

BUNDESKANZLERAMT ■ ÖSTERREICH

DORIS BUERES
BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN, MEDIEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

An die
Präsidentin des Nationalrats
Mag^a Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.290/0052-I/4/2007

XXIII. GP.-NR

1238 /AB

05. Sep. 2007

zu 1308 /J Wien, am 3. September 2007

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Rauch-Kallat, Kolleginnen und Kollegen haben am 6. Juli 2007 unter der Nr. 1308/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Frauenbericht und Berichtswesen gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3:

- *Haben Sie sich mit den Frauenberichten 1975, 1985, 1995 und 2003-2006 auseinandergesetzt?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, welche Konsequenzen werden Sie in Bezug auf konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen in Österreich setzen?*

Natürlich habe ich mich mit den bereits erschienenen Frauenberichten auseinandergesetzt. Sie sind ein aufschlussreiches Nachschlagewerk für die Entwicklung der Frauenpolitik in den letzten ca. 30 Jahren. Sämtliche dieser Berichte dokumentieren die Diskriminierung von Frauen in den verschiedensten Lebensbereichen, besonders bei der Einkommensverteilung und Armutsbetroffenheit bzw. -gefährdung. Auch die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche bereits im Frauenbericht 1975 Thema war, ist nach wie vor aktuell. Deshalb ist ein Schwerpunkt meiner Arbeit als Frauenministerin, die Kinderbetreuung besser an die Bedürfnisse der Familien anzupassen. Die Flexibilisierung des

Kinderbetreuungsgeldes, welche im Jänner 2008 in Kraft tritt, war ein großer Schritt in diese Richtung. Dadurch erhalten Frauen die Möglichkeit, die Berufsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes, sofern sie dies möchten, kurz zu halten, ohne auf das Kinderbetreuungsgeld verzichten zu müssen. Je kürzer die Karenz dauert, umso größer sind die Chancen auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes und eine gleichwertige Tätigkeit ohne Einkommenseinbußen.

Um die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und so zu mehr Einkommensgerechtigkeit beizutragen, ist es wichtig, Frauen beim Wiedereinstieg zu unterstützen und die notwendigen Rahmenbedingungen, nämlich ein ausreichendes Angebot an bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen zu schaffen. Hier bedarf es einer gemeinsamen Initiative von Bund und den Ländern. Um dem Rechnung zu tragen, hat die Bundesregierung beschlossen, jährlich 15 Mio. Euro für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, mit dem Schwerpunkt für die Unter-Drei-Jährigen, zur Verfügung zu stellen.

Ein zweiter Schwerpunkt meiner frauenpolitischen Tätigkeit sind Maßnahmen gegen die Frauenarmut. Tatsache ist, dass Frauen häufiger von Armut betroffen sind als Männer. Einen Beitrag zur Bekämpfung der Frauenarmut leistet, dass nun endlich der Mindestlohn von € 1.000,-- auf den Weg gebracht wurde. Weiters wurde die Ausgleichszulage auf € 726,-- bei Einzelpersonen und bei Ehepaaren auf € 1.091,14 erhöht, wodurch Pensionen erstmals über der offiziellen Armutsgrenze liegen und wovon 239.657 Personen profitiert haben. Auch soll mit der Einführung des Zuschlags für Mehrarbeitsleistungen von Teilzeitbeschäftigten, welche hauptsächlich Frauen sind, ein weiterer Schritt zur Bekämpfung der Frauenarmut gesetzt werden.

Als weitere konkrete Maßnahme zur Verbesserung der Situation von Frauen habe ich eine Erhöhung des Budgets für den Kampf gegen Gewalt an Frauen erreicht. Dadurch ist nun wieder eine flächendeckende Betreuung von Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, möglich.

In meiner Funktion als Ministerin für den Öffentlichen Dienst habe ich darüber hinaus konkrete Maßnahmen gesetzt, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei ist mir die Transparenz bei der Stellenbesetzung besonders wichtig.

Zu den Fragen 4 bis 7:

- Welche Konsequenzen ziehen Sie aus dem Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen an Frauen?
- Sind Sie bereits mit den Bundesministerinnen und Bundesministern in Gespräche eingetreten, welche in deren Ressorts wenige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen in den Jahren 2003 und 2004 durchgeführt haben?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, welche Ergebnisse haben sich aus diesen Gesprächen ergeben und welche Maßnahmen werden Sie in weiterer Folge setzen?

Der Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen 2003-2004, der die betreffenden Maßnahmen der einzelnen Ministerien in diesem Zeitraum auflistet, ist nicht mehr aktuell, sodass ich ihn als Grundlage für Gespräche oder Maßnahmen nicht für geeignet halte. Eine taugliche Gesprächsgrundlage wird der Bericht für den Berichtszeitraum 2005-2006 sein.

Dessen ungeachtet habe ich im Rahmen der Dienstrechtsnovelle 2007, BGBl. I Nr. 53, die mit 1.1.2008 in Kraft tritt, dafür Sorge getragen, dass die Entscheidungen bei der Besetzung von Führungspositionen klarer und transparenter als bisher erfolgen. Dadurch verbessern sich die Chancen von Frauen, derartige Positionen einzunehmen zu können.

Zu den Fragen 8 bis 10:

- Haben Sie bereits mit den Vorarbeiten zum Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2005 und 2006 begonnen?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, wie weit sind die Vorarbeiten vorangeschritten?

Der Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2005-2006 wurde von mir fristgerecht fertig gestellt und wird nach der interministeriellen Abstimmung dem Nationalrat übermittelt.

