

BUNDESKANZLERAMT  FRAUEN

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Berichtszeitraum 2005 - 2006

Impressum

Eigentümerin, Verlegerin, Herausgeberin

Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst

Autorin:

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG, 1060 Wien

Druck:

BMLV - Heeresdruckerei

Wien, Oktober 2007

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Bundesregierung	5
1. Aufbau des Berichtes.....	6
2. Ausgewählte Kennzahlen zur Entwicklung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern	7
Einkommen aus Beschäftigung und Transfereinkommen.....	7
Pensionen	10
Integration in das Erwerbsleben	11
Anteil an Elternkarenzen.....	12
3. Die Erhebung	14
4. Maßnahmen der Bundesministerien	15
Überblick	15
Maßnahmen des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten (BMAA).....	17
Maßnahmen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK).....	22
Maßnahmen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF)	46
Maßnahmen des Bundesministeriums für Inneres (BMI)	52
Maßnahmen des Bundesministeriums für Justiz (BMJ)	60
Maßnahmen des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV)	67
Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	70
Maßnahmen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (BMGF)	80
Maßnahmen des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)	114
Maßnahmen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA).....	125
Maßnahmen des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	131
Maßnahmen des Bundeskanzleramtes (BKA)	136
5. Vergleich zwischen den Bundesministerien	141
Themenschwerpunkte	141
Maßnahmenarten	142
Zusammenfassung.....	143
6. Vergleich zwischen den Jahresberichten 2003/2004 und 2005/2006	144
Vergleich der Anzahl der genannten Maßnahmen.....	144
Vergleich der Themenschwerpunkte	145
Vergleich der Maßnahmenarten	146
7. Zahlenmäßiger Vergleich der gemeldeten Maßnahmen aller bisherigen Berichte	147
8. Zusammenfassende Darstellung	148
ANHANG: Erhebungsinstrumentarium	149

Vorwort der Bundesregierung

Das Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) sieht vor, „den Nationalrat in die Lage zu versetzen, den jeweiligen Stand der Verwirklichung des Abbaus von Benachteiligungen 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 fünf weitere Berichte (1995 und 1996, 1997 und 1998, 1999 und 2000, 2001 und 2002, 2003 und 2004) erschienen.

Um diesen Bericht der Bundesregierung von anderen Gleichbehandlungsberichten abzuheben und ihm damit ein eigenständiges Profil zu geben, wurde für den Zweijahresbericht 1995 und 1996 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 § 12a des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idF) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993).

1. Aufbau des Berichtes

Auf Basis des „Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen 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 und Gleichstellung des Bundeskanzleramtes damit beauftragt, den „Bundesbericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2005 - 2006“ 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 einem einleitenden Kapitel (**Kapitel 2**) werden anhand ausgewählter Kennzahlen wie Einkommen und Pensionen die Entwicklungen hinsichtlich des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen im Zeitvergleich dokumentiert.

In **Kapitel 4** werden die Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramtes beschrieben, welche in **Kapitel 5** nach Themenschwerpunkten und Maßnahmenarten verglichen werden.

In **Kapitel 6** werden die Jahresberichte 2003/2004 und 2005/2006 miteinander verglichen.

Kapitel 7 bietet einen kurzen Überblick über den zahlenmäßigen Vergleich aller bislang erstellten Berichte.

Kapitel 8 bietet eine zusammenfassende Darstellung des Berichtes.

2. Ausgewählte Kennzahlen zur Entwicklung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern

Um einen ersten Überblick über die tatsächliche Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erlangen, enthält der Bericht ein einleitendes Kapitel, in welchem anhand ausgewählter Kennzahlen wie Einkommen und Pension die Entwicklungen hinsichtlich des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen im Zeitvergleich dokumentiert werden.

Die Auswahl der Kennzahlen erfolgte vor dem Hintergrund des Bundesgesetzes zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen (BGBl. Nr. 837/1992). Durch dieses Gesetz bekennt sich der Bund zum umfassenden Abbau bestehender gesellschaftlicher, familiärer und wirtschaftlicher Benachteiligungen. Dieses Bundesgesetz ist in Zusammenhang mit dem Bundesverfassungsgesetz über das unterschiedliche Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern zu sehen.

Soweit Zahlen verfügbar sind und eine Darstellung Sinn macht, werden sowohl die Anteile der Frauen an den jeweiligen Daten, wie auch die „Gender Gaps“ - die Unterschiede zwischen Frauen und Männern - als aussagekräftige Indikatoren ausgewiesen.

Da entsprechende Berichte über die Maßnahmen der Ministerien seit 1993 vorliegen, wurde das Jahr 1993 – soweit vergleichbare Zahlen vorhanden sind – als Basisjahr für die Darstellung der Indikatoren ausgewählt. Je nach Verfügbarkeit der Daten wurden noch weitere Zeitpunkte gewählt: im Regelfall sind dies die Jahre 1995, 1997, 1999, 2001, 2003 und 2005. Falls für diese Jahre keine vergleichbaren Daten vorhanden waren, wurden andere Jahre gewählt, immer aber mehrere Zeitpunkte, um so Entwicklungstendenzen ablesen zu können. Zusätzlich wurden die jeweils aktuellsten verfügbaren Daten ebenfalls ausgewiesen.

Die angeführten Zahlen sollen sichtbar machen, inwiefern sich die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Frage der Ermöglichung einer eigenständigen finanziellen Absicherung und der damit in Zusammenhang stehenden Frage der Integration in das Erwerbsleben entwickelt hat.

Einkommen aus Beschäftigung und Transfereinkommen

Einen zentralen Indikator stellt die Höhe des Erwerbseinkommens und damit zusammenhängend die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern dar. Zur Berechnung dieser können unterschiedliche Datenbasen herangezogen werden (Lohnsteuerstatistik, Verdienststatistik etc.). Aufgrund der Vergleichbarkeit der Daten wurden die Jahre 1997, 1999, 2001 und 2003 ausgewählt, da ab 1997 die Berechnung auf einer modifizierten Basis erfolgt, die eine direkte Vergleichbarkeit mit den Jahren zuvor erschwert. Für das Jahr 2004 liegen die bislang aktuellsten Daten vor. Zu berücksichtigen ist, dass die unterschiedlichen Erfassungsmethoden mitunter leicht abweichende Ergebnisse mit sich führen, allerdings weisen alle Statistiken tendenziell in dieselbe Richtung.

Tabelle 1: Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten (ohne Lehrlinge)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2004
Gesamt	18.420 €	19.764 €	19.808 €	20.436 €	21.120 €	21.709 €	21.965 €
Frauen	14.760 €	15.732 €	14.522 €	14.773 €	15.304 €	15.792 €	15.977 €
Männer	21.312 €	22.860 €	23.542 €	24.614 €	25.592 €	26.507 €	26.894 €
Einkommensunterschied	30,7%	31,18%	38,3%	40,0%	40,2%	40,4%	40,6%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung¹ (1993, 1995), Statistik Austria 2005, Statistisches Jahrbuch 2007 Statistik Austria; Anmerkungen: jeweils Median des Bruttoeinkommens, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EstG

Tabelle 2: Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten (ohne Lehrlinge)

	1993 ²	1995	1997	1999	2001	2003	2004
Gesamt	--	--	14.579 €	14.929 €	15.533 €	15.867 €	16.124 €
Frauen	--	--	11.281 €	11.417 €	11.964 €	12.273 €	12.644 €
Männer	--	--	16.899 €	17.492 €	18.258 €	18.752 €	19.068 €
Einkommensunterschied	--	--	33,2%	34,7%	34,5%	34,6%	33,7%

Quelle: Statistik Austria 2005, ; Anmerkungen: jeweils Median des Bruttoeinkommens, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EstG abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer
Statistisches Jahrbuch 2007 Statistik Austria

¹ Inklusive Sonderleistungen; da statistische Auswertungen der Lohnzettel erst ab dem Jahr 1994 durchgeführt wurden, konnten für die Jahre 1993 und 1995 nur Daten vom Hauptverband der Sozialversicherungen herangezogen werden. Problematisch ist jedoch die Vergleichbarkeit, da für die Berechnung unterschiedliche Grundgesamtheiten herangezogen wurden. Der vom Institut berechnete Einkommensunterschied für die Jahre 1993 und 1995 dient lediglich als Orientierungshilfe.

² Berechnungen des Netto-Einkommens werden vom Hauptverband der Sozialversicherungen nicht vorgenommen.

Die Daten³ zeigen, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sehr hoch sind und nach einem leichten Anstieg von 33% im Jahr 1997 auf fast 35% im Jahr 2003, im Jahr 2004 bei 33,7% liegen.

Da die meisten anderen **Transfersysteme** (Arbeitslosigkeit, Pension etc.) von der Höhe des Einkommens abhängig sind bzw. von der Tatsache, ob es überhaupt ein eigenständiges Einkommen gibt, ziehen Einkommensunterschiede bzw. fehlende Einkommen auch weit reichende Konsequenzen hinsichtlich weiterer finanzieller Absicherungen nach sich. Bezüglich des Verhältnisses von Frauen und Männern an den LeistungsbezieherInnen des Arbeitslosengeldes zeigt sich für 2006, dass von den 120.969 LeistungsbezieherInnen insgesamt 71.264 Männer waren und 49.705 Frauen. Von den 91.908 NotstandshilfebezieherInnen waren im Jahr 2006 54.503 Männer und 37.404 Frauen (Quelle: AMS DWH lb000).

Das durchschnittlich sehr niedrige Transfereinkommen von Frauen ist in Hinblick auf die Ermöglichung einer eigenständigen Existenz ein wichtiger Indikator für eine gleichstellungsorientierte Politik. Wie die nachstehenden Tabellen verdeutlichen, liegt der durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeldbezug ebenso wie der Notstandshilfebezug von Frauen um etwa ein Fünftel (20% bzw. 21%) unter jenem von Männern.

Tabelle 3: Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Gesamt	641 €	659 €	656 €	672 €	689 €	715 €	733 €	748 €
Frauen	539 €	555 €	550 €	557 €	588 €	620 €	638 €	654 €
Männer	709 €	729 €	725 €	751 €	758 €	775 €	793 €	812 €
Unterschied in %	24,0%	23,9%	24,1%	25,8%	22,4%	20,0%	19,5%	19,5%

Quelle: BMWA, "Economic and Labour Information System" (Elis) 2007, AMS DWH 2007 (lb001)

³ Die hier verwendeten Einkommensdaten sind nicht arbeitszeitbereinigt.

Tabelle 4: Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Gesamt	504€	522 €	522 €	539 €	539 €	563 €	569€	578€
Frauen	440 €	451 €	453 €	469 €	464 €	484 €	482 €	499 €
Männer	563 €	595 €	586 €	603 €	603 €	617 €	623 €	629 €
Unterschied in %	21,8%	24,2%	22,7%	22,2%	23,1%	21,6%	22,6%	20,7%

Quelle BMWA, "Economic and Labour Information System" (Elis) 2007, AMS DWH 2007

Pensionen

Bezogen auf den Anteil der Frauen mit eigenständiger Alterspension zeigt sich einerseits, dass dieser noch immer viel geringer ist als jener der Männer, andererseits durch die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen dieser Anteil aber kontinuierlich zunimmt: So ist der Anteil der Alterspension für Frauen von 35% im Jahr 1980 auf 50,7% im Jahr 2005 gestiegen.⁴

Noch immer haben aber nur etwa fünf von zehn Frauen im Alter eine eigene Pension und von jenen Frauen, die derzeit das Pensionsalter erreichen, hat etwa ein Drittel (2004: 34,2%; 2005: 33,9%) keinen eigenen Pensionsanspruch.

Folgende Tabelle belegt, dass die Pensionen der Frauen wesentlich niedriger sind als jene der Männer. Der Gender Gap betrug im Jahr 1993 43% und hat sich im Beobachtungszeitraum bis 2005 – wo dieser noch immer bei 41% liegt – nur geringfügig verändert.

Tabelle 5: Durchschnittliche Alterspension (jeweils im Dezember des Jahres):

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005
Gesamt	752 €	782 €	816 €	860 €	897 €	929 €	963 €
Frauen	543 €	591 €	621 €	656 €	681 €	708 €	741 €
Männer	956 €	1.026 €	1.066 €	1.122 €	1.172 €	1.219 €	1.258 €
Unterschied in %	43,2%	42,4%	41,7%	41,5%	41,9%	41,9%	41,1%

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 1994, 1998, 2001, 2004 und 2006;
Anmerkung: Alterspension inklusive Ausgleichszulage und Kinderzuschuss

Auch bei Invaliditätspensionen und vorzeitigen Alterspensionen liegt die Höhe der Frauenpensionen weit unter jener der Männer.

⁴ Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger 2006.

Integration in das Erwerbsleben

Die Integration der Frauen in das Erwerbsleben gibt darüber Auskunft, inwiefern eine tatsächliche Ermöglichung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gegeben ist. Da hier die Berechnungen 1994 auf das Labour-Force-Konzept umgestellt wurden, wird dieses Jahr als Vergleichsbasis herangezogen. Sonst wurden die Zeitpunkte jeweils für alle zwei Jahre ausgewählt. Das Jahr 2006 wurde zusätzlich ausgewiesen, da hier die aktuellsten Zahlen vorliegen. Im Beobachtungszeitraum ist bis 2003 eine leichte Erhöhung der Erwerbsquoten von Frauen auf 67,5% zu beobachten. Nach 2003 sinkt die Erwerbsquote der Frauen leicht und liegt 2006 bei 63%.

Tabelle 6: Erwerbsquoten von Frauen und Männern

	1993	1994	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Frauen	62,5%	62,4%	62,2%	62,2%	63,2%	65,2%	67,5%	62,3%	63,0%
Männer	79,2%	78,8%	78,4%	78,0%	77,8%	76,5%	76,3%	75,9%	76,4%
Unterschied in %- Punkten	16,7%	16,4%	16,2%	15,8%	13,8%	11,3%	8,8%	13,6%	13,4%

Quelle: BMWA, "Economic and Labour Information System" (Elis); Anmerkung: Erwerbstätige als Anteil an der 15-64-jährigen Bevölkerung basierend auf dem Labour-Force-Konzept

Der bloße Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen gibt allerdings nicht über die tatsächliche Qualität der Beschäftigungsverhältnisse oder den „Grad“ der Integration in das Erwerbsleben Auskunft. Für vorliegenden Bericht wird die Teilzeitquote im Vergleich zur entsprechenden Quote der Männer als zusätzlicher Indikator für den Integrationsgrad herangezogen. Diese gibt einerseits darüber Auskunft, inwiefern die steigende Erwerbsintegration über Teilzeitbeschäftigung erfolgt – und damit auch Nachteile bezüglich Einkommen, Pensionshöhe etc. nach sich zieht –, andererseits zeigt sich im Verhältnis des Frauen-/Männeranteils inwiefern geschlechtsspezifische Teilungsprozesse am Arbeitsmarkt weiterhin bestehen bleiben oder sich auflösen.

Tabelle 7: Teilzeitquoten von Frauen und Männern

	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Gesamt	13,9%	14,9%	16,8%	17,2%	18,6%	21,1%	21,8%
Frauen	26,9%	29,0%	32,5%	33,6%	35,4%	39,3%	40,2%
Männer	4,0%	4,0%	4,4%	4,3%	4,8%	6,1%	6,5%
Unterschied Frauen / Männer in %-Punkten	+22,9%	+25,0%	+28,1%	+29,3%	+30,6%	+33,2%	+33,7%

Quelle: Eurostat NewCronos Abfrage vom 08.08.2007 (Zeitreihenbruch ab 2004);
 Teilzeitquote: Anteil der Personen an den Erwerbstätigen, die bei der direkten Frage nach Arbeit in
 Vollzeit oder Teilzeit eine Teilzeiterwerbstätigkeit angeben; gemäß European Labour Force Survey

Der Anteil an den Arbeitsuchenden gibt ebenfalls Auskunft über die Beschäftigungschancen. Allerdings gehen die meisten Studien (z.B. Leitner/Wroblewski 2000) davon aus, dass die realen Unterschiede in der Arbeitslosenquote von Frauen und Männer aufgrund des höheren Anteils von Frauen an „versteckter Arbeitslosigkeit“ etwas höher wären, als sie durch die offiziellen Statistiken wiedergegeben werden. Wenn es hierzu auch wenig an genauem Datenmaterial gibt, sollten diese Befunde trotzdem berücksichtigt werden.

Tabelle 8: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Gesamt	4,0%	3,9%	4,4%	3,9%	3,6%	4,3%	5,2%	4,7%
Frauen	5,1%	5,0%	5,4%	4,7%	4,2%	4,7%	5,5%	5,2%
Männer	3,1%	3,1%	3,6%	3,3%	3,1%	4,0%	4,9%	4,4%
Unterschied Frau- en / Männer in %- Punkte	+2,0%	+1,9%	+1,8%	+1,4%	+1,1%	+0,7%	+0,6%	+0,8%

Quelle: Eurostat NewCronos Abfrage vom 08.08.2007; Arbeitslosenquote: Anteil der Arbeitslosen (15-74 Jahre) an der Zahl der Erwerbspersonen (selbständig und unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose) gemäß European Labour Force Survey

Anteil an Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

Als ein weiterer Gleichstellungsindikator kann die Aufteilung der Elternkarenz bzw. des Kinderbetreuungsgeldbezugs herangezogen werden. Hier zeigt sich, dass der Anteil der Männer an KinderbetreuungsgeldbezieherInnen nach wie vor sehr gering ist, wenn auch eine Steigerung des Männeranteils ab dem Jahr 2004 zu verzeichnen ist.

Tabelle 9: Frauen- und Männeranteile an den Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen (ab 1.1. 2002)

	1993	1995	1997	1999	2001	Juli 2003	Dez. 2005	Dez. 2006
Gesamt	111.734	115.555	112.237	78.864	76.337	102.506	171.235	170.026
Frauen	--	114.567	111.170	77.648	74.870	101.085	165.644	164.016
Männer	--	988	1.067	1.216	1.467	1.421	5.591	6.010
Männer- anteil in %	--	0,8%	1,0%	1,5%	1,9%	1,4%	3,3%	3,5%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungen 2006

Quellen:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage. Datenband. Sozialbericht. Wien 1994

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage. Datenband. Sozialbericht. Wien 1996

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Wien 1994, 1998, 2002

Leitner, Andrea / Wroblewski, Angela: Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Wien 2000

Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien 2002

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2003. Wien 2003

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2004. Wien 2004

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2005. Wien 2005

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2006. Wien 2006

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2007. Wien 2007

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Wien 2003, 2004, 2005, 2006

Homepages:

<http://www.bmwa.gv.at>

<http://www.ams.or.at>

<http://www.statistik.at>

<http://www.hauptverband.at>

3. 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.

