

2237/AB XXIII. GP

Eingelangt am 18.01.2008

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Wirtschaft und Arbeit

Anfragebeantwortung

Präsidentin des Nationalrates
Mag. Barbara PRAMMER

Parlament
1017 Wien

Wien, am 16. Jänner 2008

Geschäftszahl:
BMWA-10.101/0230-IK/1a/2007

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 2252/J betreffend Gender Mainstreaming auf Bundesebene, welche die Abgeordneten Barbara Rosenkranz, Kolleginnen und Kollegen am 21. November 2007 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:

Zu folgenden seit dem ersten Ministerratsvortrag betreffend Gender Mainstreaming aus dem Jahr 2000 seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ins Leben gerufenen und bereits abgeschlossen Projekten sind Informationen auf der Homepage der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM) unter <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag> verfügbar:

- Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (www.gem.or.at)

- Gender Mainstreaming Plattform der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs (www.pakte.at)
- 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
- Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Die drei erstgenannten Gender-Mainstreaming-Projekte waren jeweils Teile der übergeordneten Gesamtprojekte zur Betreuung von ESF, Territorialen Beschäftigungspakten und EQUAL, die EU-weit ausgeschrieben wurden. In den Ausschreibungen war die Umsetzung von Gender Mainstreaming als ein wesentlicher Faktor in den Gesamtprojekten explizit eingefordert. Eine Bezifferung der Kosten für jenen Projektteil, der Gender Mainstreaming betrifft, ist nicht möglich.

Beim Projekt zu Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung war das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wesentlich an der inhaltlichen Komponente beteiligt, die Projektabwicklung lag jedoch nicht beim BMWA.

Informationen zu Inhalt und Kosten der folgenden derzeit noch laufenden Projekte befinden sich in den Beilagen 1 bis 3:

- w-fORTE - ein Programm zur Hebung des Frauenanteils in Forschung und Technologie (Beilage 1)
- Umsetzungsschritte von Gender Aspekten in den Forschungs-, Technologie- und Innovationsprogrammen des BMWA (Beilage 2)
- Implementierung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Beilage 3)

Die Kosten des durch die FFG durchgeführten Projekts „w-fORTE“ betragen im Jahr 2007 € 798.503.-. Für die Programmlinie „Laura Bassi Centres of Expertise“ ist bei einer Laufzeit von sieben Jahren die Errichtung von fünf bis sechs Zentren bei einer maximalen Fördersumme pro Zentrum und Jahr von € 320.000,- geplant. Eine Ausschreibung des Projekts war gemäß §10 Z.7 BVergG 2006 nicht erforderlich.

Die Kosten des durch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik durchgeführten Projekts zur Umsetzung von Gender Aspekten in den Forschungs-, Technologie- und Innovationsprogrammen des BMWA betragen rund € 30.000,-, weshalb eine Ausschreibung nicht erforderlich war.

Das Projekt zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion wurde intern durchgeführt, weshalb eine Ausschreibung nicht erforderlich war.

Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:

Informationen zum 2007 in Auftrag gegebenen Projekt „Europäisches Jahr der Chancengleichheit für Alle 2007“ befinden sich in der Beilage 4. Die Informationskampagne wurde gemäß den Vorgaben des Bundesvergabegesetzes EU-weit ausgeschrieben.

Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:

Folgende Projekte sind derzeit seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit bereits konkret in Aussicht genommen:

- ESF: Die unter Punkt 1 genannten Gender Mainstreaming-Initiativen im Rahmen des ESF sind bereits mit dem Ende der Strukturfondsperiode 2000-2006 ausgelaufen. In der Strukturfondsperiode 2007 bis 2013 wird Gender Mainstreaming weiterhin als Querschnittsmaterie für den gesamten ESF fortgesetzt und mit zusätzlichen Ansätzen und Modellen wie der Teilstrategie Gender Budgeting erweitert. Die Ausschreibung für die Einrichtung einer unterstützenden Stelle für diesen Prozess ist für das Jahr 2008 geplant.
- Audit „Vereinbarkeit Familie und Beruf“: Seit September 2006 ist das BMWA für die Dauer von drei Jahren vollzertifiziert. Seitens des BMWA wird eine Neuzertifizierung angestrebt. Im Hinblick auf die Geltung des Zertifikats bis 30.9.2009 wird im kommenden Jahr mit den Vorbereitungen für eine Re-Auditierung begonnen werden.