Zu den Fragen 11 bis 14:

- Wenn ja, wurde die Durchführung des Berichts extern beauftragt?
- Wenn ja, welche Einrichtung wurde mit der Durchführung des Berichts beauftragt?
- Wenn ja, über welche Qualifikationen verfügt die beauftragte Einrichtung?
- Wenn ja, welche Kosten haben Sie für diesen Bericht veranschlagt?

Die Erstellung des Berichts wurde extern beauftragt. Auftragnehmerin war Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG. Diese hat bereits die Berichte der letzten Jahre verfasst. L&R ist ein anerkanntes außeruniversitäres Institut mit Sitz in Wien, seit 1990 in der sozialwissenschaftlichen Forschung aktiv und ist mit ihrer Expertise für Ministerien, Landesbehörden, Gemeinden, dem Arbeitsmarktservice, Vereinen und Verbänden sowie internationalen Organisationen und der Europäischen Kommission u. a. in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Frauenförderung und Gender Mainstreaming tätig.

Die Kosten für die Erstellung des Berichts belaufen sich auf € 24.848,64.

Zu den Fragen 15 bis 22:

- Welche Konsequenzen ziehen Sie aus dem 6. Länderbericht Österreichs an das Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (CEDAW)?
- Haben Sie bereits mit den Vorarbeiten zum 7. Länderbericht Österreichs an das Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (CEDAW) begonnen?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, wie weit sind die Vorarbeiten vorangeschritten?
- Wenn ja, wurde die Durchführung des Berichts extern beauftragt?
- Wenn ja, welche Einrichtung wurde mit der Durchführung des Berichts beauftragt?
- Wenn ja, über welche Qualifikationen verfügt die beauftragte Einrichtung?
- Wenn ja, welche Kosten haben Sie für diesen Bericht veranschlagt?

Die Empfehlungen des CEDAW-Komitees zum 6. Länderbericht Österreichs zeigen, dass während der letzten Berichtsperiode gegenüber der Zeit davor keine wesentlichen Fortschritte hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter erzielt wurden. Die Hauptanliegen für die Regierungsverantwortlichen in Österreich bleiben dieselben. Ich sehe es daher als meine Aufgabe, während meiner Amtszeit als Frauenministerin bestehende Ungleichheiten in allen Bereichen des politischen und öffentlichen Lebens zu beseitigen.

Der 7. und 8. periodische Bericht Österreichs an das CEDAW-Komitee soll, wie in den Empfehlungen des Komitees gefordert, zusammengefasst 2010 an die VN übermittelt werden. Die Beamtinnen und Beamten, die voraussichtlich mit der Verfassung dieser Berichte befasst sein werden, sind auch mit Stellungnahmen für die Berichterstattung der Umsetzung anderer VN-Konventionen befasst, unterhalten regelmäßig Kontakte zu den anderen Fachressorts, tauschen Informationen aus und sammeln

Zahlen und Fakten. Dies wird bei der Koordinierung der beiden nächsten CEDAW-Berichte hilfreich sein.

Zu Frage 23:

- *Haben Sie bereits mit den Vorarbeiten zur Erstellung eines nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen begonnen, den das Komitee für die Be seitigung der Diskriminierung der Frauen in seinem Prüfbericht betreffend Österreich vom ersten Quartal 2007 verlangt?*

Die Forderung nach Erstellung eines Nationalen Aktionsplanes für die Gleichstellung von Frauen wurde bereits nach Abhaltung der Weltfrauenkonferenz in Peking (1995), sowie in Empfehlungen des CEDAW Komitees zu den vergangenen Länderberichten an die politisch Verantwortlichen in Österreich gestellt. Ich habe sowohl mit der Fachsektion als auch mit einem großen Kreis von Vertreterinnen der Zivilgesellschaft über die Machbarkeit diskutiert und stehe in einem ständigen Dialog mit NGOs über die Umsetzbarkeit eines solchen Planes.

Zu Frage 24:

- *Welche Konsequenzen ziehen Sie aus dem aktuellen Bundesgleichbehandlungsbericht?*

Der Bundesgleichbehandlungsbericht 2006 betrifft die Daten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im öffentlichen Dienst 2005 im Vergleich zu 2003. Dieser aktuelle Bundes-Gleichbehandlungsbericht ist dem Gleichbehandlungsausschuss des Nationalrates zur Behandlung zugewiesen worden.

Ich habe am 22. Mai 2007 mit den Mitgliedern der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eine Sitzung abgehalten und mir einen Überblick über die doch sehr unterschiedliche Situation in den einzelnen Ressorts in Bezug auf Gleichbehandlung und Frauenförderung verschafft. Während der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bundesbediensteten grundsätzlich zufriedenstellend ist, ist der Anteil der Frauen in den obersten Leitungsfunktionen in vielen Bereichen weit unter der gesetzlich festgelegten 40%-Quote. Um diesen Umstand zu verändern, habe ich als ersten Schritt Maßnahmen in der Dienstrechtsnovelle 2007, BGBl. I Nr. 53, gesetzt. Weiters ist im Gleichbehandlungsbericht die nach wie vor sehr geringe Repräsentanz

von Frauen in Führungspositionen zu entnehmen. Die mit 1.1.2008 in Kraft tretenden Bestimmungen der oben angeführten Dienstrechtsnovelle tragen wesentlich dazu bei, dass die Entscheidungen bei der Besetzung von Führungspositionen klarer und transparenter als bisher erfolgen. Dadurch verbessern sich die Chancen von Frauen, derartige Positionen einnehmen zu können.

