

**BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN**



Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Berichtszeitraum 2003 – 2004

 Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Vorwort der Bundesregierung	2
1. Aufbau des Berichts	3
2. Die Erhebung	4
3. Maßnahmen der Bundesministerien	5
Überblick	5
Maßnahmen des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten (BMAA)	6
Maßnahmen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)	10
Maßnahmen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF)	36
Maßnahmen des Bundesministeriums für Inneres (BMI)	38
Maßnahmen des Bundesministeriums für Justiz (BMJ)	42
Maßnahmen des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV)	47
Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	51
Maßnahmen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (BMGF)	57
Maßnahmen des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)	82
Maßnahmen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)	91
Maßnahmen des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	113
Maßnahmen des Bundeskanzleramtes (BKA)	120
4. Vergleich zwischen den Bundesministerien	124
Themenschwerpunkte	124
Maßnahmenarten	125
5. Vergleich zwischen den Jahresberichten 2001/2002 und 2003/2004 ..	126
Vergleich der Anzahl der genannten Maßnahmen	126
Vergleich der Themenschwerpunkte	127
Vergleich der Maßnahmenarten	128
6. Zahlenmäßiger Vergleich der gemeldeten Maßnahmen aller bisherigen Berichte	128
7. Zusammenfassende Darstellung	129
ANHANG: Erhebungsinstrumentarium	130

Vorwort der Bundesregierung

Das Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligung von Frauen (BGBl. 837/1992) sieht vor, „den Nationalrat in die Lage zu versetzen, den jeweiligen Stand der Verwirklichung des Abbaus von Benachteiligung von Frauen festzustellen“. Die Bundesregierung hat demnach jedes zweite Kalenderjahr, jeweils bis zum 30. Juni, dem Nationalrat über die im Berichtszeitraum gesetzten Maßnahmen zum Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen zu berichten. Der erste Zweijahresbericht (über den Zeitraum 1993 und 1994) wurde im Herbst 1996 vorgelegt. Mittlerweile sind vier weitere Berichte (1995 und 1996, 1997 und 1998, 1999 und 2000, 2001 und 2002) erschienen.

Um diesen Bericht der Bundesregierung von anderen Gleichbehandlungsberichten abzuheben und ihm damit ein eigenständiges Profil zu geben, wurde für den zweiten Zweijahresbericht ein Kriterienkatalog ausgearbeitet. Damit wurde die Möglichkeit geschaffen, sowohl innerhalb der Berichtszeiten und zwischen den berichtlegenden Stellen als auch zwischen den nach dem BGBl. 837/1992 zu legenden Zweijahresberichten Vergleiche zu ziehen.

Für den gegenständlichen Bericht wurden nur 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 alle zwei Jahre von der Bundesregierung zu legenden „Gleichbehandlungsberichts“. Dessen gesetzliche Basis bildet der § 50 Abs. 4 des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idF 16/1994, 43/1995, 522/1995 und 375/1996) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993).

1. Aufbau des Berichts

Auf Basis des „Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligung von Frauen“ (BGBl. 837/1992) hat die österreichische Bundesregierung jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten. L&R Sozialforschung wurde von der Sektion für Frauenangelegenheiten des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen damit beauftragt, den diesjährigen „Bundesbericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2003 - 2004“ zu erstellen. Im Rahmen dieser Erhebung wurden alle Bundesministerien und das Bundeskanzleramt angeschrieben, um ihre jeweiligen Aktivitäten zum Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen darzustellen.

Der Bericht soll nach dem Gesetz (§ 2 Abs. 2) folgende externe Maßnahmen beschreiben:

- Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Männern und Frauen 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
- Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung sowie im öffentlichen Dienst)
- Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit
- Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben.

Der Kriterienkatalog zur Erhebung der Maßnahmen ist anhand dieser Maßnahmenbeschreibung aufgebaut.

In Kapitel 3 werden die Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramtes beschrieben, welche in Kapitel 4 nach Themenschwerpunkten und Maßnahmenarten verglichen werden.

In Kapitel 5 werden die Jahresberichte 2001/2002 und 2003/2004 miteinander verglichen.

Kapitel 6 bietet einen kurzen Überblick über den zahlenmäßigen Vergleich aller bislang erstellten Berichte.

Kapitel 7 bietet eine zusammenfassende Darstellung des Berichtes.

2. Die Erhebung

Zur Erhebung der gesetzten Aktivitäten wurden von L&R Sozialforschung Erhebungsbögen an Bundesministerien und Bundeskanzleramt gesandt. Dabei kam ein Erhebungsbogen (siehe Anhang) zum Einsatz, der alle gesetzten externen Maßnahmen der entsprechenden Institutionen ermitteln sollte. Zum ersten Mal wurde zur Berichtslegung eine Steuerungsgruppe mit Vertreter/innen der einzelnen Ministerien und des Bundeskanzleramtes einberufen. Diese Kontaktpersonen koordinierten die Erhebung innerhalb ihrer Ressorts.

Die Maßnahmen sind entlang bestimmter Kategorien und Kriterien beschrieben, um so möglichst umfassende und vergleichbare Informationen zu erhalten.

Gegenstand dieses Berichts sind nur jene Maßnahmen, die seitens der Ministerien und des Bundeskanzleramtes im Zeitraum 2003 und 2004 nach außen gesetzt wurden - so genannte „externe“ Maßnahmen“. Maßnahmen zur internen Frauenförderung sind nicht Gegenstand des Berichtes. Außerdem wurden in den vorliegenden Bericht nur jene Maßnahmen aufgenommen, die während des Erhebungszeitraums initiiert oder weitergeführt wurden und die sich explizit an Frauen richten. Die Tragweite der berichteten Maßnahmen ist jedoch sehr unterschiedlich und reicht von der Veröffentlichung von Berichten, über Gesetzesänderungen bis zu mehrjährigen Förderungsprogrammen.

Festgehalten wird an dieser Stelle, dass mit diesem Bericht keine Evaluierung oder Bewertung der Maßnahmen an sich erfolgt, sondern eine Beschreibung und Kategorisierung der Maßnahmen auf Basis der Angaben der berichtenden Stellen vorgenommen wurde.

3. Maßnahmen der Bundesministerien

Nach einem Überblick über die Anzahl der Maßnahmen der von Bundesministerien und Bundeskanzleramt gemeldeten Maßnahmen erfolgt eine Darstellung der Maßnahmen geordnet nach Institutionen. Pro Institution werden zu jeder Maßnahme der Titel und – soweit in der Erhebung vorhanden – Inhalte und Ziele, Zielgruppe, Ergebnisse und Budget zusammenfassend beschrieben. Danach folgt pro Institution ein Überblick über Themenbereiche, Art der Maßnahme und Art der Umsetzung. Bei den Angaben zu Themenbereichen waren Mehrfachnennungen nur bei Maßnahmenbündeln zulässig; bei Art der Maßnahme waren Mehrfachantworten generell möglich.

Überblick

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

Tabelle 1: Überblick über Anzahl der Maßnahmen

Bundesministerien	Maßnahmen
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten (BMAA)	2
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)	29
Bundesministerium für Finanzen (BMF)	1
Bundesministerium für Inneres (BMI)	2
Bundesministerium für Justiz (BMJ)	3
Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	4
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	4
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF)	38
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG)	12
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)	16
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	6
Bundeskanzleramt (BKA)	4
GESAMT	121

Insgesamt wurden von den Bundesministerien und dem Bundeskanzleramt 121 Maßnahmen genannt, die den Erhebungskriterien entsprechen. 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 oder Förderungsprogramme für Wissenschaftlerinnen. Bei jenen Maßnahmen, die im nachfolgenden Berichtsteil nicht berücksichtigt werden konnten, handelt es sich im wesentlichen um Maßnahmen, die nicht in den Erhebungszeitraum 2003/2004 fallen.

Bei der Darstellung der Ministerien findet sich jeweils eine Auflistung der Maßnahmen mit Titel und Beschreibung (soweit vorhanden) zu Inhalten und Zielen, Zielgruppe, Ergebnissen und Budget. Ebenfalls in den Bericht aufgenommen wurde eine Begründung, warum die genannte Maßnahme zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beiträgt. Im Anschluss an die Einzeldarstellung der Ministerien und des Bundeskanzleramtes erfolgen für einige Bereiche ressortübergreifende Auswertungen.

Maßnahmen des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten (BMAA)

Vom Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten (im Folgenden: BMAA) wurden zwei externe Maßnahmen beschrieben. Eine Maßnahme betrifft die Präsentation österreichischer Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Ausland. Die zweite Maßnahme betrifft die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Partnerländern der österreichischen Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit. Diese Maßnahme hatte nur in entferntem Sinn Auswirkungen auf in Österreich lebende Frauen, was sich aus dem Aufgabengebiet dieses Ministeriums ergibt.

Im Folgenden werden die Titel sowie eine Beschreibung der vom BMAA gemeldeten Maßnahmen aufgelistet.

Präsentation österreichischer Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Auslandskulturpolitik des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten

Inhalte

2004

- Präsentation einer Wanderausstellung über Ingeborg Bachmann „Schreiben gegen den Krieg“
- Unterstützung des Ingeborg Bachmann Centers in London
- Unterstützung von Übersetzungen von Ingeborg Bachmann in die ukrainische Sprache
- Autorinnenlesungen mit Marlene Streeruwitz, Lilian Faschinger, Ilse Aichinger, Renate Welsh, Anna Mitgutsch, Hermine Horner, Beatrix Kramlowsky, Barbara Frischmuth, Evelyn Schlag, Sabine Gruber, Marianne Gruber, die Kinderbuchautorinnen Eva Meyer und Sigrid Laube sowie die Kriminalbuchautorin Eva Rossmann, u.v.m.
- Vorträge und Symposien über Elfriede Jelinek
- Präsentation der Wanderausstellung „Die Donau“ von Inge Morath
- Unterstützung der Ausstellungsserie Femina 2004
- Teilnahme am International Womens Art Festival in Aleppo
- Teilnahme an der Womens Touring Exhibition ReAffiliations
- Ausstellungen von Valie Export, Brigitte Kowanz, Elke Krystofek, Adriana Czernin, Eva Schlegel, Regina Hübner, Inge Morath u.v.m.
- Unterstützung der Fotografinnen Susanne Gamauf, Magdalene Frey und Margherita Spluttini
- Unterstützung einer Visual Show von Waltraud Cooper
- Teilnahme am Frauenfilmfestival „Squadri Altrove“ in Mailand
- Retrospektive von 12 Filmen österreichischer Regisseurinnen
- Unterstützung von Tanzprojekten von Editta Brau und Loulou Omer
- Konferenzteilnahme bei „Women in Psychoanalysis“ in Chicago
- Konferenz über „Feminismus zwischen Liberalismus und Konservativismus“ in Warschau
- Vortragstätigkeit von Ruth Wodak, Karin Kneissl, Gudrun Harrer, Ruth Steiner, Barbara Wais, Monika Faber, Eva Blimlinger, Isabella Gabor, Gabriele Proy
- Unterstützung der Theateraufführung „Alma Mahler in Hollywood“
- Unterstützung von Karin Schäfers Figurentheater
- Unterstützung des Programms „Voices for Peace“ von Timna Brauer
- Unterstützung von Monika Stadler im Rahmen des Pilotprojekts „The new Austrian Sound of Music“
- Unterstützung von Sabina Hank im Rahmen von Jazzveranstaltungen

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Ziele

Das künstlerische und wissenschaftliche Schaffen in Österreich wird im erheblichen Maße auch durch Frauen geleistet. Nicht nur in der Vergangenheit, sondern auch in der Gegenwart. Daher ist die Präsentation eines zeitgemäßen Bildes des österreichischen Kultur- und Wissenschaftslebens im Ausland ein selbstverständliches Anliegen der kulturpolitischen Tätigkeit des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten. Neben verschiedenen Schwerpunktsetzungen finden laufende Veranstaltungen mit und über österreichische Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Ausland statt.

Zielgruppe

Österreichische Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen

Begründung

Die Präsentation der Leistungen österreichischer Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Ausland kann zur Erhöhung der Visibilität und Akzeptanz ihrer Leistung im Inland beitragen und dass durch die internationale Auseinandersetzung mit ihrer Arbeit die Relevanz ihrer Tätigkeit hervorgehoben wird. Daher kommt dem Stellenwert der österreichischen Auslandskulturpolitik eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.

Budget

Im Zeitraum von 1.1.2004 bis 1.12.2004 wurden ca. € 250.000.- für diese Maßnahme aufgewendet.

Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Partnerländern der österreichischen Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit**Inhalte und Ziele**

Eines der im Entwicklungszusammenarbeitsgesetz 2002 festgeschriebenen Prinzipien der österreichischen Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit (OEZA) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. dazu § 1 (4) 3 EZA Gesetz 2002 i.d.g.F.). Das BMA und die Austrian Development Agency (ADA) sind auf dieser Grundlage verpflichtet, in sämtlichen Programmen und Projekten der OEZA, die in Partnerländern durchgeführt werden, diesem gesetzlichen Auftrag Rechnung zu tragen.

Bereits vor Inkrafttreten des EZA-Gesetzes 2002 hat die OEZA diese Forderung erfüllt. Seit der ersten Hälfte der 90er Jahre wird Fragen der Gleichstellung („gender“) hohe Aufmerksamkeit geschenkt, was u.a. durch eine ausschließlich dafür eingerichtete Stelle („Genderreferentin“) sichergestellt wird.

Sämtliche OEZA-Projekte, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, müssen einer Gender-Prüfung unterzogen werden und erhalten einen Marker, mit dem festgestellt wird, ob und in welchem Ausmaß der Forderung nach Gleichstellung entsprochen wird. Diese Marker werden bei den jährlichen Meldungen der österreichischen Entwicklungshilfeleistungen an die OECD auch überprüft.

Gemäß den vorliegenden Daten leisten etwa 45% der aus öffentlichen Mitteln finanzierten Projekte einen direkten Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Partnerländern der OEZA. Dafür wurden 2003 ca. 30 Millionen € und 2004 etwa 35 Millionen € zur Verfügung gestellt, wobei gesicherte Zahlen für 2004 erst gegen Mitte des Jahres 2005 vorliegen werden.

Zielgruppe

Zielgruppe sind grundsätzlich alle Frauen in den Partnerländern der OEZA, insbesondere aber jene, die nicht nur wegen ihres Geschlechts, sondern auch aus einer Vielzahl von anderen Gründen benachteiligt sind.

Ergebnisse

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

In den meisten Fällen sind Programme und Projekte der OEZA nicht punktuelle Maßnahmen, deren Ergebnis unmittelbar festgestellt werden kann. Die in diesem Rahmen gesetzten Schritte im Gender-Bereich sind langfristig angelegt und laufen oft über einen Zeitraum von vielen Jahren. Je nach Maßnahme sind Ergebnisse früher oder später erkennbar. So kann z. B. bei den Stipendienprogrammen an den Zahlen der Absolventinnen rasch festgestellt werden, in welchem Ausmaß das Ziel, 50% der vergebenen Stipendien sollten an Frauen gehen, erreicht wurde. Wesentlich schwieriger sind die Erfolge von Maßnahmen zur Verhinderung genitaler Verstümmelung von Frauen zu beurteilen, weil dies mit einem langen Prozess der Bewusstseinsänderung verbunden ist.

Basierend auf Berichten der Projektpartner, der Durchführungsorganisationen sowie belegt durch Evaluierungen leisten die gesetzten Maßnahmen der OEZA einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Partnerländern.

Budget

Im Projektzeitraum 2003 und 2004 wurden € 65 Millionen für diese Maßnahme aufgewendet.

In der Erhebung wurde eine Zuordnung der Maßnahme zu **Themenschwerpunkten** und **Art der Maßnahmen** getroffen.

Tabelle 2: Maßnahmen des BMaA nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	1
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	1
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	1
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	1
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--

Die Maßnahmen des BMaA wurden thematisch einerseits der aktiven Frauenförderung im Bereich der Kunst zugeordnet, die zweite Maßnahme, bei der es sich um ein Maßnahmenbündel handelt, wurde allen Themenbereichen zugeordnet.

Tabelle 3: Maßnahmen des BMaA nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	1
Subvention, Preis, Stipendium	1

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	2
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	1

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die beiden Maßnahmen den Bereichen Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme, Subvention, Preis, Stipendium, Wissenschaft, Forschung, Entwicklung sowie Öffentlichkeitsarbeit zugerechnet wurden. Die Angabe zu „Sonstiges“ war Kultur.

Tabelle 4: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	--
externe Auftragnehmerinnen	1
beide	1

Eine Maßnahme wurde vom Bundesministerium und externen Auftragnehmer/innen (österreichische Vertretungsbehörden im Ausland) gemeinsam durchgeführt und eine von externen Auftragnehmer/innen des BMAA.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)

Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (im Folgenden: BMBWK) wurden insgesamt 30 externe Maßnahmen beschrieben. Diese betreffen in erster Linie die schulische und berufliche Bildung von Mädchen und Frauen und außerdem die Förderung von Frauen in der Wissenschaft.

Eine Maßnahme (Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und Herstellung von Chancengleichheit im Universitätsgesetz 2002) wurde nicht in den Bericht aufgenommen, da diese Maßnahme nicht in den Berichtszeitraum fällt.

Im Folgenden werden die Titel sowie eine Beschreibung der vom BMBWK gemeldeten Maßnahmen aufgelistet.

ESF-Ziel 3 Maßnahme „Frauen und Wissenschaft“ Das Programm besteht aus 24 Projekten

Inhalte und Ziele

Im Rahmen der ESF-Maßnahme „Frauen und Wissenschaft“ wurden im BMBWK im Zeitraum 2000 bis 2004 insgesamt 24 Projekte an Universitäten, ÖAW (Österreichische Akademie der Wissenschaften) und FWF (Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung) umgesetzt, die zur Verbesserung der berufslaufbahnenorientierten Qualifikation von Frauen im universitären und außeruniversitären Wissenschaftsbetrieb beitragen. Damit wird Frauen der Zugang zu Berufspositionen an Universitäten und Forschungseinrichtungen erleichtert und ihre Position als Wissenschaftlerinnen nachhaltig gestärkt. Im Berichtszeitraum 2003-2004 wurden davon 11 Projekte umgesetzt:

Die 24 ESF-Projekte im Einzelnen:

- Universität Linz: Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen an der Universität Linz
- Universität Linz in Kooperation mit der Universität Salzburg: Karriere-Links - Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming Prämissen
- Universität Klagenfurt: Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Klagenfurt
- Universität Klagenfurt: Kinderbetreuung an der Universität Klagenfurt
- Universität Graz: Programm zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen bzw. zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Grazer Universitäten
- Universität Graz: Potenziale II
- Universität Graz : Kinderbetreuungsanlaufstelle UniKid für die Grazer Universitäten
- Universität Salzburg: Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung sowie Frauenförderung Salzburg
- Universität Salzburg: ditact_women's IT summer studies
- Universität Wien: Mentoring Programm an der Universität Wien
- Universität Wien: Coaching-Projekt an der Uni Wien
- Universität Wien: Mentoring Programm II - Programm für Nachwuchswissenschaftler/innen an der Universität Wien
- Universität Wien: Kinderbüro der Wiener Universitäten – Koordinations- und Beratungsstelle für Kinderbetreuungsfragen an der Universität Wien
- Medizinische Universität Wien: Mentoring Programm
- Universität für Angewandte Kunst Wien: Premiere. Förderungsprogramm für Absolventinnen der Diplomstudien der Universität für Angewandte Kunst.
- Technische Universität Wien: Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien (WIT)
- Wirtschaftsuniversität Wien: Integration von Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitätsmanagement in reguläre Studienpläne am Beispiel der Betriebswirtschaft an der WU Wien
- ÖAW: DOC-fFORTE I
- ÖAW: DOC-fFORTE II

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- ÖAW: DOC-fFORTE III
- FWF: Hertha Firnberg Programm
- BMBWK: EU Coachings im Rahmen von fFORTE
- BMBWK: Informationsbroschüre: good – better – best practices! Frauenförderung im Bereich Technik und Naturwissenschaften. Dokumentation der Maßnahmen und Initiativen an Universitäten und Fachhochschulen. Eine Informationsbroschüre des bm:bwk
- Gender Mainstreaming in einem großen interdisziplinären Umwelt-Forschungsprogramm

Zielgruppe

Zielgruppe sind Wissenschaftlerinnen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Studentinnen aller Fachrichtungen.

Begründung

Diese Maßnahme begegnet der geringeren Präsenz von Frauen in höheren Qualifikationsstufen und im Wissenschaftsbetrieb und auf der Ebene der Studierenden in Disziplinen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Ergebnisse

- Die Maßnahmen erweisen sich als nachhaltig, zumal 3 Projekte (Aufbau einer Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten Klagenfurt und Salzburg und Einrichtung eines Kinderbüros an der Universität Salzburg) nach Auslaufen der Projektphase in den Organisationsplan der betreffenden Universitäten aufgenommen wurden.
- Drei weitere Projekte wurden zum Teil in den Normalbetrieb der Universität implementiert, andere Teile durch ein adaptiertes Nachfolgeprojekt weitergeführt: Personalentwicklungsmaßnahme der Universität Graz (Weiterführung durch „Potenziale II“), Mentoringprogramm an der Universität Wien und Kinderbüro der Grazer Universitäten.
- Zum Thema „Mentoring im Wissenschaftsbetrieb“ wurde eine internationale Fachtagung an der Universität Wien ausgerichtet, aus der auch eine Tagungsdokumentation hervorgegangen ist.
- Die Erfahrungs- und Wissenssicherung erfolgte bei zwei Projekten durch die Publikation der Ergebnisse und deren Evaluierung (Potenziale I, Mentoring Programm).
- Vermittlung von Know-How in Bezug auf die Beantragung und Administration von EU-Projekten durch beratende Unterstützung der Projektnehmer durch den Auftraggeber bzw. die beauftragte „Stützstruktur“.

Budget

Im Projektzeitraum von 2000 bis 2006 werden € 8,9 Mio. (davon € 4,1 Mio. ESF-Mittel und € 4,8 Mio. nationale Mittel), wovon € 1,3 Mio. aus dem Programm fFORTE kommen, für diese Maßnahme aufgewendet.

Berufsorientierung von Mädchen

Inhalte

Im Rahmen dieses Projektes werden Initiativen und Mädchenberatungsstellen, die Berufsberatung, spezielle Projekte oder Kurse vor allem in den Bereichen Technik, Handwerk und Informationstechnologien zur Berufsorientierung von Mädchen anbieten gefördert. Im Jahr 2003/2004 gab es insgesamt 21 Förderungen.

IT-Tag für Mädchen in Wien (27. März 2003): Berufsorientierungsangebot für Mädchen von 13 bis 15 Jahren mit den Bereichen EDV-Technik, Programmieren und Multimedia-Design, Informationen über Schulen, die Ausbildungen im IT-Bereich anbieten. In Kooperation mit dem Verein Sprungbrett und anderen Institutionen.

Ziele

- Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen
- Motivation zu nicht-traditionellen, weniger überlaufenen und zukunftssträchtigeren Ausbildungen und Berufen
- Direktes Erproben von technisch-handwerklichen Tätigkeiten in Kursen
- Abbau von Hemmschwellen gegenüber Handwerk und Technik
- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit
- Sensibilisierung von Multiplikatoren/innen

Zielgruppe

Zielgruppen sind Schülerinnen im Alter von 12 bis 15 Jahren und darüber hinaus auch Lehrer/innen und Eltern.

Begründung

Durch entsprechende Motivation, Erproben von technisch-handwerklichen Fertigkeiten und durch direktes Kennenlernen von Frauen in technischen Berufen, kann das traditionelle Berufswahlverhalten von Mädchen aufgebrochen und auch das Selbstvertrauen gestärkt werden. Ein Großteil der Mädchen wählt immer noch Ausbildungen und Berufe, die als so genannte Frauenberufe gelten und die mit schlechten Chancen am Arbeitsmarkt und schlechterer Bezahlung verbunden sind.

Mit dieser Berufsorientierung wird dem traditionellen Berufswahlverhalten entgegen gesteuert und auch bei Eltern, Betrieben und Schulverantwortlichen ein Umdenken bewirkt.

Ergebnisse

Das steigende Interesse der Mädchen an handwerklich-technischen Kursen und das Interesse von Lehrerinnen und Lehrern, auch Berufsorientierungsangebote in Richtung nicht-traditioneller Berufe in den Unterricht zu integrieren, zeugt von einem Umdenken. Das Lehrpersonal bietet Berufsorientierungsangebote nicht-traditionelle Berufe als „Verbindlichen Übung Berufsorientierung“ an. Auch in vielen Betrieben ist die Bereitschaft, Mädchen in nicht-traditionellen Berufen aufzunehmen, gestiegen.

Budget

Im Projektzeitraum vom 01.01.2003 bis 31.12.2004 wurden € 101.730,- für diese Maßnahmen aufgewendet.

ESF-Projekt „FIT – Frauen in die Technik“

Inhalte

Dieses Projekt dient der gezielten Berufsorientierung von Schülerinnen der 11. bis 13. Schulstufe. Die Informations- und Schnuppertage, bei denen Schulen die Möglichkeit haben, FIT-Vertreterinnen direkt an die Schule einzuladen, finden an zahlreichen höheren Schulen statt. Die ein- bis dreitägigen Schnuppertage an 6 Standorten (Technische Universität Graz und Wien, Universitäten Linz, Klagenfurt, Innsbruck und Salzburg) geben Einblick in technische und naturwissenschaftliche Studienrichtungen und ermöglichen das Kennen Lernen von Instituten, Fachhochschulen und Kollegs. Bei Laborübungen, Vorlesungen und Gesprächsrunden mit Studentinnen, Lehrenden sowie mit in der Privatwirtschaft tätigen Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen können wichtige Kontakte geknüpft und Erfahrungen „aus erster Hand“ geholt werden.

Ziele

Ziel von FIT ist es, Mädchen und jungen Frauen ein technisches Studium näher zu bringen. Durch weibliche Vorbilder werden neue Identifikationsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen für eine bewusstere Entscheidung geschaffen und damit das Ausbildungs- und Berufsspektrum von jungen Frauen erweitert. Die breite Informations- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die bewusstseinsbildende Wirkung bei Eltern und Lehrpersonen.

Zielgruppen

Die Zielgruppe dieser Maßnahme sind Schülerinnen höherer Schulen im Alter von 16 bis 19 Jahren und Lehrerinnen und Lehrer an höheren Schulen sowie Eltern.

Begründung

Der Anteil von Studentinnen an technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen soll in Österreich erhöht werden. Durch direktes Kennen Lernen dieser Studienrichtungen, Teilnahme an Laborübungen und durch Gespräche mit Studentinnen und bereits ausgebildeten Technikerinnen, werden Hemmschwellen von jungen Frauen gegenüber Technik und Naturwissenschaft abgebaut.

Ergebnisse

Bei den Mädchen/jungen Frauen konnten Hemmschwellen gegenüber einem technisch-naturwissenschaftlichen Studium abgebaut werden. Eine stärkere Sensibilisierung gegenüber dem Thema „Frauen und Technik“ konnte durch die Informationsveranstaltungen an den Schulen und die Schnuppertage an den Unis sowohl an den Schulen als auch in der weiteren Öffentlichkeit erreicht werden.

Der Frauenanteil bei technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, die im Rahmen von „FIT“ vorgestellt wurden, hat sich erhöht. Etliche junge Frauen, die am „FIT-Projekt“ teilgenommen haben, haben tatsächlich auch ein technisch-naturwissenschaftliches Studium begonnen. Das bedeutet in der Folge auch eine Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen.

Weiters konnte mit diesem Projekt auch der Bedarf an mädchengerechter beruflicher Information gedeckt werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2003 bis 31.12.2004 wurden € 296.769,- für diese Maßnahme aufgewendet (ESF- und nationale Mittel, exkl. Mittel, die von den Projektträger/innen selbst organisiert wurden).

ESF-Projekte „MUT 1 – Mädchen und Technik“ und „MUT 2“ (im Rahmen von fFORTE – Frauen in Wissenschaft und Technologie)

MUT 1 (2002 – September 2004)

Inhalte

Bei diesem Projekt werden Kurse, Workshops, Beratungseinheiten für Mädchen, Veranstaltungen f. Lehrer/innen, Kooperation zwischen Landesfrauenbeauftragten und Zuständigen im AMS, Öffentlichkeitsarbeit, Medienberichte, Pressekonferenzen, länderspezifische Konferenzen, Plakate, Folder und vieles mehr angeboten. Die Maßnahmen werden in insgesamt 7 Bundesländern (Tirol, Vorarlberg, Kärnten, Salzburg, Steiermark, Oberösterreich und Niederösterreich) in vor allem ländlichen Regionen durchgeführt.

Ziele

- Steigerung des Frauenanteils in nicht-traditionellen Berufsfeldern
- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Mädchen/jungen Frauen
- Erweiterung der Berufsperspektiven von Mädchen/jungen Frauen in Richtung zukunftsträchtige Bereiche (Technik/Neue Medien) Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
- Entwicklung innovativer Modelle zur Technikmotivation Technikerprobung
- Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen/jungen Frauen
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen, Aufbau von Kooperationen mit regionalen Meinungsbildner/innen, Betrieben und wichtigen Funktionsträgern/innen
- Know-How-Transfer in die Lehrer/innenfortbildung und in die Schulen
- Bewusstseinsbildung von Multiplikator/innen

MUT 2 (Oktober 2004 – 2006)

Inhalte

Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt-Steigerung des Anteils von Mädchen in „nicht-traditionellen“ Berufsfeldern

Ziele

Durch eine Kombination von „bottom up“- und „top down“-Maßnahmen wird Gender-Bewusstsein österreichweit in den zentralen Aus- und Weiterbildungsstrukturen verankert:

- Entwicklung und Durchführung von Modulen im Bereich Aus- und Weiterbildung, Vermittlung von Theoriewissen und Anwendungskompetenz geschlechtssensibler Didaktik und Berufsorientierung an zentrale Multiplikator/innen aus dem Bereich Kindergartenpädagogik, Hauptschule, AHS-Unterstufe, Polytechnische Schule, HTL
- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung bei Eltern, Ausbildungs- und Personalverantwortlichen in Betrieben und in der außerschulischen Jugendarbeit
- Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen/jungen Frauen und Erweiterung ihrer Berufsperspektiven durch Vermittlung positiver Technikerfahrungen in geschlechtshomogenen Gruppen (Workshopangebote, Aktionstage an HTL, Werkwettbewerb für Mädchen im Kindergarten, etc.)
- Nachhaltige Verankerung der Projektergebnisse in bestehenden Strukturen durch intensive Kooperation mit arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Entscheidungsträger/innen

Zielgruppen

Zielgruppe sind Mädchen in Hauptschulen und der Polytechnischen Schulen, Lehrer/innen, Eltern, Betriebe, Multiplikator/innen, arbeitsmarkt-/bildungspolitische Entscheidungsträger/innen.

Begründung

Die Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen/jungen Frauen erfolgt nach wie vor in einem sehr traditionellen Spektrum, was die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

beeinträchtigt. Der Anteil der Frauen, der die Pflichtschule ohne berufliche Ausbildung verlässt, ist wesentlich höher als jener der Männer.

Dieses Projekt setzt bei den verschiedenen Ebenen an und leistet eine Sensibilisierungsarbeit. So werden die oft verdeckten Potentiale der Mädchen in Richtung Technik geweckt, ihr Berufswahlspektrum erweitert und so ihre Berufschancen verbessert. Dies wird durch die Mitwirkung von mehreren Mädchen- und Frauenberatungsstellen, intensiver Öffentlichkeitsarbeit, Kooperation zwischen den Landesfrauenbeauftragten und wichtigen Multiplikator/innen im jeweiligen Bundesland erreicht.

Ergebnisse

MUT bot zwischen 2002 und 2004 Mädchen im Alter von 10 bis 15 Jahren in ausgewählten Regionen in Niederösterreich, Oberösterreich, Kärnten, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und der Steiermark innovative Modelle zur Berufsorientierung und Technikerprobung an. Insgesamt wurden im Rahmen von MUT 1 ca. 6500 Personen über Kontakte und Angebote erreicht (inkl. Betriebe), 53 Schulen waren direkt am Projekt beteiligt. Es wurden nicht nur Materialien für den Unterricht entwickelt, sondern auch wichtige Bewusstseinsarbeit in Schulen sowie in Betrieben geleistet, um auch Nachhaltigkeit zu erreichen.

Budget

Im Zeitraum von Anfang 2003 bis Ende 2004 wurden € 394.570,- für MUT 1 und € 216.000,- für MUT 2 aufgewendet (exkl. Ländermittel).

ESF-Projekt „READY“**Inhalte**

Es werden schulbezogene Mädchen-Workshops angeboten. Dabei erfolgt eine Reflexion über die eigene Lebensplanung, Information über Ausbildungsmöglichkeiten und neue Berufe, insbesondere auch im Bereich Technik /IKT und praktische Übungen von Fachfrauen. Lehrpersonen erhalten dabei Anregungen, wie die Mädchen weiter unterstützt werden können und wie sie die Berufsorientierung in der Schule gestalten können. Das Projekt wird in Vorarlberg, Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Tirol von Mädchenberatungsstellen an mindestens 2 Schulen durchgeführt.

Ziele

Ziel dieses Projektes ist die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und die Erhöhung der Chancen der Mädchen auf dem Arbeitsmarkt.

Zielgruppen

Vor allem Mädchen der 3. und 4. Klasse der Hauptschule und der Polytechnischen Schule und Lehrer/innen und Eltern werden angesprochen.

Ergebnisse

Als Zwischenergebnis kann festgehalten werden, dass die Fachfrauen aus dem Bereich Technik bei den Mädchen auf großes Interesse gestoßen sind und die handwerklichen Tätigkeiten von den Mädchen begeistert durchgeführt wurden. Dies hat sich auf das Selbstbewusstsein positiv ausgewirkt, der Informationsstand bezüglich nicht-traditioneller Berufe wurde verbessert und die Sensibilität bezüglich Rollenklischees wurde verstärkt.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis Ende 2004 wurden € 189.918,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Aktion „MiT – Mädchen in die Technik“**Inhalte**

Durch spezielle Kurse und Maßnahmen sollen Mädchen an höheren technischen Lehranstalten gestärkt werden. Durch verschiedene Aktionen wie Tage der offenen Tür, Plakataktionen, Informationsveranstaltungen und Projekte wird der Anteil von Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen erhöht. 2003 und 2004 haben insgesamt 11 Kleinprojekte stattgefunden.

Ziele

Das Ziel dieses Projektes ist die Erhöhung des Anteils von Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen durch Ermutigung von Frauen in technischen Berufen und deren Vorbildwirkung. Weiters sollen auch Lehrpersonen, die Schulverwaltung, Schüler/innen und Eltern für geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorurteile zum Abbau von Rollenklischees und zur Förderung gleichberechtigter Umgangsformen sensibilisiert werden.

Zielgruppen

Zielgruppe dieses Projektes sind Schüler/innen im Alter von 15 bis 19 Jahren und Lehrer/innen sowie Eltern.

Begründung

Die genannten Maßnahmen tragen dazu bei, den Rollenklischees sowie Vorurteilen gegenüber Frauen in technischen Berufen entgegen zu wirken und auch bei Eltern, Betrieben und Schulverantwortlichen ein Umdenken herbeizuführen. Durch Stärkung der Mädchen/jungen Frauen können sich diese im späteren Berufsleben in von Männern dominierten Bereichen besser behaupten.

Ergebnisse

Das steigende Interesse von Lehrpersonen und Direktor/innen an der Aktion MiT zeigt, dass ein langsames Umdenken bezüglich Mädchen in technischen Bereichen eingesetzt hat.

Budget

Im Projektzeitraum vom 01.01.2003 bis 31.12.2004 wurden € 4.667,- für diese Maßnahmen aufgewendet.

Gender Sensitivity und Gender Mainstreaming im Projekt IMST**Inhalte**

Das Projekt IMST (Innovations in Mathematics, Science and Technology Teaching) zielt auf Qualitätsentwicklung im Mathematik- und Naturwissenschaftsunterricht ab. Das BMBWK unterstützt seit 2002 (im Rahmen von IMST²) gezielt die Sensibilisierung der Multiplikatorinnen und Projektmitarbeiter/innen von IMST sowie der beteiligten Projekt-schulen für Geschlechteraspekte im Unterricht. Seit Herbst 2003 läuft IMST³, ein vom BMBWK getragenes Unterstützungssystem für den österreichischen Unterricht im Bereich der Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik (MNI) sowie in verwandten Fächern. Gender Sensitivity und Gender Mainstreaming sind systematisch integriert. Die Maßnahmen werden im Zusammenwirken eines breit angelegten Netzwerks von Personen und Institutionen umgesetzt. „Gender“ wird nicht als „Sonderthema“ oder als „Mädchen/Frauenthema“ angesehen.

Zur adäquaten Integration von Gender Sensitivity und Gender Mainstreaming in alle zentralen Maßnahmen wird im Rahmen von IMST³ ein Gender-Netzwerk eingerichtet. Bei Gender Sensitivity werden inhaltsbezogene Initiativen gesetzt, die der Sensibilisierung von Lehrkräften, Mitarbeiter/innen und weiterer verantwortlicher Personen im Bildungssystem für Gender-Fragen dienen. Gender Mainstreaming dient der strukturellen Verankerung von Geschlechterbewusstsein auf allen Ebenen des Projekts. Demgemäß ist das

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Gender-Netzwerk in allen zentralen Maßnahmen und relevanten Gremien personell vertreten.

Ziele

Ziel ist es, eine geschlechtersensible Perspektive in alle zentralen Maßnahmen von IMST³ zu integrieren.

Zielgruppe

Zielgruppe dabei sind Schülerinnen, Lehrer/innen und Projektmitarbeiter/innen.

Begründung

Die Maßnahme steht im Zusammenhang dem EU-Ziel der Erhöhung der Zahl der Absolvent/innen einer naturwissenschaftlichen Ausbildung. Gender-Mainstreaming dient der strukturellen Verankerung von Geschlechterbewusstsein auf allen Ebenen des Projekts und damit in allen zentralen Maßnahmen des Projekts.

Ergebnisse

Im Rahmen des Projektes wurden Grundlagen zur Sensibilisierung für Geschlechteraspekte im Unterricht, insbesondere im Mathematik- und Physikunterricht geschaffen, die dazu angetan sind, Lehrkräften die Geschlechterthematik nahe zu bringen und sie dabei zu unterstützen, den eigenen Unterricht auf Geschlechtssensibilität zu hinterfragen und entsprechend zu gestalten. Die wissenschaftlichen Ergebnisse aus IMST² zum Thema „Geschlechtssensibilität“ werden in einer Publikation des BMBWK im Jahr 2005 veröffentlicht.

Im Rahmen von IMST² wurde auch die Webseite „Lise“

www.netscience.univie.ac.at/lise/index1.html neu gestaltet. Mit dieser Website wird ein Beitrag dazu geleistet, dass Schüler/innen ihre Begabungen für Physik und Technik erkennen und ihr Selbstbewusstsein gegenüber diesen Bereichen stärken. Darüber hinaus sollen sie erkennen, dass Physik und Technik Spaß machen können und es in diesen Bereichen Berufe und Ausbildungswege gibt, die auch für sie interessant sein können.

Budget

IMST²: Im Projektzeitraum von 2002 bis 2004: € 120.000,-

IMST³: Im Projektzeitraum von 2004 bis 2006: € 225.000,-

Gender Mainstreaming im Bereich der Landesschulräte: Umsetzung des Aktionsplans 2003

Inhalte

Gender-Mainstreaming wird im Bereich der Landesschulräte implementiert.

- BMBWK-Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Aktionsplans 2003 mit jeweils einer Vertretung aus jedem Bundesland, Treffen ein Mal pro Jahr.
- Einrichtung einer AG auf der Ebene der Landesschulräte mit folgenden Aufgaben: Kontakte zur oberen Führungsebene, Informationsarbeit, Sensibilisierung, Vernetzung zwischen regionalen Einrichtungen, Durchsetzung der geschlechtergerechten Sprache, Initiierung von Gender-Workshops für Führungskräfte (in Kärnten, Tirol und Oberösterreich haben diese Workshops bereits stattgefunden).
- Durchführung der Veranstaltung „Schulqualität und Gender Mainstreaming“

Im Berichtszeitraum haben Veranstaltungen in Kärnten, Wien und Burgenland stattgefunden.

Ziele

Ziel ist es, den Begriff „Gender Mainstreaming“ bekannt zu machen Gender-Aspekte in zukünftige Planungen einzubeziehen. Auch die Sensibilisierung für die Bedeutung der Kategorie *Geschlecht* im schulischen Lehren und Lernen soll sichtbar machen, was mehr Gender-Sensibilisierung für beide Geschlechter und für die Gesellschaft insgesamt bringen kann. Die Relevanz und Dimension des Geschlechterthemas im Bereich Schule macht

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

deutlich, dass Diskussionsprozesse angeregt werden, was Gender-Mainstreaming im Bereich Schule bedeutet.

Begründung

Durch entsprechende Sensibilisierung im Sinne von Gender Mainstreaming sollen Ansatzpunkte für Veränderungen hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit gefunden werden sowie gleichstellungsorientiertes Handeln bewirkt werden.

Zielgruppe

Zielgruppe sind Führungskräfte in den Landesschulräten, die Schulaufsicht, Direktorinnen, Lehrerinnen, Multiplikatorinnen und Fortbildnerinnen.

Ergebnisse

- Durchsetzung der geschlechtergerechten Sprache
- Begriff Gender Mainstreaming bekannt geworden
- mehr Aufgeschlossenheit – auch bei der Führungsebene – erreicht
- Sensibilisierung im Bereich der Lehrer/innen.
Realisierung von Veranstaltungen und Workshops:
- 2 Arbeitstagungen der „Arbeitsgruppe Aktionsplan 2003“
- 2 Veranstaltungen „Schulqualität und Gender Mainstreaming“ (in Kärnten und Burgenland 2003)
- 3 Beratungsangebote für Führungskräfte zu Gender Mainstreaming am Landesschulrat für Kärnten Tirol und Oberösterreich (2004).

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2003 bis 31.12.2004 wurden € 17.570,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Gender Mainstreaming an Akademien**Inhalte**

Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur wurden Pilotprojekte ausgewählt, eines davon im Bereich der Akademien (gem. AStG 1999). Ziel war es, die Idee des Gender Mainstreaming an diesen Institutionen zu implementieren.

Ziele

- Alle Mitglieder der Akademien sollen Wissen über die Kategorie "Geschlecht" und "Gender Mainstreaming" erwerben und befähigt werden, aktiv zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in ihrem eigenen Tätigkeitsbereich beitragen.
- Gender Mainstreaming soll in allen Studienplänen und Lehrveranstaltungen Berücksichtigung finden. An allen Akademien sollen Gender-Fachleute zur Verfügung stehen.
- Forschungsprojekte zu Genderfragen sollen ebenso gefördert werden wie die Beteiligung von Frauen in der Forschung.
- Bei der Besetzung von Gremien und der Verteilung von Aufgaben ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.
- Es soll ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch Verwendung finden.

Zielgruppe

Die Zielgruppe sind das Kollegium und die Studierenden der Akademien.

Begründung

Das Pilotprojekt erstreckt sich auf den Bereich der Lehrer/innenausbildung, somit auf die Pädagogischen Akademien, Berufspädagogischen Akademien und Religionspädagogischen Akademien. Hier werden zukünftige Lehrer/innen ausgebildet, denen es in weiterer Folge obliegt, Kinder und Jugendliche im Sinne der "Gleichstellung von Frauen und Männern" (ein "Unterrichtsprinzip" im Rahmen der Lehrplanverordnungen der meisten Schularten)

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

zu erziehen und zu unterrichten. Den Lehrer/innen kommt somit eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung von Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit zu.

