GM-Newsletters – und wurde damals an 130 EmpfängerInnen versendet. Inzwischen ist der Newsletter mit über 750 BezieherInnen zu einer wichtigen Informationsquelle zum Thema Gleichstellung geworden. Anlass und Grund genug, einige der wertvollsten und informativen Artikel von Frauengesundheit bis Sexismus der bisherigen Ausgaben in einer Jubiläumsausgabe zur Verfügung zu stellen. Die Jubiläumsausgabe steht als Download unter <a href="http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0611">http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0611</a> zur Verfügung. Realisiert werden die Newsletter-Ausgaben durch die Abteilung VI/1 im BMGF.</p>
<p><b>KAMPAGNE „DER GEWALT KEINE CHANCE“</b></p> <p>Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015, in Kraft seit 1.1.2016, sind weitreichende Änderungen auch im Sexualstrafrecht vorgenommen worden: Endlich sind „Po-Grapschen“ und ähnliche Übergriffe strafbar und die Forderung „Ein NEIN muss genügen“ ist ebenfalls umgesetzt worden. Um das Bewusstsein in der Bevölkerung zu erhöhen und diese Reform möglichst vielen Betroffenen bzw. Interessierten näher zu bringen, wurde 2016 die Informationsoffensive „Der Gewalt keine Chance“ durchgeführt, insb. wurden 10.000 A3-Plakate zur Gewaltschutzkampagne gedruckt. 1.000 Stück wurden gemeinsam mit dem BMI an alle österreichischen Polizeidienststellen geschickt, 9.000 Stück wurden an Schulen und Gemeinden versendet.</p>
<p><b>MITWIRKUNG AN RESSORTÜBERGREIFENDEN AKTIONSPÄNEN, PLATTFORMEN UND NETZWERKEN HINSICHTLICH MIGRATIONSSPEZIFISCHEN THEMENBEREICHEN UND PROBLEMSTELLUNGEN</b></p> <p>Frauen mit Migrationshintergrund sind oftmals mehrfach benachteiligt. Zentren für Inklusiv- und Sonderpädagogik und Neue Mittelschulen haben den höchsten MigrantInnen-Anteil. Hingegen erreicht die Erwerbsquote nur 59%. Als Frauen sind sie gegenüber den Männern</p>

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt und als ausländische Arbeitskräfte erfahren sie zusätzlich jene strukturelle Schlechterstellung, die auch männliche Migranten erfahren. Dazu kommt die Mehrfachbelastung durch Berufstätigkeit und Familie. Um diese Benachteiligungen abzubauen, ist die Frauenpolitik gefordert, sich in die Diskussion mit Ressorts, ExpertInnen- und Interessensgruppen sowie Stakeholdern einzubringen. Um in diesem Sinn speziell frauenspezifische Aspekte in die Integrationsdebatte und/oder migrantinnenspezifische Problemstellungen in frauenpolitische Diskussionen einzubringen, erfolgte im Berichtszeitraum eine Mitwirkung insbesondere in folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerk Rechte, Chancen, Vielfalt</li> <li>• Integrationsbeirat</li> <li>• Dialogplattform zur Integration der Roma bis 2020</li> <li>• Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informelle Kompetenzen erleichtern“ in Zusammenarbeit mit BMASK</li> </ul>
<p><b>NATIONALER AKTIONSPLAN „SCHUTZ VON FRAUEN VOR GEWALT“</b></p> <p>Der Nationale Aktionsplan zum Schutz von Frauen vor Gewalt 2014-2016 wurde von einer Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG), in der 7 Ressorts vertreten sind (BMGF; BMASK; BMI; BMJ; BMEIA; BMFJ; BMB) ausgearbeitet. NGOs wurden im Zuge der Erstellung im Rahmen eines Round Tables der IMAG eingebunden, darüber hinaus waren sie im Rahmen einer Open Space Veranstaltung der Bundesministerin für Bildung und Frauen am 4. Juni 2014 eingeladen, ihre Vorschläge und Anliegen in den Erstellungsprozess einzubringen. Der Nationale Aktionsplan wurde am 26. August 2014 von der österreichischen Bundesregierung beschlossen. Mit diesem Nationalen Aktionsplan setzt Österreich wichtige Forderungen des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und des Österreichischen Regierungsprogramms 2013-2018 um. Er enthält die im Zeitraum 2014 bis 2016 geplanten Aktivitäten zur Koordination von politischen Maßnahmen, zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und zum Schutz und Unterstützung von Opfern, weiters rechtliche Vorhaben und Vorhaben betreffend Ermittlungen, Strafverfolgung und Verfahrensrecht sowie Maßnahmen im Bereich der europäischen und internationalen Zusammenarbeit.</p>
<p><b>NEUSTRUKTURIERUNG DER PROZESSBEGLEITERINNEN-AUSBILDUNG</b></p> <p>In interministeriellen Gesprächen zwischen BMJ und den für Familien- und Frauenangelegenheiten zuständigen Ressorts, wurde eine Neustrukturierung der Ausbildung zu ProzessbegleiterInnen vereinbart. Die zuvor von Frauen- und Familienressort geförderten Seminare für Prozessbegleiterinnen für gewaltbetroffene Frauen bzw. gewaltbetroffene Kinder und Jugendliche sollten verpflichtend angeboten werden, und festgelegten Standards entsprechen. Weiters sollte auch für die Zielgruppe der Opfer situativer Gewalt ein Ausbildungsangebot geschaffen werden. Eine ExpertInnengruppe hat ein Curriculum ausgearbeitet sowie Lehrbeihilfe erstellt; ein Verwaltungsübereinkommen regelt Inhalt und Umfang der Ausbildung, deren Rahmenbedingungen und Kostenteilung.</p> <p>Der 1. Lehrgang nach diesem neuen Curriculum ist im Oktober 2015 gestartet. 2016 wurden 2 Lehrgänge durchgeführt, auch 2017 werden – abhängig vom Bedarf bzw. der Anzahl der Anmeldungen – voraussichtlich 2 Lehrgänge durchgeführt werden. Jeder Lehrgang gliedert sich in einen allgemeinen Teil und an für die drei Opfergruppen („Frauen“, „Kinder“ und „Opfer situativer Gewalt“) angepasste spezifische Teile. Zur allgemeinen Ausbildung sind maximal 27 TeilnehmerInnen zugelassen, zu den spezifischen maximal je 12.</p>
<p><b>ONLINEPLATTFORM MEINE TECHNIK: <a href="http://WWW.MEINETECHNIK.AT">WWW.MEINETECHNIK.AT</a></b></p> <p>„meine Technik“ ist die Informationsplattform für Mädchen und Frauen, für interessierte Pä-</p>

**Maßnahmen des BMGF**

dagogInnen, engagierte Unternehmen und Eltern. Mit rund 250 Projekten startete die Online-Plattform am 10. April 2015. In Österreich bestehen bereits ausgezeichnete Maßnahmen, Projekte und Fördermöglichkeiten für Frauen und Mädchen, die speziell auf die Überwindung von Barrieren beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen und Berufen abzielen. Mit der Plattform „meine Technik“ gibt es nun ein zentrales Online-Medium, das diese ansprechend und übersichtlich aufbereitet. Von Workshops, Exkursionen und Wettbewerben über Beratungsstellen, MentorInnenprogramme und Berufsinformationstage bis hin zu Unterrichtsmaterialien, Handbüchern und Fortbildungsangeboten für PädagogInnen – „meine Technik“ ist die zentrale Anlaufstelle für Angebote und Projekte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT). Schulen, Unternehmen, Vereine und Beratungsstellen können sich auf der Plattform nicht nur über Best Practice Beispiele informieren und Inspirationen sammeln, sondern auch mit eigenen Projekten und Initiativen zur Förderung von Frauen und Mädchen zum vielfältigen Angebot beitragen.

**ONLINE-TOOL „GEHALTSRECHNER“: [WWW.GEHALTSRECHNER.GV.AT](http://WWW.GEHALTSRECHNER.GV.AT)**

Zur Steigerung der Einkommenstransparenz ist seit Oktober 2011 der Gehaltsrechner als Online-Tool auf [www.gehaltsrechner.gv.at](http://www.gehaltsrechner.gv.at) verfügbar. Der Gehaltsrechner bietet leicht zugängliche Information über die in einem Sektor und einer Region üblichen Gehälter. Das Online-Tool berechnet Richtwerte für Löhne und Gehälter auf Berufsgruppen, Branchen und Untergruppen bezogen. Dabei werden relevante Kriterien wie Ausbildung, Arbeitserfahrung oder auch die Art der Tätigkeit bei der Berechnung berücksichtigt. Mit dem Gehaltsrechner können auf Basis unterschiedlicher Eingaben auch zwei berufliche Positionen und die jeweiligen durchschnittlichen Gehälter verglichen werden. Zudem wird auf Basis der NutzerInneneingaben auch der durchschnittliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschied in der jeweiligen Position berechnet. Mit diesen Informationen sollen Beschäftigte und Arbeitssuchende schnell einschätzen können, ob ihre Bezahlung angemessen ist. Die Berechnungsbasis bilden tatsächlich ausbezahlte Löhne und Gehälter aus österreichischen Verwaltungsdaten (Lohnsteuerdaten). Der Gehaltsrechner wurde gemeinsam mit ExpertInnen der Statistik Austria entwickelt und wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

**OPEN HOUSE 2015 UND 2016**

2015 – Open House zum Thema "Medien und Feminismus im Wandel – 20 Jahre nach der Weltfrauenkonferenz" am 6. März 2015, 1010 Wien, Minoritenplatz 5,

2016 – Open House zum Thema „Frauen: Flucht und Asyl – Gesellschaftliche Chancen und Herausforderungen“ am 8. März 2016, 1010 Wien, Minoritenplatz 5

Der Frauentag geht auf einen Streik von Textilarbeiterinnen 1908 in den USA. zurück. In Wien fand die erste große Demonstration für die Rechte der Frauen am 19. März 1911 statt. Ziel der jährlichen Open-House-Veranstaltungen der Frauenministerin ist es, den Internationalen Frauentag gemeinsam mit interessierten Frauen und solidarischen Männern zu begehen. Dabei stehen frauen- und gleichstellungspolitische Themen im Vordergrund.

2015 wagte das Frauenministerium unter dem Titel "Medien und Feminismus im Wandel – 20 Jahre nach der Weltfrauenkonferenz" einen Rückblick und nahm dabei die Medien in den Fokus. Mit Expertinnen aus zwei Generationen wurde über die Darstellung und Beteiligung von Frauen damals und heute diskutiert. Mit "#aufschrei" ist jungen deutschen Frauen im Frühjahr 2013 eine breite öffentliche Debatte über die Problematik Alltagssexismus gelungen. Anne Wizorek, eine der Mit-Initiatorinnen, war Gast beim "Open House" im für Frauenangelegenheiten zuständigen Ressort. Alltagssexismus sei weiterhin präsent in vielen verschiedenen Facetten. Dass sich Frauen mit starker politischer Meinung äußern, führe mitunter dazu, angegriffen zu werden. Es gäbe keine ultimative Strategie. Ein „Shitstorm“ im Inter-

### Maßnahmen des BMGF

net sei schwer zu verarbeiten, Internet-Pausen seien ihrer Erfahrung nach notwendig, auch könne man sich mit Menschen umgeben, die halbwegs verstehen, was man durchmacht: Mundtot solle man sich allerdings auch nicht machen lassen, denn dann hätten die Angreifer ja ihr Ziel erreicht. Zum Schlagwort „sexting“ - das Versenden und Tauschen von Nacktfotos – pocht sie auf Medienkompetenz, nicht nur der Mädchen, sondern insbesondere der Bur-schen und Eltern.

Der Frauentag 2016 stand unter dem Eindruck der Flüchtlingsbewegung. Frauen auf der Flucht benötigen oftmals besondere Unterstützung in Folge von Krankheit, Trauma, Gewalt, Ausbeutung und Menschenhandel. Besonders gefährdet seien Mädchen, die ohne Begleit-schutz von Erwachsenen unterwegs seien. Regierungen und Hilfsorganisationen seien gefor-dert, den Schutz für Frauen und Kinder auf den Fluchtrouten und in den Quartieren zu ver-stärken. Beim Open House wurde das Thema mit Expertinnen beleuchtet und gemeinsam nach Lösungsansätzen gesucht. Nach der Präsentation des Filmausschnitts „so far“ von Lydia Kaminski nahm am anschließenden Talk unter anderem Birgit Einzenberger vom UNHCR teil. Auch der Aspekt, dass Zuwanderung eine Chance für die Aufnahmegesellschaft darstellen kann, wurde angesprochen.

Mit den "Open-House-Veranstaltungen" soll BürgerInnennähe der Frauen- und Gleichstel-lungsministerin, ein Rahmen für Frauen- und gleichstellungspolitische Statements, (Podiums-)Diskussionen, Präsentationsmöglichkeit für Künstlerinnen und Raum für Vernetzung ge-schaffen werden. Mit der Auflage von frauen- u. gleichstellungsrelevanten Publikationen wird entsprechende Bewusstseinsbildung zusätzlich unterstützt.

**OPFERSCHUTZORIENTIERTE TÄTERARBEIT: FÖRDERUNG DER „BUNDESARBEITSGEMEIN-SCHAFT OPFERSCHUTZORIENTIERTE TÄTERARBEIT IN ÖSTERREICH“ SOWIE EINRICHTUNG EI-NER ARBEITSGRUPPE „OPFERSCHUTZORIENTIERTE TÄTERARBEIT“ DER IMAG „SCHUTZ VON FRAUEN VOR GEWALT“**

Täterarbeit ist ein Beitrag zum Opferschutz, sofern der Schutz, die Sicherheit und die Bedürf-nisse der Opfer im Zentrum stehen. Durch eine Förderung des BMBF und des BMASK konnte die Interventionsstelle Wien 2012 gemeinsam mit anderen relevanten Institutionen im Be-reich Täterarbeit und Opferschutz durch Gründung einer „Bundesarbeitsgemeinschaft opfer-schutzorientierte Täterarbeit“ einen ersten großen Schritt zur Vernetzung von opferschutz-orientierter Täterarbeit in Österreich setzen. Auch 2015 und 2016 wurde diese Bundesar-beitsgemeinschaft mit Förderung des BMGF und BMASK fortgesetzt. Die Interministerielle Arbeitsgruppe „Schutz von Frauen vor Gewalt“ hat, wie im Nationalen Aktionsplan vorgese-hen, in ihrer Sitzung am 9. Dezember 2014 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „opferschutz-orientierte Täterarbeit“ beschlossen, die zum Teil auf den von der Bundesarbeitsgemein-schaft erarbeiteten Ergebnissen aufbaut.

**PRÄSENTATION UND BEREITSTELLUNG DES ERSTEN DEUTSCHSPRACHIGEN KOMMENTARS ZUR KONVENTION ZUR BESEITIGUNG JEDER FORM VON DISKRIMINIERUNG DER FRAU (CON-VENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN, CE-DAW)**

Die CEDAW ist die wichtigste internationale rechtliche Grundlage zur Durchsetzung der Rech-te von Frauen. Sie umfasst alle Lebensbereiche und stellt klar, dass sämtliche Diskriminierun-gen und Rollenstereotype beseitigt und geschlechtergerechte Lebensverhältnisse verwirk-licht werden müssen. Österreich hat seit der Ratifizierung 1982 zahlreiche Maßnahmen zur Umsetzung der Konvention ergriffen. Dennoch ist die CEDAW noch wenig bekannt. Dem nunmehr vorliegenden ersten deutschsprachigen CEDAW-Kommentar kommt in diesem Zu-sammenhang eine wichtige Funktion zu. Er trägt zur weiteren Bekanntmachung und Umset-

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
<p>zung der Konvention bei. Der Kommentar wurde 2015 in Zusammenarbeit von Autorinnen aus Österreich und der Schweiz herausgegeben und im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung in Wien durch die damalige Bundesministerin für Bildung und Frauen präsentiert. Es wurden 40 Exemplare des Kommentars vom Bundesministerium für Bildung und Frauen NGOs, Vereinen und relevanten Stellen/Institutionen im Bereich Frauenrechte und Geschlechtergleichstellung als Arbeitsunterlage zur Verfügung gestellt.</p>
<p>PROGRESS PROJEKT „GEWALTFREI LEBEN. EINE KAMPAGNE ZUR VERHINDERUNG VON (SCHWERER GEWALT) AN FRAUEN UND KINDERN“</p> <p>GewaltFREI leben war eine zweijährige österreichweite Kampagne zur Verhinderung von Gewalt an Frauen und Kindern. Die Kampagne wurde vom für Frauenangelegenheiten zuständigen Ressort gesteuert und vom Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser (AÖF) koordiniert - die Finanzierung erfolgte durch die Europäische Kommission und dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Ressort. Im Rahmen der Kampagne wurden zahlreiche Maßnahmen zur Gewaltprävention gesetzt und von folgendem Projektteam durchgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser</li> <li>• Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und</li> <li>• Bundesjugendvertretung</li> </ul> <p>Ziel der Kampagne war es, in den Jahren 2014 und 2015 verstärkt Präventionsarbeit in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen zu leisten und dadurch zur Verhinderung von Gewalt an Frauen und Kindern beizutragen. Gleichzeitig wurde die Nummer der Frauenhelpline gegen Gewalt 0800 / 222 555 verstärkt österreichweit bekannt gemacht. Die Kampagne umfasste folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen zu spezifischen Gewaltthemen auf Deutsch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch, Englisch und Türkisch</li> <li>• Ausbau der multiinstitutionellen Kooperation für hochgefährdete Opfer und Erstellung eines Handbuchs</li> <li>• Intensivierung der Kooperation mit migrantischen Communities und Organisationen</li> <li>• Stärkung von Gewaltschutzmaßnahmen in ausgewählten Krankenhäusern und Erstellung eines Handbuchs zum Umgang mit häuslicher Gewalt</li> <li>• Workshops zur Gewaltprävention für Kinder und Jugendliche</li> <li>• Workshop und Handbuch zur sensiblen Berichterstattung für Journalistinnen und Journalisten</li> </ul> <p>Überdies wurden Einzelpersonen, soziale Einrichtungen, Unternehmen und Vereine dazu angeregt, Projektpartnerschaften einzugehen und mit Unterstützung des Projektteams eigene Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu setzen. Dafür wurden spezielle Angebote konzipiert, die an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst wurden.</p>
<p>PROGRESS-PROJEKT „WOMEN ARE TOP! TO THE TOP BY INNOVATIVE CORPORATE CULTURES“</p> <p>Das Projekt zielte auf die Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit in Spitzenpositionen österreichischer Unternehmen ab. Es leistet einen Beitrag zur Erhöhung der Frauenanteile in privatwirtschaftlichen Führungspositionen und fokussierte dabei auf zwei Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Frauenanteils in Managementpositionen (durchgeführt von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA)</li> <li>• Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten (durchgeführt vom Institut für Gender und Diversität in Organisationen der Wirtschaftsuniversität Wien)</li> </ul> <p>Organisations- und Unternehmenskulturen können für Frauen mehr oder weniger förderlich</p>

## Maßnahmen des BMGF

sein. Beide Projektteile setzten daher an diesen Kulturen, expliziten und impliziten Werten und Strategien an. Sie identifizierten strukturelle und kulturelle Barrieren für Frauen sowie Ansatzpunkte für die Unternehmen, um diese abzubauen.