Zu Frage 25:

- *Welche konkreten Maßnahmen setzen Sie, um den Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst zu erhöhen?*

Frauen sind in Leitungsfunktionen im Bundesdienst massiv unterrepräsentiert. Änderungen im Ausschreibungsgesetz 1989 sollen ihre Chancen, mit solchen Funktionen betraut zu werden, verbessern. Folgende Maßnahmen wurden in der Dienstrechts-Novelle 2007 beschlossen:

In Hinkunft muss den Begutachtungskommissionen und Aufnahmekommissionen durch die geschlechterparitätische Entsendung seitens der Leiterin/des Leiters der Zentralstelle jedenfalls immer ein weibliches Mitglied angehören. Durch diese Maßnahme wird eine faire Teilnahme der Frauen bei der Entscheidung über die Besetzung von Stellen, insbesondere von Leitungsfunktionen ermöglicht sowie sichergestellt, dass die spezifische berufliche Erfahrungswelt der Frauen in entsprechender Weise in die Entscheidung einfließt.

Zusätzlich hat die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr/ihm namhaft gemachte weibliche Bedienstete das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen dieser Kommissionen teilzunehmen. Dadurch wird die Erfahrung der einschlägig mit Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten ExpertInnen, die mit der Vielfalt weiblicher Biographien und Lebensumstände ständig konfrontiert sind und durch dauerhafte Beobachtung eine erhöhte Sensibilität für (versteckte) Diskriminierungen und Vorurteile entwickeln konnten, einbezogen.

Weiters ist in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberin/ des Bewerbers berücksichtigt werden. Durch die vorgeschlagene Änderung wird nun die Pflicht zur Offenlegung der Relevanz einzelner Kriterien durch Angabe der Ge-

wichtigkeit der verlangten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Auswahlentscheidung eingeführt. Dies bewirkt einen wichtigen Schritt zu mehr Transparenz und damit mehr Objektivität und ermöglicht den Bewerberinnen und Bewerbern eine bessere Einschätzung, ob im Falle der Entscheidung über Ihre Bewerbung sachlich vorgegangen wurde oder eine allfällige Diskriminierung vorlag.

Schließlich sind die wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und die Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internethomepages der Zentralstellen, in deren (Ressort)Bereich die ausschreibende Stelle eingerichtet ist, verpflichtend zu veröffentlichen. Die bessere Kenntnis des Ausschreibungsprozesses soll die Entscheidung, sich insbesondere als Frau für eine Leitungsfunktion zu bewerben, erleichtern.

Zu den Fragen 26 bis 29:

- *Sind Sie bereits mit den Bundesministerinnen und Bundesministern in Gespräche eingetreten, in deren Ressorts der Frauenanteil in Führungspositionen besonders gering ist?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, mit welchen Bundesministerinnen und Bundesministern?*
- *Wenn ja, welche Ergebnisse haben sich aus diesen Gesprächen ergeben und welche Maßnahmen werden Sie in weiterer Folge setzen?*

Betreffend Besetzung von Leitungsfunktionen entscheidet die Bundesministerin/der Bundesminister aufgrund seiner Personalhoheit im Rahmen der verfassungsrechtlich vorgesehenen Ministerverantwortlichkeit. Dies erfolgt nach Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens und nach Einholung eines Gutachtens über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber, das von einer gesetzlich vorgesehenen unabhängigen Begutachtungskommission erstellt wird. Dieser rechtliche Rahmen sieht eine direkte Einflussnahme eines anderen Organes nicht vor.

Im Zusammenhang mit konkreten Maßnahmen wird auf die Änderungen des Ausschreibungsgesetzes, die mit 1. Jänner 2008 in Kraft treten (siehe dazu bereits oben bei Frage 25) verwiesen. Weiters darf auf die Beantwortungen der Fragen 30 und 31 verwiesen werden.

Ich habe speziell anlässlich der Änderungen bei der Besetzung der Bewertungskommissionen, in die alle Ressorts eingebunden waren, zahlreiche Gespräche in der Bundesregierung geführt.

Zu den Fragen 30 und 31:

- Wie wollen Sie Frauen im öffentlichen Dienst dazu motivieren, sich für Führungspositionen zu bewerben – vor allem vor dem Hintergrund der Angabe von Personalverantwortlichen im öffentlichen Dienst im Gleichbehandlungsbericht, dass sich Frauen kaum für Führungspositionen bewerben?
- Welche konkreten Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von weiblichen Bundesbediensteten haben Sie seit ihrem Amtsantritt gesetzt, um diesen beim Erreichen von Führungspositionen im Bundesdienst eine Hilfestellung zu gewähren?

Änderungen des Ausschreibungsgesetzes, die mit 1. Jänner 2008 in Kraft treten (siehe dazu bereits oben bei Frage 25) zielen darauf ab, Frauen vermehrt zu motivieren, sich für Führungspositionen zu bewerben. So sind etwa ab Inkrafttreten die Anzahl der Bewerberinnen und der Bewerber sowie die Namen der Mitglieder der Begutachtungskommission und die mit der Funktion/dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz betraute Person auf dem öffentlich zugänglichen Teil der Websites der Zentralstellen zu veröffentlichen. Diese Maßnahmen bewirken einen wichtigen Schritt zu mehr Transparenz und damit mehr Objektivität des Ausschreibungsverfahrens.