Ergebnisse

Das Wissen um das Unterrichtsprojekt „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist im Vergleich zu einer früheren Untersuchung deutlich gestiegen. Auf der Leitungsebene der Akademien ist ein klares Bekenntnis zu Gender Mainstreaming und zum Pilotprojekt selbst erfolgt. An allen Akademiestandorten ist es gelungen, die Funktion der Gender-Beauftragten zu besetzen, auch wenn es nicht an allen Standorten möglich war, einen männlichen Gender Mainstreaming-Beauftragten zu finden (49 Personen an 25 Institutionen). Seitens der Projektleitung im BMBWK wurde in diesem Personenkreis, der sich größtenteils durch kreatives Engagement auszeichnete, Informationen, Aus- und Fortbildung sowie Vernetzung mittels einer elektronischen Projektplattform angeboten.

Budget

Das Projekt startete bereits im Jahr 2001. Die Gesamtkosten belaufen sich auf ca. € 67.500,-. Im Zeitraum von 2003 bis 2004 wurden € 44.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Gender Mainstreaming an Pädagogischen Instituten**Inhalte und Ziele**

Von 2002 bis 2004 wurde das Pilotprojekt „Gender Mainstreaming an Pädagogischen Instituten“ durchgeführt. In diesem Rahmen setzte das BMBWK verschiedene Impulse, welche die für die Lehrer/innenfortbildung in den Bundesländern zuständigen Pädagogischen Institute (PI) dabei unterstützen sollten, in einen Prozess der Implementation von Gender Mainstreaming an ihren Institutionen einzusteigen. Jedes PI erhielt je einen sog. Gender Mainstreaming-Tag, im Rahmen dessen die PI mit externer Unterstützung und unter Teilnahme der Leitungsebenen eigene Maßnahmen und Vorhaben planen und festlegen sollten. Zusätzlich zu den Gender Mainstreaming-Tagen an den PI wurden vom BMBWK Seminare für die GM-Beauftragten zwecks Vernetzung und Austausch organisiert.

Zielgruppe

Die Zielgruppe waren die Führungskräfte der Pädagogischen Institute und deren Mitarbeiter/innen.

Begründung

Die Integration des Gender Mainstreaming in der Organisation PI bzw. der Gender-Perspektive in der Lehrer/innenfortbildung ist eine wichtige Grundlage für die Umsetzung geschlechtergerechten Lehrens und Lernens in der Schule bzw. eines geschlechtssensiblen Unterrichts.

Ergebnisse

Das Angebot wurde von 8 Pädagogischen Instituten angenommen. Der GM-Tag hat an den Pädagogischen Instituten zu unterschiedlichen Prozessen im Bereich GM geführt bzw. es wurden unterschiedliche geplante Vorhaben rückgemeldet:

- Verankerung des Gender-Gedankens in der Organisationskultur und in das Leitbild des PI
- Berücksichtigung im laufenden Organisationsentwicklungsprozess
- GM als Thema in Konferenzen, Bereichsleiter/innen - Sitzungen und
- Dienstbesprechungen: Analyse der PI-internen Kommunikationsstrukturen unter Gender-Aspekten
- Reflexion des Umgangs der PI-Mitarbeiter/innen mit dem Thema und miteinander
- Installierung einer abteilungsübergreifenden Arbeitsgemeinschaft am PI zur Umsetzung von GM

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Einführung einer geschlechtergerechten Sprache in den Programmheften, auf der Webseite, in Briefen, Formularen
- Überprüfung von verwendeten Seminarunterlagen hinsichtlich Gender-Aspekten
- Berücksichtigung bei der Auswahl von Trainer/innen und Organisation von Train-the-Trainer-Veranstaltungen zum Thema GM
- Aufnahme von genderspezifischen und frauenspezifischen Veranstaltungen in das PI-Programm (z.B. Karrierelehrgänge für Lehrer/innen)
- Aktive Informationsarbeit am PI, Verbreitung der vom BMBWK zur Verfügung gestellten Unterlagen und Materialien, Ausstattung der PI-Bibliotheken, Einrichtung einer Wissensplattform im Internet
- Fortsetzung der Kooperationen im Bereich Gender zwischen PI-GM-Beauftragten, Beauftragten der Pädagogischen Akademien und des Landesschulrates.

Als Folge der unklaren Position und Rolle der GM-Beauftragten wurde vom BMBWK im Zusammenwirken mit den Beauftragten eine Aufgabenbeschreibung ausgearbeitet.

Budget

Im Projektzeitraum von 2002 bis 2004 wurden € 30.340,- für diese Maßnahme aufgewendet.

ESF-Projekt: Gender-Sensitivity & Gender Mainstreaming in der Lehrer/innenbildung

Inhalte

Seminare für Lehrer/innen verschiedener Schultypen und zwei Karrierelehrgänge für Lehrer/innen.

Inhalte:

- Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse
- Mädchenarbeit
- Bubenarbeit
- geschlechtsspezifische Berufsorientierung und Lebensplanung
- Reflexion eigener Berufswahlprozesse
- Reflexion eigener Karriereambitionen
- Karriereplanung.

Ziele

Es soll vor allem eine Sensibilisierung von Lehrer/innen für Gender-Fragen mit dem Ziel, die Erweiterung der Lebens- und Berufsperspektiven von Mädchen/Frauen und Buben/Männern jenseits geschlechtsspezifischer Rollenvorgaben zu unterstützen und eine Stärkung von Frauen im Berufsfeld Schule.

Zielgruppe

Vor allem Lehrerinnen und Lehrer werden für dieses Projekt angesprochen.

Begründung

In allgemeinen Seminaren, in denen die pädagogische Methodik unterrichtet wird und in Karrierelehrgängen für Lehrer/innen werden Frauen ermuntert, Führungspositionen anzustreben. Auch die Aneignung von Know-How und strategischer Kompetenz werden angestrebt.

Ergebnisse

Im Jahr 2003 und 2004 wurden insgesamt 8 Seminare durchgeführt; bei den internen Rückmeldebögen wurden mehrfach Nachfolgeseminare gewünscht und konnten die Lehrer/innen offensichtlich viele Impulse und Anregungen mitnehmen.

Budget

Im gesamten Projektzeitraum von 25.10.01 bis 31.12.06 sind € 142.186,- für diese Maßnahme kalkuliert.

Lehrer/innenfortbildungsveranstaltung "Unterwegs zur Chancengleichheit" (im Berichtszeitraum 2x durchgeführt)

Inhalte

Besonders der Erwerb von Gender-Kompetenz auf den 4 Ebenen von Wissen, Wahrnehmung, Einstellungen und Handlungen unter Einbeziehung der persönlichen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene beinhaltet diese Fortbildungsveranstaltung. Auch eine Gender-Analyse im eigenen Arbeitsbereich, die Erarbeitung von Inhalten und Zielen sowie die Organisationsentwicklung im Bildungsbereich sollen erfolgen.

Ziele

Die Teilnehmer/innen erwerben theoretisches und praktisches Gender-Wissen bezogen auf die Organisation, das Team und die eigene Person. Sie erfahren über das Europäische Konzept des Gender Mainstreaming als geschlechterpolitische Strategie mit dem Ziel der Geschlechterdemokratie, über dessen Umsetzungsmöglichkeiten im Bildungsbereich, die Chancen und Grenzen und über die Abgrenzung zwischen Gender Mainstreaming und gendersensible Pädagogik.

Zielgruppe

Zielgruppe für diese Fortbildungsveranstaltung sind Lehrer und Lehrerinnen.

Ergebnisse

Erkenntnisgewinn bei Lehrer/innen und Nachfrage nach Fortsetzungsseminaren.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden etwa € 6000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Lehrer/innenfortbildungsveranstaltung „Gender-Kompetenz in der Schule“

Inhalte und Ziele

Einführungsseminar (durchgeführt am Pädagogischen Institut des Bundes in Salzburg) zur Vermittlung folgender grundlegender Kompetenzen:

- die Bewusstmachung von geschlechtsspezifischer Sozialisation
- die Wahrnehmung von Ursachen und Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung
- das Erkennen möglicher Beiträge zur Tradierung und Verfestigung von Rollenklischees im Lebensfeld Schule
- die Reflexion des eigenen Verhaltens, der Interaktionen im Unterricht
- das Bewusstmachen von alltäglichen Formen von Gewalt und Sexismus
- die Förderung der Bereitschaft zum Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen
- Vorstellung von Ansätzen, Tipps und Ratschlägen zur Umsetzung im Unterricht/Schulalltag unter spezieller Berücksichtigung des Blickwinkels und Inputs von männlichen Kollegen.

Zielgruppen

Die Zielgruppen sind Lehrer/innen aller Schularten.

Ergebnisse

Erkenntnisgewinn bei Lehrer/innen; Nachfrage nach Fortsetzungsseminaren.

Budget

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden etwa € 3000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

- 1. „Gender Mainstreaming Clusterschulen“ - Schulentwicklungsprojekt**
- 2. Geschlechtergerechte Formulierungen in mündlichen und schriftlichen Äußerungen von Mitarbeiter/innen der Sektion II und der nachgeordneten Dienststellen**
- 3. Integration von GM in Lehrer/innenfort- und -weiterbildungsmaßnahmen**

Inhalte und Ziele

1. Gender Mainstreaming Clusterschulen:

Das Gender Mainstreaming Cluster Schulprojekt läuft seit November 2003 und sieht einerseits eine stark auf den einzelnen Schulstandort zugeschnittene Unterstützung vor. Fünf Clusterschulen aus 4 Bundesländern, die einen repräsentativen Querschnitt der Bundesschularten darstellen, entwickeln konkrete Strategien und Maßnahmen (good practice-Modellen), die eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming auf gesamtschulischer Ebene ermöglichen.

Es wurden auf fünf Ebenen Rahmenziele für GM-Clusterschulen und Merkmale zur Zielerreichung definiert:

- Unterrichtsebene: Systematische und flächendeckende Umsetzung eines geschlechtergerechten und geschlechtssensiblen Unterrichts für alle Schüler/innen und Schüler der Schule.
- Personenebene: Alle am Schulleben Beteiligten übernehmen Mitverantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Schulalltag.
- Organisations- und Teamebene: Gender Mainstreaming ist ein selbstverständlicher und spürbarer Teil der Schulkultur.
- Clusterebene: Die Schulen entwickeln und erproben gemeinsam klare und überprüfbare Kriterien: „Was macht eine Schule zur Gender Mainstreaming-Schule?“.
- Systemebene: Die Gender Mainstreaming-Clusterschulen sind good practice-Modelle für die Umsetzung von Gender Mainstreaming am Standort und unterstützen den Transfer in den gesamten Schulbereich.

2. Geschlechtergerechte Formulierungen in mündlichen und schriftlichen Äußerungen von Mitarbeiter/innen der Sektion II und der nachgeordneten Dienststellen:

Flächendeckende Information der Betroffenen über die Notwendigkeit der geschlechtergerechten Formulierung.

3. Integration von Gender Mainstreaming bei der Fortbildung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern:

Auftrag an PIs, die Ziele des GM in allen Angeboten zu berücksichtigen sowohl hinsichtlich der Auswahl der Referent/innen, der Zielgruppe und der inhaltlichen Gestaltung.

Zielgruppen

Die Zielgruppe sind vor allem die Schulleitungen, Lehrer/innen und Schüler/innen an Berufsbildenden Höheren Schulen und den Berufsschulen und Schulaufsichtsbeamten/innen.

Begründung

ad 1) Die Implementierung von GM am Schulstandort auf allen Ebenen und die Förderung von geschlechtssensibler Unterrichtsgestaltung trägt zu einer Erweiterung des Rollenrepertoires der Betroffenen beiderlei Geschlechts bei.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

ad 2) Durch Bewusstseinsbildung beim geschlechtergerechten Sprachgebrauch werden Frauen werden nicht mehr nur "mitgedacht".

ad 3) Verbesserung des Lehren und Lernens durch entsprechend geschulte und sensibilisierte Unterrichtende.

Ergebnisse

ad 1) Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Es liegen Zwischenberichte der Standorte , ein Handreichungsentwurf für die Implementierung an Schulen und ein Kriterienkatalog für eine GM-gerechte Schule vor.

ad2) Die geschlechtergerechten Formulierungen werden verwendet.

ad3) Die Integration der GM-Strategie in die PI-Programme wird begonnen.

Budget

Im Projektzeitraum von November 2003 bis Juni 2005 werden € 76.210,- für das Schulentwicklungsprojekt „Gender Mainstreaming Clusterschulen“ aufgewendet.

Aus- und Fortbildung von Lehrer/innen im Bereich Menschenrechte

Inhalte und Ziele

1. Für eine Klasse der American International School gestaltete die Servicestelle Menschenrechtsbildung einen Workshop zum Thema „Human Rights and Trafficking in persons as a specific form of HR violation“, unter Berücksichtigung allgemeiner Aspekte der Menschenrechte.

2. Es wurde eine Lehrer/innenausbildung im Rahmen des UNI-Kurses politische Bildung am Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte in Wien von den Servicestellen Politische Bildung und Menschenrechtsbildung gemeinsam mit dem Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte zum Themenbereich „Diskriminierung von Frauen“ durchgeführt. Diese wurde anhand häuslicher Gewalt und im schulischen Kontext und durch das Aufzeigen von Benachteiligungen von Frauen und Mädchen, Formen von Gewalt und das Vorstellen von Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichbehandlungen, Koedukationsdebatte und gendersensible Pädagogik durchgeführt.

3. Es wurde eine Weiterbildung für Lehrer/innen im Rahmen des einwöchigen IFF-Kurses (Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung an der UNI Klagenfurt) mit dem Titel „Grundrechte – Menschenrechte“ in Linz 2003 durchgeführt. Ziel dieser Weiterbildung war die Behandlung des Themas „Frauenrechte – Menschenrechte“ mit Schwerpunkt Frauenrechte – häusliche Gewalt – gendersensible Pädagogik. Sie wurde von der Servicestelle Politische Bildung gemeinsam mit dem Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte veranstaltet.

Zielgruppe

ad 1 Es nahmen ca. 25 Schüler/innen und Schüler, davon mehr als die Hälfte Mädchen, teil.

ad 2 Im Wintersemester 2003 nahmen 10 und im Wintersemester 2004 nahmen 18 Geschichte-Lehramtsstudent/innen der UNI Wien teil.

ad 3 Es nahmen 12 Lehrer/innen aus unterschiedlichen Fächern und Schultypen österreichweit an dieser Veranstaltung teil.

Begründung

ad 1 – Durch ein breites Spektrum an Informationen (z.B. Film über Frauenhandel, Übersicht zu internationalen/nationalen Dokumenten zum Schutz vor Menschenhandel/Frauenhandel usw.) sowie vielfältigen interaktiven Methoden konnte das Interesse der Jugendlichen geweckt und sie für die komplexe Problematik des Frauenhandels vor

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

dem Hintergrund von Menschenrechtsverletzungen sensibilisiert werden. Vor allem die Mädchen zeigten sich bis zum Schluss an der Thematik sehr interessiert.

ad 2/ad 3 – Die Sensibilisierung von Diskriminierung von Frauen und das Bewusstmachen von Ursachen, die zur Benachteiligung von Frauen und Mädchen führen sowie das Aufzeigen von Alternativen und Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichbehandlungen von Frauen und Mädchen war der Inhalt dieser Aus- und Weiterbildungen.

Ergebnisse

ad 1 - Die Schüler/innen sind über die Hintergründe und Praktiken des Frauenhandels informiert, wissen über konkrete Menschenrechtsverletzungen in diesem Zusammenhang Bescheid und konnten eigene Vorurteile überprüfen (z.B. Frauenhandel deckt sich mit Prostitution). Sie haben internationale Dokumente zum Schutz der Frauen vor dem Frauenhandel kennen gelernt und sich kritisch mit einem Film über Frauenhandel auseinandergesetzt.

ad 2/ad 3 – Die Student/innen und Lehrer/innen wissen Bescheid über Formen der Diskriminierung von Frauen, häusliche Gewalt, Opferschutzgesetz, Strategien und Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung von Frauen und Mädchen. Im schulischen Kontext wurde bewusst gemacht, wo mögliche Ursachen von Ungleichbehandlungen von Buben und Mädchen liegen könnten, was Koedukation heißt und wo man ansetzen könnte, um stereotypen Verhaltensweisen zu hinterfragen und Alternativmethoden anzubieten.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden ca. € 6.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Elektronische Medien – Webangebote im Bereich Politische Bildung

Inhalte und Ziele

Es gibt Angebote im Web (www.schule.at) zum Thema der Politischen Bildung und Menschenrechtsbildung:

- Frauensache Politik
- Gewalt in der Familie
- Gender Mainstreaming
- Frauenrechte – Menschenrechte
-

(Linksammlungen zu Institutionen, Dokumenten, Artikeln, Unterrichtsmaterialien, Veranstaltungen)

Auf www.politische-bildung.at > **Politik Aktuell** der Servicestelle Politischen Bildung werden mit dem Thema „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ Studien, Artikel, Bericht, Literatur- und Medientipps sowie Links frei geschaltet. Auch anlässlich des internationalen Frauentages werden rund um den 8. März jedes Jahr wieder Beiträge zu Frauenrechten im Internet freigeschaltet.

Zielgruppen

Es gibt keine exklusiv weibliche Zielgruppe, sondern es sollen sich Lehrkräfte, Multiplikator/innen und Interessierte auf den Webseiten informieren.

Begründung

Die Webdossiers und Kampagnen sind bewusstseinsbildend und zielen auf Verhaltensänderung ab.

Ergebnisse

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Es erfolgt eine Vernetzung mit Organisationen, die Informationen und Angebote der Öffentlichkeit zugänglich machen wollen. Auch Anregungen für die Behandlung der Themen im Unterricht können geholt werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden € 3.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Publikationen im Bereich Politische Bildung**Inhalte und Ziele**

1. Infoblättern der Servicestelle Politische Bildung für Lehrer/innen

„Gewalt in der Familie“, Nr. 2/2003 aktualisiert Oktober 2004: Männergewalt an Frauen, Gewalt gegen Kinder, Didaktik und Methodik, Literaturtipps, Zeitungsartikel, Glossar, Referent/innenliste, Links.

„**Frauensache Politik**“, Nr. 1/2004: Repräsentation von Frauen in politischen Ämtern, Ursachen der Unterrepräsentanz, von der Gleichbehandlung zur Gleichstellung, Gleichbehandlungsgesetze in Österreich, Gender Mainstreaming, Didaktik und Methodik, Glossar, Literatur- und Linktipps.

2. Publikation eines Artikels

Teaching Human Rights Nr. 18/März 2004 - Thema: Universalität der Menschenrechte: „Frauenrechte – universelle Menschenrechte? Hindernisse und Fortschritte“ (Autorin: Brita Neuhold).

Zielgruppe

Vor allem Lehrkräfte können mit diesen Publikationen arbeiten.

Begründung

ad 1 – Eine Sensibilisierung für die Themen Gewalt in der Familie, Frauen und Frauen in der Politik wird angestrebt. Durch die kurzen, leicht verständlichen Einführungen in die Themen und das Vorstellen von konkreten Unterrichtsbeispielen können Lehrkräfte die Info-blätter direkt im Unterricht einsetzen und gemeinsam mit den Schüler/innen die Themen erarbeiten. Interaktive Übungen sollen den Prozess der Sensibilisierung und Bewusstwerdung unterstützen.

ad 2 – Die Prägnante Analyse der wissenschaftlichen Expertin für Frauenrechte, Dr. Neuhold (Lektorin an der Universität Wien und Graz, ständige Mitarbeiterin im Netzwerk WIDE), die einem breiten Leser/innenkreis in verständlicher Form zugänglich gemacht wird, trägt dazu bei, dass Lehrkräfte für die Thematik der Frauenrechte und der Diskriminierung von Frauen sensibilisiert werden können.

Ergebnisse

Die Sensibilisierung für GM-Fragen soll weitergeführt werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden € 12.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Publikationen und Webseite zu geschlechtsspezifischen Bildungsfragen

Inhalte und Ziele

Das BMBWK gibt laufend Informationsmaterialien zu frauen- bzw. geschlechtsspezifischen Themen für den schulischen Bereich heraus. Auf der Webseite des BMBWK www.bmbwk.gv.at/gleichstellung-schule werden einschlägige Informationen angeboten.

Publikationen, die im Berichtszeitraum herausgegeben wurden:

- Unterrichtsprinzip "ERZIEHUNG ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN". Informationen und Anregungen zur Umsetzung in der Berufsschule (2003, A 4, 83 Seiten)
- Neuauflage: Unterrichtsprinzip "ERZIEHUNG ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN". Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe. Themen: Koedukation, Interaktions- und Kommunikationsstrukturen, Sprache, Schulbücher, Gewalt, Mädchen- und Bubenarbeit, Berufsorientierung, Neue Medien, Literatur, Kontaktadressen. (2. Aufl., A 4, 134 Seiten)
- "SCHUG - Schulbildung und Gleichstellung". Informationsblatt des BMBWK zu Fragen der Gleichstellung sowie zu geschlechtsspezifischen Themen im Schul- und Bildungsbereich. (Wird einmal jährlich an alle Schuldirektionen ausgesandt.), Nr. 14/2004
- Webfassung 2003: Folder „LEITFADEN zur Darstellung von Frauen und Männern in Unterrichtsmitteln“ (1999, A 5, 8 Seiten).
- Neuauflage: Folder „LEITFADEN zur Darstellung von Frauen und Männern in Unterrichtsmitteln“ (2004, A 5, 8 Seiten).
- Neuauflage: Folder „Geschlechtergerechtes Formulieren“. Die Grundprinzipien sprachlicher Gleichbehandlung und die gängigsten Strategien geschlechtergerechten Formulierens. (2004, A 5, 8 Seiten)
- Neuauflage: Folder zum Unterrichtsprinzip "ERZIEHUNG ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN" (BMBWK, 2004).

Sämtliche Broschüren sind über über AMEDIA, Sturzgasse 1a, 1141 Wien, Telefon und Fax: 01/982 13 22, E-Mail amedia@csso.co.at erhältlich. Im Publikationsverzeichnis des BMBWK enthalten unter den Stichworten: Berufsorientierung, Frauengeschichte, Gleichstellung von Frauen und Männern, Informations- und kommunikationstechnische Bildung, Koedukation.

Zielgruppen

Es sind vor allem Lehrer/innen, Multiplikator/innen und Schüler/innen angesprochen.

Begründung

Es werden Anregungen zu geschlechtssensiblen Themen im Unterricht im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter und Information und Sensibilisierung geboten.

Ergebnisse

Information, Sensibilisierung und steigendes Interesse an diesen Themen (ersichtlich aus der Anzahl der Anforderungen dieser Broschüren).

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1. 2003 bis 31.12.2004 wurden dafür insgesamt € 23.350,- aufgewendet.

Verankerung von genderspezifischen Formulierungen in den Lehrplänen

Inhalte und Ziele

Das Bildungsministerium hat seit 1995 das **Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“** in den Lehrplänen der verschiedenen Schularten verankert. Sukzessive werden weitere genderspezifische Formulierungen in die Lehrpläne aufgenommen.

Lehrplanänderungen 2004:

Verordnung über die Lehrpläne der allgemein bildenden höheren Schulen (BGBl. II, Nr. 277, ausg. am 8. Juli 2004):

- Aufnahme von geschlechtsspezifischen Hinweisen (Chancengleichheit, Gleichstellung, Gender Mainstreaming) in die Leitvorstellungen und Bildungsbereiche.
- Aufnahme des Grundsatzes „Bewusste Koedukation und Geschlechtssensible Pädagogik“ in die Allgemeinen Didaktischen Grundsätze.
- **Verordnung über die Lehrpläne der Handelsakademien** (BGBl. II, Nr. 291, ausg. am 19. Juli 2004):
- Aufnahme der Bildungsaufgaben „Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter“ in die Allgemeinen Didaktischen Grundsätze.

Verordnung über die Lehrpläne der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik (BGBl. II, Nr. 327, ausg. am 12. Aug. 2004):

- Aufnahme von geschlechtsspezifischen Hinweisen (Sozialisation, Pädagogik) in die allg. Bildungsziele.
- Aufnahme der „Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter“ in die Allgemeinen Didaktischen Grundsätze.

Verordnung über die Lehrpläne der land- und forstwirtschaftl. Lehranstalten (BGBl. II, Nr. 331, ausg. am 16. Aug. 2004):

- Aufnahme der „Erziehung zur Gleichstellung der Geschlechter“ und des „Gender Mainstreaming“ in die Allgemeinen Didaktischen Grundsätze.

Zielgruppen

Lehrer/innen, Schüler/innen

Begründung

Schulen sind im Zuge von „Gender Mainstreaming“ und Gleichstellung der Geschlechter angehalten, sich mit der Relevanz der Kategorie Geschlecht auf allen Ebenen des Lehrens und Lernens auseinanderzusetzen.

Ergebnisse

Die Verankerung in den Lehrplänen ist die Grundlage für Aktivitäten in der Lehrer/innenfortbildung und die künftige Gestaltung der Schulbücher.

Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen

Inhalte und Ziele

Migrantinnen sind in mehrfacher Weise benachteiligt. Traditionelle Wertvorstellungen und geschlechtsspezifische Rollenverteilungen erschweren eine soziale Eingliederung. Voraussetzung für eine umfassende Integration von Migrantinnen sind Sprachkompetenz, IT-Basiskenntnisse und der Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie eigenständiges Lernen. Die Maßnahmen berücksichtigen die speziellen Lebensumstände der Zielgruppe und bieten mit niederschweligen Bildungsangeboten und Bildungsberatung einen Einstieg in einen Bildungsverlauf, der unter anderem den Erwerb des österreichischen Sprachdiploms oder den Erwerb des ECDL ermöglicht und somit die Teilnehmer/innen zur aktiven Gestaltung ihrer Integration ermächtigt.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Zielgruppe

Es sollen Migrantinnen angesprochen werden.

Begründung

Die oben angeführten Maßnahmen fördern Chancengleichheit durch Weiterbildung, die Ermächtigung zur persönlichen Entscheidungsfindung und durch die Stärkung und Erweiterung der autonomen Lernkompetenz. Die Chancengleichheit wird durch die Berücksichtigung der besonderen Lebensumstände und Bedürfnisse der Zielgruppe hergestellt.

Ergebnisse

2.163 Migrantinnen absolvierten bis 31.12.04 die Kursmaßnahmen. Die innovative Kombination von Deutsch- und PC- Kursen eröffnete den Teilnehmer/innen die Möglichkeit, Schreib- und Lernprogramme sowie Ressourcen des Internets für eigene Lernziele nutzbar zu machen. Eine Datenbank für Lehr- und Lernmaterialien, für Lernsoftware und best practice Beispielen wurde weiter auf- und ausgebaut. Aufbau einer Vernetzungsstruktur zur Kooperation, zum Erfahrungs- und Informationsaustausch der in diesem Bereich aktiven Vereine.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.03 bis 31.12.04 wurden € 877.500,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Förderung von IT-Qualifikationen für Frauen**Inhalte und Ziele**

Im Rahmen der IT-Weiterbildungsoffensive wurden Bildungsmaßnahmen gefördert, die sich speziell an Frauen richten, die keine oder geringe Erfahrungen mit neuen Technologien haben. Österreichweit wurden – vor allem in ländlichen Regionen – mehrere Projekte in der Erwachsenenbildung durchgeführt. Die Kurse boten einen Zugang zu Computer, Internet und Lernsoftware. Die Angebote waren modular aufgebaut und boten offene Lernformen und individuelle Lernbegleitung an.

Ziele

- Förderung des Zugangs von Frauen zu neuen Technologien, Verhinderung der Ausgrenzung von Frauen aus der Informationsgesellschaft
- Förderung des lebensbegleitenden Lernens durch Sensibilisierung und Motivation der Zielgruppe
- Erhöhung der Kompetenzen von Frauen im Bereich EDV, lernen Lernen, computerunterstützte Lernformen und Schlüsselqualifikationen
- Unterstützung der Frauen bei der Lernzielfindung, Begleitung des Lernprozesses

Zielgruppen

Vor allem Frauen, die Bildung ferner sind, Frauen in ländlichen Regionen, Frauen mit Betreuungspflichten und Wiedereinsteigerinnen waren die Zielgruppen dieses Projektes.

Begründung

Die Teilhabe an der Informationsgesellschaft misst sich an der Beteiligung am Lernen und an der Lernkompetenz. Sie setzt voraus, dass IKT als Kulturtechnik begriffen wird. Gegenwärtig entscheiden das Geschlecht und Alter sowie Bildungsgrad, die soziale und regionale Herkunft über Informationsarmut oder -reichtum und somit über die Form der Beschäftigungsverhältnisse und das Einkommen.

Ergebnisse

- In den Jahren 2003 und 2004 nahmen 2704 Frauen an den Bildungsmaßnahmen teil.
- Es wurden zielgruppenorientierten Unterrichtsmaterialien und Lernmodulen entwickelt.
- Es wurde Informationsmaterial zur Sensibilisierung der Zielgruppen erstellt und verbreitet.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Es wurden Beratungen zur Konkretisierung individueller Lernziele durchgeführt.
- Inn innovative Bildungsmaßnahmen wurden regional verankert.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.03 bis 31.12.04 wurden € 477.092,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung**Inhalte und Ziele**

Im Rahmen dieser Maßnahme werden Lehrgänge an der Schnittstelle zwischen Erwachsenenbildung und dem universitären Bereich gefördert. Im Sinne des lebensbegleitenden Lernens bieten sie Multiplikatorinnen, Erwachsenenbildner/innen, Trainer/innen etc. mit unterschiedlichen Bildungsniveaus einen niederschweligen Zugang zur Weiterbildung mit wissenschaftlichem Anspruch. Das Angebot ermöglicht eine fundierte Auseinandersetzung mit Fragen der aktuellen und historischen Geschlechterverhältnisse, der Interkulturalität, mit Managing Diversity und Gender Mainstreaming. Ein Lehrgang vermittelt Gender Kompetenzen zur Implementierung in die Organisationen und in die Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung.

Zielgruppe

Vor allem Multiplikator/innen, Erwachsenenbildner/innen, Trainer/innen und Berater/innen werden angesprochen.

Begründung

Durch die Aus- und Weiterbildung wird die Zielgruppe befähigt, in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld einen Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit zu leisten.

Ergebnisse

Die einzelnen Maßnahmen wurden Mitte 2004 gestartet, Zwischenergebnisse liegen noch keine vor.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.04 bis 31.12.04 wurden € 154.373,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Ministerienübergreifende Initiative fFORTE - Frauen in Forschung und Technologie – davon 10 Maßnahmen im BMBWK

Anmerkung: die im BMBWK durchgeführten Maßnahmen im Rahmen von fFORTE werden durch ESF-Mittel kofinanziert. Daher sind die Maßnahmen bereits bei „ESF-Ziel 3 Maßnahme Frauen und Wissenschaft“ angeführt.

Inhalte und Ziele

Die Initiative fördert Frauen auf allen Stufen der Ausbildung, in Bereichen der Forschung sowie in Unternehmen (Berufsorientierung, Schule, Universität, Fachhochschulen, Berufseinstieg, Karriere). Enthalten sind Maßnahmen angefangen von Stipendienprogrammen, über Trainings-, Mentoring-, Coaching- und Sensibilisierungsinitiativen bis hin zu Gründungsk Kooperationen mit der Wirtschaft.

Die Programmlinien Strukturen, Qualifikation, Training, Sensibilisierung und Forschung werden von drei Ministerien umgesetzt.

Maßnahmen des BMBWK im Rahmen von fFORTE (fFoRTE-Academics- Aktionslinien):

- WIT – Wissenschaftler/innenkolleg an der TU Wien (ESF-kofinanziert)
- mut! Mädchen und Technik (ESF-kofinanziert)
- Gender netzwerk im Projekt Imst
- FIT (Frauen in die Technik) (ESF-kofinanziert)
- ditact _women's summer studies (ESF-kofinanziert)

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- DOC-fFORTE (ESF-kofinanziert)
- fForte_Fellowships
- fFORTE_Coachings (ESF-kofinanziert)
- Wirkungsforschung frauenfördernder Maßnahmen
- Impulsforschungsprogramm „Gender IT“

Zielgruppe

Frauen auf allen Stufen der Ausbildung, in der Forschung und in der Wirtschaft bilden die Zielgruppe.

Begründung

Das Programm zielt auf Frauenförderung im Bereich Technik und Naturwissenschaften ab, da in diesen Ausbildungs- und Arbeitsfeldern Frauen unterrepräsentiert sind.

Ergebnisse

Die ministerienübergreifende Initiative hat im Bereich Universitäten zu folgenden Ergebnissen geführt:

- Es wurde ein Wissenschaftler/innenkolleg eingerichtet, in dem 8 Dissertantinnen auf höchstem Niveau ausgebildet werden.
- Dissertationsprogramm DOC-fFORTE: Bisher wurden 15 Stipendien vergeben.
- Die Weiterbildung „ditact_women's IT summer studies“ wurde bereits zweimal in Salzburg abgehalten.
- Wirkungsforschung frauenfördernder Maßnahmen des BMBWK: der Endbericht liegt vor. Konzeption und Implementierung des Programms fFORTE wurden im Rahmen der Evaluierung als Fallstudie untersucht.
- EU-coachings: Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 3 Seminare abgehalten und 120 Personen direkt gefördert.
- Zum Forschungsschwerpunkt „Gender IT“ sind 2 Ausschreibungen erfolgt. Bisher wurden insgesamt 5 Forschungsprojekte vergeben. Weiters wurden mehrere Veranstaltungen, Vortragsreihen und Konferenzen im Rahmen von Gender IT veranstaltet.

Budget

Im Projektzeitraum von 2002 bis 2007 werden innerhalb des BMBWK € 8.220.100,- für diese Maßnahme aufgewendet. Diese Angaben enthalten keine ESF-Mittel, die bei „ESF-Maßnahme Frauen und Wissenschaft“ angeführt sind.

Gabriele Possanner Staatspreis und Förderungspreise**Inhalte und Ziele**

Durch die Vergabe eines Staatspreises für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterdemokratie förderlich sind, sowie zwei Förderungspreise sollen Wissenschaftler/innen gewürdigt werden, deren Forschungsarbeiten einen Beitrag zu mehr Geschlechterdemokratie leisten. Der Staatspreis ist mit € 7.300,- dotiert. Die beiden Förderungspreise sind mit je € 1.900,- dotiert. 2003 wurde der Staatspreis zum vierten Mal vergeben.

Zielgruppe

Herausragende Wissenschaftler/innen aller Fachrichtungen, die genderspezifische und politikrelevante Forschungsleistungen erbracht haben, werden angesprochen.

Begründung

Diese Maßnahme fördert das Wissen über genderspezifische Forschungsinhalte und trägt zu einem differenzierten und genderbezogenen Wissen über die Gesellschaft bei. Darüber hinaus fördert sie die Anerkennungskultur in der Wissenschaft, indem Frauen für herausragende wissenschaftliche Leistungen entsprechend gewürdigt werden

Ergebnisse

Bisher wurden 4 Staatspreise und 8 Förderungspreise vergeben.

Budget

Im Zeitraum von 1997 bis 2004 wurden alle zwei Jahre € 7.300,- (Staatspreis) und je € 1.900,- (Förderungspreise) für diese Maßnahme aufgewendet (insgesamt € 44.400,-).

Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft**Inhalte und Ziele**

In der Publikationsreihe „Materialien zur Förderung der Frauen in der Wissenschaft“ des Wissenschaftsressorts sind bisher neunzehn Bände erschienen. Ihr Ziel ist es, die Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb sichtbar zu machen und eine Sensibilisierung für etwaige Lösungsstrategien vorzunehmen.

Im Berichtszeitraum wurden drei Bände veröffentlicht:

Band 16

Brüche. Geschlecht. Gesellschaft. Gender Studies zwischen Ost und West. Von Alice Pechriggl, Marlen Bidwell-Steiner

Band 17

Das Geschlecht der Politik. Von Maria Mesner, Margit Niederhuber, Heide Niederkofler, Gudrun Wolfgruber

Band 19

Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken. Von Roberta Schaller-Steidl, Barbara Neuwirth

Zielgruppen

Studierende, Wissenschaftler/innen, Bildungsforscher/innen, Bildungspolitiker/innen und Journalist/inn/en gehören zu den Zielgruppen.

Begründung

Die einschlägige Publikationsreihe erweitert das genderspezifische Wissen betreffend die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Ausbildungs- und Arbeitsfeldern in Österreich.

Ergebnisse

Bisher sind in der Reihe „Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ 19 Bände erschienen (seit 1992).

Budget

Im Zeitraum von 2003 bis 2004 wurden € 30.000,- für diese Maßnahme aufgewendet. Pro Band € 10.000,-.

Hertha Firnberg-Programm**Inhalte und Ziele**

1998 wurde vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung im Auftrag des BMBWK das Programm „Hertha Firnberg-Programm“ eingerichtet, in dem jährlich zehn Universitätsabsolventinnen mit abgeschlossenem Doktorat gefördert werden. Die Nachwuchsstellen sehen eine organisatorische Einbindung in den universitären Forschungsbetrieb vor, zielen auf innovative Forschungsleistungen ab und ermöglichen eine dreijährige wissenschaftliche Weiterqualifizierung nach dem Doktorat. Die Absicht dieser Förderungsmaßnahme ist es, unter Mithilfe der Wissensressourcen eines Universitätsinstituts die Qualifikation Einzelner zu steigern und diese einer weiterführenden wissenschaftlichen Karriere zuzuführen.

Zielgruppe

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Hervorragend qualifizierte Universitätsabsolventinnen (Doktorat) aller Fachrichtungen, die keine Stelle an der Universität haben.

Begründung

Mit dieser Maßnahme soll der Anteil von Frauen an den Universitäten erhöht werden und dem Mangel an qualifizierten weiblichen Nachwuchswissenschaftler/innen entgegen gewirkt werden.

Ergebnisse

Bisher wurden 59 Wissenschaftler/innen gefördert, und zwar aus den Disziplinen Geistes- und Sozialwissenschaften, Biologie und Medizin sowie Naturwissenschaften und Technik. Die ersten Stellen wurden im Wintersemester 1999 angetreten.

Mit 1. Juni 2004 wurden 32 Stellen abgeschlossen. In den Jahren 2004 – 2006 wird das Hertha Firnberg Programm auch mit Mitteln des ESF kofinanziert.

Budget

Im Projektzeitraum von 1998 bis 2004 wurden € 3,7 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet. Anmerkung: Die auf drei Jahre angelegten Qualifizierungsstellen haben eine Jahresdotation von je € 52.270,-.

Kinderbetreuung an Universitäten**Inhalte und Ziele****Kinderbetreuung an den Universitäten**

An den österreichischen Universitäten wurden im Berichtszeitraum Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestartet.

a) Errichtung von Anlaufstellen für Kinderbetreuungsfragen an Universitäten:

An den Universitäten Wien, Graz, Salzburg, Linz und Klagenfurt wurden so genannte Kinderbüros eingerichtet.

b) Kinderbetreuungsbeauftragte:

Weiters wurden auf Basis des ministeriellen Frauenförderungsplans im Berichtszeitraum Kinderbetreuungsbeauftragte an den Universitäten ernannt, die das Beratungs-, Informations- und Vermittlungsangebot in Fragen der Kinderbetreuung verbessern. Nach Inkrafttreten des Universitätsgesetzes 2002 sind die Kinderbetreuungsbeauftragten unterschiedlich gesetzlich verankert. Großteils jedoch auf Basis des universitätsspezifischen Frauenförderungsplans.

c) UNIKID:

Darüber hinaus ist das Projekt UNIKID – ein web-basiertes Informations- und Vermittlungssystem für Universitätsangehörige mit Kindern anzuführen, das unter der Adresse www.univie.ac.at/unikid zu finden ist – erleichtert an diesen Universitäten die Beratung, Vermittlung und Organisation von Kinderbetreuungsangeboten.

d) Informationsbroschüre:

Ebenfalls als Serviceleistung hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur die Broschüre „Spielräume. Impulse für neue Kinderbetreuungsangebote an Universitäten“ herausgegeben. Neben der Bestandsaufnahme und Analyse findet sich darin vor allem die Ratgeberin für die Schaffung von neuen Kinderbetreuungsangeboten, die eine Handlungsanleitung und alle nötigen Daten für sämtliche Universitätsstandorte umfasst.

Zielgruppe

Vor allem Angehörige der Universität, Personen mit Elternpflichten gehören zur Zielgruppe.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Begründung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Angehörige der Universität mit Elternpflichten wird gefördert.

Ergebnisse

- An sechs Universitäten wurden Kinderbüros, das sind Anlaufstellen für Kinderbetreuungsfragen an Universitäten eingerichtet.
- An sieben Universitäten sind Kinderbetreuungsbeauftragte nominiert, die großteils im universitätsspezifischen Frauenförderungsplan verankert sind und inhaltlich eng mit den Kinderbüros zusammenarbeiten.
- Herausgabe der Broschüre „Spielräume. Impulse für neue Kinderbetreuungsangebote an Universitäten.“
- Errichtung des Internetportals www.unikid.at

Budget

Im Projektzeitraum von 2000 bis 2006 wurden € 801.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Anmerkung: Dieser Betrag wurden bereits bei „ESF-Maßnahme Frauen und Wissenschaft“ in den dort genannten finanziellen Mitteln eingerechnet.

Frauenpolitischer Beirat für Universitäten**Inhalte und Ziele**

Der Beirat wurde zur Unterstützung der organisatorischen Umgestaltung der Universitäten von Bundesministerin Gehrler im März 2003 eingerichtet (Rechtsgrundlage § 8 Abs. 2 Bundesministeriengesetz 1986). Die Aufgaben dieses Beirates liegen in der Beratung der Bundesministerin in Fragen der Frauenförderung an den Universitäten. Diese umfasst das Aufzeigen struktureller Mängel sowie das Ausarbeiten von Verbesserungsvorschlägen und Empfehlungen zur Sicherstellung der Umsetzung frauenfördernder sowie antidiskriminierender Bestimmungen im Universitätsgesetz 2002.

Zielgruppe

Die Zielgruppe sind die Angehörigen der Universität.

Begründung

Inhaltliche Themen des Beirates sind die Integration frauenfördernder Maßnahmen in die Steuerungsinstrumente des Universitätsgesetzes 2002 (Leistungsvereinbarungen, Berichterlegung und Controlling), Evaluierung und Qualitätssicherung, hochschulpolitische Beratung, Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, sowie die Entwicklung von frauenfördernden bzw. gleichstellungsorientierten Maßnahmen zur Stärkung der gesetzlichen Rahmenbedingungen im Implementierungsprozess des Gesetzes.

Ergebnisse

Bisher hat der frauenpolitische Beirat für Universitäten fünf Arbeitssitzungen abgehalten. Folgende Empfehlungen wurden bereits einer Umsetzung zugeführt:

- Erhöhung der Anzahl der Professorinnen an österreichischen Universitäten (Start des Programms Professorinnen x2 im Jahr 2005)
- Einbindung von Gender Mainstreaming in die Steuerungsinstrumente des Universitätsgesetzes: Erhebung und Evaluierung der Frauenförderung an österreichischen Universitäten; Einbindung von Gender Aspekten in die Ausschreibung „Finanzierungsanreize zur Förderung der Profilentwicklung der Universitäten; Pilotprojekte zur Einbindung von Gender ins Hochschulmanagement; Informationsveranstaltungen für Universitätsräte und Rektorate zum Thema „Wie kommt Gender in das Hochschulmanagement“)

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

In der Erhebung wurde eine Zuordnung der Maßnahme zu **Themenschwerpunkten** und **Art der Maßnahmen** getroffen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Tabelle 6 Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden.

Tabelle 5: Maßnahmen des BMBWK nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	1
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	19
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	5
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	4

Den thematischen Schwerpunkt der Maßnahmen des BMBWK bilden Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung. Darüber hinaus wurden die Maßnahmen auch den Bereichen Wissenschaft und Sonstiges zugeordnet. Unter den Angaben zu Sonstiges wurden hauptsächlich Sensibilisierungsmaßnahmen genannt. Eine Maßnahme wurde thematisch der Vereinbarkeit zugeordnet.