Rund 50 erfolgreiche, vorbildhafte Maßnahmen und Unternehmenskulturen wurden im Projekt gesammelt und als Information und Werkzeug für andere Unternehmen unter <http://www.frauenfuehren.at> veröffentlicht. Zudem wurde im Rahmen einer Veranstaltungsreihe ein Austausch der StakeholderInnen – d.h. GeschäftsführerInnen, Personalverantwortliche, SozialpartnerInnen – etabliert und eng mit Unternehmen kooperiert. Im Hinblick auf die europäische Perspektive fand ein ExpertInnenworkshop zum Erfahrungsaustausch statt, bei dem Ergebnisse und Empfehlungen aus sechs europäischen Ländern zusammengetragen und formuliert wurden. Zur Reflexion und Veränderung von Nominierungsentscheidungen für Aufsichtsratspositionen wurde ein Prototyp eines Unternehmensplanspiels entwickelt. Durch Feedback an die SpielerInnen soll damit Bewusstseinsbildung und -wandel bei nominierenden Personen angeregt werden, so dass qualifizierte Frauen vermehrt als Kandidatinnen für Aufsichtsratspositionen berücksichtigt werden. Das online-Planspiel „Choose your board“ steht ebenfalls unter <http://www.frauenfuehren.at> zur Verfügung.

### RUNDER TISCH – REIHE ZUM THEMA „FRAUEN AUF DER FLUCHT“

Europa ist derzeit mit den größten Fluchtbewegungen seit Jahrzehnten konfrontiert. Da Frauen, Kinder und Mädchen besonders gefährdet und betroffen sind, vor allem im Hinblick auf (sexuelle) Gewalt, ist das Thema Opferschutz besonders vordringlich; aber auch die Themen Wohnen, Arbeitsmarkt, Bildung, Integration, Spracherwerb, etc. sind wichtig, um diesen Frauen eine Perspektive zu zeigen. Um einen aktiven Austausch und Wissensvermittlung zwischen VertreterInnen der Fraueninitiativen, den flüchtlingsbetreuenden Organisationen, sowie der Frauenpolitik zu gewährleisten wurde eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Frauen auf der Flucht“ initiiert: Im Zeitraum von Oktober 2015 bis April 2016 befassten sich drei Veranstaltungen, in Form eines runden Tisches mit der Thematik „Frauen auf der Flucht“, mit folgenden Schwerpunkten:

- Diskussion mit Frauen- und Flüchtlingsorganisationen,
- Beleuchtung gesellschaftlicher Herausforderungen und Chancen,
- Vorstellung und Diskussion wissenschaftlicher Hintergründe.

### SOMMER-GLEICHSTELLUNGSFEST 2015 und 2016

Ziel ist, die Vernetzung der AkteurInnen aus dem Gleichstellungsbereich zu fördern und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Das Gleichstellungsfest wird mit Fachvorträgen eingeleitet.

- 2015 – Vortrag der Vizerektorin für Personal und Gender der Technischen Universität Wien, Frau Mag.<sup>a</sup> Anna Steiger, zum Thema „Frauen in Wissenschaft & Technik - Mythos und Realität“.
- 2016 – Ansprache der Leiterin der Sektion für Frauen und Gleichstellung, Frau Mag.<sup>a</sup> Ines Stilling anlässlich der Neubestellung & Verabschiedung der Senatsvorsitzenden der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft.

### ÜBERNAHME DER FRAUENRATGEBERIN.AT IN [HELP.GV.AT](http://HELP.GV.AT)

Die Frauenratgeberin ist seit 2004 im Internet verfügbar. Die Website [www.frauenratgeberin.at](http://www.frauenratgeberin.at) wurde nunmehr in die Website [HELP.gv.at](http://HELP.gv.at) eingebunden. Die Informationen der bisherigen Frauenratgeberin.at finden sich seit 2. November 2015 wesentlich erweitert auf [HELP.gv.at](http://HELP.gv.at) unter der Kategorie „Frauen“. Durch die Eingliederung können Synergien genutzt werden. Insbesondere werden die Informationen auf [HELP.gv.at](http://HELP.gv.at) in Zu-

**Maßnahmen des BMGF**

sammenarbeit mit allen Ressorts laufend aktualisiert und sind so auf dem neuesten Stand. Dies verbessert auch im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung die Kosten-Nutzen-Relation. Auch werden die Informationen der Frauenratgeberin nun auch auf Englisch verfügbar sein und somit Frauen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, den Zugang erleichtern. Aktuelle Informationen über alle wesentlichen Themen im Bereich Frauen (wie Beruf, Bildung, Gleichbehandlung, Recht, Gesundheit, Finanzielles, Familie und Partnerschaft) stehen nun online unter [https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/k511/index\\_frauen.html](https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/k511/index_frauen.html) zur Verfügung.

**VERANSTALTUNG DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSMINISTERIN GEMEINSAM MIT „SAMARA – VEREIN ZUR PRÄVENTION VON (SEXUALISierter) GEWALT“: ABSCHLUSSVERANSTALTUNG DES PILOTPROJEKTS "TRANSKULTURELLE GEWALTPRÄVENTION UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG" AM 19. MAI 2015**

Das Pilotprojekt „Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“ dauerte von 2011-2015 und wurde auch von der Frauenministerin finanziell unterstützt. Das in Europa einzigartige Projekt wurde von „samara – Verein zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt“ durchgeführt und widmete sich dem Thema Gewaltprävention und Antidiskriminierung an Schulen. Dabei ging es sowohl auf nationaler und regionaler Ebene gegen alle Formen von Gewalt und Grenzverletzungen an Kindern ein und hatte das Ziel, Kinder sowie ihre Eltern mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund möglichst gut zu erreichen. PädagogInnen sollten sensibilisiert werden in ihrem Schulalltag die Gleichwertigkeit von Kulturen und Lebensformen den Kindern ihrer Klasse zu vermitteln. Sie sollten sozial bedingte Faktoren von Gewaltprävention besser erkennen und Mädchen, Buben und deren Eltern aus unterschiedlichen Kulturen zielführende Angebote zum Schutz vor Gewalt machen können. Das Pilotprojekt fand an 6 Wiener Volksschulen und 2 Pädagogischen Hochschulen statt. 70 % der erreichten Personen hatten Migrationshintergrund. Die Abschlussveranstaltung im damaligen Bundesministerium für Bildung und Frauen wurde von der Frauenministerin, der Gesundheitsministerin sowie der Wiener Stadträtin für Integration und Frauenfragen eröffnet. Danach folgte ein Kurzreferat der Projektleitung zu "Gewaltprävention für Kinder im Kontext von Transkulturalität" sowie die wissenschaftliche Evaluierung des Projekts durch die Sozialökonomische Forschungsstelle. In der anschließenden Podiumsdiskussion, an der VertreterInnen aus den Bereichen Bildung, Jugend, Gesundheit sowie NGOs teilnahmen, stellte man sich Zukunftsfragen zum Thema, beispielsweise wie gemeinsam Wege in eine gewaltfreie Zukunft gefunden werden können oder mit welchen Konzepten die gesundheitliche und soziale Chancengleichheit in der Gesellschaft priorisiert werden kann. Danach wurden die Abschlusszertifikate an die SchulleiterInnen und Delegationen der Projektschulen offiziell überreicht.

**VERANSTALTUNG DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSMINISTERIN: GEMEINSAM MIT DER PLATTFORM "20000FRAUEN": FRAUENENQUETE „FRAUEN.FLUCHT.MIGRATION.RASSISMUS“**  
Frauenenqueten sind ein institutionalisierter Diskurs über Frauenthemen in einem offenen Dialog, damit Frauen aus möglichst vielen Bereichen sich über frauenpolitische Fragen austauschen können. Die Frauenenquete 2016 stand im Zeichen der seit 2015 andauernden Flüchtlingskrise, die zunehmend Frauen und Mädchen betrifft. In ihren Begrüßungsworten betonte die Ministerin die besonderen Belastungen von Flucht und Migration. Unterschiedliche Gesellschaftsverhältnisse dürften nicht auf dem Rücken der Frauenpolitik gegeneinander ausgespielt werden. Die Vorträge von Sylvia Hahn und Nikita Dhawan beleuchteten am Vormittag die Geschichte der Migration sowie die Themen Rassismus, Sexismus und die Verbindung mit der kolonialen Geschichte Europas. Am Nachmittag wurde das Thema in acht

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
Workshops vertieft. Unter anderem ging es um die Arbeitsverhältnisse von Migrantinnen, Trauma-Erfahrungen von Asylwerberinnen und um die Möglichkeit der zivilgesellschaftlichen Unterstützung von Flüchtlingen.
<p><b>VERANSTALTUNGSREIHE GLEICHSTELLUNG IM GESPRÄCH</b></p> <p>Zum fachlichen Austausch, zur kompakten Information und zur Vernetzung finden in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen der Reihe „Gleichstellung im Gespräch“ statt. Die Veranstaltungsreihe befasst sich vor allem mit dem Thema Gleichstellung von Geschlechtern in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihr persönliches und berufliches Entfaltungspotential in einer Gesellschaft.</p>
<p><b>VERLEIHUNG DES JOHANNA-DOHNAL-FÖRDERPREISES AM 22.10.2015 UND AM 21.11.2016</b></p> <p>Die Ausbildung und Chancengleichheit von jungen Frauen und Mädchen war eines der großen Anliegen der verstorbenen ersten Frauenministerin Österreichs, Johanna Dohnal. Darum werden jährlich die bereits traditionellen Johanna-Dohnal-Teilstipendien von der Frauenministerin vergeben. Die Preisträgerinnen wurden wie jedes Jahr von einer Jury ausgewählt. Paktinnen, die durch ihren finanziellen Beitrag das Preisgeld zur Verfügung stellen, machten diesen Förderpreis möglich. Ziel ist, Studentinnen bzw. Absolventinnen von Hochschulen und Universitäten für Diplomarbeiten oder Dissertationen, welche die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie fördern, oder die eine Vorbildwirkung auf Mädchen und Frauen in Ausbildung und Studium haben, zu ehren bzw. Studentinnen zu ermöglichen, an einem Dissertationsprojekt zu forschen oder zu schreiben.</p>
<p><b>VERLEIHUNG DES KÄTHE LEICHTER STAATSPREISES FÜR FRAUFORSCHUNG, GESCHLECHTERFORSCHUNG UND GLEICHSTELLUNG IN DER ARBEITSWELT</b></p> <p>Mit dem Käthe Leichter Staatspreis (sowie den Käthe Leichter-Preisen) soll dem Leben und Wirken der großen Nationalökonomin Käthe Leichter gedacht werden. Diese war in der 1. Republik die erste Frauenreferentin der Arbeiterkammer und sowohl wissenschaftlich als auch politisch im Interesse der Frauen tätig. Verliehen wird der Preis an Wissenschaftlerinnen für besonders hervorragende Verdienste um die Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften wie auch um die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Frauenarbeit. Neben einer Würdigung der Arbeiten in diesem Bereich soll damit auch eine Anregung und Ermutigung zu weiteren Bemühungen in diesem Fachgebiet gegeben werden. Neben dem Staatspreis, dotiert mit € 5.000,-, werden fünf weitere Käthe Leichter-Preise zu je € 2.500,- gestiftet von dem für Bildung zuständigen Regierungsmitglied, von dem für Wirtschaft zuständigen Regierungsmitglied jährlich alternierend mit dem für Wissenschaft und Forschung zuständigen Regierungsmitglied, von dem für Arbeit zuständigen Regierungsmitglied, von der Arbeiterkammer Wien und von der Österreichischen Nationalbank. Die Preise wurden im Rahmen von Festveranstaltungen an die Preisträgerinnen verliehen (14.10.2015, 18.10.2016).</p> <p>2015:</p> <p>Käthe Leichter-Staatspreis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Frauenministerin: Univ-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Birgit Sauer</p> <p><b>KÄTHE LEICHTER-PREISE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Bundesministerin für Bildung und Frauen: Hon.Prof.in Dr.<sup>in</sup> Dorothea Gaudart</li> <li>• Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung</li> </ul>

**Maßnahmen des BMGF**

in der Arbeitswelt des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Ass.Prof.in Dr.<sup>in</sup> Julia Eichinger

- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Mag.<sup>a</sup> Nadja Bergmann
- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Arbeiterkammer Wien: Mag.<sup>a</sup> Hilde Stockhammer
- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Österreichischen Nationalbank: Dr.<sup>in</sup> Karin Schöpflug

2016:

Käthe Leichter-Staatspreis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt verliehen an: Univ-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Brigitte Young

KÄTHE LEICHTER-PREISE:

- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Bundesministerin für Bildung: Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Silvia Kronberger
- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Dr.<sup>in</sup> Waltraud Ernst
- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Mag.<sup>a</sup> Elli Scambor
- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Arbeiterkammer Wien: Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Karin Sardadvar
- Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt der Österreichischen Nationalbank: Dr.<sup>in</sup> Sybille Pirklbauer

#### VERNETZUNG UND DURCHFÜHRUNG VON AUS- UND FORTBILDUNGSSEMINAREN FÜR MITARBEITERINNEN VON FRAUENEINRICHTUNGEN

Seit 1998 finanziert die Frauensektion für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen, die keine Berufsvertretung haben, die sich um ihre Aus- und Weiterbildung kümmern könnte, Schulungen. In der Regel werden im Rahmen einer Seminarreihe sowohl Ausbildungsseminare für neue Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen als auch themenspezifische Fortbildungsseminare angeboten. Im Jahr 2008 wurde zusätzlich ein neues Curriculum speziell für psychosoziale Prozessbegleitung für gewaltbetroffene Frauen erstellt, bis zur Neustrukturierung der Ausbildung für ProzessbegleiterInnen und Implementierung der neuen Lehrgänge (Oktober 2015) war auch dies Teil dieser Schulungsreihen. Mit Dezember 2014 startete das Schulungsprojekt für die Jahre 2015/2016; zwischen Februar 2015 und November 2016 wurden 7 Seminare durchgeführt. Die nächste Seminarreihe ist bereits in Vorbereitung, sodass 2017 die nächsten Seminare gestartet werden können. Ziel ist es, gewaltbetroffenen Frauen bestmögliche Prozessbegleitung sowie insgesamt bestmögliche Unterstützung und Beratung zu gewährleisten.

#### VOLLZIEHUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION UND DIE GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT – GBK/GAW-GESETZ IM HINBLICK AUF DIE TÄTIGKEIT DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION – SENATE I, II UND III.

Auf Grund des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

<p><b>Maßnahmen des BMGF</b></p>
<p>wurde zur Überprüfung von Fragen, die die Diskriminierung auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes betreffen, die nunmehr aus drei Senaten bestehende Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Sie ist den Arbeits- und Sozialgerichten und den Zivilgerichten als besondere Einrichtung zur Seite gestellt. Die Senate haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich allgemein oder in Einzelfällen mit allen Fragen, die Diskriminierung auf Grund des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches des Senates berühren, zu befassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtanzahl der neuen Anträge im Berichtszeitraum: 253</li> <li>• Gesamtzahl der Prüfungsergebnisse/Gutachten: 89</li> <li>• Gesamtzahl der Sitzungen: 80</li> </ul> <p>Häufigste Tatbestände/Diskriminierungsgründe in den eingebrachten Anträgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senat I – Beendigung/Sexuelle Belästigung</li> <li>• Senat II – Beendigung/Ethnie</li> <li>• Senat III – Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen/Geschlecht</li> </ul> <p><u>Ziel der Maßnahme:</u> Information über die Arbeit der GBK</p> <p><u>Ergebnis der Maßnahme:</u> Forcierung der Gleichbehandlung innerhalb der Arbeitswelt und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.</p>
<p><b>VOLLZIEHUNG DES BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (BGBl.NR. 100/93) DURCH DIE BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION</b></p> <p>Die Bundes-Gleichbehandlungskommission, die in zwei Senate geteilt ist, hat sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu befassen. Auf Antrag oder von Amts wegen hat der befassende Senat ein Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und/oder ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vorliegt. Der Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst zuständig. Der überwiegende Anteil an der Gesamtzahl der Beschwerden betrifft (behauptete) Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg.</p> <p>Im Berichtszeitraum sind insgesamt 71 Anträge bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission eingelangt. Die von Diskriminierung betroffenen Personen(-gruppen) können vor der Kommission eine Maßnahme der DienstgeberInnen überprüfen lassen und im Falle einer festgestellten Diskriminierung auch Schadenersatz (bei der Dienstbehörde bzw. bei Gericht) beantragen. Die Verfahren sind kostenlos. Die Mitglieder der Senate sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbstständig und unabhängig. Die Entscheidungen werden anonymisiert auf der Homepage des BMGF sowie im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) veröffentlicht.</p>
<p><b>VORBEREITUNGSBOGEN FÜR EIN GENDER-ORIENTIERTES MITARBEITERINNENGESPRÄCH, 2. AUFLAGE</b></p> <p>Der 2012 erarbeitete Vorbereitungsbogen für ein gender-orientiertes MitarbeiterInnengespräch wurde um Fragen zu Gewalt, sexueller Belästigung und Mobbing ergänzt.</p>
<p><b>WEBSITE DER INTERMINISTERIELLEN ARBEITSGRUPPE FÜR GENDER MAINSTREAMING/ BUDGETING (IMAG GMB)</b></p> <p>Seit 1. Mai 2002 ist die Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GMB) mit einem umfassenden Informationsangebot zu Gender Mainstreaming unter <a href="http://www.imag-gmb.at">www.imag-gmb.at</a> online. Die Website bietet ein umfassendes Informationsangebot zu Gen-</p>

**Maßnahmen des BMGF**

der Mainstreaming und Gender Budgeting, einen Überblick über die Gender-Aktivitäten in Ministerien, Bundesländern, Städten und Gemeinden sowie über die gleichstellungspolitische Entwicklung auf internationaler Ebene. Darüber hinaus steht auf der Website ein umfassendes Serviceangebot wie z.B. Schulungen, Publikationen, GM-Newsletter oder Gender-Expertinnen zur Verfügung. 2015 und 2016 wurden einige Verbesserungen auf der IMAG GMB-Website durchgeführt. Neben einer laufenden Aktualisierung der Beiträge wurde die Website auf Englisch übersetzt und die Navigationsstruktur geändert.