Da die Gewichtung der Bewertungskriterien nun offen gelegt werden muss, ist für Frauen klarer erkennbar, dass sie die Kriterien erfüllen. Der Schritt zur Bewerbung wird so erleichtert.

Im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung, die ich demnächst durchführen will, wird auch erhoben werden, was Frauen als hinderlich bei der Bewerbung um Führungspositionen empfinden.

Weiters beabsichtigen wir im Rahmen der Personalentwicklung Frauen im öffentlichen Dienst verstärkt in Hinblick auf Führungspositionen zu qualifizieren.

Im Bildungsprogramm Führung & Management 2007 der Verwaltungsakademie des Bundes finden sich zwei auf Frauen maßgeschneiderte Produkte:

1. Lehrgang: Frauen ins Management – Chancen wahrnehmen

Der seit dem Jahr 1993 angebotene Lehrgang hat zum Ziel, mehr Mitarbeiterinnen mit dem Potenzial zur Führungskraft für die Zukunft des Bundes zu positionieren. Der Lehrgang besteht aus 4 Modulen und dauert 9 Tage. Die Schwerpunkte liegen in der Karriereplanung, PR und Verhandeln als Führungskompetenz, dem Karriere Coa-

ching und dem Transfer von Erfolgsstrategien. Untermauert werden diese Punkte durch ein Kamingespräch, bei dem eine Frau in Topposition über ihre Erfahrungen auf dem Weg ihrer Karriere referiert.

Der Lehrgang findet seit seinem Bestehen großen Anklang und die in regelmäßigen Abständen stattfindenden Karrieregespräche werden ebenfalls gut besucht. Hierzu werden ebenfalls Frauen in Toppositionen eingeladen, welche über ihren beruflichen Werdegang berichten und Fragen dazu beantworten.

Der Lehrgang brachte bisher die beachtliche Zahl von 225 Absolventinnen hervor. Für den Lehrgang, der im September 2007 startet, haben sich wiederum die maximale Teilnehmerinnenzahl angemeldet.

2. Managementseminar: Interviewtraining für Frauen

Das Seminar beschäftigt sich im Besonderen mit TV-Interviews in realer Umgebung (TV-Studio) unter realen Bedingungen. Schwerpunktfragen sind:

Wie komme ich als Frau ans Wort und bleibe am Wort?

Wie breche ich als Frau bewusst männliche Kommunikationsmuster auf?

Wie gestalte ich als Frau meine Wirkung nach außen?

Konzipiert ist dieses Seminar für Frauen in Führungspositionen und wird zweimal pro Jahr einen Tag (à max. 10 Teilnehmerinnen) angeboten.

Darüber hinaus habe ich dafür gesorgt, dass Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme im Bundeskanzleramt fix etabliert wird.

Zu Frage 32:

- *Welche konkreten Maßnahmen setzen Sie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für weibliche Bundesbedienstete?*

Mit der erst kürzlich kundgemachten Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 53/2007, werden folgende Maßnahmen gesetzt:

- **Ausdehnung des Anspruches auf Pflegefreistellung:**

Eine weitere familienfreundliche Maßnahme wurde mit der Ausdehnung des Anspruches auf Pflegefreistellung auch für die Kinder des Lebensgefährten oder der

Lebensgefährtin, die im gemeinsamen Haushalt leben, getroffen.

In vielen Fällen leben die Kinder nicht mit beiden leiblichen Eltern in einem Haushalt, sondern mit einem Elternteil und dessen neuen Partner oder neuen Partnern. Gerade, wenn Kinder krank sind, ist es wichtig, dass diese Bezugspersonen die Möglichkeit haben, sich um die Kinder zu kümmern.

Ebenso werden für Stiefkinder hinsichtlich der Pflegefreistellung die gleichen Ansprüche normiert wie für leibliche Kinder, Wahl- oder Pflegekinder.

- **Probeweise Ausdehnung des Sabbaticals auf weitere Bedienstetengruppen:**

Diese Variante eines Arbeitszeitmodells, das eine Freistellungsphase bis zu zwölf Monaten vorsieht, kann insbesondere für Frauen von Nutzen sein, da es ihnen die Möglichkeit bietet, sich während dieser „Auszeit“ verstärkt der Familie zu widmen. Darüber hinaus besteht im Bundesdienst der gesetzliche Anspruch, - neben dem Karenzurlaub - bis zum Schuleintritt des Kindes Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen.

- **Jährliche Valorisierung der Beitragsgrundlagen für Kindererziehungszeiten:**

Die pensionswirksame Beitragsgrundlage für Kindererziehungszeiten in Höhe von derzeit 1.350 € monatlich wird rückwirkend ab 01.01.2006 jährlich mit dem ASVG-Aufwertungsfaktor valorisiert. Damit wird der durch Kindererziehung noch immer verursachte Einkommensrückgang bei der Pensionsberechnung reduziert, was langfristig eine spürbare Verbesserung der Pensionsversorgung für Mütter und Väter bewirken wird, die ihre Berufstätigkeit zugunsten der Kindererziehung unterbrechen.

Da Kindererziehung noch immer zum weitaus überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen wird, wird diese Änderung zunächst einen Beitrag dazu bilden, die eklatante Benachteiligung der Frauen bei der Pensionsversorgung zu beseitigen. Damit ist es aber nicht getan: Das Hauptaugenmerk wird in Zukunft vielmehr darauf zu legen sein, die Aufgabe der Kindererziehung gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen zu verteilen.