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 2005 und 2006 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.

4. 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 Institution. Pro Institution werden zu jeder Maßnahme der Titel und – soweit in der Erhebung vorhanden – Inhalte und Ziele, Zielgruppe, Begründung, 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 war jeweils nur eine Antwort 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 10: Überblick über Anzahl der Maßnahmen

Bundesministerien	Maßnahmen
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten (BMAA)	7
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)	27
Bundesministerium für Finanzen (BMF)	6
Bundesministerium für Inneres (BMI)	11
Bundesministerium für Justiz (BMJ)	8
Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	3
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	9
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF)	39
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG)	15
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)	5
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	4
Bundeskanzleramt (BKA)	4
GESAMT	138

Insgesamt wurden von den Bundesministerien und dem Bundeskanzleramt 138 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 Erhebungszeitpunkt 2005/2006 fallen, um interne Maßnahmen innerhalb eines Ressorts oder um Maßnahmen, die sowohl Frauen als auch Männern zugute kommen und daher nicht als Maßnahmen eingestuft werden konnten, die dem Abbau der Benachteiligungen von Frauen dienen.

Bei der Darstellung der Ministerien findet sich jeweils eine Auflistung der Maßnahmen mit Titel und – soweit vorhanden – Beschreibung 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 wurden insgesamt sieben Maßnahmen gemeldet, die den Erhebungskriterien entsprachen. Diese betreffen in erster Linie aktive Förderungsmaßnahmen in den Bereichen „Sexismus/Gewalt“ und „Sonstiges“ sowie Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Kunst und zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben.

Im Folgenden werden diese Maßnahmen beschrieben.

Präsentationen österreichischer Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Ausland

Inhalte und Ziele

Projektbezogene Unterstützung von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen bei Veranstaltungen im Ausland

Zielgruppe

Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen

Begründung

Im Rahmen der Auslandskulturarbeit soll das kreative Potential von Frauen präsentiert werden, um damit international die Wahrnehmung ihrer Leistungen zu stärken und sie bei Kooperationsprojekten zu unterstützen; gleichzeitig positiver Beitrag zum Österreichbild im Ausland.

Ergebnisse

Stärkung der internationalen Vernetzung österreichischer Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen; Auswahl der Projekte 2005/2006:

- Unterstützung von Präsentationen des Werks von Elfriede Jelinek: Theateraufführung in Lima, literarische Performance in Oslo, szenische Lesungen in Washington D.C., szenische Lesung in Rio de Janeiro
- Autorinnenlesungen mit Eva Menasse, Anna Mitgutsch, Zdenka Becker, Präsentation der Werke von Christine Nöstlinger und Mira Lobe u.a.m.
- Unterstützung der Tänzerinnen und Tanzgruppen SaskiaHölbling/DansKias, Superamas, Editta Braun Company, Anita Kaya
- Vorträge von Marlies Garbsch, Rudolfine Seeber, Hannah Lessing und UlrikeAuer im Rahmen der Vortrags- und Seminarreihe 'Österreich Innovativ'
- Vorträge von Heidi Dumreicher, Brigitte Mazohl-Wallnig, BrigitteStrohmaier, Elke Jantscher und Traude Müllauer-Seichter
- Seminar 'Frauen in der Wissenschaft - Maßnahmen und Ausblick', in Sofia
- Wanderausstellungen 'Donau' von Inge Morath, 'Xenographische Ansichten' von Liesl Ponger
- Unterstützung Olga Neuwirth beim Festival 'Spoken Sound', Stockholm
- Solokonzerte von Monika Stadler, Sigrid Trummer, Ulrike Anton, Anna-Maria Ganter-Hess, Elisabeth Schimana, Emma Schmidt u.a.m.
- Unterstützung des Sabine Hank Quartett bei Jazzfestival Trencin
- Unterstützung von Regisseurinnen zur Teilnahme an Internationalen Filmfestivals und Frauenfilmfestivals: Nina Kusturica (Mailand und Rio de Janeiro), Barbara Albert (Manila), Tricky Women (Frauentrickfilmfestival Laibach), Jasmila Zbanic (Rio de Janeiro, Moskau und Sarajewo)

- Unterstützung von Regisseurinnen zur Teilnahme an EU-und Österreichfilmfestivals: Nina Kusturica (Washington D.C.), Barbara Albert (Kairo, Prag, Brüssel, Bratislava), Ulrike Schweiger (Washington D.C., Tel Aviv, Manila), Jessica Hauser (Mexiko,Guatemala), Karin Bergner (Prag)
- Beauftragung von externen Kuratorinnen mit der Vorbereitung von Kunstausstellungen im Ausland (z.B. Wanderausstellung Art Brut, Wanderausstellung österreichische Photographie "Die Heimat ist um die Ecke", Ausstellung zeitgenössischer Kunst "Reaktionen auf die Globalisierung" der "Plattform Kultur-Mitteuropa" in Lissabon)
- Unterstützung von Konferenzen zu Elfriede Jelinek in Rouen, Tromsø , Brüssel und Zagreb
- Unterstützung von Konferenzen zu Ingeborg Bachmann in Laibach und Tallinn
- Theateraufführungen von Werken Elfriede Jelineks in Toronto und Rom, szenische Lesung in Sozopol/Bulgarien
- Lesungen von Bettina Balaka, Friederike Mayröcker, Bettina Galvagni, Olga Flor, Christl Greller, Barbara Frischmuth, Lilian Faschinger, Margit Schreiner, Eugenie Kain u.v.a.
- Unterstützung der Tänzerinnen und Tanzgruppen Mona May in Sarajewo, Saskia Hölbling und Milli Bitterli in Madrid
- Tanzfestival 'Beyond the Waltz' mit Hanna Berger, Nejla Yarkin in Washington D.C,
- Tanzfestival Wien-Brüssel mit Milli Bitterli, Saskia Hölbling, Barbara Krauss und Christine Gaigg in Brüssel
- Tänzerinnen und Tanzgruppen Anne Juren, Birte Brudermann, Cabula 6, Superamas in Kortrijk, und Aartselaar/Belgien
- Vorträge von Gertrude Moser-Wagner und Hannelore Scholz, Sylvia Zwettler-Otte, Ruth Steiner, Heidi Dumreicher, Constanze Ruhm
- Ausstellungen von Elena Skrivaneck, Renate Huber, Veronika Bernard, Ona B, Elisabeth Weissensteiner, Karin Hofer, Eva Mayer u.a.m.
- Unterstützung von Ausstellungen, Diskussion und Film zum Thema Frauenhandel in Sofia
- Ausstellung 'Femmes d'Europe' in Saint Tropez, mit Elke Krystufek, Valie Export und Katrin Plavcac
- Ingeborg Bachmann-Wanderausstellung 'Schreiben gegen den Krieg' in Nikosia, Madrid, Skövde/Schweden und Tallinn
- Solokonzerte von Viola Falb, Isabel Ettenauer, Aima Maria Labra Makk, GerdaStruhal u.v.a.
- Unterstützung von Künstlerinnen aus dem Programm 'The New Austrian Sound of Music': Fatina Spar & the Freedom Fries, Agnes Palmisano, Saint Privat, Gustav, Petra Stump
- Unterstützung von Regisseurinnen zur Teilnahme an Internationalen Filmfestivals und Frauenfilmfestivals: Jasmila Zbanic (Rio de Janeiro, Moskau, Sarajewo)
- Unterstützung von Regisseurinnen zur Teilnahme an EU-und Österreichfilmfestivals: Jessica Hausner (Madrid, Caracas), Ulrike Schweiger (Stockholm),Barbara Gräffner und Danielle Proskar (Manila)

Erstellung von Leitlinien der OEZA zu Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen

Inhalte und Ziele

Genderpolitik in den vier Kernbereichen: Befähigungen, ökonomische Möglichkeiten, politische Partizipation und persönliche Sicherheit

Zielgruppe

An Projekten der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit beteiligte Frauen

Begründung

Umsetzung des österreichischen EZA-Gesetzes (2002/3)

Ergebnisse

OEZA Programme und Projekte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen; dies führt auch zu verstärkter Beteiligung von Frauen-NGOs an Projekten der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit

Erstellung einer Gender-Checkliste für EU-Friedensmissionen

Inhalte und Ziele

Der österreichische EU-Ratsvorsitz initiierte 2006 die Erarbeitung einer Gender Checkliste zur Berücksichtigung der Bedürfnisse und Einbindung von Frauen in allen Phasen von EU-Friedensmissionen. Mit der Checkliste wurde ein wichtiger Schritt zur Umsetzung der Sicherheitsrats-Resolution 1325 über die Rolle von Frauen in Konflikt- und Postkonfliktsituationen in der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik gesetzt. Insbesondere sieht die Checkliste Maßnahmen zur weiteren Sensibilisierung der Planner/Durchführer von EU-Friedensmissionen für die besonderen Bedürfnisse von Frauen in Konflikt- und Postkonfliktsituationen vor, genauso wie Maßnahmen zur vermehrten Rekrutierung von Frauen für Einsätze in EU-Friedensmissionen.

Zielgruppe

Akteure auf EU und nationaler Ebene, die an Planung und Durchführung von EU-Friedensmissionen beteiligt sind.

Begründung

Verbesserte Berücksichtigung der Rolle von Frauen als Partner/Betroffene in EU-Friedensmissionen.

Ergebnisse

Stärkung der Gender-Expertise in EU-Friedensmissionen; Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen in allen Phasen von EU-Friedensmissionen.

Sicherstellung von Gender-Expertise für die Kommission zur Friedenskonsolidierung der Vereinten Nationen

Inhalte und Ziele

Österreich setzte sich erfolgreich dafür ein, dass der im Oktober 2006 gegründeten Kommission zur Friedenskonsolidierung der Vereinten Nationen Gender-Expertise zur Verfügung gestellt wird.

Zielgruppe

Frauen als Verhandlerinnen und Betroffene in Friedensprozessen

Begründung

Da Frauen von Konfliktsituationen in besonderer Weise betroffen sind (als Familienversorgenden, als Opfer von Gewalt etc.), müssen ihre spezifischen Bedürfnisse und ihre aktive Rolle in Maßnahmen zur Friedenskonsolidierung Berücksichtigung finden.

Ergebnisse

Gender-Expertinnen unterstützen die VN-Kommission zur Friedenskonsolidierung dabei, in allen Maßnahmen Frauen aktiv einzubinden und ihre besonderen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Finanzielle Unterstützung für VN-Studie über Gewalt gegen Frauen

Inhalte und Ziele

Die Förderung der Menschenrechte von Frauen ist ein Schwerpunkt der österreichischen Außenpolitik. Österreich unterstützte daher die Erstellung einer weltweiten Studie über „Gewalt gegen Frauen“ durch die Vereinten Nationen.

Zielgruppe

Politische Entscheidungsträgerinnen auf nationaler, regionaler, und internationaler Ebene.

Begründung

Gewalt gegen Frauen existiert in allen Teilen der Welt, in Friedenszeiten genauso wie in Konfliktsituationen. Regierungen haben die Pflicht, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen um Frauen zu schützen, und Täter zur Verantwortung zu ziehen. Die Ergebnisse der Studie dienen als sachliche Grundlage für weitere politische und rechtliche Maßnahmen der internationalen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.

Ergebnisse

Die Studie beschreibt das Ausmaß, die Formen, und Ursachen der Gewalt unter der viele Frauen weltweit leiden, und bietet Handlungsanleitungen für Staaten zur verbesserten Einhaltung ihrer Menschenrechtsverpflichtungen gegenüber Frauen.

Finanzierung einer Junior Professional Officer (JPO) für VN-Fonds zu Gewalt gegen Frauen

Inhalte und Ziele

Österreich finanzierte die Mitarbeit einer jungen österreichischen Expertin im VN-Fonds zu Gewalt gegen Frauen über einen Zeitraum von 2 Jahren.

Zielgruppe

VN-Fonds zu Gewalt gegen Frauen

Begründung

Die Förderung der Menschenrechte von Frauen und die multilaterale Zusammenarbeit im Rahmen der Vereinten Nationen sind Schwerpunkte der österreichischen Außenpolitik.

Ergebnisse

Österreichischer Beitrag zur internationalen Zusammenarbeit in der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.

Bewusstseinsbildung zu traditionsbedingter Gewalt

Inhalte und Ziele

Das BMaA setzte im Rahmen der Initiative von BM Rauch-Kallat zu traditionsbedingter Gewalt bewußtseinsbildende Maßnahmen für österreichische Vertretungsbehörden, die auf die spezielle Unterstützung von Österreicherinnen, die von Zwangsheirat bedroht sind, abzielen.

Zielgruppe

Österreichische Vertretungsbehörden im Ausland.

Begründung

Bedeutung einer sensiblen und kompetenten Betreuung, wenn Österreicherinnen im Ausland das Recht auf konsularischen Schutz durch die lokale Vertretungsbehörde im Zusammenhang mit traditionsbedingter Gewalt in Anspruch nehmen.

Ergebnisse

Verbesserte Betreuung von Österreicherinnen durch Vertretungsbehörden im Ausland.

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

Tabelle 1111: 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	--
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 <i>Gleichbehandlung</i> 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)	3
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2

Tabelle 12: Maßnahmen des BMaA nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	4
Subvention, Preis, Stipendium	1
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	--
Sonstiges	2

Tabelle 13: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	4
Externe Auftragnehmerinnen	3
Beide	--

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

Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (im Folgenden: BMBWK) wurden insgesamt 27 Maßnahmen beschrieben, die den Erhebungskriterien entsprachen. Diese betreffen in erster Linie die schulische und berufliche Bildung von Mädchen und Frauen und außerdem die Förderung von Frauen in der Wissenschaft.

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

Förderung von Beratungsstellen

Inhalte und Ziele

Schwerpunktmäßige Förderung von Beratungsstellen, die Berufsberatung und Berufsorientierung für Mädchen, spezielle Projekte oder Kurse in den Bereichen Technik, Handwerk und IT anbieten; weiters in den Bereichen GM und geschlechtssensibler Unterricht arbeiten, Beratung für Migrantinnen (zum Problem Zwangsheirat) sowie Workshops zur Bubenarbeit und Gewaltprävention anbieten.

2005/2006: insgesamt 28 Förderungen

Ziele:

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen;
 direktes Erproben von technisch-handwerklichen Tätigkeiten in Kursen;
 Abbau von Hemmschwellen gegenüber Handwerk und Technik;
 Sensibilisierung hinsichtlich geschlechtssensibler Unterrichtsarbeit und Bubenarbeit in Schulen;
 Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit;
 Sensibilisierung von MultiplikatorInnen.

Zielgruppe

SchülerInnen im Alter von 12 bis 17 Jahren; LehrerInnen und Eltern

Begründung

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

Mittels dieser Maßnahmen und auch durch verstärkten geschlechtssensiblen Unterricht soll versucht werden, traditionelle Rollenklischees abzubauen und auch bei Eltern, Betrieben und Schulverantwortlichen ein Umdenken zu bewirken.

Die Förderung von Männerberatungsstellen für die Arbeit mit Buben dient zur Unterstützung und Förderung von Buben abseits tradierter Männlichkeitsbilder bzw. zur Durchführung von gewaltpräventiven und geschlechterreflektierenden Projekten mit Schulen.

Ergebnisse

Dass ein langsames Umdenken bezüglich Mädchen in nicht-traditionellen Berufen eingesetzt hat, zeigt das steigende Interesse der Mädchen an handwerklich-technischen Kursen sowie das Interesse von Lehrpersonen, auch Berufsorientierungsangebote in Richtung nicht-traditioneller Berufe in den Unterricht - im Rahmen der „Verbindlichen Übung Berufsorientierung“ – zu integrieren. Auch bei manchen Betrieben (durch die Vermittlungstätigkeit von Mädchenberatungsstellen) ist die Bereitschaft, Mädchen in nicht-traditionelle Berufe aufzunehmen, gestiegen.

Hinsichtlich geschlechtssensiblen Unterricht und Gewaltprävention ist ebenfalls ein zunehmendes Interesse seitens der Lehrkräfte zu vermerken; dies zeigt sich in der Themenwahl bei verschiedenen (Fortbildungs-) Veranstaltungen und durch die Nachfrage von einschlägigen Broschüren.

Budget

Im Projektzeitraum vom 01.01. 2005 bis 31. 12. 2006 wurden EUR 108.000,- für diese Maßnahmen aufgewendet.

ESF Projekt „FIT – Frauen in die Technik“**Inhalte und Ziele**

Ausgehend von der in Österreich geschlechtsspezifischen Segregation im österreichischen Bildungsbereich bietet dieses Projekt zur gezielten Berufsorientierung Schülerinnen der 11. bis 13. Schulstufe Informations- und Schnuppertage an. Die Informationsveranstaltungen (Schulen haben die Möglichkeit, FIT-Botschafterinnen direkt an die Schule einzuladen) finden an zahlreichen höheren Schulen statt, die zwei bis dreitägigen Schnuppertage an 6 Standorten: Technische Universität Graz und Wien; Universitäten Linz, Klagenfurt, Innsbruck und Salzburg. Sie geben Einblick in technische und naturwissenschaftliche Studienrichtungen und ermöglichen das Kennenlernen 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.

Ziel von FIT ist es, Hemmschwellen vor einem technischen Studium und Berührungängste gegenüber den als „männlich“ geltenden Bereichen abzubauen; durch weibliche Vorbilder neue Identifikationsmöglichkeiten sowie Rahmenbedingungen für eine bewusstere Entscheidung zu schaffen und damit das Ausbildungs- und Berufsspektrum von jungen Frauen zu erweitern. Durch breite Informations- und Öffentlichkeitsarbeit soll FIT allgemein bewusstsensibildend bei Eltern und Lehrpersonen wirken.

Zielgruppe

SchülerInnen höherer Schulen im Alter von 16 bis 19 Jahren. Darüber hinaus auch LehrerInnen an höheren Schulen und Eltern.