WEBSITE FÜR FRAUEN UND GLEICHSTELLUNG DER ZUSTÄNDIGEN BUNDESMINISTERIN: BIS 30.6.2016 TEIL DER WEBSITE DES BILDUNGSRESSORTS, SEIT 1.7.2016 TEIL DER WEBSITE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN [HTTP://WWW.BMGF.GV.AT/](http://www.bmgf.gv.at/)

Ziel ist, den Frauen und Mädchen in Österreich umfassende Information und Hilfe für eine chancengleiche, unabhängige und selbstbestimmte Lebensführung anzubieten sowie die aktuellen Themen, Initiativen und Aktivitäten der Frauen- und Gleichstellungsministerin darzustellen.

Inhalte der Website sind:

- Serviceangebote: Frauenservice der Frauenministerin, Frauenberatungseinrichtungen, Gewaltschutzeinrichtungen, Notrufe, fem:HELP-App, Gehaltsrechner, Einkommensrechner, Projektförderungen, Newsletter, Veranstaltungen etc.;
- Informationsangebote zu folgenden Themen: Diskriminierungsfreie Werbung, EU und Internationales, Frauengesundheit, Gender Mainstreaming/Budgeting, Gewalt gegen Frauen, Gleichbehandlung, Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Preise, Prostitution, Publikationen (tlw. auch in Englisch), Frauenberatung und Opferschutz;
- Links zu wichtigen Initiativen und anderen Websites, wie beispielsweise zur Informationsoffensive K.O.-Tropfen, zur Website "Frauen in Spitzenpositionen" oder jener der "Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Gender Budgeting", zum Gender Budgeting Blog, zur Online-Plattform „Meine Technik“ etc.;
- Organisation und Tätigkeit der Frauensektion und der Gleichbehandlungskommissionen einschließlich Kontaktmöglichkeit;
- Informationen zu Frauengesundheit wie z.B. Brustkrebsvorsorge, Aktionsplan Frauengesundheit etc.;
- Wesentliche Inhalte sind auch in Gebärdensprache verfügbar.

Ergebnisse sind:

- BürgerInnennähe der Frauen- und Gleichstellungsministerin;
- Verfügbarkeit aktueller Informationen nach Themenbereichen;
- Kontaktmöglichkeit zu Service- und Hilfseinrichtungen (telefonisch, elektronisch, persönlich, postalisch);
- Nutzung von Förderungsangeboten;
- Teilnahme an angebotenen Veranstaltungen;
- Bestellung/Download von Publikationen und Berichten;
- Bewerbung für Preise.

**WEITERFÜHRUNG DER HELPLINE GEGEN MÄNNERGEWALT**

Die Frauenhelpline gegen Männergewalt wurde Ende 1998 eingerichtet und auch im Berichtszeitraum weitergeführt. Sie ist rund um die Uhr besetzt und kann 365 Tage im Jahr kostenlos erreicht werden. Ein Team von Expertinnen bietet Erst- und Krisenberatung. Im Rahmen der Kampagne „GewaltFREI leben“ (bis Ende 2015) wurde u.a. diese niederschwellige

<b>Maßnahmen des BMGF</b>
Hilfseinrichtung neuerlich bekannt gemacht.
<p><b>WEITERFÜHRUNG DER INFORMATIONSOFFENSIVE K.O.-TROPFEN</b></p> <p>Es gibt auch in Österreich immer wieder Fälle sexualisierter Gewalt, wo Täter K.O. Tropfen einsetzen. Zur umfassenden Information über einfache Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln in der Freizeit, wurde im Juni 2012 mit einer Pressekonferenz im Flash Mädchencafe eine Informationsoffensive gestartet. Ein speziell für diese Thematik produzierter Flyer soll Mädchen und Frauen auf die Problematik hinweisen und bietet neben Informationen, wie man sich schützen kann, auch Hinweise, was zu tun ist, wenn man Opfer von K.O.-Tropfen geworden ist. Auf der Website der FBM<sup>in</sup> werden weiterführende Information zum Thema angeboten, sowie die Möglichkeit für Beratungsstellen den Flyer herunterzuladen und für Sensibilisierungs-/Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2013 sollten Inseratenschaltungen zusätzlich die Aufmerksamkeit der Mädchen und Frauen auf die Gefahren von KO-Tropfen richten. Darüber hinaus wurden Seminare für Beraterinnen der Österr. Frauen- u. Mädchenberatungseinrichtungen durchgeführt, sowie weitere Freecards zu „K.O. Tropfen“ hergestellt.</li> <li>• 2014 wurde die Informationsoffensive intensiviert: durch ein Kooperationsabkommen mit dem BMI/Bundeskriminalamt sind nunmehr österreichweit ca. 800 PräventionsbeamtInnen eingebunden.</li> <li>• 2015 und 2016 wurde dieses Kooperationsabkommen weitergeführt.</li> <li>• Insgesamt wurden im Rahmen der Kooperation mit dem BMI bereits mehr als 80.000 Informationsflyer an Orten, wo Jugendliche erreicht werden können, verteilt.</li> </ul>
<p><b>WEITERFÜHRUNG DER INTERVENTIONSSTELLEN GEGEN GEWALT IN DER FAMILIE</b></p> <p>Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie sind anerkannte Opferschutzeinrichtungen, die bei Verhängung eines Betretungsverbots nach dem Gewaltschutzgesetz betroffene Gewaltopfer, das sind ganz überwiegend Frauen, aktiv kontaktieren. Oberstes Ziel des Unterstützungsangebots ist der Schutz der betroffenen Frauen (und Männer) vor weiteren Gewaltsituationen. Das Angebot der Interventionsstellen umfasst aber auch rechtliche und psychosoziale Unterstützung.</p> <p>Die Interventionsstellen sind darüber hinaus Drehscheibe zwischen allen bei häuslicher Gewalt involvierten Institutionen (Sicherheitsbehörden, Gerichte, Frauenhäuser, Jugendwohlfahrtsbehörde.....). Seit dem Herbst 1999 gibt es in jedem Bundesland eine Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie, die gemeinsam vom BMI und dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Ressort finanziert werden: Ursprünglich auf Basis einjähriger Förderverträge finanziert, wurden 2001 und 2006 jeweils befristete mehrjährige Auftragsverträge abgeschlossen. Seit 1.1.2013 haben die Interventionsstellen – nach Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens – einen unbefristeten Vertrag. Im Jahr 2015 und 2016 wurde das Budget für den Betrieb der Interventionsstellen - gegenüber 2013 bzw. 2014 - um 2,5% bzw. 0,9% erhöht.</p>

## Bundesministerium für Inneres (BMI)

- GEMEINSAM SICHER
- Gewaltprävention, Interventionsstellen/Gewaltschutzzentren gemäß § 25 Abs. 3 SPG

- Informationsfolder „Österreich Informationen/Rechte/Pflichten/Werte“
- LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen (Interventionsstelle für betroffene von Frauenhandel)
- Orient Express – Einrichtung von Notwohnung für Betroffene von Zwangsheirat

<b>Maßnahmen des BMI</b>
<p><b>GEMEINSAM SICHER</b></p> <p>Im Zuge von GEMEINSAM.SICHER in Österreich wurde ein Schwerpunkt auf Sicherheit im öffentlichen Raum mit Frauen gelegt.</p> <p>Durch die Verteilung von Handalarmgeräten, einem beigelegten Folder mit Präventionstipps und begleitenden Präventionsveranstaltungen soll das subjektive Sicherheitsgefühl gehoben werden:</p> <p>Die eigene Sicherheit ist ein wichtiges Kriterium für die Bewegungsfreiheit von Frauen. Das Gefühl für Unsicherheit oder Angst schränkt das Handlungsfeld ein und kann das eigene subjektive Sicherheitsgefühl senken. Durch das Ertönen des Alarms eines Handalarmgerätes kann die Aufmerksamkeit von PassantInnen auf sich gezogen werden. TäterInnen könnten dadurch abgeschreckt und mögliche Übergriffe verhindert werden.</p>
<p><b>GEWALTPRÄVENTION, INTERVENTIONSSTELLEN/ GEWALTSCHUTZZENTREN GEM. § 25 ABS. 3 SPG</b></p> <p>In jedem Bundesland wurde eine Interventionsstelle/ Gewaltschutzzentrum gegen Gewalt in der Familie eingerichtet. Aufgabe dieser ist es, die Sicherheit für bedrohte und misshandelte Frauen und Kinder zu erhöhen und den Opfern psychische und juristische Hilfestellung zu leisten. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt in der Einzelfallbetreuung. Wesentlich ist die Erarbeitung von kurz- und langfristigen individuellen Sicherheitskonzepten. Gemeinsam mit dem Opfer erfolgen eine Einschätzung der Gefährlichkeit des Täters sowie die Erstellung eines Krisenplans. Ziel ist die Beendigung der Gewalt, nicht die Aufrechterhaltung oder Beendigung der Beziehung.</p>
<p><b>INFORMATIONSFOLDER „ÖSTERREICH INFORMATIONEN/ RECHTE/ PFLICHTEN/ WERTE“</b></p> <p>Seit Jänner 2016 gibt das BMI einen illustrierten Folder heraus, in dem AsylwerberInnen zu Beginn über Pflichten, Rechte und Werte in Österreich informiert werden. Thematisiert werden insb. auch die Gleichberechtigung von Frau und Mann, die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften und das Verbot von Gewalt gegen Frauen sowie die Unzulässigkeit von sexueller Belästigung von Frauen. Der Folder steht seit Jänner 2016 in den Sprachfassungen Deutsch, Englisch, Farsi/Dari und Arabisch sowie seit Juni 2016 zusätzlich in Russisch und Urdu zur Verfügung. Der Folder wird in den Schwerpunkt-Polizeiinspektionen der Landespolizeidirektionen, den Erstaufnahmestellen und Verteilerquartieren des Bundes und den Regionaldirektionen des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) ausgegeben. Auch Länder, Gemeinden, Schulen, Interessensvertretungen, NGOs und Privatpersonen, die sich im Bereich des Fremdenwesens engagieren, zeigen großes Interesse und verwenden den Folder zur Wertevermittlung. Er wird auch zum Zwecke der Kriminalprävention, etwa im Rahmen der im Sicherheitspolizeigesetz vorgeschriebenen Normverdeutlichungsgespräche eingesetzt. Auf der Homepage <a href="http://www.refugeeguide.at">http://www.refugeeguide.at</a> sind auch sämtliche Sprachfassungen des Folders online abrufbar.</p>
<p><b>LEFÖ – BERATUNG, BILDUNG UND BEGLEITUNG FÜR MIGRANTINNEN (INTERVENTIONSSTELLE FÜR BETROFFENE VON FRAUENHANDEL)</b></p> <p>Diese Interventionsstelle ist eine Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen. Die Betreuung umfasst neben muttersprachlicher Betreuung, rechtlicher, psycho-</p>

<b>Maßnahmen des BMI</b>
logischer, sozialer und Gesundheitsberatung, gegebenenfalls auch die Unterbringung in einer Notwohnung oder Übergangswohnung. Die begleitende und beratende Leistung ist an die besondere Situation des Opfers angepasst.
<b>ORIENT EXPRESS – EINRICHTUNG EINER NOTWOHNUNG FÜR BETROFFENE VON ZWANGSHEIRAT</b> Diese Notwohnung ist eine Wohnung mit geheimer Adresse und Mindeststandards an Sicherheit. Junge Frauen und Mädchen, die von Zwangsheirat betroffen sind, können für eine bestimmte Zeit untergebracht und professionell betreut werden. Ziel ist die Schaffung eines sicheren Ortes für Betroffene.

## Bundesministerium für Justiz (BMJ)

- Anhaltung aller weiblichen, nach § 21 Abs. 2 STGB angehaltenen Untergebrachten im therapeutischen Zentrum Asten
- Ausbau des Schutzes von Frauen und Mädchen, die Opfer strafbarer Handlungen wurden, im Strafverfahren
- Baumaßnahmen zum Schutz von traumatisierten Opfern von Gewalt- und Sexualdelikten
- Berufsrechts-Änderungsgesetz 2016 – BRÄG 2016, BGBl. I NR. 10/2017: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit zwischen der Tätigkeit als NotariatskandidatIn und den Aufgaben der Familie
- Erweiterung des strafrechtlichen Schutzes der sexuellen Integrität und Selbstbestimmung
- Etablierung einer Abteilung für weibliche geistig abnorme Rechtsbrecherinnen im forensischen Zentrum Asten
- Händisches Durchsuchen der Kleidung bei Eingangskontrollen nur von Personen desselben Geschlechts
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit zwischen der Tätigkeit als Rechtsanwältin/Rechtsanwaltsanwärterin und den Aufgaben in der Familie
- Mindeststandards für den Frauenvollzug in österreichischen Justizanstalten
- Still- und Wickelplätze in Gerichtsgebäuden und Barrierefreiheit
- Verwendung weiblicher Berufs- und Funktionsbezeichnungen im Beschriftungswesen in Gerichtsgebäuden

<b>Maßnahmen des BMJ</b>
<b>ANHALTUNG ALLER WEIBLICHEN, NACH § 21 ABS. 2 STGB ANGEHALTENEN UNTERGEBRACHTEN IM THERAPEUTISCHEN ZENTRUM ASTEN</b> Nach den Empfehlungen der vom BMJ eingesetzten Arbeitsgruppe Maßnahmenvollzug soll das Primat der Betreuung insbesondere die Behandlungsbedürfnisse der Untergebrachten auch hinsichtlich der Wahl der geeignetsten Einrichtung berücksichtigt und in den Vordergrund gestellt werden. Der Vollzug soll nach den Empfehlungen nicht in Justizanstalten, sondern in eigenen therapeutischen Anstalten, in denen eine therapieorientierte Atmosphäre herrscht und ein tagesstrukturiertes Therapieangebot zur Verfügung steht, erfolgen. Dadurch soll dem sog. Abstandsgebot besser Rechnung getragen werden (Arbeitsgruppe Maßnah-

<b>Maßnahmen des BMJ</b>
<p>menvollzug, Bericht an den Bundesminister für Justiz über die erzielten Ergebnisse, S.56). Das Therapeutische Zentrum Asten verfügt über ein multiprofessionelles Team (u.a. ÄrztInnen, PsychologInnen, Sonder- und HeilpädagogInnen) und eine spezielle sozialtherapeutische Ausrichtung. Die individuellen Therapiemaßnahmen zielen insbesondere auf den Ausgleich von Defiziten, die Förderung der Krankheitseinsicht und Beziehungsfähigkeit, die aktive Mitarbeit in Bezug auf die (medikamentöse) Behandlung, die Nutzung von persönlichen Ressourcen und die Arbeitsprogression ab. Ziel der Maßnahme ist daher, alle nach § 21 Abs. 2 StGB angehaltenen Frauen (auch Jugendliche) in Asten anzuhalten und ihnen dadurch die Möglichkeit zu geben, von der therapeutischen Behandlungskompetenz der Einrichtung zu profitieren.</p>
<p><b>AUSBAU DES SCHUTZES VON FRAUEN UND MÄDCHEN, DIE OPFER STRAFBARER HANDLUNGEN WURDEN, IM STRAFVERFAHREN</b></p> <p>Mit dem am 1.6.2016 in Kraft getretenen Strafprozessrechtsänderungsgesetz I 2016, BGBl. Nr. I 26/2016 wurde die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI, , Abl. Nr. L 315 vom 14.11.2012 S 57, umgesetzt und das bestehende Schutzniveau im Bereich des Opferschutzes im Strafverfahren weiter ausgebaut. Die Einführung der Kategorie der besonders schutzbedürftigen Opfer (§ 66a StPO) kommt besonders Frauen und Mädchen zugute, weil Opfer von Sexualdelikten, Gewalt in Wohnungen (§ 38a SPG) und minderjährige Opfer <i>ex lege</i> als besonders schutzbedürftig gelten. Besondere Schutzbedürftigkeit kann weiters nach Maßgabe der in § 66a Abs. 1 StPO genannten Kriterien (Alter, seelischer und gesundheitlicher Zustand (z.B. Schwangerschaft des Opfers), Art und Umstände der Straftat) zuerkannt werden. Besonders schutzbedürftige Opfer haben besondere Rechte im Strafverfahren, z.B. auf schonende Vernehmung, nach Möglichkeit Vernehmung im Ermittlungsverfahren durch eine Person des gleichen Geschlechts sowie auf amtswegige Verständigung von der Freilassung oder Flucht des Beschuldigten aus der Verwahrungs- und Untersuchungshaft. Weiters wurde mit dieser Novelle die Ausfolgung von Kopien der Ton- und Bildaufnahme einer kontradiktorischen Vernehmung von Opfern eines Sexualdelikts an die Beschuldigten für unzulässig erklärt (§ 165 Abs. 5a StPO).</p>
<p><b>BAUMASSNAHMEN ZUM SCHUTZ VON TRAUMATISIERTEN OPFERN VON GEWALT- UND SEXUALDELIKTEN</b></p> <p>Bei Neubauten oder Generalsanierungen von Gerichtsgebäuden werden bauliche Vorkehrungen zur Vermeidung sekundärer Viktimisierung von Gewaltopfern getroffen. In erster Linie soll traumatisierten Personen (in der Regel sind es Frauen und Kinder), die am Strafverfahren als Zeuginnen oder Parteien teilnehmen, ein (neuerliches) Zusammentreffen mit dem Täter erspart werden durch – eigene, wenn möglich, durch getrennte Zugänge erschlossene Warteräume – die Möglichkeit, in einem abgesonderten Raum auszusagen. Bild und Ton können in den Verhandlungssaal übertragen werden.</p>
<p><b>BERUFSRECHTS-ÄNDERUNGSGESETZ 2016 – BRÄG 2016, BGBl. I NR. 10/2017: MASSNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT ZWISCHEN DER TÄTIGKEIT ALS NOTARIATSKANDIDAT/IN UND DEN AUFGABEN IN DER FAMILIE</b></p> <p>Eine der Voraussetzungen für die Ernennung zum/zur Notar/in ist eine „siebenjährige praktische Verwendung in der gesetzlichen Art“, wovon zumindest drei Jahre als NotariatskandidatIn nach Ablegung der Notariatsprüfung zu absolvieren sind. Wenn ein/e NotariatskandidatIn wegen der notwendigen Betreuung des eigenen minderjährigen Kindes (bzw. Adoptiv- oder</p>