Antwort zu den Punkten 4 und 5 der Anfrage:

Bezüglich der Umsetzungsmaßnahmen im Rahmen des Gender Budgeting wird auf die im Arbeitsbehelf zum Bundesfinanzgesetz 2007 auf den Seiten 349 bis 351 getroffenen Ausführungen verwiesen, welche den Genderaspekt des Budgets des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit erläutern.

Antwort zu den Punkten 6 und 7 der Anfrage:

Über die bei den einzelnen Projekten genannte wissenschaftliche Begleitung hinaus wurden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit keine wissenschaftlichen Projekte im Zusammenhang mit Gender-Mainstreaming-Maßnahmen in Auftrag gegeben.

Der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion war jedoch 2006/2007 Gegenstand einer Diplomarbeit am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien. Daraus entstanden dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit keine Kosten.

4 Beilagen



w-fFORTE - ein Programm zur Hebung des Frauenanteils in Forschung und Technologie

Zeitraum

seit 2005

Ziel(e)

- Steigerung der Anzahl von Frauen in Forschung und Technologie im Unternehmenssektor und in der Selbständigkeit
- Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- Schaffen neuer Karriereoptionen in der kooperativen Forschung
- Unterstützen der Zusammenarbeit von Unternehmen mit Forscherinnen und Technikerinnen
- Schließen von Wissensdefiziten im Themen- und Zielgruppenbereich
- Sichtbar machen von Frauen in Forschung und Technologie
- Entwickeln und Verbreiten zeitgemäßer Berufs- und Rollenbilder
- Veröffentlichen von Bildern und Sichtweisen von Frauen und Männern in Forschung und Technologie in ihrer Vielfaltigkeit

Zielgruppe(n)

Forscherinnen, Technikerinnen, Ingenieurinnen, Gründerinnen und Selbstständige sowie Managerinnen in Technik und Naturwissenschaft.

Inhalt

Unterstützungs- und Sensibilisierungsprogramm in 3 Aktionslinien, dem Contact Point, der Laura Bassi Centres of Expertise (im Entstehen) und der Knowledge Base.

Der „Contact Point“ bietet neben einem speziellen Seminarangebot Unterstützung für individuelle Fragen. Mit den „Laura Bassi Centres of Expertise“ sollen neue Karriereoptionen in der kooperativen Forschung geschaffen werden; Maßnahmen zur Sensibilisierung von EntscheidungsträgerInnen tragen dazu bei, Genderaspekte in der Gestaltung von FTI-Programmen und in Begutachtungs- und Evaluierungsverfahren zu berücksichtigen.

Ergebnis(se)

Das Programm ist im Laufen und wird von der angesprochenen Zielgruppe sehr positiv aufgenommen. Eine 1. Evaluierung ist in 2 Jahren (2009) geplant.

Projektinformationen

Projektauswirkung: intern oder extern

Projektdurchführung: intern oder extern , durch FFG

Art der Maßnahme (nur eine Antwortmöglichkeit)

- Legislative Maßnahme
- Budgetäre Maßnahme
- Strukturelle Maßnahme
- Personalentwicklungsmaßnahme
- Informations- und Bewusstseinsmaßnahme

Kosten: rund 800.000 €/Jahr (ohne Laura Bassi Centres of Expertise)

Ansprechperson(en)



Mag. Sabine Pohoryles Drexel (BMWA), DI Susanne Reithofer (FFG)

Download(s)

siehe link

Link(s)

<http://www.w-forte.at>



Umsetzungsschritte von Gender Aspekten in den Forschungs-, Technologie- und Innovationsprogrammen des BMWA

Zeitraum

Seit 2005

Ziel(e)

Im Rahmen dieser Aktionslinie steht die Verankerung des Gender Mainstreaming Ansatzes in forschungs- und technologiepolitischen Programmen und Förderungen des BMWA im Vordergrund.