Tabelle 6: Maßnahmen des BMBWK nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	2
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	16
Subvention, Preis, Stipendium	2
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	5
Öffentlichkeitsarbeit	10
Sonstiges	12

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die meisten Maßnahmen dem Bereich der Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zugeordnet sind, sowie zusätzlich den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit sowie Wissenschaft, Forschung, Entwicklung zugeordnet wurden. Die Angaben zu „Sonstiges“ umfassten hauptsächlich Sensibilisierung sowie ein Frauenförderungsprogramm und eine Strukturmaßnahme.

Tabelle 7: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
-------------	-----------

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Bundesministerium	5
externe Auftragnehmer/innen	7
beide	17

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass 17 Maßnahmen vom Bundesministerium und externen Auftragnehmer/innen gemeinsam durchgeführt wurden, fünf vom Bundesministerium allein und sieben von externen Auftragnehmer/innen des BMBWK.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF)

Vom Bundesministerium für Finanzen (im Folgenden: BMF) wurden insgesamt drei Maßnahmen gemeldet.

Eine Maßnahme umfasst die Tarifreform der Einkommenssteuer (2004 und 2005), eine andere das Familienpaket im Rahmen der Steuerreform 2005 (Kinderzuschläge sowie Erhöhung der Zuverdienstgrenze für Alleinverdienende mit Kind). Da der Beginn dieser beiden Maßnahmen mit 1.1.2005 angegeben wurde, konnten diese beiden Maßnahmen nicht in den vorliegenden Bericht aufgenommen werden.

Eine Meldung des BMF betraf die Erstellung eines Abschnitts zu Gender Budgeting für die Budgetunterlagen 2005, mit der 2004 begonnen wurde.

Abschnitt Gender Budgeting in den Budgetunterlagen

Inhalte und Ziele

Mit dem Budget 2005 wurde erstmals in die Erläuterungen zum Bundesvoranschlag ein Abschnitt „Genderaspekte des Budgets“ eingeführt. Die Bundesministerien wurden aufgefordert, Beispiele für Genderanalysen aus ihren Budgetkapiteln zu präsentieren. In Hinblick auf das Budget 2006 wurde zusätzlich noch eine Informationsveranstaltung für die Ressorts durchgeführt, wo anhand von praktischen internationalen Beispielen Konzepte und Instrumente des Genderbudgetings erläutert wurden.

Begründung

Diese Maßnahme stellt den ersten Schritt in Richtung Genderbudgeting dar. Genderbudgeting ist ein wesentliches Instrument zum Abbau geschlechterspezifische Benachteiligung und damit auch zum Abbau der Benachteiligung von Frauen.

Ergebnisse

Diese Maßnahme führte zu einer erhöhten Aufmerksamkeit von Gender-relevanten Maßnahmen und Themen im Rahmen des Budgetprozesses. Diese erhöhte Aufmerksamkeit zeigte sich im Rahmen der parlamentarischen Behandlung, insbesondere in den Ausschussberatungen.

Die Beiträge der einzelnen Ressorts im Budget 2005 waren von stark unterschiedlicher Qualität. Im Budgetentwurf 2006 konnten deutliche Fortschritte festgestellt werden.

In der Erhebung wurde auch nach **Themenschwerpunkt** und **Art der Maßnahmen** differenziert.

Tabelle 8: Maßnahmen des BMF nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	--
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleich-	--

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

behandlung im Arbeitsleben	
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1

Die Maßnahme des BMF wurde thematisch dem Bereich Sonstiges zugeordnet.

Tabelle 9: Maßnahmen des BMF nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	--
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	--
Sonstiges	1

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die beiden Maßnahmen einerseits dem Bereich Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme, andererseits dem Bereich Wissenschaft, Forschung, Entwicklung bzw. Öffentlichkeitsarbeit zugeordnet werden.

Tabelle 10: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	1
externe Auftragnehmer/innen	--
beide	--

Die gemeldete Maßnahme wurde vom Bundesministerium umgesetzt.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Inneres (BMI)

Vom Bundesministerium für Inneres (im Folgenden: BMI) wurden zwei Maßnahmen beschrieben. Eine Maßnahme betrifft das Jahresarbeitszeitmodell des BMI, das indirekt Frauen zu Gute kommt, da im Bereich der häuslichen Gewalt durch diese Maßnahme die ausreichende Repräsentation weiblicher Exekutivangehöriger gewährleistet werden kann. Die andere Maßnahme umfasst gesetzliche Veränderungen im Bereich häuslicher Gewalt.

Im Folgenden werden Titel und eine Beschreibung der Maßnahmen des BMI aufgelistet.

Jahresarbeitszeitmodell des BMI

Inhalte und Ziele

Durch ein flexibles Dienstsysteem im Wechseldienst soll jenen Exekutivangehörigen, die Versorgungspflichten haben, die weitere Ausübung eines tatsächlichen Exekutivdienstes im Außendienst ohne Schichtdienst ermöglicht werden.

Ziel ist es somit, Exekutivbeamt/innen dem familiären Anlass entsprechend auf deren Wunsch befristet ein flexibles Dienstsysteem im Wechseldienst (etwa in den Wachzimmern und Gendarmerieposten) zur Verfügung zu stellen.

Die Möglichkeit des exekutiven Außendienstes ohne Schichtdienst insbesondere für Exekutivbeamtinnen auch mit Sorgepflichten hat zur Konsequenz, dass im Falle des exekutiven Einschreitens insbesondere im den sensiblen Bereichen der (häuslichen) Gewalt gegen Frauen und Kinder die ausreichende Repräsentation weiblicher Exekutivangehöriger gewährleistet werden kann.

Dies ist auch für den Vollzug des § 38a Sicherheitspolizeigesetz (Wegweisung und Betretungsverbot bei Gewalt in Wohnungen) von Relevanz.

Es wurde eine sicherheitspolizeiliche Befugnis der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes geschaffen, einen Menschen, von dem Gewalt droht, aus der Wohnung, in der die gefährdete Person wohnt, wegzuweisen und dem Gefährder das Betreten der Wohnung und deren Umgebung zu untersagen.

Statistische Auswertungen zur Anwendung dieser Bestimmung haben ergeben, dass etwa 95% der Gewaltdelikte im familiären Bereich von Männern an Frauen begangen wurden (werden).

Die Teilnahme weiblicher Exekutivbeamter bei polizeilichen Interventionen insbesondere in diesem Bereich ist daher von besonderer Wichtigkeit.

Zielgruppen

Alle Frauen in Österreich.

Begründung

95% der Gewaltdelikte im familiären Bereich werden von Männern an Frauen begangen. Allein aus dieser Zahl ist ersichtlich, dass die Teilnahme von Exekutivbeamtinnen „vor Ort“ besonders wichtig ist. (Weiblichen) Opfern häuslicher Gewalt fällt es leichter, eine Vertrauensbasis zu einer Beamtin zu finden, offen über die Vorfälle zu sprechen, die oft tief in die Intimsphäre des Opfers reichen, „ernst“ genommen zu werden und auch Vertrauen in die noch immer männerdominierte Exekutive zu gewinnen.

Das „Miteinschreiten“ weiblicher Exekutivangehöriger trägt mit Sicherheit dazu bei, (weibliche) Opfer davon zu überzeugen, dass Gewalt in der Familie seitens der Polizei nicht als „Gentlemandelikt“ betrachtet wird, sondern geächtet und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgt wird.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Ergebnisse

Eine konkrete Bemessung der Ergebnisse der Maßnahme ist nicht möglich.

Die durch das Jahresarbeitszeitmodell geschaffene Möglichkeit, exekutiven Außendienst ohne Schichtdienst verrichten zu können und das daraus resultierende „Ergebnis“, dass es mehr Exekutivbeamtinnen tatsächlich möglich ist, „vor Ort“ an polizeilichen Interventionen teilzunehmen, ist für die Opfer häuslicher Gewalt von besonderer Bedeutung.

§ 38a SPG Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie**Inhalte und Ziele**

Mit dem 1. Mai 1997 trat das Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie, § 38a SPG, in Kraft.

Mit diesem legislativen Akt wurden die grundsätzlichen und notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen für die Umsetzung eines breit gefächerten Reformprojektes geschaffen. Kernstück der Reform ist die Schaffung der sicherheitspolizeilichen Befugnis der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes, einen Menschen, von dem Gewalt droht, aus der Wohnung, in der die gefährdete Person wohnt, weg zu weisen und dem Gefährder das Betreten der Wohnung und deren Umgebung zu untersagen (Betretungsverbot). Das Betretungsverbot dauert zunächst 10 Tage. Stellt die gefährdete Person in dieser Zeit beim Bezirksbericht einen Antrag auf eine einstweilige Verfügung, verlängert sich die Dauer des Betretungsverbotes bis zur gerichtlichen Entscheidung, längstens jedoch um weitere 10 Tage.

Mit der SPG - Novelle 2005 wurde weiters die gesetzliche Grundlage für die zentrale, also österreichweite Speicherung von Personen geschaffen, gegen die gemäß § 38a SPG mittels Wegweisung/Betretungsverbot bei Gewalt in der Familie vorgegangen wurde. Damit soll ein verbesserter Vollzug durch die Exekutive zum Schutz der gefährdeten Personen (95% der Betroffenen sind Frauen) erreicht werden, indem auch über die Grenzen der Behördensprengel hinweg die beim Einschreiten notwendigen Informationen verfügbar sind.

Ein weiterer zentraler Bestandteil liegt in der Einrichtung von Interventionsstellen, welche vom polizeilichen Einschreiten zu informieren sind.

Die Interventionsstellen nehmen aufgrund dieser Information pro-aktiv, d.h. von sich aus mit der gefährdeten Person Kontakt auf, um ihr immaterielle Unterstützung und Beratung anzubieten.

Die Interventionsstellen sind erste private Einrichtungen, mit denen die Sicherheitsexekutive gem. § 25 Abs.3 als geeignete Opferschutzeinrichtungen zu kooperieren hat. Die Finanzierung der Interventionsstellen erfolgt je zur Hälfte aus den Mitteln des BMGF sowie des BMI.

Zudem werden regionale Projektmodelle der Interventionsstellen gefördert, durch die das Stadt- Landgefälle bei den von der Sicherheitsbehörde ausgesprochenen Wegweisungen/Betretungsverböten und bei den Frauen, die von sich aus oder auf Rat einer anderen Einrichtung Unterstützung in der Interventionsstelle suchen, verringert werden soll.

Zielgruppe

Alle Personen (weiblich oder männlich, Erwachsene oder Kinder), die von Gewalt im häuslichen Bereich betroffen oder bedroht sind.

Begründung

Ein Blick in die Realität der Anwendung des Gewaltschutzgesetzes zeigt, dass allein die Gewalt von Männern an Frauen in Beziehungen etwa 95% beträgt.

Gewalt in häuslichen Bereich bzw. die Dynamik einer Gewaltbeziehung lässt sich am besten als ein sukzessiver Ausbau eines Machtgefälles durch eine fortwährende Schwächung des Opfers, dem vom Täter Ressourcen entzogen werden, insbesondere: Gesundheit, Sicherheit und Orientierung, Selbstwertgefühl, soziale und ökonomische Ressourcen.

Die grundlegendste Aufgabe der Polizei in Österreich stellt die Gefahrenabwehr dar. Gerade diese nimmt bei Vorliegen häuslicher Gewalt zum Schutze der Rechtsgüter Leben, Freiheit und Gesundheit Betroffener eine zentrale Rolle ein. Durch das gewalttätige Han-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

deln oder das Androhen von Gewalt sind (regelmäßig) vor allem die körperliche und physische Integrität der von Gewalt Betroffenen oder Bedrohten gefährdet oder verletzt. Nur eine polizeiliche Intervention, die konsequente Nichtduldung häuslicher Gewalt zum Ausdruck bringt, ist geeignet, die Gefahr der Wiederholung der Gewalt zu minimieren und in weiterer Folge auch die strukturellen Bedingungen zu ändern, in der die Gewalt ihren Nährboden hat und ihre Wirkung entfalten kann. In diesem Sinne steht der spezialpräventive Aspekt des polizeilichen Handelns im Vordergrund. Zum anderen kommt in der klaren Reaktion der Polizei bei häuslicher Gewalt im erwähnten Sinne zum Ausdruck, dass der Staat als Inhaber des Gewalt- und Strafmonopols die Anwendung von Gewalt im häuslichen Bereich ächtet und verfolgt.

Ergebnisse

Mit dem Gewaltschutzgesetz konnte ein Umdenken in der Bewusstseinsbildung hinsichtlich des Themenkreises „familiäre Gewalt“ eingeleitet werden. Gewalt in der Familie wird nicht mehr als Privatsache, sondern als eine staatliche und gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahrgenommen. Die Entfernung des Gewalttäters aus der Wohnung, in der auch das Opfer der Gewalt wohnt, ist eine effiziente Handhabe und ein deutliches Signal des Staates zu Gunsten des Anspruchs der Sicherheit des Opfers als auch zur Darstellung der Verantwortung des Täters für sein gewalttätiges Verhalten. Die kontinuierlich steigenden Betretungsverbote, im Jahr 2004 wurden 4.764 Betretungsverboten verhängt (das ist ein Plus von 584 zu 2003), sind ein Beweis, dass das Gewaltschutzgesetz durch die Exekutive in Österreich sehr gut vollzogen wird.

Evaluierungsergebnisse sind am IKF, Institut für Konfliktforschung (Projektleitung Dr. Birgitt Haller) abrufbar.

Budget

Im Zeitraum von 01.01.1998 bis 31.12.2004 wurden ca. € 10 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet.

In der Erhebung wurde auch nach Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen sowie Umsetzung der Maßnahme differenziert.

Tabelle 11: Maßnahmen des BMI nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	--
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
---	----

Beide Maßnahmen des BMI wurden thematisch als aktive Frauenförderungsmaßnahme im Bereich Sexismus/Gewalt eingeordnet.

Tabelle 12: Maßnahmen des BMI nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	2
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	1
Subvention, Preis, Stipendium	1
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	--

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die beiden Maßnahmen den Bereichen Legislative Maßnahme, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme, Subvention und Öffentlichkeitsarbeit zugeordnet wurden.

Tabelle 13: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	1
externe Auftragnehmer/innen	--
beide	1

Eine Maßnahme wurde vom Bundesministerium für Inneres umgesetzt; die zweite gemeinsam von Ministerium und externen Auftragnehmer/innen.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Justiz (BMJ)

Insgesamt wurden vom Bundesministerium für Justiz (im Folgenden: BMJ) fünf externe Maßnahmen angeführt. Es handelt es sich dabei um Maßnahmen, die alle Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen betreffen.

Zwei dieser gemeldeten Maßnahmen konnten nicht in den Bericht aufgenommen werden, da sie nicht in den Berichtszeitraum 2003/2004 fallen:

- Erfahrungsaustausch/Gespräche mit Betroffenenorganisationen über strafrechtliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Genitalverstümmelungen (Beginn: 2005)
- Interministerielle AG Zwangsverheiratung (Beginn: 2005)

Im Folgenden werden die Titel sowie eine Beschreibung der drei in den Bericht aufgenommenen Maßnahmen aufgelistet.

Hotline „0800 112 112 – Notruf für Opfer“

Inhalte und Ziele

Frauen trifft Gewalt zumeist härter als Männer. Seit April 2004 fördert das Bundesministerium für Justiz daher die Hotline „0800 112 112 – Notruf für Opfer“. Unter dieser gebührenfreien Telefonnummer geben psychologisch besonders geschulte und erfahrene Rechtsanwältinnen, Opfern rund um die Uhr Auskunft über ihre Rechte und Möglichkeiten. Die Mehrzahl der betreuten Personen sind Frauen.

Bis zu diesem Zeitpunkt gab es keine einzige Stelle, an die sich Opfer - unabhängig Alter, Wohnort, Art des Anliegens und Geschlecht, - zu jeder Tages- und Nachtzeit wenden konnten und bei der sie kostenlos professionelle Hilfe erhielten. Nunmehr besteht eine qualitativ hochwertige, kostenlose und rund um die Uhr erreichbare Servicestelle, die darüber hinaus auch noch eine leicht merkbare Nummer aufweist (Kombination der gebührenfreien Vorwahl 0800 mit der zweimaligen Eingabe des Euronotrufs 112), wodurch ein entscheidender Fortschritt im Bereich der Opferhilfe gelungen ist. Weitere Informationen finden sich unter www.opfernotruf.at.

Zielgruppe

Opfer von Gewalt

Begründung

Der Bedarf für eine derartige Einrichtung ist dem Bundesministerium für Justiz bereits seit dem Jahr 2002 auf Grund einer damals in Auftrag gegebenen Studie zum Thema „Lokalisierung und Leistungsangebote von (Verbrechens-)Opferhilfeeinrichtungen in Österreich“ bekannt. Diese Studie wurde vom Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie Wien (IRKS) im Wege einer Befragung der verschiedenen Opferhilfeorganisationen erstellt. Dabei wurde festgestellt, dass es zum damaligen Zeitpunkt an die 200 Opferhilfeorganisationen gab und ein Überblick über die verschiedenen Tätigkeiten und Aufgaben dieser Vereine selbst für Experten nur schwer möglich war. Des Weiteren kam diese Studie zu dem Ergebnis, dass die telefonische Erreichbarkeit von verschiedenen Opferhilfeeinrichtungen sehr unterschiedlich bzw. teilweise stark eingeschränkt ist, weshalb in diesem Bereich Verbesserungen als wünschenswert erachtet wurden. Die Mehrzahl der Anrufer/innen sind Frauen. Frauen ist es dadurch jetzt leichter möglich, die ihnen zustehenden Rechte wahrzunehmen.

Budget

Im Zeitraum von April 2004 bis April 2005 wurden € 467.700,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Prozessbegleitung

Inhalte und Ziele

Seit dem Inkrafttreten des Artikels VI der StPO–Novelle 1999 fördert das BMJ "Einrichtungen der Opferhilfe", die Prozessbegleitung anbieten. Im Rahmen dieser „Prozessbegleitung“ wird hilfsbedürftigen Gewaltopfern – vorwiegend Frauen, die Opfer von Sexualdelikten geworden sind, aber auch Kindern und jungen Menschen - kostenlos psychosoziale Betreuung und anwaltliche Vertretung gewährt.

Die Prozessbegleitung erstreckt sich insbesondere auf die rechtliche Beratung und Vertretung bei der Anzeigeerstattung und bei Gericht im Strafverfahren, sowie teilweise vor dem Pflugschaftsgericht. Sie wird von verschiedenen Einrichtungen organisiert, denen die dadurch entstehenden Ausgaben vom BMJ durch die Gewährung von Förderungen ersetzt werden. Die Honorare und Kosten der Prozessbegleiter/innen werden nach bestimmten Stundensätzen (derzeit für dipl. Sozialarbeiter/innen € 58,14, für Psychotherapeut/inn/en € 65,41 und für Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen € 72,67, jeweils exkl. USt) ersetzt. Den einzelnen Opferhilfevereinen wird zunächst jährlich ein bestimmter Förderungsbetrag als Rahmen, bis zu dem Prozessbegleitungsaufwendungen jedenfalls ersetzt werden können, bewilligt und werden quartalsweise die in diesem Bereich getätigten Aufwendungen nach rechnerischer und stichprobenweiser sachlicher Überprüfung überwiesen. Die Fall- und Kostenaufstellung der letzten Jahre zeigt eine ständige Steigerung des Umfangs der gewährten Prozessbegleitung.

Zielgruppe

Opfer von Gewaltverbrechen

Begründung

Hauptsächlich Frauen, aber auch Kinder und Jugendliche sind Opfer von Gewaltdelikten. Sie bedürfen eines besonderen Schutzes. Durch die Prozessbegleitung wird es leichter möglich, sich einem Strafverfahren als Privatbeteiligte(r) anzuschließen. Durch die psychosoziale Begleitung wird die oft sehr große psychische Belastung eines Prozesses, gemildert.

Ergebnisse

Durch die Möglichkeit der juristischen und psychosozialen Prozessbegleitung konnte bislang zahlreichen Personen und dabei überwiegend Frauen geholfen werden, die Belastungen durch ein Gerichtsverfahren besser zu bewältigen. Im Hinblick auf die den betreuten Personen zugesicherte Anonymität kann hiezu kein gesichertes Zahlenmaterial angeboten werden.

Budget

Im Jahr 2003 wurden € 617.097,70 und im Jahr 2004 wurden € 740.727,39 für diese Maßnahme aufgewendet.

Arbeitsgruppe gegen Stalking - Beginn: Ende 2004

Inhalte und Ziele

Stalking stellt regelmäßig eine Form physischer oder psychischer Gewalt dar, die nicht akzeptabel ist und ist in den letzten Jahren auch in Österreich zu einem öffentlich diskutierten Thema geworden. Beispielsweise hat im September 2004 der Wiener Gemeinderat mit den Stimmen aller vier Parteien einstimmig einen Beschlussantrag betreffend Maßnahmen gegen Stalking gefasst. Im Bundesministerium für Justiz werden bereits seit einiger Zeit Überlegungen zu diesem Thema angestellt. Im Zuge dessen wurde vor wenigen Monaten eine aus Experten und Expertinnen des Justiz- und des Innenministeriums, der Polizei und des Frauennotrufes der Stadt Wien bestehende Arbeitsgruppe eingesetzt, um die bereits vorhandenen rechtlichen Handhaben aufzuzeigen und weitere Lösungen im Kampf gegen Stalking vorzuschlagen. Die Arbeitsgruppe ist bislang zu dem Zwischenergebnis gelangt, dass es in der österreichischen Rechtsordnung bereits zahlreiche Mög-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

lichkeiten gibt, dem Phänomen „Stalking“ je nach Erscheinungsform straf-, zivil- und/oder sicherheitspolizeirechtlich wirksam zu begegnen: Hinsichtlich der Reaktionsmöglichkeiten, die das Strafrecht derzeit bietet, sei etwa auf die §§ 83ff StGB verwiesen, wonach die Zufügung von seelischen Leiden als Körperverletzung zu ahnden ist, soweit mit einer rein psychischen Einwirkung ein Zustand mit Krankheitswert im medizinischen Sinn herbeigeführt wird. Im Fall einer glaubwürdigen Drohung in der Absicht, die bedrohte Person in begründete Furcht zu versetzen, greift die Bestimmung des § 107 StGB und ist ein sofortiges und rasches Einschreiten der Polizei möglich. § 107 StGB verlangt nicht, dass die Drohung ausdrücklich ausgesprochen wird. Es reicht, wenn sie sich implizit aus dem Verhalten der drohenden Person ergeben kann. Im Fall von Psychoterror in der Form, dass Gegenstände des oder der Betroffenen beschädigt oder zerstört werden, greift § 125 StGB, der Sachbeschädigung unter Strafe stellt. Durch zahlreiche weitere Verhaltensweisen, mit denen häufig unter dem Begriff „Psychoterror“ zusammengefasste Beeinträchtigungen des Lebensbereiches des Opfers bzw. seiner Lebensqualität verbunden sind, kann überdies der Tatbestand von Delikten gegen die Ehre, die Freiheit, die Privatsphäre oder das Vermögen erfüllt sein, ohne dass es bereits zu Angriffen gegen Leib oder Leben gekommen sein muss (§§ 99, 105 f, 109, 111, 115, 118, 118a, 119, 119a, 120, 152 StGB). Dazu kommen nicht zuletzt auch die Sexualdelikte, wobei abgesehen von den massiven Gewaltdelikten, insbesondere das neue Delikt der sexuellen Belästigung zu nennen wäre.

Im Bereich des Zivilrechtes können Stalking-Handlungen derzeit schon auf Basis des geltenden Rechts im Wege von Unterlassungsklagen gegen den Täter abgewehrt werden. Eine Anspruchsgrundlage dafür bietet insbesondere § 16 ABGB, aus dem das Persönlichkeitsrecht jedes Menschen auf Achtung seines Privatbereichs und seiner Geheimsphäre abgeleitet wird. Wie Beispiele aus der oberstgerichtlichen Rechtsprechung zeigen, können dem Täter auf diese Weise zum Beispiel unerwünschte oder gehäufte anonyme Telefonanrufe untersagt werden. Um schon vor der Erlassung eines Unterlassungsurteils in der gebotenen Eile den nötigen Schutz vor weiteren Eingriffen des Täters zu erlangen, besteht für die Opfer zudem die Möglichkeit, die Erlassung einer einstweiligen Verfügung zu beantragen. Eine Grundlage dafür bieten die allgemeinen Bestimmungen der Exekutionsordnung über einstweilige Verfügungen in § 381 Z 2 EO. Die Möglichkeit einer auf § 16 ABGB gestützten Unterlassungsklage und der Sicherung des Unterlassungsanspruchs im Wege einer einstweiligen Verfügung ist nicht auf einen bestimmten Personenkreis eingeschränkt. Insbesondere ist keine familiäre Nahebeziehung vorausgesetzt, um diese Rechtsschutzmöglichkeiten nutzen zu können. Sie stehen allen Stalking-Opfern zur Verfügung. Hat das Stalking-Opfer mit dem Täter in einer familiären oder familienähnlichen Gemeinschaft gelebt, bieten daneben auch die Bestimmungen der §§ 382b ff EO über Schutz vor Gewalt in der Familie besonderen Schutz: Wenn der Täter durch einen körperlichen Angriff, eine Drohung mit einem solchen oder ein die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigendes Verhalten das weitere Zusammentreffen unzumutbar macht, wird ihm auf Antrag des Opfers aufgetragen, das Zusammentreffen sowie die Kontaktaufnahme zu vermeiden. Ferner kommt in diesem Zusammenhang der mit 1. Jänner 2004 in Kraft getretenen Bestimmung des § 1328a ABGB über den schadenersatzrechtlichen Schutz der Privatsphäre Bedeutung zu. Seit der Einführung dieser Regelung kann das Opfer eines Eingriffs in die Privat- und Intimsphäre unter anderem auch Schmerzensgeld verlangen. Schließlich sei auf § 38a SPG verwiesen, demzufolge die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes unter bestimmten, gesetzlich normierten Voraussetzungen ermächtigt sind, einen Menschen, von dem eine Gefahr ausgeht, aus einer Wohnung, in der ein Gefährdeter wohnt, und deren unmittelbarer Umgebung wegzuweisen.

Ungeachtet dieser bereits bestehenden Möglichkeiten erscheint es angezeigt, weitere Verbesserungen der Rechtslage in die Wege zu leiten und Rechtsschutzdefizite auszuräumen, wo dies im Interesse der Opfer liegt. Einen ersten diesbezüglichen Schritt stellt der demnächst zur Begutachtung versendete Entwurf eines Strafrechtsänderungsgesetzes dar, mit dem § 107 Abs. 4 StGB, der die gefährliche Drohung unter bestimmten nahen Angehörigen als Ermächtigungsdelikt ausgestaltet, ersatzlos gestrichen wird. Damit ist sichergestellt, dass auch gegen nahe Angehörige gerichtete gefährliche Drohungen nicht bloß über Verlangen des Verletzten, sondern als Officialdelikt jedenfalls von der jeweils zuständigen Anklagebehörde verfolgt werden. Es liegt somit nicht mehr am Opfer,

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

die Verfolgung einer gegen seine Person gerichteten gefährlichen Drohung zu veranlassen; die Sicherheits- und Anklagebehörden müssen vielmehr von sich aus tätig werden. Auf diese Weise dürfte es gelingen, Druck von den häufig mit dem Täter in einer Nahebeziehung lebenden Opfern zu nehmen.

Nach dem voraussichtlichen Abschluss der Arbeiten der Arbeitsgruppe sollen dem Parlament weitere sachgerechte Vorschläge für konkrete Umsetzungsschritte präsentiert werden. Angedacht werden dabei neben der Schaffung eines gerichtlichen Straftatbestandes und Änderungen im Bereich des Sicherheitspolizeigesetzes auch der Ausbau der Möglichkeiten der Heranziehung von Sicherheitsbehörden zur Durchsetzung zivilrechtlicher Entscheidungen.

Zielgruppe

Opfer von Stalking

Begründung

Internationale Studien schwanken bei der Täterseite zwischen einem Männeranteil von 81 – 87%, während die Opfer zu knapp 80% Frauen sind. Dass Maßnahmen gegen Stalking zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen beitragen (können), bedarf daher keiner näheren Begründung.

Ergebnisse

Entwurf eines parlamentarischen Entschließungsantrags.

In der Erhebung wurde eine Zuordnung der Maßnahme zu **Themenschwerpunkten** und **Art der Maßnahmen** getroffen.

Tabelle 14: Maßnahmen des BMJ nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	--
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	3
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Alle Maßnahmen des BMJ wurde thematisch dem Bereich Frauenförderungsmaßnahme im Bereich Sexismus/Gewalt zugeordnet.

Tabelle 15: Maßnahmen des BMJ nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	1
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	1
Subvention, Preis, Stipendium	2
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	--
Sonstiges	1

Bei den Maßnahmenarten verteilten sich die Nennungen auf legislative Maßnahmen, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme, Subventionen sowie Sonstiges, wo Bewusstseinsbildung genannt wurde.

Tabelle 16: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	1
externe Auftragnehmer/innen	2
beide	--

Eine Maßnahme wurden vom Bundesministerium umgesetzt und zwei Maßnahmen von externen Auftragnehmer/innen.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV)

Vom Bundesministerium für Landesverteidigung (im Folgenden: BMLV) wurden fünf Maßnahmen gemeldet. Eine Maßnahme („Ausbildungsdienst neu“ durch Wehrrechtsänderungsgesetz 2005 – Höhere Besoldung und Neueinführung der Möglichkeit der Leistung des - bisher nur Frauen zugänglichen – Ausbildungsdienstes für Wehrpflichtige) wurde nicht in den Bericht aufgenommen, da sie erst ab 2005 wirkt. Die anderen vier Maßnahmen betreffen Schnuppertage für die Ausbildung zur Soldatin, Vorbereitungstag/Vorbereitungswochenende, Trainingsgemeinschaften und Mentoring durch Wehrdienstberater/innen.

Schnuppertag

Inhalte und Ziele

Interessentinnen für eine Karriere als Soldatin werden ab Vollendung des 16. LJ zu Schnuppertagen eingeladen, welche mehrmals jährlich in verschiedenen Kasernen in ganz Österreich stattfinden. Die Teilnehmerinnen erhalten einen Einblick in Soldatenalltag, Ausbildung und Ausrüstung beim Bundesheer.

Zielgruppe

Frauen ab Vollendung des 16. LJ

Begründung

Bis 1998 war es Frauen gesetzlich nicht möglich, eine Karriere als Soldatin beim Österreichischen Bundesheer zu wählen. Erst seit 1998 besteht diese Möglichkeit auf freiwilliger Basis (Ausbildungsdienst).

Bei den Schnuppertagen erhalten Frauen, die sich für eine militärische Karriere interessieren, einen Einblick in Soldatenalltag, Ausbildung und Ausrüstung beim Bundesheer. Diese Information über das „unbekannte“ Berufsbild soll ihnen bei der Entscheidung, eine Berufskarriere als Soldatin einzuschlagen, helfen.

Ergebnisse

Frauen haben dadurch bessere Informationen, um ihre Entscheidung - Soldatin sein zu wollen - seriös treffen zu können.

Durch diese Maßnahme mag zwar vordergründig die Zahl der tatsächlichen Einsteigerinnen geringer sein, dafür ist die Drop-Out-Rate andererseits gesunken (zB früher mehr Austritte aus dem Ausbildungsdienst, da Frau falsche Vorstellungen über das Berufsbild hatte).

Vorbereitungstag bzw. Vorbereitungswochenende

Inhalte und Ziele

Vorbereitungstag bzw. Vorbereitungswochenende sind Fördermaßnahmen, die jeder Frau, die eine freiwillige Meldung zum Ausbildungsdienst abgegeben und das 17. LJ vollendet hat, zur Vorbereitung auf die tatsächliche Eignungsprüfung angeboten werden. Das Vorbereitungswochenende in der Dauer von eineinhalb Tagen bietet umfassende Informationen über den Ablauf der Eignungsprüfung und den Ausbildungsdienst, die Aufgaben des Bundesheeres, das Berufsbild des Soldaten, Karriere- und Verwendungsmöglichkeiten etc. Darüberhinaus erfolgt eine persönliche Standortbestimmung der körperlichen Leistungsfähigkeit durch Einzelberatung, Erarbeiten eines persönlichen Trainingsprogramms, Muskelfunktionstest usw. Die Prüfungsvorbereitung umfasst weiters auch die

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

medizinische Beratung, bei der eine Ärztin (wenn gewünscht auch im Einzelgespräch) über die medizinischen Erfordernisse informiert.

Zielgruppe

Frauen ab Vollendung des 17. LJ

Begründung

Bis 1998 war es Frauen gesetzlich nicht möglich, eine Karriere als Soldatin beim Österreichischen Bundesheer zu wählen. Erst seit 1998 besteht diese Möglichkeit auf freiwilliger Basis (Ausbildungsdienst).

Mit Vorbereitungstag bzw. Vorbereitungswochenende werden Frauen, die eine militärische Karriere anstreben, intensiv dabei unterstützt, eine Berufskarriere als Soldatin einschlagen zu können, indem sie einerseits gezielt darauf vorbereitet, andererseits gründlich über das „unbekannte“ Berufsbild informiert werden.

Ergebnisse

Frauen haben dadurch bessere Informationen, um ihre Entscheidung - Soldatin sein zu wollen - seriös treffen zu können.

Durch diese Maßnahme mag zwar vordergründig die Zahl der tatsächlichen Einsteigerinnen geringer sein, dafür ist die Drop-Out-Rate andererseits gesunken (zB früher mehr Austritte aus dem Ausbildungsdienst, da Frau falsche Vorstellungen über das Berufsbild hatte).

Frauen können sich durch die gebotene Maßnahme mental und körperlich gezielter und besser auf die Eignungsprüfung vorbereiten.

bei der Eignungsprüfung weniger Ausscheiderinnen in medizinischer Hinsicht.

Trainingsgemeinschaften**Inhalte und Ziele**

Im Rahmen der Eignungsprüfung für den Ausbildungsdienst wird auch die körperliche Leistungsfähigkeit geprüft. In Vorbereitung auf diese Eignungsprüfung wird Frauen, die eine freiwillige Meldung abgegeben und das 17. LJ vollendet haben, zur Erreichung der dabei geforderten sportlichen Limits auch die Teilnahme an Trainingsgemeinschaften angeboten.

Zielgruppe

Frauen ab Vollendung des 17. LJ

Begründung

Bis 1998 war es Frauen gesetzlich nicht möglich, eine Karriere als Soldatin beim Österreichischen Bundesheer zu wählen. Erst seit 1998 besteht diese Möglichkeit auf freiwilliger Basis (Ausbildungsdienst).

Mit den Trainingsgemeinschaften werden Frauen, die eine militärische Karriere anstreben, dabei intensiv unterstützt, eine Berufskarriere als Soldatin einschlagen zu können, indem sie auf die (körperliche) Eignungsprüfung gezielt vorbereitet werden.lich über das „unbekannte“ Berufsbild informiert werden.

Ergebnisse

Frauen können sich durch die gebotene Maßnahme körperlich gezielter und besser auf die Eignungsprüfung vorbereiten.

Mentoring durch Wehrdienstberater/innen**Inhalte und Ziele**

Die Betreuung/Unterstützung, die interessierten Frauen im Rahmen der Schnuppertage, Vorbereitungstage bzw. Vorbereitungswochenenden, Trainingsgemeinschaften angeboten wird, soll auch fortgesetzt werden, sobald die Frau den Ausbildungsdienst angetreten

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

hat. Deshalb erfolgt im Zuge des Ausbildungsdienstes ein Mentoring durch besonders geschulte Mitarbeiter/innen (Wehrdienstberater/innen).

Zielgruppe

Frauen ab Vollendung des 17. LJ

Begründung

Bis 1998 war es Frauen gesetzlich nicht möglich, eine Karriere als Soldatin beim Österreichischen Bundesheer zu wählen. Erst seit 1998 besteht diese Möglichkeit auf freiwilliger Basis (Ausbildungsdienst).

Die Betreuung, die bereits bei Schnuppertagen, Vorbereitungstagen bzw. Vorbereitungswochenenden, Trainingsgemeinschaften beginnt, wird durch das Mentoring der Wehrdienstberater/innen auch nach Antritt des Ausbildungsdienstes fortgesetzt, um Soldatinnen auch im Berufsalltag zu unterstützen.

Ergebnisse

Durch das personenbezogene Mentoring durch besonders geschulte Mitarbeiter/innen ist gewährleistet, dass unmittelbar und unverzüglich auf jede Auffälligkeit, die im Zusammenhang mit der Dienstleistung von Soldatinnen steht, adäquat reagiert werden kann.

In der Erhebung wurde eine Zuordnung der Maßnahme zu **Themenschwerpunkten** und **Art der Maßnahmen** getroffen.

Tabelle 17: Maßnahmen des BMLV nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	--
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	4
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMLV als Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich des Arbeitsmarktes eingeordnet.

Tabelle 18: Maßnahmen des BMLV nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	4

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	--
Sonstiges	--

Die Maßnahmen wurden dem Bereich der Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zugeordnet.

Tabelle 19: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	4
externe Auftragnehmerinnen	--
beide	--

Die genannten vier Maßnahmen wurden alle vom Bundesministerium (Heerespersonalamt) durchgeführt.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)

Vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (im Folgenden: BMLFUW) wurden vier Maßnahmen gemeldet, die sich vorwiegend mit Gender Mainstreaming in der Agrar- und Regionalpolitik beschäftigen.

Im Folgenden werden die Titel sowie eine Beschreibung aller vom BMLFUW gemeldeten Maßnahmen aufgelistet.

Gender Mainstreaming und Bildung für nachhaltige Entwicklung

Inhalte und Ziele

Das Projekt „Gender Mainstreaming und Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ wird von einer externen Auftragnehmerin - KnollSzalai Technisches Büro für Landschaftsplanung und Unternehmensberatung - im Auftrag des BMLFUW durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projekts erfolgt eine fundierte wissenschaftliche Aufbereitung der Thematik und der Zusammenhänge von Gender und Bildung für Nachhaltige Entwicklung. Dazu werden unter anderem Literaturrecherchen und Expert/innengespräche durchgeführt. Ergebnis dieses ersten Arbeitsschrittes ist ein wissenschaftlicher Text.

Der zweite Teil des Projekts umfasst eine Analyse von ausgewählten aktuellen, nationalen Umweltbildungsveranstaltungen aus der Geschlechterperspektive. Im Zentrum der Analyse stehen Fragen wie die Beteiligung von Frauen und Männern an den Veranstaltungen sowie die Rolle von Frauen und Männern bei den Veranstaltungen.

Um die beiden horizontalen Ziele - Gender Mainstreaming und Nachhaltigkeit - erfolgreich zusammenzubringen, wird ein Richtungspapier erarbeitet. Dieses umfasst Handlungsanleitungen zur erfolgreichen Implementierung von Gender Mainstreaming in der „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“.

Ziel des Projekts ist es, die Genderperspektive in die „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ einzubringen.

Zielgruppe

Frauen, die im Bereich Bildung für Nachhaltige Entwicklung tätig/beteiligt sind sowie Frauen, die im Bereich Gender/Gender Mainstreaming auf Ministeriumsebene tätig sind.

Begründung

Im Rahmen dieses Projekts erfolgt die Erstellung von fundierten Grundlagen zu den Zusammenhängen von Gender und Nachhaltigkeit bzw. Bildung für Nachhaltige Entwicklung.

Die Genderanalyse zeigt deutlich, wie Frauen und Männer derzeit in Österreich in den verschiedenen Umweltbildungsveranstaltungen tätig und beteiligt sind. Sichtbar werden Arbeitsbereiche und Positionen, in denen Frauen und Männer tätig sind. Diese wissenschaftlichen und statistischen Grundlagen sind Voraussetzung, um die Benachteiligungen von Frauen im Bereich Umwelt/Nachhaltigkeit sichtbar zu machen. Dieses Sichtbar-Machen ist gerade in diesem Bereich wichtig, da diesbezüglich auf die österreichische Situation bezogen nahezu keine Studien existieren.

In darauf aufbauenden Schritten soll daran gearbeitet werden, die Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und Handlungsanleitungen zur Geschlechterdemokratie zu formulieren.

Ergebnisse

Das Projekt läuft derzeit noch. Erwartete Ergebnisse:

- Wissenschaftlicher Grundlagentext
- Gender-Analyse von Umweltbildungsprogrammen und -projekten

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Richtungspapier „Gender Mainstreaming in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung“
- Vorträge, Workshops, Inputreferate

Budget

Im Projektzeitraum von 1.12.2004 bis 30.6.2005 wurden € 23.872,18 für diese Maßnahme aufgewendet (laufendes Projekt).

Forschungsprojekt zum Thema „Frauen als Akteurinnen in der Agrar- und Regionalpolitik. Eine Situationsanalyse in Hinblick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich“**Inhalte und Ziele**

Die Studie wurde im Jahr 2004 vom BMLFUW in Auftrag gegeben, Auftragnehmer war die Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Die Studie ist derzeit noch nicht vollkommen abgeschlossen, ein Auszug daraus wurde aber bereits im „Grünen Bericht 2004“ des BMLFUW veröffentlicht.

Die Studie analysiert, inwieweit Frauen im räumlichen Mehrebenensystem Österreichs politisch und institutionell verankert sind. Sie möchte Wege und Strategien aufzeigen, wie die Partizipation und Akzeptanz von Frauen in den agrar- und regionalpolitischen Tätigkeitsfeldern verstärkt werden kann. Darüber hinaus sollen die institutionellen und politischen Voraussetzungen ermittelt werden, welche erforderlich sind, um eine stärkere Aktivierung von Frauen in der regionalen Entwicklung in Österreich zu erreichen.

Die Studie zeigt, dass im Bereich der politischen Vertretung auf internationaler und nationaler Ebene der Anteil der Frauen bereits auf über 30% angestiegen ist, auf regionaler und lokaler Ebene jedoch oft noch weit darunter liegt. Auf Gemeindeebene sind lediglich 63 der 2.395 österreichischen Bürgermeister Frauen, was einem Prozentsatz von nur 2,7% entspricht.

Was die Beteiligung von Frauen in der österreichischen Agrarpolitik betrifft, so werden zwar knapp 30% der Betriebe von Frauen geleitet und Frauen stellen ca. 53% aller Familienarbeitskräfte dar. Trotzdem sind aber – wie die Studie belegt - nur 14,6% der Kammerpräsidentinnen in den Vollversammlungen der Landwirtschaftskammern weiblich.

Die Bedeutung der Frauen hinsichtlich ihrer vielfältigen Leistungen und ihrer Innovationskraft für die österreichische Landwirtschaft spiegelt sich daher nur gering in der landwirtschaftlichen Interessenvertretung wider. Als positiv hebt die Studie die Tätigkeit der zahlreichen Fachfrauen hervor, die mittlerweile im Bereich der öffentlichen Verwaltung auf Bundes- und Landesebene tätig sind, sowie die Arbeit der Frauenbeauftragten der Länder.

Zielgruppe

Frauen im ländlichen Raum.

Begründung

Obwohl sich die Präsenz von Frauen im Bereich der Regionalpolitik in Österreich deutlich verbessert hat, besteht nach wie vor ein deutlicher „gender gap“ in diesem Politikfeld. Die Studie weist auf die starken Unterschiede in Hinblick auf die Einbindung von Frauen in die politische Struktur oder im Einbringen von Fachkompetenz der Frauen auf den verschiedenen Ebenen hin. Sollen Entwicklungsprozesse im ländlichen Raum nachhaltig gestärkt werden, so empfiehlt die Studie, die politische Mobilisierung und Vernetzung von Frauen als Chance zu begreifen und zu fördern. Die Studie wird umfassende Empfehlungen enthalten, wie die Präsenz von Frauen in der Agrar- und Regionalpolitik deutlich erhöht werden kann.

Ergebnisse

Das Projekt wird erst im Jahr 2005 bzw. 2006 fertig gestellt werden.