- Die **MitarbeiterInnenbefragung** legt auch ein Augenmerk darauf, welche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt werden können.

Zu den Fragen 33 bis 36:

- Welche Konsequenzen ziehen Sie aus den Beschwerdefällen an die Gleichbehandlungskommission des Bundes?
- Haben Sie bereits mit den Bundesministerinnen und Bundesministern Gespräche aufgenommen, in deren Ressorts überdurchschnittlich viele Beschwerdefälle dokumentiert sind?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, welche Ergebnisse haben sich aus diesen Gesprächen ergeben und welche Maßnahmen werden Sie in weiterer Folge setzen?

Da die Personalhoheit bei den einzelnen Bundesministerinnen und Bundesministern liegt, haben zunächst diese die Konsequenzen aus den Beschwerdefällen der Kommissionsverfahren zu ziehen bzw. den Empfehlungen der Kommission nach zu kommen.

Aus der Tatsache, dass es in einigen Bundesministerien relativ viele Beschwerdefälle gibt, kann man nicht automatisch den Schluss ziehen, dass in diesen Ressorts mehr Diskriminierungen bzw. Benachteiligungen von Frauen stattfinden. Vielmehr liegt es daran, dass es in diesen Ressorts sehr motivierte und engagierte Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Kontaktfrauen gibt, die die KollegInnen tatkräftig beraten und unterstützen, und sich damit mehr Frauen gegen Benachteiligungen zur Wehr setzen.

Was den beruflichen Aufstieg betrifft, ist nun mit der Dienstrechtsnovelle ein Instrumentarium geschaffen worden, um für mehr Transparenz bei den Stellenvergaben zu sorgen. Dadurch erhöhen sich auch die Chancen von Frauen bei Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Zu den Fragen 37 bis 43:

- Welche Konsequenzen ziehen Sie aus dem Frauengesundheitsbericht 2005?
- Beabsichtigen Sie 2010 einen weiteren Frauengesundheitsbericht vorzulegen?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, werden Sie diesen mit der Bundesministerin für Gesundheit, Familie und Jugend herausgeben?
- Haben Sie bereits Gespräche bezüglich der Ergebnisse des Frauengesundheitsberichts 2005 mit der Bundesministerin für Gesundheit, Familie und Jugend aufgenommen?
- Wenn nein, warum nicht?

- *Wenn ja, welche Ergebnisse haben sich aus diesen Gesprächen ergeben und welche Maßnahmen werden Sie in weiterer Folge setzen?*

Der Frauengesundheitsbericht 2005 war eine Broschüre des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und jetzigen Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend. Ich gehe davon aus, dass die für Gesundheitsfragen zuständige Bundesministerin die Weiterführung des Frauengesundheitsberichts beabsichtigt.

Zu den Fragen 44 bis 47:

- *Beabsichtigen Sie, sich in Ihrer Amtszeit mit Gender Medicine auseinanderzusetzen?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen werden Sie diesbezüglich setzen?*
- *Welche konkreten Maßnahmen werden Sie setzen, um den Frauenanteil in medizinischen Führungspositionen zu erhöhen?*

Ich halte Gender Medicine für einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Noch immer ist die Medizin vielfach männlich geprägt und nicht ausreichend auf die Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet. Die federführenden Zuständigkeiten dieser relativ jungen Wissenschaft liegen bei den Bundesministerien für Wissenschaft und Forschung sowie für Gesundheit, Familie und Jugend.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, setzte ich generell insbesondere auf frauenfördernde Maßnahmen, wie z.B. Betriebskindergärten, Weiterbildungspläne, Wiedereinstiegsprogramme nach der Karenz.

Zu den Fragen 48 bis 57:

- *Welche konkreten Maßnahmen werden Sie zur Verbesserung des Zugangs für Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund zum Gesundheitssystem setzen?*
- *Haben Sie diesbezüglich schon Gespräche mit der Bundesministerin für Gesundheit, Familie und Jugend aufgenommen?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, welche Ergebnisse haben sich aus diesen Gesprächen ergeben und welche Maßnahmen werden Sie in weiterer Folge setzen?*
- *Beabsichtigen Sie die Durchführung von Projekten für Migrantinnen, um diese auf Vorsorgeuntersuchungen – Brustgesundheit, Osteoporose, etc. – aufmerksam zu machen?*
- *Wenn nein, warum nicht?*

- *Wenn ja, haben Sie diesbezüglich bereits konkrete Gespräche mit der Bundesministerin für Gesundheit, Familie und Jugend aufgenommen?*
- *Fördern Sie Projekte für Migrantinnen, um diese auf Vorsorgeuntersuchungen – Brustgesundheit, Osteoporose, etc. – aufmerksam zu machen?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, um welche Projekte handelt es sich dabei und in welcher Höhe werden diese von Ihnen gefördert?*

Vielfach gestaltet sich der Zugang zum Gesundheitssystem für Migrantinnen als besonders schwierig. Gründe dafür sind unter anderem Sprachbarrieren und unzureichende Kenntnisse über die Funktionsweise des österreichischen Gesundheitssystems. In den Bundesländern gibt es bereits sehr gute Initiativen zur besseren gesundheitlichen Versorgung von Migrantinnen, wie etwa das Handbuch für nicht-deutschsprachige PatientInnen: "Gesundsein in Wien" und ein Brustkrebsfrüherkennungsprogramm in türkisch, serbisch und kroatisch.