Wesentliche Ziele dabei sind:

- ♦ Bewusstsein schaffen für genderrelevante Themen
- ♦ Betrachtung von Forschungsthemen und Innovationsaufgaben unter dem Aspekt der Chancengleichheit
- ♦ Verankerung von Gender-Aspekten in Technologieprogrammen und Initiativen
- ♦ Sensibilisierung von Programmverantwortlichen und ProgrammmanagerInnen
- ♦ Integration von Chancengleichheit durch die Stimulierung von genderrelevanten Maßnahmen
- ♦ Entwicklung von Maßnahmen zur besseren Sichtbarmachung von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen in der technologieorientierten Forschung
- ♦ Gezielte Erhöhung des Frauenanteils in der Technologieforschung allgemein und in leitenden Funktionen speziell (Projektleitung, Management technologieorientierter Forschung)

Zielgruppe(n)

Programmverantwortliche im BMWA, ProgrammmanagerInnen und KooperationspartnerInnen in den beauftragten Institutionen, FördernehmerInnen

Inhalt

Das Projekt Umsetzungsschritte von Gender Aspekten in den Forschungs-, Technologie- und Innovationsprogrammen des BMWA wurde im Jahr 2005 als Pilotprojekt gestartet. In dieser Pilotphase wurden ausgewählte Programme und Initiativen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming Aspekten betreut. Aufbauend auf diesen Erfahrungen wurde der Kreis der zu betreuenden Programme und Initiativen weiter ausgebaut. Gemeinsam mit den programmverantwortlichen Personen werden für die einzelnen Technologiefelder spezifische Maßnahmen und Strategien entwickelt, um die Umsetzung von Gender Mainstreaming voranzutreiben.

Ergebnis(se)

- ➔ Das **Bewusstsein für Gender Mainstreaming** wurde bei nahezu allen Programmverantwortlichen erreicht.



- Die **Sensibilisierung der beteiligten Personen** wurde bei einem Großteil der ProgrammmanagerInnen erreicht.
- Die **Umsetzung auf Ebene der verwendeten Sprache und Bilder** bei Informationsunterlagen hat ca. bei der Hälfte der beteiligten Programme und Initiativen stattgefunden.
- Eine **gendersensible Datenanalyse** konnte ebenfalls bei 50% der betreuten Programme erstellt werden.
- **Gender Budgeting** konnte bei den Programmen protec 202+ und bei der CDG - Christian Doppler Gesellschaft pilothaft umgesetzt werden.
- Die **Erhöhung des Frauenanteils** wurde bei ACR - prokis04 und bei den CDG Labors erreicht.

Projektinformationen

Projektauswirkung: intern oder extern

Projektdurchführung: intern oder extern , durch ÖGUT

Art der Maßnahme (nur eine Antwortmöglichkeit)

- Legislative Maßnahme
- Budgetäre Maßnahme
- Strukturelle Maßnahme
- Personalentwicklungsmaßnahme
- Informations- und Bewusstseinsmaßnahme

Kosten:

Ansprechperson(en)

Mag.^a Sabine Pohoryles Drexel (BMWA), Mag.^a Beatrix Hausner (ÖGUT), DIⁱⁿ Inge Schrattecker (ÖGUT)

Download(s)

http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Daten/PDF/Erfahrungsbericht_TPI.pdf

Link(s)

<http://www.w-fforte.at/172.0.html?L=0>



Implementierung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Zeitraum

01.08.2003-31.07.2004 Vorbereitungsprojekt, seit 01.08.2004 laufend

Ziel(e)