Budget

Da das Projekt noch im Laufen ist, ist eine Aussage über die Gesamtkosten derzeit nicht möglich. Im Hinblick auf die Kosten der im Grünen Bericht 2004 veröffentlichten Expertise

(Auszug aus der Forschungsarbeit) können die genauen Kosten im Detail nicht erhoben werden.

LEADER+ Thematische Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming

Inhalte und Ziele

LEADER+, eine von vier aus den EU-Strukturfonds finanzierten Initiativen, soll den Akteur/innen im ländlichen Raum dabei helfen, Überlegungen über das langfristige Potenzial ihres Gebiets anzustellen.

Es fördert die Durchführung integrierter, qualitativ hoch stehender und origineller Strategien für eine nachhaltige Entwicklung und legt den Schwerpunkt auf Partnerschaften und Netzwerke für den Austausch von Erfahrungen.

Die Finanzierung des LEADER+ Programms Österreichs wird einerseits durch die Europäische Union im Rahmen des Europäischen Garantie- und Ausrichtungsfonds für die Landwirtschaft (EAGFL), andererseits durch nationale öffentliche Mittel sichergestellt. Den größten Anteil an der nationalen Finanzierung übernimmt das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Wasserwirtschaft und Umwelt, das auch die Gesamtverantwortung für das LEADER+ Programm Österreich inne hat.

Die LEADER+Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming wurde im Rahmen der LEADER+ Initiative gegründet und bietet LEADER-Manager/innen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen auszutauschen und sich gemeinsam weiterzubilden. Die AG trifft sich 4 – 5 Mal im Jahr. Sie wird von einer erfahrenen Gender-Expertin geleitet. In der AG arbeiten 8 Vertreter/innen aus LEADER-Regionen mit.

Ziel der AG ist es auch, aufzuzeigen, dass es in ländlichen Regionen engagierte Personen gibt, die Chancengleichheit als soziale Innovation ernsthaft realisieren wollen. Diese sollen mit Unterstützung der Netzwerk-Serviceestelle für LEADER+ zu Vorreiter/innen und Multiplikator/innen werden, die durch ihre Vorbildfunktion das Thema Chancengleichheit auch in andere LEADER-Regionen tragen. Motto: Seines- oder Ihresgleichen glauben andere LEADER-Manager/innen mehr als anderen Gender-Expertinnen. Die Mitarbeiter/innen der AG Gender werden daher in Zukunft auch anderen LEADER-Regionen als Ansprechpartner/innen oder Referent/innen zur Verfügung stehen. Die dabei anfallenden Kosten werden von der Netzwerk-Serviceestelle LEADER+ getragen.

Zielgruppe

LEADER-Manager/innen und Projektträger/innen in LEADER-Regionen

Begründung

Gender Mainstreaming wird in vielen ländlichen Regionen – wenn überhaupt – nur als „Nebenthema“ behandelt. Auch haben viele LEADER-Manager/innen, die sich dieses Themas annehmen in ihren Regionen nicht den nötigen Rückhalt.

Durch die Bildung der AG Gender erfolgt eine gegenseitige Stärkung der in Sachen Gender engagierten LEADER-Manager/innen. Durch Erfahrungsaustausch und Qualifizierung wird die Effizienz der regionalen Gender-Arbeit gesteigert und zudem die Sicherheit, für eine richtige Sache zu arbeiten erhöht.

Das Lebensministerium erhofft sich auch, dass durch die Vorbildwirkung der AG Gender in Zukunft weitere Regionen das Thema Gender Mainstreaming in ihrer regionalen Entwicklungsarbeit stärker berücksichtigen werden.

Das Lebensministerium ist außerdem davon überzeugt, dass die Arbeit der AG Gender wesentlich zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung in Sachen Chancengleichheit beitragen kann.

Ergebnisse

- 1) Weiterbildung und gegenseitige Stärkung der Gender-Akteur/innen in LEADER-Regionen.
- 2) Konzeption und Produktion eines LEADER-Magazins zum Thema Chancengleichheit in ländlichen Regionen. Damit wurde anschaulich aufgezeigt, dass Chancengleichheit in vielen ländlichen Regionen ein akzeptiertes Thema ist (=Vorbildwirkung für andere „passive“ Regionen)

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- 3) Konzeption und Organisation einer Tagung zum Thema Chancengleichheit in ländlichen Regionen (=Vorbildwirkung und Know-how-Transfer)
- 4) Erarbeitung eines Dokumentes (Rohtext) mit Gender-Tipps für andere LEADER-Manager/innen.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass das Lebensministerium überzeugt ist, dass es bei der Realisierung von mehr Chancengleichheit in ländlichen Regionen darum geht, top-down verordnetes Gender Mainstreaming (z.B. per LEADER-Richtlinie) durch einen bottom-up-Ansatz zu ergänzen. Das heißt konkret: Positive Beispiele und gender-engagierte LEADER-Manager/innen nehmen dem Thema Chancengleichheit den Beigeschmack der „Zwangsbeglückung“ und zeigen glaubhaft auf, dass Gender Mainstreaming auch etwas mit dem Alltag und der Entwicklung ländlicher Regionen zu tun hat.

Evaluierungsergebnisse sind bei Netzwerkstelle LEADER+ unter www.leader-austria.at abrufbar.

Budget

Im Projektzeitraum von Dezember 2002 bis Dezember 2004 wurden ca. € 12.000,- für diese Maßnahme aufgewendet. (Anm.: Die Kosten beinhalten Moderation, Locations und Fahrtspesen der Mitarbeiter/innen. Nicht darin enthalten sind die Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen der AG Gender, die Kosten für die Tagung (ca. € 10.000,-) und die Produktion eines Magazins zum Thema Chancengleichheit (ca. € 15.000,-).)

Studie zum Thema „Chancengleichheit im Ländlichen Raum: Die Lebens- und Arbeitssituation der Frauen im Ländlichen Raum“**Inhalte und Ziele**

Die Studie wurde im Rahmen der Halbzeitüberprüfung des Österreichischen Programms für die Entwicklung des ländlichen Raums (PELR) durch die Bundesanstalt für Bergbauernfragen im Auftrag des BMLFUW erarbeitet.

Ziel der Studie ist es, strukturelle Daten zu erfassen, die wirtschaftliche und soziale Lage der Frauen in ländlichen Regionen darzustellen und den Einfluss des PELR auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erheben.

Zielgruppe

Zielgruppe sind all jene Frauen, die mit Fragen der Land- und Forstwirtschaft im ländlichen Raum befasst sind.

Ergebnisse

Die Studie zeigt die Schwachstellen des PELR aus der Sicht der Chancengleichheit auf und formuliert Empfehlungen für die künftige Ausgestaltung des PELR.

Eine der Schwachstellen des PELR ist der Bereich der Berufsbildung. Die Berufsbildungsförderung des PELR fasst die Bildungsförderung aus den ehemaligen 5b-Gebietsförderungen, die forstliche Bildung und die ÖPUL-Bildungsmaßnahmen der vorherigen Programmperiode (1995-1999) zusammen. Zielgruppe sind all jene Personen, welche mit Fragen der Land- und Forstwirtschaft im ländlichen Raum befasst sind. Die Problematik liegt nun darin, dass – aufgrund mangelnder Monitoringdaten – Aussagen über die Teilnehmenden an den Bildungsveranstaltungen nur bedingt gemacht werden können. Die Studie empfiehlt daher, das Monitoringsystem in Zukunft so zu gestalten, dass genauere Informationen zu den Kursen und den Teilnehmenden (Alter, Geschlecht, Angaben zum Betrieb der Teilnehmenden, Stellung im Betrieb) zur Verfügung stehen.

Auch in anderen Bereichen des PELR – wie z.B. im Hinblick auf die Investitionsförderung, die Förderung von Projekten zur Vermarktung landwirtschaftlicher Qualitätsprodukte, zur Diversifizierung der Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Bereich sowie zur Dorferneuerung und Entwicklung bzw. Erhaltung des ländlichen Kulturerbes - weist die Studie darauf hin, dass bei den Monitoringdaten die Erhebung der Mitglieder der Projekte nicht geschlechterspezifisch erfolgt ist. Dies macht es nahezu unmöglich, Aussagen darüber zu treffen,

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

inwieweit Frauen von den Förderungen des PELR profitiert bzw. diese in Anspruch genommen haben.

Die zahlreichen Empfehlungen für die künftige Gestaltung des PELR zielen u.a. auch darauf ab, den Einfluss des PELR auf die Chancengleichheit im ländlichen Raum zu steigern und gleichzeitig auch die positiven Effekte besser sichtbar zu machen. Um letzteres zu erreichen, empfiehlt die Studie, die in Zukunft im Rahmen des Monitoring gesammelten Daten um Chancengleichheitsindikatoren (Geschlecht, Alter, Art der geförderten Bereiche bzw. Tätigkeiten etc.) zu erweitern.

Um den Einfluss des PELR auf die Chancengleichheit im ländlichen Raum zu steigern, sollen bei Projektanträgen geschlechterspezifische Informationen zu den Projektleiter/innen eingefordert werden. Die Studie schlägt auch vor, im Rahmen des PELR einen „small budget fund“ für frauenspezifische Anliegen einzurichten.

Budget

Im Projektzeitraum von 2002 bis 2003 wurden € 107.100,- für diese Maßnahme aufgewendet. (Anm.: Gesamtprojektkosten inklusive Publikation. Für das Jahr 2003 wurden davon € 77.800,- ausgewiesen.)

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen** und **Umsetzung der Maßnahme** erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Maßnahmenbündeln (wie z.B. diverse Projektförderungen) Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden.

Tabelle 20: Maßnahmen des BMLFUW nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	--
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	1
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	3

Drei der vier Maßnahmen des BMLFUW wurden thematisch dem Bereich „Sonstige aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ zugeordnet. In diesen Projekten wurde das Thema Gender Mainstreaming in den Bereichen Agrar- und Regionalpolitik bzw. in der Regionalentwicklung und die Zusammenhänge von Gender und Bildung in den Bereichen Umwelt und

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Nachhaltigkeit bearbeitet. Die vierte Maßnahme befasste sich mit der Gleichbehandlung von bzw. Chancengleichheit bei Männern und Frauen im ländlichen Raum.

Tabelle 21: Maßnahmen des BMLFUW nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	1
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	3
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	--

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass drei Maßnahmen dem Bereich „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“ zugeordnet wurden. Ein Projekt wurde sowohl zur Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch zu „Öffentlichkeitsarbeit“ zugerechnet.

Tabelle 22: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	--
externe Auftragnehmer/innen	4
beide	--

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass für alle vier Maßnahmen externe Auftragnehmer/innen beauftragt wurden.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (BMGF)

Vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (im Folgenden: BMGF) wurden insgesamt 38 Maßnahmen beschrieben. Diese Initiativen umfassten vorwiegend die Beratung und Unterstützung von Mädchen und Frauen sowie die Aufbereitung und Bereitstellung von Informationen.

Im Folgenden werden die Titel sowie eine Beschreibung aller vom BMGF gemeldeten Maßnahmen aufgelistet.

Briefingveranstaltung für NGOs in Vorbereitung der 49.Tagung der UN-Frauenstatuskommission 2005 zum Thema „Peking+10“, Dezember 2004

Inhalte und Ziele

Anfang Dezember 2004 wurde gemeinsam mit dem BMA ein Briefing zur Vorbereitung der Sondersitzung der Frauenstatuskommission (FSK) anlässlich „Peking+10“, New York 28.2.-11.3.2005, veranstaltet.

Ziel war der Informationsaustausch zwischen den Teilnehmer/innen der Bundesministerien und NGO-Vertreter/innen. Das Briefing wurde vor der vorbereitenden UN-ECE-Konferenz in Genf (14.-15.12.2004) veranstaltet. Themen waren der inhaltliche Austausch über Problembereiche und den Stand der Diskussion, insbesondere betreffend die gemeinsame Position der EU und geplante Statements, vorliegende Dokumente/Befunde, mögliche Aktivitäten bei der Sitzung der FSK. Ebenfalls wurde auch auf die Möglichkeit von finanzieller Unterstützung der Teilnahme von NGOs bei der Sitzung in NY durch das BMGF aufmerksam gemacht.

Zielgruppe

An der Teilnahme an der Sitzung der Frauenstatuskommission zur Umsetzung der Aktionsplattform von Peking interessierte NGOs in Österreich.

Ergebnisse

An der FSK-Sitzung 2005 konnten 5 Frauen von NGOs mit finanzieller Unterstützung des BMGF teilnehmen. Von NGOs wurde vor der FSK-Sitzung in Österreich zu deren Anliegen und Themen betreffend Umsetzung der Aktionsplattform von Peking informiert. Ein so genanntes „side event“ während der FSK-Sitzung in New York zu Gewaltprävention und Gewaltschutz in Österreich wurde vorbereitet und veranstaltet.

Erstellung des 6. Länderberichts Österreichs zu CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

Inhalte und Ziele

2004 wurde der 6. Länderbericht erstellt und in englischer Fassung an den Generalsekretär der VN gesandt. Es werden legislative und andere Maßnahmen und Projekte zur Umsetzung der Artikel der Konvention sowie Fortschritte und Probleme dargestellt.

Die Berichte werden von einem unabhängigen Expert/innenkomitee geprüft und Empfehlungen hinsichtlich der zu setzenden Verbesserungen bei der Umsetzung gegeben.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Begründung

Durch die Ratifizierung der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW) ist Österreich verpflichtet, alle 4 Jahre einen Bericht über die Umsetzung der Konvention zu erstellen.

Ergebnisse

Darstellung der Aktivitäten Österreichs (Bund und Länder) zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen und der Situation im Berichtszeitraum, wobei im ersten Teil zu den Empfehlungen des CEDAW Komitees Stellung genommen und im zweiten Teil auf Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen gemäß den einzelnen Artikeln der Konvention eingegangen wird. In zwei Anhängen sind ergänzend relevante Projekte, Veranstaltungen, Studien, Publikationen und Statistiken angeschlossen.

Die deutsche und die englische Fassung des Berichtes wurden auf der Homepage des BMGF veröffentlicht und sind in gedruckter Form beim Broschürenserservice zu bestellen.

Budget

Im Projektzeitraum 2004 wurden für die Übersetzung € 9.106,32 aufgewendet.

Verbreitung von Information zum Petitionsverfahren gemäß Fakultativprotokoll zur Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen an das CEDAW-Komitee**Inhalte und Ziele**

Am 6. Oktober 1999 wurde von der Generalversammlung der UNO zusätzlich zur Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW) das Fakultativprotokoll angenommen, das unter anderem jeder einzelnen Frau, welche sich in einem in der CEDAW-Konvention garantierten Recht verletzt erachtet, die Möglichkeit gibt, nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Instanzenzugs eine Beschwerde an das CEDAW-Komitee zu richten. Solche Beschwerden können von einzelnen Frauen oder Frauengruppen direkt oder durch Vertreter/innen vorgebracht werden.

Weiters beinhaltet es eine Erweiterung des internationalen Schutzes der Rechte der Frauen dahingehend, dass im Falle schwerwiegender oder systematischer Menschenrechtsverletzungen ein Untersuchungsverfahren vorgesehen ist.

Im Falle der Inanspruchnahme des Petitionsverfahrens sollte ein vom CEDAW-Komitee übermitteltes Musterformular verwendet werden.

Zielgruppe

Frauenreferentinnen der Sozialpartner, der Parteien, Gleichbehandlungsbeauftragte, Frauenorganisationen

Begründung

Österreich hat das Fakultativprotokoll am 6. September 2000 ratifiziert.

Ergebnisse

Das Musterformular für das Petitionsverfahren gemäß Fakultativprotokoll zur Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen wurde an die Frauenreferate der Sozialpartner, Frauenservicestellen, Frauenbeauftragte der Bundesländer, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Gleichbehandlungsbeauftragte der Bundesministerien und Obersten Organe, Frauenreferentinnen der Parteien und div. Frauenorganisationen verschickt und als Downloadmöglichkeit zusätzlich zur CEDAW-Konvention und zum Fakultativprotokoll auf der Homepage des BMGF veröffentlicht.

Publikation des Forschungsberichts „Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich“

Inhalte und Ziele

Die Publikation bietet umfassende Informationen zum Thema qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit und beinhaltet die Ergebnisse eines 2002-2003 durchgeführten Forschungsprojekts.

Einerseits gewinnt Teilzeitbeschäftigung vor allem bei Frauen immer mehr Bedeutung. Andererseits wird eine Verbesserung der Arbeitsplatzqualität gefordert, insbesondere auch im Rahmen der beschäftigungspolitischen Ziele von Lissabon. Mit beiden Punkten beschäftigte sich das Forschungsprojekt „Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale“. Inhaltlich bietet die Publikation u.a. eine Begriffsbestimmung, eine Analyse der relevanten Dokumente auf EU-Ebene, eine Analyse des Status quo, und es werden Handlungsoptionen benannt, um das Potential qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich auszuschöpfen bzw. weiter zu erhöhen. Mit der Publikation soll für das Thema sensibilisiert, im Sinne höherer Arbeitsplatzqualität motiviert und adäquate gleichstellungsorientierte Information verbreitet werden.

Zielgruppe

- Frauen (und Männer) im Erwerbsalter
- Frauenöffentlichkeit
- Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen
- Interessenvertretungen und Organisationen
- (politische) Akteur/innen, die an Fragen der Verbesserung von Arbeits(zeit)bedingungen, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit von Frauen, Förderung der beruflichen Perspektiven von Frauen interessiert sind.

Begründung

Für anhaltende gleichstellungs- und beschäftigungspolitische Erfolge ist der qualitative Aspekt der Teilzeit zentral. Es sind acht besonders relevante Handlungsfelder und Handlungsoptionen herausgearbeitet. Mit der Publikation wird eine Grundlage für die Umsetzung der Gleichstellungsziele des österreichischen Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung und des Gender Mainstreaming verbreitet.

Ergebnisse

Die Publikation des BMGF „Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale“, mit der der Bericht zum gleichnamigen Forschungsprojekt (im Auftrag des BMWA 2002-2003) veröffentlicht wurde, erschien im Oktober 2004, es wird auf der Homepage des BMGF darüber informiert.

Ebenso ist der Forschungsbericht einer Kooperation von Auftragnehmer/innen auf der Homepage des Instituts L&R Sozialforschung <http://www.lrsocialresearch.at> zur Verfügung gestellt worden.

Publikation des Leitfadens zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ im Herbst 2004

Inhalte und Ziele

Auf der Grundlage des Forschungsberichts „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“ aufbauend bietet der Leitfaden Informationen zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und zur Anwendung der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für Unternehmer/innen und Anregungen für die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit in der Praxis. Die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl. I Nr. 66/2004, welche am 1. Juli 2004 in Kraft getreten ist, wurde berücksichtigt.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Ziel des Leitfadens ist es, ein Element zur Umsetzung des Rechtes auf Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der betrieblichen Praxis – die geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Arbeitsbewertung – aufzubereiten.

Zielgruppe

Unternehmerinnen, Personalverantwortliche, Betriebsrätinnen, Frauenreferentinnen der Sozialpartner, Arbeitnehmerinnen

Begründung

Als eine Ursache der Unterbewertung von Frauenarbeit wird das Arbeitsbewertungsverfahren gesehen. Bei diskriminierungsfreier Ausgestaltung bietet aber analytische Arbeitsbewertung die Möglichkeit, den Wert von „typischen Frauenarbeitsplätzen“ gerechter zu bestimmen. Die Anwendung von diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung ist somit ein Weg, der zur Verringerung der Entgeltdiskriminierung beitragen kann.

Ergebnisse

Der Leitfaden „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ wurde an die Sozialpartner/innen, Gleichbehandlungsanwaltschaften, AMS-Frauenreferent/innen und die Frauenreferentinnen der Landesregierungen verschickt, als Downloadmöglichkeit auf der Homepage des BMGF veröffentlicht, und es wurde eine Information über die Bestellmöglichkeit der Publikation beim Bestellservice des BMGF an über 1300 Adressen versandt.

Publikation des Forschungsberichts „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“ im Frühjahr 2004**Inhalte und Ziele**

Die Ursachen für unterschiedliche Entgelte von Frauen und Männern sind vielfältig und liegen zu einem beträchtlichen Teil an der unterschiedlichen Bewertung von „Frauen- und Männerarbeit“. Das 2002 abgeschlossene Forschungsprojekt „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“ hatte zum Ziel, die inhaltliche Bedeutung und Kriterien von gleichwertiger bzw. nicht gleichwertiger Arbeit und die Bewertung von Arbeitsplätzen zu untersuchen sowie praktische Wege zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung aufzuzeigen.

Dazu wurden in zwei Unternehmen eine Analyse der Entgelte und die Überprüfung möglicher Diskriminierungsquellen durchgeführt.

Mit der Publikation soll zum Thema informiert und dafür sensibilisiert werden.

Zielgruppe

Unternehmerinnen, Personalverantwortliche, Betriebsrätinnen, Frauenreferentinnen der Sozialpartner

Begründung

Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Berufsgruppen und üben tendenziell unterschiedliche Arbeitstätigkeiten aus. Unterschiede in der Entlohnung können durch diskriminierende Rekrutierung, Auswahl und Beförderung verstärkt werden.

Dass „Frauenarbeit“ tendenziell geringer bewertet – und auch entlohnt – wird, muss als ein Produkt von unhinterfragter, gesellschaftlich gewachsener Praxis der Bewertung und Entlohnung von „Frauenarbeit“ gesehen werden.

Als eine Ursache der Unterbewertung von Frauenarbeit wird das Arbeitsbewertungsverfahren gesehen. Bei diskriminierungsfreier Ausgestaltung bietet aber analytische Arbeitsbewertung die Möglichkeit, den Wert von „typischen Frauenarbeitsplätzen“ gerechter zu bestimmen. In diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung wird somit ein Weg gesehen, der zu einer Verringerung der Entgeltdiskriminierung beitragen kann.

Mit der Publikation wird eine Grundlage für die eingehendere und konkretere Befassung mit der Thematik, Zielsetzung, Kriterien und Verfahren verbreitet.

Ergebnisse

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Der Forschungsbericht „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation wurde im Frühjahr 2004 publiziert.

Dieser wurde an die Sozialpartner/innen, Gleichbehandlungsanwaltschaften, AMS-Frauenreferent/innen und die Frauenreferentinnen der Landesregierungen verschickt, als Downloadmöglichkeit auf der Homepage des BMGF veröffentlicht, und es wurde eine Information über die Bestellmöglichkeit der Publikation beim Bestellservice des BMGF an über 1300 Adressen versandt.

Einrichtung der Homepage www.frauennotrufe.at

Inhalte und Ziele

Mit der Einrichtung der Homepage www.frauennotrufe.at wird den fünf autonomen Frauennotrufen in Österreich (Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck) eine gemeinsame Präsentationsplattform geboten.

Neben Informationen über Beratungs- und Hilfsangebote für Frauen und Mädchen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, enthält die Homepage unter anderem Hinweise zu Präventionsangeboten, empfehlenswerter Literatur und hilfreichen Links in Österreich.

Die Frauennotrufe bestehen seit ca. 20 Jahren und sind Beratungseinrichtungen mit dem Schwerpunkt sexuelle Gewalt. 2003 wurden 2016 Frauen und Mädchen persönlich beraten. Auch dienen sie innerhalb des jeweiligen Bundeslandes als „Drehscheibe“ bei Vermittlungen, prinzipiellen Fragen zu dem Thema zum Thema Gewalt u.v.m.

Zielgruppe

Frauen und Mädchen mit sexuellen Gewalterfahrungen

Begründung

Information für Frauen wohin sie sich wenden können.

Prävention: Kinder, Jugendliche und Erziehungspersonen im Vorhinein durch wichtige Aufklärungs- und Vorsorgearbeit zu informieren und dadurch zur Verhinderung von Missbrauch und sexualisierter Gewalt beizutragen.

Die Frauennotrufe bieten psychosoziale Beratung, Krisenintervention, Begleitung im strafrechtlichen Verfahren, Psychotherapie, Bezugspersonenberatung, Präventionsangebote und "Erste Hilfe für Betroffene".

Ergebnisse

Aufgrund der kurzen Laufzeit der Homepage konnten noch keine Ergebnisse erhoben werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 10.12.2004 bis April 2005 wurden € 3.072,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Umgestaltung der Website BMGF Frauen www.bmgf.gv.at

Inhalte und Ziele

Durch die Überarbeitung und Umgestaltung der Website BMGF Frauen wurde die Benutzer/innenfreundlichkeit und Serviceorientierung verbessert. Unter anderem wurde die Navigationsstruktur verändert, jeder Abteilung eine Möglichkeit zur Präsentation gegeben und eine eigene Linkliste für Frauenadressen und Frauenlinks eingerichtet. Im Bereich „Top Infos“ werden laufend die aktuellen Aktivitäten der Frauensektion präsentiert.

Zielgruppe

Alle Frauen, die sich über das Frauenministerium und dessen Aktivitäten im Internet informieren wollen.

Begründung

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Verbesserung der Informationsmöglichkeit von Frauen.

Ergebnisse

Information, Sensibilisierung und steigendes Interesse an diesem Thema.

Verbesserung der Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming www.imaq-gendermainstreaming.at**Inhalte und Ziele**

Seit 1. Mai 2002 ist die Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming mit einem umfassenden Informationsangebot zu GM online. Sie bietet neben einen allgemeinen Teil wie GM-Definition, GM-Rechtsgrundlagen, GM-Expert/innen, GM-Publikationen einen Überblick über die Aktivitäten der IMAG GM und der GM-Projekte auf Bundes- und Länderebene.

Nach zweijähriger Laufzeit wurden einige Verbesserungen auf der IMAG GM Website durchgeführt. Neben einer laufenden Aktualisierung der Beiträge wurde die Linkliste neu überarbeitet und die Struktur der GM-Expert/innenliste vereinfacht und um einige Expert/innen erweitert. Die Expert/innenliste soll einen Überblick über die derzeit bestehenden Angebote bezüglich GM-Schulung und GM-Forschung geben.

Zielgruppe

Alle Frauen, die sich zu Gender Mainstreaming allgemein und zu den Tätigkeiten der IMAG im Internet informieren wollen.

Begründung

Verbesserung der Informationsmöglichkeit zu Gender Mainstreaming.

Ergebnisse

Information, Sensibilisierung und steigendes Interesse an diesem Thema. Weiters sind der Fachabteilung zahlreiche positive Rückmeldungen von mit GM befassten Frauen und Institutionen übermittelt worden. Den Jänner 2003 als Beispiel herausgreifend, besuchten 2712 Personen die IMAG GM Website und riefen 8329 Seiten und 17.703 Dateien ab.

6. Auflage des Handbuchs „Frauenratgeberin“**Inhalte und Ziele**

Das Handbuch „Frauenratgeberin“ stellt eine wichtige Informationsquelle für Frauen dar, die Information und Hilfestellung in nahezu allen Lebenslagen bietet.

Es wurde das gesamte Handbuch inhaltlich überarbeitet und grafisch aufbereitet, ein Leitsystem begleitet alle Informationen und erleichtert der Benutzerin das rasche Auffinden aller zentralen Informationen sowie der jeweiligen Ansprechpartner/innen. Querverweise bei jedem Stichwort geben an, unter welchen weiterführenden bzw. ergänzenden Stichwörtern ebenfalls relevante Informationen zu finden sind.

Zielgruppe

Frauen aller Altersgruppen, Berufssparten und Bildungsniveaus.

Begründung

Die Verbesserung des Informationsstandes von Frauen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass diese ihre Rechte wahrnehmen können.

Ergebnisse

Die „Frauenratgeberin“ ist Anfang 2005 erschienen. Es wurden 20.000 Exemplare als Erstauflage gedruckt und sind zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes bereits vergriffen. Ein Nachdruck ist in Arbeit.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden € 62.352,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Implementierung der Homepage www.frauenratgeberin.at**Inhalte und Ziele**

Um eine optimale Handhabung bei gleichzeitiger regelmäßiger Aktualität zu gewährleisten, ist das Handbuch Frauenratgeberin nunmehr auch im Internet unter www.frauenratgeberin.at und www.frauen-ratgeberin.at abrufbar.

Zielgruppe und Begründung

Siehe obige Maßnahme Handbuch „Frauenratgeberin“

Ergebnisse

Die Homepage ist Anfang März 2005 online gegangen.

Erstellung eines GM-Leitfadens für Legist/innen**Inhalte und Ziele**

Gender Mainstreaming in der Gesetzgebung erfordert, dass rechtliche Regelungen bereits in ihrer Entstehungsphase einer *systematischen Prüfung hinsichtlich ihrer Geschlechtergleichstellungsverträglichkeit* unterzogen werden (Gender Impact Assessment).

Es ist zu diesem Zweck ein Gender Mainstreaming-Leitfaden für Legist/innen zur Erhebung sowie Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bei der Erarbeitung von Normvorhaben auf Grundlage des Ministerratsbeschlusses vom 7. März 2004 (Pkt. 6) in Ausarbeitung. Unter GM von Normvorhaben werden Projekte der Normerlassung, und zwar sowohl Gesetze als auch Verordnungen, verstanden.

Zielgruppe

Vorerst Legist/innen aller Ministerien, später eventuell auch Legist/innen auf Landes- und Gemeindeebene (auf Grund der Auswirkungen auf zukünftige Gesetzesvorhaben handelt es sich dabei jedoch nicht um eine rein interne Maßnahme!)

Begründung

Die Kenntnis potentiell unterschiedlicher Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf die beiden Geschlechter ist Voraussetzung dafür, die Auswirkungen von Gesetzen auf Frauen und Männer zielgruppengenau(er) zu steuern.

Der Nutzen von GM-Prüfungen von Normvorhaben liegt somit z.B. in

- 1) der größeren Zielgruppengenauigkeit,
- 2) dem höheren Effizienzgrad des Ressourceneinsatzes,
- 3) der verbesserten Qualitätssicherung politischer Entscheidungen (von Bedeutung z.B. bei Gesetzesprüfungen durch den VfGH),
- 4) der besseren Gesetzssystematik,
- 5) der verbesserten Überzeugungsqualität von Gesetzen und damit verbunden
- 6) dem höheren Zustimmungsgrad des Adressatenkreises.

Ergebnisse

Der Leitfaden befindet sich derzeit im Fertigstellungsstadium, weshalb noch keine Ergebnisse der Maßnahme vorliegen.

Budget

Im Projektzeitraum 2004 wurden € 8.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Erstellung eines GM-Leitfadens für das Spitalswesen

Inhalte und Ziele

Erstellung eines „Leitfadens zur Implementierung von Gender Mainstreaming im Spitalswesen“: Dokumentation der Integration von GM in die Führungs- und Qualitätsmanagementinstrumente eines Krankenhauses am Beispiel des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern Linz. Ziel des Projektes ist die nachhaltige Integration von GM in die Führungsinstrumente eines Krankenhauses und die konstante Formulierung von GM-Zielen im Bereich der fünf Dimensionen, Kund/innen, Finanz, Qualität, Mitarbeiter/innen, Werte mit dem Ergebnis der routinemäßigen Anwendung von GM sowohl bei der Dienstleistungserbringung (Geschlechtergerechte Medizin und Pflege) als auch in der Personal- und Organisationsentwicklung.

Zielgruppe

Mitarbeiterinnen im Spitalswesen sowie Patientinnen.

Begründung

Die Berücksichtigung von GM-Gesichtspunkten im Gesundheitswesen führt zu einem verbesserten Eingehen auf die Bedürfnisse von Frauen, sowohl im Bereich der Beschäftigten in Spitalern als auch im Bereich der Patientinnen.

Ergebnisse

Der Leitfaden befindet sich derzeit im Fertigstellungsstadium

Erstellung eines Gender Budgeting-Leitfadens für die Bundesverwaltung

Inhalte und Ziele

Inhalt des Projektes ist die Anwendung von GM auf das Drogenbudget des BMGF, wobei dieser Maßnahme insofern Modellcharakter zukommt, als die Ergebnisse auf andere Budgets und Ressorts des Bundesdienstes übertragbar sein werden und das im Zuge des Projekts entstehende Leitheft die zu setzenden Schritte erläutern und nachvollziehbar für andere Ressorts darlegen wird. Die Studie wird generelle Richtlinien hinsichtlich der Berücksichtigung von Gender Budgeting im Budgetierungsprozess liefern und gewährleisten, dass die Ergebnisse in andere Ministerien transportiert und Gender Budgeting bereits im Planungsstadium der Budgeterstellung den ihm zukommenden Platz erhält.

Zielgruppe

Budgetist/innen sowie Gender Mainstreaming-Beauftragte aller Ministerien.

Begründung

Die Kenntnis potentiell unterschiedlicher finanzieller Auswirkungen von politischen Vorhaben auf die beiden Geschlechter ist Voraussetzung dafür, die Auswirkungen von Maßnahmen auf Frauen und Männer zielgruppengenau(er) zu steuern.

Ergebnisse

Der Leitfaden befindet sich derzeit im Umsetzungsstadium, ein Zwischenbericht wurde vorgelegt.

Projekt „Frauen und neue Technologien“

Inhalte und Ziele

Hauptziele des Projektes waren die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der neuen Technologien (IT-Bereich) in Form einiger Pilotprojekte in Kooperation mit ausgewählten Unternehmen.

Inhalte waren die Erhebung der Ist-Situation, die Vernetzung dieses Projektes mit bereits bestehenden Projekten mit vergleichbarer Zielsetzung, der Aufbau einer Datenbank, die Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen in der Berufsorientierungs- und Weiterbildungsphase, die Entwicklung von Maßnahmenprogrammen für Technologieunternehmen, die Anreize für Technologie-Unternehmen schaffen, mehr Frauen in anspruchsvollen Technologieberufen einzustellen, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Mentoring-Programme.

Ziel dieser Maßnahme war es, Frauen die Chancen, welche der IT-Bereich in Bezug auf Einkommen, Aufstiegschancen und Gestaltungsmöglichkeiten bietet, zu eröffnen.

Zielgruppe

Frauen, die sich beruflich für neue Technologien interessieren bzw. bereits in diesem Bereich arbeiten.

Begründung

Jeder Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in derartigen (besser bezahlten) Berufsgruppen trägt zur Erhöhung des Frauenanteils in sog „nicht-traditionellen“ Berufen bei und auf Grund des dort herrschenden höheren Gehaltsniveaus zur Verringerung der Einkommensschere und zur Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt.

Ergebnisse

Das Projekt umfasste eine Vielzahl von Maßnahmen (siehe Inhalte und Ziele), welche in der etablierten und seit Projektabschluss weitergeführten sowie regelmäßig aktualisierten Website www.frauen-technologie.at gipfelten.

Ergebnis ist somit ein Forum, das sich den im Zusammenhang mit dem Eintritt und der Karriere von Frauen in den so genannten neuen Technologien beschäftigt. Sie liefert weiters Basisinformationen für die Netzwerkbildung im Technologiebereich und dient als Internet-Jobbörse.

Obgleich es nicht Projektziel war, konkrete Stellenvermittlung zu betreiben, konnten im Projektzeitraum 2001 bis 2003 durch die entwickelten Maßnahmen und das Engagement der beteiligten Unternehmen 16 Frauen in den technischen/technologischen Bereichen der 3 Partnerunternehmen beschäftigt und 15 Mädchen und junge Frauen als Praktikantinnen eingestellt werden.

Ergebnisse sind unter <http://www.bmgf.gv.at> sowie <http://www.frauen-technologie.at> abrufbar.

Budget

Im Projektzeitraum von 2001 bis 2003 wurden € 133.715,- für diese Maßnahme aufgewendet, wobei eine Kofinanzierung durch sonstige öffentliche Mittel (BMVIT) besteht.

Statistische Broschüre „Frauen und Männer in Österreich“

Inhalte und Ziele

Zielsetzung ist die Präsentation eines statistischen Bildes der Disparitäten zwischen Frauen und Männern in den Bereichen:

- 1.) DEMOGRAPHISCHE STRUKTUREN, LEBENSFORMEN
- 2.) BILDUNG
- 3.) ERWERBSTÄTIGKEIT
- 4.) EINKOMMEN, LEBENSSTANDARD

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Den Statistiken wird ein kommentierter, mit Grafiken versehener Einleitungsteil vorangestellt, welcher neben einer Kommentierung der wesentlichen Ergebnisse auch Entwicklungstendenzen aufzeigen soll. Um die längerfristigen Entwicklungen sichtbarer zu machen, werden ausgewählte geschlechtsspezifische Disparitäten in Form von längerfristigen Vergleichen (Zeitreihen) bzw. Querschnittsanalysen (synoptische Darstellung) näher beleuchtet.

Zielgruppe

Frauen in Entscheidungspositionen, Politiker/innen, Berater/innen, Journalist/innen, die interessierte Fachöffentlichkeit.

Begründung

Die Kenntnis der Faktenlage betreffend der Disparitäten zwischen Frauen und Männern ist eine ganz wesentliche Voraussetzung, darauf adäquat reagieren zu können und somit Voraussetzung für jede zielgerichtete Maßnahmenplanung.

Ergebnisse

Die statistische Broschüre „Frauen und Männer in Österreich“ befindet sich derzeit im Erstellungsstadium und wird ca. Herbst 2005 vorliegen.

Budget

Im Projektzeitraum wurden € 12.800,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauen-Business-Mentoring-Programm**Inhalte und Ziele**

Ziele des Business Mentorings sind

- Aufbau eines österreichweiten Netzwerkes von Mentorinnen und Mentees, die sich über alle Altersgruppen und Branchen hinweg austauschen und sich im Berufsleben und bei der Karriereplanung unterstützen,
- die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen,
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und
- die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern.

In den Bundesländern werden all jene Initiativen, die bisher schon Mentoring angeboten haben, gebeten, sich als regionale Mentoring-Points registrieren zu lassen, bzw. werden neue Initiativen eingerichtet (externes Mentoring).

Die Aufgabe von externen Mentoring-Points ist die Suche von geeigneten Mentorinnen, die Funktion einer Anlaufstelle für interessierte Mentees, das Matchen der Mentoring-Paare sowie das Angebot einer begleitenden Betreuung vor Ort.

Firmen, die in ihren Personalentwicklungsprogrammen Mentoring anbieten, erhalten die Möglichkeit, sich an diesem Programm zu beteiligen und als „interne“ Mentoring-Points ihre Aktivitäten zu präsentieren (Firmen-Mentoring).

Das BMGF selbst ist Projektleiterin und Plattform für die Vernetzung der österreichweiten Mentoring-Initiativen.

Zielgruppe

- Wiedereinsteigerinnen nach der Karenz
- berufliche Neueinsteigerinnen nach abgeschlossener Ausbildung und
- Frauen, die beruflich Karriere machen wollen

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Begründung

Die Durchführung von Mentoringprogrammen signalisiert die Bereitschaft, Frauen individuell zu fördern, sie strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorzubereiten und ihnen bewusst den Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze zu erleichtern.

Mentoringprogramme zielen einerseits darauf ab, berufliche Kompetenzen von Frauen zu entwickeln, diese sichtbarer zu machen und auch eine Karriereplanung in männerdominierten Bereichen zu ermöglichen; andererseits fördern sie eine nachhaltige Vernetzung von Frauen, die dann in Frauennetzwerken angesiedelt sind.

Ergebnisse

Teilnahme 2004:

- Mentoring Points: 35
- Mentoring-Paare: 850
- Mentor/innen: 1.003
- Mentees: 782

Veranstaltung von zwei Netzwerktreffen der Mentoring-Points am 26.5 und 26.11.2004: Diese Treffen dienten v.a. dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch und der Vernetzung, wobei die Bündelung und inhaltliche Ausrichtung der Mentoring-Aktivitäten im Vordergrund stand.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2004 bis 31.12.2004 wurden € 32.603,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauen-Business-Mentoring-Messe 2004 im Rahmen des Frauen-Business-Mentoring-Programms**Inhalte und Ziele**

Zum Auftakt des ersten Frauen-Business-Mentoring-Jahres wurde am 12. März 2004 die erste österreichweite Mentoring Messe durchgeführt.

Ziele:

Präsentation und weitere Etablierung des Frauen-Business-Mentoring-Programms
Motivation zur Teilnahme am Frauen-Business-Mentoring-Programm schaffen
Unterstützung der regionalen Mentoring-Aktivitäten

Zweck:

Präsentation der Frauen-Business-Mentoring-Initiativen aus Österreich und Umgebung
Information der Bürger/innen über Mentoring allgemein und das Angebot der Mentoring-Initiativen

Zielgruppe

Alle Frauen, die sich über Mentoring informieren wollen.

Begründung

Die Messe als gezielte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die regionalen Mentoring-Aktivitäten durch die Ermöglichung der Vernetzung und Ideenaustausch. Darüber hinaus werden Organisationen und Firmen über dieses innovative Personalentwicklungsinstrument informiert und mit Informationsbroschüren bei der Planung eigener Mentoring-Projekte unterstützt. Frauen, die sich beruflich neu orientieren wollen, haben im Rahmen der Messe die Möglichkeit an einem Tag umfassende Informationen einzuholen und persönlich mit den Ansprechpersonen der Mentoring-Points in Kontakt zu treten.

Ergebnisse

An der ersten Mentoring Messe nahmen 42 Mentoring-Initiativen aus ganz Österreich teil. Mehr als 1.000 Besucher/innen konnten sich über das Thema Mentoring allgemein sowie

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

über aktuelle Mentoring-Programme im In- und Ausland informieren und beraten lassen.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2004 bis 31.12.2004 wurden € 12.823,- für diese Frauen/Gender-Maßnahme aufgewendet.

Verleihung der „Mentora“ 2004 im Rahmen des Frauen-Business-Mentoring-Programms
Inhalte und Ziele

Als Abschluss des erfolgreichen ersten Jahres des Frauen-Business-Mentoring-Programmes wurde am 26. November 2004 im Siemens Forum Wien zum ersten Mal die Verleihung der Auszeichnung „Die Mentora“ durchgeführt. In den drei Preiskategorien, das erfolgreichste Mentoring-Paar, der aktivste Mentoring-Point und das beste Firmen-Mentoring, wurden die Gewinnerinnen für ihr besonderes Engagement im Bereich des Frauen-Mentoring ausgezeichnet.

Die hochkarätige Jury, die die Gewinnerinnen ermittelte, setzte sich aus Frauen in beruflichen Top-Positionen zusammen.

Siegerinnen „Erfolgreichstes Mentoring-Paar und Aktivster Mentoring Point“

1. Platz: Mentee Doris Zeger und Mentorin Maria Varga – Mentoring Point OMC Office Managerinnen Circle

2. Platz: Mentee Mag. Eva Schober und Mag. Daniela Gmeinbauer – Mentoring Point BIC Akademiker Bildung Steiermark

3. Platz: Mentee Christine Kowald und Mentorin Regina Preložnik - Bildungsmentoring als Service der ProConcept

Siegerin „Bestes Firmen-Mentoring“

1. Platz: Bank Austria Creditanstalt AG (Patin des BA-CA Mentoring-Programms):

Ziele sind die

- Informations- und Bewusstseinsarbeit
- Etablierung des Frauen-Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme
- Positives Signal und Unterstützung
- Initialzündung für weitere Mentoring-Aktivitäten
- Vorbildwirkung

Zweck

- symbolischer Abschluss des 1. Mentoring-Jahres
- Dank den Organisator/innen, Mentoring-Points und Teilnehmer/innen 2004
- Vernetzung

Zielgruppe

Mentoring-Points, die am Frauen-Business-Mentoring-Programm teilnehmen

Begründung

Die Verleihung der Mentora richtet das öffentliche Interesse auf diese innovative Möglichkeit, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Neben der Ehrung der Gewinnerinnen wird Unterstützung und positiver Mehrwert von Mentoring-Projekten signalisiert. Vorbildwirkung laufender Mentoring-Initiativen und Vernetzung aller Akteur/innen ermöglichen eine Weiterentwicklung und Etablierung des Frauen-Mentoring in Österreich.

