

## BUNDESKANZLERAMT ■ ÖSTERREICH

DORIS BURES  
BUNDESMINISTERIN  
FÜR FRAUEN, MEDIEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

An die  
Präsidentin des Nationalrats  
Mag<sup>a</sup> Barbara PRAMMER  
Parlament  
1017 Wien

GZ: BKA-353.290/0013-I/4/2008

XXIII. GP.-NR  
2910/AB

15. Feb. 2008

zu 2948 /J

Wien, am 14. Februar 2008

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Haubner, Kolleginnen und Kollegen haben am 20. Dezember 2007 unter der **Nr. 2948/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 6 und 13:

- *Welche Infokampagnen bzw. Veranstaltungen wurden seitens Ihres Ministeriums organisiert und finanziert (bitte eine genaue Auflistung mit Datum, Ort, Teilnehmer und Kosten der Kampagnen bzw. der Veranstaltungen), um die Österreicherinnen und Österreicher auf das „Europäische Jahr der Chancengleichheit“ aufmerksam zu machen?*
- *Wodurch (Kampagnen/Veranstaltungen/Broschüren - konkrete Zahlen und Daten) wurden den Menschen in Österreich im Jahr 2007 ihre Rechte auf Gleichbehandlung und ein Leben ohne Diskriminierung - ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung - klarer bewusst gemacht?*
- *Welche von Ihrem Ministerium initiierten Aktivitäten (incl. Daten und Zahlen) fanden 2007 in Österreich statt, um die von der EU definierten Ziele des „Jahres der Chancengleichheit“, die sich um vier Schlüsselthemen - Rechte, Vertretung, Anerkennung und Achtung - drehen, zu erreichen?*
- *Welche Debatten und Dialoge zu der Frage, wie sich eine erhöhte Beteiligung gesellschaftlich unterrepräsentierter Gruppen und eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in allen Sektoren und auf allen Ebenen fördern ließe, haben 2007 in Österreich in welchem Rahmen stattgefunden und mit welchem Ergebnis?*

- *Welche Initiativen wurden 2007 gesetzt, um vor allem im Unternehmenssektor und im Bereich der Politik Chancengleichheit zu erzielen?*
- *Welche konkreten Aktionen (bitte eine genaue Auflistung mit Datum, Ort, Teilnehmer und Kosten dieser Aktionen), fanden 2007 in Österreich statt, um die Öffentlichkeit und betroffene Personen darauf aufmerksam zu machen, wie wichtig es ist, einerseits Stereotypen, Vorurteilen und Gewalt Einhalt zu gebieten und andererseits eine gute Beziehungen zwischen allen Mitgliedern der Gesellschaft und insbesondere jungen Menschen zu fördern?*
- *Welche neuen Strategien wurden in Ihrem Ministerium heuer entwickelt, um Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichheit zu fördern? (Auch über den rechtlichen Schutz des Rechts auf Gleichbehandlung hinausgehende Strategien sollen hier genannt werden.)*

Die Aktivitäten im „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für Alle“ wurden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als österreichische nationale Durchführungsstelle koordiniert.

Gemeinsam wurde die Ausarbeitung von Maßnahmen vorgenommen, wobei u.a. die Sensibilisierung für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung unabhängig vom Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung, die Stärkung einer besseren Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen sowie die Betonung der Vorteile der Vielfalt als Zielsetzungen festgelegt wurden.

Diese Schwerpunkte habe ich am 15. März 2007 in einer gemeinsamen Pressekonferenz mit Frau Bundesministerin Kdolsky, Herrn Bundesminister Buchinger und Frau Staatssekretärin Marek vorgestellt.

Die Broschüre und der Folder zu „Chancengleichheit – Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich“ informiert die StaatsbürgerInnen darüber, welche Regelungen, sowie Beratungseinrichtungen und Unterstützungsmöglichkeiten es zum Thema Chancengleichheit bzw. Diskriminierungen gibt. So wird u.a. in diesen Informationsmaterialien explizit auf die in meinem Zuständigkeitsbereich angesiedelte Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft hingewiesen.