Gender Mainstreaming (GeM) wird in der österreichischen Arbeitsinspektion organisationsintern implementiert und Genderaspekte in extern wirksame Beratungstätigkeiten zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz integriert. GeM-Projekte, Informations- und Erfahrungsaustausch zu GeM im Arbeitsschutz werden durch ein GeM-Netzwerk der Arbeitsinspektion unterstützt und das Bewußtsein für Genderaspekte im Arbeitsschutz erhöht. Längerfristig soll erreicht werden, dass Arbeitgeber/innen und Personen mit Arbeitsschutzaufgaben Genderaspekte bei Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verstärkt berücksichtigen und so einen für alle Beschäftigten wirksamen Arbeitsschutz gewährleisten: Ein gendergerechter Arbeitsschutzansatz nimmt auf unterschiedliche Arbeitssituationen von Frauen und von Männern Bedacht und reflektiert im Sinn des GeM auch tradierte Rollenstereotypen am Arbeitsplatz, um nicht zusätzliche oder neue Risiken vor allem für Frauen, aber auch für „rollen-untypische“ Männer entstehen zu lassen.

Durch Integration von GeM sollen Sicherheit und Gesundheitsschutz vor allem der Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz verbessert und damit auch betriebliche und volkswirtschaftlichen Kosteneinsparungen durch verbesserte Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung und Vermeidung von Unfällen und Prävention von Berufskrankheiten unterstützt werden. Durch eine die Genderaspekte integrierende Beratung in den Betrieben leistet die Arbeitsinspektion einen Beitrag zur Gewährleistung geschlechtergerechter, sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit zur Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsschutz.

Zielgruppe(n)

- intern: Arbeitsinspektion-Mitarbeiter/innen einschließlich Führungskräfte
- extern: Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen, Präventivfachkräfte, Betriebsräte, sonstige Kooperationspartner/innen und Multiplikator/innen (Interessenvertretungen, AUVA ua.)

Inhalt

In der einjährigen Projektstartphase erfolgten aufbauend auf TQM-Maßnahmen in der Arbeitsinspektion eine Ist-Stand-Analyse genderrelevanter Tätigkeiten der Arbeitsinspektorate, eine GeM-Kompetenzerweiterung der Arbeitsinspektor/innen und Grundlagen- und Informationsarbeit zu GeM im Arbeitsschutz. Zur Umsetzung des entwickelten Implementierungskonzepts arbeitet seit Jänner 2005 eine ständige GeM-Arbeitsgruppe gemeinsam mit weiteren in unterschiedlichen Bereichen tätigen GeM-Ansprechpersonen in den Arbeitsinspektoraten und der GeM-Beauftragten der Arbeitsinspektion, eine österreichweite GeM-Vernetzungsstruktur der Arbeitsinspektion ist im Aufbau. Aufgaben sind die GeM-Begleitung laufender Arbeitsschutzvorhaben der



Arbeitsinspektion, Entwicklung und ständige Verbesserung von GeM-Arbeitsunterlagen (z. B. Tools, Indikatoren) und Sammlung von Good Practices für GeM im Sicherheits- und Gesundheitsschutz zur Anwendung in der betrieblichen Praxis, GeM-Informationsarbeit und Erfahrungsaustausch innerhalb und außerhalb der Arbeitsinspektion im Bereich Arbeitsschutz.

Ergebnis(se)

- Informationsfolder zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch und zu GeM in Arbeitsinspektion und Arbeitsschutz (s. Link)
- GeM-Begleitung insbesondere der AI-Schwerpunktaktion „Arbeitsschutz in Alten- und Pflegeheimen“ - Ergebnisse berücksichtigt im Leitfaden für die stationäre Altenpflege „schwere Arbeit – leicht gemacht“ (s. Link)
- GeM-Integration im österreichischen Leitfaden für Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme - Ö-SGMS (s. Link)
- GeM-Beiträge zu den Arbeitsschutzthemen der Kampagnen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Europäische Wochen): 2005 "Gender Mainstreaming und Lärmbelastung am Beispiel Orchestermusik" (dazu auch Kodex zur Lärmreduktion im Musik- und Unterhaltungssektor - s. Link), 2007 zu GeM bei manueller Lastenhandhabung und Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen (in Kürze online).
- GeM-Informationen zu Arbeitsschutz und Arbeitsinspektion online (derzeit Intranet der Arbeitsinspektion und punktuell auf der öffentlichen Website der Arbeitsinspektion (s. Links), ab 2008 eigener GeM-Bereich unter: www.arbeitsinspektion.gv.at)
- GeM-Implementierungsseminare für Führungskräfte und Multiplikator/innen in den Arbeitsinspektoraten
- 2005-2007 Mitarbeit in Plattformen und Pilotprojekt der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming – qm>gm“: <http://www.qe-gm.at/index-neu.html>

Der Implementierungsprozess von GeM in der Arbeitsinspektion war 2006/2007 auch Gegenstand der Diplomarbeit von Mag.^a Evelyn Zenz am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien.