Die Angelegenheiten der Prävention und Gesundheitsförderung, sowie der Frauen gesundheit fallen in die federführende Ressortzuständigkeit des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend.

In der Regel beraten die aus den Frauenprojektfördermitteln unterstützten Migrantinnenberatungsstellen auch in Fragen zum Thema Gesundheit. Hinsichtlich der Förderung von Projekten zum konkreten Thema Vorsorgeuntersuchungen verweise ich auf das für Angelegenheiten der Prävention und Gesundheitsförderung zuständige Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend.

Zu den Fragen 58 und 59:

- *Welche Konsequenzen ziehen Sie aus der Studie zu Frauen in Führungspositionen in Österreich?*
- *Beabsichtigen Sie 2010 einen Folgebericht vorzulegen?*

Frauen sind nach wie vor nur selten in Führungspositionen vertreten. Ich habe deshalb in einem ersten Schritt als für den öffentlichen Dienst und für Frauenangelegenheiten zuständige Bundesministerin im Zuge der neuen Dienstrechtsnovelle dafür Sorge getragen, dass Frauen in meinem Wirkungsbereich bessere Aufstiegschancen haben. Durch transparentere Auswahlverfahren und durch die verpflichtende Besetzung der Hälfte der Bundesvertreter/innen in den Auswahlgremien mit Frauen

werden den weiblichen Beschäftigten im Bundesdienst mehr Chancen auf Führungspositionen eröffnet (siehe dazu oben zu den Fragen 25 bis 31).

Die Chancen von Frauen auf Führungspositionen verschlechtern sich auch im öffentlichen Dienst sobald eine längere Berufsunterbrechung vorliegt. Daher ist mir wichtig, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen und so einen möglichen Karriereknick von Frauen zu verhindern. Dazu ist die Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes ein wesentlicher Schritt. Frauen haben nun die Möglichkeit, je nach ihren persönlichen Bedürfnissen und Wünschen die Karenzzeit auch kürzer in Anspruch zu nehmen. Sie müssen nun nicht mehr zwischen vollem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes und Berufswiedereinstieg wählen. Auch der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, der nun vom Bund mit einer Anstoßfinanzierung unterstützt wird, trägt zur besseren Vereinbarkeit bei.

Auch ist es wichtig, bereits Mädchen dabei zu unterstützen, Berufe abseits der traditionellen und meist schlechter bezahlten „Frauenberufe“ zu wählen. Mein Beitrag dazu war u. a. die Durchführung des Girls Day 2007 im Bundesdienst. Insgesamt nahmen sämtliche Bundesministerien - mit Ausnahme des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend - mit 20 verschiedenen Maßnahmen teil. Allein im Bundeskanzleramt haben sich 300 Mädchen über alternative Berufsperspektiven informiert.

Da 2010 der Frauenbericht erscheinen wird, der u. a. auch Daten zu Frauen in Führungspositionen enthalten wird, wird von einem separaten Folgebericht abgesehen.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht in § 8 die Möglichkeit sogenannter „Positiver Maßnahmen“ vor. Da im Gegensatz zum Bundesdienst, wo sich der Bund als Dienstgeber selbst zu einer „Frauenquote“ verpflichtet hat, die Arbeitgeber/innen in der Privatwirtschaft bisher keine gesetzliche Verpflichtung zur aktiven Frauenförderung durch Frauenförderpläne trifft, beruhen die diesbezüglich gesetzten Maßnahmen von Arbeitgeber/innen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.

Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/innen bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.

Eine stärkere Bindung der Wirtschaftsförderung an die betriebliche Frauenförderung im Allgemeinen als auch die spezifische Förderung von betrieblichen Gleichstellungsprojekten wird daher meinerseits angestrebt.

Ab Herbst 2007 plane ich eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung von Frauen im Berufsleben. Frauenförderungspläne in der Privatwirtschaft und ein Preis für vorbildliche Unternehmen sollen auch der Wirtschaft klar machen, dass sie nicht auf Frauen und deren Potenzial verzichten kann.

Zu den Fragen 60 bis 66:

- Welche konkreten Maßnahmen setzen Sie, um den Frauenanteil von Führungspositionen in der Privatwirtschaft zu erhöhen?
- Haben Sie diesbezüglich bereits Gespräche mit dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, dem Arbeitsmarktservice und der Wirtschaftskammer Österreich aufgenommen?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, welche Ergebnisse haben sich aus diesen Gesprächen ergeben und welche Maßnahmen werden Sie in weiterer Folge setzen?
- Beabsichtigen Sie die Privatwirtschaft bei der Errichtung von Betriebskindergärten zu unterstützen?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, in welcher Weise soll dieser Unterstützung stattfinden?

Um die Vergabekriterien von Wirtschaftsförderung für Unternehmen an innerbetriebliche Frauenförderung zu koppeln, bedarf es des Dialogs mit den beteiligten PartnerInnen, den ich führen werde.

Ein öffentlichkeitswirksamer Preis an Unternehmen, die Frauen im Berufsleben besonders unterstützen wird von mir im Herbst 2007 vergeben werden. Damit möchte ich klar zum Ausdruck bringen, dass die Wirtschaft auch hier ihren Beitrag leisten muss.

Hinsichtlich der Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen von Frauen in Führungspositionen verweise ich auf das zu den Fragen 58 und 59 ausgeführte, da sich diese nicht vom öffentlichen Dienst unterscheiden.

Unterstützung für mein Engagement beim Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen habe ich auch von der Wirtschaftskammer und der Industriellenvereinigung erhalten.