Begründung

Der Anteil von Studentinnen an technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen soll in Österreich erhöht werden. Durch direktes Kennenlernen dieser Studienrichtungen, Teilnahme an Laborübungen und dergleichen, sowie durch Gespräche mit Studentinnen und bereits ausgebildeten Technikerinnen, besteht die Möglichkeit, Hemmschwellen von jungen Frauen gegenüber Technik und Naturwissenschaft abzubauen und sie zu einem Studium in diesen Bereichen zu motivieren.

Ergebnisse

Bei den Mädchen/jungen Frauen konnten Hemmschwellen gegenüber einem technisch-naturwissenschaftlichen Studium abgebaut werden. Eine stärkere Sensibilisierung gegenüber dem Thema „Frauen und Technik“ ist (durch die Informationsveranstaltungen an den Schulen vor den Schnuppertagen an den UNIs) sowohl an den Schulen, als auch in der weiteren Öffentlichkeit (durch Inserate, Interviews ...), erreicht worden.

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 techn.-naturw. Studium in Erwägung gezogen oder 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, wobei festzustellen ist, dass der Bedarf das Angebot übersteigt.

Budget

Im Projektzeitraum von 01. 01. 2005 bis 31. 12. 2006 wurden EUR 92.060,-- für diese Maßnahme aufgewendet. (ESF- und nationale Mittel; exkl. Mittel, die von den Projektträgern selbst organisiert wurden.)

ESF-Projekt „MUT 2 – Mädchen und Technik“**Inhalte und Ziele**

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

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

Aktivitätsziele:

- * Entwicklung und Durchführung von Modulen im Bereich Aus- und Weiterbildung - Vermittlung von Theoriewissen und Anwendungskompetenz geschlechtssensibler Didaktik und/oder Berufsorientierung an zentrale MultiplikatorInnen aus den Bereichen 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,...);
- * nachhaltige Verankerung der Projektergebnisse in bestehenden Strukturen durch intensive Kooperation mit arbeitsmarkt- und bildungspolitischen EntscheidungsträgerInnen.

Zielgruppe

Mädchen von 10 bis 15 Jahren, tw. auch jünger (Kindergarten) bzw. älter (Schülerinnen an HTL), LehrerInnen, Eltern, Betriebe, MultiplikatorInnen, arbeitsmarkt- und bildungspolitische EntscheidungsträgerInnen.

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

Dieses Projekt setzt nun bei den verschiedensten Ebenen an, um breite Sensibilisierungsarbeit zu leisten, mit dem Ziel, die oftmals verdeckten Potentiale der Mädchen in Richtung Technik zu wecken und damit ihr Berufswahlspektrum zu erweitern sowie ihre Berufschancen zu verbessern. Erreicht werden soll dies durch Mitwirkung von mehreren Mädchen- und Frauenberatungsstellen; intensiver Öffentlichkeitsarbeit; Kooperation zwischen den Landesfrauenbeauftragten und wichtigen MultiplikatorInnen im jeweiligen Bundesland (zur nachhaltigen Implementation erfolgreich erprobter Modelle in die Ausbildungs- und Beratungseinrichtungen). Weiters erhalten Eltern und LehrerInnen Sensibilisierungsangebote und Workshops.

Ergebnisse

MUT hat zwischen 2004 und 2006 in Niederösterreich, Oberösterreich, Kärnten, Salzburg, Tirol, Vorarlberg, Wien und der Steiermark innovative Modelle zur Berufsorientierung und Technikerprobung angeboten. Insgesamt wurden im Rahmen von MUT 2 ca. 12.500 Personen über Kontakte und Angebote erreicht (inkl. Betriebe), darunter waren knapp 6.400 Mädchen. Es wurden nicht nur Materialien für den Unterricht entwickelt, sondern auch wichtige Bewusstseinsarbeit in Schulen sowie in Betrieben geleistet, um auch Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Siehe auch: <http://www.mut.co.at/>

Budget

Im Zeitraum von 1.1.2005 bis Ende 2006 wurden EUR 800.000,-- für MUT 2 aufgewendet (exkl. Ländermittel).

ESF-Projekt „READY“

Inhalte und Ziele

Schulbezogene Mädchen-Workshopangebote: Reflexion über die eigene Lebensplanung; Information über Ausbildungsmöglichkeiten und (neue) Berufe, insbesondere auch in den Bereichen Technik / IKT; praktische Übungen/Tätigkeiten von Fachfrauen angeleitet - im Bereich Ökotechnik, Handwerk und Computer/IKT; Gesprächsrunden mit Fachfrauen. Begleitende Arbeit mit Lehrpersonen: Sensibilisierung und Weitergabe von Anregungen, wie Lehrpersonen selbst die Mädchen weiter unterstützen können bzw. wie sie selbst Berufsorientierungseinheiten in der Schule gestalten können.

Das Projekt wird in Vorarlberg, Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Tirol von Mädchenberatungsstellen an mindestens 2 Schulen durchgeführt.

Ziele: Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen; Erhöhung der Chancen der Mädchen auf dem Arbeitsmarkt; Sensibilisierung.

Zielgruppe

Mädchen der 3. u. 4. Kl. Hauptschule u. der Polytechnischen Schulen. Darüber hinaus LehrerInnen und Eltern.

Begründung

Die meisten Mädchen wählen nach der Pflichtschule einen Lehrberuf (von insgesamt 240) in den Bereichen Handel, Büro, Dienstleistung und Gastgewerbe oder eine weiterführende wirtschaftliche oder kaufmännische Schule. Diese „Frauenberufe“ zeichnen sich v.a. durch schlechteren Verdienst, geringere Aufstiegschancen und Umstiegsmöglichkeiten aus. Dieses Projekt zielt daher auf Orientierung und Unterstützung in Richtung nicht-traditionelle Berufswahl sowie auf Stärkung des Selbstbewusstseins der Mädchen. Weiters soll auch durch die Auseinandersetzung mit Rollenklischees und mit Lebensplanung, dem traditionellen Ausbildungs- und Berufswahlverhalten von Mädchen entgegen gewirkt werden.

Die Sensibilisierung der LehrerInnen sowie die Einbeziehung der Eltern sind dabei ein ebenfalls wichtiger Aspekt.

Ergebnisse

Fachfrauen aus dem Bereich Technik sind bei den Mädchen auf großes Interesse gestoßen und die handwerklichen Tätigkeiten wurden von den Mädchen begeistert durchgeführt. Dies hat sich wiederum auf das Selbstbewusstsein positiv ausgewirkt.

Der Informationsstand bezüglich nicht-traditioneller Berufe ist verbessert und die Sensibilität bezüglich Rollenklischees verstärkt worden.

Seitens der Lehrpersonen und Eltern wurde das Projekt als sinnvoll und wichtig erachtet; d.h. auch in dieser Richtung hat eine entsprechende Sensibilisierung stattgefunden.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis Ende 2006 wurden EUR 94.960,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

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

Durch spezielle Kurse und Maßnahmen sollen Mädchen an höheren technischen Lehranstalten gestärkt werden; weiters soll durch verschiedene Aktionen (wie Tage der offenen Tür, Plakataktionen, Informationsveranstaltungen, Projekte, Workshops zur Mädchenstärkung usw.) der Anteil von Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen erhöht werden.

2005-2006 haben insgesamt 13 Kleinprojekte stattgefunden.

Darüber hinaus fand im Okt. 2005 zum 6. Mal ein Erfahrungsaustausch (MiT-Seminar) für LehrerInnen der HTL unter dem Titel „Genderprojekte in der HTL – auf dem Weg zur Vernetzung“ statt. 28 Personen nahmen daran teil.

Ziele:

Erhöhung des Anteils von Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen durch Ermutigung und Sichtbarmachen von Frauen in technischen Berufen (Vorbildwirkung).

Sensibilisierung von Lehrpersonen, Schulverwaltung, Schüler/innen und Eltern für geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorurteile zwecks Abbaus von Rollenklischees und zur Förderung gleichberechtigter Umgangsformen auch im Sinne des Unterrichtsprinzips "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern".

Breite Diskussion des Themas "Mädchen/Frauen und Technik".

Verbesserung des Klimas zwischen Burschen und Mädchen.

Vernetzung und Erfahrungsaustausch der LehrerInnen an HTL.

Zielgruppe

SchülerInnen im Alter von 15 bis 19 Jahren; darüber hinaus LehrerInnen und auch 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.

Seit dem 1. MiT-Seminar 1999 ist eine Vielzahl von Projekten an österr. HTL entstanden.

Der Fokus 2006 lag im Bereich Vernetzung und Erfassung der Erkenntnisse aus Projekten. Das Seminar ermöglichte die persönliche Auseinandersetzung von LehrerInnen mit weiblicher und männlicher Identität.

Ergebnisse

Ein langsames Umdenken bezüglich Mädchen in technischen Bereichen hat eingesetzt. Dies kommt durch das anhaltende Interesse von Lehrpersonen und DirektorInnen an der Aktion MiT zum Ausdruck.

Budget

Im Projektzeitraum vom 01.01. 2005 bis 31. 12. 2006 wurden EUR 9.667,-- für diese Maßnahmen aufgewendet.

**Gender Mainstreaming im Bereich der Landesschulräte:
Umsetzung des Aktionsplans 2003**

Inhalte und Ziele

Implementierung von GM im Bereich der Landesschulräte:

- BMBWK-Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Aktionsplans 2003 (Laufzeit 2003-Ende 2006) mit jeweils einer Vertretung aus jedem Bundesland; Treffen ein Mal pro Jahr.
- Einrichtung von AG auf der Ebene der LSR mit folgenden Aufgaben: Kontakte zur oberen Führungsebene; Informationsarbeit; Sensibilisierung; Vernetzung zwischen regionalen Einrichtungen; Durchsetzung der geschlechtergerechten Sprache; Initiierung von Gender-Workshops für Führungskräfte.
- Regionale Durchführung von Veranstaltungen „Schulqualität und Gender Mainstreaming“ mit dem Ziel: Begriff „Gender Mainstreaming“ bekannt zu machen; GM und Gender-Aspekte in zukünftige Planungen einzubeziehen; Sensibilisierung für die Bedeutung der Kategorie Geschlecht im schulischen Lehren und Lernen; sichtbar machen, was mehr Gender-Sensibilisierung für beide Geschlechter und für die Gesellschaft insgesamt bringen kann; Relevanz und Dimension des Geschlechterthemas im Bereich Schule deutlich machen; Diskussionsprozesse dahingehend anregen, was GM im Bereich Schule (in Bezug auf „Schulqualität“) bedeuten kann.

Zielgruppe

Führungskräfte in den LSR, Schulaufsicht, Direktorinnen, Lehrerinnen, Multiplikatorinnen, Fortbildnerinnen

Begründung

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

Ergebnisse

Durchsetzung der geschlechtergerechten Sprache; Begriff Gender Mainstreaming bekannt geworden; mehr Aufgeschlossenheit und Auseinandersetzung mit GM – auch bei der Führungsebene – erreicht; konkrete Ansätze und Projekte geplant; Sensibilisierung im Bereich der LehrerInnen.

Realisierung von Veranstaltungen und Workshops:

2 Arbeitstagungen der „Arbeitsgruppe Aktionsplan 2003“;

6 Veranstaltungen „Schulqualität und Gender Mainstreaming“ (in der Stmk., in Sbg., Tirol, OÖ, NÖ, Wien);

4 Beratungsangebote für Führungskräfte zu Gender Mainstreaming am LSR für Bgl., Stmk. und OÖ.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31. 12. 2006 wurden EUR 38.100,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Gender-Netzwerk im IMST3-Projekt (Innovations in Mathematics, Science and Technology Teaching)

Inhalte und Ziele

IMST3 zielt auf die Verbesserung des Mathematik- und Naturwissenschaftsunterrichts in Österreich ab. Das IMST3 - Gender-Netzwerk wurde zur optimierten strukturellen und inhaltlichen Implementierung von „gender sensitivity“ und „Gender Mainstreaming“ auf allen Ebenen errichtet. Die Maßnahmen umfassen didaktische Aktivitäten (wie Networking, Gender-Lehrgänge, ExpertInnen-Pool, Konferenzen, Arbeitsgruppen, Newsletter, u.v.m. In der ersten Phase von IMST (2004-2006) konzentrieren sich die Aktivitäten auf die Sekundarstufe I.

Zielgruppe

LehrerInnen, MultiplikatorInnen, Schulleitungen und WissenschaftlerInnen

Begründung

Vermehrte Sensibilisierung und Erweiterung der päd. Methodik und Didaktik von LehrerInnen bildet eine wichtige Basis für einen besseren Zugang von Mädchen / jungen Frauen zu naturwissenschaftlichen Fächern; Wissenschaftlerinnen / Didaktikerinnen erhalten mehr Chancen und Zugänge in diesem Arbeitsfeld.

Ergebnisse

Das Gender-Netzwerk bewirkte eine Verbreiterung von Gender-Sensitivity im gesamten IMST-Projekt; die div. Beratungs- und Fortbildungsangebote bewirkten eine Zunahme an Gender-Kompetenz bei den beteiligten LehrerInnen und MultiplikatorInnen; das Gender-Thema wurde aufgewertet.

Budget

Im Zeitraum 2005 bis 2006 wurden 225.700 Euro für diese Maßnahme aufgewendet.

ESF-Projekt: Gender Sensitivity & Gender Mainstreaming in der LehrerInnenbildung

Inhalte und Ziele

Seminare für LehrerInnen verschiedener Schularten und zwei Karrierelehrgänge für Lehrerinnen. Inhalte: geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse; Mädchenarbeit; Bubenarbeit; geschlechtsspezifische Berufsorientierung und Lebensplanung; Reflexion eigener Berufswahlprozesse; Reflexion eigener Karriereambitionen; Karriereplanung.

Ziele: Sensibilisierung von LehrerInnen für Gender-Fragen mit dem Ziel, die Erweiterung der Lebens- und Berufsperspektiven von Mädchen/Frauen und Buben/Männern jenseits geschlechtsspezifische Rollenvorgaben zu unterstützen; Stärkung von Frauen im Berufsfeld Schule;

Bundesländerübergreifende Gender Day's für Schulen (Plattform für die Präsentation von Genderaktivitäten an Schulen und Vermittlung neuester Forschungsergebnisse); von 30.11.-1.12.06 (160 Teilnehmer/innen: LehrerInnen und LeiterInnen aller Schularten; GenderexpertInnen)

Zielgruppe

Tlw. Gemischt, tlw. nur Frauen (Lehrerinnen)

Begründung

Allg. Gender-Seminare: durch Sensibilisierung und Erweiterung der päd. Methodik und Didaktik; Karrierelehrgänge für Lehrerinnen: Ermunterung für Frauen, Führungspositionen anzustreben; Aneignung von Know-How und strategischer Kompetenz.

Ergebnisse

Im Jahr 2005 und 2006 wurden insgesamt 16 Seminare durchgeführt; bei den internen Rückmeldebögen wurden mehrfach Nachfolgeseminare gewünscht und die LehrerInnen und MultiplikatorInnen konnten viele Impulse und Anregungen mitnehmen.

Budget

2005 – 2006: 64.860,- Euro für die Organisation des Gender Day, TrainerInnenkosten (exkl. Teilnahmekosten und Organisationskosten!)

**Publikationen und Webseite zu geschlechtsspezifischen Bildungsfragen;
Beteiligung bei Messen**

Inhalte und Ziele

Das BMBWK gibt laufend Informationsmaterialien zu frauen- bzw. geschlechtsspezifischen Themen für den schulischen Bereich heraus.

Auf der Webseite des BMBWK : <http://www.bmukk.gv.at/gleichstellung-schule> werden einschlägige Informationen angeboten.

Materialien werden auch bei einschlägigen Messen verteilt (z.B. Frauenmesse der Frauenministerin; Studien- und Berufsinformationsmessen).

Publikationen, die im Berichtszeitraum herausgegeben wurden:

Männer als Volksschullehrer. Statistische Darstellung und Einblick in die erziehungswissenschaftliche Diskussion. BMBWK (Hg) 2005, 54 Seiten.

Begabungsförderung durch Geschlechtssensibilität in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik. BMBWK (Hg), 2005, 113 Seiten.

Geschlechtssensible Pädagogik. Leitfaden für Lehrer/innen und Fortbildner/innen im Bereich Kindergartenpädagogik. BMBWK (Hg), 2005, 39 Seiten.

Unterrichtsprinzip Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern: Informationen und Anregungen zur Umsetzung an höheren technischen Lehranstalten. BMBWK (Hg), 2006, 63 Seiten.

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

Webfassungen:

Internationale Best Practice Modelle für eine gendergerechte Welt: Buben in die Erziehung - Mädchen in die Naturwissenschaften. Dr. Edit Schlaffer / Mag. Eva Maria Gauss; BMBWK (Hg), 2005. http://www.klassezukunft.at/statisch/zukunft/de/best_practice_modelle.doc

Traditionsbedingte Gewalt gegen Frauen: Folder Zwangsheirat

BMBWK (Hg), 2006. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/13107/fl_zwangsheirat.pdf

Zielgruppe

LehrerInnen, MultiplikatorInnen, Schülerinnen

Begründung

Bietet Anregungen zu geschlechtssensiblen Themen im Unterricht im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter; Information und Sensibilisierung.

Ergebnisse

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

Budget

Im Zeitraum vom 1.1. 2005 bis 31. 12. 2006 wurden dafür insgesamt EUR 25.200,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Expertisen und Forschungsarbeiten

Inhalte und Ziele

Forschungsprojekt „Schulfreiräume und Geschlechterverhältnisse“: Geschlechterverhältnisse oder unterschiedliches Nutzungsverhalten der Pausen- oder Bewegungsräume wurden bislang nicht in den Blick genommen. Das Forschungsprojekt untersuchte Schulfreiräume als Orte für verhältnisorientierte Gesundheitsförderung für Mädchen und Buben an 24 Schulen in zwei Bundesländern (Wien, Steiermark) und Schulformen (VS, HS, Unterstufe AHS), in der die vorhandenen Schulfreiräume und deren Nutzungsregeln erhoben, die Zeiten und Besonderheiten der Nutzung durch teilnehmende Beobachtungen dokumentiert und analysiert, die Ergebnisse gemeinsam mit den SchülerInnen diskutiert und sich daraus ergebende Maßnahmen für gesundheitsfördernde Aktivitäten für die Schule im Rahmen eines Workshoptages erarbeitet werden.