Ergebnisse

Der ho Fachabteilung sind positive Rückmeldungen der mit Mentoring befassten Frauen und Institutionen übermittelt worden. Die zweite Verleihung der „Mentora“ 2005 fand am 16. September 2005 in Graz statt.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2004 bis 31.12.2004 wurden € 19.780,- für diese Frauen/Gender-Maßnahme aufgewendet.

Mentoring Broschüre „Mehr Chancen. Mehr Zukunft. Mentoring und Netzwerke – von Frauen für Frauen“

Inhalte und Ziele

Ziel der Broschüre ist die Information zu Mentoring allgemein sowie zu Mentoring Initiativen und Netzwerken in Österreich und Europa. Sie soll v.a. im Rahmen des Frauen-Business-Mentoring-Programm verwendet werden. Neben einer allgemeinen Information über Mentoring enthält die Broschüre Informationen zum Frauen-Business-Mentoring-Programm des BMGF sowie Beschreibungen von ausgewählten nationale und internationale Mentoringinitiativen und Frauennetzwerke aus den unterschiedlichsten Bereichen (Politik, Kunst, Wissenschaft,...).

Zielgruppe

Alle Frauen, die sich über Mentoring informieren wollen.

Begründung

Die Broschüre „Mehr Zukunft. Mehr Chancen“ soll im breiten Rahmen allen Personen, die sich für das Frauen-Mentoring interessieren, Erstinformation über das Mentoring selbst und über nationale und Internationale Aktivitäten bieten. Die Verbesserung des Informationsstandes ist eine wesentliche Unterstützung für Frauen ihr Potential in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen wie dem Erwerbsleben wahrzunehmen.

Ergebnisse

Die Broschüre wurde bereits mehrfach nachgedruckt und aktualisiert (zuletzt September 2005).

Newsletter für die Mentoring Points

Inhalte und Ziele

Ziel dieser Maßnahme ist es die Mentoring Points in regelmäßigen Abständen über alle News und aktuellen Aktivitäten des BMGF zum Frauen-Business-Mentoring-Programm zu informieren. Der erste Newsletter wurde im März 2004 via E-Mail versendet.

Zielgruppe

Mitarbeiterinnen der Mentoring-Points

Begründung

Verbesserung der Information der Mentoring Points über die Tätigkeit des BMGF zum Frauen-Business-Mentoring-Programm

Ergebnisse

Verbesserung des Informationsstandes über die Tätigkeit des BMGF zum Thema zum Frauen-Business-Mentoring-Programm

Cross Mentoring im Bundesdienst

Inhalte und Ziele

Nach dem Erfolg des Frauen-Business-Mentoring-Programms wurde 2004 die Planung eines Cross Over-Mentoring-Projekts für Frauen im Bundesdienst begonnen.

Das Cross Mentoring Projekt bietet weiblichen Bundesbediensteten die Chance, neue persönliche und berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Mit dem 3. Gender Mainstreaming-Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 wurde die Planung eines Cross Mentoring Projekts auf Bundesebene festgelegt. Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen übernimmt als Initiatorin die Planung und Organisation

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

des Cross Mentoring im Bundesdienst und fungiert als Drehscheibe und Plattform. Zur Durchführung wurde in jedem Bundesministerium und obersten Organ ein/e Cross-Mentoring-Beauftragte/r nominiert.

Erstmals im Bundesdienst wird ein Cross-Over-Programm durchgeführt – das bedeutet, dass Mentorinnen und Mentees grundsätzlich aus verschiedenen Dienststellen stammen. Durch die Zusammenarbeit über Ressortgrenzen hinaus erhalten die Mentees die Möglichkeit, andere Unternehmenskulturen kennen zu lernen und ihre beruflichen Netzwerke zu erweitern. So werden Erfahrungen über die eigene Dienststelle hinaus ausgetauscht und neue Horizonte erschlossen.

Mentoring soll Frauen dabei unterstützen, beruflich voranzukommen und sich in männerdominierten Arbeitsfeldern und Hierarchiestufen besser zu behaupten. Mentoring für Frauen ist eine Möglichkeit, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und neue Wege zu beschreiten.

Zielgruppe

Weibliche Bundesbedienstete

Begründung

Durch das Cross Mentoring Projekt sollen

- die beruflichen Potentiale und Fähigkeiten von Frauen im Bundesdienst sichtbar und für den Dienstgeber Bund erschlossen werden;
- Frauen ermutigt werden, ihre Qualifikationen auf allen Hierarchieebenen einzubringen;
- Frauen in Führungspositionen etabliert und unterstützt werden;
- Frauennetzwerke gefördert werden.

Gewinn für alle teilnehmenden Bundesdienststellen:

- Kompetenzen von Frauen in den Ressorts werden sichtbar gemacht und aktiv gefördert
- Gezielte Nachwuchsförderung im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung
- Verbesserung des Informationsflusses und der Kommunikationskanäle

Ergebnisse

Es erging ein eh-Schreiben der FBM an alle Ressortleiter/innen in dem diese über das Cross Mentoring-Projekt informiert wurden.

14 Ressorts nehmen am Projekt teil. Bei der Nominierung der Cross Mentoring Beauftragten wurde darauf Wert gelegt, dass vorrangig Personalisten an der Steuerungsgruppe teilnehmen.

Nach Nominierung der Cross Mentoring Beauftragten fand die erste Steuergruppen-sitzung am 18.5.04 statt, an der auch die Mitglieder der IMAG Gleichbehandlung teilnahmen. Damit soll eine Vernetzung der Akteur/innen, in deren Kernkompetenz Mentoring fällt, angestrebt werden.

Anmeldeformulare und Begleitunterlagen wurden den Cross Mentoring Beauftragten zur Weitergabe an interessierte Mentorinnen und Mentees zur Verfügung gestellt.

In der Folge wurden 42 Mentoring-Paare im Rahmen des Projekts gematcht. Die Verleihung der ersten „Bundesdienst Mentora“ wird am 30.11.2005 stattfinden

Österreichweite Vernetzung und Präsentation der Aktivitäten zum Girls´ Day auf der BMGF-Homepage**Inhalte und Ziele**

Präsentation aller Aktivitäten der Bundesländer zum Girls´ Day auf der BMGF-Homepage
Ziele des Girls´ Day sind

- Änderung der einseitigen Karriereplanung und bei den Mädchen Interesse für technische und zukunftsorientierte Berufe wecken
- Unternehmen auf das Potential der Mädchen aufmerksam machen
- Eltern bzw. die Öffentlichkeit dafür sensibilisieren, dass Mädchen in traditionell männlich dominierten Berufen immer stärker nachgefragt werden.

Zielgruppe

Schülerinnen, Lehrerinnen, Mütter, Unternehmerinnen

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen**Begründung**

Die Zeit vor dem Pflichtschulabschluss ist die erste wichtige Entscheidungsschnittstelle hinsichtlich der weiteren Ausbildungs- und Berufswahl. Dabei entscheiden Mädchen sich immer noch häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder. So findet sich die Hälfte der erwerbstätigen Mädchen und jungen Frauen in nur drei Dienstleistungsbranchen: Handel, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

Dem gegenüber ist der Anteil der Berufseinsteigerinnen in Handwerk und Technik nach wie vor sehr bescheiden. In Österreich sind Mädchen im technischen und handwerklichen Bereich wenig vertreten und schöpfen ihre beruflichen Möglichkeiten aufgrund unterschiedlichster gesellschaftlicher und struktureller Faktoren nicht voll aus; den Betrieben wiederum fehlt gerade in technischen und techniknahen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs.

Häufig fehlt es Mädchen nur an Information und Unterstützung, um aus dem gesamten Berufsspektrum den Beruf auszuwählen, der ihren Interessen und Talenten entspricht und ihnen Freude macht. Der Girls´ Day soll dazu beitragen Mädchen alle ihre Möglichkeiten hinsichtlich ihrer Berufswahl aufzuzeigen.

Ergebnisse

Aufgrund der positiven Resonanz plant das BMGF die Etablierung einer eigenen Web-Adresse zur österreichweiten Präsentation der Girls´ Day Aktivitäten unter www.girlsday-austria.at

Aktualisierung der Informationsbroschüre „Frauen haben Recht(e)“**Inhalte und Ziele**

Im Oktober 2001 wurde die Broschüre „Frauen haben Recht(e)“ mit umfassenden Informationen für Frauen, die sich gegen Gewalthandlungen wehren oder vor drohender Gewalt schützen wollen, über Beratung und Hilfe sowie ihre Rechte und deren Durchsetzung herausgegeben und in der Folge kostenlos verteilt.

2004 wurde die Aktualisierung der Broschüre in Auftrag gegeben, 2005 soll sie in einer Neuauflage gedruckt und wiederum kostenlos verteilt werden.

Zielgruppe

Gewaltbetroffene Frauen

Begründung

Information und Unterstützung von Gewalt betroffener Frauen tragen wesentlich dazu bei, das ungleiche Machtverhältnis zwischen Frauen und Männern, das Gewaltbeziehungen zugrunde liegt, auszugleichen.

Ergebnisse

Durch die Neuauflage der Broschüre „Frauen haben Recht(e)“ sollen rechtliche Neuerungen bekannt gemacht und die Auflistung und Beschreibung des Angebots an Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen ergänzt und aktualisiert werden.

Sie soll der umfassenden Information misshandelter Frauen dienen, die die Broschüre kostenlos anfordern können, aber auch einschlägigen Hilfseinrichtungen, denen die Broschüre ebenfalls kostenlos zur Verfügung gestellt werden wird, als Arbeitsbehelf und Informationsgrundlage dienen.

Budget

Im Projektzeitraum von August 2004 bis Dezember 2004 wurden € 1.100,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Newsletter für die Teilnehmerinnen der Frauenpolitischen Förderationsplattform

Inhalte und Ziele

Ziel dieser Maßnahme ist es die Teilnehmerinnen an der FÖPLAFO (Frauenbeauftragten) in regelmäßigen Abständen über alle frauenrelevanten News und aktuellen Aktivitäten des BMGF zu informieren z. B. neue Projekte, Veranstaltungen, Konferenzen,... Der erste Newsletter wurde im September 2004 via E-Mail versendet.

Zielgruppe

Frauenbeauftragte der Länder, Städte und Gemeinden

Begründung

Verbesserung der Information der Frauenbeauftragten über die Tätigkeit des BMGF.

Ergebnisse

Verbesserung des Informationsstandes über die Tätigkeit des BMGF

Folder „3. Gender Mainstreaming-Ministerratsbeschluss“

Inhalte und Ziele

Ziel dieser Maßnahme ist die Information über die Inhalte des 3. Gender Mainstreaming Ministerratsbeschluss vom 9.3.2004.

Zielgruppe

Mit GM befasste Frauen und Institutionen

Begründung

Schwerpunkte dieses Ministerratsbeschlusses sind:

- Forcierte Anwendung der Strategie des GM
- Selbstverpflichtung zur Einrichtung von internen GM-Arbeits- bzw. Steuerungsgruppen in allen Bundesministerien:
- Selbstverpflichtung zur Durchführung je eines internen GM-Projekts pro Bundesministerium im Bereich der Personalpolitik und je eines weiteren internen oder externen GM-Projekts pro Ressort
- Planung eines Cross Mentoring Projekts auf Bundesebene
- Prüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Verordnungen
- Selbstverpflichtung zur geschlechtsspezifischen Datenerhebung, -erfassung, -auswertung und -darstellung in allen Bundesministerien

Ergebnisse

Mit der Umsetzung des Arbeitsprogramm wurde begonnen z.B. Cross Mentoring Projekt.

Frauenprojektförderung 2003

Inhalte und Ziele

- Beratung für Frauen und Mädchen bei sozialen, psychischen, gesundheitlichen, rechtlichen und ökonomischen Problemen
- Beratung und Unterstützung beim beruflichen Ein-, Auf- und Wiedereinstieg
- Begleitende frauenspezifische Bildung und Qualifikation hinsichtlich neuer Technologien, beruflicher Neuorientierung und Fort- und Weiterbildung
- Enttabuisierung der Thematik „Gewalt“ und Betreuungs- und Präventionsarbeit im Gewaltschutzbereich
- Aktivierung des Potentials für Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit (Empowerment)

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Bewusstseinsbildende und praxisbezogene Projekte zur Gleichstellung
- Unterstützung von Projekten gegen Frauenarmut
- Unterstützung von Projekten zur Integration von Frauen mit besonderen Bedürfnissen und Anliegen.

Zielgruppe

Frauen mit psychosozialen Problemen (Scheidung, Arbeitslosigkeit, beruflicher Wiedereinstieg, Alleinerzieherinnen, Gewaltbetroffene, in Notlagen geratene und rechtsuchende Frauen).

Budget

Im Zeitraum von Jänner 2003 bis Dezember 2003 wurden € 3.308.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauenprojektförderung 2004**Inhalte und Ziele**

- Beratung für Frauen und Mädchen bei sozialen, psychischen, gesundheitlichen, rechtlichen und ökonomischen Problemen
- Beratung und Unterstützung beim beruflichen Ein-, Auf- und Wiedereinstieg
- Begleitende frauenspezifische Bildung und Qualifikation hinsichtlich neuer Technologien, beruflicher Neuorientierung und Fort- und Weiterbildung
- Enttabuisierung der Thematik „Gewalt“ und Betreuungs- und Präventionsarbeit im Gewaltschutzbereich
- Aktivierung des Potentials für Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit (Empowerment)
- Bewusstseinsbildende und praxisbezogene Projekte zur Gleichstellung
- Unterstützung von Projekten gegen Frauenarmut
- Unterstützung von Projekten zur Integration von Frauen mit besonderen Bedürfnissen und Anliegen.

Zielgruppe

Frauen mit psychosozialen Problemen (Scheidung, Arbeitslosigkeit, beruflicher Wiedereinstieg, Alleinerzieherinnen, Gewaltbetroffene, in Notlagen geratene und rechtsuchende Frauen).

Budget

Im Zeitraum von Jänner 2004 bis Dezember 2004 wurden € 3.151.284,- für diese Maßnahme aufgewendet.

**Gleichbehandlungsgesetz (GIBG 2004)
Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die
Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW/GBK-Gesetz)****Inhalte und Ziele**

Mit dem GIBG erfolgte die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU 2000/43 und 2000/78.

Im Zuge der Umsetzung wurde das GIBG neu gefasst. Es sind nun längere gerichtliche Fristen zur Geltendmachung von sexueller Belästigung (1 Jahr) und von Belästigung (6 Monate) vorgesehen. Das Gesetz enthält eine Neufassung der Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Weiters gibt es einen Viktimisierungsschutz, eine neue Beweislastverteilung zu Gunsten der von Diskriminierung betroffenen Person und die Möglichkeit einer Nebenintervention von Klageverbänden zur Durchsetzung von Rechten der Diskriminierungsopfer. Außerdem gibt es eine erhebliche Erweiterung der Anti-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

diskriminierungstatbeständen (ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, alter oder sexuelle Orientierung).

Im GAW/GBK-Gesetz wurden 2 neue Senate in der Gleichbehandlungskommission eingerichtet und 2 neue Gleichbehandlungsanwältinnen vorgesehen.

Zielgruppe

Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft (erfasst sind z.B. Frauen, die sich um eine Stelle bewerben, geringfügig Beschäftigte, Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmer/innen, ...)

Begründung

Das GIBG ist ein effektives Mittel zur Rechtsdurchsetzung in Antidiskriminierungsangelegenheiten (vgl.: §§ 12, 26 GIBG bzgl. der Rechtsfolgen).

Insbesondere soll der neue Viktimierungsschutz dazu beitragen, dass Zeug/innen bzw. Auskunftspersonen, die zumeist Arbeitskolleg/innen sind, den von Diskriminierung Betroffenen in einen Verfahren beizustehen, ohne Nachteile des/der Arbeitgebers/in fürchten zu müssen.

Ergebnisse

Die neuen Senate II und III der Gleichbehandlungskommission tagen bereits.

Es gibt 2 neue Gleichbehandlungsanwältinnen mit neuen Zuständigkeitsbereichen und dem entsprechend 2 neue Senate in der GBK.

In der Privatwirtschaft gibt es nun 3 Bereiche gegen Diskriminierung:

- I) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt (gibt es seit 1979)
- II) Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung innerhalb der Arbeitswelt (seit 1.7.2004)
- III) ethnische Diskriminierung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (seit 1. Juli 2004)

Es sind bereits Fälle für den neuen Bereich II eingegangen.

Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2004 über den Stand der Verwirklichung der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst (§ 12a B-GIBG)

Inhalte und Ziele

Der Bericht gibt Aufschluss über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den einzelnen Ressorts. Neben den, nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederten statistischen Daten hat der Bericht auch Vorschläge über den Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu beinhalten. Weiters sind in diesem Bericht auch anonymisierte Angaben über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes, insbesondere über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, sowie Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bundesdienst enthalten.

Zielgruppe

Bedienstete, die in einem öffentlichrechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund, Lehrlinge des Bundes, Frauen im Ausbildungsdienst und Personen, die sich um die Aufnahme in solch ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

Erstellung des aktuellen österreichischen Frauengesundheitsberichts 2005

Inhalte und Ziele

Der aktuelle österreichische Frauengesundheitsbericht 2005 wurde im Auftrag des BMGF gemäß den WHO-Guidelines, für die Erstellung von Frauengesundheitsberichten den so genannten Women's Health Profiles erstellt und beinhaltet erstens eine Gegenüberstellung der Gesundheitsdaten mit dem vorangegangenen ersten Frauengesundheitsbericht aus dem Jahre 1995, zweitens den Vergleich von demografischen Daten mit anderen deutschsprachigen Ländern und drittens die zukünftigen Handlungsprioritäten in der Prävention und Versorgung für Frauen im österreichischen Gesundheitssystem.

Der österreichische Frauengesundheitsbericht enthält eine prioritäre Auswahl von 10 Gesundheitszielen und hat unter Beachtung der psycho-sozialen sowie der sozioökonomischen Komponenten die besonderen Lebenslagen im Zusammenhang mit der Gesundheit von Frauen beleuchtet.

Die Sammlung der „Models of good Practice“ stellt einen weiteren wichtigen Aspekt in der Erhebung der Gesundheitsangebote für die spezifischen Bedürfnisse von Frauen dar, welche mit der Erstellung des Frauengesundheitsberichts erfolgte.

Zielgruppe

Alle Frauen

Begründung

Die Bestandsaufnahme der aktuellen Frauengesundheitsdaten und deren Vergleich trägt dazu bei Fehl-, Unter- und Überversorgung zu minimieren und die bestmögliche Versorgung als auch bestmögliche Prävention im Gesundheitssystem für Frauen gewährleisten zu können.

Budget

Im Zeitraum von 1.1.2004 bis 31.12.2004 wurden € 50.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Konzepterstellung zur Vorbereitung eines qualitätsgesicherten flächendeckenden Brustkrebs-Screenings

Inhalte und Ziele

Im Auftrag des BMGF hat das ÖBIG (Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen) ein Konzept samt Kostenplan für ein qualitätsgesichertes, flächendeckendes Brustkrebscreening auf der Basis der EU-Leitlinien ausgearbeitet.

Das Konzept sieht eine Einladung aller Frauen zwischen 50 und 70 Jahren zum Mammographie-Screening im Abstand von jeweils 2 Jahren vor. Die Diagnostik von der Mammographie (obligatorische Doppelbefundung) einschließlich einer allenfalls erforderlichen weiterführenden oder ergänzenden Diagnostik muss Qualität auf höchstem Niveau sicherstellen und umfasst die apparative, professionelle und organisatorische Qualität der Untersuchung(en). Ziel ist die Früherkennung von Brustkrebs mit deutlich verbesserten Heilungschancen und die Verminderung der Brustkrebssterblichkeit in Österreich.

Zielgruppe

Direkt: Alle Frauen zwischen 50-70 Jahren

Indirekt: alle Frauen über 35 Jahren werden von der höheren Qualität in der Mammographie profitieren

Begründung

Beseitigt Mängel im leichten Zugang zu hochqualitativen medizinischen Untersuchungen.

Ergebnisse

Pilotprojekte werden 2006 starten.

Errichtung eines Frauenservice im BMGF

Inhalte und Ziele

Die Serviceeinrichtung dient als Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe, wobei es vor allem darum geht, eine rasche und unbürokratische Hilfestellung in allen frauenspezifischen Anliegen anzubieten.

Aufgabe der Einrichtung ist es, den Frauen einen Weg aufzuzeigen, wie sie ihre Probleme lösen können und vor allem auch jene Institutionen bekannt zu geben, die in der jeweiligen Situation konkret weiterhelfen können.

Die Anliegen können schriftlich oder telefonisch an das Frauenministerium gerichtet werden: Eine eigens dafür eingerichtete **Nulltarifnummer** (0800 20 20 11) ermöglicht aus ganz Österreich eine kostenlose Kontaktaufnahme zu dieser Serviceeinrichtung und darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit einer (anonymen) **Online-Anfrage an das Frauenservice** (über die Homepage des BMGF).

Zielgruppe

Alle Frauen

Begründung

Unterstützung der Frauen in allen Lebensbereichen

Ergebnisse

Information und Beratung von Frauen, insbesondere in folgenden Bereichen:

- Arbeitswelt und Gleichbehandlung
- Psychologische Problemstellungen
- Partnerschaft und Scheidung
- Allgemeine Anfragen zu Behördenwegen
- Finanzielle Probleme
- Frauengesundheit und Behinderung

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Kinderbetreuung und Kinderbetreuungsgeld
- Pension
- Gewaltschutz

Errichtung eines spezifischen Frauenservice für Grundsatzfragen der Migrantinnen im BMGF**Inhalte und Ziele**

Die Einrichtung ist eine erste Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe für einzelne Migrantinnen. Sie berät und gibt Unterstützung in allen Anliegen, bzw. gibt den Frauen jene Institutionen bekannt, die in den jeweiligen konkreten Situationen weiterhelfen können. Darüber hinaus berät das Frauenservice Organisationen und Projekte, die für Migrantinnen tätig sind und versteht sich auch als Vermittlerin zur Förderabteilung.

Es besteht laufend ein inhaltlichem Austausch mit NGO's, um gemeinsam Konzepte und Strategien zu erarbeiten, die die Bedürfnisse, Interessen und Lebensumstände der Migrantinnen berücksichtigen.

Auch als strategische Partnerorganisation für Migrantinnen-EU-Projekte steht das Frauenservice zur Verfügung.

Zielgruppe

Alle Frauen mit Migrationshintergrund und Vereine, Projekte, die sich um deren Anliegen bemühen.

Begründung

Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund in allen Lebensbereichen

Ergebnisse

Bei unterschiedlichen Anliegen wurde Migrantinnen erste Information, Vermittlung zu zuständigen Stellen und bei Bedarf darüber hinaus weitere Betreuung angeboten, z.B. Wohnungssuche, Nostrifizierung, Arbeitssuche, finanzielle Unterstützung und Deutschkurse.

In Zusammenarbeit mit der Förderabteilung wurde verschiedenen Frauenberatungseinrichtungen für Migrantinnen Rat- und Hilfestellung gegeben.

Um eine Situationsanalyse zu erstellen und damit auch gleichzeitig für das Thema zu sensibilisieren, wurde ein Fragebogen an die Landeshauptmänner/frauen ausgesandt, der die Unterbringungssituation von Asylwerberinnen in den einzelnen Bundesländern erhebt.

Weiterführung der Helpline gegen Männergewalt**Inhalte und Ziele**

Die Frauenhelpline gegen Männergewalt wurde Ende 1998 im Rahmen der Kampagne „Halt der Gewalt“ eingerichtet und wird durch ein Expertinnenteam betrieben.

Diese Helpline dient Frauen, aber auch ihrem Umfeld, wie Nachbar/innen, Familie, Arbeitskolleg/innen etc. bundesweit, kostenlos und rund um die Uhr als Anlaufstelle für Erstberatung und Krisenintervention sowie Weitervermittlung an regionale Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen.

Jede Beratung erfolgt anonym und vertraulich. In akuten Gewaltsituationen wird im Auftrag der Betroffenen auch bei der Exekutive interveniert oder Kontakt zum nächstgelegenen Frauenhaus hergestellt.

Die Niederschwelligkeit der Einrichtung und Anonymität der Beratung soll die Inanspruchnahme durch Betroffene erleichtern.

Die Helpline wurde auch 2003 und 2004 weitergeführt.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Zielgruppe

Von Männergewalt betroffene Frauen

Begründung

Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und zur Unterstützung der von Gewalt betroffenen Frauen tragen wesentlich dazu bei, das ungleiche Machtverhältnis zwischen Frauen und Männern, das in der Regel Gewalt zugrunde liegt, auszugleichen.

Ergebnisse

Mit der Frauenhelpline wurde eine sehr niederschwellige Einrichtung geschaffen, an die sich betroffene Frauen und ihr soziales Umfeld jederzeit wenden können.

Durch das spezialisierte Beratungsteam ist rasche und professionelle Hilfe möglich – durch Erst- und Krisenberatung und Weitervermittlung an spezifische regionale Beratungs- und Hilfseinrichtungen.

Mit wachsendem Bekanntheitsgrad der Helpline stieg auch die Anzahl der Anrufe. In den Jahren 2003 und 2004 erreichte die Frauenhelpline rund 33.300 bzw. rund 32.000 Anrufe, sie wurde damit im Durchschnitt 90 bzw. 88 Mal am Tag angewählt.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden € 679.624,04 (davon € 39.748,04 Freilieggebühren) für diese Maßnahme aufgewendet.

Weiterführung der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie auf Basis eines fünfjährigen Auftragsvertrages**Inhalte und Ziele**

Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie sind anerkannte Opferschutzeinrichtungen, die im Auftrag des BMI und BMGF bei Verhängung eines Betretungsverbots nach dem Gewaltschutzgesetz betroffene Frauen aktiv kontaktieren.

Oberstes Ziel des Unterstützungsangebots ist der Schutz der betroffenen Frau vor weiteren Gewaltsituationen. Das Angebot der Interventionsstellen umfasst aber auch rechtliche und psychosoziale Unterstützung.

Die Interventionsstellen sind darüber hinaus Drehscheibe zwischen allen bei häuslicher Gewalt involvierten Institutionen (Sicherheitsbehörden, Gerichte, Jugendwohlfahrtsbehörde, Frauenhäuser...)

Seit dem Herbst 1999 gibt es in jedem Bundesland eine Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie.

Ursprünglich erfolgte die Finanzierung vom Bundesministerium für Inneres und dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Ministerium aus Fördermitteln, die jeweils für ein Jahr gewährt wurden.

Beginnend mit 1.1.2001 wurde mit den Interventionsstellen ein fünfjähriger Auftragsvertrag abgeschlossen, für die federführend das BMI, jedoch nur gemeinsam mit dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Regierungsmitglied zuständig ist.

Zielgruppe

Von familiärer Gewalt betroffene Frauen

Begründung

Frauen sind sehr häufig Opfer familiärer Gewalt, nach Forschungsergebnissen ist etwa jede fünfte Frau von Gewalt in ihrer Beziehung betroffen.

Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und zur Unterstützung der von Gewalt betroffenen Frauen tragen wesentlich dazu bei, das ungleiche Machtverhältnis zwischen Frauen und Männern, das Gewaltbeziehungen zugrunde liegt, auszugleichen.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Ergebnisse

Im Berichtszeitraum stiegen die Betretungsverbote von 3.944 im Jahr 2002 auf 4.180 im Jahr 2003 und 4.764 im Jahr 2004.

Der stetige Anstieg der verhängten Betretungsverbote und damit Betreuungsfälle in den Interventionsstellen (die im übrigen aufgrund von eigenständiger Kontaktaufnahme miss-handelter Frauen die Zahl der Betretungsverbote noch übersteigen) ist kein Zeichen für einen Anstieg von Gewalt, sondern darauf zurückzuführen, dass die Sicherheitsbehörden vermehrt von der Erlassung einer Wegweisung/eines Betretungsverbot nach dem Gewaltschutzgesetz Gebrauch machen und die Kooperation der Sicherheitsbehörden mit den Interventionsstellen weitgehend etabliert ist.

Budget

Im Zeitraum von 2003 bis 2004 wurden vom BMGF € 3.176.477,95 (vom BMGF und BMI gemeinsam insgesamt € 5.897.065,31) für diese Maßnahme aufgewendet.

Seminare für Frauen zur beruflichen Orientierung**Inhalte und Ziele**

Konzeption und Planung von eintägigen Seminaren in den neun Bundesländern zur beruflichen Orientierung für Frauen während der Kinderbetreuungszeit: Das BMGF bietet im Mutter-Kind-Pass einen Gutschein an, mit dem Frauen in Karenz eintägige Schnupperseminare in Anspruch nehmen können. Die eigens ausgebildeten Trainerinnen und Vertreterinnen des AMS zeigen individuelle Wege für einen zufrieden stellenden Ausgleich zwischen Familie und Beruf. Die Seminare finden österreichweit in den AMS-Stellen statt – immer dann, wenn genügend Interessierte sich gemeldet haben.

Zielgruppe

Frauen während der Schwangerschaft und in der Karenz

Begründung

Unterstützung der Frauen

Ergebnisse

Im Jahr 2004 wurde mit den Vorarbeiten der Maßnahme begonnen. Die Ergebnisse der Maßnahmen können n erst im nächsten Bericht einfließen.

Ausbildungsseminare und themenspezifische Fortbildungsseminare für Mitarbeiter/innen von Fraueneinrichtungen im Bereich „Gewalt gegen Frauen“ sowie Follow-up Seminar für Trainer/innen**Inhalte und Ziele**

Seit 1998 werden für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen, die keine Berufsvertretung haben, die sich um ihre Aus- und Weiterbildung kümmern könnte, im Auftrag der Frauensektion Schulungen angeboten.

Im November 2003 wurde eine, im Juli 2002 beauftragte Seminarreihe abgeschlossen.

Im Jahr 2003 wurden im Rahmen dieses Projekts folgende Seminare durchgeführt:

- jeweils 2 zweitägige Fortbildungsseminare zum Thema „Beratung und Krisenintervention“ bzw. „Gewalt als traumatische Erfahrung“,
- 1 zweitägiges interdisziplinäres Seminar und
- 1 viertägiges Trainerinnenseminar zur Ausbildung von Trainer/innen, die ihrerseits Schulungen für mit Gewalt befasste Berufsgruppen aus dem medizinischen und psychosozialen Bereich durchführen sollen.

Im August 2004 wurde eine weitere Schulungsreihe beauftragt, in dessen Rahmen

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- 2 zweitägige Ausbildungsseminare für neue Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen,
- 5 zweitägige Fortbildungsseminare zu speziellen Themen und
- 1 eintägiges Follow-up Seminar für die im Vorprojekt ausgebildeten Trainerinnen durchgeführt werden sollen.

Ein Ausbildungsseminar und ein Fortbildungsseminar zum Thema „Beratung und Krisenintervention“ wurden noch 2004 durchgeführt.

Zielgruppe

Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen

Begründung

Die Schulungsmaßnahmen sollen die Qualität der Beratung und Hilfestellung für von Gewalt betroffene Frauen in Fraueneinrichtungen sicherstellen. Durch die Ausbildung von Trainerinnen bzw. das Follow-up Seminar soll ein Multiplikatoreffekt im Hinblick auf die Schulung von psychosozialen und medizinischen Berufsgruppen erzielt werden.

Ergebnisse

- Vermittlung des nötigen Grundwissens über den Bereich „Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen“ für Einsteigerinnen;
- Vorbereitung von neuen Mitarbeiterinnen von Frauenprojekten auf die notwendige Kooperation mit anderen Institutionen;
- Förderung der Auseinandersetzung mit aktuellen und besonders schwierigen Themen im Bereich „Gewalt gegen Frauen“ sowie Erweiterung des theoretischen und praktischen Wissens für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen;
- Weiterentwicklung eines effektiven Netzwerks unter den Fraueneinrichtungen;
- Verbesserung des Angebots an Hilfestellungen für misshandelte Frauen;
- Ausbildung von Trainerinnen für Angehörige von psychosozialen und medizinischen Berufsgruppen.

Budget

Im Jahr 2003 wurden für das 2002 beauftragte Projekt € 29.932,08 aufgewendet – die Gesamtkosten für den Projektzeitraum Juli 2002 bis November 2003 betragen € 44.354,40. Im Jahr 2004 wurden € 29.440,- für das laufende Projekt aufgewendet, an Gesamtkosten für den Projektzeitraum August 2004 bis November 2005 werden maximal (nach Maßgabe der Endabrechnung) € 39.656,40 für diese Maßnahme aufgewendet werden.

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen** und **Umsetzung der Maßnahme** erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Maßnahmenbündeln (wie z.B. diverse Projektförderungen) Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden.

Tabelle 23: Maßnahmen des BMGF nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	2
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	2
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	7
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförde-	1

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

rungsmaßnahmen)	
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	4
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	5
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	15

Den thematischen Schwerpunkt der Maßnahmen des BMGF bilden aktive Frauenförderungsmaßnahmen, die sowohl Mädchen und Frauen generell als auch Frauen mit psychosozialen Problemen in allen Lebensbereichen unterstützten. Ein weiterer wichtiger Punkt waren Hilfsangebote für von (sexueller) Gewalt betroffene Frauen. In beiden Themenbereichen wurden Informationsmaterialien oder Help-Lines bzw. Service-Lines zur Verfügung gestellt. Hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter wurden vor allem Maßnahmen hinsichtlich der Entgeltgleichheit gesetzt.

Tabelle 24: Maßnahmen des BMGF nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	3
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	13
Subvention, Preis, Stipendium	1
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	1
Öffentlichkeitsarbeit	14
Sonstiges	8

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass nahezu die Hälfte der Maßnahmen den Bereichen „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ und/oder „Öffentlichkeitsarbeit“ zugeordnet wurde. Die Angaben zu „Sonstiges“ umfassten sowohl administrative Maßnahmen als auch Unterstützung von Frauen und Mädchen bzw. Einrichtungen.

Tabelle 25: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	19
externe Auftragnehmer/innen	17
beide	2

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass zwei Maßnahmen vom Bundesministerium und externen Auftragnehmer/innen gemeinsam durchgeführt wurden, 19 vom Bundesministerium allein und 17 von externen Auftragnehmer/innen des BMGF.

Maßnahmen des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)

Vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (im Folgenden: BMSG) wurden insgesamt zwölf Maßnahmen beschrieben. Diese wurden vorwiegend den Bereichen „Soziale Sicherheit“ und „Abbau von Benachteiligungen“ zugeordnet.

Im Folgenden werden Titel sowie eine Beschreibung dieser Maßnahmen aufgelistet.

Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten

Inhalte und Ziele

Seit 1. Jänner 2004 werden die ersten 24 Monate ab der Geburt des Kindes, also um sechs Monate mehr als bis zum 31. Dezember 2003, als pensionsbegründende Beitragszeiten gewertet, wenn in diesem Zeitraum Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht (§ 236 Abs. 4a ASVG). Dies gilt für Geburten ab 1. Jänner 2002.

Zielgruppe

Mütter

Begründung

Gerade Frauen widmen sich der Kindererziehung. Um Versicherungslücken zu schließen und Frauen den Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung zu erleichtern, wurde diese Regelung getroffen.

Erhöhung der Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung

Inhalte und Ziele

Zur Abfederung der schrittweisen Anhebung des Bemessungszeitraumes auf insgesamt 40 Jahre (im Jahr 2028) wird die Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung analog zur Erweiterung des Bemessungszeitraumes in Stufen von jeweils 2 % pro Kalenderjahr so erhöht, dass sie ab dem Jahr 2028 150 % des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Einzelpersonen beträgt (§§ 239 Abs. 1 und 607 Abs. 6 ASVG). Der Wert für das Jahr 2004 beträgt € 666,25 (= AZ-Richtsatz 2004/€ 653,19 plus 2%).

Zielgruppe

Mütter

Begründung

Diese Maßnahme geht Hand in Hand mit der sukzessiven Erhöhung des Bemessungszeitraumes auf 40 Jahre. Eine Abfederung soll durch die Erhöhung der Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung erfolgen.

Verkürzung des Bemessungszeitraumes

Inhalte und Ziele

Der Bemessungszeitraum, der ab dem Jahr 2004 sukzessive angehoben wird, verkürzt sich um maximal drei Jahre pro Kind, wobei zeitliche Überlappungen irrelevant sind. Bei Mehrlingsgeburten beträgt die Verkürzung bei Zwillingen sechs bzw. bei Drillingen neun Jahre.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Begründung

Eine Verminderung des Bemessungszeitraumes wirkt sich positiv auf die Höhe der Pension aus, da es dadurch zu einer höheren Bemessungsgrundlage kommt.

Zielgruppe

Mütter

Ausnahme von der Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung für Kleinunternehmerinnen

Inhalte und Ziele

Nach § 4 Abs. 1 Z 7 lit. b GSVG kann eine Ausnahme von der gesetzlichen Kranken- und Pensionsversicherung mittels Antrag dann erwirkt werden, wenn die Umsätze und Einkünfte die in dieser Bestimmung festgelegten Umsatz- und Gewinn Grenzen nicht übersteigen und die betreffende Person entweder maximal zwölf Monate innerhalb der letzten fünf Kalenderjahre pflichtversichert war oder aber das 65. Lebensjahr vollendet hat (Rechtslage bis zum 30. Juni 2004). Das Abstellen auf das 65. Lebensjahr bedeutete einen Nachteil für Frauen, deren Regelpensionsalter das 60. Lebensjahr ist. Aus diesem Grund wird nunmehr in dieser Bestimmung – zugunsten von Kleinunternehmerinnen – auf das Regelpensionsalter (und nicht mehr auf das 65. Lebensjahr) abgestellt.

Begründung

Erleichterung für Kleinunternehmerinnen, von der gesetzlichen Kranken- und Pensionsversicherung ausgenommen zu werden (Befreiung von der Pflichtversicherung).

Zielgruppe

Kleinunternehmerinnen

Erweiterung der „Hacklerregelung“ und Abschlagsprivileg

Inhalte und Ziele

Die so genannte „Hacklerregelung“ (Schutzbestimmung für Langzeitversicherte; § 607 Abs. 12 ASVG) wird dahingehend modifiziert, dass rückwirkend mit 1. Jänner 2004 ein Abschlagsprivileg zum Tragen kommt, nämlich dass alle, die bis zum 31. Dezember 2007 die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, abschlagsfrei mit 55 (Frauen) bzw. 60 Jahren (Männer) in Pension gehen können. „Geschützte Jahrgänge“ in diesem Sinne sind bei den Männern die vor dem 1. Juli 1950 Geborenen, bei den Frauen die vor dem 1. Juli 1955 Geborenen. Ab 1. Jänner 2008 kommen sodann Abschläge zur Anwendung, die jedoch vom (auslaufenden) Frühpensionsalter - und nicht vom Regelpensionsalter - bemessen werden. Durch eine Erweiterung der „Hacklerregelung“ (§ 617 Abs. 13 ASVG) erfolgt eine schrittweise Anhebung des Anfallsalters für die in der Zeit vom 1. Juli 1950 bis zum 31. Dezember 1954 geborenen Männer sowie für die in der Zeit vom 1. Juli 1955 bis zum 31. Dezember 1959 geborenen Frauen.

Begründung

- Erweiterung einer privilegierenden Regelung;
- in Zusammenhang mit dieser: Anrechnung von Ersatzzeiten des Wochengeldbezuges und bis zu 60 Monaten der Kindererziehung als Beitragsmonate.

Zielgruppe

Frauen, die 40 Beitragsjahre aufweisen und unter die geschützten Jahrgänge fallen.

Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger

Inhalte und Ziele

Zur Verbesserung der Situation der pflegenden Angehörigen, die in der Mehrheit weiblich sind, wurden insbesondere folgende Maßnahmen gesetzt:

1. Seit 1. Jänner 2004 besteht die Möglichkeit, dass ein naher Angehöriger, der eine pflegebedürftige Person, der zumindest ein Pflegegeld der Stufe 4 nach dem Bundespflegegeldgesetz gebührt, seit mindestens einem Jahr überwiegend pflegt und an der Erbringung der Pflegeleistung wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen wichtigen Gründen verhindert ist, für die Ersatzpflege eine Zuwendung erhält. Diese kann aus dem durch das Bundesbehindertengesetz eingerichteten Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung bei Vorliegen einer sozialen Härte gewährt werden.
2. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Verankerung der Qualitätssicherung im Bundespflegegeldgesetz (BPGG) wurde im Jahr 2003 ein Projekt „Qualitätssicherung in der häuslichen Betreuung“ durchgeführt, in dessen Rahmen diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen im Rahmen von Hausbesuchen die konkrete Pflegesituation mittels eines standardisierten Fragebogens erfassten, wobei der Schwerpunkt auf die Information der Pflegegeldbezieher/innen und ihrer pflegenden Angehörigen gelegt wurde. Diese erfolgte sowohl durch umfassende Beratungsgespräche als auch durch die Weitergabe von schriftlichem Informationsmaterial sowie durch die Weiterverweisung auf andere Institutionen bzw. Hilfsmöglichkeiten, wie etwa das im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz eingerichtete „Pflegetelefon - Beratung für Pflegende“, das österreichweit gebührenfrei in Anspruch genommen werden kann. Da sich dieses Projekt bewährte und einen gangbaren Weg für die Implementierung des gesetzlichen Auftrages zur Qualitätssicherung darstellte, wurde diese Maßnahme der Qualitätssicherung nunmehr institutionalisiert.
3. Eine weitere Maßnahme bildet das „Pflegetelefon – Beratung für Pflegende“ des BMSG: Die Beratung für Pflegende, das Pflegetelefon, ist zu den Bürozeiten unter der gebührenfreien Telefonnummer: 0800 – 201622 (E-Mail pflegetelefon@bmsg.gv.at) erreichbar und informiert über Pflegegeld – sozialrechtliche Angelegenheiten, Betreuungsmöglichkeiten zu Hause, Kurzzeitpflege, stationäre Weiterpflege, Hilfsmittel, Heilbehelfe, Wohnungsadaptierungen, Kursangebote für Angehörige, Selbsthilfegruppen und zu allen Fragen im Zusammenhang mit der Pflege.
4. Seit 1998 besteht die Möglichkeit einer begünstigten Weiterversicherung in der Pensionsversicherung für jene Personen, die einen nahen Angehörigen der Pflegegeldstufe 3 bis 7 betreuen und aus diesem Grunde ihre Erwerbstätigkeit aufgeben mussten.
5. Seit 2002 besteht als weitere Verbesserungsmaßnahme für pflegende Angehörige und zur Sicherung der häuslichen Pflege die Möglichkeit einer geänderten Auszahlung und von pauschalierten Vorschüssen des Pflegegeldes im Falle der Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz.

Zielgruppe

Pflegende Angehörige

Begründung

Da die Mehrheit der Betreuungspersonen unter den pflegenden Angehörigen weiblich ist, wird insbesondere deren Position durch die angeführten Maßnahmen gestärkt.

Ergebnisse

- Stärkung der Position der pflegenden Angehörigen durch Abbau des Informationsdefizits pflegender Angehöriger im Bereich ihrer Pflegetätigkeit durch Qualitätssicherung in der Pflegevorsorge und verstärkte Inanspruchnahme der Beratungstätigkeit des Pflegetelefons – Beratung für Pflegende des BMSG;

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Zuwendungen aus dem Unterstützungsfonds, der begünstigten Weiterversicherung in der Pensionsversicherung sowie von Begleitmaßnahmen des BPGG im Rahmen der Familienhospizkarenz

Maßnahmenergebnisse sind im BMSG Abt. IV/4 abrufbar.

Förderung der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderung

Inhalte und Ziele

Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung wurde 2001 seitens der Bundesregierung eine Beschäftigungsoffensive (die so genannte "Behindertenmilliarde") zur Eingliederung dieses Personenkreises in den Arbeitsmarkt gestartet. Der besondere Fokus liegt auf Integrationshilfen für behinderte Jugendliche, der Arbeitsplatzsicherung für ältere Menschen mit Behinderung, den Integrationshilfen und arbeitsplatzsichernden Maßnahmen für behinderte Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt.