Darüber hinaus habe ich konkret zum europäischen Jahr der Chancengleichheit am 22. Oktober 2007 in das Bundeskanzleramt zu einer Veranstaltung mit dem Titel „Migrantinnen im Jahr der Chancengleichheit“ eingeladen. Es nahmen ca.100 Personen an dieser Veranstaltung teil; die Kosten beliefen sich auf € 5.933,--.

Als Grundlage für weitere Bemühungen für die Rechte der Frauen mit Migrationshintergrund wurde von mir der „Migrantinnenbericht 2007“ präsentiert. Die Broschüre beschreibt die Zuwanderung nach Österreich und die Struktur der zugewanderten Bevölkerung aus einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel heraus. Er geht auf die demographische und sozioökonomische Struktur der zugewanderten Bevölkerung ein und stellt auch die vielfach problematische Lebenssituation der betroffenen Frauen in den Mittelpunkt.

Zur UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau habe ich am 26. November 2007 zu einer Festveranstaltung eingeladen, in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft von CEDAW in Österreich dargestellt wurde. Zur Bestandsaufnahme von CEDAW in Österreich wurde auch eine Broschüre erstellt, um darüber zu informieren, wie dieses internationale Dokument von jeder einzelnen Frau genutzt werden kann. Diese Broschüre wird in mehrere Sprachen übersetzt (englisch, türkisch, bosnisch-serbisch-kroatisch).

Ich habe 2007 das „Frauenkompetenznetz“ ins Leben gerufen, um Frauen im Zusammenhang mit dem Thema Mentoring unter anderem neue Möglichkeiten auf ihrem beruflichen Weg aufzuzeigen und die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. In regelmäßig stattfindenden „Impulscafés“ diskutieren ExpertInnen mit den TeilnehmerInnen spezifische Themen (z.B. Equal Pay, Situation von Migrantinnen am Arbeitsmarkt). In begleitenden Seminaren werden die Informationen vertieft und Strategien und Anleitungen zur Anwendung des gewonnenen Wissens in der Mentoring-Praxis vermittelt.

Inhaltlicher Schwerpunkt des ersten „Impulscafés“ am 10. Oktober 2007 war das Aufzeigen von Möglichkeiten, wie Mentoring zum Abbau von Einkommensdiskriminierung und zur Reduzierung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern

beitragen kann. Darauf aufbauend wurde am 12. November 2007 das Seminar „Mentoring und Förderung von Equal Pay“ abgehalten.

Am 6. September 2007 fand unter meiner Federführung die gemeinsam mit der Konzernleitung der Vienna Insurance Group veranstaltete Abschlussveranstaltung des Cross Mentoring in der Privatwirtschaft statt. Dabei wurde allen Beteiligten des Projekts Cross Mentoring in der Privatwirtschaft die Möglichkeit zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch geboten.

Um die Öffentlichkeit und betroffene Personen darauf aufmerksam zu machen, wie wichtig es ist, häuslicher Gewalt an Frauen Einhalt zu gebieten, habe ich im Jahr 2007 besonders folgende Aktionen durchgeführt bzw. finanziert:

Vom 7. März bis zum 19. März 2007 wurde im Kongress-Saal des Bundeskanzleramts die Ausstellung „Hinter der Fassade“ gezeigt, in deren Rahmen am 12. März auch eine Podiumsdiskussion zum Thema „Gewaltschutz für Migrantinnen“ stattgefunden hat.

Mit dieser Ausstellung wurden gezielt die mit dem Thema häusliche Gewalt befassten Berufsgruppen, aber auch und vor allem SchülerInnen angesprochen, sodass zahlreiche Schulklassen die Führungen samt Vor- und Nachbereitung besuchten.

Mit der Organisation und Betreuung der Ausstellung war der Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser beauftragt, die Kosten dafür beliefen sich auf € 8.329,--.

Auf meine Initiative wurden die Interventionsstellen gegen Gewalt weiter ausgebaut und dafür das Budget gemeinsam mit Herrn Bundesminister für Inneres um 60% erhöht.