Projekt „Boys' Day“: Die internationale Fachliteratur und ExpertInnen proklamieren die „Krise der Buben“ sowohl in Bezug auf ihre Schulleisten als auch die Entwicklung ihrer Identität. Das Konzept des Boys Day soll heranwachsenden männlichen Jugendlichen persönliche Orientierung und Einblick in alternative Berufsfelder bieten. Auf der Grundlage einer Erhebung (Interviews und Fokusgruppendifkussionen mit Schülern, LehrerInnen, Eltern) wurde ein Konzept für Österreich und Trainingsunterlagen für Lehrkräfte erarbeitet und Ende November 2006 der erste Modell - Boys Day durchgeführt. Ziel ist ein Trainingsmanual mit konkreten Übungen für den Unterricht.

ExpertInnengespräch „Geschlechtssensible Schule“: Das Treffen von ExpertInnen im Juni 2006 sollte dazu beitragen, die Hintergründe und insbesondere den Beitrag der Schule zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Leistungen und Interessen der SchülerInnen auszuloten, geschlechtsspezifische Förderungsmöglichkeiten festzustellen, good practice Beispiele aus dem In- und Ausland vorzustellen und notwendige künftige Maßnahmen zu beraten.

Internationale Best Practice Modelle „Buben in die Erziehung! Mädchen in die Naturwissenschaften!“: Recherche von Programmen und Projekten (insbesondere aus England, Schweden, USA, NL und Deutschland) und Darstellung der verschiedenen Strategien. Präsentation im Rahmen des ExpertInnengesprächs am 23. Juni 2006.

Zielgruppe

LehrerInnen, DirektorInnen und Schulaufsichtspersonen

Begründung

Alle Maßnahmen sollen dazu beitragen, Innovationen im Bereich geschlechtssensiblen Unterrichts voranzutreiben. Die Ergebnisse wurden/werden publiziert und für die Schulen nutzbar gemacht.

Ergebnisse

Projekt „Schulfreiräume und Geschlechterverhältnisse“: Abschluss 2007 Projekt „Boys' Day“: Projektabschluss 2007. Die Zwischenergebnisse zeigen, dass auch in Österreich die Buben Probleme haben, ihre Zukunft zu planen: sie sind unsicher und ambivalent, sie wünschen sich Rollenmodelle und Orientierungshilfen. Die junge Generation setzt sich ganz deutlich von klassischen Männlichkeitsbildern ab; sie möchten unbedingt Präsenz in ihrer zukünftigen Familie zeigen, aktive Väter sein und Karriere machen. Die Recherche von internationalen Best Practice Modellen ergab folgende Strategien:

das Informationsdefizit von Mädchen und Buben bezüglich ihrer Berufsoptionen beseitigen; durch Erlebnis und kurzfristige Begegnungen, Schwellenangst vor geschlechtsuntypischen Tätigkeiten nehmen;

Identifikation schaffen, in dem z.B. auf einem Camp ‚Mädchenkultur‘ und ‚Naturwissenschaft‘ sich gegenseitig bedingen;

Genderkompetenz, d.h. bewusste Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten aufbauen; Rollenvorbilder geben (vor allem durch Mentoring);

Anspornen und Leistung im untypischen Bereich fordern, z.B. Engagement durch Wettbewerbe belohnen;

Umfeld schulen - Lehrerfortbildungen für die Gestaltung des Unterrichts, Elternarbeit.

Ergebnisse des ExpertInnengesprächs: Den Schulen kommt bei der Verwirklichung von Geschlechterdemokratie eine wichtige Funktion zu, sind sie doch der einzig verpflichtende Ort, den alle Kinder und Jugendlichen über einen langen Zeitraum zu besuchen haben. Damit Schulen die Chance wahrnehmen wollen und können, müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden: Es muss eine entsprechende Organisations- bzw. Schulkultur geschaffen werden, in der Raum und Zeit ist sich mit Fragen der Gleichstellung auseinander zu setzen, in der es intellektuellen Wagemut gibt, Neues anzudenken und auszuprobieren, und in der Vielfalt lebbar ist. Dazu bedarf es entsprechender Genderkompetenz beim leitenden und lehrenden Personal. Aber auch die Eltern sind gefordert, d.h. sie sollen problemorientiert in das schulische Geschehen einbezogen bzw. als „ExpertInnen“ angefordert werden. Um dies zu erreichen, wurde eine Fülle von Maßnahmen andiskutiert (Veröffentlichung auf www.klassezukunft.at > Gender und Schule > Glossar, Nachlese zu Veranstaltungen).

Budget

Im Projektzeitraum vom 01.01. 2005 bis 31. 12. 2006 wurden EUR 64.700,-- für diese Maßnahmen aufgewendet.

Integration von GM in LehrerInnenfort- und –weiterbildungen

Inhalte und Ziele

Auftrag an die für die LehrerInnenfortbildung zuständigen Pädagogischen Institute (PI), die Ziele des GM in allen Angeboten zu berücksichtigen, sowohl hinsichtlich der Auswahl der ReferentInnen, der Zielgruppe und der inhaltlichen Gestaltung.

Zielgruppe

Schulleitungen, LehrerInnen an BMHS und BS, ReferentInnen der LehrerInnenfort- u. -weiterbildung, AL der PI

Begründung

Verbesserung des Lehren und Lernens durch entsprechend geschulte und sensibilisierte Unterrichtende.

Ergebnisse

Integration der GM-Strategie in die PI-Programme - Spezielle Angebote zu GM, GM als „Unterrichtsprinzip“ der LehrerInnenfort- u. -weiterbildung.

Budget

Im Projektzeitraum wurden keine zusätzlichen Kosten für diese Maßnahme aufgewendet.

Projekt „Gender Mainstreaming – Cluster Schulen“

Inhalte und Ziele

Übergeordnetes Ziel des Projekts war die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen (Good Practice Modellen), die eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming auf gesamtschulischer Ebene ermöglichen. Eine bm:bwk-Steuergruppe, in der die schulführenden Abteilungen vertreten waren, begleitete das Projekt. Jede der fünf Projektschulen schloss eine Projektvereinbarung mit dem bm:bwk ab.

Das von der bm:bwk-Steuergruppe ausgearbeitete Konzept bot den Projektschulen einerseits großen Freiraum (selbstständige Festlegung der standortbezogenen Ziele, individuelle Schwerpunktsetzung, eigenständige Auswahl von externen ExpertInnen und BeraterInnen, autonome Verwaltung des Budgets), forderte aber andererseits einen hohen Grad an Eigenverantwortung und Selbstorganisation.

Zielgruppe

Schulleitungen, LehrerInnen und SchülerInnen an BMHS und AHS

Begründung

Implementierung von GM am Schulstandort auf allen Ebenen, Förderung von geschlechtersensibler Unterrichtsgestaltung trägt zu einer Erweiterung des Rollenrepertoires der Betroffenen beiderlei Geschlechts bei.

Ergebnisse

Handreichung für die Implementierung an Schulen, Kriterienkatalog für eine GM-gerechte Schule. Gender Day - Disseminationsveranstaltung bisher zweimal durchgeführt. Vernetzung der Schulstandorte. Ergebnisse sind Ausgangsbasis für Folgeprojekt.

Budget

Im Projektzeitraum 2005 wurden ca. EUR 31.000 aufgewendet

Q-hum – Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie von QE/QS**Inhalte und Ziele**

Die Implementierung des Qualitätssystems qibb, speziell Q-hum für die humanberuflichen Schulen, betrifft die Ebene der Schulen, der LSR/SSR, der Sektion II BMUKK. In den grundlegenden Dokumenten (Leitbild, Qualitätsmatrix) wurde GM verankert. Ziel ist es, dass Geschlechtergerechtigkeit bei allen Zielen und Maßnahmen, in den Berichten und in den Bilanz- u. Zielvereinbarungsgesprächen „selbstverständlich“ berücksichtigt wird. Derzeit befindet sich Q-hum am Beginn des zweiten Pilotjahres - in diesem soll die Information der Führungsebenen (Schulaufsicht, zeitversetzt Schulleitungen) und der Qualitätsbeauftragten erfolgen. Ab dem dritten Jahr soll die GM-Perspektive in den Schulprogrammen/Berichten eingebunden sein.

Zielgruppe

Schulleitungen, LehrerInnen, SchülerInnen, Schulaufsicht

Begründung

Implementierung von GM am Schulstandort auf allen Ebenen, Förderung von geschlechtersensibler Unterrichtsgestaltung trägt zu einer Erweiterung des Rollenrepertoires der Betroffenen beiderlei Geschlechts bei. Verbesserung des Lehren und Lernens durch entsprechend geschulte und sensibilisierte Unterrichtende. Sensibilisierung/Bewusstseinsbildung durch geschlechtergerechten Sprachgebrauch - Frauen werden nicht mehr nur „mitgedacht“. Qualitätssicherung und -entwicklung können nur unter Berücksichtigung der GM-Strategie allen Betroffenen nützen.

Ergebnisse

Workshop zur Sensibilisierung und Information der LandesschulinspektorInnen und der Landes-QualitätsprojektmanagerInnen zum Thema Leistungsfeststellung/-beurteilung (= bundesweites Qualitätsthema der humanberuflichen Schulen für 06/07 und 07/08) und Geschlechtergerechtigkeit.

a) Unterrichtsbehelfe zu Gender Mainstreaming
b) Aktionstage Politische Bildung 2007, Schwerpunkt Gender Mainstreaming

Inhalte und Ziele

ad a.

"Geschlechtergeschichte. Geschlechterpolitik. Gender Mainstreaming" (=Informationen zur Politischen Bildung Nr. 26, Wien 2006, hg. vom Forum Politische Bildung im Auftrag des BMUKK, Abt. V/11)

"Zwangsheirat" (=polis aktuell 1/2006; hg. vom Zentrum polis im Auftrag des BMUKK, Abt. V/11)

ad b.

Vorbereitung der Aktionstage Politische Bildung 23. April -9. Mai 2007, mit Schwerpunkt Gender Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit, organisiert vom Zentrum polis im Auftrag des BMUKK, Abt. V/11

Zielgruppe

Lehrpersonen und MultiplikatorInnen in der Erwachsenenbildung

Begründung

Auseinandersetzung in Unterricht und Lehrveranstaltungen zur Sensibilisierung

Ergebnisse

Genannte Publikationen abrufbar. Aktionstage im Laufen.

Budget

Im Projektzeitraum wurden EUR 40.000.- für diese Maßnahme aufgewendet.

Bildungsprogramme für Frauen in der Erwachsenenbildung

Inhalte und Ziele

Ziel dieser Maßnahme ist es, benachteiligte und lernungsgewohnte Frauen zur Weiterbildung zu motivieren, attraktive Lernangebote in ländlichen Regionen zu entwickeln, den Erwerb von IT-Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen zu forcieren und die Verbreitung von E-Learning voranzutreiben.

Entwicklung und Erprobung innovativer Lernmodelle;

Entwicklung einer Ausbildung von der Trainerin zur Moderatorin von Lernprozessen;

Sensibilisierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen für die Zielgruppe lernungsgewohnter Frauen;

Entwicklung von Strategien zur Erreichung der Zielgruppe und zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung;

Entwicklung einer Potentialanalyse zur Feststellung vorhandener Kompetenzen;

Evaluation der Lernsoftware für die Zielgruppe;

Entwicklung von Kriterien für die Auswahl gendergerechter und niederschwelliger Lernsoftware;

Förderung des Zugangs von Frauen zu neuen Technologien, Verhinderung der Ausgrenzung von lernungsgewohnten 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.

Zielgruppe

Erwerbstätige und arbeitslose Frauen ohne bzw. mit geringer Berufsausbildung; Frauen, die über keine bzw. nur geringe IKT-Kenntnisse verfügen.

Regionale Akteurinnen, Mitarbeiterinnen von Erwachsenenbildungseinrichtungen, pädagogisches Personal, freiberuflich tätige Erwachsenenbildnerinnen, Multiplikatorinnen, Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Entscheidungsträgerinnen.

Begründung

Alle Fakten sprechen dafür, dass nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim Zugang zur Bildung und zur Informationsgesellschaft bestehen. Besonders Frauen mit geringer Ausbildung, ältere Frauen und Frauen mit familiären Verpflichtungen sind gefährdet, den Anschluss an die gesellschaftlichen Entwicklungen zu verlieren. Wie auch im OECD Länderbericht gefordert, müssen verstärkt benachteiligte und bildungsferne Personen aktiv in Bildungsprozesse integriert werden – als zentrale Voraussetzung für Chancengleichheit und berufliches Weiterkommen. Dafür müssen Rahmenbedingungen und Strukturen für Lebensbegleitendes Lernen, vor allem auch in ländlichen Regionen, geschaffen werden.

Ergebnisse

Festlegung erfolgreicher Rahmenbedingungen und Strategien zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens von bildungsfernen Frauen;

Erprobung geeigneter Lehr- und Lernmethoden, die den Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen unter Nutzung neuer Technologien für die Zielgruppe ermöglichen;

Funktionierende Lernnetzwerke;

Transferfähige Bildungsangebote, die die Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigen;

Vorliegen des Curriculums und Durchführung des Lehrgangs „Von der Trainerin zur Moderatorin von Lernprozessen“;

Vorliegen der Kriterien für eine barrierefreie Lernsoftware;

Erprobung der Potentialanalyse;

Vorliegen zielgruppengerechter Lernmaterialien;

Informationsmaterial zur Sensibilisierung der Zielgruppen;

Durchführung von Beratungen zur Konkretisierung individueller Lernziele;

Regionale Verankerung innovativer Bildungsmaßnahmen.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.05 bis 31.12.06 wurden EUR 1.348.146,20 für diese Maßnahme aufgewendet (davon € 673.523,70 ESF-Mittel).

Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen in der Erwachsenenbildung**Inhalte und Ziele**

Ziel dieser Maßnahme ist es, benachteiligte und lernungsgewohnte Frauen zur Weiterbildung zu motivieren, attraktive Lernangebote in ländlichen Regionen zu entwickeln, den Erwerb von IT-Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen zu forcieren und die Verbreitung von e-learning voranzutreiben.

Entwicklung und Erprobung innovativer Lernmodelle;

Entwicklung einer Ausbildung von der Trainerin zur Moderatorin von Lernprozessen;

Sensibilisierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen für die Zielgruppe lernungsgewohnter Frauen;

Entwicklung von Strategien zur Erreichung der Zielgruppe und zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung;

Entwicklung einer Potentialanalyse zur Feststellung vorhandener Kompetenzen;

Evaluation von Lernsoftware für die Zielgruppe;

Entwicklung von Kriterien für die Auswahl gendergerechter und niederschwelliger Lernsoftware;

Förderung des Zugangs von Frauen zu neuen Technologien, Verhinderung der Ausgrenzung von lernungsgewohnten 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.

Zielgruppe

Migrantinnen

Begründung

Migrantinnen sind mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt. Die oben angef. Maßnahmen fördern die Chancengleichheit durch Weiterbildung und Qualifikationen, durch die Ermächtigung zur persönlichen Entscheidungsfindung und durch die Stärkung und Erweiterung der autonomen Lernkompetenz.

Ergebnisse

Migrantinnen können auf Grund ihrer erworbenen Kompetenzen an weiterführenden Bildungsprogrammen teilnehmen, können sich am Arbeitsmarkt besser positionieren und ihre Vorhaben besser durchsetzen.

Die innovative Kombination von Deutsch- und PC- Kursen eröffnet den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Schreib- und Lernprogramme sowie Ressourcen des Internets für eigene Lernziele nutzbar zu machen.

Die Datenbank für Lehr- und Lernmaterialien, für Lernsoftware und Best Practice Beispiele wird von Bildungseinrichtungen zur Ausarbeitung ihrer Angebote genutzt.

Die Kooperation der in diesem Bereich aktiven Vereine führt zum Erfahrungs- und Informationsaustausch; in weiterer Folge zu besseren Angeboten für Frauen mit Migrationshintergrund.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.05 bis 31.12.06 wurden EUR 698.588,90 für diese Maßnahme aufgewendet. Davon EUR 241.551,50 ESF-Mittel.

Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung

Inhalte und Ziele

Im Rahmen dieser Maßnahme werden Lehrgänge (Feministisches Grundstudium, Internationale Genderforschung und Feministische Politik) an der Schnittstelle zwischen Erwachsenenbildung und dem universitären Bereich gefördert. Im Sinne des Lebensbegleitenden Lernens bieten sie Multiplikatorinnen, Erwachsenenbildnerinnen, Trainerinnen etc. mit unterschiedlichen Bildungsniveaus einen niederschweligen Zugang zur Weiterbildung mit wissenschaftlichem Anspruch. Das Angebot, nach dem Vorbild der Open University, ermöglicht eine fundierte Auseinandersetzung mit Fragen der aktuellen und historischen Geschlechterverhältnisse, der Interkulturalität, mit Managing Diversity und Gender Mainstreaming.

Ein weiterer Lehrgang „Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung“ wird angeboten mit den Modulen Gender Kompetenz-Training, Gender Analysen und Umsetzung in der Praxis, GM – Organisations- und Teamentwicklungsprozesse, Gender und Diversity als Herausforderung für Bildungsplanung und Leitung von Gruppen, Tools – Methoden und Qualitätskriterien. Für die Praxis werden Peer-Gruppen gebildet, die die Umsetzung der aus dem Lehrgang gewonnenen Erkenntnisse in die jeweiligen Arbeitsfelder gewährleisten.

Zielgruppe

Multiplikatorinnen, Erwachsenenbildnerinnen, Trainerinnen, Beraterinnen

Begründung

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

Die Implementierung von GM in Einrichtungen der Erwachsenenbildung trägt zum Abbau von Benachteiligungen bei.

Durchsetzungsfähigkeit am Arbeitsplatz durch Empowerment und Argumentationsfähigkeit
Aufstiegsmöglichkeiten in der Arbeitswelt durch Erweiterung der Schlüsselqualifikationen;
Erwerb von Fähigkeiten zur Übernahme von GM-Agenden;
Kompetenzen für internationale Kooperationen.

Ergebnisse

Die Lehrgänge Feministisches Studium, Internationale Genderforschung und Gender Kompetenz in der Erwachsenenbildung boten insgesamt 19 Module an.

Die Teilnehmerinnen der ersten beiden Lehrgänge konnten folgende anerkannten Abschlüsse erwerben: Postgradualer Abschluss zur „Akademischen Referentin für feministische Bildung und Politik“; Zertifikat des Diplomlehrgangs; Teilanerkennung einzelner Module im Rahmen universitärer Ausbildungen gemäß UOG 2002; Teilanerkennung einzelner Module für die Zulassung zur Studienberechtigungsprüfung; mit der Absolvierung des internationalen Lehrgangs wird der Master of Arts (Women's Studies and Feminist Research) vergeben.