Ziel ist es, die berufliche Integration zu erleichtern bzw. eine Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Neben jenen spezifischen Maßnahmen, die für Frauen zur Verringerung der ungleichen Chancen initiiert werden können, wird auf eine gleichberechtigte Beteiligung von behinderten Frauen in allen Aktivitäten geachtet. Darüber hinaus wird im Sinne des „Gender Mainstreaming“ bei der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderung eine Quote von 50% angestrebt.

Sowohl durch spezielle Programme im Rahmen des Europäischen Sozialfonds als auch im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung werden Projekte konzipiert und umgesetzt, die verstärkt auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten Frauen im Bereich der beruflichen Integration und deren Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt achten und sich andererseits mit gesellschaftspolitischen Entwicklungen auseinandersetzen.

Die Umsetzung der Maßnahmen und Projekte erfolgt durch externe Träger.

Zielgruppe

Frauen mit Behinderung

Begründung

Einerseits ist es bereits für Menschen mit Behinderung schwierig, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten, andererseits stehen Frauen mit Behinderung zusätzlich vor der Herausforderung, noch in verstärktem Maße mit geschlechterspezifischen, gesellschaftlichen und sozialen Benachteiligungen konfrontiert zu sein.

Um auch Frauen mit Behinderung zu erreichen, wurde nun im Rahmen der „Behindertenmilliarde“ ein spezieller Schwerpunkt für diese Personengruppe gesetzt.

Durch die Möglichkeit eines eigenen Erwerbseinkommens wird die gesellschaftliche Position von Frauen mit Behinderung gestärkt.

Ergebnisse

Jährlich werden rund 6.000 behinderte Frauen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung gefördert.

Budget

Im Zeitraum von 2003 bis 2004 wurden € 58.834.544,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Kinderbetreuungsgeld

Inhalte und Ziele

Das Kinderbetreuungsgeld (KBG) ist eine familienpolitische Leistung für alle Eltern in Österreich - unabhängig von einer Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes. Durch das KBG wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und tlw. abgegolten, gleichzeitig die Wahlfreiheit vergrößert und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.

Höhe:

€ 14,53 täglich. Seit 1.1.2004 erhöht sich bei Mehrlingsgeburten das Kinderbetreuungsgeld ab dem zweiten und jedem weiteren Mehrlingskind um 50 vH.

Zuverdienstgrenze:

€ 14.600,- jährlich

Bezugsdauer:

Bis zur Vollendung des 30. Lebensmonates des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer um jene Monate, die der andere Elternteil beansprucht, maximal aber gebührt Kinderbetreuungsgeld bis zur Vollendung des 36. Lebensmonates des Kindes

Zielgruppe

Alle Mütter (und Väter), deren Kind(er) nach dem 31.12.2001 geboren wurden.

Begründung

Durch die Zuverdienstgrenze von € 14.600,- jährlich soll eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden (Kontakt zum Betrieb während Karenz – dadurch leichter Wiedereinstieg in den Beruf nach der Babypause). Durch diese Maßnahmen werden positive Reaktionen auf das Berufsleben der Frauen und eine partnerschaftliche Betreuung des Kindes erwartet. Auch wird durch den Erwerb von Pensionszeiten-Nachteilen in der Pension entgegengewirkt.

Budget

Im Zeitraum 2003 wurden rund € 909 Mio. und 2004 rund € 986 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet (Kinderbetreuungsgeld und auslaufendes Karenzgeld).

Audit FAMILIE & BERUF

Inhalte und Ziele

Das Audit FAMILIE & BERUF ist ein Instrument, das für all jene Unternehmen entwickelt worden ist, die einen aktiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf leisten wollen, um von den damit verbundenen betriebswirtschaftlichen Effekten zu profitieren.

Das Audit FAMILIE & BERUF führt das Unternehmen in einen internen Prozess, in dem Ziele und Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik definiert und umgesetzt werden.

Die zentrale Leistung des Audits FAMILIE & BERUF besteht darin, die im Unternehmen bereits praktizierten familienbewussten Maßnahmen sichtbar zu machen, zu gewichten und zu systematisieren. Auf dieser Basis können Defizite identifiziert, Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt und Veränderungs- und Entwicklungsstrategien eingeleitet werden.

Das Audit FAMILIE & BERUF unterstützt die Unternehmen bei Ihrer Umsetzung von familienbewussten Maßnahmen wie: flexible Arbeitszeitmodelle, Karriereplanung vor allem in Bezug auf Karenz und Wiedereinstieg, Weiterbildung auch in Karenzzeit, Telearbeit, Frauen-Familienbeauftragte, Babysitterbörse, Verbesserung der Kommunikation, Familie im Leitbild verankern.

Zielgruppe

Berufstätige Mütter sowie Frauen mit Betreuungspflichten z.B. für ältere Angehörige

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Begründung

Durch das Audit F&B wird den Unternehmen sichtbar gemacht, dass persönliches Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im betrieblichen Alltag ein Gewinn für beide Seiten – das Unternehmen und die Mitarbeiter/innen ist.

Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten profitieren von den vielfältigen familienfreundlichen Maßnahmen, zu deren Umsetzung ihr Unternehmen sich im Rahmen des Audits verpflichtet hat. Private Stressbelastungen von Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten und deren negative Folgen am Arbeitsplatz werden reduziert.

Angesichts der sich abzeichnenden Arbeitskräfteknappheit werden die Frauen als Schlüsselarbeitskräfte der Zukunft eine immer wichtigere Rolle am Arbeitsmarkt spielen. Sie werden es sich aussuchen können, welches Unternehmen für sie attraktiv ist. Die familien- bzw. frauenfreundlichen Rahmenbedingungen und Angebote von Unternehmen werden dabei ein entscheidendes Auswahlkriterium sein.

Ergebnisse

Die Schaffung einer familienbewussten Unternehmenspolitik ist ein zentrales Anliegen des BMSG. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Das BMSG hat sich für einen Lösungsansatz entschieden, der die Unternehmen bei der Entwicklung einer familienorientierten Unternehmenskultur unterstützt, ohne ihre Flexibilität und ihren wirtschaftlichen Handlungsspielraum durch eine Flut an zwingenden Normen zu beeinträchtigen.

Zwei bereits durchgeführte interne Evaluierungen des Audits FAMILIE & BERUF bestätigen, dass es zu einer Verbesserung der Unternehmenskultur, einer erhöhten Sensibilität für Vereinbarkeitsthemen auf der betrieblichen Ebene und damit verbunden auch von einer gestiegenen Mitarbeiter/innenzufriedenheit gekommen ist.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden rund € 555.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Mentoring – eine Strategie zur Frauenförderung.**Leitfaden für Mentoring – Programme.****Präsentation im Rahmen einer österreichweiten Veranstaltung.****Inhalte und Ziele**

Frauen in Führungspositionen – Mentorinnen – unterstützen und fördern Frauen, die Nachwuchskräfte – Mentees – sind. Ziel ist, die persönliche Weiterentwicklung von Frauen zu fördern und Kompetenzen sichtbar zu machen.

Mentoring ist ein auf die berufliche Entwicklung bezogenes, individuelles, zeitbegrenzt und innovatives Instrument. Die persönliche Weiterentwicklung wird dabei gefördert, Kompetenzen werden sichtbar gemacht. Mentoring soll eine Herausforderung für Führungskräfte sein und den Nachwuchskräften ein gesteigertes Selbstbewusstsein und klare Vorstellungen von der Arbeitswelt sowie ein facettenreicheres Bild der eigenen Stärken und Schwächen vermitteln.

Ziel ist, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Dazu entwickelte das BMSG einen Leitfaden für Mentoring-Programme, der im März 2004 publiziert und im Rahmen einer großen österreichweiten Veranstaltung im BMSG der Öffentlichkeit präsentiert wurde. Teilnehmer/innen aus allen wirtschaftlichen Bereichen waren vertreten. Ziel war und ist, für diese Strategie Multiplikator/innen zu finden, die in ihren Betrieben bzw. Institutionen Mentoring-Programme initiieren bzw. umsetzen.

Zielgruppe

Frauen in allen Verwendungen und Positionen

Begründung

Da der Frauenanteil in Führungspositionen noch immer sehr gering ist, bietet Mentoring eine Strategie als Personalentwicklungsmaßnahme – eine ganz besondere Qualifizie-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

rungsmaßnahme für Frauen – welche die Weiterentwicklung von Frauen unterstützt. Der Leitfaden bietet eine konkrete Handlungsanleitung für Mentoring-Projekte.

Subventionierung von Fraueninitiativen, Förderung von EU-weiten Projekten und Studien Förderung im Rahmen von EU-Programmen

Inhalte und Ziele

Im Zeitraum 2003 und 2004 wurden folgende 6 Projekte gefördert:

2003

- Women East Smuggling Trafficking von Mountain Unlimited

- 2004

- Internationale Konferenz „Frauen und die EU-Erweiterung“ vom Europazentrum/Euroopahaus Graz

- Projekt „Girls Parliament“ von Frauen ohne Grenzen

- Frauenhaus in Afghanistan von Frauen ohne Grenzen

- Projekt Familienalltag im Irak von Frauen ohne Grenzen

- Eu-Projekt „Weiterbildung für Männer in Führungspositionen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ von The World of NGOs

Zielgruppe

Frauenprojekte und -initiativen in Österreich und auf internationaler Ebene

Begründung

Subventionierung von Frauenprojekten und –initiativen, die sich dem Abbau von Benachteiligung von Frauen widmen und Frauenmaßnahmen setzen

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“

Inhalte und Ziele

Der Bundeswettbewerb "Frauen- und familienfreundlichster Betrieb" wird seit 1999 durchgeführt. Mit diesem Wettbewerb werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es Frauen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen als auch (z.B. durch best-practice Beispiele) Familie und Beruf optimal zu vereinbaren.

Der Bundeswettbewerb basiert auf den Wettbewerben der Bundesländer, in denen bereits seit einigen Jahren die frauen- und familienfreundlichsten Unternehmen des jeweiligen Bundeslandes ermittelt werden.

Die Durchführung der jeweiligen Landeswettbewerbe – die vom steirischen Verein „Taten statt Worte“ initiiert, durchgeführt, koordiniert und evaluiert werden - , wird vom BMSG gefördert. Die Sieger der jeweiligen Landeswettbewerbe nehmen am Bundeswettbewerb teil. Sie werden von einer unabhängigen Jury anhand eines transparenten Kriterienkatalogs, der alle relevanten Maßnahmen für mehr Frauen- und Familienfreundlichkeit abdeckt, beurteilt und die so ermittelten "best of the best" dann vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz prämiert.

Diese Kriterien sind:

- der Anteil von Frauen in Führungspositionen
- die Frauen-Weiterbildungsquote im Unternehmen
- die Flexibilität der Arbeitszeit, Anteil der Teilzeitjobs
- die Flexibilität des Arbeitsortes
- die Quote der Wiedereinsteiger/innen im Unternehmen
- die Vorbereitung des Wiedereinstieges durch das Unternehmen
- Maßnahmen des Unternehmens im Bereich Kinderbetreuung
- materielle Zusatzleistungen des Unternehmens für Familien

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Vorhandensein einer unternehmensinternen Anlaufstelle für Frauen- und Familienfragen, Berücksichtigung von Frauen und Familien in Unternehmensphilosophie & Personalpolitik

Zielgruppe

Berufstätige Mütter und Frauen

Begründung

Im Rahmen des Bundeswettbewerbs werden Betriebe ausgezeichnet und prämiert, die spezielle Förderprogramme für Frauen, die in privaten Betrieben und auch in der öffentlichen Verwaltung tätig sind, entwickelt und umgesetzt haben. Die Fördermodelle beinhalten u.a. gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, Vorschläge zur Verbesserung der Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Kindererziehungszeit und Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Berufsleben.

Die öffentliche Prämierung sensibilisiert für die Anforderungen an eine frauen- und familienfreundliche Arbeitswelt und stärkt das Bewusstsein für frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

Angesichts der sich abzeichnenden Arbeitskräfteknappheit werden die Frauen als Schlüsselarbeitskräfte der Zukunft eine immer wichtigere Rolle am Arbeitsmarkt spielen. Sie werden es sich aussuchen können, welches Unternehmen für sie attraktiv ist. Die familien- bzw. frauenfreundlichen Rahmenbedingungen und Angebote von Unternehmen werden dabei ein entscheidendes Auswahlkriterium sein.

Ergebnisse

Der Bundeswettbewerb "Frauen- und familienfreundlichster Betrieb" stellt die prämierten Unternehmen ins Rampenlicht - und motiviert andere Unternehmen dazu, die beruflichen Rahmenbedingungen von Mitarbeiter/innen mit Kindern ebenfalls gezielt zu verbessern. Neben der Bewusstseinsbildung haben die ausgezeichneten Betriebe somit auch Vorbildwirkung.

Durch den Bundeswettbewerb wird aufgezeigt, dass das Leistungspotential von Frauen und Eltern im Unternehmen durch gezielte frauen- und familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb optimal genutzt werden kann.

Der Bundeswettbewerb "Frauen- und familienfreundlichster Betrieb" basiert auf einem klaren und transparenten Kriterienkatalog, der alle relevanten Maßnahmen für mehr Frauen- und Familienfreundlichkeit abdeckt. Die Bewertung der einzelnen Angebote und Leistungen der Unternehmen wird von einer Fachjury auf Basis dieses Kriterienkataloges objektiv ermittelt.

Um die Breitenwirkung der Maßnahme zu fördern, werden die jeweiligen Bundeswettbewerbe dokumentiert und Informationen zu den Maßnahmen sowie den prämierten Betrieben in einer Broschüre des BMSG veröffentlicht. Informationen zum Bundeswettbewerb sind auch über die Homepage des Ministeriums (www.bmsg.gv.at) abrufbar.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden rund € 58.000,- für diese Maßnahme aufgewendet. Der Verein „Taten statt Worte“ wird für die Durchführung der Landeswettbewerbe mit jährlich je € 21.500 gefördert. Für die Durchführung des Bundeswettbewerbes werden jährlich zwischen € 7.000 und € 8.000 ausgegeben.

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen** und **Umsetzung der Maßnahme** erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Maßnahmenbündeln (wie z.B. diverse Projektförderungen) Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden.

Tabelle 26: Maßnahmen des BMSG nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
-------------	-----------

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	3
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	3
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	4
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1

Nach Themenschwerpunkt zugeteilt, zeigt sich, dass seitens des BMSG vor allem in den Bereichen „Vereinbarkeit“, „Abbau von Benachteiligung“ und „Soziale Sicherheit“ Maßnahmen gesetzt wurden. Unter „Sonstige aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ wurde ein Maßnahmenbündel zugeordnet, das einerseits Subventionierung von Fraueninitiativen, Förderung von EU-weiten Projekten und Studien und Förderung im Rahmen von EU-Programmen enthielt.

Tabelle 27: Maßnahmen des BMSG nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	7
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	3
Subvention, Preis, Stipendium	1
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	3

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die vom BMSG durchgeführten Maßnahmen vorwiegend legislativer Natur waren. Drei Maßnahmen konnten dem Bereich „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ zugeordnet werden. Unter „Sonstiges“ wurden ebenfalls drei Maßnahmen genannt, nämlich aus den Bereichen Förderung der Beschäftigung und Familienpolitische Maßnahmen.

Tabelle 28: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	9
externe Auftragnehmerinnen	2
beide	1

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass neun Maßnahmen vom BMSG, zwei von externen Auftragnehmer/innen und eine von Bundesministerium und externen Auftragnehmer/innen gemeinsam umgesetzt wurden.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)

Vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (im Folgenden: BMWA) wurden insgesamt 16 Maßnahmen beschrieben. Bei den folgenden zehn Maßnahmen handelt es sich um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen:

Eine der zentralen Aufgaben des BMWA ist die Gestaltung und Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik. "Die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes obliegt dem "Arbeitsmarktservice" (§1 AMSG), dieses wird vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit beaufsichtigt. Die **Förderung der Gleichstellung** von Frauen und Männern ist ein gesetzlicher Auftrag im **Arbeitsmarktservicegesetz**.

Daher stellt **Gender Mainstreaming** eine **wesentliche Orientierung** der arbeitsmarktpolitischen Strategie dar. Die Arbeitsmarktdaten werden nach Geschlecht aufgeschlüsselt und ausgewertet. Dadurch können alle arbeitsmarktrelevanten Entscheidungen, Vorhaben und Maßnahmen in Hinblick auf ihre (unterschiedlichen) Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. ihren Beitrag zur Gleichstellung zwischen den Geschlechtern überprüft werden.

Spezifische Frauenförderungsmaßnahmen werden zum Ausgleich für strukturelle Benachteiligungen und zur Beschleunigung der Gleichstellung eingesetzt. Als Indikatoren für Gleichstellung werden Erwerbsquoten, Arbeitslosenquoten, Beschäftigungsquoten, das Ausmaß der Segregation und die Einkommensdifferenzen herangezogen.

In den **arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers an das Arbeitsmarktservice** werden als einer der wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte, die Mitwirkung des Arbeitsmarktservice bei der Aufhebung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes mit besonderem Blickpunkt auf die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, hervorgehoben. Frauen – und insbesondere Wiedereinsteigerinnen nach Berufsunterbrechungen – wurden als eine wesentliche Zielgruppe des Arbeitsmarktservice definiert.

Wie die geschlechtsspezifische Analyse der **Fördermittelverteilung** des AMS zeigt (s. o.), kamen - in Entsprechung der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben bzw. Ziele, Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50% bei den Budgetaufwendungen zu berücksichtigen, auch in den Jahren 2003 50,2% und 2004 knapp 50% der geschlechtsspezifisch zuordenbaren Mittel für aktive Maßnahmen Frauen zu Gute (insgesamt € 638,7 Mio.). Der Frauenanteil an den 2004 von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen betrug 41,7%. 2003 und 2004 nahmen ca. 284.000 Frauen an Maßnahmen des AMS teil.

Neben dem AMS als zentralen Akteur der Arbeitsmarktpolitik ist das Ressort im Bereich innovativer arbeitsmarktpolitischer Projekte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds aktiv. In der Gemeinschaftsinitiative EQUAL werden wichtige Impulse gesetzt und interessante Projekte abgewickelt.

Förderung der beruflichen (Neu-) Orientierung

Inhalte und Ziele

Da der geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmarkt die Diskriminierung fortsetzt, fördert die Arbeitsmarktpolitik die Teilhabe von Frauen an einem zukunftsorientierten Berufsspektrum. Informationen über mehr als 2.700 Berufe, über Beschäftigungsmöglichkeiten und Aus- und Weiterbildungswege sowie über die Möglichkeiten für einen Branchenwechsel bieten die 60 BerufsInfoZentren (BIZ) des Arbeitsmarktservice. Außerdem

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

bietet das Arbeitsmarktservice über eine Internetplattform eine Vielzahl von Informationen zu Berufen, Berufstrends sowie Online Tests zur Unterstützung der Berufs- und Bildungsentscheidung.

Frauen und Mädchen konzentrieren sich immer noch sehr stark auf einige wenige Schultypen, Studienrichtungen und so genannte Frauenberufe. Maßnahmen zur beruflichen Orientierung gehen daher davon aus, dass traditionelles Berufswahl- und Bildungsverhalten von einem Bündel von institutionellen, sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Faktoren beeinflusst wird. Daher richten sich die Aktivitäten nicht nur an die Mädchen und Frauen selbst, sondern auch an andere Akteur/innen, wie Schulen, Lehrer/innen, Eltern, Unternehmen, arbeitsmarktpolitische Einrichtungen und Bildungseinrichtungen, die beim Berufswahlprozess eine Rolle spielen. Damit soll die Grundlage geschaffen werden, dass Mädchen und Frauen in Übergangsphasen von der Pflichtschule über Lehrausbildungen bis zur Phase der beruflichen Weiterbildung verstärkt Möglichkeiten der Ausbildung in technischen Berufen wahrnehmen.

Die Beratung der Lehrstellen suchenden Mädchen erfolgt durch spezielle Beratungseinrichtungen, mit dem vorrangigen Ziel das auf Grund geschlechtsspezifischer Rollenmuster eingeschränkten Berufswahlspektrums von Mädchen in Richtung nichttraditioneller, zukunftssträchtiger Berufe zu erweitern. In Kooperation mit Mädchenberatungsstellen werden Mädchenspezifische Begleitmaßnahmen (z.B. persönlichkeitsbezogene Trainings, Coachingangebote oder regelmäßige Gruppengespräche) angeboten.

Zielgruppe

Frauen und Mädchen vor einer Berufswahlentscheidung

Begründung

Gleichstellungspolitik bedeutet auch den Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren auf dem Arbeitsmarkt. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede spiegeln sich schon bei der Berufswahl wieder. Nach wie vor orientieren sich Jugendliche dabei nach traditionellen Mustern. Handel, Fremdenverkehr, diverse Bürotätigkeiten sowie soziale und persönliche Dienste sind Bereiche der Erwerbsarbeit, in denen Frauen überproportional vertreten sind. In den meisten dieser Arbeitsfelder ist das Lohnniveau relativ niedrig. In den technisch- und/oder Produktionsorientierten Bereichen, wo das Lohnniveau deutlich höher ist, sind Frauen hingegen kaum vertreten, ebenso wie in den meisten Leitungs- und Managementfunktionen.

Diese Maßnahmen fördern die Teilhabe von Mädchen und Frauen an einem zukunftsorientierten Berufsspektrum, sie tragen zur Aufhebung des traditionellen Berufswahlverhaltens der Mädchen und Frauen bei, sie fördern den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu allen Berufen und Positionen und führen zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede.

Ergebnisse

Im Jahr 2004 haben sich rund 270.000 Frauen in den BIZ (Berufsinformationszentren) informiert. Es wurden rund 7.544 Veranstaltungen (2003: 7.036) durchgeführt. Hier handelte es sich zum Großteil um Informationsveranstaltungen für Schüler/innen oder Teilnehmer/innen an Schulungen, Eltern oder Lehrpersonal. Auch vermittlungsvorbereitende Veranstaltungen wie Bewerbungstrainings, Unterstützung bei der Berufsorientierung oder Jobfindingmaßnahmen wurden von einem großen Publikum besucht.

Frauen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben unterstützen**Inhalte und Ziele**

Einen Schwerpunkt setzt die Arbeitsmarktpolitik bei der Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer familienbedingten Unterbrechung. Regelmäßige Gruppeninformationen werden für Wiedereinsteigerinnen in den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice durchgeführt. Den Wiedereinsteigerinnen wird je nach Problemlage ein Maßnahmenbündel aus Beratung, Berufsorientierung, Qualifizierung, Eingliederungsbeihilfen sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung geboten. Einige Schulungsträger stellen speziell bei Qualifizierungsmaßnahmen hausinterne Kinder-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung und bieten Teilzeitmaßnahmen an. Zur Unterstützung für Frauen mit besonderen Integrationsschwierigkeiten, die die Möglichkeiten der Problemlösungskapazitäten des Arbeitsmarktservice überschreiten, kann auch eine Betreuung in externen arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen angeboten werden. Neben arbeitsmarktpolitischen Problemen werden in diesen Beratungseinrichtungen auch Fragen im Vorfeld zur beruflichen Eingliederung, wie z.B. die Unterbringung der Kinder, Schulden, Scheidung usw. geklärt.

Das Arbeitsmarktservice versucht außerdem bei der Stellenvermittlung sowohl auf die beruflichen Wünsche als auch auf die familiäre Situation der Arbeitsuchenden Frauen Rücksicht zu nehmen und ist bemüht, für Personen mit Betreuungspflichten Teilzeitstellen auch in qualifizierten Bereichen zu akquirieren.

Diese Maßnahme soll Frauen nach einer Berufsunterbrechung zu einer Arbeitsaufnahme befähigen, die ihre weitere Berufslaufbahn auf zumindest gleichem Qualifikations- und Einkommensniveau sichert.

Zielgruppe

Frauen die nach einer vorübergehenden Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aufgrund einer Familienpause wieder ins Erwerbsleben einsteigen und Frauen mit Kindern, die erstmalig ins Erwerbsleben einsteigen möchten.

Begründung

An der Zuständigkeit der Frauen für Hausarbeit und Kindererziehung hat sich auch mit steigender Erwerbstätigkeit der Frauen wenig geändert. Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen werden hauptsächlich von Frauen vorgenommen. Die Dauer der Berufsunterbrechung hat einen massiven Einfluss auf die Einkommenssituation und die berufliche Dequalifizierung der Frauen. Mit der Zahl der zu betreuenden Kinder sinkt die Erwerbsquote der Frauen.

Mit diesem Programm sorgt die Arbeitsmarktsmarktpolitik dafür, dass die ungleichen Zugangsvoraussetzungen von Frauen mit Kindern ausgeglichen und dadurch die berufliche Entwicklungen nachhaltig verbessert werden.

Ergebnisse

Insgesamt wurden 2004 rund 15.500 Wiedereinsteigerinnen in diverse Förderprogramme des AMS einbezogen. Interesse und Bereitschaft der Wiedereinsteigerinnen unterstützende Angebote anzunehmen, ist sehr groß, wenn die Kinderbetreuung geklärt ist. Auch ist eine markante Steigerung der Beteiligung von Frauen an Schulungsmaßnahmen festzustellen und eine verbesserte Integration von Wiedereinsteigerinnen in das Beschäftigungssystem. Erwerbstätig zu sein, ist für immer mehr Frauen eine Selbstverständlichkeit. Die Erwerbsquote der Frauen steigt kontinuierlich an. Vor allem Mütter zwischen 25 und 54 Jahren sind zunehmend berufstätig. Es ist dies Ausdruck der sich verändernden Stellung der Frauen in der Gesellschaft. Dadurch wurde die Differenz zwischen der Erwerbsquote der Männer und jener der Frauen geringer.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2004 bis 31.12.2004 wurden rund € 24 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet.

Qualifizierung und Aktivierung von Frauen und Mädchen**Inhalte und Ziele**

Mangelnde Qualifikationen sind eine wesentliche Ursache für die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Es ist ein wichtiges Ziel der Arbeitsmarktpolitik den Anteil der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss bei Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice zu erhöhen. Qualifizierungsmaßnahmen umfassen spezielle Berufsvorbereitungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen sowie Aus- und Weiterbildungen. Dank zahlreicher Initiativen ist es im Frauenbereich gelungen, neben dem traditionelleren Maßnahmenrepertoire innovative und zukunftsweisende Fördermöglichkeiten zu etablieren, die für Frauen mit keinen oder nicht mehr verwertbaren beruflichen Ausbildungen längerfri-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

stige Beschäftigungsperspektiven bieten und zum Teil auch den Zugang in nicht-traditionelle Berufsfelder eröffnen. Frauenspezifische Akzente werden bei der Qualifizierung in neuen, zukunftssträchtigen Berufsfeldern gesetzt, um Segmentierungstendenzen entgegen zu wirken.

Die stärkere Einbeziehung der Frauen in technische Ausbildungen und der Abbau von Hemmschwellen gelingen vor allem in speziellen für Frauen geplanten Maßnahmen. Ein weiterer umfangreicher Qualifizierungsschwerpunkt wird im Gesundheits- und Pflege-sektor gesetzt, der einerseits auf die Ausbildung von Arbeitslosen und andererseits auf eine Höherqualifizierung von bereits Beschäftigten abzielt. Das vielfältige Kursangebot reicht von diversen Heimhilfe- und Pflegehelfern/innenkurse über Qualifizierungen zum Altenfach- oder Behindertenbetreuern/innen bis hin zur Ausbildung zum/r Diplomierten Krankenpfleger/-schwester.

In einer Implacementstiftung wird ein Ziel gerichtete und Bedarfsorientierte Qualifizierung von Arbeitslosen für einen konkreten Arbeitskräftebedarf angeboten, wobei die Personal aufnehmenden Unternehmen/Einrichtungen frühzeitig in die Maßnahmenplanung und –durchführung einbezogen werden. Mittlerweile wurden bereits in allen neun Bundesländern Implacementstiftungen im Gesundheits- und Pflegebereich eingerichtet. Auch im Rahmen von den im Jugendbereich geplanten Sonderprogrammen werden verstärkt frauenspezifische Schwerpunkte gesetzt. Ein sukzessiver Ausbau der Maßnahmen des Auffangnetzes für Lehrstellen suchende Jugendliche gem. Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) erfolgte. Diese Maßnahmen bieten ein spezielles Unterstützungsangebot für Mädchen hinsichtlich Orientierung und auch Begleitung an. Die Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive für 19-24-jährige Arbeitslose (JOBS FOR YOU(TH)) bietet möglichst zertifizierte und auf die individuelle Arbeitsmarktproblematik abgestimmte Qualifizierungsmöglichkeiten sowie auch Beschäftigungsförderungen in Form von auf Einzelarbeitsplätze bezogenen Eingliederungsbeihilfen oder im Rahmen von Beschäftigungsprojekten schwerpunktmäßig für Mädchen und Frauen.

Zielgruppe

Arbeit suchende Frauen mit geringen oder am Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragten Qualifikationen bzw. Mädchen am Beginn ihrer Berufskarriere.

Begründung

Die Entlohnung der qualifizierten Angestellten und Facharbeiter/innen ist Änderungen am Arbeitsmarkt viel weniger ausgesetzt als die Löhne der weniger qualifizierten Hilfskräfte. Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Arbeitsmarktchancen von Frauen, und tragen zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn bei. Nach Qualifizierungsprogrammen können Frauen auf Existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert werden. Frauen werden Chancen auf gute Jobs und stabile Dienstverhältnisse eröffnet, die mehr Gehalt bringen und sich in der Folge auch in höheren Pensionsleistungen widerspiegeln.

Ergebnisse

Mittelfristig – d.h. innerhalb von drei Jahren ab Beginn der Förderung – zeichnet sich eine erhöhende Wirkung der Qualifizierungsmaßnahmen auf die Beschäftigungsintegration von Frauen ab, und zwar in allen Altersgruppen. Auch haben Qualifizierungsmaßnahmen einen positiver Effekt auf die Erwerbsbeteiligung und eine günstige Wirkung auf die Einkommensentwicklung von Frauen. In den Jahren 2003 und 2004 konnten ca. 236.000 Frauen an einer Qualifizierungs- oder Aktivierungsmaßnahme teilnehmen.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden rund € 405 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet.

Förderung des Zugangs zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung

Inhalte und Ziele

Um die Beschäftigung v.a. jener Arbeitnehmerinnen zu sichern, die in besonderem Ausmaß von der Arbeitslosigkeit bedroht sind und die in der betrieblichen Weiterbildung eine untergeordnete Rolle spielen beteiligt sich das Arbeitsmarktservice an den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen. Bei diesen Programmen zur Qualifizierung von Beschäftigten im Rahmen des Europäischen Sozialfonds wird im Sinne der positiven Diskriminierung ein Schwerpunkt auf Frauen gesetzt. Arbeitsmarktpolitischen Ziele der Maßnahme sind

- die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, die in besonderem Ausmaß von Arbeitslosigkeit bedroht sind, zu sichern
- die Chancen am Arbeitsmarkt für einen eventuellen betriebsinternen oder externen Arbeitsplatzwechsel zu verbessern
- die Flexibilität dieser Arbeitnehmerinnen durch aktuelle und überbetrieblich verwertbare Kenntnisse zu erhöhen
- Anreize zur Verbesserung des Weiterbildungsverhaltens von Betrieben mit bisher geringen Weiterbildungsaktivitäten zu schaffen
- Saisonarbeitslosigkeit durch Qualifizierung zu verhindern
- Engpässe an qualifiziertem Personal zu reduzieren.

Zielgruppe

Frauen, die sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz befinden.

Begründung

Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte unterstützt die Inanspruchnahme von Zusatzqualifikationen in zukunftssträchtigen Berufen und Bereichen mit geringem Frauenanteil (z.B. technisch handwerkliche Berufe).

Die Qualifizierungsförderung soll die Teilnahme von unqualifizierten Frauen an überbetrieblich verwertbaren Qualifizierungsmaßnahmen in weiteren Bereichen (z.B. Gesundheits- und Sozialwesen) erhöhen.

Ergebnisse

Wegen des höheren Arbeitslosigkeitsrisikos und aufgrund der Erfahrungen der ersten Programmplanungsperiode des ESF wird in der laufenden Periode im Sinne der positiven Diskriminierung ein Schwerpunkt auf Frauen gesetzt. Entsprechend dieser Schwerpunktsetzung betrug der Frauenanteil bei der Qualifizierung von Beschäftigten 2004 ca. 85 % (2003: 81,4 %). Insgesamt erhielten 2003 und 2004 75.400 Frauen diese Förderung

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden rund € 51 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Inhalte und Ziele

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet die Arbeitsmarktpolitik durch die Kinderbetreuungsbeihilfe einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Arbeitsaufnahme und Beschäftigung von Personen mit Kindern. Die Kinderbetreuungsbeihilfe ist ein einkommensabhängiger Zuschuss zu den Kosten für die Betreuung von Kindern in Kindergruppen, Kindergärten, bei Tageseltern oder Horten und dient der Unterstützung einer Arbeitsaufnahme oder zur Sicherung einer Beschäftigung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten.

Um die Zahl der Unterbringungsmöglichkeiten zu erhöhen und arbeitnehmerinnenfreundliche Öffnungszeiten sicherzustellen, werden auch private Kinderbetreuungseinrichtungen gefördert.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Zielgruppe

Frauen, die einen Betreuungsplatz für ihr Kind benötigen, weil sie eine Arbeit aufnehmen oder an einer Arbeitsmarktsausbildung (z.B. Kurs) teilnehmen.

Begründung

Eine der Grundvoraussetzung für die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Eltern sind – qualitativ und quantitativ – ausreichende und auch erschwingliche Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Eine bedarfsgerechte außerfamiliäre Kinderbetreuung schafft Arbeitsplätze für Betreuungspersonal und ermöglicht Frauen mit Kindern eine Beschäftigung aufzunehmen.

Die Förderung von Unterstützungsstrukturen bei der Kinderbetreuung soll Anreize für die Inanspruchnahme einer entgeltlichen Betreuung bieten, um vorhandene geschlechtsspezifische Benachteiligungen am Arbeitsmarkt durch mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszugleichen und die konkreten Arbeitsmarktchancen von Frauen zu erhöhen. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Förderung von Beschäftigungsverhältnissen von Organisations- und Betreuungspersonal in Kinderbetreuungseinrichtungen ist die Integration in den Arbeitsmarkt und die Sicherung der Beschäftigung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten durch die Ausweitung von Kinderbetreuungskapazitäten.

Ergebnisse

Eine Ausweitung der Kinderbetreuung geht mit umfangreichen Beschäftigungswirkungen am Arbeitsmarkt einher. Die Beschäftigungseffekte sind sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite wirksam. Auf der Seite der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage werden zusätzliche Arbeitsplätze im Betreuungsbereich geschaffen. Der nachfrageseitige Beschäftigungseffekt betrifft nahezu ausschließlich Frauen (99% des Betreuungspersonals sind Frauen). Auf der Seite des Arbeitskräfteangebotes stehen dem Arbeitsmarkt nun jene Frauen zur Verfügung, die zuvor ausschließlich Betreuungspflichten wahrzunehmen hatten. Die Erwerbstätigkeit für Frauen wird durch die Reduktion von Kinderbetreuungskosten attraktiver. Es ist zu erwarten, dass sich die Verkürzung von Erwerbsunterbrechungen auch langfristig günstig auf die Erwerbssituation der betroffenen Frauen auswirkt (bessere Karrierechancen, höhere Einkommenserwartung, bessere soziale Absicherung etc.).

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden rund € 18,3 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet.

Unternehmensgründungsprogramm**Inhalte und Ziele**

Mit der Teilnahme an Unternehmensgründungsprogrammen bietet das Arbeitsmarktservice arbeitslosen Frauen eine Unterstützung auf den Weg in die Selbständigkeit. Neben der Existenzsicherung in der Gründungsphase und der Prüfung der Realisierbarkeit der Gründungsidee erhalten Arbeitsuchende bei Bedarf eine individuell abgestimmte Qualifizierung. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den Unternehmensgründer/innen kann zur Abdeckung eines frauenspezifischen Qualifizierungsbedarfs eine erhöhte Beihilfe zu den Kurskosten gewährt werden. Durch die Möglichkeit des Zuganges zum Unternehmensgründungsprogramm für arbeitslose Personen ohne Leistungsbezug sollen auch Wiedereinsteigerinnen für eine Programmteilnahme angesprochen werden. Durch die Gewährung einer Beihilfe des Lebensunterhaltes und durch die Gewährung von Gründungsbeihilfe ist die existenzielle Absicherung während der Programmteilnahme gewährleistet. Im Rahmen des Unternehmensgründungsprogramms wird verstärkt auf die Bedürfnisse von Frauen, die sich selbständig machen wollen, eingegangen. Deshalb werden beauftragte Beratungsunternehmen auf diese Erfordernisse besonders hingewiesen. Beratungsunternehmen haben daher im Sinne des Gender Mainstreaming, ihre Kompetenz in der Beratung von arbeitslosen Frauen, die sich selbständig machen wollen, durch ein darauf aufbauendes spezifisches Beratungskonzept und durch entsprechende Erfahrungen in diesem Bereich nachzuweisen.

Zielgruppe

Arbeitslose Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen.

Begründung

Frauen und Männer sollen gleichberechtigt am Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen können. Im Rahmen des Gender-Mainstreaming soll durch besondere Maßnahmen die Gründungsquote von Frauen erhöht werden. Durch eine Frauen orientierte Gründungsberatung wird die spezifische Problemlage dieser Zielgruppe berücksichtigt.

Ergebnisse

Eine groß angelegte Evaluierung ergab, dass ca. drei Viertel der Teilnehmerinnen, die an diesem Programm teilnehmen, ein Unternehmen gründen. Derzeit erfolgen rund 13-14 % aller Unternehmensneugründungen in Österreich über das Unternehmensgründungsprogramm des AMS. Dieser Anteil hat sich seit dem Jahr 2001 nahezu verdoppelt. 2003 und 2004 nahmen insgesamt ca. 3700 Frauen an diesem Programm teil.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2004 bis 31.12.2004 wurden rund € 4,3 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet.

Ziel-3-Österreich 2000-2006**Maßnahme 5.2 Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt****Inhalte und Ziele**

Diese Maßnahme dient einer ergänzenden spezifischen Förderung der Frauen mit der strukturellen Benachteiligungen strategisch entgegengewirkt wird (in dieser Maßnahme werden ausschließlich Frauen gefördert).

Ein wesentlicher Beitrag ist die Verankerung von Frauen in nichttraditionellen, neuen und zukunftssträchtigen Berufsfeldern, die Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Frauen beinhalten, ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen und unterschiedliche soziale und qualifikatorische Voraussetzungen berücksichtigen (Reduzierung der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes). Ein weiteres Ziel ist die Förderung einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter auf allen beruflichen hierarchischen Positionen und Reduzierung der Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem.

Die Qualifizierungsmaßnahmen konzentrieren sich insbesondere auf den Bereich der Informationstechnologien (Anwendungssoftware, Beratung/Support/Schulung, Datenbanken, Hardware, Kommunikation und Telekommunikation, Mediengestaltung und Informationsvermittlung, Organisation und Datenverwaltungsmanagement, Rechenzentrum, System-Software, Verkauf/Vertrieb/Marketing).

Konkret gliedern sich die Maßnahmen in Unterstützungsmaßnahmen (Beruforientierung, Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen), Qualifizierungsmaßnahmen und die Durchführung von Pilotprojekten.

Zielgruppe

Schulabgängerinnen und junge Frauen vor einer Berufswahlentscheidung, arbeitslose Frauen unabhängig von einem Leistungsbezug, insbesondere Wiedereinsteigerinnen, Frauen ohne (verwertbare) Berufsausbildung, Frauen deren Beruf mit Kinderbetreuung schwer vereinbar ist und integrierte Ausländerinnen mit technischen Vorqualifikationen, die sie aber nicht beruflich einsetzen; Beschäftigte Frauen; Projektträger und Unternehmen

Begründung

Das Ziel dieser Maßnahme besteht nicht nur darin, Frauen in den Arbeitsmarkt einzugliedern, sondern auch darin, die geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes zu mindern und Frauen den Zugang zu nichttraditionellen, neuen und/oder zukunftssträchtigen Berufsfeldern zu eröffnen (Unterstützungsmaßnahmen) und durch Qualifizierungs-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

maßnahmen die gleichmäßige Verteilung der Geschlechter auf allen beruflichen hierarchischen Positionen voranzutreiben

Ergebnisse

Laut Schwerpunktevaluierung des Ziel-3-Österreich 2000-2006 Programms zeigt die Wirkungsanalyse für Frauen, die im Rahmen dieser Maßnahme gefördert wurden, positive Effekte. Insbesondere Frauen im Haupterwerbssalter haben von den Förderungen profitiert, wobei die Beschäftigungsintegration am stärksten nach Qualifizierungsmaßnahmen ist. Bei der Umsetzung der Maßnahme wurden vier bis fünf Mal so viele Teilnahmen realisiert als geplant waren. Insgesamt nahmen 68% der Teilnehmerinnen innerhalb von 9 Monaten nach Fördernde eine Beschäftigung auf. Damit wurde das Wirkungsziel des Förderprogramms bezüglich der Beschäftigungsaufnahmen (50%) deutlich überschritten. Auch das in der Programmplanung formulierte Ziel, dass Geförderte, die nach Beendigung der Maßnahme eine neue Beschäftigung aufnehmen, mindestens 60% der nachfolgenden 6 Monate in Beschäftigung verbringen sollen, wurde erreicht. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass durch die Maßnahme das Ziel der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, insbesondere was Frauen im Haupterwerbssalter betrifft, erreicht wurde.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2004 wurden rund € 31.340.038,14 für diese Maßnahme aufgewendet.

Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

www.gem.or.at

Inhalte und Ziele

Entsprechend den Vorgaben der Europäischen Union wurde in Österreich in den Strukturfondsprogrammen die Strategie des Gender Mainstreaming festgeschrieben. Das heißt unter anderem, dass der Anteil der Frauen in allen ESF - geförderten Schwerpunkten der Strukturfondsprogramme zumindest 50 % betragen muss.

Die österreichischen Verantwortlichen für den Europäischen Sozialfonds wollten die Strategie des Gender Mainstreaming bzw. die geschlechtsspezifische Dimension an alle Akteur/innen des Arbeitsmarktes transportiert wissen, mit dem Ziel, dass die Gleichstellung der Geschlechter als Ziel von allen übernommen wird. Um eine effektive Umsetzung des Gender Mainstreaming im Rahmen des Europäischen Sozialfonds sicherzustellen und die erforderlichen strukturellen Veränderungen tatsächlich herbeizuführen, wurde daher im Rahmen von Ziel 3 Schwerpunkt 5 eine österreichweite Koordinationsstelle eingerichtet, die die ESF-Endbegünstigten bei der Gender Mainstreaming-Umsetzung unterstützen soll. 2004 wurde mit einem GeM-Praxishandbuch die in der bisherigen Tätigkeit der GeM-Koo gesammelten Erfahrungen und das aufgebaute Know How zur Gender Mainstreaming Umsetzung zusammengeführt. Das Handbuch gibt einen umfassenden Überblick über die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming. Es soll sowohl praktische Anleitungen für die konkrete Umsetzung bieten als auch zu einer fundierten Auseinandersetzung mit der Strategie des Gender Mainstreaming anregen.

Neben diesen Informationsmaterialien und Netzwerktätigkeiten wird von der GeM-Koordinationsstelle in der zweiten Hälfte der Programmplanungsperiode 2004 bis 2006 stärker ein Fokus auf das themenspezifische Arbeiten in so genannten ThemenForen gelegt. Statt wie bisher einzelnen Institutionen Seminare anzubieten, werden nun Seminare zu jeweils bestimmten Themen wie z.B. Evaluierung, Gender Budgeting, Geschlechterrollen und Behinderung veranstaltet und ein breiterer themenspezifischer Zielgruppenkreis aus der österreichischen Arbeitsmarktpolitik eingeladen.