Anlässlich des 10jährigen Bestehens des österreichischen Gewaltschutzgesetzes wurden die Erfahrungen im Umgang mit Gewalt in der Familie der letzten 10 Jahre im österreichischen und europäischen Raum reflektiert, sowie good-practise Modelle und innovative Maßnahmen präsentiert. Mehr als 350 TeilnehmerInnen nahmen an der Konferenz teil. Unter ihnen befand sich eine große Anzahl an PolizeibeamtInnen, viele davon in leitenden Funktionen, MitarbeiterInnen der Justiz, von Frauenschutzeinrichtungen und anderen sozialen Institutionen. Am 5. und 6. November 2007 fanden im Palais Auersperg in Wien und am 7. November 2007 im Landhaus in St. Pölten die

internationalen Fachtagungen „stop domestic violence against women“ statt. Gemeinsam mit dem Bundesminister für Inneres habe ich die Interventionsstellen Wien und Niederösterreich mit der Organisation und Durchführung beauftragt und dafür einen Kostenrahmen von € 75.000,-- festgelegt.

Projekte mit der Zielsetzung der Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung, sowie auch der Zielsetzung des Schutzes vor Gewalt wurden auch im Rahmen der Frauenprojektförderung finanziell unterstützt. Im Gewaltschutzbereich wurde insbesondere eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zur verstärkten Bekanntmachung der Frauenhelpline gegen Männergewalt gestartet, die vorerst bis Ende Jänner 2008 gelaufen ist.

Zum HR-Controlling sowie im Bereich der Personalentwicklung sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

### **HR-Controlling**

Mit dem Ziel das Gender-Controlling zu verbessern befinden sich folgende Projekte in Realisierung:

1. Die Broschüre „Personal des Bundes“, deren Zielsetzung darin besteht in einer transparenten Form Informationen zum Bundespersonal der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, wurde einer Genderanalyse unterzogen. In der aktuellen Ausgabe werden Personalkennzahlen gendergerecht ergänzt, um das Augenmerk auf die unterschiedlichen Ausprägungen zu lenken.
2. Für die Sensibilisierung der Thematik „Frauen in höherwertigen Führungspositionen und Verwendungen“ wurde ein bundesweiter Katalog der betreffenden Positionen erstellt und die Anzahl der InhaberInnen nach dem Geschlecht und die Neubesetzungen innerhalb der ersten 8 Monate des Jahres 2007 erhoben. Aktuell ist die Analyse der Daten in Ausarbeitung. Es wird beabsichtigt, ein jährliches Controlling zu diesem Thema aufzubauen und im Rahmen des Gleichbehandlungsberichtes dem Nationalrat zur Verfügung zu stellen.

## **Personalentwicklung**

1. Der dritte Ministerratsbeschluss zum Thema **Gender Mainstreaming** auf Bundesebene vom 9. März 2004, Bericht der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen, ZI 140.240/0-II/1/04 sieht ausdrücklich die Planung eines Cross Mentoring Projekts vor. In den Jahren 2005 und 2006 wurde das Projekt als Pilot vom ehemaligen Bundesministerium für Gesundheit und Frauen durchgeführt.

Das Cross Mentoring Programm wird im Zuständigkeitsbereich der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst weitergeführt und wurde strukturell in der Verwaltung verankert:

Das Programm ist nunmehr in die Personalentwicklung integriert und wird von den PersonalentwicklerInnen der Ressorts wahrgenommen, wobei im Ressortbereich der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst die Koordination des Cross Mentorings erfolgt.

An der Verwaltungsakademie des Bundes werden jährlich Workshops für alle am Programm teilnehmenden Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees angeboten. Damit ist gewährleistet, dass die für die Personalentwicklung zuständigen Organisationseinheiten in den Ressorts Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme regelmäßig durchführen und dass Mentoring in das Weiterbildungsprogramm des Bundes aufgenommen wird.

2. Weiters wurde mit Ministerratsbeschluss vom 29.8.2007 die **Forcierung der Integrativen Berufsausbildung (IBA)** im Bundesdienst beschlossen.