<b>Maßnahmen des BMJ</b>
<p>Pflegekinder) eine zumindest die Hälfte der Normalarbeitszeit umfassende Teilzeitbeschäftigung ausübt, führt dies künftig zu keiner Unterbrechung der praktischen Verwendung der/des Notariatskandidatin/en mehr. Solche Zeiten sind im Rahmen des § 6 Abs. 3 Z 4 NO als „beschäftigungslose Zeiten“ (das sind insb. Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz 1979, dem Väter-Karenzgesetz und den §§ 14a und 14b AVRAG) anrechenbar; außerdem wird das Stundenausmaß, das nach dieser erweiterten Teilzeitmöglichkeit als NotariatskandidatIn vereinbarungsgemäß gearbeitet wird, als tatsächlich geleistete Ausbildungszeit gemäß § 6 Abs. 3a NO berücksichtigt. Andererseits wird die Möglichkeit der Anrechnung „beschäftigungsloser Zeiten“ im Sinn des § 6 Abs. 3 Z 4 NO von bisher maximal einem Jahr auf künftig (höchstens) zwei Jahre erweitert, wobei pro Kind eine Anrechnung im Höchstausmaß von einem Jahr erfolgen kann.</p>
<p><b>ERWEITERUNG DES STRAFRECHTLICHEN SCHUTZES DER SEXUELLEN INTEGRITÄT UND SELBSTBESTIMMUNG</b></p> <p>Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015, BGBl. I 112/2015, wurden weitere Schritte gesetzt, um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu bekämpfen. Durch die Änderungen sollen insbesondere auch Vorhaben des Nationalen Aktionsplans zum Schutz von Frauen vor Gewalt 2014-2016 umgesetzt werden, der von der interministeriellen Arbeitsgruppe „Schutz von Frauen vor Gewalt“ ausgearbeitet und am 26. August 2014 von der österreichischen Bundesregierung beschlossen wurde. Nicht zuletzt dienen die in diesem Bereich ergriffenen Maßnahmen auch der weiteren Umsetzung des von Österreich am 14. November 2013 ratifizierten und am 1. August 2014 in Kraft getretenen Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, BGBl. III Nr. 164/2014.</p> <p>In diesem Bereich wurden folgende Maßnahmen gesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung der Aufzählung der besonderen Erschwerungsgründe</li> <li>• Einführung eines neuen Tatbestandes „Zwangsheirat“ (§ 106a StGB)</li> <li>• Einführung eines neuen Tatbestandes „Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung“ (§ 205a StGB)</li> <li>• Erweiterung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung und öffentlichen geschlechtlichen Handlung (§ 218 StGB)</li> </ul> <p>Die Neuerungen traten am 1.1.2016 in Kraft.</p>
<p><b>ETABLIERUNG EINER ABTEILUNG FÜR WEIBLICHE GEISTIG ABNORME RECHTSBRECHERINNEN IM FORENSISCHEN ZENTRUM ASTEN</b></p> <p>Zukünftig sollen alle weiblichen geistig abnormen zurechnungsfähigen Rechtsbrecherinnen gemäß § 21 Abs. 2 StGB im Forensischen Zentrum Asten behandelt werden. Diese Änderung garantiert im Sinne einer Gleichbehandlung eine zeitgemäße, den Standards entsprechende Unterbringung für Frauen, wie sie in der Justizanstalt Schwarzau nicht durchgängig gegeben war. Dafür wird im Forensischen Zentrum Asten eine eigene Station zur Verfügung gestellt. Die dort betreuten Frauen können dann fähigkeitsorientiert in das Arbeitstraining sowie in die bereits bestehenden therapeutischen Programme integriert werden. Komplettiert soll die Frauenstation dann noch durch die Aufnahme von geistig abnormen zurechnungsunfähigen Rechtsbrecherinnen (§ 21 Abs. 1 StGB), die sich entsprechend ihres Zustandsbildes individuell für das Betreuungssetting des Forensischen Zentrums eignen (z.B. Rehabilitationsorientierung, keine besondere Schwere der Erkrankung) werden. Damit wird einer Empfehlung des Rechnungshofes, aus Kostengründen jedenfalls auch ein justizinternes Betreuungsangebot für zurechnungsunfähige weibliche Häftlinge zu prüfen und einer Forderung der Volksanwaltschaft die Lebens- und Aufenthaltsbedingungen von Maßnahmenpatienten zu verbes-</p>

<b>Maßnahmen des BMJ</b>
<p>sern, Rechnung getragen.</p>
<p><b>HÄNDISCHES DURCHSUCHEN DER KLEIDUNG BEI EINGANGSKONTROLLEN NUR VON PERSONEN DESSELBEN GESCHLECHTS</b></p> <p>Gemäß § 3 (1) GOG haben Personen, die ein Gerichtsgebäude betreten oder sich in einem solchen aufhalten, sich auf Aufforderung eines Kontrollorgans einer Kontrolle zu unterziehen, ob sie eine Waffe bei sich haben (Sicherheitskontrolle). Kontrollorgane sind die von SicherheitsunternehmerInnen (§ 9 Abs. 1) mit der Vornahme der Sicherheitskontrollen Beauftragten sowie die vom Verwalter eines Gerichtsgebäudes hierzu bestimmten Gerichtsbediensteten. Absatz (2) dieser Bestimmung sieht vor, dass die Sicherheitskontrollen insbesondere unter Verwendung technischer Hilfsmittel, wie Torsonden und Handsuchgeräten, durchgeführt werden können, dass unter möglicher Schonung des Betroffenen auch das Verlangen nach einer Vorweisung der von ihm mitgeführten Gegenstände sowie eine händische Durchsuchung seiner Kleidung zulässig ist und eine solche Durchsuchung nur von Personen desselben Geschlechts vorgenommen werden darf. Die Aufrechterhaltung der Sicherheit in Gerichtsgebäuden erfordert eine Einschränkung der persönlichen Freiheit der GerichtsbesucherInnen durch Eingangskontrollen. In Hinblick darauf sollen die Eingriffe in die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden (Art. 8 Abs. 2 MRK). Nicht nur, dass diese Bestimmung gewährleistet, dass Kleidung von Frauen nur von Frauen durchsucht werden darf, darf auch davon ausgegangen werden, dass sich durch die im Justizbereich vermehrte Nachfrage der Anteil der Frauen in einem männerdominierten Beruf (Kontrollorgan in einem Sicherheitsunternehmen) erhöht hat.</p>
<p><b>MASSNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT ZWISCHEN DER TÄTIGKEIT ALS RECHTSANWÄLTIN/RECHTSANWALTSANWÄRTERIN UND DEN AUFGABEN IN DER FAMILIE</b></p> <p>Im anwaltlichen Berufsrecht wurden mit dem Berufsrechts-Änderungsgesetz 2016 – BRÄG 2016, BGBl. I Nr. 10/2017, die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Rechtsanwältinnen und Rechtsanwaltsanwärtinnen künftig auf Antrag für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz 1979 von der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen für die Versorgungseinrichtung (Umlage) befreit werden können.</p> <p>Für selbständig tätige Rechtsanwältinnen, auf die das Mutterschutzgesetz 1979 nicht anwendbar ist, ist diese Befreiung für den Zeitraum vorgesehen, der von ihrer zeitlichen Lage und Dauer einem solchen Beschäftigungsverbot für werdende Mütter entspricht. Gleichzeitig wurde eine gesetzliche Grundlage geschaffen, dass in den Satzungen der Versorgungseinrichtung dafür vorgesorgt werden kann, dass der entsprechende Befreiungszeitraum zur Gänze als Beitragszeit in der Versorgungseinrichtung angerechnet wird.</p>
<p><b>MINDESTSTANDARDS FÜR DEN FRAUENVOLLZUG IN ÖSTERREICHISCHEN JUSTIZANSTALTEN</b></p> <p>Bisher gab es für die Vollziehung des Frauenvollzugs keine einheitlichen Standards in den Justizanstalten, sodass die Unterbringung und Betreuung zwar nach den gesetzlichen Vorgaben aber ansonsten nach dem Gutdünken der jeweiligen Justizanstalt ablief. Nunmehr haben VollzugspraktikerInnen erstmals Mindeststandards zur Unterbringung und Betreuung von weiblichen Untersuchungs- und Strafhaftgefangenen erarbeitet.</p> <p>Ziel dieser Maßnahme ist es, eine einheitliche Vorgehensweise im österreichischen Strafvollzug sicherzustellen. Neben der verbindlichen Vorgabe, Frauen im Wohngruppenvollzug anzuhalten, die Hafträume grundsätzlich offen zu halten, Flächen für eine gemeinschaftliche Nutzung einzurichten, ein Screening zur besseren Beschäftigung hinsichtlich ihrer Befähigungen durchzuführen, ist nunmehr auch zumindest einmal in der Woche eine betreute Freizeit-</p>

<b>Maßnahmen des BMJ</b>
aktivität vorgeschrieben und das sonstige Ausbildungsangebot entsprechend zu erweitern.
<p><b>STILL- UND WICKELPLÄTZE IN GERICHTSGEBÄUDEN UND BARRIEREFREIHEIT</b></p> <p>Das BMJ war im Berichtszeitraum weiter bemüht, BürgerInnen den Zugang zu Gerichten zu erleichtern und ist bestrebt, dass alle Menschen möglichst ohne Hilfe anderer die Leistungen der Justiz in Anspruch nehmen können. Dafür wurden sukzessive Servicecenter errichtet, in denen Front-Office-Leistungen der Justiz angeboten werden (z.B. Beglaubigungen, allgemeine Auskünfte aus Grundbuch, Firmenbuch und Registern, Formularausgaben etc.). Weiters wurde der Ausbau der barrierefreien Erreichbarkeit und Benutzbarkeit der Zugänge zu Gerichtsgebäuden, zumindest eines Verhandlungssaales und einer WC-Anlage weiter umgesetzt.</p> <p>Neben diesen allgemeinen Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit werden im Zuge von Neubauten bzw. größeren Baumaßnahmen in Gerichtsgebäuden Still- und Wickelplätze und gegebenenfalls "Kinderwagenparkplätze" vorgesehen, um Personen mit Kinderbetreuungspflichten Gerichtsbesuche – sei es als Partei oder Zeuge/Zeugin – zu erleichtern.</p>
<p><b>VERWENDUNG WEIBLICHER BERUFS- UND FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN IM BESCHRIFTUNGSWESEN IN GERICHTSGEBÄUDEN</b></p> <p>In Gerichtsgebäuden werden auf Namensschildern vor Amtsräumen die dem Geschlecht der FunktionsträgerInnen entsprechenden Berufs- und Funktionsbezeichnungen (z.B. Richterin, Diplomrechtspflegerin) verwendet. Somit wird das Selbstverständnis der Bediensteten gestärkt und trägt auch dazu bei, die dort beschäftigten Frauen in ihren professionellen Funktionen wahrzunehmen bzw. sichtbar zu machen.</p>

## **Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)**

- Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft
- Durchführung des Seminars „Schwierige berufliche Situationen meistern“ speziell für die Zielgruppe Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte
- Klimaschutz im Alltag – Workshops für Migrantinnen
- Kolumne „Gender im Alltag“ in der MitarbeiterInnenzeitung Focus online
- Leitfaden: Geschlechtergerechtes Formulieren von Rechtstexten
- Neuauflage der Broschüre „Frau is(s)t nicht gleich Mann“
- Tätigkeitsbericht 2015
- Tätigkeitsbericht 2016

<b>Maßnahmen des BMLFUW</b>
<p><b>CHARTA FÜR PARTNERSCHAFTLICHE INTERESSENSVERTRETUNG IN DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT</b></p> <p>Bäuerinnen sind in der landwirtschaftlichen Interessenvertretung, in kommunalen Gremien und in regionalen Verbänden und Vereinen unterrepräsentiert. Um diese Unausgewogenheit zu verringern wurde das Bildungsprojekt ZAM (Zukunftsorientierte Agrarwirtschaftliche Motivation) für Bäuerinnen konzipiert. Als eine wichtige Maßnahme wurde an der Erstellung ei-</p>

<b>Maßnahmen des BMLFUW</b>
<p>ner Charta für partnerschaftliche Interessensvertretung in der Land- und Forstwirtschaft begonnen. Dabei steht die Bewusstseinsbildung für die Notwendigkeit eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in agrarischen Organisationen und Institutionen im Vordergrund. Die erarbeitete Charta wird in der agrarischen Öffentlichkeit vorgestellt und potenzielle UnterzeichnerInnen der Charta werden angesprochen. Die UnterzeichnerInnen dieser Charta setzen sich aktiv für die partnerschaftliche Gestaltung und Führung der agrarischen Organisationen und Institutionen ein. Die Einbeziehung beider Geschlechter ist Voraussetzung für eine gelingende Zukunftsgestaltung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Die Verantwortung dafür ist eine Führungsaufgabe in der jeweiligen Organisation. Um den Fortschritt sichtbar zu machen, unterliegt diese Charta einem regelmäßigen Monitoring.</p>
<p><b>DURCHFÜHRUNG DES SEMINARS „SCHWIERIGE BERUFLICHE SITUATIONEN MEISTERN“ SPEZIELL FÜR DIE ZIELGRUPPE ARBEITSGRUPPE GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE UND FRAUENBEAUFTRAGTE.</b></p> <p><u>Inhalt und Ziele sind:</u> Selbstmotivation zu lernen- in beruflichen und schwierigen Situationen; den beruflichen Anforderungen mit Leichtigkeit und Energie zu begegnen; Lösungsorientierung wahrzunehmen. Das Erkennen von Selbstmotivation, Selbststeuerung, Selbstmanagement und Persönlichkeitsentwicklung sind weitere Themen. Die TeilnehmerInnen sollen lernen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veränderungsmöglichkeiten und Selbstverantwortung – welche Chancen gibt es?</li> <li>• Kennenlernen wissenschaftlicher Theorien aus der Verhaltensforschung</li> </ul> <p>In dem Seminar gibt es die Möglichkeit, sich selbst und die eigenen Verhaltensmuster zu erkennen, um beruflichen Herausforderungen gezielter zu begegnen.</p>
<p><b>KLIMASCHUTZ IM ALLTAG – WORKSHOPS FÜR MIGRANTINNEN</b></p> <p>Peregrina ist ein Beratungs-, Therapie- und Bildungszentrum für Immigrantinnen jeglicher Herkunft. Ziel des Vereins ist es, Frauen und ihre Familien bei der Bewältigung ihrer rechtlichen, psychischen sowie sprachlichen Lebenssituation in Österreich zu unterstützen. Peregrina führt im Auftrag des BMLFUW Workshops zum Thema Klimaschutz im Alltag mit bis zu jeweils 20 Teilnehmerinnen durch. Die Workshops sind so aufgebaut, dass im ersten Teil allen Teilnehmerinnen grundlegende Informationen zum Thema Klimaschutz vermittelt werden.</p> <p>Im zweiten Teil des Workshops stehen den Teilnehmerinnen vertiefend zwei Module (Ernährung, Einkaufen und Klimaschutz oder umweltfreundlich wohnen) zur Wahl. Die Migrantinnen sollen sich nicht nur Wissen zum Klimaschutz aneignen, sondern auch motiviert werden, im Alltag Klimaschutzmaßnahmen umzusetzen, sie bei Bedarf an Umwelteinrichtungen zu richten und ihre Erfahrungen an Verwandte und Bekannte weiterzugeben.</p>
<p><b>LEITFADEN: GESCHLECHTERGERECHTES FORMULIEREN VON RECHTSTEXTEN</b></p> <p>Bei der Formulierung von Rechtstexten, die inhaltlich nicht zwischen Frauen und Männern differenzieren, ist auf eine geschlechtergerechte Formulierung zu achten. Formulierungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Dabei sollte auch die Lesbarkeit und Verständlichkeit von Rechtstexten im Auge behalten werden. Der Leitfaden gibt einen guten Überblick über das richtige Gendern von Rechtstexten. Anhand der übersichtlichen Auflistung von Beispielen, können Rechtstexte geschlechtergerecht formuliert werden.</p>
<p><b>NEUAUFLAGE DER BROSCHÜRE „FRAU IS(S)T NICHT GLEICH MANN“</b></p> <p>Bei der Neuauflage der Broschüre „Frau is(s)t nicht gleich Mann“ wurden die Inhalte an aktu-</p>