Zu Frage 67:

- Welche Konsequenzen ziehen Sie aus der Studie „Frauen und Männer in Österreich“?

Das statistische Handbuch „Frauen und Männer in Österreich“ wird derzeit von der Statistik Österreich aktualisiert und wird im Herbst 2007 erscheinen.

Zu den Fragen 68 bis 77:

- Welche Konsequenzen ziehen Sie aus der Studie „FGM – Genitalverstümmelung in Österreich“?
- Werden Sie einen Gesprächsleitfaden für Medizinisches Personal bezüglich des Umgangs mit FGM-Patientinnen erstellen, wie in der Studie von Ärztinnen und Ärzten empfohlen bzw. angeregt?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, werden Sie diesen in Kooperation mit der Bundesministerin für Gesundheit, Familie und Jugend erstellen?
- Beabsichtigen Sie im Bereich FGM eine Zusammenarbeit mit den Frauengesundheitszentren?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, wie gestaltet sich diese Zusammenarbeit?
- Haben Sie Budgetmittel für die Durchführung von FGM-Projekten reserviert?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, für welche konkreten Projekte und in welcher Höhe?

Angelegenheiten der Frauengesundheit werden seitens des Bundesministeriums für Gesundheit, Jugend und Familie federführend wahrgenommen.

Was FGM betrifft, so liegt vielfach kein verlässliches Datenmaterial vor. Es gilt hier vor allem, mit Sensibilisierungsmaßnahmen Bewusstsein über diese Art der Menschrechtsverletzungen zu schaffen.

Es wird im Jahr 2007 jedenfalls ein Betrag in zumindest gleicher Höhe wie im Vorjahr für die Förderung von frauenspezifischen Migrantinnenprojekten, darunter auch FGM-Projekte, bereitgestellt.

Zu den Fragen 78 und 83:

- Welche Konsequenzen ziehen Sie aus dem Migrantinnenbericht, der Ihnen seit Ihrem Amtsantritt vorliegt und den Sie bis dato noch nicht veröffentlicht haben?
- Warum haben Sie den Migrantinnenbericht bis dato noch nicht veröffentlicht?
- Welche konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation von Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund werden Sie setzen?

- *Haben sie Budgetmittel für Projekte zur Verbesserung der Lebenssituation von Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund reserviert?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, für welche konkreten Projekte und in welcher Höhe?*

Der Migrantinnenbericht ist zur Aktualisierung an die AutorInnen weitergeleitet worden und wird Mitte Oktober 2007 veröffentlicht. Die Ergebnisse aus diesem Bericht werden als Grundlage für die Arbeit der Interministeriellen Arbeitsgruppe Migrantinnen herangezogen werden.

Um dem Themenbereich der Migrantinnen als Querschnittsmaterie gerecht zu werden, wurde von mir im März die Einberufung einer interministerielle Arbeitsgruppe zum gesamten Spektrum „Migrantinnen“ veranlasst, deren Aufgabe es ist, gemeinsame Strategien zu erarbeiten und Maßnahmen für Bereiche, in denen Handlungsbedarf gegeben ist, zu bündeln und umzusetzen.

Es wird im Jahr 2007 jedenfalls ein Betrag in zumindest gleicher Höhe wie im Vorjahr für die Förderung von frauenspezifischen Migrantinnenprojekten bereitgestellt.

Zu den Fragen 84 bis 90:

- *Welche Konsequenzen ziehen Sie aus dem Bericht zur Situation der Bäuerinnen in Österreich?*
- *Koordinieren Sie sich in Agenden die Bauerinnen betreffend mit dem Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, in welcher Weise?*
- *Koordinieren Sie sich in Agenden die Bäuerinnen betreffend mit der Arbeitsgemeinschaft der österreichischen Bäuerinnen in der Präsidentenkonferenz der österreichischen Landwirtschaftskammern?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, in welcher Weise?*

Der Bericht zur Situation der Bäuerinnen in Österreich ist mir natürlich bekannt. Österreichs Bäuerinnen leisten wichtige Arbeit für den ländlichen Raum, sowohl als Betriebsführerinnen, als Lebensmittelproduzentinnen, als Landschaftspflegerinnen, in ehrenamtlichen Tätigkeiten und in der Erziehungs- und Familienarbeit.

Ein Trend der zunehmenden alleinigen weiblichen Betriebsverantwortung ist zu beobachten: von 12% (1986) auf 17% (1996) und schließlich auf 42% (2006).

Unterscheidungen werden vor allem entlang der Unterteilung Haupt- und Nebenerwerbsbetrieb getroffen. Frauen sind mehrheitlich Inhaberinnen von Nebenerwerbsbetrieben. Fast jeder zweite Nebenerwerbsbetrieb (49%) wird von einer Frau geführt.

Bei Betriebsentscheidungen geht der Trend in Richtung partnerschaftliche Strukturen.

Der Anstieg weiblicher Bildungsbeteiligung ist auch im LW-Sektor erkennbar.

Diese grundsätzlich positiven Tendenzen gilt es zu nutzen.

Um zur Unterstützung und zur Stärkung von Bäuerinnen beizutragen, werden derzeit verschiedene Maßnahmen angedacht. Die ich zu gegebener Zeit vorstellen werde.