Die Integrative Berufsausbildung hat die Eingliederung von Jugendlichen in die Berufswelt zum Ziel, denen aufgrund von Behinderungen oder sonstigen Benachteiligungen keine Lehrstelle vermittelt werden kann.

Seit dem Ministerratsbeschluss konnten im Bundeskanzleramt, dem Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz und dem Bundesministerium für Justiz je ein Jugendlicher im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung aufgenommen werden.

Begleitend bzw. in Vorbereitung dieser Maßnahme wurden den Lehrlingskoordinatoren in den Ministerien/Obersten Organen am 24.4.2007 die Integrative Berufsausbildung sowie die unterstützenden Maßnahmen der Berufsausbildungsassistenz als zukunftsweisendes Ausbildungsmodell für den Bundesdienst präsentiert.

Nach Anlaufen der Integrativen Berufsausbildung im Bund wurde mit den LehrlingsausbilderInnen, die Lehrlinge im Rahmen der IBA ausbilden, am 22.11.2007 ein interner Workshop zum Thema und damit verbundenen Problemstellungen veranstaltet.

Bei meiner Präsentation der erfreulichen Entwicklung der Lehrlingsstände im Bundesbereich im Rahmen einer Pressekonferenz zusammen mit dem Herrn Bundeskanzler am 26.11.2007 konnte auch auf das Angebot der IBA im Bund hingewiesen werden.

Am „Tag der offenen Tür“ anlässlich des Nationalfeiertages (26.10.2007) standen für den Bereich des öffentlichen Dienstes AnsprechpartnerInnen für Fragestellungen im Zusammenhang mit der Integrativen Lehrlingsausbildung im Bund zur Verfügung.

3. Im Bereich **dienstliche Aus- und Weiterbildung** ist anzumerken, dass im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung die Verwaltungsakademie des Bundes ressortübergreifend spezielle Module für die Einstiegsausbildung der unterschiedlichen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen organisiert, in denen die Pflichten und Rechte der Bundesbediensteten vermittelt werden.

Dabei wird auch das Thema Gender Mainstreaming behandelt, in dem Instrumente wie das (Bundes-)Gleichbehandlungsgesetz erörtert werden.

Auch beim Einführungsmodul der Grundausbildung wird auf gesellschaftliche Differenzen, die durch Geschlecht begründet sind, hingewiesen, um die Einstiegsbediensteten für das Thema zu sensibilisieren.

Bei der Erstellung von Lernunterlagen wird zunehmend eine geschlechtergerechte Schreibweise angewendet.

Im Bereich der Managementseminare der Verwaltungsakademie des Bundes befassen sich spezielle Seminare für Führungskräfte mit dem Thema Genderbudgeting. Damit Führungskräfte angeregt werden, ähnliche Projekte in ihrer Arbeitspraxis umzusetzen, stellen in diesem Seminar GenderexpertInnen Best Practice Projekte vor.

Natürlich wird in den Seminaren „Mobbing am Arbeitsplatz“, „Arbeitsplatzzufriedenheit“ oder etwa „Konflikte konstruktiv lösen“ und in vielen anderen Seminaren auf Wunsch bzw. Anfrage von TeilnehmerInnen auf den Aspekt der Gleichbehandlung eingegangen.

Zu den Fragen 7 und 9:

- *Welche Maßnahmen wurden im Bereich soziale Integration und Arbeitsmarktbeteiligung von Minderheiten - unter anderem der Roma - gesetzt?*
- *Welche Schritte haben Sie bereits gesetzt bzw. werden Sie noch setzen, um das Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität PROGRESS in Österreich umzusetzen?*

Ich verweise auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 2950/J durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit.