<b>Maßnahmen des BMLFUW</b>
<p>elle Statistiken zum Thema Ernährung angepasst und mit dem neuen Layout des Hauses versehen. Ziel dieser Broschüre ist es, die Ernährungssituation beider Geschlechter aufzuzeigen und somit eine Sensibilisierung für dieses wichtige Thema zu fördern. Als Datengrundlage wurde der Österreichische Ernährungsbericht herangezogen. Die Broschüre enthält Informationen über die geschlechterspezifischen Ernährungsgewohnheiten bei den verschiedenen Lebensmittelgruppen. Auch werden Erklärungsansätze über das unterschiedliche Essverhalten dargestellt. Dabei werden sowohl die verhaltensspezifischen als auch die physiologischen Unterschiede beleuchtet. Eine Zusammenstellung der wesentlichen Ernährungsempfehlungen sowie Tipps für eine ausgewogene Ernährung runden die Broschüre ab.</p> <p>Männer und Frauen unterscheiden sich nicht nur in ihrem Energie- und Nährstoffbedarf sondern auch in ihrem Ernährungsverhalten. Trotz allem gelten für beide Geschlechter dieselben Ernährungsempfehlungen. Mann und Frau sollte sich ausgewogen, abwechslungsreich und kalorienbewusst ernähren. Dabei sollte beim Lebensmitteleinkauf vorrangig aus dem vielfältigen regionalen und saisonalen Angebot gewählt werden. Männer essen eindeutig zu wenig Gemüse und Obst, aber auch Frauen haben noch Nachholbedarf. Fleisch und Wurstwaren stehen hingegen oft auf dem Speiseplan, insbesondere bei den Männern. Aufholbedarf haben Frau und Mann eindeutig beim Verzehr von Milch und Milchprodukten.</p>
<p><b>TÄTIGKEITSBERICHT 2015</b></p> <p>Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des BMLFUW wurde auf Grund des Ministerratsbeschlusses vom 03.04.2002 eingerichtet und verfolgt seither das Ziel, zur Unterstützung des Ressorts Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik in alle politischen Konzepte und auf allen Ebenen mit dem Ziel einzubringen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern berücksichtigt wird.</p> <p>Der Tätigkeitsbericht gibt einen Überblick über die Aktivitäten der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Jahr 2015. Er dient der Information der Führungskräfte ebenso wie allen sonstigen KollegInnen der Zentralstelle und der Dienststellen.</p>
<p><b>TÄTIGKEITSBERICHT 2016</b></p> <p>Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des BMLFUW wurde auf Grund des Ministerratsbeschlusses vom 03.04.2002 eingerichtet und verfolgt seither das Ziel, zur Unterstützung des Ressorts Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik in alle politischen Konzepte und auf allen Ebenen mit dem Ziel einzubringen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern berücksichtigt wird. Der Tätigkeitsbericht gibt einen Überblick über die Aktivitäten der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Jahr 2016. Er dient der Information der Führungskräfte ebenso wie allen KollegInnen der Zentralstelle und der Dienststellen.</p>

## Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)

- Entwicklung der Broschüre „Für Respekt und Sicherheit – gegen sexualisierte Übergriffe im Sport“

<b>Maßnahmen des BMLVS</b>
ENTWICKLUNG DER BROSCHÜRE „FÜR RESPEKT UND SICHERHEIT – GEGEN SEXUALISIERTE ÜBERGRIFFE IM SPORT“

**Maßnahmen des BMLVS**

In Umsetzung der Vorgaben der EU-Kommission zur Gender Equality im Sport wurde im BMLVS eine Strategiegruppe zur dieser Thematik eingesetzt. Als eines der Ergebnisse wurde die Broschüre entwickelt. Diese gliedert sich in die Teile Information, Prävention und Handlungsempfehlungen. Dabei werden Themen wie Übernachtungssituationen, Hilfestellung im Sport durch körperliche Berührungen genauso angesprochen wie die Tabuisierung des Themas von sexualisierten Übergriffen. Ein wichtiger Zugang zur Sensibilisierung ist auch der Ehrenkodex, der in Form einer Selbstverpflichtung von allen TrainerInnen, InstruktorInnen, Übungsleitenden sowie allen Personen, die ehren-, neben- oder hauptberuflich im organisierten Sport tätig sind, unterschrieben werden sollte. Die Broschüre wird an österreichische Sportverbände verteilt. Ziel ist es einen gewaltfreien Raum für das sportliche Training und Wettkämpfe zu schaffen und sexualisierte Übergriffe zu reduzieren.

**Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)**

- „Verstärkte Integration der Genderperspektive in den Fachgebieten des BMVIT; Durchführung von Awareness-Veranstaltungen“
- Anwendung von Gender-Kriterien in den Programmen der österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG)
- Gendersensibilität in der Verkehrsplanung – Grundlagenstudie zur Integration von Genderspekten
- Initiative FEM-TECH – Frauen in Forschung und Technologie
- Studie: Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären Forschung
- Talente – Der Förderschwerpunkt des BMVIT

**Maßnahmen des BMVIT**

„VERSTÄRKTE INTEGRATION DER GENDERPERSPEKTIVE IN DEN FACHGEBIETEN DES BMVIT; DURCHFÜHRUNG VON AWARENESS-VERANSTALTUNGEN“

Hintergrund: Das BMVIT hat mit der Einführung der Wirkungsorientierten Haushaltsführung (WOV) für die UG 41 und UG 34 zwei grundlegende Genderziele erstellt. Im Bereich Verkehr (UG 41) ist es die „Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen“; im Bereich Innovation und Technologie (UG 34) lautet das Genderziel „Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen“.

Ziele: Die Genderprojekte und -studien des BMVIT dien(t)en der Erstellung einer breiten disaggregierten Datenbasis, um darauf aufbauend konkrete Maßnahmen entwickeln zu können. In diesem Zusammenhang wurde u.a. auch vom Rechnungshof empfohlen, Maßnahmen zur Umsetzung auch von einem externen Fachgremium begutachten/ausarbeiten zu lassen. Das BMVIT hat sich auf Grund der breiten Fachexpertise des Vereins WIMEN dazu entschlossen, dieses Pool an Fachexpertinnen als externes Fachgremium einzubinden. In einem ersten Schritt wurde WIMEN mit der Durchführung einer Reihe von externen sowie internen Awareness-Veranstaltungen beauftragt.

Ergebnisse:

<b>Maßnahmen des BMVIT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Modul 1 richtete sich insbesondere an BMVIT-MitarbeiterInnen. In den Bereichen Mobilität und Sicherheit/Nachhaltigkeit sowie Mobilität und Integration gab es bereits konkrete Umsetzungsprojekte und Best-Practice Beispiele, die ressortintern vorgestellt und diskutiert wurden. Damit wurde erreicht, dass die BMVIT MitarbeiterInnen für die Anforderungen und besonderen Bedürfnisse betreffend Genderdiversität und Chancengleichheit, sensibilisiert werden.</li> <li>• Das Modul 2 widmet sich den Themengebieten Mobilität und Verkehrsplanung. In einer Fachkonferenz zur österreichweiten Mobilitätshebung „Österreich unterwegs“ (30.1.2017) wird sich WIMEN mit der Gender- und Diversityperspektive einbringen und so ganz bewusst auf die Genderthematik aufmerksam machen.</li> </ul>
<p><b>ANWENDUNG VON GENDER-KRITERIEN IN DEN PROGRAMMEN DER ÖSTERREICHISCHEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSGESELLSCHAFT MBH (FFG)</b></p> <p>Die FFG hat in Abstimmung mit den EigentümerInnen (BMVIT und BMWFW) die Gender-Kriterien in allen FFG-Anträgen umgesetzt, mit dem Ziel, die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der industriellen und außeruniversitären Forschung zu verbessern. Die Gender-Kriterien sollen zur Awareness und zur Sensibilisierung bei den AntragstellerInnen und ExpertInnen führen. Die Gender-Kriterien werden bei der Bewertung aller FFG-Anträge berücksichtigt: Sie tragen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität von geförderten Projekten bei, indem etwaige Gender-Aspekte im Inhalt erkannt und im Forschungsdesign angemessen berücksichtigt werden,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• um einen Beitrag zur Gender-Ausgewogenheit im Team zu leisten;</li> <li>• um ein besseres Marktverständnis zu erzielen.</li> </ul>
<p><b>GENDERSENSIBILITÄT IN DER VERKEHRSPLANUNG - GRUNDLAGENSTUDIE ZUR INTEGRATION VON GENDERASPEKTEN</b></p> <p><u>Hintergrund:</u> Das BMVIT hat den verfassungsrechtlichen Auftrag im Rahmen der WOV, „die Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie einen gleichen Zugang von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen“ sicherzustellen. Jede Entscheidung im Verkehrsbereich ist daher dahingehend zu überprüfen, ob sie der Gleichstellung von Frauen und Männern dient. Die Grundlagenstudie untersucht den <i>Status quo</i> im Feld der österreichischen Verkehrsplanung in Bezug auf Sensibilität hinsichtlich Genderfragen, aber auch Diversität im Allgemeinen. Das Bewusstsein für die Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen ist großteils selektiv, aber nicht umfassend vorhanden. Die mit der eigenen Verkehrsplanungstätigkeit verbundenen gesellschaftlichen Zusammenhänge werden oftmals ausgeblendet. Der Nachteil liegt darin, dass so eine ganzheitliche Sicht auf die Planungsaufgabe verhindert wird: Erst die Wahrnehmung von Menschen in ihrer Multidimensionalität an sozialen Rollen und Bedürfnissen ermöglicht eine umfassende Einbeziehung und Gewichtung von Interessenlagen im Planungsprozess.</p> <p><u>Ziel:</u> Im Zentrum der Grundlagenstudie standen die „Nachfrage“-Seite der öffentlichen Stellen sowie die „Angebots“-Seite der privaten Planungsbüros und Institute, die auch in ihrem Zusammenspiel beleuchtet wurden. Forschungsleitend waren Fragen nach geschlechtsgetrennten Mobilitätsbedürfnissen bzw. Bewusstsein für die Vielfalt an Lebens- und Mobilitätsmustern; welche Rolle dabei rechtliche Vorgaben spielen und welche hemmenden und fördernden Umstände in der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen AuftraggeberInnen und PlanerInnen gesehen werden.</p> <p><u>Ergebnisse:</u> Der Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen</p>

<b>Maßnahmen des BMVIT</b>
<p>und Benachteiligung in der Mobilität ist für viele AkteurInnen nicht nachvollziehbar bzw. zu weit weg von der täglichen Planungsrealität. Die Verantwortung, Entscheidungen über die Gestaltung der Gesellschaft zu treffen, wird bei anderen gesehen. Um sicherzustellen, dass eine Planung den Bedürfnissen der späteren NutzerInnen entspricht, bedienen sich die Planungsbüros unterschiedlicher Vorgangsweisen und Informationsquellen: Strukturdaten, BürgerInnenbeteiligungsprozesse, eigene fachliche Expertise, Erfahrungen aus der persönlichen Lebensrealität, verbindliche und unverbindliche Standards und Richtlinien sowie Pilot- und Vorzeigeprojekte. Der Anspruch an die eigene Arbeit ist, dass eine „gute“ Planung eine Planung für alle Gruppen ist und es keine speziellen Prozesse für einzelne Gruppen braucht. Diese State-of-the-Art-Planung berücksichtigt somit Genderaspekte, auch wenn diese nicht explizit benannt werden. Um dennoch auf die genderbedingten unterschiedlichen Mobilitätsbedürfnisse vertiefter einzugehen, sind weitere Rahmenbedingungen unerlässlich. Dazu zählt die Berücksichtigung der Genderanliegen in der Ausbildung, eine vermehrte Teilnahme von Frauen in männerdominierten Planungsteams, die Erarbeitung klarer Kommunikationsstrategien, die Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte bei rechtlichen Vorgaben, sowie generell mehr Bewusstseinsbildung.</p>
<p><b>INITIATIVE FEM-TECH – FRAUEN IN FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE</b>  Mit FEMtech setzt das BMVIT Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie. Diese Aktivitäten sind die FEMtech Expertinnendatenbank, die FEMtech Expertin des Monats, die FEMtech Netzwerktreffen, die FEMtech Website mit allen News, Veranstaltungen und Informationen zum Thema. In der FEMtech Expertinnendatenbank sind Fachfrauen aus über 100 Fachgebieten eingetragen, die mit ihren Expertisen und Kompetenzen dargestellt werden. Mit der FEMtech Expertin des Monats wird aus der FEMtech Expertinnendatenbank monatlich eine Fachfrau ausgezeichnet und der Öffentlichkeit vorgestellt. Im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen wird über Neuigkeiten aus dem Förderschwerpunkt Talente berichtet und es werden aktuelle FEMtech-Themen aufgezeigt. Die FEMtech Netzwerktreffen dienen vor allem dem informellen Austausch, dem Kennenlernen der Expertinnen und Fachfrauen aus dem Bereich Forschung und Technologie. Die Website zur Initiative FEMtech ist <a href="http://www.femtech.at">unter www.femtech.at</a> zu finden.</p>
<p><b>STUDIE: GLEICHSTELLUNGSERHEBUNG IN DER AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNG</b>  Die Studie beschäftigt sich mit dem gegenwärtigen Entwicklungsstand von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Ziel ist es, die Beschäftigungsentwicklung differenziert nach Geschlecht und die Beschreibung des <i>Status quo</i> der umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit darzustellen. Mit der Durchführung der Erhebung können Fortschritte, aber auch Stagnationsprozesse erkannt und aufgezeigt werden. Durch die Setzung von entsprechenden Maßnahmen können Unterstützungen angeboten werden oder es kann entgegengewirkt werden.</p>
<p><b>TALENTE – DER FÖRDERSCHEWERPUNKT DES BMVIT</b>  Mit dem Förderschwerpunkt Talente werden Menschen in Forschung und Entwicklung über den gesamten Karriereverlauf unterstützt. Der Förderschwerpunkt Talente setzt Impulse und schafft Möglichkeiten, auf denen Ausbildung, Arbeitsmarkt und andere relevante Bereiche weiter aufbauen können. Unter Talente nützen – Chancengleichheit sind folgende Förderungslinien enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FEMtech Karriere-Check für KMU – Genderanalyse</li> </ul>

### Maßnahmen des BMVIT

- FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung
- FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere
- FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation
- „Reflexion und Reaktion: Vorhandenes clustern und aufbereiten – Planung weiterer Schritte zur genderorientierten wirkungsorientierten Verwaltung im BMVIT“

Hintergrund: Die im Gender-Datenpool (Studien, Aktivitäten, Projekte) des BMVIT formulierten Maßnahmen und Empfehlungen zeigen die Vielfalt an offenen Punkten zur Erreichung von Gleichberechtigung sowie Chancengleichheit in der Verkehrsplanung und Mobilitätsforschung, sowie diesbezügliche Probleme bei der Erfassung von genderdisaggregierten Daten (insbesondere im Zusammenhang mit Mobilitätsbedürfnissen).

Ziel: Um neue konkrete, messbare Indikatoren/Kennzahlen im Rahmen der WOV-Genderziele zu entwickeln, ist es notwendig, eine Clusterung und Reflexion bisheriger getätigter Maßnahmen im Bereich gendergerechter Mobilität zu durchleuchten und die wichtigsten Handlungsfelder abzuleiten.

Ergebnisse: Zur vertieften Analyse gendergerechter Mobilität ist es unerlässlich, weiter Wissen aufzubauen und Awareness für die Thematik zu schaffen. Die Reflexion hat gezeigt, dass zwar bereits viel Wissen vorhanden ist, aber auch Unsicherheit oder Abwehr im Umgang mit dem Thema. Die Kommunikation von vorhandenem Wissen und die Herstellung einfacher Bezüge zum eigenen Kompetenzbereich und Handlungsfeld drängen sich als wesentliche Bausteine für weitere Schritte auf. Das ist nicht zuletzt auch wesentlich für den Erfolg, um den Wissens-Gap zum Thema nicht noch weiter aufzumachen. Eine interne und externe Kommunikationsstrategie über gendergerechte Verkehrsforschung und Zugang zu Mobilitätsdienstleistungen ist noch aufzubauen. Für das Jahr 2017 wurde die Entwicklung von konkreten Indikatoren für die Ziel- und Erfolgskontrolle empfohlen.

## Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)

- Änderung des Universitätsgesetzes 2002 und des Hochschulgesetzes 2005 durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 21/2015
- Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen In Forschung, Technologie Und Innovation
- Bildungsprogramm 2015 und Bildungsprogramm 2016 des BMWFW – VBWF
- Elise Richter-Programm. Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Entwicklung der Leistungsvereinbarung 2015 – 2017 zwischen IST Austria und BMWFW
- Follow-Up-Studie zum Thema Kulturwandel in Österreichs Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen
- Gabriele Possanner-Staatspreis, Förderpreis und Würdigungspreis
- Gender Monitoring – Weiterentwicklung der Gleichstellungsindikatoren
- Hertha Firnberg-Programm. Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen

- Hochschulkonferenz-Arbeitsgruppe zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen
- Inhaltliche Dokumentation und handlungsorientierte Aufbereitung der Ergebnisse der 8. Europäischen Konferenz „Gender equality in higher education“
- Interdisziplinäre vernetzungsinitiative Club Scientifica
- Kulturwandel zur geschlechtergerechten wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025
- L'Oréal-Stipendien für junge Grundlagenforscherinnen
- Leading Women – Förderkreis für Frauen in Leitungsfunktionen und universitären Gremien
- Leistungsvereinbarung 2013 – 2015 zwischen Universitäten und BMWFW
- Leistungsvereinbarung 2015 – 2017 zwischen ÖAW und BMWFW
- Leistungsvereinbarung 2016 – 2018 zwischen Universitäten und BMWFW
- Maßnahme gem. § 19c Berufsausbildungsgesetz
- MINT-Fächer in Theorie und Praxis und nicht-traditionelle Zugänge zum Studium in Österreich sowie neu an der Uni und richtig studieren
- Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung – für einen integrativen Zugang und eine breitere Teilhabe
- Programm Sparkling Science
- Science talk extra „Von hohen Ansprüchen und ewigen Stolpersteinen – neue Fakten in Sachen Chancengleichheit im Hochschulsektor“: Diskussionsrunde und Präsentation der Publikation zu den Ergebnissen der 8. Europäischen Konferenz „Gender equality“ in Higher Education der interessierten Öffentlichkeit
- Trainingsmaßnahme zur Unterstützung der erfolgreichen Umsetzung der gesetzlichen Regelungen bzgl. Gleichstellung an Universitäten und Fachhochschulen
- Weiterentwicklung Gleichstellungsziel der UG 31 „Wissenschaft und Forschung“ im Rahmen der wirkungsorientierten Budgetierung
- Wissensbilanzverordnung – Weiterentwicklung

#### Maßnahmen des BMWFW

##### ÄNDERUNG DES UNIVERSITÄTSGESETZES 2002 UND DES HOCHSCHULGESETZES 2005 DURCH DAS BUNDESGESETZ BGBl. I NR. 21/2015

Die Änderung des UG durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 21/2015 verfolgt mehrere Zielsetzungen: Erstens werden Teilbereiche des UG weiterentwickelt, zweitens wird auf Problematiken im Bereich des Vollzuges reagiert und schließlich werden terminologische Anpassungen am Gesetzestext des UG vorgenommen. Im Hinblick auf den Abbau von Benachteiligungen von Frauen sind folgende Themen der Änderung des UG hervorzuheben:

- Stärkere Verankerung der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige;
- Implementierung eines Gleichstellungsplanes zusätzlich zum Frauenförderungsplan;
- Anhebung der verpflichtenden Frauenquote für universitäre Kollegialorgane von 40% auf 50% und damit eine Angleichung der Frauenquote im UG an jene des Bundesgleichbehandlungsgesetzes .