Zielgruppe

ESF-Endbegünstigte, ESF-Projektträger

Begründung

Gender Mainstreaming:

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Die Erfahrung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming haben gezeigt, dass dieses ambitionierte Anliegen Strukturen verlangt, die keineswegs vorausgesetzt, sondern erst im Laufe der Zeit entwickelt werden können. Die Einrichtung der GeM-Koordinationsstelle stellt dabei eine wesentliche unterstützende Funktion für die ESF-Endbegünstigten dar. Die in allen Bundesländern abgehaltenen RoundTables, die breite und umfassende Öffentlichkeitsarbeit, die Beratungen sowie die "GeM-Toolbox" stellen wichtige Anhaltspunkte für die Umsetzung von GM bei den einzelnen Institutionen dar.

Ergebnisse

Gender Mainstreaming:

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik kann die Umsetzung von Gender Mainstreaming als beispielhaft angesehen werden, dies wurde auch in der Halbzeitevaluierung des Ziel 3 Programms 2000-2006 betont. Als wichtige Unterstützung wurden dabei die aktive Informationsweitergabe - unterstützt durch zahlreiche Informationsmaterialien - die Veranstaltungs- und Vortragstätigkeit sowie die fachliche Kompetenz der Mitarbeiterinnen der GeM-Koordinationsstelle angesehen. Weiters wird der bundesweiten Vernetzungsarbeit der GeM-Koordinationsstelle große Bedeutung zugemessen.

Budget

Im Programmzeitraum von 2000 bis 2006 sind € 1.442.087,-- (46 % ESF-Kofinanzierung und 54 % nationale Mittel) für die GeM-Koordinationsstelle budgetiert.

Gender Mainstreaming Plattform der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs

www.pakte.at

Inhalte und Ziele

Ziel 3 - Schwerpunkt 6 Territorial Beschäftigungspakte - TEPs (www.pakte.at).

Als Ziel des Ziel 3 Programms ist definiert, in allen Bundesländern TEPs aufzubauen und umzusetzen. Das Ziel des Abschluss von landesweiten TEPs in allen Bundesländern konnte bereits Ende 2001 erreicht werden. Seither wird an deren Umsetzung und deren Weiterentwicklung und Ausbau sowie an der Regionalisierung gearbeitet.

Alle österreichischen TEPs nehmen sich seit ihrem Bestehen zum Ziel, das Gender Mainstreaming (GM) Prinzip in ihrer Struktur, ihrem Arbeitsprogramm und bei ihren Projekten zu berücksichtigen. In den neun landesweiten und in sechs regionalen Pakten sind GM-Expertinnen und -Experten mit Sitz und Stimme oder beratend in den Paktgremien vertreten.

Die Gender Mainstreaming Plattform der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs, kurz TEPGEM-Plattform, ist ein Netzwerk von TEP-Koordinator/innen, Gender Mainstreaming Beauftragten und weiteren Akteur/innen aller Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich (TEPs). Die TEPGEM-Plattform schloss sich mit dem Ziel zusammen, gemeinsam Grundlagen und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Beschäftigungspakten zu entwickeln.

Der Entschluss zu einem gemeinsamen Gender Mainstreaming Projekt aller österreichischen Pakte fiel im März 2002 beim 6. Koordinationstreffen der Beschäftigungspakte in Graz. Beim Startworkshop im Juni 2002 wurde die TEPGEM-Plattform gegründet und ein gemeinsames Projekt beschlossen: die Entwicklung eines Strategiepapiers, das Grundlagen und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming enthalten soll. In vier weiteren Workshops (2002 bis 2003) sowie in der zwischenzeitlichen Arbeit der gebildeten Arbeitsgruppen entstand ein Strategiepapier. Unterstützt wurde die Arbeit und Kommunikation der TEPGEM-Plattform durch eine eigens von der Koordinationsstelle der TEPs eingerichteten und betreuten Internetplattform auf der Homepage der österreichischen Pakte (www.pakte.at).

Zielgruppe

Akteur/innen der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich

Begründung

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Territoriale Beschäftigungspakte sind in Österreich maßgeblich an der Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligt. Regionale und lokale Partnerschaften richten ihre Aktivitäten auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aus.

Ergebnisse

Seit der Gründung der TEPGEM-Plattform im Juni 2002 beteiligten sich über 60 Akteurinnen und -Akteure an der Weiterentwicklung von GM in den Pakten. Im Rahmen von Workshops wurde ein "Strategiepapier zur Umsetzung von GM in den Pakten" entwickelt. Das TEP-GEM-Strategiepapier entstand aus der Bündelung des Know Hows und der Praxiserfahrung der beteiligten TEP-Umsetzer/innen und Gender Mainstreaming Expert/innen. Es beruht auf der gemeinsamen Entwicklungsarbeit und dem Konsens der TEPGEM-Mitglieder und stellt eine Empfehlung der TEPGEM-Plattform an die österreichischen Beschäftigungspakte dar, die im Kontext des jeweiligen Paktes zu verstehen ist. Seit Ende 2003 wird das Strategiepapier in den Territorialen Beschäftigungspakten erprobt und umgesetzt. Aufgrund der erfolgreichen Zusammenarbeit und des fruchtbaren Austausches wurde die Arbeit der TEPGEM-Plattform auch im Jahr 2004 weitergeführt.

Budget

Im Ziel 3 Schwerpunkt 6 des ESF standen den einzelnen Beschäftigungspakten im Jahr 2003 zusätzlich € 30.000,-- für die GM-Umsetzung auf regionaler Ebene zur Verfügung

Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sowie Chancengleichheit für Frauen und Männer: Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL des Europäischen Sozialfonds

Inhalte und Ziele

Übergeordnetes Ziel der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist der Abbau von Diskriminierungen und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt mit Hilfe der Entwicklung neuer Methoden, Modelle und Ansätze. Gender Mainstreaming fließt als Querschnittsthema in alle Schwerpunkte von EQUAL ein.

Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt ist ein eigener Schwerpunkt im Rahmen von EQUAL.

Ziel ist zum einen die Reduzierung der Benachteiligung von Frauen im Beschäftigungssystem (z.B. bei Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und beim Einkommen) und Förderung einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter auf allen beruflichen hierarchischen Positionen. Zum anderen wird die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen mit besonderen individuellen Problemstellungen angestrebt.

EQUAL als experimentelles Programm ermöglicht die Entwicklung integrativer, nicht diskriminierender arbeitsmarktpolitischer Konzepte unter Berücksichtigung der individuellen Situation und Perspektiven von Frauen.

Zielgruppe

Es sind keine Zielgruppen vorgegeben, sondern Aktivitätsbereiche definiert:

Arbeitslosigkeit (unabhängig vom formalen Status, insbes. auch im Alter)

Rückkehr nach (Mutterschafts-)Karenz, Wiedereinstieg und Karenz

Fehlen einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung

Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

Diskriminierung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses (insbes. auch im Alter)

Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl und bei der Weiterbildung

Begründung

Als experimentelles Programm ermöglicht es EQUAL an individuellen Problemlagen anzusetzen und neue, innovative Methoden und Lösungsansätze zu entwickeln und zu erpro-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

ben. Im Rahmen eines partnerschaftlichen Ansatzes sind eine Reihe von Akteur/innen, Institutionen und Organisationen (wie z.B. Gebietskörperschaften, Sozialpartner, NGO, Unternehmen) gefordert, gemeinsam Lösungen für spezifische Problemlagen zu entwickeln. Transnationale Kooperationen ermöglichen den Know-how Transfer auf europäischer Ebene.

Ergebnisse

Die Aktivitäten konzentrierten sich stark auf Bewusstseinsbildung und Sensibilisierungsarbeit, darauf Gender Mainstreaming Prinzipien in einzelnen Regionen /Organisationen/Unternehmen zu verankern und auf das aufmerksam machen von Benachteiligungen von Frauen beim Berufs- und Wiedereinstieg. Vor allem die regionale Bevölkerung, regionale Entscheidungsträger/innen sowie Unternehmen konnten dadurch erreicht werden. Zudem wurden Frauen mit multiplen Vermittlungshindernissen oder niedrigen Basisqualifikationen durch Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gestärkt. Die beteiligten Frauen konnten neben der Verbesserung ihrer persönlichen Lebenssituation Qualifikationen und Zusatzkomponenten erwerben, die ihnen bessere Berufschancen und neue berufliche Perspektiven eröffnen. Auch konnte eine Steigerung der Selbstsicherheit und des Selbstvertrauens in Bewerbungssituationen erzielt werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 2001 bis 2004 wurden rund € 14,3 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet.

Die im folgenden aufgezählten sechs Maßnahmen konnten thematisch vor allem dem Bereich „Arbeitnehmer/innenschutz“ zugeordnet werden. Von der Art der Maßnahme reichten die beschriebenen Initiativen von Bundesgesetzterlässen bzw. -novellierungen über Arbeitsplatzinspektionen bis zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen eines Pilotprojektes.

Legistische Maßnahmen im Arbeitnehmer/innenschutzbereich

- 1) Aufhebung des Verbots der Beschäftigung von Frauen mit Taucherarbeiten und Arbeiten unter Druckluft (Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung)
- 2) samt begleitender MSchG-Novelle
- 3) Geschlechtergerechte Formulierung legistischer Maßnahmen im sicherheitstechnisch-arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz (z.B. Sprengarbeitenverordnung)

Inhalte und Ziele

1) Die Beschäftigung von Frauen als Taucher/innen sowie mit Arbeiten unter Druckluft wurde ab 15.11.2004 durch die Novelle BGBl. I Nr. 123/2004 ermöglicht: Bis dahin galten die Beschäftigungsverbote für Arbeitnehmer/innen (§§ 8 Abs.1, 24 Abs. 2) der „Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten“, BGBl. Nr. 501/1973).

Wesentlichsten Novelleninhalte:

- Nach Aufhebung der absoluten Beschäftigungsverbote gelten lediglich Beschäftigungseinschränkungen abhängig von Alter/gesundheitlicher Eignung, dies für beide Geschlechter in gleicher Weise.
- Zum Sittlichkeitsschutz wurden Sanitärvorschriften angepasst (getrennte Benutzung der Abortanlagen der Arbeitskammer).
- Die Änderung der Begriffe „Signalmann“, „Gasmann“, „Schleusenwärter“ in „Signalperson“, „für die Versorgung mit Atemgas verantwortliche Person“ sowie „Schleusenwärter/in“ verdeutlichen, dass auch Arbeitnehmerinnen diese Tätigkeit ausüben können.
- Mittels Generalklausel wird die historisch bedingte geschlechtsspezifisch männliche Verordnungstextierung bis zur beabsichtigten Neuregelung der Druckluft- und Taucherarbeiten (durchgängig geschlechtergerecht textiert) bereinigt.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

2) Gleichzeitig wurden die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes 1979 entsprechend novelliert: Aus arbeitsmedizinischen Gründen ist es erforderlich, dass Arbeiten in Druckluft in Druckkammern und beim Tauchen für Schwangere und stillende Mütter sowie bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung weiterhin verboten bleiben. (s.a. Berichtsbeitrag Sektion III/Bereich Arbeitsrecht)

3) Geschlechtergerechte Formulierung legislativer Maßnahmen im sicherheitstechnisch-arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz: Das BMWA/Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion ist generell bemüht, alle legislativen Maßnahmen besonders auch im sicherheitstechnisch-arbeitshygienischem Arbeitnehmerschutzrecht in Hinblick auf die sprachliche Gleichbehandlung geschlechtergerecht zu gestalten (vgl. Punkt 10 der legislativen Richtlinien und Ministerratsbeschlüsse zu Gender-Mainstreaming), dies erfolgt durchwegs bei neu erlassenen Rechtsvorschriften – im Berichtszeitraum mittels durchgehend weiblicher und männlicher Textierung der neuen Verordnungen über den Nachweis der Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation bühnen- und beleuchtungstechnischer Arbeiten (Bühnen-FK-V), BGBl. II Nr. 2003/203, VO über den Schutz vor explosionsfähigen Atmosphären (VEXAT), BGBl. II Nr. 309/2004, sowie in der Sprengarbeitenverordnung (SprengV), BGBl. II Nr. 358/2004.

Zielgruppe

Frauen, die als Arbeitnehmer/innen mit Arbeiten in Druckluft oder mit Taucherarbeiten oder als Sprengbefugte oder als Sprenggehilfinnen beschäftigt werden oder eine solche Beschäftigung anstreben (Anwendungsbereich des Arbeitnehmer/innenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994; hinsichtlich der Punkte 1 u. 2 auch als Bundesbedienstete nach dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz - B-BSG, BGBl. I Nr. 70/1999).

Begründung

1+2) Bisher galten die Beschäftigungsverbote für Arbeitnehmerinnen (§§ 8 Abs.1, 24 Abs. 2) der „Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten“, BGBl. Nr. 501/1973, die nach Überleitung durch § 119 Abs. 1 ASchG im Rang eines Bundesgesetzes steht. Die Novelle erfolgte auf Grund des von der Europäischen Kommission gegen Österreich eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens (RS C - 203/03), da diese Verbote der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG widersprachen (v.a. Zugang zum Beruf).

3) Geschlechtergerechte Formulierung legislativer Maßnahmen im sicherheitstechnisch-arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz: Durch explizites Ansprechen von Männern und von Frauen in Rechtsvorschriften soll dazu beigetragen werden, traditionellen Geschlechtsrollenstereotypen in der Berufsausübung sowie beim Einsatz von Arbeitnehmer/innen mit bestimmten Tätigkeiten (Entscheidung der Arbeitgeber/innen) entgegenzuwirken, insbesondere in technisch (immer noch weitgehend männlich) dominierten Tätigkeitsbereichen. Gleichzeitig soll das Bewusstsein für die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen sowohl für alle männlichen als auch alle weiblichen Arbeitnehmer/innen gefördert werden (Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz). Dass die geschlechtergerechte Formulierung von Rechtsvorschriften immer noch keine Selbstverständlichkeit ist, hat sich bei den Vorarbeiten zur neuen Sprengarbeitenverordnung (SprengV) gezeigt, als die gewählte weiblich und männlich formulierte Textierung „Sprengbefugte/r“ (bzw. Sprenggehilfe, Sprenggehilfin) von Praxisvertretern als überzogen bezeichnet und unter Hinweis auf die realen Verhältnisse gefordert wurde, männliche Bezeichnungen („Sprengbefugter, Sprenggehilfe“) zu verwenden.

Ergebnisse

Ergebnisse der legislativen Maßnahmen in der betrieblichen Praxis wurden nicht evaluiert; insbesondere zu 1, 2) liegen noch keine Informationen zur Beschäftigung von Frauen mit diesen Arbeiten vor (IKT 15.11.2004).

Projekt „Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)“

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Inhalte und Ziele

Das Projekt „Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)“ wurde von Mai 2002 bis April 2005 von „ppm forschung + beratung“ durchgeführt. Das Projekt wurde vom „Fonds Gesundes Österreich“, ÖGB OÖ und Land OÖ unterstützt.

Unter Mitwirkung des BMWA wurde u.a. ein Leitfaden für eine gendergerechtere betriebliche Gesundheitsförderung, der sich an Expert/innen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Arbeitsschutzes richtet. Ziel des Leitfadens ist, dem sozialen und biologischen Geschlecht in der BGF und verwandten Bereichen mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

Das Projekt „Gender Mainstreaming in der BGF“ entstand aus dem Projekt „Spagat – innovative Gesundheitsförderung berufstätiger Frauen“ und war von Beginn an frauenspezifisch ausgerichtet. Intention des Projektes war es, eine umfassendere Sichtweise des Zusammenhangs von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gesundheitsbelastung zu entwickeln und BGF-Prozesse frauengerechter zu gestalten.

Zielgruppe

Teilnehmerinnen an vier betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten (Gesundheitszirkeln) im Projekt-Praxisteil: Weibliche Produktionshilfskräfte in einem Unternehmen der Papierindustrie, Salonmitarbeiterinnen (Friseurinnen) einer Friseurkette, administrative Mitarbeiterinnen einer Interessensvertretung sowie Altenfachbetreuerinnen eines Pflegeheimes.

Adressantinnen des Leitfadens: Expertinnen (auch Experten) der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Arbeitsschutzes (Personen, die BGF und Arbeitsschutz in Österreich gestalten, Rahmenbedingungen festlegen und Projekte initiieren). Mittelbare weibliche Zielgruppe sind alle Arbeitnehmer/innen in Betrieben und Personen, die Projekte der BGF künftig umsetzen und/oder an BGF-Maßnahmen teilnehmen (z.B. betriebliche Gesundheitszirkel, Gesundheitsförderungsprojekte).

Begründung

Im Praxisteil des Projektes wurden vier betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte mit Pilotcharakter durchgeführt, mit dem Ziel, geschlechtssensible Vorgehensweise für BGF-Projekte zu entwickeln und zu erproben. Um Belastungen der Mitarbeiterinnen umfassend zu erheben und geeignete Lösungsvorschläge zu erarbeiten, wurden Gesundheitszirkel eingesetzt.

Der Leitfaden, der auf Grundlage dieser Ergebnisse entwickelt wurde, unterstützt eine umfassendere Sichtweise des Zusammenhangs von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gesundheitsbelastung und gestaltet Prozesse der BGF frauengerechter. Bei betrieblicher Umsetzung des Leitfadens wird dem sozialen und biologischen Geschlecht in der BGF und verwandten Bereichen mehr Aufmerksamkeit gewidmet.

Ergebnisse

Leitfaden für eine gendergerechtere betriebliche Gesundheitsförderung für Expert/innen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Arbeitsschutzes (Personen, die BGF und Arbeitsschutz gestalten, Rahmenbedingungen festlegen und Projekte initiieren). Im Anhang zum Leitfaden finden sich „Tools“ zur betrieblichen Anwendung: „Checkliste zur Ist-Standerhebung“ (Dokumentenanalyse, Datenerhebung nach Geschlecht); „Interviewleitfaden für Mitarbeiter/innen“ (Beispiel Altenfachbetreuer/innen - u.a. zu betrieblichen Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen, Rahmenbedingungen der Tätigkeit); „Interviewleitfaden für Gruppeninterview Steuerungskreis“ (Organisationskultur/Organisationsstrukturen, Arbeitsbedingungen/Arbeitsumweltbedingungen u.a.). Der Erstentwurf, erstellt von den Projektverantwortlichen Mag.a Gabriele Schauer und Mag.a Elfriede Pirolt wurde im Projektbeirat und nach einer weiteren Überarbeitung in einem Workshop mit Expertinnen und einem Experten diskutiert. In dem nun vorliegenden Leitfaden flossen sowohl die Erfahrungen aus der Betriebsarbeit (vier betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte/Gesundheitszirkel) als auch Ergebnisse der Reflexion im

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Projektteam und mit den beiden Evaluatoreninnen Dr.in Birgit Buchinger und Mag.a Ulrike Gschwandner (solution, Salzburg) ein.

Evaluierungsergebnisse abrufbar bei „ppm forschung + beratung“ / Evaluierung Dr.in Birgit Buchinger und Mag.a Ulrike Gschwandner (solution, Salzburg)

Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion „Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Alten- und Pflegeheimen“ unter Berücksichtigung von Genderaspekten

Inhalte und Ziele

Mit der österreichweiten Schwerpunktaktion zur Überprüfung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen in Alten- und Pflegeheimen wurden Arbeitsbedingungen und geschlechtsspezifische Daten in einem Arbeitsbereich erhoben, in dem überwiegend Frauen tätig sind (82 % der Beschäftigten in 348 überprüften Alten- und Pflegeheimen).

Ziel der Schwerpunktaktion war insbesondere, die spezifischen Gefahren und Belastungen „pflegender Berufe“ (vor allem weiblicher Beschäftigter) bewusster zu machen und entsprechend zu informieren, etwa über neue Arbeitstechniken beim Heben- und Tragen oder Prävention gegen Stress/psychosoziale Belastungen, um so eine laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu unterstützen.

Die Schwerpunktaktion wurde durch das arbeitsinspektionsinterne Gender-Mainstreaming-Projekt laufend begleitet („GeM-Coaching“), um verstärkt und systematisiert Genderaspekte im Sinne der EU-Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 2002-2006 insbesondere bei der Risikoprävention zu berücksichtigen. So wurde u.a. in der Vorbereitungsphase die Themenauswahl breiter angelegt (Schulungsseminar), um die häufiger Frauen betreffenden Risiken am Arbeitsplatz stärker zu erfassen - insbesondere manuelle Lastenhandhabung/Ergonomie, Burnout, Gewalt am Arbeitsplatz, Evaluierung von Gefahren und Belastungen (v.a. Arbeitsstoffe, Infektionen, Hauterkrankungen und Evaluierung nach dem Mutterschutzgesetz), aber auch arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung, Arbeitsstättengestaltung.

Eine unter Berücksichtigung von GeM-Aspekten erarbeitete Checkliste wurde der Schwerpunktaktion zu Grunde gelegt (geschlechtsspezifische Belastungen, Erfassung Frauen/Männer als Beschäftigte).

Die arbeitsinspektionsinterne Durchführung erfolgte ausgewogen nach Männern/Frauen und "interdisziplinär" (Mitwirkung von Arbeitsinspektor/innen aus den Bereichen Frauenarbeit und Mutterschutz, Kinder- und Jugendschutz, Hygienetechnik sowie Arbeitsinspektionsärztinnen).

Die Checklisten und Beanstandungen wurden geschlechtsspezifisch ausgewertet hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsvertrauenspersonen, um geschlechtsspezifisches Datenmaterial als Beurteilungsgrundlage zu schaffen.

Zielgruppe

Überwiegend weibliche Beschäftigte in Alten- und Pflegeheimen - in den von der Schwerpunktaktion erfassten Heimen waren insgesamt 18.887 Arbeitnehmerinnen und 4.140 Arbeitnehmer (insgesamt 23.027 Arbeitnehmer/innen) tätig.

Begründung

Mit der Schwerpunktaktion zur Überprüfung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften wurden zu 82% Frauen als Arbeitnehmer/innen in Alten- und Pflegeheimen erreicht, wobei Genderaspekte besonders berücksichtigt wurden.

Hierbei wurde gezielt auf geschlechtsspezifische Risiken eingegangen: Im Rahmen der Schwerpunktaktion wurde insbesondere der Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen (Desinfektion), Art und Umfang der Verwendung von Hebehilfen sowie das Vorhandensein von Information, Fortbildung und Training hinsichtlich der psychosozialen und -mental Belastungen des Pflegepersonals erhoben.

Hauptsächlich im Beratungsweg erfolgten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Alten- und Pflegeheimen, wobei auch „versteckte Hinweise“ aufgegriffen werden konnten, deren Informationsgehalt insgesamt wesentlich zum Gesamtbild der Arbeitssituation von Frauen beitrug und die Entscheidungsgrundlagen erweiterte.

Besonders die Arbeitsinspektorinnen für Frauenarbeit und Mutterschutz können künftig unter Zugrundelegung der Ergebnisse dieser Schwerpunktaktion v.a. bei Überprüfungen der Mutterschutzevaluierungen spezielles Augenmerk auf deren Qualität und Aussagekraft legen und in Rücksprachen mit Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsfachkräften

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

auf die differenzierte Problematik der Beurteilung von „Frauenarbeitsplätzen“ fundierter hinweisen.

Generell werden die Beratungen in den Arbeitsstätten auch nach Abschluss der Schwerpunktaktion fortgesetzt, wobei der für die Schwerpunktaktion erarbeitete Fragebogen (Checkliste) unter Berücksichtigung von Genderaspekten künftig als Standard für die Tätigkeit der Arbeitsinspektion herangezogen werden kann.

Ergebnisse

Durchgeführt wurden Erhebungen und Beratungen in 348 Heimen (Gebietskörperschaften und private Träger/innen) mit ca. 23.030 Arbeitnehmer/innen, davon 82% Frauen. In 235 Fällen der Beanstandungen erfolgten Aufforderungen zur Herstellung eines den Arbeitnehmerschutzvorschriften entsprechenden Zustandes nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG).

Die festgestellten Übertretungen bezogen sich vor allem auf bauliche Mängel bei Verkehrswegen, Fluchtwegen und Stiegen (364 Übertretungen) und auf Arbeitszeitvorschriften (112 Übertretungen). Auf diese Ergebnisse kann bei der künftigen Arbeitsinspektionsstätigkeit besonders Bedacht genommen werden bzw. muss seitens der Alten- und Pflegeheime entsprechend reagiert werden.

Alleine die geschlechtsspezifische Datenerfassung und Fragestellung zu geschlechtsspezifischen Belastungen führte zu einer geänderten Sichtweise der Beteiligten im Rahmen der Schwerpunktaktion. Anfragen und Rückmeldungen zeigen, dass eine Sensibilisierung auf diesem Gebiet erfolgte, was verbesserten Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen erwarten lässt.

Beratungsschwerpunkte und Schwerpunkterhebungen einzelner Arbeitsinspektorate zum Arbeitnehmerschutz in Branchen und in Tätigkeitsbereichen mit besonders hoher bzw. besonders niedriger Frauenbeschäftigungsquote sowie zu Mutterschutzmassnahmen

(Solarien, Reinigungsunternehmen und Auftraggeber/innen, Krankenanstalten, Hauskrankenpflege, Gastgewerbe, Lebensmittelhandel, Banken, Bäckereien bzw. Galvanobetriebe, KFZ-Recyclingunternehmen, Mechanikerwerkstätten, Tischlereien sowie Bundesdienststellen wie z.B. Justizwache in Gefangenenhäusern)

Inhalte

Beratungsschwerpunkte waren insbesondere

- Evaluierung von Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz (insbesondere von „Frauenarbeitsplätzen“ nach dem Mutterschutzgesetz - MSchG) - v.a. gefährliche Arbeitsstoffe, manuelle Lastenhandhabung, psychosoziale/-mentale Belastungen am Arbeitsplatz (z.B. arbeitsbedingter Stress, Gewalt am Arbeitsplatz, Mobbing)
- Gestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung der besonderen Arbeitssituation von Frauen - z.B. neue Arbeitstechniken beim Heben und Tragen oder sonstigen manuellen Belastungen
- Verwendung ungefährlicher/weniger belastender Arbeitsstoffe inkl. Beschaffung, Dokumentation und Unterweisung - z.B. in Galvanobetrieben; Sprühdeseinfektionsmittel in Solarien (Ersatz bzw. Änderung der Desinfektionsmethode)
- Arbeitsschutzorganisation im Betrieb - bessere Einbindung von Teilzeitbeschäftigten in Arbeitnehmerschutzmaßnahmen, vermehrte Bestellung von Frauen zu Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsschutzkoordination mit externen Unternehmen (z.B. Auftraggeber/innen von Reinigungsunternehmen - Krankenhäuser, Pensionisten- und Pflegeheime)
- Verbesserungen im Mutterschutzbereich (z.B. Infektionsgefahren, manuelle Belastungen, Arbeitsgestaltung in Bedienungstheken)

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Schwerpunkterhebungen in Solarien und Fitnessstudios/Kosmetikstudios mit Solarien, Reinigungsunternehmen (bzw. Auftraggeber/innen), Hauskrankenpflege, Gastgewerbe, Lebensmittelhandel, Banken, Bäckereien, Galvanobetriebe, KFZ-Recyclingunternehmen

Erstellung und Verteilung von Informationsmaterialien zu einzelnen Bereichen (Bedienungstheken; Solarien - Fragebogen zu Gesundheitsbelastungen und Informationsblatt zur Umsetzungshilfe), Informations- und Öffentlichkeitsarbeit bei **Veranstaltungen** z.T. in Kooperation mit Sozialversicherungsträgern/AUVA, Interessensvertretungen, NÖ. Gesundheitsplattform (Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung), Vorträge in Kursen (z.B. Sicherheitsvertrauenspersonen) und Schulen (v.a. Berufsschulen, Polytechnische Lehrgänge), verstärkte Download-Möglichkeit von BMWA-Homepage.

Ziele

Durch diese Tätigkeitsschwerpunkte soll über Sicherheits- und Gesundheitsgefahren und Schutzmaßnahmen gezielt informiert und beraten werden - vor allem auch hinsichtlich jener Gefahren und Belastungen, die häufiger für Frauen relevant sind.

Erreicht werden sollen weibliche Beschäftigte sowie deren Arbeitgeber/innen ebenso wie Betriebsrät/innen, Präventivfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Multiplikator/innen.

Durch Verbesserungsvorschläge bzw. Schutzmaßnahmen soll ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geleistet werden, in immer noch „atypischen Berufen“ soll Sicherheits- und Gesundheitsschutz wirksam auch für Frauen gewährleistet sein. Zusätzlich soll generell auf Verbesserungen im Mutterschutz hingewirkt werden.

Zielgruppe

Arbeitnehmerinnen in Branchen mit besonders hohem oder umgekehrt sehr niedrigem Frauenbeschäftigtenanteil (s. Inhalt), weibliche Sicherheitsvertrauenspersonen, weibliche Lehrlinge, schwangere Arbeitnehmerinnen bzw. nach Schwangerschaft, Ansprechpersonen im Betrieb, Multiplikatorinnen.

Begründung

Durch Schwerpunktaktionen oder gezielte Themensetzungen bei Beratung und Kontrolle zur Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen in Branchen mit besonders hohem Frauenbeschäftigtenanteil oder umgekehrt in „atypischen Berufen“ kann auf die spezielle Arbeitsplatzsituation von Frauen und fallweise häufiger für Frauen bestehenden Risiken besonders eingegangen und reagiert werden. Erforderlichenfalls erfolgen Aufforderungen nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArBIG) zur Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes, sofern keine andere Lösung z.B. durch Beratung gefunden wird.

Die Beratungen erfolgen im Rahmen der regulären Arbeitsinspektionstätigkeit und kommen somit auch männlichen Beschäftigten zu Gute. Auf Grund der Frauenbeschäftigungsquoten, gezielter Beratungsschwerpunkte und der Wirkung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes ist aber davon auszugehen, dass die Arbeitsbedingungen besonders von Frauen und deren Sicherheits- und Gesundheitsschutz verbessert oder langfristig gefördert werden können. Gleichzeitig kann durch Klarstellung vermeintlicher Beschäftigungshindernisse der Zugang von Frauen zu „atypischen Berufen“ unterstützt und die Arbeitsbedingungen speziell unter dem Blickwinkel der Frauenbeschäftigung in diesen Branchen verbessert werden (z.B. mehr weibliche Lehrlinge in Bäckereien, aber auch Mechanikerinnen, Tischlerinnen).

Damit verbunden ist eine Ist-Stand-Erhebung der Arbeitsbedingungen sowie Erfassung der Anzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Arbeitsstätten, was die Beurteilungs- und Entscheidungsgrundlagen auch für die künftige Beratungs- und Kontrolltätigkeit der Arbeitsinspektion verbessert, aber ebenso durch die Arbeitgeber/innen zur betriebsinternen Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes besonders auch für die weiblichen Beschäftigten genutzt werden kann.

Durch Öffentlichkeitsarbeit und Schulungsveranstaltungen wird eine Sensibilisierung und Information auch nicht unmittelbar betroffener Gruppen erreicht (z.B. Ausbilder/innen und andere Multiplikator/innen, Kooperationspartner/innen).

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Ergebnisse**Vor allem durch gezielte Beratungstätigkeit wurde auf Folgendes hingewirkt:**

- **Verbesserung der Evaluierung (allgemein und insbesondere von Frauenarbeitsplätzen nach MSchG)** in qualitativer Hinsicht und bzgl. Umsetzungsdefizite: v.a. Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze für schwangere Arbeitnehmerinnen bzw. Ersatzarbeitsplätze im Arbeitgeberbetrieb (Umgestaltung unter Mithilfe der Mutterschutzreferentinnen der Arbeitsinspektion); Evaluierung nicht erst bei graviden Arbeitnehmerinnen, Bedachtnahme auf häufiger für Frauen bestehende Risiken (z.B. in der Hauskrankenpflege manuelle Belastungen, Alleinarbeitsplatz, erhöhte Infektionsgefahr; hohe Belastungen und Risiken besonders für Frauen in Gastgewerbe, Krankenanstalten, Justizdienst/Gefangenenhäuser), Einarbeitung in Unterweisungsblätter; Anregung zur Umgestaltung von Muster-Formblättern zur Mutterschutzevaluierung
- **vermehrte Bestellung von Frauen zu Sicherheitsvertrauenspersonen** entsprechend dem Frauenbeschäftigungsanteil v.a. durch Hinterfragen des Bestellvorganges, standardisierte Information zu SVP-VO-Erfordernis in AI-Schreiben;
- **Verbesserung der Arbeitsschutzkoordination mit externen Unternehmen** (z.B. Fremdreinigungsunternehmen in Krankenhäusern, Pensionisten- und Pflegeheimen) - künftig Teilnahme an Brandschutzübungen, adäquate Unterweisung (Abfallentsorgung - Infektions-/Verletzungsgefahren), Ausarbeitung einer Checkliste
- **(Präventions-)Maßnahmen gegen Zunahme psychosozialer Belastungen von Arbeitnehmerinnen:** v.a. arbeitsbedingter Stress, Mobbing - schwangere Frauen sind besonders betroffen wegen eingeschränkter Belastbarkeit bzw. notwendiger Umgestaltung der Arbeitsplätze (sofern keine Freistellung erfolgt), Hinweis auf Mobbingberatungsstellen/Informationsmaterialien
- **Verringerung der Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen** in verschiedenen Branchen (z.B. Reinigung, Krankenpflege): v.a. mögliche Gefährdungen von Frauen im gebärfähigen Alter und von schwangeren Arbeitnehmer/innen (Infektionsgefahren)
- **Mutterschutzverbesserungen bei Arbeit in Bedienungstheken** - Beratungen, Erstellung und Verteilung von Informationsfoldern (vorhandene Arbeitsbelastungen, notwendige Arbeitsfeldgestaltung)
- **Sprühdesinfektion in Solarien: verbesserter Schutz der Atemwege und Änderung der Verwendung von Desinfektionsmitteln** (weitere Verbesserung von Evaluierung, Unterweisung, Sicherheitsdatenblättern, Zu Verfügungsstellung persönlicher Schutzausrüstung), Unterstützung bei der Umsetzung durch Informationsblätter der Arbeitsinspektion (Internet-Download)

Generell:

- Stärkung des Schutzgedankens vor allem bei Arbeitgeber/innen in Fragen des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes und des Verwendungsschutzes
- Entgegenwirken von Einstellungshindernissen für Frauen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Sachinformationen zu Arbeitnehmerschutzfragen
- Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung, u.a. Jugendliche in Schulen

Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden, BGBl. I Nr. 66/2004

Inhalte und Ziele

Die Maßnahme dient der Umsetzung folgender EU-Richtlinien:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie),
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie),
- Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verabschiedet (geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Richtlinie enthält vor allem Angleichungen an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien.

Weiters bestand auf Grund der Judikatur des EuGH Umsetzungsbedarf. Schließlich haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften notwendig sind.

Die gesetzlichen Bestimmungen gelten für den Bereich der Privatwirtschaft. Die besonderen Regelungen für den öffentlichen Dienst wurden im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen.

Wesentliche Inhalte soweit die Gleichbehandlung von Frauen und Männern betroffen ist:

- Ausdehnung des Geltungsbereiches über das Arbeitsverhältnis im klassischen Sinne hinaus auf die sonstige Arbeitswelt (Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses; Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen; Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit)
- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf arbeitnehmerähnliche Personen;
- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Entsendefälle in Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie;
- Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung;
- Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung neben dem im bisherigen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Verbot der sexuellen Belästigung;
- Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen; Die Schadenersatzregelungen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sehen den: 1. Ersatz des Vermögensschadens, d.h. positiver Schaden und entgangener Gewinn oder 2. die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes und - in beiden Fällen – zusätzlich 3. Ersatz des immateriellen Schadens für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vor. Diese Ansprüche können gerichtlich geltend gemacht werden.
- Einführung eines Benachteiligungsverbotens als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeug/inn/en);
- Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber/innen (mit Verwarnung beim ersten Verstoß):

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Die Teilnahme von Nicht-Regierungsorganisationen, die sich als Interessenvertretung von bestimmten von Diskriminierung betroffenen Gruppen verstehen, im Verwaltungsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission soll besonders berücksichtigt werden. Einerseits soll eine von einer Diskriminierung betroffene Person sich von einem Vertreter einer solchen Nicht-Regierungsorganisation im Verfahren vertreten lassen können und andererseits soll die betroffene Person die Beziehung eines Vertreters einer solchen Nicht-Regierungsorganisation als Fachexperten zum Verfahren beantragen können.

- Einbeziehung von Nicht-Regierungsorganisationen in das gerichtliche Verfahren in Form einer Nebenintervention; Nebenintervenient ist jemand, der sich, ohne selbst Partei des Verfahrens zu sein, an einem zwischen anderen Personen anhängigen Rechtsstreit zur Unterstützung einer Partei beteiligt). Die Regelung sieht vor, dass sich der Klageverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern als Nebenintervenient zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern im Gerichtsverfahren beteiligen kann.
- Einführung der Parteistellung der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, im Verfahren bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und eines Antragsrechtes der Regionalanwältinnen an die Gleichbehandlungskommission;
- Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission im Internet (um damit auch einen leichteren und kostenlosen Zugang zu ihren Entscheidungen zu ermöglichen).

Zielgruppe

Personen, die in der Privatwirtschaft im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder in der sonstigen Arbeitswelt diskriminiert werden.

Begründung

Die Verbesserung der Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung, die in der Praxis in erster Linie Frauen zu Gute kommt, wirkt sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen aus. Durch den Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt.

Der Abbau von Diskriminierungen ist auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Bei der Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes hinsichtlich Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung; Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Leistungen solcher Organisationen sowie Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit handelt es sich um Tatbestände, die zwar nur einen indirekten Zugang zur Arbeitswelt haben und nicht direkt mit dem Arbeitsverhältnis selbst in Zusammenhang stehen, aber trotzdem entscheidend zur sozialen und wirtschaftlichen Integration beitragen.

Die Gewährleistung der Gleichbehandlung bei der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen ist etwa als Voraussetzung für die Sicherung der Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf anzusehen. Dies gilt auch für die Gleichbehandlung bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation.

Ergebnisse

Die Maßnahme ist erst mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten. Mit den angesprochenen Ergebnissen ist erst mittelfristig zu rechnen.

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden

Inhalte und Ziele

Elternteilzeit:

Seit 1.7.2004 besteht in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat (Zeiten einer Karenz nach dem MSchG bzw. VKG werden eingerechnet). Die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung, d.h. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, ist mit dem/der Arbeitgeber/in zu vereinbaren.

Besteht kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, kann eine solche einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes mit dem/der Arbeitgeber/in vereinbart werden. Für kleinere Betriebe besteht die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung festzulegen. Schließlich soll durch eine neue Beihilfe im Arbeitsmarktförderungsgesetz ein Anreiz für solche Betriebe geboten werden, Teilzeitarbeit für Eltern von Kleinkindern zu ermöglichen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Zielgruppe

Arbeitnehmer/innen mit Kindern bis zum 7. bzw. 4. Geburtstag

Begründung

Mit der Novelle wurden die Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väter-Karenzgesetz enorm verbessert, sodass damit ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt wurde.

Ergebnisse

Die Auswirkungen der Neuregelung sollen in einer Evaluierung der Elternteilzeitregelungen 2006 vorgenommen. Derzeit können noch keine Aussagen über die Wirksamkeit der Neuregelungen getroffen werden

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen** und **Umsetzung der Maßnahme** erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Maßnahmenbündeln (wie z.B. diverse Projektförderungen) Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden.

Tabelle 29: Maßnahmen des BMWA nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	3
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleich-	4

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

behandlung im Arbeitsleben	
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	5
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	4

Nach Themenschwerpunkten aufgeteilt, zeigt sich, dass die Zuordnung der Maßnahmen größtenteils in den Bereichen „Arbeitsmarkt“, gefolgt von „Gleichbehandlung“ und „Sonstigen aktiven Frauenförderungsmaßnahmen“ erfolgten. Bei letzterem lag der Schwerpunkt vor allem im Arbeitnehmer/innenschutz wie beispielsweise betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzinspektionen.

Tabelle 30: Maßnahmen des BMWA nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	3
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	10
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	2
Öffentlichkeitsarbeit	2
Sonstiges	3

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass vor allem Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt wurden, gefolgt von legislativen und sonstigen Maßnahmen. Unter „Sonstiges“ wurden sowohl Arbeitsinspektionen wie beispielsweise die Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion in Alten und Pflegeheimen und die Einführung eines Gesundheitszirkels als Pilotprojekt subsumiert. Jeweils zweimal wurden Maßnahmen auch den Bereichen „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“ sowie „Öffentlichkeitsarbeit“ zugeordnet.

Tabelle 31: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	4
externe Auftragnehmer/innen	11
beide	--

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass 4 Maßnahmen vom Bundesministerium und elf Projekte von externen Auftragnehmer/innen durchgeführt wurden. Bei einer Maßnahme erfolgte keine Angabe.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)

Vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (im Folgenden: BMVIT) wurden insgesamt sechs externe Maßnahmen beschrieben, die im Rahmen des FEMtech-Programms durchgeführt werden.

FEMtech Forschungsunternehmen

Inhalte und Ziele

FEMtech Forschungsunternehmen zielt darauf ab, Rahmen- und Zugangsbedingungen für Frauen in Forschung und Technologie zu verbessern, Frauen für eine technisch-naturwissenschaftliche Berufsentscheidung zu motivieren und ihre Karrierechancen zu erhöhen.

Um den Frauenanteil in außeruniversitären technisch-wissenschaftlichen Forschungsunternehmen zu erhöhen, fördert FEMtech Forschungsunternehmen und beinhaltet

- strukturelle Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit von Frauen in den Forschungseinrichtungen (Frauenförderpläne, flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote, etc.),
- Initiativen zur Unterstützung, Weiterbildung und Beratung der beruflichen Position von Forscherinnen (Coaching, Mentoring, Publikationsunterstützung, etc.),
- Aktivitäten zur stärkeren Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen von Frauen in den jeweiligen Forschungsinhalten.

Größere und kleinere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen als auch temporäre Einrichtungen wie Kompetenzzentren setzen mit FEMtech Förderung Projekte für mehr Chancengleichheit um.

Zielgruppe

Frauen in naturwissenschaftlicher Forschung und Technologie

Begründung

Erstens wird versucht, mit den Instrumenten der klassischen Frauenförderung den Anteil von Frauen in der naturwissenschaftlich-technischen Forschung zu erhöhen und deren Karrierechancen zu verbessern. Zweitens wird Gender-Mainstreaming als Umsetzungsstrategie dort angewendet, wo eine nachhaltige Veränderung bestehender Strukturen bzw. „Forschungskulturen“ angestrebt wird.

Die Karriereoptionen von Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung werden verbessert.

Durch Sensibilisierung wird ein Umdenken gefördert, dass die Zugangschancen von Frauen in die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung erhöht.

Durch Netzwerke der Forscherinnen wird die Kommunikation der Frauen untereinander gestärkt und es werden neue (informelle) Chancen ermöglicht.

Ergebnisse

FEMtech Karriere ist eine Aktionslinie im Rahmen des bmvit-Programms „FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie“ mit umfassenden Maßnahmenpaketen.

Im Frühsommer 2004 gestartet, konnte im Jahr 2004 acht Forschungsunternehmen eine Förderung für Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen gewährt werden. Bereits zu Beginn dieser Förderungslinie ist es gelungen, alle großen kooperativen Forschungseinrichtungen (ARC, Joanneum Research, Arsenal) und fachspezifische Forschungseinrichtungen für Umsetzungsmaßnahmen zu gewinnen.

Die Maßnahmen reichen dabei von Gender Mainstreaming-Aktivitäten (interne Analyse von Frauen-/Männerpositionen und Aufgaben im Forschungsprozess, Arbeitszeitregelungen zur Unterstützung der Vereinbarung von Familie und Beruf, Überarbeitung für Recruiting Materialien zur besseren Ansprache für Frauen und Männer usw.) bis zu gezielten

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Frauenförderungsaktivitäten (Weiterbildung in Management-Bereich mit Karriereoption, interne Vernetzung der Forscher/innen etc.).