Vorliegen der Curricula;

Broschüren und Reader zu den einzelnen Modulen;

Frage- und Feedbackbögen.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.05 bis 31.12.06 wurden EUR 313.016 für diese Maßnahme aufgewendet. Davon EUR 91.021,50 ESF Mittel.

Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Zentralstelle

Inhalte und Ziele

Das Bildungsministerium ist eines der ersten Ressorts, in dem GM nicht nur durch einzelne Pilotprojekte sichtbar gemacht wird, sondern das gezielt und tlw. mit externer Begleitung GM systematisch implementiert. Der Prozess der GM Implementierung erfolgt(e) im bm:bwk nach dem "top down"-Prinzip bzw. über einen 10 Punkte Arbeitsplan des Ressorts (vom Herbst 2004) mit folgender strukturierter Vorgehensweise und mittels eines Begleit- und Unterstützungssystems zur Implementierung von GM:

- Information und Sensibilisierung innerhalb des Ressorts und in den nachgeordneten Dienststellen.

- GM Workshops und "gegenderte" Arbeitsprogramme der Sektionen und Abteilungen.

- Leitfäden und Pilotprojekte ("Leitfaden für Führungskräfte bei der Umsetzung von GM", Leitfaden "Wie kommt Gender in die Forschung?", Geschlechtergerechte Gremienbesetzung"; Pilotprojekte, wie z. B. GM Clusterschulen (siehe eigenes Erhebungsblatt), wurden von Mitgliedern der AG GM initiiert und teilweise auch von diesen geleitet.

- Mittels Workshops und externer Unterstützung („Flying Experts“) in allen Sektionen sowie Abteilungsworkshops und mittels eines (am Planungskreislauf des Qualitätsmanagements orientierten) Rasters „GM im Arbeitsprogramm der Sektion bzw. Abteilung“ wurde der Prozess der GM-Implementierung weitergeführt.

Ziel war es, GM in den bestehenden Führungs- und Steuerungsinstrumenten zu verankern.

Begleitend dazu fanden insgesamt 7 Sitzungen der Arbeitsgruppe GM statt.

Weiters wurden für die Bediensteten zwei Kamingespräche zu den Themen „Männer und Arbeit“ und „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ (als niederschwelliger Zugang zum Thema) sowie zwei Personalentwicklungsworkshops für Führungskräfte und für Mitarbeiter/innen durchgeführt.

Im Dezember 2006 fand darüber hinaus in einer Sektion eine Befragung der Mitarbeiter/innen zur Arbeitszufriedenheit als Pilotprojekt statt. Ziel der Webbefragung war es, auf Basis der Ergebnisse einen maßgeschneiderten Weiterbildungsworkshop unter dem Aspekt von GM anbieten zu können und für die Sektion bzw. für das gesamte Ressort zielführende Personalentwicklungsmaßnahmen ableiten und entwickeln zu können.

Zielgruppe

MitarbeiterInnen der Zentralleitung, LeiterInnen von Organisationseinheiten (SL, AL, RL) und Projektgruppen

Begründung

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die österreichische Bundesregierung hat sich politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie Gender Mainstreaming in alle politischen Konzepte und Handlungsfelder zu integrieren (3 Ministerratsbeschlüsse). Das Regierungsprogramm für die XXII. Gesetzgebungsperiode sah im Kapitel 11. Bildung: „Gender Mainstreaming im gesamten Bildungsbereich“ vor.

Ergebnisse

Da sich die Mehrheit der Sektionen bzw. Abteilungen erst in der Anfangsphase der Umsetzung der "gegenderten" Arbeitsprogramme befindet, ist eine Zielevaluierung anhand der Arbeitsprogramme auf Sektions- bzw. Abteilungsebene noch nicht möglich. Eine Zielevaluierung des GM TOP TEN - TOP DOWN Arbeitsplans für das Ressort zeigt, dass bereits 8 der 10 Punkte des Arbeitsplans umgesetzt werden konnten bzw. sich in Umsetzung befinden. Eine Verbreiterung der Sichtweise in der Zentralstelle ist durch den Fokus Gender (Mainstreaming) erfolgt (die Fokussierung lediglich auf „Frauenförderung“ erzeugt in vielen Fällen Abwehr). Das Beiziehen von externer Beratung und Begleitung (Flying Experts) hat sich bewährt und wurde von vielen Abteilungen angenommen.

Zusammenfassend hat sich gezeigt bzw. zeigt sich, dass Gender Mainstreaming einen wichtigen Baustein im Verwaltungsentwicklungsprozess bzw. in der Verwaltungsreform darstellt, da es sich bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming um einen Veränderungsprozess handelt, der alle Beschäftigten betrifft. Dabei wird intern eine optimale(re) Nutzung des Potenzials der MitarbeiterInnen und extern eine Optimierung der Qualität der Dienstleistungen und Produkte des Ressorts mit angestrebt.

Eine am 15. Juli 2005 im bm:bwk veranstaltete Tagung "Gender Mainstreaming in Bewegung", mit zahlreichen (inter-)nationalen ExpertInnen und TeilnehmerInnen zeigte, dass sich das bm:bwk mit der Implementierung von Gender Mainstreaming auf dem richtigen Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung des Ressorts befindet.

Budget

Im Projektzeitraum 2005 und 2006 wurden für diese Maßnahme insgesamt EUR 121.000 aufgewendet.

ESF-Ziel 3 Maßnahme „Frauen und Wissenschaft“ (besteht aus 24 Projekten)

Inhalte und Ziele

Im Rahmen der ESF-Maßnahme „Frauen und Wissenschaft“ wurden im BMBWK im Zeitraum 2004 bis 2006 insgesamt 24 Projekte an Universitäten, ÖAW und FWF umgesetzt, die zur Verbesserung der berufslaufbahnorientierten Qualifikation von Frauen in universitären und außeruniversitären Wissenschaftsbetrieben beitragen. Damit soll Frauen der Zugang zu Berufspositionen an Universitäten und Forschungseinrichtungen erleichtert und ihre Position als Wissenschaftlerinnen nachhaltig gestärkt werden. Im Berichtszeitraum 2005 bis 2006 wurden 17 Projekte abgeschlossen:

Die 24 ESF-Projekte im Einzelnen:

Universität Graz: Programm zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen bzw. Zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Grazer Universitäten

Universität Salzburg: Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung sowie Frauenförderung Salzburg

Universität Wien: Mentoring Programm an der Universität Wien

Universität Wien: Coaching-Projekt an der Uni Wien

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

Universität Linz in Kooperation mit der Universität Salzburg: Karriere-Links - Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming Prämissen

ÖAW: DOC-fORTE I

BMBWK: EU Coachings im Rahmen von fORTE

FWF: Hertha Firnberg Programm

Universität Salzburg: ditact_womens's IT summer studies

Universität Graz: Potenziale II

ÖAW: DOC-fORTE II

Universität Klagenfurt: Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Klagenfurt

Universität Linz: Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen an der Universität Linz

Gender Mainstreaming in einem großen interdisziplinären Umwelt-Forschungsprogramm

Universität Wien: Kinderbüro der Wiener Universitäten – Koordinations- und Beratungsstelle für Kinderbetreuungsfragen an der Universität Wien

Universität Graz : Kinderbetreuungsanlaufstelle UniKid für die Grazer Universitäten

Universität Klagenfurt: Kinderbetreuung an der Universität Klagenfurt

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

Medizinische Universität Wien: Mentoring Programm MUW

Universität Wien: Mentoring Programm II - Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Wien

ÖAW: DOC-fORTE III

Zielgruppe

Wissenschaftlerinnen an den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; StudentInnen aller Fachrichtungen

Begründung

Die Maßnahme ist als Frauenförderungsmaßnahme einzustufen und begegnet der geringeren Präsenz von Frauen in höheren Qualifikationsstufen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und auf der Ebene der Studierenden in Disziplinen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Ergebnisse

Die Maßnahmen zeichnen sich durch ihren strukturentwickelnden und –verbessernden sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Charakter aus. Es handelt sich um breit angelegte Initiativen, die Beratungsleistungen und Informationsleistungen ebenso umfassen wie Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung an Universitäten.

Die Maßnahmen erweisen sich als nachhaltig, zumal die Projekte überwiegend nach Auslaufen der Projektphase in den Organisations- und z.T. auch in den Entwicklungsplan der betreffenden Universitäten aufgenommen wurden. Die Finanzierung übernimmt somit die Universität.

Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung werden in erweiterter Form weitergeführt (Wissenschaftlerinnenkolleg, DOC-fORTE).

Die Erfahrungs- und Wissenssicherung erfolgte bei einigen Projekten durch die Publikation der Ergebnisse und deren Evaluierung.

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 EUR 8,9 Mio (davon EUR 4,1 Mio ESF-Mittel und EUR 4,8 Mio nationale Mittel) wovon EUR 1,3 Mio aus dem Programm fORTE für diese Maßnahme aufgewendet werden.

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

Anmerkung: die im BMBWK durchgeführten Maßnahmen im Rahmen von fORTE werden durch ESF-Mittel kofinanziert. Daher sind die Maßnahmen bereits in Blatt „ESF-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 fORTE (fORTE-Academics- Aktionslinien): WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg an der TU Wien (ESF-kofinanziert), WIK, 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), DOC-fORTE (ESF-kofinanziert), fForte_Fellowships, fORTE_Coachings (ESF-kofinanziert), Wirkungsforschung frauenfördernder Maßnahmen, Impulsforschungsprogramm „Gender IT“, excellencia

Zielgruppe

Frauen auf allen Stufen der Ausbildung, in der Wissenschaft und in der Forschung

Begründung

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

Ergebnisse

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

Errichtung des Wissenschaftlerinnenkollegs Internettechnologien an der TU Wien, in dem 10 Dissertantinnen auf höchstem Niveau ausgebildet werden.

Einrichtung eines Wissenschaftlerinnenkollegs an der TU Graz, in dem 9 Dissertantinnen ausgebildet werden.

Dissertationsprogramm DOC-fFORTE: Bisher wurden 39 Stipendien vergeben.

ditact_women's IT summer studies: wurde bereits zweimal in Salzburg abgehalten.

Wirkungsforschung frauenfördernder Maßnahmen des BMBWK: Endbericht liegt vor.

Konzeption und Implementierung des Programms fFORTE wurden im Rahmen der Evaluierung als Fallstudie untersucht. Die Studie ist als Bd. 21 in der Reihe „Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ erschienen.

EU-coachings: Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 1 Coaching-Durchgang über zwei Semester abgehalten und 58 Personen direkt gefördert.

Zum Forschungsschwerpunkt „Gender IT“ wurden insgesamt 5 Forschungsprojekte und zwei Fellowships vergeben. Weiters wurden mehrere Veranstaltungen, Vortragsreihen und Konferenzen im Rahmen von Gender IT veranstaltet.

Das Programm excellentia wurde 2005 und 2006 ausgeschrieben:

2005: 7 Universitäten bewarben sich erfolgreich (€ 575.960,00).

2006: 10 Universitäten bewarben sich erfolgreich (€ 880.880,00).

Budget

Im Projektzeitraum von 2002 bis 2007 werden innerhalb des BMBWK EUR 9.346.912,92 für diese Maßnahme aufgewendet. Diese Angaben enthalten keine ESF-Mittel, die bei „ESF-Maßnahme Frauen und Wissenschaft“ angeführt sind.

Gabriele Possaner Staatspreis und Förderungspreise**Inhalte und Ziele**

Durch die Vergabe eines Staatspreises für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterdemokratie förderlich sind sowie zwei Förderungspreise sollen Wissenschaftlerinnen gewürdigt werden, deren Forschungsarbeiten einen Beitrag zur mehr Geschlechterdemokratie leisten.

Der Staatspreis ist mit € 7.300,-- dotiert.

Die beiden Förderungspreise sind mit je € 1.900,-- dotiert.

2005 wurde der Staatspreis zum fünften Mal vergeben. Die nächste Vergabe findet 2007 statt.

Zielgruppe

Herausragende Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die genderspezifische und politikrelevante Forschungsleistungen erbracht haben.

Begründung

Diese Maßnahme fördert das Wissen über genderspezifische Forschungsinhalte und trägt zu einem differenzierten 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 5 Staatspreise und 10 Förderpreise vergeben.

Budget

2006 wurden EUR 7.300,- (Staatspreis) und je EUR 1.900,- (Förderungspreise) für diese Maßnahme aufgewendet.

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 folgende Bände veröffentlicht:

Band 20

Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung

Mentoring for Women Academics and Scientists

Questioning Structural and Cultural Change in Academia

Herta Nöbauer, Evi Genetti, Waltraud Schlögl (Hg./eds) [weiter]

Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien

Band 21

Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk

Angela Wroblewski, Michaela Gindl, Andrea Leitner, Ada Pellert, Birgit Woitech

Unter Mitarbeit von

Laura Naegle, Sybille Reidl, Lorenz Lassnigg und Wolfgang Polt

Zielgruppe

Studierende, WissenschaftlerInnen, BildungsforscherInnen, BildungspolitikerInnen, JournalistInnen

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“ 21 Bände erschienen (seit 1992).

Budget

Pro Band wurden EUR 10.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

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

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 Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegengewirkt werden.

Ergebnisse

Bisher wurden 82 Wissenschaftlerinnen gefördert, und zwar aus den Disziplinen Geistes- und Sozialwissenschaften, Biologie und Medizin sowie Naturwissenschaften und Technik. Die ersten Stellen wurden im Wintersemester 1999 angetreten. 35 konnten sich habilitieren. In den Jahren 2004 – 2006 wird das Hertha Firnberg Programm auch mit Mitteln des ESF kofinanziert.

Budget

Im Zeitraum von 1998 bis 2006 wurden EUR 7,166 Mio. für diese Maßnahme aufgewendet. Anmerkung: Die auf drei Jahre angelegten Qualifizierungsstellen haben eine Jahresdotation von je EUR 52.790,-.

Kinderbetreuung an Universitäten

Anmerkung: Die Vorhaben „Kinderbüros an Universitäten“ wurden bereits im Blatt „ESF-Maßnahme Frauen und Wissenschaft“ angeführt. Die Budgetangaben zu dieser Maßnahme sind bereits in Blatt 1 eingerechnet. Die unter Punkt 10 angeführten Budgetangaben sind daher nur als Detailinformation zu werten.

Inhalte und Ziele

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 <http://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

Angehörige der Universität, Personen mit Elternpflichten

Begründung

Fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Angehörige der Universität mit Elternpflichten

Ergebnisse

An sechs Universitäten wurden Kinderbüros, das sind Anlaufstellen für Kinderbetreuungsfragen an Universitäten, eingerichtet.

An sieben Universitäten sind Kinderbetreuungsbeauftragte nominiert, die größtenteils im universitätsspezifischen Frauenförderungsplan verankert sind und inhaltlich eng mit den Kinderbüros zusammenarbeiten.

Herausgabe der Broschüre „Spielräume. Impulse für neue Kinderbetreuungsangebote an Universitäten“.

Ausbau des Internetportals www.unikid.at

Budget

Im Projektzeitraum von 2000 bis 2006 wurden EUR 800.000,- für diese Maßnahme aufgewendet. (Anmerkung: Dieser Betrag wurde bereits bei „ESF-Maßnahme Frauen und Wissenschaft“ in den dort genannten finanziellen Mitteln eingerechnet.

Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“

Inhalte und Ziele

Mit der Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“ wurden die Universitäten eingeladen, im Rahmen von Maßnahmen zur Stärkung der Profilentwicklung an Universitäten auch gleichstellungsorientierte Vorhaben zu entwickeln.

Zielgruppe

Universitäten

Begründung

Strukturmaßnahmen gelten als besonders wirksam, um dem Abbau der Benachteiligungen von Frauen zu begegnen. Sie berücksichtigen die Gleichstellung von Männern und Frauen als integralen Bestandteil von Gestaltungsprozessen und orientieren sich am Instrument Gender Mainstreaming.

Ergebnisse

Acht Universitäten bekamen ihre Vorhaben bewilligt.

Universität Wien: Budgetäres Anreizsystem zur Frauenförderung, Initiativkollegs - Strukturierte Doktorandinnenprogramme

Med. Univ. Innsbruck: Kinderbetreuungsprojekt, Frauen-Empowerment-Projekt

TU Wien: Equality

TU Graz: Frauen an der Technik

Montanuniv. Leoben: Zentrum für Weiterbildung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Absolventinnen

Universität Linz: JKU goes Gender

Univ.f. angewandte Kunst Wien: Gender Art Laboratory, [ART]IST Kompetenzzentrum für Nachwuchs- und AbsolventInnenförderung

Univ.f. künstl. u. ind. Gestaltung Linz: Positionierung von Frauen in der künstlerisch / wissenschaftlichen Forschung)

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2006 wurden EUR 4,7 Mio aufgewendet.

Ausschreibung „Umsetzung erfolgreicher Strategien zur Einbindung von Gender Mainstreaming in das Hochschulsystem“

Inhalte und Ziele

Mit dieser Ausschreibung wurden an 3 Universitäten Pilotprojekte initiiert, um Gender strukturell in das Hochschulmanagement einzubinden.

Zielgruppe

Universitäten

Begründung

Das BMBWK fördert mit dieser Maßnahme GM Initiativen der Universitäten, um Gender strukturell in laufende Entwicklungsprozesse einzubinden.

Ergebnisse

Im Rahmen dieser Ausschreibung setzt die Universität Graz ein Gender Impact Assessment um; die Medizinische Universität Wien plant Gender Mainstreaming top-down umzusetzen und die Universität Salzburg entwickelt universitätsintern ein Gender Controlling-Verfahren.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2006 wurden EUR 100.000,- aufgewendet.

Erhebung und Evaluierung der Frauenförderung und Gleichbehandlung an Österreichs Universitäten

Inhalte und Ziele

Das Vorhaben beinhaltet eine Bestandsaufnahme der Aktivitäten zur Frauenförderung und Gleichbehandlung an den österreichischen Universitäten, ergänzt durch eine Stärken-Schwächen Analyse und Empfehlungen für die Erstellung der Leistungsvereinbarungen durch die Universitäten sowie zum Monitoring der Umsetzung von Frauenförderung und Gleichstellung an den Universitäten.