Das Thema Vereinbarkeit wird in den leitenden Grundsätzen des UG explizit verankert. Damit wird bezweckt, dass Universitätsangehörige mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige stärker sichtbar gemacht werden. Dies gilt sowohl für Studierende als

**Maßnahmen des BMWFW**

auch für die MitarbeiterInnen. Da die leitenden Grundsätze für die Interpretation der anderen Bestimmungen des UG herangezogen werden, wird in Hinkunft auch das Thema Vereinbarkeit für die Interpretation der Bestimmungen des UG heranzuziehen sein. Eine weitere Stärkung der Bedeutung des Themas Vereinbarkeit stellen die neuen Bestimmungen über den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan dar. Es wird ausdrücklich geregelt, dass der Gleichstellungsplan auch das Thema Vereinbarkeit zu umfassen hat.

Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan dienen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes im Hinblick auf die Universitäten und die Bestimmungen des Bundesgesetzes zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Jene Angelegenheiten, die jedenfalls im Gleichstellungsplan zu regeln sind, sind die Vereinbarkeit sowie die Antidiskriminierung. Darüber hinaus können jedoch auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden (z.B. das Thema Diversität etc.). Das Thema Vereinbarkeit wird im Sinne einer Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige als leitender Grundsatz aufgenommen. In Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan geht es in erster Linie um die Vereinbarkeit von Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige für die MitarbeiterInnen der Universität.

Mit der Änderung des UG durch das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009, BGBl. I Nr. 81/2009, wurde eine Frauenquote von 40 v.H. für alle universitären Kollegialorgane eingeführt. Dies entsprach der in § 11 Abs. 2 Z 3 B-GIBG vorgesehenen Frauenquote zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 am 1. Oktober 2009. Seit der Änderung des B-GIBG durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 140/2011 beträgt der einzuhaltende Frauenanteil 50 v.H. Für die Universitäten war bislang auf Grund der Regelung im UG nach wie vor eine 40 v.H.-Mindestfrauenquote anzuwenden. Mit der vorgeschlagenen Änderung erfolgt eine Anpassung des Frauenanteils im UG an jenen des B-GIBG. Dies bedeutet, dass einem Kollegialorgan mindestens 50 v.H. Frauen anzugehören haben. Die Einhaltung des mindestens 50 v.H.-Frauenanteils ist bei der Zusammensetzung aller Kollegialorgane zu gewährleisten, die durch das UG oder den Organisationsplan oder die Satzung der Universität eingerichtet sind, z.B. Fakultätskonferenzen, Studienkonferenzen, etc. Die mit der Änderung des UG durch das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 eingeführten Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 42 bei Nichteinhaltung des erforderlichen Frauenanteils bleiben in vollem Umfang erhalten.

**BESSERE NUTZUNG DES IN ÖSTERREICH VORHANDENEN POTENZIALS AN FACHKRÄFTEN, INSBESONDERE DURCH ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN FORSCHUNG, TECHNOLOGIE UND INNOVATION**

Österreich weist bei der Verfügbarkeit hoch qualifizierter Arbeitskräfte einen Engpass auf (vgl. FEMtech; unter <http://www.femtech.at>). Vor allem mangelndes Interesse an technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, ein geringer Anteil von Frauen in der Forschung und eine verhältnismäßig schwache Offenheit der Gesellschaft gegenüber Wissenschaft und Technologie stellen Hemmnisse auf dem Weg zum Innovation Leader, also in die Gruppe jener Länder, die an der Wissensgrenze forschen und an der technologischen Grenze produzieren, dar. Dies soll durch gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für Forschung und Innovation (z.B. Lange Nacht der Forschung) sowie für Frauen im Bereich FTI durch Programme wie bspw. w-FORTE (Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie - siehe: <http://www.w-fforte.at/>) und den „Laura Bassi Centres of Expertise“ und durch Lernen von best practice-Modellen (z.B. Workshops für Programmverantwortliche aus Ressorts und För-