Projektinformationen

Projektauswirkung: intern und extern

Projektdurchführung: intern oder extern , durch

Art der Maßnahme (nur eine Antwortmöglichkeit)

- Legislative Maßnahme
- Budgetäre Maßnahme
- Strukturelle Maßnahme
- Personalentwicklungsmaßnahme
- Informations- und Bewusstseinsmaßnahme

Kosten:

Ansprechperson(en)

Dr.ⁱⁿ Renate Novak (GeM-Beauftragte der Arbeitsinspektion, BMWA III/3)

Download(s)

s. Links

Link(s)

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Service/Publikationen/default.htm>



http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/5137458E-85E3-475A-A927-B9BA07330EAB/0/gender_2006.pdf

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/FDE36E4E-901B-4A31-8559-81B5749D25AA/0/ai_gender_sprache.pdf

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/7F88360F-B923-4DF3-98DF-6CB4D1920EBE/0/altenpflege.pdf>

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/78314BFB-16F8-4274-9450-E2BCE8F36DA2/0/oe_sgms.pdf

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/6A36E879-32D1-40DF-BBF9-000AD44E2317/0/Kodex_2007.pdf



Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle 2007

Zeitraum

Jänner bis Dezember 2007

Ziel(e)

Sensibilisierung der Bevölkerung für Vielfalt und Information über die Rechte auf Chancengleichheit

Zielgruppe(n) breite Bevölkerung

Inhalt

Die Europäische Union hat das Jahr 2007 zum "Jahr der Chancengleichheit für alle" erklärt. Dies bedeutet, dass sich die EU-Mitgliedstaaten in diesem Jahr mit dem Thema Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung und Vielfalt in vielfältigster Weise auseinandersetzen werden. Es stehen folgende sogenannte Diskriminierungsgründe im Mittelpunkt: Geschlecht, Behinderung, Alter (betrifft junge und alte Menschen), ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung. Es geht dabei um Chancengleichheit/Antidiskriminierung in der Arbeitswelt aber auch in anderen Bereichen wie z.B. beim Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, Wohnraum, sozialen Dienstleistungen. Das Thema ist sehr breitgefächert.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ist federführend für das Europäische Jahr in Österreich zuständig. Es hat sich vorwiegend für Sensibilisierungsmaßnahmen (Broschüre zur Chancengleichheit, Flyer, Internetseite, TV und HF Spots, Event) entschieden, da sich in einer Eurobarometerumfrage der EU herausgestellt hat, dass die Bevölkerung zu wenig über ihre Rechte betreffend Chancengleichheit und Antidiskriminierung Bescheid weiß. Mit der Kampagne sollen die Rechte auf Chancengleichheit, Diskriminierungsverbote, noch bestehende Defizite aber auch Errungenschaften in der Öffentlichkeit aufgezeigt werden und der Gedanke der Vielfalt verbreitet und die Verwirklichung dieser Zielsetzung unterstützt werden.

Ergebnis(se)

Bessere Kenntnisse der Bevölkerung über Gleichberechtigung und Chancengleichheit und mehr Akzeptanz für Vielfalt.

Projektinformationen

Projektauswirkung: intern oder extern

Projektdurchführung: intern oder extern , durch Agentur Szechenyi

Art der Maßnahme (nur eine Antwortmöglichkeit)

- Legislative Maßnahme
- Budgetäre Maßnahme
- Strukturelle Maßnahme
- Personalentwicklungsmaßnahme
- Informations- und Bewusstseinsmaßnahme

Kosten: € 430.500,-

Ansprechperson(en): Pfeffer Elfriede



Download(s)

Link(s)

www.chancen-gleichheit.at