Budget

Im Zeitraum von April 2004 bis Dezember 2004 wurden € 137.800,- für diese Maßnahme aufgewendet.

FEMtech Karriere**Inhalte und Ziele**

FEMtech Karriere zielt darauf ab, Rahmen- und Zugangsbedingungen für Frauen in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen zu verbessern sowie deren Karrierechancen zu erhöhen. Der Frauenanteil in der industriellen Forschung ist in Österreich mit 9% (gegenüber 15% EU-Schnitt) besonders gering. Eine höhere Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich liegt nicht nur im Interesse der Frauen selbst, denn die Nutzung des Potenzials weiblicher Forscherinnen und Technikerinnen verspricht mittelfristig eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Den Firmen steht mehr qualifiziertes Personal und damit mehr Innovationspotenzial zur Verfügung.

Fragen, die im Rahmen von FEMtech Karriere thematisiert werden können:

- Wo liegt die Hemmschwelle für Forscherinnen auf dem Weg ins Unternehmen?
- Warum erhalten wir bei Stellenausschreibungen vor allem männliche Bewerbungen?
- Gelingt es, Forscherinnen langfristig an das Unternehmen zu binden?
- Berücksichtigt die Firmenkultur Gender- und Frauenaspekte?
- Wie sehen die Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Karenz oder Forschungsjahren aus?

Die Erarbeitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen erfolgt in den antragstellenden Unternehmen.

Zielgruppe

Frauen in Unternehmen mit Schwerpunkt naturwissenschaftlicher Forschung und Technologie

Begründung

Erstens wird versucht, mit den Instrumenten der klassischen Frauenförderung den Anteil von Frauen in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen zu erhöhen und deren Karrierechancen zu verbessern.

Zweitens wird Gender-Mainstreaming als Umsetzungsstrategie dort angewendet, wo eine nachhaltige Veränderung bestehender Strukturen angestrebt wird (Unternehmensleitbild, Vereinbarkeit Kinder-Beruf über Arbeitszeitregelungen etc.)

Dies dient der Verbesserung von Karriereoptionen von Frauen in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen; der Erhöhung der Zugangschancen von Frauen in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen - auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit Studentinnen von Fachhochschulen und Universitäten (Informationstage, Praktika, Diplomarbeiten- und Dissertationsmöglichkeit im betrieblich-industriellen Umfeld).

Durch Sensibilisierung wird ein Umdenken gefördert, das die Arbeitskultur in den Unternehmen nachhaltig verändert und die Attraktivität als Arbeitsplatz für Forscherinnen und Technikerinnen erhöht.

Ergebnisse

FEMtech Karriere ist eine Aktionslinie im Rahmen des bmvit-Programms „FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie“ mit umfassenden Maßnahmenpaketen.

Im Frühsommer 2004 gestartet, konnte im Jahr 2004 vier forschungs- und technologieintensive Unternehmen der Privatwirtschaft eine Förderung für Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen gewährt werden.

Die Maßnahmen reichen dabei von Gender Mainstreaming-Aktivitäten (Arbeitszeitregelungen zur Unterstützung der Vereinbarung von Familie und Beruf, Überarbeitung für Recruiting Materialien zur besseren Ansprache für Frauen und Männer usw.) bis gezielte Frauenförderungsaktivitäten (Weiterbildung in Management-Bereich mit Karriereoption etc.).

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Dies betrifft Frauen, die bereits im Unternehmen angestellt waren bzw. gezielt im Rahmen des FEMtech Karriereprojekts angestellt und gefördert wurden.

Budget

Im Zeitraum von April 2004 bis Dezember 2004 wurden € 58.750,- Fördermittel für diese Maßnahme aufgewendet

FEMtech Expertinnendatenbank**Inhalte und Ziele**

Die FEMtech Expertinnen-Datenbank ist eine Initiative zur Unterstützung von Frauen in Forschung und Technologie. In die FEMtech Expertinnen-Datenbank können sich Wissenschaftlerinnen verschiedenster Fachgebiete eintragen, wobei der Schwerpunkt der Datenbank in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik liegt.

Die Datenbank ist grundsätzlich eine Dienstleistung für alle, die Wissenschaftlerinnen und Expertinnen suchen. Sie unterstützt Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstitutionen, Unternehmen, Verwaltung und andere Institutionen sowie auch Privatpersonen bei der Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Kooperationspartnerinnen für Referate, Gutachterinnentätigkeit, Jurysitzungen, Evaluationen oder als Kooperationspartnerinnen im Projektzusammenhang.

Zielgruppe

Expertinnen in naturwissenschaftlichen und technologischen Fachgebieten.

Begründung

Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) hat eine Vielzahl von FTE-Programmen und Initiativen ins Leben gerufen. Um diese – großteils über Calls abgewickelten Programme professionell auswählen zu können, gibt es zahlreiche Expert/innengremien, Jurys, Gutachter/innen und zur Beurteilung Evaluators/innen. Es stellte sich in heraus, dass diese Fachexpertise vor allem von Männern eingebracht wird. Argumente wie: „Wir kennen keine Frauen in diesem Fachgebiet“ wurden dazu häufig vorgebracht. Die Expertinnendatenbank liefert den Gegenbeweis. Mit Ende 2004 haben sich bereits 260 Wissenschaftlerinnen, Forscherinnen aus Naturwissenschaft und Technik mit ihren Referenzen eingetragen. Mittlerweile ein beachtlicher Expertinnenpool, der alle Fachbereiche abdeckt. Die Expertinnen können nach Fachgebieten und in ihren speziellen Expertisen gesucht und gefunden werden: für Referate, Gutachten, Jurys usw. wird die umfassende Kompetenz sichtbar gemacht.

Ergebnisse

Die FEMtech-Expertinnendatenbank wurde im April 2004 auf der Website www.femtech.at implementiert. Anfänglich war nur eine Eingabe von Daten via Internet möglich, da eine Suchfunktion erst nach Erreichung einer ersten kritischen Masse an Datensätzen sinnvoll erschien. Ab August 2004 wurde auch die Online-Suche nach Expertinnen möglich.

Im Dezember 2004 befanden sich über 260 Datensätze in der Datenbank, die Nutzung der Daten für z.B. Zusammensetzungen für Jurysitzungen sowie zur Versendung von Einladungen bzw. zielgerichteten Ausschreibungen ist gegeben und steigt, wie auch der Anteil an Datensätzen, durch die aktive Betreuung der Datenbank durch die ÖGUT kontinuierlich an.

Budget

Im Zeitraum von Juni 2003 bis Dezember 2004 wurden € 45.000,- Fördermittel für diese Maßnahme aufgewendet.

FEMtech Fachhochschulen

Inhalte und Ziele

Der Fachhochschulbereich in Österreich weist im Vergleich zu den Universitäten einen wesentlich geringeren Anteil an Studentinnen auf (37%). Dies gilt insbesondere für die technischen Studienrichtungen (22%).

Durch attraktive Studienangebote für Frauen an Fachhochschulen und deren technischen Studiengängen und die Schaffung von Bewusstsein für gender-relevante Themen, sollen mehr Studentinnen und in der Folge mehr Absolventinnen mit technischem Studienabschluss gewonnen werden. Dazu gab es im Frühjahr 2004 einen offenen Call für alle Fachhochschulen Österreichs, in denen gezielt Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils als auch Attraktivierung der Angebote für Frauen an technischen Studiengängen eingereicht werden konnten.

Zielgruppe

Frauen an Fachhochschul-Studiengängen mit technischer Ausrichtung

Begründung

Erstens wird versucht, mit angepassten und sensiblen Instrumenten der klassischen Frauenförderung den Anteil von Studentinnen an Fachhochschul-Studiengängen mit technischer Ausrichtung zu verbessern.

Zweitens wird Gender-Mainstreaming als Umsetzungsstrategie dort angewendet, wo eine nachhaltige Veränderung bestehender Strukturen angestrebt wird (Studienangebote und -inhalte, Fachhochschule als Studienort)

Dies dient

- der Verbesserung des Zugangs von Frauen in Fachhochschul-Studiengängen mit technischer Ausrichtung
- der Sensibilisierung von Fachhochschulträger/innen und Studiengangsleiter/innen, damit die Inhalte der Studienangeboten nachhaltig in Richtung Interdisziplinarität, „Technik zum Be-Greifen“ sowie adäquater Didaktik verändert werden
- der Erhöhung der Sichtbarkeit der Leistung von weiblichen Lehrenden an den Fachhochschulen

Ergebnisse

Im Rahmen von FEMtech Fachhochschulen wurden in einem offenen Call für alle Fachhochschulen in Österreich 16 Projekte eingereicht – davon 5 von der Jury zur Förderung empfohlen. Derzeit setzen das Technikum Kärnten, Technikum Joanneum (Graz und Karpfenberg), St. Pölten und Wiener Neustadt FEMtech Projekte für eine Laufzeit von 2 Jahren um.

Derzeit laufende Projekte umfassen Bewusstseinsarbeit für Studierende und Lehrende, gezielte Studentinnenakquisition für technische Studiengänge, Mentoringprogramme, Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten weiblicher Studierender untereinander sowie die Überarbeitung von Studieninhalten u.a. durch Implementierung von "soft skills" in technische Fächer. Die Kooperation technischer und nicht technischer Studiengänge mit weiteren regionalen Akteuren ist Merkmal aller Projekte.

Budget

Im Zeitraum von Oktober 2004 bis Dezember 2004 (Laufzeit bis September 2006) wurden € 144.700,- Fördermittel für diese Maßnahme aufgewendet.

FEMtech Netzwerk

Inhalte und Ziele

FEMtech Netzwerk spricht Personen an, die FEMtech kommunizieren und eine Vorbildfunktion für Frauen in Forschung und Technologie ausüben.

FEMtech-Netzwerk wendet sich an:

- Multiplikator/innen mit einer breiten Öffentlichkeitswirkung

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Forscher/innen und Manager/innen mit Vorbildwirkung
- Vertreter/innen von Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Vertreter/innen von Fachhochschulen
- Fonds und Programm-Manager/innen
- Medienvertreter/innen

Regelmäßig stattfindende Netzwerk-Treffen dienen dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema "Frauen in Forschung und Technologie" relevant sind. Das FEMtech Netzwerk bietet ebenfalls einen elektronischen Newsletter an, der auf Wunsch geordert werden kann und quartalsmäßig ausgeschickt wird.

Zielgruppe

Forscherinnen, Technikerinnen, Managerinnen, Vertreterinnen von Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Vertreterinnen von Fachhochschulen, Programm-Managerinnen, Medienvertreterinnen

Begründung

Studien belegen immer wieder: Frauen sind weniger in beruflichen Netzwerken verankert als Männern, sie haben dadurch weniger (informelle) Informationen und profitieren kaum von diesem „sozialen Kapital“. FEMtech Netzwerk ist Frauen und Männern zugänglich und unterstützt den inhaltlichen Austausch zu Fachbereichen und das informelle Kennenlernen im Arbeitsfeld Forschung und Technologie. Zudem gibt es Informationen über neue Programme, Möglichkeiten des Einsatzes von Frauenförderung und Gender Mainstreaming, betriebliche Darstellungen und Praxiserfahrung. Durch Erfahrungsaustausch und Lernen an den Erfahrungen anderer wird ein Beitrag zum Know how-Transfer und zur Sensibilisierung innerhalb des Netzwerkes geleistet. Wissen und Personenkenntnisse sollen Frauen in Forschung und Technologie in ihrer Karriereentwicklung unterstützen.

Ergebnisse

Die FEMtech-Kickoff- Veranstaltung war am 18.9.2003.

Das 1. Netzwerktreffen fand am 11. Mai 2004 zum Thema "Lost in Technology? Frauenkarrieren in Forschung und Technologie" statt.

Das 2. FEMtech Netzwerktreffen fand am 21. Juni 2004 zum Thema:

"Lost in Technology? Industrielle Forschung als Berufsperspektive für Frauen" statt.

Das 3. FEMtech Netzwerktreffen fand am 27. September 2004 zum Thema:

"Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gender Diversity - Drei Strategien zum gleichen Ziel?" statt.

Die Netzwerktreffen finden immer Montag von 16.00 - 18.00 Uhr mit anschließendem networking statt und werden von ca. 55-65 Teilnehmer/innen besucht.

Zudem wurden in diesem Zeitraum 4 FEMtech Newsletter an Interessierte verschickt: Ende 2004 waren 420 Adressen in der Datenbank.

Im Rahmen der Netzwerkaktivitäten fand bei den Alpbacher Technologiegesprächen 2004 auch die erste Präsentation des „Gender Booklet“ statt, das im Auftrag von FEMtech erstellt wurde und erstmals die Situation von Forscherinnen in der außeruniversitären Forschung in Österreich darstellt.

Budget

Im Zeitraum von Juni 2003 bis Dezember 2004 wurden € 38.000,- Fördermittel für diese Maßnahme aufgewendet.

FEMtech Technologieprogramme**Inhalte und Ziele**

FEMtech Technologieprogramme fördert konkrete frauenfördernde und strukturverändernde Aktivitäten innerhalb der Forschungs- und Technologieprogramme des BMVIT. Das umfasst Maßnahmen

- zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Konzeption von Programmen,
- innerhalb der Programmabwicklung,
- im Rahmen von aktuellen Ausschreibungen.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Längerfristig wird damit eine wesentliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Projektleiter/innen und dem wissenschaftlichen Personal in den Forschungs- und Technologieprogrammen angestrebt.

FEMtech Technologieprogramme fördert die Beratung und Durchführung von Workshops und Veranstaltungen, die Vergabe externer Recherchen und Studien sowie Reisekosten und Expert/innen-Honorare. Es erfolgt keine Kofinanzierung einzelner ausgeschriebener Programme.

Zielgruppe

In Konsequenz: Projektleiterinnen und –managerinnen von FTI-Programmen

Begründung

Das Bundesministerium Für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) hat eine Vielzahl von FTE-Programmen und Initiativen ins Leben gerufen. Im Jahr 2003 wurde die Beteiligung von Frauen an diesen Programmen untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

- Der Frauenanteil insgesamt liegt in den thematischen Programmen bei nur 11 Prozent
- Nur 14 Prozent aller Projekte werden von Frauen geleitet.

Ziel ist daher:

- Erhöhung des Frauenanteils bei Projektleitung und wissenschaftlichem Personal in FTE-Programmen
- Sensibilisierung bei für Design und Abwicklung von FTE-Programmen Verantwortlichen für gender-relevante Themen
- Nachhaltige Verankerung von Gender-Aspekten in bestehenden FTE-Programmen und Projektthemen

Ergebnisse

- Schrittweise Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen im Rahmen künftiger Ausschreibungen.
- Beratung der Programmmanager/innen bzw. programmverantwortlichen Personen bei der Konzeption und Umsetzung von Gender-Aspekten.
- Betreuung ausgewählter Programmmanager/innen, die 2004 pilotmäßig die Implementierung von Gender-Kriterien im Zuge der bestehenden Programmabwicklung einführen wollten.
- Aufbereitung der Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Arbeit mit den Pilotprogrammen.
- Zudem wurden auch zwei Leitfäden erstellt: 1) zur sprachlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in den BMVIT-Programmen sowie zur 2) gendersensiblen Organisation von Veranstaltungen, die auch der interessierten Öffentlichkeit unter: www.femtech.at Technologieprogramme zur Verfügung stehen.

Budget

Im Zeitraum von Juni 2003 bis Dezember 2004 (Laufzeit bis September 2006) wurden € 45.000,- Fördermittel für diese Maßnahme aufgewendet.

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen** und **Umsetzung der Maßnahme** erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Maßnahmenbündeln (wie z.B. diverse Projektförderungen) Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden.

Tabelle 32: Maßnahmen des BMVIT nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Ver-	1

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

pflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	6
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	6
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1

Alle Maßnahmen des BMVIT werden den Themenschwerpunkten „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ und „Wissenschaft“ zugeordnet. Zusätzliche Nennungen betrafen „Schulische und berufliche Bildung“, „Aktive Frauenförderungsmaßnahme im Bereich Arbeitsmarkt“ und „Sonstiges“.

Tabelle 33: Maßnahmen des BMVIT nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	2
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	2
Öffentlichkeitsarbeit	6
Sonstiges	2

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass insbesondere der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit genannt wurde.

Tabelle 34: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	--
externe Auftragnehmer/innen	6
beide	--

Alle vom BMVIT genannten Maßnahmen wurden von externen Auftragnehmer/innen umgesetzt.

Maßnahmen des Bundeskanzleramtes (BKA)

Vom Bundeskanzleramt (im Folgenden: BKA) wurden insgesamt 4 Maßnahmen beschrieben. Diese unterstützten vor allem Frauen in den von Männern dominierten Bereichen Kunst, Kultur und Sport.

Im Folgenden werden die Titel sowie eine Beschreibung aller vom BKA gemeldeten Maßnahmen aufgelistet.

Grundlagen für eine „Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“

Inhalte

Im Laufe der letzten Jahre wurde „Gender Mainstreaming“ zu einer – zumindest rhetorisch – prioritären politischen Vorgabe der EU. Gender Mainstreaming meint die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit in alle Politikbereiche, wobei die Position von Frauen und Männern berücksichtigt werden soll.

Auch im Rahmen der EU-Strukturfondsprogramme in der Periode 2000-2006 hat die Europäische Kommission (EK) die Mitgliedstaaten aufgefordert, das Ziel „Gender Mainstreaming“ in den einzelnen Programmen zu berücksichtigen und umzusetzen. Die EK hat aber unzureichend Vorschläge vorgelegt, wie dieses Ziel sinnvoll umgesetzt werden könnte. Eine reine Auswertung einzelner Projektindikatoren nach Geschlecht (z.B. geschaffene Arbeitsplätze w/m) erscheint nicht immer zweckmäßig und aussagekräftig. Regionale Politiken sollen u.a. zur Verbesserung der sozialen Lebensbedingungen der regionalen Bevölkerung beitragen und im speziellen die spezifischen Wünsche und Bedürfnisse der einzelnen Geschlechter berücksichtigen. In Österreich differenzieren regionale Politiken und deren Instrumente i.d.R. jedoch traditionell nicht zwischen geschlechterspezifischen Bedürfnissen. Eine Bewertung über Zweckmäßigkeit und zielgerichtetem Einsatz der einzelnen Instrumente, die im Rahmen der EU-Strukturfondsprogramme in Österreich zum Einsatz kommen, war während der Programmierung oft aus zeitlichen Gründen nicht möglich.

Um die Auswirkungen von räumlichen/regionalen Maßnahmen und politischen Strategien – tatsächlich und methodisch verlässlich – geschlechtersensibel betrachten zu können, besteht daher ein Bedarf nach einer näheren Untersuchung dieses Themenfeldes.

Ziel des BKA-Auftrages bzw. der Studie ist es, die geschlechterspezifischen Wirkungen der räumlichen Organisation der Gesellschaft in Österreich zu beschreiben und zu analysieren. Die Situation in Österreich soll beschrieben und die geschlechterspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen/politischen Strategien kritisch untersucht werden.

Zielgruppe

Frauen im regionalen Bereich.

Budget

Im Zeitraum von 2002 bis 2003 wurden € 69.506,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Förderung des Milena Verlages im Rahmen der Verlagsförderung des Bundeskanzleramtes

Inhalte und Ziele

Im Rahmen der Verlagsförderung wird mit dem Milena Verlag ein österreichischer Frauenverlag unterstützt, der Bücher österreichischer Autorinnen und Bücher zu frauenspezi-

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

fischen Fragen veröffentlicht. Die Förderung erfolgt jährlich. Die Höhe richtet sich nach Umfang und Qualität des Programms

Begründung

Durch die Förderung werden zum einen Autorinnen unterstützt, zum anderen erhalten gesellschaftlich relevante Frauenthemen eine größere Öffentlichkeit

Budget

Im Jahr 2003 wurden € 36.400,- und im Jahr 2004 wurden € 37.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Ausgewogener Frauenanteil in der Zusammensetzung von Beiräten**Inhalte und Ziele**

Kunstfördermittel werden grundsätzlich nach quantitativen Kriterien vergeben, allerdings soll die Tätigkeit von Expertinnen in den Auswahlgremien zusätzlich etwas bewirken.

Ziele:

- Die Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung von Frauen als Expertinnen
- Die Sensibilisierung des Gremiums für genderspezifische Projekte
- Die angemessene Berücksichtigung von Künstlerinnen bei der Vergabe von Kulturmitteln
- Erhöhung der Projekteinreichungen von Künstlerinnen
- Genderspezifische Ansprechpartner in den Auswahlgremien

Zielgruppe

Künstlerinnen, Kulturmanagerinnen

Begründung

- Die Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung von Frauen als Expertinnen
- Die Sensibilisierung des Gremiums für genderspezifische Projekte
- Die angemessene Berücksichtigung von Künstlerinnen bei der Vergabe von Kulturmitteln
- Erhöhung der Projekteinreichungen von Künstlerinnen
- Genderspezifische Ansprechpartner in den Auswahlgremien

Frauenspezifische Sportförderung**Inhalte und Ziele**

Dieses Frauenförderprogramm ist speziell auf jene Sportlerinnen abgestimmt, die sich am Sprung in die internationale Spitze befinden und nicht in den Genuss anderer Förderprogramme (Heeressportzentrum, TOP SPORT AUSTRIA) kommen.

Zielgruppe

Leistungssportlerinnen

Begründung

Sportler/innen haben im Verhältnis zu Sportlern im Zuge ihrer Leistungsentwicklung weniger Möglichkeiten in Förderprogramme eingebunden zu werden.

Ergebnisse

Leistungssteigerung und Heranführen an die internationale Spitze. Als Beispiele dienen u.a.:

- Hartmann Nicola/Ringen
- Müller Bettina/Leichtathletik
- Gigon Michaela/Orientierungslauf
- Neuner Angelika u. Sonja Manzenreiter/Rodeln
- Jia Liu /Tischtennis

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

- Heill Claudia/Judo
- Lischka Vera/Schwimmen

Budget

Im Zeitraum von 1996 bis 2004 wurden € 1,749.416,- für diese Maßnahme aufgewendet.

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen** und **Umsetzung der Maßnahme** erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Maßnahmenbündeln (wie z.B. diverse Projektförderungen) Mehrfachnennungen möglich waren. Beispielsweise konnte eine Maßnahme sowohl der Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ als auch „Subvention, Preis, Stipendium“ zugeordnet werden.

Tabelle 35: Maßnahmen des BKA nach Themenbereich

Themenkreis	Nennungen
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	--
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	--
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus/Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2

Zwei der vier Maßnahmen des BKAs widmeten sich dem Themenbereich „Kunst“, wobei sowohl Künstlerinnen als auch Schriftstellerinnen bzw. ein Verlag unterstützt wurden. Die Förderung von Sportlerinnen und die Analyse der geschlechterspezifischen Wirkungen der räumlichen Organisationen für eine gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung wurden „Sonstigen aktiven Frauenförderungsmaßnahmen“ zugeordnet.

Tabelle 36: Maßnahmen des BKA nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	1
Subvention, Preis, Stipendium	2
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	1
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	--

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass hauptsächlich der Bereich „Subventionen“ genannt wurde.

Tabelle 37: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	3
externe Auftragnehmer/innen	1
beide	--

Drei der vier Maßnahmen wurden vom Bundeskanzleramt und eine Initiative von externen Auftragnehmer/innen (Antragsteller/innen) umgesetzt.

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

4. Vergleich zwischen den Bundesministerien

In diesem Kapitel werden die von den Ministerien und vom Bundeskanzleramt beschriebenen Maßnahmen hinsichtlich Themenschwerpunkt und Art der Maßnahme verglichen.

Themenschwerpunkte

Tabelle 38: Verteilung der Themenschwerpunkte

Themenschwerpunkte	BMAA	BMBWK	BMF	BMI	BMJ	BMLV	BMLFUW	BMGF	BMSG	BMWA	BMVIT	BKA	ges. absolut	ges. in %
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	1	1	--	--	--	--	--	2	3	3	1	--	11	8%
Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle	1	--	--	--	--	--	--	2	3	--	--	--	6	4%
soziale Sicherheit	1	--	--	--	--	--	--	--	4	--	--	--	5	3%
Gleichbehandlung im Arbeitsleben	1	--	--	--	--	--	1	7	--	4	6	--	19	13%
Schulische und berufliche Bildung	1	19	--	--	--	--	--	1	--	--	2	--	23	16%
Arbeitsmarkt	1	--	--	--	--	4	--	4	1	5	1	--	16	11%
Wohnen	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	1%
Gesundheit	1	--	--	--	--	--	--	2	--	--	--	--	3	2%
Mobilität	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	1%
Sexismus /Gewalt	1	--	--	2	3	--	--	5	--	--	--	--	11	8%
Gleichberechtigte Lebensformen	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	1%
Wissenschaft	1	5	--	--	--	--	--	--	--	--	6	--	12	8%
Kunst	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	4	3%
Sonstiges	--	4	1	--	--	--	3	15	1	4	1	2	31	22%
GESAMT	14	29	1	2	3	4	4	38	12	16	17	4	144	100%

Von den insgesamt 144 Nennungen betreffen 31 Nennungen (oder rund 22%) den Themenschwerpunkt „Sonstiges“. Der Themenschwerpunkt **„Schulische und berufliche Bildung“** folgt mit 23 Nennungen (16%). Das BMBWK sticht hier mit 19 Nennungen eindeutig hervor. Der Themenschwerpunkt **„Gleichbehandlung im Arbeitsleben“** folgt mit 13% der Nennungen, wobei hier das BMGF mit 7 (gefolgt vom

 Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

BMVIT mit 6) den Hauptanteil der Antworten einnimmt. Relativ viele Nennungen erhielten außerdem die „**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**“ sowie „**aktive Frauenförderungsmaßnahmen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft und Sexismus/Gewalt**“.

Maßnahmenarten

Tabelle 39: Verteilung der Maßnahmenarten

Art der Maßnahme	BMaA	BMBWK	BMF	BMI	BMJ	BMLV	BMLFUW	BMGF	BMSG	BMWA	BMVIT	BKA	ges. absolut	ges. in %
Legislative Maßnahme	--	2	--	2	1	--	--	3	7	3	--	--	18	11%
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	1	16	--	1	1	4	1	13	3	10	2	1	53	32%
Subvention, Preis, Stipendium	1	2	--	1	2	--	--	1	1	--	--	2	10	6%
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	2	5	--	--	--	--	3	1	--	2	2	1	16	10%
Öffentlichkeitsarbeit	1	10	--	1	--	--	1	14	1	2	6	1	37	22%
Sonstiges	1	12	1	--	1	--	--	8	3	3	2	--	31	19%
GESAMT	6	47	1	5	5	4	5	40	15	20	12	5	165	100%

Insgesamt wurden die Maßnahmen der Bundesministerien 165 verschiedenen Maßnahmenarten zugeordnet. Dabei wurden der Kategorie „**Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme**“ mit 32% der Nennungen die meisten Maßnahmen zugeordnet, dicht gefolgt von der Kategorie „**Öffentlichkeitsarbeit**“ (22%) und „**Sonstiges**“ (21%). Ebenfalls häufig genannt wurden die Kategorie „**Legislative Maßnahmen**“ mit rund 11% und „**Wissenschaft, Forschung, Entwicklung**“ mit etwa 10%. Die wenigsten Nennungen entfallen auf die Kategorie „**Subvention, Preis, Stipendium**“ (6%).

5. Vergleich zwischen den Jahresberichten 2001/2002 und 2003/2004

Da für den vorliegenden Bericht das gleiche Erhebungsinstrument verwendet wurde, wie für den Bericht 2001/2002 können diese beiden Berichte inhaltlich miteinander verglichen werden. Bei der Anzahl der Maßnahmen nach Bundesministerien und Bundeskanzleramt ist die Vergleichbarkeit insofern eingeschränkt, als es zu einer Veränderung innerhalb der Ressorts gekommen ist. Die Aufgaben des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport wurden mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2003 dem Bundeskanzleramt zugeordnet. Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist seit diesem Zeitpunkt für die im Bundesministeriengesetz definierten Aufgabenbereiche Rechtsnachfolger des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen.

In der folgenden Tabelle ist die Anzahl der Maßnahmen pro Ressort im Vergleich zwischen den Erhebungsperioden 2001/2002 und 2003/2004 dargestellt.

Vergleich der Anzahl der genannten Maßnahmen

Tabelle 40: Überblick über Anzahl der Maßnahmen

Bundesministerien	2001/2002	2003/2004
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten (BMAA)	5	2
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)	16	29
Bundesministerium für Finanzen (BMF)	2	1
Bundesministerium für Inneres (BMI)	2	2
Bundesministerium für Justiz (BMJ)	2	3
Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	0	4
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	3	4
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF), seit 2003	--	38
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG)	27	12
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)	16	16
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	5	6
Bundeskanzleramt (BKA)	3	4
Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport (BMöLS), bis 2002	4	--
GESAMT	85	121

Beim Vergleich zwischen der Erhebungsperiode 2001/2002 und 2003/2004 ergibt sich hinsichtlich der Anzahl der berichteten Maßnahmen eine Erhöhung. Wurden für den Zweijahresbericht 2001/2002 insgesamt 85 externe Maßnahmen angeführt, waren dies 2003/2004 insgesamt 121. Eine Erhöhung kann insbesondere beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie beim Bundesministerium für Landesverteidigung festgestellt werden. Vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (seit 2003) und dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen wurden gemeinsam deutlich mehr Maßnahmen gemeldet als in der Erhebungsperiode 2001/2002 vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. Vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wurden für den vorliegenden Bericht die gleiche Anzahl an Maßnahmen gemeldet wie für den vorherigen Bericht. Bei allen anderen Bundesministerien und dem Bundeskanzleramt sind rein numerisch keine relevanten Veränderungen zu verzeichnen.

Vergleich der Themenschwerpunkte

Tabelle 41: Verteilung der Themenschwerpunkte

Themenschwerpunkte	2001/2002 gesamt absolut	2003/2004 gesamt absolut	2001/2002 gesamt absolut	2003/2004 gesamt in %
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4	11	4%	8%
Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle	4	6	4%	4%
soziale Sicherheit	7	5	8%	3%
Gleichbehandlung im Arbeitsleben	16	19	17%	13%
schulische und berufliche Bildung	17	23	18%	16%
Arbeitsmarkt	9	16	10%	11%
Wohnen	1	1	1%	1%
Gesundheit	7	3	8%	2%
Mobilität	1	1	1%	1%
Sexismus /Gewalt	6	11	6%	8%
Gleichberechtigte Lebensformen	2	1	2%	1%
Wissenschaft	6	12	6%	8%
Kunst	3	4	3%	3%
Sonstiges	11	31	12%	22%
GESAMT	94	141	100%	100%

Im Berichtszeitraum 2001/2002 zeigt die Aufteilung der Maßnahmen nach allgemeinen Themenschwerpunkten, dass rund 18% der Nennungen auf den Themenschwerpunkt „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich schulische und berufliche Bildung“ fallen. Der Themenschwerpunkt „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ folgt mit 17% der Nennungen. 10% der Nennungen erfolgten im Bereich „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt“, jeweils 8% bei „Maßnahmen zur sozialen Sicherheit“ sowie „Gesundheit“ und 7% bei „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Sexismus/Gewalt“. Dem Themenbereich „Wissenschaft“ wurden 6% der Maßnahmen zugeordnet. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle“, „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Wissenschaft“ erhielten jeweils 4% der Nennungen.

Die Auswertung für 2003/2004 ergibt, dass der Themenschwerpunkt „Sonstiges“ mit 22% vor „schulische und berufliche Bildung“ mit 16% an erster Stelle der Nennungen liegt. Der Themenbereich „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ hat mit 13% einen etwas geringeren Stellenwert als beim vorigen Bericht. Der Themenschwerpunkt „soziale Sicherheit“ erhielt beim letzten Bericht 8% der Zuordnungen, beim aktuellen Bericht 3%. Ebenfalls weniger Nennungen entfielen auf den Themenschwerpunkt „Gesundheit“. Etwas mehr Maßnahmen als beim letzten Mal wurden den Themenschwerpunkten „Arbeitsmarkt“ und „Sexismus/Gewalt und Wissenschaft“ zugeordnet.

Vergleich der Maßnahmenarten

Tabelle 42: Verteilung der Maßnahmenarten

Art der Maßnahme	2001/2002 gesamt absolut	2003/2004 gesamt absolut	2001/2002 gesamt in %	2003/2004 gesamt in %
Legislative Maßnahme	14	18	11%	11%
Beratungs- und Qualifizierungs- maßnahme	36	53	28%	32%
Subvention, Preis, Stipendium	19	10	15%	6%
Wissenschaft, Forschung, Ent- wicklung	17	16	13%	10%
Öffentlichkeitsarbeit	31	37	24%	22%
Sonstiges	12	31	9%	19%
GESAMT	129	162	100%	100%

Ein Vergleich der Maßnahmenzuordnung nach Art der Maßnahme zwischen den beiden Perioden bringt folgendes Ergebnis: In beiden Berichten bekam die Maßnahmenart Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme die meisten Zuordnungen. „Öffentlichkeitsarbeit“ nahm mit 22% der Angaben im aktuellen Bericht ebenso wie 2001/2002 den zweithöchsten Stellenwert ein. Weniger Nennungen erhielt die Kategorie „Subvention, Preis, Stipendium“. Bei den Maßnahmenarten „Legislative Maßnahme“ sowie „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“ sind nur geringfügige Änderungen zu vermerken. Deutlich mehr Nennungen erhielt der Themenschwerpunkt „Sonstiges“ im Berichtszeitraum 2003/2004.

6. Zahlenmäßiger Vergleich der gemeldeten Maßnahmen aller bisherigen Berichte

Da sich seit dem ersten Bericht (1995/1996) die Zusammensetzungen und inhaltlichen Schwerpunkte der Ministerien in erheblichem Ausmaß verändert haben, kann nur eine tabellarische Übersicht über die Gesamtzahl der Maßnahmen pro Berichtszeitraum vorgenommen werden.

Tabelle 43: Überblick über Anzahl der gemeldeten Maßnahmen

Anzahl der gemeldeten Maßnahmen	1995/1996	1997/1998	1999/2000	2001/2002	2003/2004
GESAMT	127 (106)	131 (101)	81	85	121

Anmerkung: in Klammer die Anzahl der Maßnahmen, die mit Hilfe des Erhebungsinstrumentariums gemeldet wurden

7. Zusammenfassende Darstellung

Für den vorliegenden Bericht wurden 121 externe Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts beschrieben. 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 oder Förderungsprogramme für Wissenschaftler/innen.

Die meisten Nennungen kamen dabei eindeutig vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (38 Maßnahmen), gefolgt vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (29 Maßnahmen). Vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wurden 16 Maßnahmen und vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen wurden 12 Maßnahmen gemeldet. Vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie wurden 6 Maßnahmen gemeldet, gefolgt von den Bundesministerien für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft sowie für Landesverteidigung (jeweils 4 Maßnahmen). Die restlichen Ministerien haben zwischen einer und drei Maßnahmen beschrieben.

Die Verteilung der Themenschwerpunkte im Vergleich zwischen den Ministerien ergibt folgendes Bild: Rund 16% der Nennungen fallen auf den Themenschwerpunkt „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich schulische und berufliche Bildung“, der Themenschwerpunkt „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ folgt mit 13% der Nennungen. 9% der Nennungen erfolgten im Bereich „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich „Wissenschaft“. Den Themenbereichen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Arbeitsmarkt“ und „aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Sexismus/Gewalt“ wurden 8% der Maßnahmen zugeordnet. 4% erhielt der Bereich „Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle“, gefolgt von „Kunst“ und „Sozialer Sicherheit“ (jeweils 3%) sowie „Gesundheit“ (2%). Lediglich jeweils 1% der Maßnahmen wurden den Themenschwerpunkten „Wohnen“, „Mobilität“ und „gleichberechtigte Lebensformen“ zugeordnet. Die meisten Nennungen entfielen dieses Mal auf die Kategorie „Sonstiges“ (22%).

Aufgeteilt auf Maßnahmenarten zeigt sich, dass die Kategorien „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ (32%) und „Öffentlichkeitsarbeit“ (22%) die wichtigsten Maßnahmenarten seitens der Bundesministerien darstellen (gefolgt von „Sonstiges“ mit rund 19% der Nennungen,). „Legislative Maßnahmen“ erhielten rund 11% der Nennungen. „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“ mit 10% und Subvention, Preis, Stipendium“ mit 6% stellen weniger häufig genannte Maßnahmenarten dar.

Ein Vergleich auf Ebene der Bundesministerien insgesamt zwischen der aktuellen und der letzten Erhebungsperiode 2001/2002 zeigt, dass sich die Anzahl der Maßnahmen von 85 auf 121 erhöht hat. Eine Gegenüberstellung der beiden Perioden nach Themenschwerpunkten ergibt, dass in beiden Erhebungszeiträumen die Maßnahmen zu einem hohen Anteil dem Themenbereich „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ zugeordnet werden. „Öffentlichkeitsarbeit“ nahm mit 22% der Angaben im aktuellen Bericht weiterhin den zweithöchsten Stellenwert ein. Weniger Nennungen erhielt die Kategorie „Subvention, Preis, Stipendium“. Bei den Maßnahmenarten „Legislative Maßnahme“ sowie „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“ sind nur geringfügige Änderungen zu vermerken. Deutlich mehr Nennungen erhielt der Themenschwerpunkt „Sonstiges“ im Berichtszeitraum 2003/2004.

ANHANG: Erhebungsinstrumentarium

Nachfolgend findet sich der Erhebungsbogen, der den Bundesministerien und dem Bundeskanzleramt zugestellt wurde, um eine einheitliche Erfassung der gesetzten Maßnahmen sicherzustellen. Neben einem „Infoblatt zum Erhebungsbogen zu Maßnahmen der Ministerien“ ist dies der „Erhebungsbogen zu Maßnahmen der Ministerien für den Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) für den Berichtszeitraum 2003 und 2004“

Infoblatt zum Erhebungsbogen zu Frauen-/Gender-Maßnahmen der Ministerien

Der **Berichtszeitraum** für den gegenständlichen Bericht umfasst die Jahre **2003 und 2004**. Gegenstand dieses Berichts sind nur jene Maßnahmen, die seitens des Ministeriums nach außen gesetzt werden, so genannte **„externe“ Maßnahmen** (Maßnahmen zur Frauenförderung innerhalb des Ministeriums sind hier nicht zu berücksichtigen).

Wir ersuchen Sie, uns **je beschriebener Maßnahme einen Erhebungsbogen** per E-Mail zukommen zu lassen.

Der Erhebungsbogen gliedert sich in folgende **zwölf Fragestellungen**:

1. Genauer Titel der Maßnahme
2. Kurzbeschreibung von Inhalt und Zielen der Maßnahme
3. Zielgruppe(n)
4. Erläuterung der Wirkung der Maßnahme
5. Thematische Zuordnung der Maßnahme
6. Zuordnung der Maßnahmen nach Art und Inhalt der Maßnahme
7. Zeitangaben zur Maßnahme
8. Dokumentation und Evaluierung der Maßnahme
9. Umsetzende Stelle der Maßnahme
10. Budgetäre Angaben
11. Art der Finanzierung
12. Bisherige Ergebnisse der Maßnahme

Erläuterungen zu Frage 6 „Art der Maßnahme“:

In Frage 6 ersuchen wir Sie, die von Ihnen beschriebene Maßnahme einer der folgenden Maßnahmenarten durch Ankreuzen zuzuordnen.

Legistische Maßnahme:

EU-Richtlinien, Bundesgesetze, Verordnungen, Erlässe. *Beispiel:* Namensrecht

Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme:

Projekte, Modellprojekte, Förderungen für bestimmte Zielgruppen, Kurse, uvm. *Beispiel:* Berufsberatung für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen

Subvention, Preis, Stipendium:

Subventionen für frauenpolitische Einrichtungen, spezifische Preise und Stipendien für Frauen. *Beispiel:* Frauenpreise (z.B. Gabriele-Possanner-Preis)

Wissenschaft, Forschung, Entwicklung:

Forschungsschwerpunkte, Forschungsaufträge, Forschungsförderung. *Beispiel:* Forschungsprojekt „Chancengleichheit und Beschäftigung in der EU“

Öffentlichkeitsarbeit:

Kampagnen bzw. Aktionen, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Medienkoffer u.ä. *Beispiele:* Kampagne: „Gewalt gegen Frauen“, Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag

Sonstiges:

Hier sind Maßnahmen der Frauenförderung gemeint, die nicht unmittelbar in die ersten fünf Kategorien einzuordnen sind.

Wir danken Ihnen sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Bearbeitende Stelle	Ministerium	Sektion	Abteilung	fortlaufende Nummer

Erhebungsbogen zu Maßnahmen der Ministerien für den Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) für den Berichtszeitraum 2003 und 2004**1. Genauer Titel der Frauen/Gender-Maßnahme**

--

2. Beschreiben Sie bitte Inhalt und Ziele der Frauen/Gender-Maßnahme (in mind. zehn Zeilen)

--

3. Weibliche Zielgruppe(n)

--

4. Bitte begründen Sie, warum diese Frauen/Gender-Maßnahme zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beiträgt

--

5. Bitte ordnen Sie die Frauen/Gender-Maßnahme einem der folgenden Themenkreisen zu

Bitte ankreuzen (nur eine Antwort möglich)

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

6. Bitte ordnen Sie die Frauen/Gender-Maßnahme den folgenden Maßnahmenarten zu

Bitte ankreuzen (mehrere Antworten möglich)

Legislative Maßnahme	<input type="radio"/>
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	<input type="radio"/>
Subvention, Preis, Stipendium	<input type="radio"/>
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	<input type="radio"/>
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="radio"/>
Sonstiges und zwar:	<input type="radio"/>

7. Beginn und (voraussichtliches) Ende der Frauen/Gender-Maßnahme

Beginn:	Ende:
----------------	--------------

8. Dokumentation und Evaluierung der Frauen/Gender-Maßnahme

Bitte ankreuzen

Maßnahmendokumentation wurde durchgeführt	ja <input type="radio"/>	nein <input type="radio"/>
Evaluierung wurde durchgeführt	ja <input type="radio"/>	nein <input type="radio"/>
Sind die Evaluierungsergebnisse abrufbar?	ja <input type="radio"/>	nein <input type="radio"/>
Wenn ja: Bei welcher Stelle sind die Evaluierungsergebnisse abrufbar?		

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

9. Wer hat die Frauen/Gender-Maßnahme bzw. das Projekt umgesetzt?**Bitte ankreuzen**

Ministerium	<input type="radio"/>
externe Auftragnehmer/innen	<input type="radio"/>

10. Angaben zum Budget

Im Projektzeitraum von _____ bis _____ wurden € _____ für diese Frauen/Gender-Maßnahme aufgewendet.
--

11. Art der Finanzierung**Bitte ankreuzen**

100%ige Finanzierung aus Eigenmittel	<input type="radio"/>
Kofinanzierungen:	<input type="radio"/>
EU-Mittel	<input type="radio"/>
Land und/oder Gemeinde	<input type="radio"/>
sonstige öffentliche Mittel (andere Ministerien, AMS,....)	<input type="radio"/>
Privatunternehmen	<input type="radio"/>
Sonstiges und zwar:	<input type="radio"/>

12. Bisherige Ergebnisse der Frauen/Gender-Maßnahme

Beschreiben Sie bitte in ca. zehn Zeilen die wesentlichen Ergebnisse dieser Maßnahme:

--

Wir danken Ihnen sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

Auf Basis des „Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligung von Frauen“ (BGBl. 837/1992) hat die österreichische Bundesregierung jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen zu berichten.

Der Bericht enthält eine Darstellung der von Bundeskanzleramt und Bundesministerien gemeldeten Aktivitäten zum Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen.

**Bestelltelefon:
01/711 00-4700**