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
deragenturen) erreicht werden.
<p><b>BILDUNGSPROGRAMM 2015 UND BILDUNGSPROGRAMM 2016 DES BMWFW – VB WF</b></p> <p>Entwicklung eines vielfältigen Bildungsprogramms für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen des BMWFW, Verwaltungsbereich WF. Die Umsetzung erfolgt durch die strategische Personalentwicklung. Die Zusammensetzung besteht aus Seminaren, Kursen und Informationsveranstaltungen – auch speziell für Frauen aller Altersstufen. Dies führt zu einer Steigerung der Qualität der Arbeitsleistung und höhere Wettbewerbsfähigkeit durch eine höhere MitarbeiterInnenqualifizierung.</p> <p>Vom BMWFW wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, auch in Führungspositionen und Gremien, sowie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs, angestrebt. Das Angebot des Bildungsprogramms beinhaltet speziell auch Kurse für Teilzeitbeschäftigte. Durch das spezielle Kursangebot wird intern Bewusstsein für das Thema Frauenförderung geschaffen.</p>
<p><b>ELISE RICHTER-PROGRAMM: KARRIEREENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN</b></p> <p>Das Senior-Postdoc-Programm Elise Richter wendet sich an hervorragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Wissenschaftsdisziplinen, um sie in ihrer Karriereentwicklung in Hinblick auf eine Universitätslaufbahn zu unterstützen. Nach Absolvierung des Programms sollen die Forscherinnen eine Qualifikationsstufe erreicht haben, die sie zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur befähigt. Zwei Ausschreibungen gibt es jährlich – jeweils im Frühjahr/Herbst. Die letzte Ausschreibung war im Oktober – Dezember 2016. Das Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen ist unterteilt in das Postdoc-Programm Hertha Firnberg zur Förderung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere und in das Senior Postdoc-Programm Elise Richter – bzw. für künstlerisch-wissenschaftlich tätige Frauen in das Elise Richter Programm zur Entwicklung und Erschließung der Künste (Elise-Richter-PEEK) – mit dem Ziel der Qualifikation (Habilitation bzw. künstlerische Habilitation oder gleichwertige Qualifizierung). In beiden Programmen wird eine Kinderpauschale vergeben – zur Unterstützung der Frauen bei Vollbeschäftigung mit kleinen Kindern. 2014 wurde erstmals auch Elise Richter-PEEK Programm (zur Entwicklung und Erschließung der Künste) als Erweiterung des Elise Richter Programmes ausgeschrieben, das sich an künstlerisch-wissenschaftlich tätige Frauen wendet. Hier gibt es eine Ausschreibung jährlich – jeweils im Frühjahr. Die letzte Ausschreibung war im April – Juni 2016. Das ERP wird seit Beginn der Einführung im Jahr 2005 über den autonomen Bereich des FWF abgewickelt.</p>
<p><b>ENTWICKLUNG DER LEISTUNGSVEREINBARUNG 2015 – 2017 ZWISCHEN IST AUSTRIA UND BMWFW</b></p> <p>Ziel ist die Förderung der Chancengleichheit und der Vielfalt durch Ausbau von Gender Mainstreaming und Diversity Management. Dabei werden das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern und weitere relevante Diversitätsdimensionen des IST Austria (vor allem Internationalität) in allen Planungs-, Entscheidungs- und Organisationsprozessen berücksichtigt.</p> <p>Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit, Gender Mainstreaming und Diversity Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung von relevanten Diversitätsdimensionen;</li> <li>• Erhebung und Analyse relevanter Daten in Vorbereitung eines Personalentwicklungs- und Karriereförderplans;</li> <li>• Umsetzung des Audits berufundfamilie;</li> </ul>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines umfassenden Personalentwicklungs- und Karriereförderplans;</li> <li>• Umsetzung des Personalentwicklungs- und Karriereförderplans.</li> </ul>
<p><b>FOLLOW-UP STUDIE ZUM THEMA KULTURWANDEL IN ÖSTERREICHS WISSENSCHAFTS- UND FORSCHUNGSINSTITUTIONEN</b></p> <p>In dieser Follow-up Studie werden eruierte Leerstellen aufgegriffen und zehn Handlungsfelder identifiziert, u.a. Vernetzungsstrukturen, Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem, flächendeckende Gender und Diversity-Kompetenz, Skandinavisierung der Arbeitszeitnorm. Diese bilden die Diskussionsgrundlage, um in einem mehrstufigen, partizipativen Prozess mit relevanten AkteurInnen Eckpunkte für ein sektorenübergreifendes Leitbild für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Forschungslandschaft in Österreich zu entwickeln. Ausgangspunkt ist die ambivalente Geschlechtergleichstellung in Österreichs Wissenschafts- und Forschungslandschaft. Diese ist gekennzeichnet von Erfolgen durch die gestiegene Präsenz von Frauen in allen universitären Hierarchieebenen sowie durch eine zunehmende Berücksichtigung der Geschlechterdimension in der Forschung, aber auch durch mäßige Entwicklungen bei den Professuren und im höheren Managementbereich.</p> <p><u>Ziele der Follow-up Studie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierung von Eckpunkten eines sektorenübergreifenden Leitbildes für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Forschungslandschaft in Österreich. Das aus den – im Rahmen des gegenständlichen Auftrags erarbeiteten – Eckpunkten entstehende Leitbild dient in späterer Folge als Orientierungsrahmen für alle AkteurInnen aus Wissenschaft und Forschung zur Entwicklung von maßgeschneiderten Zielen zur mittel- und längerfristigen Umsetzung der Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit im eigenen Wirkungsbereich.</li> <li>• Gestaltung eines partizipativen Prozesses zur Integration von relevanten EntscheidungsträgerInnen aus dem öffentlichen und privaten Bereich.</li> </ul>
<p><b>GABRIELE POSSANNER-STAATSPREIS, FÖRDERPREISE UND WÜRDIGUNGSPREIS</b></p> <p>Das BMWFW vergibt alle zwei Jahre den Gabriele Possanner-Staatspreis, sowie zwei Förderpreise und einen Würdigungspreis für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterforschung in Österreich förderlich sind. Der Gabriele Possanner-Staatspreis wird an eine Person aus dem Bereich Forschung und Lehre vergeben, deren wissenschaftliche Leistungen die Geschlechterforschung fördern und ist mit € 10.000,- dotiert. Mit den Gabriele Possanner-Förderpreisen werden wissenschaftliche Einzelleistungen auf dem Gebiet der Geschlechterforschung ausgezeichnet, die 2015 erstmalig mit € 6.000,- dotiert sind (2013 je € 3.000,-). Seit 2013 wird der Gabriele Possanner-Würdigungspreis für ein Lebenswerk im Zeichen der Geschlechterforschung in Form eines haptischen Preises verliehen. Die Vergabe der alle zwei Jahre ausgelobten Preise erfolgt durch den/die Bundesminister/in für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf Vorschlag der von ihm/ihr einberufenen internationalen Fachjury. Bei der nächsten Vergabe 2017 werden die Preise bereits zum 11. Mal vergeben.</p> <p>Geschichtlicher Hintergrund der Possanner-Preise: Die Preise wurden 1997 in Gedenken an Gabriele Possanner eingerichtet, der 100 Jahre davor, 1897, als erster Frau ein akademischer Grad durch eine Universität auf dem heutigen Staatsgebiet der Republik Österreich verliehen worden war. Dafür musste Gabriele Possanner alle „schweren Prüfungen“, die sie davor schon einmal zur Erlangung des Doktorates an der Universität Zürich erfolgreich absolviert hatte, an der Universität Wien ein zweites Mal ablegen. Gabriele Possanner war Zeit ihres Lebens Pionierin und Vorkämpferin für die berufliche Chancengleichheit von Frauen.</p>
<p><b>GENDER MONITORING – WEITERENTWICKLUNG DER GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN</b></p>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
<p>Anfang 2015 wurde die bisherige Gender Monitoring-Auswertung „Karriereverläufe von Frauen an den Universitäten“ an die gegebene Erfassungsstruktur des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals an Universitäten angepasst und damit „generalüberholt“, um die Präsenz von Frauen in wissenschaftlichen/künstlerischen Positionen an öffentlichen Universitäten adäquater darstellen zu können. Die nunmehrige Abbildung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal der öffentlichen Universitäten ist nun unter „Präsenz von Frauen in ausgewählten Verwendungsgruppen an Universitäten“ beim Gender Monitoring im Rahmen des Datawarehouse Hochschulbereich des BMWFW „uni:data“ abrufbar. Mit der Integration der Prozesskennzahl „Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren“ in den Kanon der WB-Kennzahlen geht auch die Notwendigkeit einher, diesen Gleichstellungsindikator in das Gender Monitoring aufzunehmen.</p> <p>In die österreichische ERA Roadmap – in der nationale Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungspriorität des europäischen Forschungsraums verankert wurden – wurde im Policybereich „Fix the Numbers“ des BMWFW auch die Weiterentwicklung des Gleichstellungs-Monitoring im Hochschul- und Forschungsraum mit Schwerpunkt auf die Fachhochschulen und Privatuniversitäten verankert. Auch im Bereich der wirkungsorientierten Budgetierung wurde als Gleichstellungsmaßnahme beim Globalbudget 31.02 Tertiäre Bildung die „Publikation von relevanten Gender Monitoring-Auswertungen für Fachhochschulen und Privatuniversitäten auf uni:data, basierend auf nach bestehender Rechtslage verfügbaren Daten“ mit Umsetzungsfrist bis 31.12 2017 verankert. An der Umsetzung dieser Maßnahme wird ressortintern gearbeitet.</p>
<p><b>HERTHA FIRNBERG-PROGRAMM: KARRIEREENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN</b></p> <p>Finanziert aus Mitteln des BMWFW bietet der FWF hervorragend qualifizierten Wissenschaftlerinnen, die eine Universitätslaufbahn anstreben, die Möglichkeit, im Rahmen einer zweistufigen Karriereentwicklung insgesamt sechs Jahre Förderung in Anspruch zu nehmen: Das Postdoc-Programm Hertha Firnberg fördert Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere, das Senior Postdoc-Programm Elise Richter hat die Qualifikation zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur zum Ziel. In beiden Programmen wird eine Kinderpauschale vergeben – zur Unterstützung der Frauen bei Vollbeschäftigung mit kleinen Kindern. Seit der Frühjahrsausschreibung 2013 gibt es für das Hertha Firnberg-Programm keine Altersgrenze mehr, Zielgruppe bleiben jedoch weiterhin hoch qualifizierte Universitätsabsolventinnen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn bzw. beim Wiedereinstieg nach der Karenzzeit, denen mit diesem Programm größtmögliche Unterstützung in der Postdoc-Phase geboten werden soll. Zwei Ausschreibungen gibt es jährlich – jeweils im Frühjahr/Herbst. Die letzte Ausschreibung war im Oktober – Dezember 2016. Das HFP wurde 2010 in den autonomen Budgetbereich des FWF übergeführt.</p>
<p><b>HOCHSCHULKONFERENZ-ARBEITSGRUPPE ZUR VERBREITERUNG VON GENDERKOMPETENZ IN HOCHSCHULISCHEN PROZESSEN</b></p> <p>Das BMWFW wurde durch einen Beschluss der Hochschulkonferenz beauftragt, eine Arbeitsgruppe der Hochschulkonferenz zur „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ zu bilden. Die HSK-AG wird Empfehlungen für Angehörige von Hochschulen zur Verbesserung der Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt erarbeiten. Die Empfehlungen sollen – neben abgestimmten Zielen und Problemlagen zur Themenstellung – den involvierten Personen und Gremien an Hochschuleinrichtungen als Handreichung dienen und somit auch Beispiele guter Praxis sowie konkrete Empfehlungen in den Bereichen Personalauswahl, Organisationstrukturen, Infrastruktur und Studiensituation</p>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
<p>benennen. Die Empfehlungen bauen auf bisherigen Prozessen und positiven Entwicklungen an den Hochschulen bzw. bestehenden strategischen Dokumenten auf.</p>
<p><b>INHALTLICHE DOKUMENTATION UND HANDLUNGSORIENTIERTE AUFBEREITUNG DER ERGEBNISSE DER 8. EUROPÄISCHEN KONFERENZ „GENDER EQUALITY IN HIGHER EDUCATION</b>  Die 8. Europäische Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ 2014 fand von 3. bis 5. September 2014 in Wien statt. Für die Konferenz wurden 80 Papers und 17 Sessions (jeweils mit bis zu 5 Beiträgen) sowie 45 Posters eingereicht. Für die Konferenz waren 4 Keynote-Vortragende und 30 Panels (jeweils mit bis zu 5 Beiträge) fixiert. Die Dokumentation der Konferenz hält die inhaltliche Diskussion fest und reflektiert die zentralen Ergebnisse der Konferenz hinsichtlich ihrer Relevanz für die österreichische Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung. Für einzelne Bereiche wurden konkrete Empfehlungen erarbeitet: Governance (u.a. die Entwicklung und Umsetzung von sektionsübergreifender Politik im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung, Weiterentwicklung von bestehenden Indikatoren), Forschungsförderung (u.a. Ausbau von Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen, Auf- und Ausbau von spezifischen Förderprogrammen für Genderforschung im Bereich angewandter Forschung und Grundlagenforschung), Personalentwicklung (u.a. verbindliche Gleichstellungsstandards in Berufungsprozessen und Qualifizierungsvereinbarungen), Förderung Gender Wissen in der Forschung und Lehre (u.a. Verankerung der Dimension Geschlecht in der Forschung und forschungsgeleiteten Lehre), Gender Didaktik (u.a. verpflichtende Verankerung von Gender Kompetenz als Anforderung für künftige PädagogInnen und für alle Lehrenden im Hochschulbereich), Arbeitsbedingungen (Beauftragung einer Studie zur Erhebung der Arbeitsbedingungen von WissenschaftlerInnen im gesamten Hochschul- und Wissenschaftssektor) und Wissenschaftskultur (u.a. Entwicklung und Vermittlung von inklusiven Berufs- und Karrierebildern).</p> <p>Der sich aus den Konferenzdiskussionen ergebende politische Handlungsbedarf lässt sich wie folgt zusammenfassen: Verankerung von Gender Kriterien in der Finanzierung von Wissenschaft und Forschung, Integration von Gender in alle Curricula als Pflichtinhalte, Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Managementkultur.</p>
<p><b>INTERDISZIPLINÄRE VERNETZUNGSINITIATIVE CLUB SCIENTIFICA</b>  Die Vernetzungsinitiative Club Scientifica verfolgt das Ziel den in Österreich immer noch unterrepräsentierten Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen eine attraktive interdisziplinäre Vernetzung zu ermöglichen und gleichzeitig den Austausch mit EntscheidungsträgerInnen an den jeweiligen Hochschulen zu fördern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablierung eines wirksamen österreichweiten interdisziplinären Netzwerkes von Wissenschaftlerinnen;</li> <li>• Förderung des fachlichen Austauschs und des Dialogs zwischen Personen des Hochschulmanagements und Wissenschaftlerinnen,;</li> <li>• Sensibilisierung von Wissenschaftlerinnen für universitäre und hochschulspezifische Gremienarbeit;</li> <li>• Beitrag zur Unterstützung eines Kulturwandels an Hochschuleinrichtungen zugunsten der Gleichstellung der Geschlechter;</li> <li>• Förderung von Synergien zwischen Hochschuleinrichtungen.</li> </ul> <p>Diese Maßnahme unterstützt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Gleichstellungsziel des BMWFW – Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung im Rahmen der Wirkungsorientierten Budgetierung;</li> <li>• die Umsetzung der Frauenquote in universitären Gremien;</li> </ul>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>das ERA-Gleichstellungsziel, demnach die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen müssen Gender Bias zu beseitigen aber auch den Kultur- und Institutionenwandel zugunsten der Gleichstellung voranzutreiben.</li> </ul>
<p><b>KULTURWANDEL ZUR GESCHLECHTERGERECHTEN WISSENSCHAFTS- UND FORSCHUNGS- LANDSCHAFT 2025</b></p> <p>Studie zum Thema Kulturwandel in Österreichs Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen. Ausgangspunkt ist die ambivalente Geschlechtergleichstellung in Österreichs Wissenschafts- und Forschungslandschaft. Diese ist gezeichnet von Erfolgen durch die gestiegene Präsenz der Frauen in allen universitären Hierarchieebenen sowie die zunehmende Berücksichtigung der Geschlechterdimension in der Forschung, aber auch durch mäßige Entwicklungen bei den Professuren und im höheren Managementbereich.</p> <p>Diese Studie stellt für das BMWFW eine wertvolle handlungsorientierte Grundlage für die zukünftigen Aufgaben hinsichtlich der Verwirklichung der ERA-Priorität „Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Forschung“ dar. Ziel des Projekts war es ein Szenario zu entwickeln wie sich, angelehnt an den bereits bestehenden Maßnahmen, eine Wissenskultur darstellen könnte, in der die gleichberechtigte Teilnahme aller Gruppen von Frauen und Männern realisiert ist und gelebt werden könnte.</p> <p><u>Zentrale Ergebnisse der Studie Kulturwandel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung einer kohärenten und wirkmächtigen Wissenschafts- und Forschungspolitik unter Gerechtigkeitsprämissen: Entwicklung eines sektorenübergreifenden Leitbildes für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung, professionelle Wissenschaftsmanagementausbildung;</li> <li>Gerechte Mittelverteilung: transparente und gleichstellungsorientierte Mittelvergabe, konsequente Umsetzung von Gender Budgeting; Verteilungsgerechtigkeit zwischen Disziplinen;</li> <li>Entwicklung neuer Modelle als Alternative zum traditionellen akademischen Karriereweg: Abschied von traditionellen Karrierenormen mit Professur als Ziel, positive Bewerbung von alternativen Karrierenormen (Expertinnenkarriere, Wissenschaftsmanagement), existenzsichernde Beschäftigung;</li> <li>Denkfördernde, barrierefreie und vernetzte Räume: Angenehme Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Vernetzungsstrukturen;</li> <li>Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem: Kinderbetreuungsinfrastruktur, Vereinbarkeit von Beruf mit privaten Verpflichtungen;</li> <li>Erhöhte Wirkmächtigkeit bestehender Gleichstellungspolitik: Gleichstellungspolitik als multidimensionaler Ansatz, Einbeziehung aller Akteursgruppen, Einkommensgleichheit und -transparenz</li> <li>Flächendeckende Gender &amp; Diversity-Kompetenz: Als Kriterium bei der Personalauswahl, in der Lehre sowie in der Forschung;</li> <li>Gleichstellungsgerechtes und wissenschaftskompatibles Management: Neue Entscheidungsstrukturen an Universitäten, professionelles Wissenschaftsmanagement, Anerkennung der Mitwirkung an Managementaufgaben;</li> <li>Gleichstellungsorientierte und gesellschaftsrelevante Wissenschaft: Durchlässigkeit zwischen Forschung an Universitäten und außerhalb der Universitäten, stärkere Vernetzung von Wissenschaft und Gesellschaft;</li> <li>Arbeitszeitgestaltung: Flexibilität, „Skandinavisierung“ der Arbeitszeitnorm, Vielfalt an Arbeitszeitmodellen, Vermeidung von Teilzeit als Vereinbarkeitsstrategie;</li> <li>Kulturwandel zur Erstellung von Eckpunkten für ein sektorenübergreifendes Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsfaire Wissenschafts- und Forschungslandschaft</li> </ul>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
in Österreich“
<p><b>L'ORÉAL-STIPENDIEN FÜR JUNGE GRUNDLAGENFORSCHERINNEN</b></p> <p>L'ORÉAL Österreich ist ein Förderungsprogramm von L'ORÉAL Österreich in Kooperation mit der Österreichischen UNESCO-Kommission und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) im Rahmen der weltweiten Kooperation „For Women in Science“ vergeben und seit 2007 auch vom BMWFW finanziell unterstützt. Mit dieser Maßnahme wird die Erhöhung des Frauenanteils im Doc- und Postdoc-Bereich in den Fachrichtungen Medizin, Naturwissenschaft und Mathematik gefördert. Es werden jedes Jahr vier Stipendien an österreichische Grundlagenforscherinnen gewährt, wobei die Finanzierung von zwei Stipendien vom BMWFW übernommen wird. Die Stipendien für österreichische Grundlagenforscherinnen sind mit je € 20.000,- dotiert und werden für acht bis zwölf Monate (Praedoc) bzw. für sechs bis acht Monate (Postdoc) gewährt.</p>
<p><b>LEADING WOMEN – FÖRDERKREIS FÜR FRAUEN IN LEITUNGSFUNKTIONEN UND UNIVERSITÄREN GREMIEN</b></p> <p>Die TU Graz baut einen Förderkreis für Frauen in Leitungsfunktionen und universitären Gremien auf (Frauen, die an universitären Führungsaufgaben interessiert sind), um weibliche Nachwuchsführungskräfte nachhaltig zu stärken. Dieses Programm baut auf der Trainingsmaßnahme für Gremienmitglieder und Vorsitzende von Gremien an Universitäten auf. Leading Women ermöglicht die Stärkung der weiblichen Nachwuchsführungskräfte und setzt somit einen wichtigen Schritt in Richtung Chancengleichheit und Diversität an der TU Graz. Ausgewählte Wissenschaftlerinnen werden im Rahmen dieses Projekts drei Jahre lang begleitet und unterstützen somit die große Herausforderung Österreichs und der EU zum Thema Chancengleichheit und Kulturwandel, aber auch gelingt mit dem Leading Women-Projekt eine verstärkte Vernetzung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.</p>
<p><b>LEISTUNGSVEREINBARUNG 2013 – 2015 ZWISCHEN UNIVERSITÄTEN UND BMWFW</b></p> <p>Verankerung von Gleichstellungszielen in der Leistungsvereinbarung</p> <p>Für die Ausarbeitung der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 hat das BMWFW den Universitäten im Bereich Gleichstellung strategische Ziele vorgeben und dazu einen Bewertungsrahmen erarbeitet. Die Universität wählt vor diesem Hintergrund universitätsspezifische, operative Ziele und entwickelt Maßnahmen zur Zielerreichung, die in der Leistungsvereinbarungsperiode umgesetzt werden. Die Strategische Gleichstellungsziele des BMWFW im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien auf 40% bzw. 50%* sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs;</li> <li>• Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern auf 0.</li> </ul> <p>Der Bewertungsrahmen fokussiert auf die Grundlagen, auf denen die Universität ihre universitätsspezifischen Ziele und Maßnahmen zur Herstellung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt (gender policy). Die Grundlagen im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Gleichstellungspolitik hat die Universität?</li> <li>• Welche Instrumente wendet die Universität an, um die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen?</li> <li>• Handelt die Universität auf Basis von Analysen und Wissen bzgl. Diskriminierungsmechanismen?</li> </ul> <p>* Durch die im Jänner 2015 in Kraft getretene UG-Novelle sind die jeweiligen Kollegialorgane an den Universitäten mit mindestens 50% Frauen zu besetzen (vgl. Änderung des UG durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 21/2015: Neue Regelung mit einer mindestens 50%-</p>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
Frauenquote für universitäre Kollegialorgane).
<p>LEISTUNGSVEREINBARUNG 2015 – 2017 ZWISCHEN ÖAW UND BMWFW</p> <p>Verankerung von Gender und Diversität als Leistungsbereich in der Leistungsvereinbarung</p> <p>Die ÖAW bekennt sich zu einer zielgruppenübergreifenden Diversitätspolitik und damit zur Schaffung eines in sozialer und kultureller Hinsicht diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potenziale und ihre Leistungsfähigkeit in einem von Offenheit und Integration gezeichneten Klima unabhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit (Frauen und Männer, ältere und jüngere MitarbeiterInnen, Menschen mit Behinderung, Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion etc.) entfalten können.</p> <p>Maßnahmen im Bereich Gender und Diversität:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung des Frauenförderplans für die ÖAW, insbesondere Frauenförderung durch Maßnahmen im Recruiting und in der Personalentwicklung;</li> <li>• Entwicklung von Zielen für die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen und Gremien, in denen sie unterrepräsentiert sind;</li> <li>• Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie;</li> <li>• jährliches „Gender Impact Assessment“, insbesondere in Hinblick auf Unterschiede in der Umsetzung der Chancengleichheit in Fachbereichen und Qualifikationsstufen;</li> <li>• Vortragsreihe zu aktuellen Entwicklungen im Bereich Gender- und Diversitätsforschung (Konzeption, Durchführung);</li> <li>• Evaluierung der Maßnahmen im Bereich „Gender und Diversität.“</li> </ul>
<p>LEISTUNGSVEREINBARUNG 2016 – 2018 ZWISCHEN UNIVERSITÄTEN UND BMWFW</p> <p>Verankerung von Zielen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement in der Leistungsvereinbarung.</p> <p>Für die Ausarbeitung der Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 hat das BMWFW den Universitäten im Bereich Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement Handlungsfelder vorgeben. Die Universität wählt vor diesem Hintergrund universitätsspezifische, operative Ziele und entwickelt Maßnahmen zur Zielerreichung, die in der Leistungsvereinbarungsperiode umgesetzt werden. Die Universitäten haben die Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter und die Darstellung des strukturellen und kulturellen Rahmens, der die Diversität des Personals und der Studierenden an der Universität berücksichtigt (z.B. in den Bereichen Studierende mit Migrationshintergrund, drittstaatsangehörige Studierende, berufstätige Studierende, Personen mit Betreuungsaufgaben, Menschen mit Behinderung, Personen mit Lernbeeinträchtigungen, usw.) darzustellen. Für die inhaltliche Darstellung sind europäische und nationale Übereinkünfte heranzuziehen: das Wirkungsziel 4 bzw. das Wirkungsziel 1 des BMWFW – WF (UG 31), das ERA Gleichstellungsziel, der Nationale Aktionsplan (NAP) Behinderung sowie die LLL-Strategie 2020. Die Maßnahmen von Universitäten in diesem Bereich sollen folgende Handlungsfelder ansprechen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen und ein aktives Diversitätsmanagement fördern;</li> <li>• Die Geschlechterdimension in Forschungsinhalten und forschungsgeleiteter Lehre berücksichtigen, um ihre Qualität zu erhöhen und damit einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen zu leisten;</li> <li>• Gendered Innovations: Der Beitrag der Einbeziehung von Gender in die Forschung: Fallstudien, Europäischen Kommission aus 2013;</li> <li>• Aktive Beiträge zur Umsetzung des „NAP Behinderung“ (UN-Konvention über die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung); u.a. durch bewussteinsschaffende Maßnahmen für Inklusion.</li> </ul>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
<p>Ziel der Gleichstellung der Geschlechter ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis ist insbesondere in Führungspositionen, Gremien sowie beim wissenschaftlichen/ künstlerischen Nachwuchs anzustreben. Die Universität schafft einen strukturellen und kulturellen Rahmen, der die Diversität des Personals und der Studierenden (z.B. in Bezug auf Herkunft, Sprache, Alter, Ausbildung, Anforderungen in der „Work-Life-Balance“, Behinderung, usw.) berücksichtigt. Ziele und Vorhaben sind in den entsprechenden Leistungsbereichen zu entwickeln.</p>
<p>MASSNAHME GEM. § 19 C BERUFSAUSBILDUNGSGESETZ (RICHTLINIE ZUR FÖRDERUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG VON LEHRLINGEN GEMÄSS § 19C ABS. 1 Z 1-7 BAG), FÖRDERART GEM. PUNKT III Z 7 DER RICHTLINIE I.D.G.F.: "GLEICHMÄSSIGER ZUGANG VON JUNGEN FRAUEN UND JUNGEN MÄNNERN ZU DEN VERSCHIEDENEN LEHRBERUFEN"</p> <p>Förderbar sind Maßnahmen und Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarktes.</p> <p>Förderbare Maßnahmen und Projekte sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öffentlichkeitsarbeit von Betrieben für Jugendliche und deren Eltern;</li> <li>• Gendergerechtes Job Coaching (z.B. Begleitung und Unterstützung junger Frauen in nicht traditionellen Lehrberufen);</li> <li>• Initiativen zur Förderung von jungen Frauen in technikorientierten Lehrberufen;</li> <li>• Sensibilisierung von Unternehmen und deren MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit der Beschäftigung in nicht traditionellen Lehrberufen von Frauen und Männern;</li> <li>• Teilnahme von Betrieben an Projekten zur Unterstützung von jungen Frauen in ihrer Berufswahl in nicht traditionellen Lehrberufen;</li> <li>• Förderanträge sind von den Lehrlingsstellen dem Förderausschuss zur Entscheidung vorzulegen.</li> </ul>
<p>MINT-FÄCHER IN THEORIE UND PRAXIS UND NICHT-TRADITIONELLE ZUGÄNGE ZUM STUDIUM IN ÖSTERREICH SOWIE NEU AN DER UNI UND RICHTIG STUDIEREN</p> <p>Das BMWFW setzt mit Vorträgen auf der BeSt – Die Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung in Wien Empfehlungen aus dem Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013 – 2018 um. Die Vorträge zur Schwerpunktsetzung „MINT-Fächer“ sind vor allem an Frauen gerichtet, da Frauen in diesen Wissenschafts- und Berufsbereichen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Insbesondere diese Disziplinen bieten aber überdurchschnittlich gute Studienbedingungen, direkten Kontakt zu den Lehrenden und in weiterer Folge sehr gute Berufsaussichten. Dem Bundesministerium ist es daher ein Anliegen, dass sich mehr junge Menschen, besonders auch Frauen, für ein Studium der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft oder Technik entscheiden. Vortragende und DiskutantInnen sind Lehrende, (Nachwuchs-)Forscherinnen sowie Absolventinnen, die aus dem Berufsalltag erzählen, ihren beruflichen Werdegang und ihre Arbeitspraxis schildern. Diese Role Models werden vor den Vorhang geholt, um InteressentInnen Mut zu machen, einen naturwissenschaftlichen oder technischen tertiären Bildungsweg in Angriff zu nehmen.</p> <p>Mit Beiträgen zu nicht-traditionellen Zugängen zum Studium in Österreich sollen auch Frauen, die sich gerade in einem Entscheidungsfindungsprozess befinden, unterstützt und ermutigt werden auch verschlungene Wege in der Ausbildung zu gehen, die zu einem Studienabschluss im Tertiärbereich führen. Personen, die einen nicht-linearen Bildungsweg hinter sich haben, können in bildungswichtigen Entscheidungsphasen als Vorbilder fungieren; ihre Bildungs- und Berufswege, ihre Erfahrungen können andere dazu ermutigen ähnliche Wege zu gehen. Ein Ziel dieser Maßnahme ist eine höhere soziale Durchmischung der Studierenden.</p>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
<p>Von großer Bedeutung ist es daher, aufzuzeigen, dass ein erfolgreicher Tertiärbildungsweg auch über einen „untypischen“ Zugang erreicht werden kann. Weiters wurden 2015 bzw. 2016 Vorträge zu „Neu an der Uni: Tipps für Arbeiterkinder und andere First Generation Students“ und zu „Richtig studieren! Methoden des Lernens – schulisches und universitäres Lernen im Vergleich bzw. Berufsbegleitend studieren – Tipps und Herausforderungen“ abgehalten.</p>
<p><b>NATIONALE STRATEGIE ZUR SOZIALEN DIMENSION IN DER HOCHSCHULBILDUNG – FÜR EINEN INTEGRATIVEREN ZUGANG UND EINE BREITERE TEILHABE</b></p> <p>Die Erweiterung der breiten Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppierungen an der Hochschulbildung ist ein prioritäres Ziel des BMWFW, dementsprechend wurde in einem partizipativen Prozess mit den Hochschulen eine „Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ entwickelt. Die drei Zieldimensionen der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Integrativerer Zugang</li> <li>II. Abbruch verhindern, Studienerfolg steigern</li> <li>III. Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen</li> </ol> <p>U.a. konnte bei Betrachtung auf Studienebene an Hochschulen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts in spezifischen Studienrichtungen ausgemacht werden, Frauen sind etwa insbesondere in technischen Studienrichtungen unterrepräsentiert. Ein quantitatives Ziel zum Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation bei der Studienwahl wurde daher in die Strategie aufgenommen: Bis 2025 soll in jedem Studienfeld (auf Basis ISCED-3-Steller; ISCED 97) ein Anteil von Frauen bzw. Männern von mindestens 10% der Studierenden an jeder Hochschule erreicht werden. Mittelfristig soll der Anteil auf 30% weibliche und männliche Studierende je hochschulischem Studienfeld erhöht werden. Daher ist bis 2025 auch die Zahl der Studienfelder, die diese Vorgabe noch nicht erreichen, um die Hälfte zu senken. Studierende mit Kind bzw. Betreuungsbedarf für Angehörige wurden in der Strategie ebenso als Zielgruppe ausgemacht. Es wurde eine der Aktionslinien zur Zieldimension II „Abbruch verhindern, Studienerfolg steigern“ der Vereinbarkeit gewidmet, u.a. eine dort anzustrebende Maßnahme ist der Ausbau flexibler Kinderbetreuung an HS sowie auch die Einrichtung von Stillräumen. Erfahrungsgemäß kommen diese Maßnahmen besonders Studentinnen zu Gute, die für Kinder von 0-3 J den doppelten Wochenstundenaufwand an Betreuung aufwenden wie Männer. Im Bereich der Zieldimension „Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen“ wurde auf Maßnahmenebene zur Aktionslinie 8 „Schaffung von Governancestrukturen für HS“ auch die konsequente Umsetzung der universitären Gleichstellungspläne – in denen die Vereinbarkeit behandelt werden muss – sowie die Erhöhung der Diversitätskompetenz von HS-Mitgliedern verankert.</p>
<p><b>PROGRAMM SPARKLING SCIENCE</b></p> <p>Im Rahmen des Programms Sparkling Science (2007-2017) unterstützt das BMWFW die Einbettung von voruniversitärer Nachwuchsförderung in State-of-the-Art Forschung. Gefördert werden Projekte, in welchen SchülerInnen systematisch und in großer Zahl als JuniorkollegenInnen in Forschungsprozessen mitarbeiten. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Förderung des Interesses von Mädchen an MINT- Themen, zur Erreichung dieses Zieles vergibt das Programm zusätzliche Mittel an Forschungsvorhaben, die spezielle Maßnahmen zur Förderung von Mädchen in diesen Themenfeldern setzen. Gefördert werden auch Projekte, die zeitgemäße und gendersensible Unterrichtsmethoden für MINT-Fächer entwickeln und die damit wichtige Grundlagen für eine frühzeitige Steigerung des Interesses – insbesondere von Mäd-</p>