Zu den Fragen 91 und 92:

- *Arbeiten Sie bereits an der Konzeptionierung eines weiteren Österreichischen Frauenberichts?*
- *Welche Bereiche beabsichtigen Sie in einem Österreichischen Frauenbericht abzudecken?*

Ich habe bereits mit den Arbeiten zur Konzeptionierung des Frauenberichts 2010 begonnen. Dieser soll in Fortsetzung der bisherigen Frauenberichte Informationen über die wesentlichen Entwicklungen, Probleme und Initiativen Österreichs in diversen Lebenszusammenhängen von Frauen bieten. Damit soll er ein Rechenschaftsbericht sowie Grundlage für politisches Handeln sein.

Der Frauenbericht wird sich grundsätzlich an den Themenbereichen der bisherigen Frauenberichte orientieren:

- Demographische Strukturen/Lebensformen
- Ausbildung
- Erwerbstätigkeit
- Ökonomische Situation
- Soziale Situation
- Politik und Gesetz

Ergänzt wird der Bericht um die Bereiche Migrantinnen und Frauen im ländlichen Raum.

Die konkreten Inhalte sind derzeit in Ausarbeitung.

Zu den Fragen 93 bis 97:

- *Haben Sie bereits Budgetmittel für die Durchführung eines Österreichischen Frauenberichts veranschlagt?*
- *Wenn ja, auf welche Höhe beläuft sich der finanzielle Voranschlag für den Österreichischen Frauenbericht?*
- *Wird eine öffentliche Ausschreibung zur Durchführung des Österreichischen Frauenberichts in Erwägung gezogen bzw. ist diese auf Grund der Höhe der dafür benötigten Budgetmittel notwendig?*
- *Werden Sie den nächsten Frauenbericht mit etwa der gleichen Summe veranschlagen, wie den Österreichischen Frauenbericht ihrer Parteikollegin und damaligen dafür zuständigen Bundesministerin Mag. Barbara Prammer aus dem Jahr 1995, die sich auf rund € 500.000 belief?*
- *Sind dieser Kosten Ihrer Meinung nach gerechtfertigt, wenn man diese in Relation zum gesamten Budget, das Ihnen für frauenpolitische Maßnahmen zur Verfügung steht, setzt?*

Die Beauftragung des Frauenberichts wird 2008 erfolgen. Aufgrund der im Zuge der Beauftragung auszuarbeitenden Zeit- und Kostenpläne wird natürlich eine zeitgerechte Bereitstellung von Budgetmittel erfolgen. Derzeit sind die Kosten für den Frauenbericht noch nicht exakt einschätzbar.

Die Art und Wahl des Vergabeverfahrens wird entsprechend dem geschätzten Auftragswert nach den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes durchgeführt.

Zu Frage 98:

- *Planen Sie in den nächsten Jahren eine Aufstockung des Frauenbudgets, um für die Durchführung des Österreichischen Frauenberichts nicht andere frauenpolitische Maßnahmen bzw. das Frauenprojektförderbudget kürzen zu müssen?*

Für die Jahre 2007 und 2008 ist es mir gelungen, das Frauenbudget um 30 Prozent aufzustocken. Für den Gewaltschutzbereich habe ich sogar eine 60-prozentige Steigerung erreicht.

Natürlich werde ich bei den Budgetverhandlungen für die Jahre ab 2009 darauf Bedacht nehmen, dass eine adäquate Dotierung für alle meine geplanten frauенpolitischen Projekte und Vorhaben berücksichtigt wird. Darüber hinaus werde ich mich für eine weitergehende Erhöhung des Frauenbudgets einsetzen. Die Erstellung eines Frauenberichtes wird keinesfalls die Frauenprojektförderungen schmälern.

Zu Frage 99:

- Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Frauensektion des Bundeskanzleramts sind mit der Koordinierung des Österreichischen Frauenberichts betraut bzw. werden Sie damit betrauen?

In Abhängigkeit von den notwendigen Arbeiten ist die jeweils erforderliche Anzahl von Mitarbeiterinnen in der Frauensektion mit der Durchführung betraut bzw. werde ich diese betrauen.

Zu Frage 100:

- Was ist derzeit die Grundlage für Ihre frauenpolitische Arbeit, wenn Sie davon sprechen, dass erst nach Erscheinen des Frauenberichts, den Sie für 2010 erwarten, entsprechende politische Maßnahmen für Frauen gesetzt werden können?

Im Regierungsprogramm wurden wichtige frauenpolitische Ziele festgehalten, deren Umsetzung eine Grundlage meines politischen Handels bilden. Durch den regen Kontakt mit Bürgerinnen und NGO's sind mir die Probleme der Frauen in Österreich nur allzu gut bekannt. Deshalb habe ich mich auch schon in den Koalitionsverhandlungen um wesentliche Verbesserungen für Frauen, wie z.B. die Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes, den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, die Bekämpfung der Frauenarmut etc... bemüht, die es nun umzusetzen gilt.

Zu den Schwerpunkten meiner Arbeit zählen - wie bereits in der Beantwortung der Fragen 1 bis 3 ausführlich ausgeführt - Maßnahmen gegen Frauenarmut sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ganz besonders am Herzen liegt mir auch der Kampf gegen Gewalt an Frauen. Hier gilt: Null Toleranz! Mit der 60-prozentigen Erhöhung des Budgets für die Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie wurde bereits ein großer Erfolg für den Opferschutz erreicht. Somit ist die flächendeckende Betreuung von Opfern von Gewalt wieder gewährleistet.

Frauenangelegenheiten sind Querschnittsmaterie. Deshalb werde ich mich als Frauenministerin natürlich jedenfalls auch überall dort einmischen, wo es um die Rechte und die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen geht.