Der Endbericht stellt die Ergebnisse des Verfahrens zur Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung vor, welches durch die Österreichische Rektorenkonferenz (ÖRK), Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) und das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) in Auftrag gegeben und durch die Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA) zwischen Jänner 2005 und Dezember 2006 koordiniert wurde.

Zielgruppe

Universitäten

Begründung

Mit diesem Projekt wird eine Ist-Analyse zur Situation der Frauenförderung und Gleichbehandlung an Universitäten vorgelegt und Vorschläge für deren Verbesserung eingebracht.

Ergebnisse

Mit diesem Projekt wurde die Implementierung der Bestimmungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung im Rahmen des UG 2002 sowie die Umsetzungspraxis von Handlungsfeldern der Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming an Universitäten erhoben und einer Analyse unterzogen. Die Ergebnisse zeigen eine unterschiedliche Praxis der Gleichstellungspolitik und einen unterschiedlichen Umsetzungsstand. Während manche Universitäten mit der Implementierung der im UG 2002 vorgesehenen Strukturen am Beginn eines expliziten Gleichstellungsprozesses stehen, bewegen sich andere mit ihrer Gleichstellungspolitik an der Spitze des gegenwärtigen Diskussionsstandes.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2006 wurden EUR 55.000,- aufgewendet.

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

Tabelle 14: 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 <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	1
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	18
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)	2

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 Sensibilisierungs- und Strukturmaßnahmen genannt. Eine Maßnahme wurde thematisch der Vereinbarkeit zugeordnet und eine weitere Maßnahme der Gleichbehandlung im Arbeitsleben.

Tabelle 15: Maßnahmen des BMBWK nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	17
Subvention, Preis, Stipendium	8
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	7
Öffentlichkeitsarbeit	9
Sonstiges	13

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 und Subvention, Preis, Stipendium zugerechnet wurden. Die Angaben zu „Sonstiges“ umfassten hauptsächlich Sensibilisierung sowie Frauenförderungsprogramme und Strukturmaßnahmen.

Tabelle 16: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	6
Externe Auftragnehmerinnen	9
Beide	12

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass 12 Maßnahmen vom Bundesministerium und externen AuftragnehmerInnen gemeinsam durchgeführt wurden, sechs vom Bundesministerium allein und neun von externen AuftragnehmerInnen.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF)

Vom Bundesministerium für Finanzen wurden insgesamt sechs Maßnahmen gemeldet, die vor allem Änderungen im Steuersystem betrafen.

Im Folgenden werden Titel und Beschreibung der Maßnahmen des BMF aufgelistet.

Tarifreform der Einkommenssteuer in zwei Etappen (2004 und 2005)

Inhalte und Ziele

Ausgehend von der Lohnsteuerstatistik 2003 kam die Tarifreform zwar in der Gesamtsumme stärker Männern als Frauen zugute, jedoch bevorzugte die Auswirkung in Prozent der Bruttobezüge Frauen stärker als Männer. Der Indikator „Prozent der Bruttobezüge“ ist deshalb am aussagekräftigsten, weil hier das Leistungsfähigkeitsprinzip am deutlichsten zum Ausdruck kommt.

Einzig und allein bei den Pensionistinnen resultiert hier ein niedrigerer Wert, was aber darauf zurückzuführen ist, dass mehr als die Hälfte eine Pension beziehen, die schon vor der Steuerreform I und II unter der Besteuerungsgrenze lag. Somit konnte dieser Teil der Bevölkerung nicht mehr profitieren. Dieser Effekt tritt zwar auch bei aktiven Frauen auf, jedoch wesentlich abgeschwächt. Zudem wären ohne Steuerreform einige davor unter die Steuerfreigrenze fallende Personen in die „Steuerpflicht“ hineingewachsen – auf Grund der Steuerreform jedoch sind sie weiterhin unter der erhöhten Steuerfreigrenze. Dies betrifft wiederum zum Großteil Frauen.

Betrachtet man alle Lohnsteuerpflichtigen gesamt (ohne Unterscheidung auf PensionistInnen und ArbeitnehmerInnen), so stellt man fest, dass von der Gesamtlohnsteuerentlastung in Höhe von 1,416 Mrd. € knapp 600 Mio. € Frauen zugute kamen.

In Prozent der Bruttobezüge bedeutet dies jedoch eine Bevorzugung der Frauen um 0,2% und in Prozent der Lohnsteuer eine Bevorzugung von 5,8%.

In der Steuerreform 2005 wurde durch eine Tarifänderung die Besteuerungsgrenze bei der Einkommensteuer angehoben (diese liegt nun bei ca 1.130 brutto im Monat/15.800 brutto im Jahr für unselbständig Erwerbstätige), wodurch zusätzlich ca. 250.000 Steuerpflichtige keine Einkommensteuer mehr bezahlen müssen. Da Frauen wesentlich mehr in der niedrigen Einkommensgruppe vertreten sind, kam diese Entlastung insbesondere Frauen zugute. Diese Maßnahme hat ca. 140.000-150.000 Frauen betroffen.

Zielgruppe

Lohnsteuer- und einkommenssteuerpflichtige Menschen

Begründung

Der Abbau der Benachteiligung von Frauen ist insofern gegeben, als die durchschnittliche Steuerentlastung auf Grund der Tarifreform wesentlich stärker Frauen als Männern zugute kommt. Frauen verdienen zwar im Durchschnitt weniger, die Nettoentlastung bei Frauen ist aber wesentlich höher.

Die Nettoentlastung bezogen auf die Steuerreform 2005 im Vergleich zu 2003 (ohne Berücksichtigung der Sozialversicherungserhöhungen) zeigt Folgendes:

Arbeiterinnen: 679 € bei durchschnittlichem Monatsbrutto von 1.080 €

Arbeiter: 364 € bei durchschnittlichem Monatsbrutto von 1.755 €

Angestellte: 444 € bei durchschnittlichem Monatsbrutto von 1.505 €

Angestellter: 333 € bei durchschnittlichem Monatsbrutto von 2.520 €

Ergebnisse

Die Evaluierung ist erst nach Vorliegen der Einkommen-/Lohnsteuerstatistik 2005 durchführbar.

Genderaspekt des Budgets im Bundesfinanzgesetz 2006 Arbeitsbehelf Erläuterungen zum Budgetvoranschlag Auswirkungen der Steuerreform 2004/2005

Inhalte und Ziele

Die große Steuerreform 2005, die keine gegenfinanzierten Maßnahmen enthält, bedeutet eine weitere Steuersenkung von gut 2,5 Mrd. €. Es handelt sich hauptsächlich um Änderungen bei der Lohn- und Einkommensteuer (neuer Steuertarif, Kinderzuschläge zu Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag etc.) sowie Körperschaftssteuer, ergänzt um Senkung bei Agrardiesel für die Landwirtschaft, Biersteuer und Nullsatz bei der Schaumweinsteuer.

Wichtigste Maßnahme der gesamten Reform war die Änderung des Einkommensteuertarifs, der zu einer Steuersenkung (hauptsächlich bei der Lohnsteuer) von annähernd 1,5 Mrd. € und zu einer stark vereinfachten Steuerberechnung führt.

Die Tarifreform hat die Frauen tendenziell leicht bevorzugt. Bei den Aktiven und AlleinverdienerInnen bzw. –erzieherInnen profitieren auch Einkommen unter der Besteuerungsgrenze, soweit sie bisher die Negativsteuer nicht voll ausschöpften.

Zielgruppe

Lohnsteuer- und einkommenssteuerpflichtige Menschen

Begründung

In % der Bruttobezüge und in % der Lohnsteuer wird eine überwiegende Entlastung der Frauen ausgewiesen (siehe Tabelle unten).

Auswirkung der Tarifreformen 2004-2005 nach Geschlecht

	ArbeitnehmerInnen		PensionistInnen		Alle Lohnsteuerpflichtigen		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	M+F
Lohnsteuerstatistik 2003							
Anzahl	2.025.032	1.670.395	923.092	1.163.785	2.948.124	2.834.180	5.782.304
BruttoBezüge (Mio.€)	59.313	29.921	18.210	14.453	77.523	44.374	121.897
Lohnsteuer (Mio.€)	10.112	3.453	2.877	1.449	12.989	4.902	17.891
Lohnsteuersenkung 2003-2005							
in Mio.€	568	407	254	188	822	594	1.416
pro Kopf (in € p.a.)	281	243	275	161	279	210	245
in % der BruttoBezüge 2003	1,0%	1,4%	1,4%	1,3%	1,1%	1,3%	1,2%
in % der Lohnsteuer 2003	5,6%	11,8%	8,6%	13,0%	6,3%	12,1%	7,9%

Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral? **Working Paper 2/2006**

Inhalte und Ziele

Berufstätigkeit von Frauen und gleicher Bildungszugang für Mädchen sind zur Normalität geworden. Umso erstaunlicher ist es, wie beharrlich sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede über die Jahrzehnte gehalten haben. Die Studie „Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral?“ von Dr. Arnd Einhaus, Dkfm. Dr. Edith Kitzmantel und Dkfm. Dr. Anton Rainer bringt die bestehenden Einkommensunterschiede anhand der jüngsten verfügbaren Statistiken in Erinnerung und prüft, inwieweit die Besteuerung – die ja prinzipiell geschlechtsneutral formuliert ist – diese Unterschiede abmildert oder verschärft. Sie bietet auch Ansatzpunkte dafür, wie bei künftigen Steuerreformen auf diese Wirkung besonders Bedacht genommen werden kann.

Zielgruppe

Steuerzahlerinnen; Sensibilisierungsmaßnahme für Gesellschaft, Politik und Legistik

Begründung

Die Unterschiede im Erwerbseinkommen von Männern und Frauen in Österreich sind besonders deutlich ausgeprägt. Die gesetzlichen Abzüge Lohnsteuer und Beiträge zur Gesetzlichen Sozialversicherung können insgesamt nur ein Zehntel des Einkommensunterschiedes oder des geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiedes ausgleichen, weil Lohnsteuer und Sozialabgaben einander entgegenwirken. Das Einkommensteuergesetz enthält eine Reihe von Ausnahmegestaltungen, die vorwiegend den männlichen Steuerpflichtigen zugute kommen.

Spürbare zusätzliche Verteilungseffekte könnten nur – soll von Steuererhöhungen abgesehen werden – im Wege einer Erhöhung der Steuerfreigrenze oder einer deutlichen Verbreiterung der Steuerbemessungsgrundlage durch Änderungen wichtiger steuermindernder Bestimmungen erzielt werden.

Gender-Prüfung im Finanzressort

Inhalte und Ziele

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) beabsichtigt die Einführung und Verbesserung einer Gender-Prüfung im Rahmen seiner Ressortzuständigkeiten: für den Bereich Personal sowie für geplante Maßnahmen im Zusammenhang mit ausgewählten gender-relevanten Ausgaben und Steuern. Mit dieser Gender-Prüfung soll den bestehenden Verpflichtungen auf internationaler und nationaler Ebene zur Integration der Gender-Perspektive (Gender Mainstreaming) in sämtliche Politikbereiche nachgekommen werden.

Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung hat im Auftrag des BMF eine Studie erstellt, die Grundlagen für die Umsetzung von Gender Budgeting (die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess) im BMF liefert und als weiterer konsequenter Schritt zur realen Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen bundespolitischer Maßnahmen zu sehen ist.

Im Rahmen der Studie wurden spezielle Leitfäden mit handlungsrelevanten Vorgaben für die Verwaltung der drei Bereiche Steuern, Ausgaben und Personal erarbeitet und für einige Bereiche Checklisten erstellt, die Fragen bzw. Prüfkriterien und –indikatoren enthalten, die einer Gender-Prüfung zugrunde gelegt werden können.

Zielgruppe

Steuerzahlerinnen, Beamtinnen und Vertragsbedienstete, Förderempfängerinnen, Empfängerinnen öffentlicher Leistungen, EntscheidungsträgerInnen in Finanzpolitik und –verwaltung

Begründung

Die EntscheidungsträgerInnen in Politik und Verwaltung erhalten damit ein Instrumentarium, das die Einschätzung von Maßnahmen und Vorhaben im Bereich des Finanzressorts aus der Geschlechterperspektive ermöglicht.

Ergebnisse

Die Studie ist auf der Homepage des BMF abrufbar:

[www.bmf.gv.at/Finanzministerium/Wir über uns/Gender Mainstreaming](http://www.bmf.gv.at/Finanzministerium/Wir_über_uns/Gender_Mainstreaming)

Konkrete Umsetzungsschritte werden ab 2007 erfolgen.

Budget

Im Projektzeitraum (Auftragsvergabe bis Abnahme der Studie durch das BMF) von November 2005 bis Juli 2006 wurden EUR 27.500,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Gender oder was?

Gender Mainstreaming – aber wie?

Drei Vorträge von Petra Unger im Rahmen von Forum Finanz

Inhalte und Ziele

Gender Mainstreaming ist in aller Munde. Aber nicht alle wissen darüber Bescheid. Mit den Vorträgen der Akademischen Referentin für feministische Bildung und Politik, Petra Unger, wurde den Fragen nachgegangen, woher der Begriff Gender Mainstreaming kommt und wie dieses Instrument in der täglichen Arbeit angewendet werden kann. In ihrem ersten Vortrag "Die Repräsentation des Weiblichen" über die Situation von Frauen im 19. Jahrhundert, die Geschlechterkonstruktionen dieser Epoche und die Antworten darauf durch die Erste Frauenbewegung wurde veranschaulicht, wie sehr der heutige Umgang für Frauen und Männern miteinander von der Vorstellung der Jahrhundertwende über Weiblichkeit und Männlichkeit geprägt ist und worin die Veränderungspotentiale heute bestehen. Im zweiten Vortrag "Gender – Was ist das?" beleuchtete die Referentin die Ideengeschichte von Gender Mainstreaming mit dem Ziel, Verständnis für feministische Theorien zu fördern und Möglichkeiten in der Praxis aufzuzeigen.

In ihrem dritten Vortrag "Gender Mainstreaming – aber wie?" erläuterte Petra Unger anhand praktischer Beispiele aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik mögliche Interpretationen und Anwendungsbereiche von Gender Mainstreaming, wobei sie auf die Chancen dieses Instruments, ebenso wie seine Gefahren und Risiken von Fehlinterpretationen hinwies. Sie gab Anregungen zur persönlichen und beruflichen Weiterbildung und zur Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming Konzepts.

Zielgruppe

Interessierte Frauen und Männer aus anderen Ressorts und der Privatwirtschaft

Begründung

Als Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahme sollen diese Vorträge das Verständnis und die Wahrnehmung um Geschlechtergerechtigkeit sowohl im Innen- wie auch im Außenverhältnis der Ressorttätigkeiten bei Logistik und Administration schärfen. Die Referentin hat die Vorträge für das Bundesministerium für Finanzen verschriftlicht und eine Gesamtzusammenfassung erstellt.

Ergebnisse

Die Vorträge und die schriftliche Zusammenfassung haben die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming im Finanzressort innerhalb des Ressorts verbreitet und auch einer qualifizierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Vortragsinhalte und Verschriftlichung werden für Aus- und Weiterbildung zu Gender Mainstreaming herangezogen.

Budget

Im Projektzeitraum von Oktober 2005 bis Mai 2006 wurden EUR 4.750,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Familienpaket im Zuge der Steuerreform 2005: Kinderzuschläge sowie Erhöhung der Zuverdienstgrenze für Alleinverdienende mit Kind

Inhalte und Ziele

AlleinverdienerInnen bzw. AlleinerzieherInnen steht gestaffelt (Anzahl der Kinder) ein Kinderzuschlag zum Alleinverdiener(erzieher)absetzbetrag zu. Diese Maßnahme kommt bei AlleinerzieherInnen fast ausschließlich Frauen zugute, da sie in der Regel Alleinerziehende sind.

Nach den Schätzungen des BMF gibt es mittlerweile ca. 650.000 AlleinverdienerInnen mit Alleinverdienerabsetzbetrag und ca. 120.000 AlleinerzieherInnen mit Alleinerzieherabsetzbetrag. Beim Alleinverdienerabsetzbetrag liegt der Frauenanteil ungefähr zwischen 20 und 25%, beim Alleinerzieherabsetzbetrag bei über 85%.

Hingegen dürfte die Anhebung der Zuverdienstgrenze (von 4.000 € auf 6.000 €) wesentlich stärker Frauen zugute kommen.

Zielgruppe

Lohnsteuer- und einkommensteuerpflichtige Menschen

Begründung

Der Abbau der Benachteiligung von Frauen ist insofern gegeben, als die AlleinerzieherInnen überwiegend Frauen sind. Gerade diese Bevölkerungsgruppe zählt im Regelfall zu den armutsgefährdeten Bevölkerungsschichten unseres Landes. Daher war es ein Anliegen, diesen Menschen besonders unter die Arme zu greifen.

Die Nettoentlastung betrug 230 Mio. € pro Jahr.

Ergebnisse

Die Evaluierung ist erst nach Vorliegen der Lohnsteuerstatistik 2005 durchführbar.

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

Tabelle 17: 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.	1
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 <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	5
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)	--

Fünf Maßnahmen des BMF wurde thematisch dem Bereich Gleichbehandlung im Arbeitsleben zugeordnet, eine Maßnahme dem Bereich Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können.

Tabelle 18: Maßnahmen des BMF nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	3
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	2
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	2
Öffentlichkeitsarbeit	3
Sonstiges	--

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen hauptsächlich den Bereichen legislative Maßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit und auch den Bereichen Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme sowie Wissenschaft, Forschung, Entwicklung zugeordnet werden.

Tabelle 19: Umsetzung der Maßnahmen des BMF

Institution	Nennungen
Bundesministerium	2
Externe Auftragnehmerinnen	1
Beide	3

Die gemeldeten Maßnahmen wurden entweder vom Bundesministerium selbst oder von externen Auftraggeberinnen oder von beiden Seiten umgesetzt.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Inneres (BMI)

Vom Bundesministerium für Inneres (im Folgenden: BMI) wurden zwölf Maßnahmen beschrieben, wobei für den vorliegenden Bericht zwei Maßnahmen (Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie – Übernahme der Regionalstellen in Freistadt und Zwettl sowie Außenstellen der Interventionsstellen in Zwettl sowie im Mühlviertel) zusammengefasst wurden und somit elf Maßnahmen gezählt wurden. Die Maßnahmen des BMI umfassen im wesentlichen Prävention und Intervention im Bereich der Gewalt gegen Frauen.