<b>Maßnahmen des BMWFW</b>
chen – an MINT-Studien schaffen.
<p>SCIENCE TALK EXTRA „VON HOHEN ANSPRÜCHEN UND EWIGEN STOLPERSTEINEN – NEUE FAKTEN IN SACHEN CHANCENGLEICHHEIT IM HOCHSCHULSEKTOR“: DISKUSSIONSRUNDE UND PRÄSENTATION DER PUBLIKATION ZU DEN ERGEBNISSEN DER 8. EUROPÄISCHEN KONFERENZ „GENDER EQUALITY IN HIGHER EDUCATION DER INTERESSIERTEN ÖFFENTLICHKEIT</p> <p>Im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit VertreterInnen der Universitäten und des BMWFW wurden die Ergebnisse der Europäischen Konferenz präsentiert und diskutiert, um wichtige Handlungsfelder für Politik auf länderübergreifender Ebene aufzudecken. In einer Publikation wurden die zentralen Ergebnisse der Konferenz hinsichtlich ihrer Relevanz für die österreichische Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung aufbereitet.</p> <p><u>Hintergrund der Veranstaltung:</u> Die 8. Europäische Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ 2014 fand von 3. bis 5. September 2014 in Wien statt. Bei dieser Konferenz erfolgte ein fachlicher Informationsaustausch europäischer und außereuropäischer WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen zu aktuellen Themen im Bereich Gender und Diversität in Wissenschaft und Forschung sowie deren Weiterbildung.</p>
<p>TRAININGSMASSNAHME ZUR UNTERSTÜTZUNG DER ERFOLGREICHEN UMSETZUNG DER GESETZLICHEN REGELUNGEN BZGL. GLEICHSTELLUNG AN UNIVERSITÄTEN UND FACHHOCHSCHULEN</p> <p>Universitäre Gremien sind mindestens zu 50% aus Frauen zu bilden: Der Gesetzgeber hat diese Vorgabe eingeführt, um die Einbindung von mehr Frauen in Entscheidungsprozesse zu beschleunigen. Das BMWFW kooperiert seit Einführung der gesetzlichen Frauenquote regelmäßig mit den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen mit dem Ziel, die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Frauenquote an Universitäten und Fachhochschulen durch geeignete Initiativen zu unterstützen.</p> <p>Die Trainingsmaßnahme „Gremienarbeit stärken – qualitätsvolle Entscheidungen unterstützen“ wurde im Zeitraum von April 2012 bis März 2013 erfolgreich an Universitäten durchgeführt. Universitäten wurden unterstützt, Trainings für Gremienmitglieder zukaufen. Diese Maßnahme wurde 2014 fortgeführt und auf drei Pilot-Fachhochschulen ausgeweitet. Primäres Ziel ist die Umsetzung der im Universitätsgesetz festgelegten 50%-Frauenquote an den Universitäten sowie die 45%-Frauenquote für Kollegien an Fachhochschulen sowie die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen mit HochschulakteurInnen.</p> <p>Die Maßnahme unterstützt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Universitäten sowie Fachhochschulen bei der Erreichung der gesetzlichen Vorgaben zur Frauenquote;</li> <li>• das Gleichstellungsziel des BMWFW im Rahmen der wirkungsorientierten Budgetierung;</li> <li>• die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten und fördert die universitätsinterne Zusammenarbeit in Gleichstellungsfragen;</li> <li>• das ERA-Gleichstellungsziel, demnach die Mitgliedstaaten angehalten sind, Maßnahmen zur Beseitigung des Gender Bias zu entwickeln und umzusetzen; dazu leistet diese Trainingsmaßnahme einen Beitrag;</li> <li>• die Bewusstseins-schaffung, vermittelt einen produktiven Umgang mit machstrategischen Dimensionen der Gremienarbeit;</li> <li>• faire und qualitätsorientierte Entscheidungsprozesse und identifiziert Erfolgsfaktoren.</li> </ul>
WEITERENTWICKLUNG GLEICHSTELLUNGSZIEL DER UG 31 „WISSENSCHAFT UND FOR-

**Maßnahmen des BMWFW****SCHUNG“ IM RAHMEN DER WIRKUNGSORIENTIERTEN BUDGETIERUNG**

Im Bereich von Wissenschaft und Forschung sind ausgeglichene Geschlechterverhältnisse wichtig, so auch bei der Besetzung von Führungspositionen, Entscheidungs- und Beratungsgremien. Nicht zuletzt internationale Beispiele aus der Privatwirtschaft zeigen, dass Organisationen mit ausbalancierten Führungsgremien erfolgreicher sind. Datenanalysen (Gender Monitoring), strategische Dokumente (Regierungsprogramm, Nationaler Aktionsplan | Gleichstellung, EU-Übereinkommen) und gesetzliche Vorgaben [B-GIBG, UG 2002 – z.B. 50%-Frauenquote in universitären Kollegialorganen; Gleichstellungsbestimmungen in Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), Privatuniversitätengesetz (PUG), Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG)] erfordern die Verstetigung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung durch geschlechtergerechte Zusammensetzung von Entscheidungsgremien bzw. des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals. Ein spezifischer Frauenförderungsbedarf besteht ab dem Doktorat und insbesondere bei den Professuren [Präsenz von Frauen 2014 an öffentlichen Universitäten in Köpfen: 22,4% Professorinnen, 23,0% Professorinnen und Äquivalente, 32,9% Laufbahnstellen (tenure track – mit Entfristungsmöglichkeit), 45,5% wissenschaftliche/künstlerische Assistentinnen].

Derzeit sind beim Gleichstellungsziel vier Wirkungsziel-Kennzahlen verankert:

- Kennzahl 31.4.1: Erhöhung Professorinnenanteil
- Kennzahl 31.4.2: Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane
- Kennzahl 31.4.3: Frauenanteil in den Organen der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria
- Kennzahl 31.4.4: Frauenanteil bei den Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track)

Die frühere Kennzahl „Anzahl der Universitätsräte, die einen Frauenanteil von mindestens 40% aufweisen“ wurde mit dem BFG 2016 durch die Kennzahl „Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane“ ersetzt, da das Ziel, kein einziger nicht quotengerecht besetzter Universitätsrat an einer öffentlichen Universität, vollständig erreicht werden konnte. Ab dem BFG 2016 wird daher auf die quotengerechte Besetzung aller obersten universitären Organe abgestellt (Rektorat, Senat, Universitätsrat). Dies deshalb, weil 2015 etwa bei den Senaten noch ein deutlicher Verbesserungsbedarf gegeben war.

**WISSENSBILANZVERORDNUNG – WEITERENTWICKLUNG**

Novelle zur WBV (BGBl. II Nr. 97/2016) und Adaptierung des WBV-Arbeitsbehelfs (Version 10.0)

Mit der Novellierung der WBV (BGBl. II Nr. 97/2016) wurde die rechtliche Grundlage für erstmalig drei Humankapitalkennzahlen im Bereich Gleichstellung, die in der Wissensbilanz der Universitäten auszuweisen sind, geschaffen: Frauenquote in Kollegialorganen, Lohngefälle zwischen Frauen und Männern sowie Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren.

Mit der WBV-Novelle wurde nicht nur die Validität bestehender Gleichstellungs-Kennzahlen wie etwa dem „Lohngefälle zwischen Frauen und Männern“ erhöht, sondern es wurden mit der WBV 2016 und dem zugehörigen WBV-Arbeitsbehelf 10.0 die Voraussetzungen geschärft, im Bereich Gleichstellung durch Kennzahlen bzw. Interpretationsempfehlungen derselben spezifischere Informationen zu ihrem qualitativen Umfeld zu erhalten, um der Interdependenz der zwei Policy-Felder „Fix the Numbers“ (Erhöhung der Anzahl von Frauen in Positionen, in denen sie an der Universität unterrepräsentiert sind) und „Fix the Institution“ (Integration der Dimension Geschlecht in universitäre Prozesse und Strukturen) Rechnung zu tragen. So kann erstmals mit dem neu eingeführten Humankapital-Prozessindikator „Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren“ der gesamte Prozess der Berufungsverfahren (von den BewerberInnen über das Hearing zum Dreivorschlag bis hin zur letztlich Beru-

**Maßnahmen des BMWFW**

fung durch die/den Rektor/in) für unbefristete Professuren in Österreich abgebildet und transparent gemacht werden. Auch Gleichstellungsaspekte, in denen nach Erfahrungen von AkteurInnen in Berufungsverfahren Reformbedarf besteht (z.B. Zusammensetzung der Berufungskommissionen sowie ein gewisses Maß an Verfahrenstransparenz) werden durch die Einführung dieses Prozessindikators offen gelegt.

Hintergrundinformation: Die Wissensbilanz (WBV) stellt unter dem Universitätsgesetz 2002 ein zentrales Steuerungsinstrument für Gleichstellungspolitik an Universitäten dar. Durch die Wissensbilanzindikatoren soll die Erreichung der in den Leistungsvereinbarungen formulierten Ziele dokumentiert werden. Der Arbeitsbehelf dient der Unterstützung der Universitäten bei der Erstellung der Wissensbilanz, insb. zur Ausarbeitung der Kennzahlen der Wissensbilanz-Verordnung. Um die Wissensbilanz-Kennzahlen ständig weiterentwickeln zu können, wurde 2016 eine permanente Arbeitsgruppe aus VertreterInnen der uniko und des BMWFW eingerichtet, die an Fragestellungen und Lösungen zu aktuellen Themen im Bereich der universitären Indikatorenentwicklung arbeitet. Werden Indikatoren im Bereich Gleichstellung (weiter-)entwickelt, so werden GleichstellungsexpertInnen im BMWFW beigezogen.

## Abkürzungsverzeichnis

BKA	Bundeskanzleramt
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMEIA	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMLFUW	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
BMLVS	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen im Zeitverlauf .....	10
Abbildung 2 Maßnahmen mit Zielgruppe Frauen vs. Zielgruppe Frauen und Männer.....	12
Abbildung 3 Maßnahmen nach Zielgruppen.....	12
Abbildung 4 Prozentuale Themenkreisverteilung.....	15
Abbildung 5 Verteilung der Maßnahmen nach Themenkreis und Teilbereich .....	16
Abbildung 6 Maßnahmen nach Themenkreis/Teilbereich vs. nach Maßnahmenzahl .....	17
Abbildung 7 Themenkreis/Ministerium .....	18
Abbildung 8 Maßnahme nach Art der Maßnahme .....	21
Abbildung 9 Zeitliche Einordnung der Maßnahmen.....	22
Abbildung 10 Maßnahmen nach zeitlicher Einordnung .....	23
Abbildung 11 Budget pro Maßnahme (exkl. k.A.).....	24
Abbildung 12 Maßnahmen nach Art der Finanzierung .....	25
Abbildung 13 Maßnahmen nach Art der Evaluierung .....	26
Abbildung 14 Numerische Verteilung Themenkreise/Teilbereiche.....	29
Abbildung 15 Prozentuale Verteilung aktiver Frauenförderungsmaßnahmen.....	30
Abbildung 16 Verteilung der Maßnahmen nach Ministerien .....	32
Abbildung 17 Maßnahmen des BKA nach Themenkreis/Teilbereich.....	34
Abbildung 18 Maßnahmen des BMASK nach Themenkreis/Teilbereich .....	40
Abbildung 19 Maßnahmen des BMB nach Themenkreis/Teilbereich.....	48
Abbildung 20 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreis/Teilbereich.....	51
Abbildung 21 Maßnahmen des BMFJ nach Themenkreis/Teilbereich .....	55
Abbildung 22 Maßnahmen des BMF nach Themenkreis/Teilbereich .....	60
Abbildung 23 Maßnahmen des BMGF nach Themenkreis/Teilbereich .....	63
Abbildung 24 Maßnahmen des BMI nach Themenkreis/Teilbereich .....	75
Abbildung 25 Maßnahmen des BMJ nach Themenkreisen/Teilbereichen .....	78
Abbildung 26 Maßnahmen des BMLFUW nach Themenkreisen/Teilbereichen.....	82
Abbildung 27 Maßnahmen des BMLVS nach Themenkreisen/Teilbereichen.....	85
Abbildung 28 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreis/Teilbereich.....	87
Abbildung 29 Maßnahmen des BMWFW nach Themenkreis/Teilbereich .....	90

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Maßnahmen nach Zielgruppen.....	11
Tabelle 2 Maßnahmen nach Themenkreisen.....	14
Tabelle 3 Maßnahmen nach Art der Maßnahme.....	20
Tabelle 4 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung.....	22
Tabelle 5 Maßnahmen nach Budgetumfang.....	23
Tabelle 6 Maßnahmen nach Art der Finanzierung.....	24
Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung.....	25
Tabelle 8 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen.....	27
Tabelle 9 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen 2015-2016.....	31
Tabelle 10 Maßnahmen des BKA nach Themenkreisen.....	33
Tabelle 11 Maßnahmen des BKA nach Art der Maßnahme.....	34
Tabelle 12 Maßnahmen des BMASK nach Themenkreisen.....	39
Tabelle 13 Maßnahmen des BMASK nach Art der Maßnahme.....	40
Tabelle 14 Maßnahmen des BMB nach Art der Maßnahme.....	47
Tabelle 15 Maßnahmen des BMB nach Art der Maßnahme.....	48
Tabelle 16 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreisen.....	50
Tabelle 17 Maßnahmen des BMEIA nach Art der Maßnahme.....	51
Tabelle 18 Maßnahmen des BMFJ nach Themenkreisen.....	54
Tabelle 19 Maßnahmen des BMFJ nach Art der Maßnahme.....	55
Tabelle 20 Maßnahmen des BMF nach Themenkreisen.....	59
Tabelle 21 Maßnahmen des BMF nach Art der Maßnahme.....	60
Tabelle 22 Maßnahmen des BMGF nach Themenkreisen.....	62
Tabelle 23 Maßnahmen des BMGF nach Art der Maßnahme.....	63
Tabelle 24 Maßnahmen des BMI nach Themenkreisen.....	74
Tabelle 25 Maßnahmen des BMI nach Art der Maßnahme.....	75
Tabelle 26 Maßnahmen des BMJ nach Themenkreisen.....	77
Tabelle 27 Maßnahmen des BMJ nach Art der Maßnahme.....	78
Tabelle 28 Maßnahmen des BMLFUW nach Themenkreisen.....	81
Tabelle 29 Maßnahmen des BMLFUW nach Art der Maßnahme.....	82

Tabelle 30 Maßnahmen des BMLVS nach Themenkreisen.....	84
Tabelle 31 Maßnahmen des BMLVS nach Art der Maßnahme .....	85
Tabelle 32 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreisen.....	86
Tabelle 33 Maßnahmen des BMVIT nach Art der Maßnahme.....	88
Tabelle 34 Maßnahmen des BMWFW nach Themenkreisen .....	89
Tabelle 35 Maßnahmen des BMWFW nach Art der Maßnahme .....	90