Zu Frage 10:

- *Haben Sie, Frau Bundesministerin, im Oktober 2007 an der Konferenz zum Thema „EU-Parlament der Chancengleichheit für alle“, die in Brüssel stattgefunden hat, teilgenommen?*
  - a) *Wenn ja, welche Erkenntnisse haben Sie dort gewonnen und welche Maßnahmen zur Implementierung von Antidiskriminierungsgesetze haben Sie nach Ihrer Rückkehr eingeleitet?*
  - b) *Wenn nein, warum nicht und wer hat Österreich dort vertreten?*

An der Konferenz "Europäisches Parlament der Chancengleichheit für alle" am 11. und 12. Oktober 2007 in Brüssel hat Frau Mag. Monika Groser, Stellvertreterin der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen teilgenommen. Sie hat dort an dem Workshop zu einem ihrer Tätigkeitsbereiche "Zugang zu Gütern und Dienstleistungen" teilgenommen.

Zu Frage 11:

- *Zudem fanden im Rahmen dieser Konferenz Workshops statt, die sich mit der Implementierung bestehender Antidiskriminierungsgesetze und Beispielen für Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie in den Bereichen Bildung und Sozialfürsorge befasst haben. Auch die Erörterung neuer Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung außerhalb des Arbeitsmarktes war Gegenstand der Debatte. Welche Ergebnisse und Erkenntnisse haben die Workshops und die anschließenden Debatten zu Tage gefördert?*

Nach den Informationen aus der Konferenz, aber auch aus EQUINET, dem EU-weiten Netzwerk der unabhängigen Gleichstellungsstellen, in dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft Mitglied ist, sind die verstärkte Information diskriminierungsgefährdeter Personen über ihre Rechte, Mehrfachdiskriminierung, Diskriminierung durch Assoziierung und die Vereinheitlichung des Diskriminierungsschutzlevels für alle EU-rechtlich verpönten Gründe Schwerpunkte der Diskussion.

Zu den Fragen 8 und 12:

- *Ebenfalls hätte die Geschlechterdimension im Kontext des Europäischen Jahres und der Antidiskriminierungsstrategie behandelt werden sollen. Welche konkreten in diese Richtung gehenden Schritte wurden 2007 in Österreich von Ihnen gesetzt?*

- *Welche Fortschritte wurden 2007 in Österreich bei der Umsetzung von Antidiskriminierungsbestimmungen der EU durch welche konkreten legislatischen Maßnahmen erzielt?*

### **Zum Gleichbehandlungsgesetz:**

Im Jahr 2007 wurde eine weitere Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes verhandelt und im Ministerrat verabschiedet.

Damit erfolgt einerseits die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG im Gleichbehandlungsgesetz und im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft (Ausdehnung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen) und andererseits eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Frauen, die im Berufsleben diskriminiert werden, bekommen mehr Rechte.

Eine Neuheit ist die erstmals vorgesehene Wahlmöglichkeit bei diskriminierender Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Wird ein Arbeitsverhältnis auf diskriminierende Weise beendet, so besteht das Wahlrecht zwischen Anfechtung oder Schadenersatz (bei Inkaufnahme der Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Weiters werden der Mindestschadenersatzanspruch bei Belästigung von € 400 auf € 720 und der Mindestschadenersatzanspruch bei Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte angehoben.

### **Zum Ausschreibungsgesetz:**

Mit der 1. Dienstrechtsnovelle 2007 wurden im Ausschreibungsgesetz spezielle Regelungen aufgenommen, welche die Chancen qualifizierter Frauen mit Führungsfunktionen im Bundesdienst betraut zu werden, verbessern sollen.

So muss seit 1.1.2008

- a) im Rahmen von Auswahlverfahren in den Begutachtungskommissionen und Aufnahmekommissionen durch die geschlechterparitätische Entsendung seitens der Leiterin/des Leiters der Zentralstelle jedenfalls immer ein weibliches Mitglied vertreten sein.

- b) 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.
- c) 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.
- d) Schließlich sind die wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und die Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internet-homepages der Zentralstellen, in deren (Ressort)Bereich die ausschreibende Stelle eingerichtet ist, verpflichtend zu veröffentlichen.

### **Zum Pensionsgesetz:**

Die pensionswirksame Beitragsgrundlage für Kindererziehungszeiten im Pensionskonto von € 1.350,-- monatlich wurde/wird rückwirkend ab 2006 jährlich mit dem ASVG-Aufwertungsfaktor valorisiert. Ebenso die Beitragsgrundlagen bei Karenzurlauben zur Pflege eines behinderten Kindes und für Familienhospizkarenzen.