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

Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie und Übernahme der Regionalstellen in Freistadt und Zwettl (2006)

Inhalte und Ziele

Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie sind anerkannte Opferschutzeinrichtungen, die bei der Verhängung eines Betretungsverbots nach dem Gewaltschutzgesetz betroffene Frauen kontaktieren. Ziel des Unterstützungsangebotes 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, Frauenhäuser, Jugendwohlfahrtsbehörde ...).

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 01.01.2001 wurde mit den Interventionsstellen ein fünfjähriger Auftragsvertrag abgeschlossen, für den federführend das BMI, jedoch nur gemeinsam mit dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Regierungsmitglied zuständig ist.

Vor Ablauf dieses Vertrages wurde ein Folgevertrag abgeschlossen, der von 01.01.2006 bis 31.12.2010 gültig ist. In diesem Vertrag wurde auch die zuvor vom Bundesminister für Inneres alleine als Pilotprojekt geförderten Regionalstellen in Freistadt und Zwettl eingeschlossen.

Zielgruppe

Von familiärer Gewalt betroffene Frauen.

Begründung

Frauen sind sehr häufig Opfer männlicher Gewalt. Etwa jede fünfte Frau ist in ihrer Beziehung von Gewalt 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.

Frauen im ländlichen Raum müssen vielfältige zusätzliche Barrieren überwinden, wenn sie einen Ausweg aus einer Gewaltbeziehung suchen. Sie brauchen ein niederschwelliges Angebot, um sich dieser Barriere bewusst zu werden und um Hilfe und Unterstützung nachzufragen und annehmen zu können.

Das soziale Netz ist am Land enger gestrickt als im urbanen Raum. Diese Hilfestellungen und sozialen Kontakte aus den alltäglichen Abläufen bieten Geborgenheit, erlauben aber auch keine Abweichung. Frauen, die sich aus einer Gewaltbeziehung lösen möchten, werden damit konfrontiert, dass sie tradierte Konventionen verletzen und ihren sozialen Status gefährden. Ausgehend von diesen Gegebenheiten der ländlichen Region, bieten die Interventionsstellen in Zwettl und im Mühlviertel frauenspezifische Kurse, Seminare, Projekte und Workshops.

Ergebnisse

Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der verhängten Betretungsverbote von 4.764 im Jahr 2004 auf 5.618 im Jahr 2005. Die Zahlen für 2006 liegen derzeit noch nicht vor. Der stetige Anstieg der Betretungsverbote und damit der Betreuungsfälle in den Interventionsstellen (die im Übrigen aufgrund von eigenständiger Kontaktaufnahme misshandelter Frauen die Zahl der Betretungsverbote noch übersteigt) ist kein Zeichen für einen Anstieg von Gewalt, sondern darauf zurückzuführen, dass die Sicherheitsbehörden vermehrt von der Erlassung einer Wegweisung bzw. eines Betretungsverbotes nach dem Gewaltschutzgesetz Gebrauch machen und die Kooperation der Sicherheitsbehörden mit den Interventionsstellen weitgehend etabliert ist.

Durch das Regionalisierungsprojekt (Außenstellen der Interventionsstellen in Zwettl sowie im Mühlviertel) konnte eine nachhaltige Verankerung des Gewaltschutzgesetzes und der Gewaltprävention erreicht werden. Das Projekt kann als wegweisendes Modell für weitere Regionen in Österreich betrachtet werden. Ab 2006 wurde die ambulante Betreuungs- und Vernetzungstätigkeit in den Auftragsvertrag zwischen Interventionsstelle und Republik Österreich (Bundesministerium für Inneres, Bundesministerium für Frauen und Gesundheit) implementiert. Damit hat sich das Pilotprojekt zu einem integrierten Teil unserer Tätigkeit entwickelt.

Budget

Von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden vom BM.I bzw. vom BM.I und dem BMGF insgesamt EUR 3,205.636,47 bzw. EUR 6,621.349,97 für diese Maßnahme aufgewendet.

Außenstellen der Interventionsstellen in Zwettl sowie im Mühlviertel: Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2005 wurden in Niederösterreich EUR 58.800,-- und in Oberösterreich EUR 56.500,-- für diese Maßnahmen aufgewendet.

NOTRUF - Beratung für vergewaltigte Frauen und Mädchen

Inhalte und Ziele

Beraten werden Frauen und Mädchen (ab 14), die sexuelle Gewalt erlebt haben, unabhängig davon wie lange die Gewalterfahrung zurückliegt. Sie können sich an den Notruf wenden, wenn sie vergewaltigt, terrorisiert, bedrängt oder bedroht wurden, oder wenn sie wissen wollen, wie sie sich gegen sexuelle Übergriffe wehren können.

Geboten wird die Möglichkeit, sich in einem geschützten Rahmen über das Erlebte auszusprechen und die Unterstützung bei der Bewältigung der Folgen sexueller Gewalterfahrungen. Weiters werden die Frauen und Mädchen über die Rechtslage, die Anzeigeerstattung und ein mögliches Gerichtsverfahren, sowie über ihre Rechte im Strafprozess, die Möglichkeit einer Privatbeteiligung und einer schonenden Einvernahme bei Gericht informiert. Ein Ziel des Vereins ist es, sexuelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu enttabuisieren und den Opfern professionelle Unterstützung bei der Bewältigung des

Erlebten anzubieten. Arbeitsschwerpunkte sind neben Beratung und Begleitung auch Präventions- und Bildungsarbeit zum Thema sexuelle Gewalt in Form von Workshops, Informationsabenden sowie Fortbildungen.

Zielgruppe

Frauen und Mädchen, die sexuelle Gewalt – egal in welcher Form – erlebt haben.

Begründung

Frauen haben die Gelegenheit, sich nicht isoliert zu erleben, sondern Erfahrungen und erprobte Bewältigungsstrategien auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen.

Ergebnisse

Der Erfahrungsaustausch mit anderen betroffenen Frauen stellt neben Beratung und Therapie eine weitere wichtige Möglichkeit der Aufarbeitung sexueller Gewalterfahrungen dar. Die Erkenntnis, dass Vieles, was einer von sexueller Gewalt betroffenen Frau an ihrem Verhalten fremd, beschämend, erschreckend oder gar verrückt an ihrem Verhalten erscheint, von anderen Frauen geteilt wird, kann außerordentlich hilfreich im Verarbeitungsprozess sein.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2006 bis 31.12.2006 wurden EUR 5.760,-- für diese Frauen-Maßnahme aufgewendet.

**Förderung der Übergangswohnung für Betroffene des
Frauenhandels im Rahmen der Tätigkeit von
LEFÖ/Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels**

Inhalte und Ziele

Frauen, die durch Ausnützung ihrer Abhängigkeit und durch Ausübung von Gewalt ausgebeutet wurden – sei es, dass sie zur Prostitution gezwungen wurden oder unter andere Arbeitsverhältnisse unter sklavereiähnlichen Bedingungen ausgenutzt wurden – finden hier einen Zufluchtsort. Die Übergangswohnung bietet Platz für 5-6 Frauen und ermöglicht ihnen ein eigenständiges Haushalten.

Es werden Deutschkurse und andere Fortbildungen organisiert, man kümmert sich um Aufenthaltstitel und hilft dabei eine geregelte Arbeit und damit zur Selbstständigkeit zurück zu finden. Ein speziell entwickeltes Betreuungskonzept erlaubt es den Frauen, sich in der ersten Phase ihrer Unterbringung zu stabilisieren und Vertrauen zu fassen.

Die 24 Stunden Betreuung garantiert, dass immer eine Ansprechpartnerin für die Betroffene zur Verfügung steht. Diese Betreuung hat zum Ziel, neuerlichen Krisen entgegenzuwirken und das subjektive Gefühl der Sicherheit zu erhöhen.

Zielgruppe

In ausbeuterischen Verhältnissen gehandelte Frauen

Begründung

Den betroffenen Frauen wird durch das spezielle Betreuungskonzept geholfen, in die Selbstständigkeit zurückzufinden.

Ergebnisse

Die Erfahrung in den 8 Jahren der Arbeit als LEFÖ/Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels zeigt, dass Deutschkurse, Fortbildung und andere Hilfeleistungen, der 1. Schritt in Richtung eines selbstständigen Lebens ist, doch im Sinne des Wiederherstellen des Selbstwertgefühls und im Sinne der Integration in ein Arbeitsleben ein weiterer Schritt gesetzt werden muss. Mit dieser Erfahrung wurde das Konzept der Übergangswohnungen entwickelt.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.10.2006 bis 31.12.2006 wurden EUR 62.252,-- für diese Maßnahme aufgewendet

Verein Frauen-Rechtsschutz

Inhalte und Ziele

Der Verein unterstützt Frauen und Kinder, die in frauenspezifischen rechtlichen Verfahren einer finanziellen Unterstützung zur Durchsetzung ihrer Rechte bedürfen, sofern sie keinen ausreichenden Rechtsschutz durch andere Institutionen oder Personen erhalten. Außerdem werden juristische Gutachten finanziert und rechtswissenschaftliche Begleitforschung betrieben. In Hinkunft wird der Verein auch Bildungsarbeit auf Hochschulebene zu verschiedenen frauenspezifischen Themen durchführen. Die Tätigkeiten des Vereins sind unbefristet und erstrecken sich auf ganz Österreich.

Zielgruppe

Frauen, die in rechtlichen Verfahren einer finanziellen Unterstützung bedürfen.

Begründung

Ziel des Vereins ist es, Defizite für Frauen beim Zugang zum Rechtssystem abzubauen, die diese als Opfer von Gewalt im Strafverfahren, bei der Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche bei drohender oder erlittener Gewalt, in Verfahren im Bereich des Ehe- und Familienrechts sowie bei der Geltendmachung von arbeits- und sozialrechtlichen Gleichbehandlungsansprüchen erheben. Darüber hinaus unterstützt der Verein so genannte „Musterverfahren“, um generelle Rechtsfragen im Wege von (höchst-) gerichtlichen Entscheidungen zu klären, insbesondere in jenen Fällen, in welchen sich Rechtsordnung oder Rechtssprechung nachteilig auf die Rechts- bzw. Lebenssituation von Frauen auswirken.

Ergebnisse

Im Jahr 2005 haben die Entscheidungsgremien des Vereins insgesamt 46 neue Ansuchen behandelt, davon wurden 6 mangels Erfüllung der Förderungsbedingungen abgelehnt, 7 Anträge sind in Evidenz, 4 Anträge wurden zurückgezogen. Insgesamt wurden im Jahr 2005 de facto 29 Rechtsangelegenheiten, davon 23 Musterverfahren unterstützt.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 10.000,-- (2005) und EUR 13.500,-- (2006) für diese Maßnahme aufgewendet.

Verein TARA – Erstellung einer Rechtsbroschüre

Inhalte und Ziele

Der Verein "Tara" wurde 1984 als "Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen" gegründet, später unter dem Titel "Frauennotruf", und seit 2002 unter dem Namen „Tara“ geführt. Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexueller Missbrauch stellen strafrechtliche Tatbestände dar. Die verschiedenen Delikte sind in einer Reihe von Paragraphen des Österreichischen Strafgesetzbuches erfasst, Verfahrensabläufe sowie Rechte und Pflichten von Betroffenen in der Österreichischen Strafprozessordnung. Alle relevanten Informationen dazu sind in einer Rechtsbroschüre, die sowohl als Printversion als auch als Onlineversion verfügbar ist, enthalten.

Zielgruppe

Diese Broschüre richtet sich an Betroffene von sexualisierter Gewalt, an deren Bezugspersonen und an ProfessionalistInnen.

Begründung

Neben allgemeinen Informationen wird in dieser Broschüre schwerpunktmäßig vor allem auf mögliche rechtliche Schritte, Verfahrensabläufe, Rechte und Pflichten in einem Strafverfahren und auf gesetzliche Regelungen eingegangen.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2005 bis 31.12.2005 wurden EUR 5.000,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

WAVE – Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser**Inhalte und Ziele**

WAVE ist ein Netzwerk europäischer Frauenhäuser und Frauenhilfseinrichtungen, das 1995 von engagierten Frauen aus sechs Ländern gegründet wurde. Seit 2001 ist WAVE auch eine Europäische Informationsstelle. Das Netzwerk, das in der Zwischenzeit Kontaktorganisationen in beinahe allen europäischen Ländern vorweisen kann, und die Europäische Informationsstelle werden vom WAVE Koordinationsbüro koordiniert und betreut.

„Bridging Gaps“ war ein 12 monatiges Projekt, welches von WAVE im Rahmen des Daphne-Programmes eingerichtet wurde. Im Zentrum dieses Projektes stand der Erfahrungsaustausch zum Thema Kooperationsstrukturen bei häuslicher Gewalt. Es sollte eruiert werden, wie Frauen-NGOs und staatliche Behörden in konkreten Gewaltsituationen und bei der Prävention von Gewalt an Frauen und Kinder in den verschiedenen Ländern zusammenarbeiten.

Zielgruppe

Frauenhäuser und Frauenhilfseinrichtungen

Begründung

„Bridging Gaps“ ist ein Projekt zur Entwicklung von Kooperationsmodellen zwischen Fraueneinrichtungen und staatlichen Institutionen zur Prävention von Gewalt an Frauen und Kindern.

Ergebnisse

Im Rahmen von WAVE sind mittlerweile, sieben Jahre nach Beginn der aktiven Vernetzung, rund 3000 Facheinrichtungen und Expertinnen aus dem Bereich Prävention von Gewalt an Frauen und Kindern vernetzt. Dies geschieht in erster Linie mittels so genannter Focal Points, ihrerseits nationale Netzwerke bzw. führende Anti-Gewalt Organisationen.

WAVE Focal Points gibt es zurzeit in 42 Ländern Europas; insgesamt sorgen 61 Focal Points (in einigen Ländern gibt es zwei oder mehr derartige Vernetzungsstellen) für die Informationsverbreitung bzw. –sammlung. Einerseits versorgt das WAVE Koordinationsbüro die Focal Points laufend mit relevanten Informationen, andererseits berichten die Focal Points über aktuelle Entwicklungen in ihren jeweiligen Ländern.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2005 bis 31.12.2005 wurden EUR 5.300,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Weißer Ring – Durchführung des Projektes „Seminar für ExekutivbeamtInnen zum Thema Weißer Ring / Opferhilfe“**Inhalte und Ziele**

Personen, die Opfer einer kriminellen Tat wurden und vom Täter für den erlittenen körperlichen, seelischen oder materiellen Schaden keine Wiedergutmachung zu erwarten haben, können Hilfe bei der Organisation "Weißer Ring – Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung von Kriminalitätsoptionen und zur Verhütung von Straftaten" finden.

Der Schwerpunkt des Schulungsprogramms des Weißen Rings liegt in der interdisziplinären Schulung von ExekutivbeamtInnen.

Zielgruppe

TrainerInnen der Exekutive

Begründung

Diese Maßnahme dient der Schulung und Ausbildung der Justiz und der Exekutive.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2005 bis 31.12.2006 wurden 2005: EUR 18.422,28,-- (2005) und EUR 1.577,72,-- (2006) für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauenberatungsstelle Stützpunkt UNDINE

Inhalte und Ziele

Grundanliegen des Projekts „Frauenberatung Stützpunkt Undine“ ist es, familiäre Gewalt, die sich fast ausschließlich gegen Frauen und Kinder richtet, aufzuzeigen und zu verhindern. Durch gezielte Aufklärungsarbeit soll eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit und ein Umdenken in der Gesellschaft erreicht werden. Im Sinne der Gewaltprävention steht die Beratungsstelle allen Frauen offen, die sich in schwierigen Lebenssituationen befinden. Tätigkeitsschwerpunkt bildet dabei die Beratung und Unterstützung von Frauen im Bereich familiärer Gewalt, Ehe- und Beziehungsprobleme und sozialer Isolation.

Das Ziel dieser frauenspezifischen Beratung ist Hilfe zur Selbsthilfe. Die Klientinnen sollen mit Unterstützung der Beratungsstelle eigene Strategien für die Zukunft entwickeln.

Zielgruppe

Frauen, die Opfer familiärer Gewalt wurden und Beratung bzw. Unterstützung in Beziehungsfragen benötigen.

Begründung

Die Beratungstätigkeit umfasst sowohl einmalige als auch langfristige Beratungen, wobei die langfristige Beratung regelmäßig und nach Vereinbarung erfolgt und das gemeinsame Bearbeiten des Problems und dessen Lösungsmöglichkeiten mit dem methodischen Hintergrund des frauenspezifischen Beratungsansatzes umfasst. Für spezielle juristische Fragen steht eine Juristin zur Verfügung.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2006 bis 31.12.2007 wurden EUR 4.000,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Wanderausstellung „Hinter der Fassade“

Inhalte und Ziele

Jede dritte bis fünfte Frau wird im Laufe ihres Lebens mindestens einmal Opfer männlicher Gewalt. Die meisten gewalttätigen Übergriffe erfolgen in der Familie und im sozialen Nahraum. Die Wanderausstellung „Hinter der Fassade“, die von April bis Dezember 2006 in allen Bundesländern stattfand, zeigte anhand einer nachgestellten Wohnung, bestehend aus Kinder-, Schlaf-, Wohnzimmer und Küche wie es an alltäglichen Orten zu Gewalt in der Familie kommen kann. Die AusstellungsbesucherInnen konnten in drei Video- und vier Audioinstallationen die Erzählungen von acht Frauen hören, die in ihrem Leben von häuslicher Gewalt betroffen waren und sich aus der Gewaltbeziehung befreien konnten. Das Sichtbarmachen der Ursachen von körperlicher und seelischer Gewalt, vorwiegend ausgeführt von Männern an Frauen, ist ein weiteres Ziel dieser Ausstellung.

Zielgruppe

Frauen, die Opfer männlicher Gewalt wurden oder dem vorbeugen wollen.

Begründung

Mit der Ausstellung soll betroffenen Besucherinnen die Möglichkeit nahe gebracht werden, ihr Leben neu und gewaltfrei zu gestalten. Ein Einblick in die Gesetzgebung und eine Auflistung von Beratungsmöglichkeiten und den intervenierenden Institutionen soll dazu ermutigen.

Budget

Im Projektzeitraum von Juli 2005 bis Dezember 2006 wurden 25.000 EUR (2005) und 24.000 EUR (2006) für diese Maßnahme aufgewendet.