Der durch Kindererziehungszeiten verursachte Einkommensrückgang bewirkt auch eine Reduktion der für die Pensionsbemessung maßgeblichen Pensionsbeitragsgrundlage. Durch die angeführte Maßnahme wird dies abgemildert. Da Kindererziehung v.a. von Frauen wahrgenommen wird, stellt dies einen wesentlichen Beitrag zur Beseitigung der dadurch bedingten Benachteiligung dar.

### **Zum Beamten-Dienstrecht iWS:**

Es wurde ein 25%-Zuschlag für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten eingeführt. Insgesamt profitieren davon 21.000 Teilzeitbeschäftigte im Bundesdienst. Verbesserung wird es insbesondere für weibliche Bedienstete geben, da diese mit rund 80% die große Mehrheit der beim Bund beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte stellen.

Zu Frage 14:

- *Welche Kampagnen/Veranstaltungen/Aktionen sind in Österreich jeweils für die Jahre 2008, 2009 und 2010 mit welchem Ziel geplant und welches Budget wird dafür zur Verfügung stehen?*

Die in meiner Beantwortung zu den Fragen 1 bis 6 angeführten Aktivitäten werden fortgesetzt.

Zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede wird ein "Monitoring" (Beobachtungs- und Evaluierungsverfahren) eingerichtet werden, um die Entwicklungen, wesentliche Faktoren und politische Maßnahmen systematisch und regelmäßig zu erfassen und zu evaluieren. Die Erarbeitung der dafür erforderlichen Indikatorenbasis wurde 2007 in Angriff genommen. Die Kosten dafür belaufen sich auf € 64.584,--.

Im Zuge der Euro 2008 werden mädchen- und frauenspezifische Aktivitäten zur Chancengleichheit im Bereich des Sports stattfinden. Konkret sind bereits ein Mädchenfußball-Turnier, ein Frauenliteraturpreis zum Thema Fußball und eine Schiedsrichterinnen-Diskussion vorgesehen; die Kosten für diese drei Projekte betragen insgesamt € 76.800,--. Weitere Aktivitäten, auch im kulturellen Bereich, sind noch im Planungsstadium.

Für Ende 2008 ist eine Veranstaltung zum österreichischen Aktionsplan (2007) zur Umsetzung der VN-Sicherheitsratsresolution 1325 geplant. Der Aktionsplan hat als wichtigste Ziele die Stärkung der Partizipation von Frauen an friedensfördernden und konfliktbelegenden Maßnahmen, die Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen und den Schutz ihrer Bedürfnisse im Rahmen von Friedensmissionen und die Erhöhung des Frauenanteils bei den österreichischen Friedensoperationen sowie in Entscheidungspositionen bei internationalen und europäischen Organisationen.

Weitere Veranstaltungen/Aktionen im Sinne der Chancengleichheit und Gleichstellungspolitik sind in Planung und werden aus meinen Budgetmitteln bedeckt.

Für die Jahre 2008 bis 2010 sind aus heutiger Sicht folgende Vorhaben betreffend die Legistik, das HR-Controlling und die Personalentwicklung geplant:

**Legistik:**

Es ist für das Frühjahr 2008 eine umfangreiche Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geplant, welche weitere Aspekte der Antidiskriminierung umsetzen soll.

**HR-Controlling:**

Für das Jahr 2008 ist ein eigener Folder mit Frauenkennzahlen des Bundesdienstes geplant.

**Personalentwicklung:**

Ab 2008 soll in der Verwaltungsakademie des Bundes ein Spezialseminarprogramm für Frauen angeboten werden, wo Impulse beispielsweise für einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach einer Karenz oder für die Laufbahnplanung gegeben werden. Auch werden in diesem Spezialprogramm Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen rechtlich und rhetorisch geschult, damit sie ihre Aufgabe effizienter für den Dienstgeber wahrnehmen können.

Doris Biele