IST Wien – Anti-Gewalt-Training**Inhalte und Ziele**

Das Wiener Anti-Gewalt-Training wurde 1999 mit dem Ziel geschaffen, dem hohen Risiko von Wiederholungstaten bei Gewaltdelikten im familiären Nahraum entgegenzuwirken. Zielgruppe des Trainings sind Männer, die in der Familie Gewalt gegenüber Partnerin (und Kindern) ausüben. Die Erfahrung hat allerdings gezeigt, dass gewalttätige Männer häufig nicht freiwillig dazu bereit sind, ihr Verhalten zu ändern und an einem Anti Gewalt-Training teilzunehmen. Daher ist die Hauptzielgruppe das Wiener Anti-Gewalt Trainings Männer, die von der Staatsanwaltschaft, vom Strafgericht oder von der Jugendwohlfahrtsbehörde verpflichtet wurden, ein Training zu absolvieren.

Dieses Programm umfasst neben dem Anti-Gewalt-Training für gewalttätige Männer (durchgeführt von der Männerberatung Wien) auch ein Unterstützungsprogramm für die Partnerin (durchgeführt von der Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie).

Zielgruppe

Partnerinnen gewalttätiger Männer, die am Anti-Gewalt-Training teilnehmen.

Begründung

Für die betroffenen Frauen kann es sehr entlastend sein, wenn sich die Institution mit dem Täter auseinandersetzt und die Last, den Mann zu einer Veränderung zu bewegen, nicht bei ihnen bleibt. Die Täterarbeit ist somit geeignet, dem Schutz und der Entlastung der Opfer zu dienen. Opferunterstützung ist also die Basis für Täterarbeit.

Ergebnisse

Jüngere Forschungen auf dem Gebiet der Arbeit mit Gewalttätern zeigten, dass diese unter bestimmten Voraussetzungen und unter bestimmten Rahmenbedingungen erfolgreich sind und zwar nicht zu einem völligen Stoppen, aber doch zu einer wesentlichen Reduktion der Gewaltausübung beitragen.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 25.000,-- (2005) und EUR 26.000,-- (2006) für diese Maßnahme aufgewendet.

LEFÖ / Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels**Inhalte und Ziele**

Die „Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels“ ist eine Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen. Sie bietet umfangreiche rechtliche und psychosoziale Unterstützung und Hilfestellung bei einer allfälligen Integration in Österreich.

Die „Interventionsstelle für Betroffenen des Frauenhandels“ wurde 1998 in Wien eingerichtet und wird seither vom Bundesministerium für Inneres und dem jeweils für Frauenangelegenheiten zuständigen Bundesministerium gemeinsam finanziert. Bis Ende 2005 jeweils mit einjährigen Förderverträgen; beginnend mit 01.01.2006 mittels einem auf fünf Jahre abgeschlossenen Auftragsvertrag.

Zielgruppe

Betroffene des Frauenhandels (z.B. Handel in der Prostitution, Heiratshandel etc.).

Begründung

Die Opfer des Menschenhandels sind überwiegend weiblich. In der Regel ist Frauenhandel mit der Ausübung von Gewalt verbunden. Das Machtungleichgewicht zwischen Männern und Frauen kommt darin besonders deutlich zum Ausdruck.

Maßnahmen gegen den Frauenhandel und die Unterstützung der Opfer tragen wesentlich dazu bei, diese ungleiche Machtverteilung bewusst zu machen und auszugleichen.

Ergebnisse

Durch den nunmehr abgeschlossenen mehrjährigen Vertrag wurde die Planungssicherheit beim Betrieb der Einrichtung erhöht und gegenüber ihren KooperationspartnerInnen (Polizei, Gericht, etc.) klar zum Ausdruck gebracht, dass die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels als geeignete und bewährte Opferschutzeinrichtung im Sinne des § 25 Abs. 3 SPG anerkannt ist.

Budget

Im Projektzeitraum von 01.01.2006 bis 31.12.2006 wurden vom BM.I bzw. vom BM.I und BMGF insgesamt EUR 137.388,50 bzw. EUR 276.675,-- Maßnahme aufgewendet.

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

Tabelle 20: 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 <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus / Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	9
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1

Die Maßnahmen des BMI wurden hauptsächlich als Frauenförderungsmaßnahme im Bereich Sexismus/Gewalt eingeordnet. Eine Maßnahme wurde dem Bereich Wohnen und eine Maßnahme dem Bereich Sonstiges (Rechtsschutz) zugeordnet.

Tabelle 21: Maßnahmen des BMI nach Art der Maßnahme

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

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen den Bereichen Beratungsmaßnahme, Wissenschaft/Forschung/Entwicklung und Sonstiges (Einrichtung zum Opferschutz, vorübergehende Wohnmöglichkeit) zugeordnet wurden.

Tabelle 22: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	1
Externe Auftragnehmerinnen	10
Beide	--

Fast alle Maßnahmen wurden von externen AuftragnehmerInnen umgesetzt; eine Maßnahme vom Bundesministerium selbst.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Justiz (BMJ)

Insgesamt wurden vom Bundesministerium für Justiz acht Maßnahmen angeführt, welche die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen betreffen bzw. Frauen, die von Gewalt betroffen sind, entsprechend unterstützen.

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

Strafrechtsänderungsgesetz 2006, BGBl. I. Nr. 56/2006, „Anti-Stalking-Paket“, § 107a StGB, § 382g EO

Inhalte und Ziele

Mit 1. Juli 2006 ist das sogenannte „Anti-Stalking-Paket“ im Rahmen des Strafrechtsänderungsgesetzes 2006 in Kraft getreten, wodurch der Opferschutz im straf- und zivilrechtlichen Bereich gegen Verhaltensweisen, die im allgemeinen Sprachgebrauch unter „Stalking“ zusammengefasst werden, wesentlich gestärkt wurde. So stellt der neue Straftatbestand des § 107a StGB – „beharrliche Verfolgung“ beharrlich gesetzte widerrechtliche Verfolgungshandlungen unter Strafe, sofern diese geeignet sind, das Opfer in seiner Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen. Die Strafdrohung beträgt bis zu ein Jahr Freiheitsstrafe.

Im zivilrechtlichen Bereich wurde eine neue Form der einstweiligen Verfügung nach § 382g EO zum Schutz vor Eingriffen in die Privatsphäre geschaffen und ein Einschreiten der Sicherheitsbehörden bei der Vollziehung einstweiliger Verfügungen ermöglicht, um eine effektive Durchsetzung des Verbotes der persönlichen Kontaktaufnahme, der Verfolgung und des Aufenthalts an bestimmten Orten sicherzustellen. Verstößt der Täter insoweit gegen die einstweilige Verfügung, muss das Opfer keinen Exekutionsantrag bei Gericht stellen, sondern kann sich unmittelbar an die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes wenden, die die Anordnungen der einstweiligen Verfügung durchsetzen. Überdies wurde die Möglichkeit geschaffen, bestimmte „Stalking“-Handlungen durch einstweilige Verfügungen bis längstens ein Jahr zu verbieten, ohne der gefährdeten Partei eine Frist für die Einbringung einer Klage zu setzen. Das Opfer kann somit im Wege einer einstweiligen Verfügung rasch ein Kontaktaufnahmeverbot gegen den Täter erwirken, muss aber keine Unterlassungsklage einbringen. Beginn: 1. Juli 2006

Zielgruppe

Da Untersuchungen zufolge etwa 80% der Opfer von „Stalking“ weiblich sind und es sich bei 90% der Täter um Männer handelt, kann diese Maßnahme im Sinne einer Stärkung der Rechte der von beharrlicher Verfolgung betroffenen Frauen gesehen werden. Insbesondere ist hervorzuheben, dass rund 50% der „Stalker“ Expartner des Opfers sind, beharrliche Verfolgung somit sehr häufig eine Form von häuslicher Gewalt im weiteren Sinne darstellt.

Begründung

Das Einschreiten der Sicherheitsbehörden hat aufgrund der Schaffung des Straftatbestandes, aber auch durch die neuen Durchsetzungsmöglichkeiten der einstweiligen Verfügungen nach § 382g EO, eine erweiterte Rechtsgrundlage erhalten. Darüber hinaus ist die präventive Wirkung der neuen Bestimmungen bzw. ihr Abschreckungseffekt auf potentielle Täter nicht zu unterschätzen. Den Bedarf nach einer Strafbarkeit von Formen „leichten“ Stalkings (schwere Fälle waren bereits vor in Kraft des StRÄG 2006 beispielsweise als gefährliche Drohung, Nötigung, Hausfriedensbruch, Sachbeschädigung etc. strafbar), zeigt nicht zuletzt die aktuelle Anzeigenstatistik.

Ergebnisse

Evaluierung wird bis Mitte 2008 vom BMJ durchgeführt werden.

Strafrechtsänderungsgesetz 2006, BGBl. I. Nr. 56/2006, Entfall des Ermächtigungserfordernisses bei gefährlichen Drohungen im Familienkreis nach § 107 Abs 4 StGB

Inhalte und Ziele

Durch die ersatzlose Streichung des § 107 Abs 4 StGB hat der materielle Opferschutz eine weitere Stärkung erfahren. Die Privilegierung der gefährlichen Drohung durch nahe Angehörige durch Ausgestaltung des Tatbestandes als Ermächtigungsdelikt wurde mit 1. Juli 2006 aufgehoben. Erfahrungen in der Vergangenheit hatten gezeigt, dass Opfer von Drohungen die Ermächtigung zur Strafverfolgung gegen nahe Angehörige nicht aus autonomen Motiven zurückgezogen haben. Vor allem bedrohte Frauen verzichteten auf Grund äußerer Einflussnahme auf eine strafgerichtliche Verfolgung ihres Ehegatten oder Lebensgefährten. Um den mit der Entscheidung über eine Verurteilung verbundenen Interessens- bzw. Gewissenskonflikt des Angehörigen abzuschwächen, wurde der Abs. 4 des § 107 StGB ohne Ersatz aufgehoben. Damit wurde Tatbetroffenen der zumindest latent vorhandene Druck genommen, womit Drohungen im familiären Bereich letztendlich effizienter begegnet werden kann. Beginn: 1. Juli 2006

Zielgruppe

Von Gewalt betroffene Frauen

Begründung

Der Entfall des Ermächtigungserfordernisses macht gefährliche Drohungen im Familienkreis zu reinen Officialdelikten. Die Strafverfolgung wird damit aus der Entscheidungs- bzw. Verantwortungssphäre des Opfers genommen. Dies kommt vor allem Frauen zugute, weil nicht erst hervorgehoben werden muss, dass diese v.a. Opfer von häuslicher Gewalt sind.

**Strafrechtsänderungsgesetz 2006, BGBl. I. Nr. 56/2006,
Neuregelung der Ehenötigung durch Ergänzung des § 106 Abs 1 Z 3 StGB (schwere
Nötigung) durch die Nötigung zur Eheschließung**

Inhalte und Ziele

Um Beeinträchtigungen der Selbstbestimmungsfreiheit wirksamer verfolgen zu können, wurde im Rahmen des StRÄG 2006 der privilegierende Tatbestand der Ehenötigung nach § 193 StGB abgeschafft und § 106 Abs 1 Z 3 StGB um die Tathandlung der Nötigung ergänzt. Dadurch wurde die bisherige Begünstigung des nötigenden Ehepartners beseitigt und dieser sowie andere an der Nötigung mitwirkende Dritte einer klaren einheitlichen Sanktion unterstellt. Die Erfassung aller an der Tat beteiligten Personen nach § 106 Abs 1 Z 3 StGB erleichtert die strafgerichtliche Verfolgung des präsumptiven Ehepartners, weil keine Privatanklage mehr erforderlich ist. Darüber hinaus wird durch die Aufnahme der Nötigung zur Eheschließung in die Bestimmung des § 106 Abs 1 Abs 3 StGB die gesetzgeberische Wertung des Deliktes als besonders schwerer Eingriff in die Entscheidungsfreiheit des Opfers betont. Beginn: 1. Juli 2006

Zielgruppe

Opfer von Zwangsverheiratungen

Begründung

Da vor allem Frauen Opfer von Zwangsverheiratungen sind, werden durch die in Rede stehende Neuerung vor allem deren Rechte geschützt.

**Strafrechtsänderungsgesetz 2006, BGBl. I. Nr. 56/2006,
Verlängerung der Verjährungsfrist nach § 58 Abs 3 Z 3 StGB
auch im Falle von Genitalverstümmelungen**

Inhalte und Ziele

Zur Stärkung der Opferrechte wurde die Verjährungsfrist nach § 58 Abs 3 Z 3 StGB im Rahmen des StRÄG 2006 auch im Falle von Genitalverstümmelungen (§ 90 Abs 3 StGB) durch Nichteinrechnung der Zeit bis zum Erreichen der Volljährigkeit des Opfers verlängert. Damit wurde die bestehende, sich nur auf bestimmte Sexualdelikte beziehende Regelung, in ihrem Anwendungsbereich erweitert. Beginn: 1. Juli 2006

Zielgruppe

Opfer von traditionsbedingter Gewalt, zu denen vor allem Frauen und Mädchen zählen, sollen durch die Verlängerung der Möglichkeit, Anzeige zu erstatten, besser geschützt werden.

Begründung

Durch die Ausdehnung der Verjährungsfrist können Opfer von Genitalverstümmelungen den Eingriff in ihre körperliche und sexuelle Integrität nach Erreichen der Volljährigkeit zur Anzeige bringen, somit zu einem Zeitpunkt, in dem die Fähigkeit, das Erlebte zu verarbeiten, oftmals erst bzw. besser gegeben sein wird.

Bereits mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2001, BGBl I Nr 130 stellte der Gesetzgeber durch eine Ergänzung des § 90 StGB eindeutig klar, dass in eine Verstümmelung oder sonstige Verletzung der Genitalien, die geeignet ist, eine nachhaltige Beeinträchtigung des sexuellen Empfindens herbeizuführen, nicht eingewilligt werden kann. Zur weiteren Stärkung der Opferinteressen wurde nun die Verlängerung der Verjährungsfrist im Falle von Genitalverstümmelungen mit 1. Juli 2006 im StGB verankert.

Bundesgesetz, mit dem die Strafprozessordnung 1975, das Staatsanwaltschaftsgesetz und das Tilgungsgesetz geändert werden, BGBl. I N5. 119/2005

Inhalte und Ziele

Mit diesem Gesetz wurden Opferrechte im Strafverfahren wesentlich verbessert. Insbesondere erhielt das Institut der psychosozialen und juristischen Prozessbegleitung eine gesetzliche Grundlage. Die Prozessbegleitung wird vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen, die durch eine vorsätzlich begangene Tat Gewalt oder gefährlicher Drohung ausgesetzt oder in ihrer sexuellen Integrität beeinträchtigt wurden. Das Bundesministerium für Justiz hat Verträge mit bewährten und geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Durchführung der Prozessbegleitung abgeschlossen, von denen etliche auf die Unterstützung von Frauen spezialisiert sind.

Außerdem wurden die Belehrungs-, Informations- und Verständigungspflichten der im Strafverfahren tätigen Behörden gegenüber den Opfern sowohl in Hinblick auf Entschädigungs- und Hilfeleistungen wie auch über Prozessbegleitung und entsprechende Opferschutzeinrichtungen ausgeweitet. Emotional besonders betroffene Opfer, die Anspruch auf Prozessbegleitung haben, sind auch von der Freilassung des Verdächtigen/Beschuldigten zu verständigen.

Beginn: auf freiwilliger Basis seit 2000, auf gesetzlicher Grundlage seit 1.1.2006.

Zielgruppe

Frauen, die durch eine vorsätzlich begangene Tat Gewalt oder gefährlicher Drohung ausgesetzt oder in ihrer sexuellen Integrität beeinträchtigt wurden.

Begründung

Prozessbegleitung bietet Unterstützung für Opfer im Strafverfahren sowohl in psychosozialer als auch juristischer Hinsicht; Frauen sind überproportional oft von solcher Gewalt betroffen. Die Information von einer Freilassung des Verdächtigen/Beschuldigten ist insbesondere bei Gewalt in Paarbeziehungen wichtig, damit im Bedarfsfall rechtzeitig ein Frauenhaus aufgesucht oder sonstige Unterstützung angefordert werden kann.

Erlass vom 27. Juli 2006 über das Vorgehen bei Fällen von Gewalt in der Familie

Inhalte und Ziele

Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie unterstützen Opfer in Fällen von Gewalt in der Familie in psychologischer, juristischer und sozialarbeiterischer Hinsicht und verfügen auf Grund der Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbehörden in vielen Fällen über zusätzliche Informationen, wie etwa über frühere Gewalttaten in der Familie, Wegweisungen gemäß § 38a SPG und einstweilige Verfügungen gemäß § 382b EO.

Handelt es sich um eine bereits längere Gewaltgeschichte, haben sie oftmals einen Überblick über die bisherige und aktuelle familiäre Situation und allfällige Auffälligkeiten (z.B. Aufsuchen eines Frauenhauses ohne darauf folgende Anzeigenerstattung). Schließlich haben sie einen Förderungsvertrag mit dem Bundesministerium für Justiz abgeschlossen, der sie zur Prozessbegleitung von Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, berechtigt.

In diesem Erlass werden die Staatsanwaltschaften aufgefordert, dass in Fällen von Gewalt in der Familie, in denen aktenkundig ist, dass die zuständige Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie von den Vorfällen informiert bzw. vom Opfer kontaktiert wurde, diese zur Verbreiterung der Entscheidungsgrundlagen und zur Beurteilung der Opferinteressen (§ 90i StPO) vor einer Sacherledigung (Antrag auf Bestrafung, Rücktritt von der Verfolgung (Diversión), Zurücklegen der Anzeige) von der Anzeige zu verständigen und gegebenenfalls (so weit dies zur umfassenden Beurteilung des angezeigten Sachverhaltes zweckdienlich erscheint), binnen angemessener Frist um Übermittlung bereits vorhandener Informationen zu ersuchen.

Beginn: 27.7.2006

Ende: vorläufiges Ende 28.2.2007, dann Evaluierung

Zielgruppe

Frauen, die Opfer von Gewalt in der Familie sind

Begründung

Durch diese Vorgehensweise soll sichergestellt werden, dass in die Beurteilung über das Vorgehen der Staatsanwaltschaft Informationen über etwaige frühere Gewalttaten in der Familie, Wegweisungen gemäß § 38a SPG und einstweilige Verfügungen gemäß § 382b EO einfließen können.

Ergebnisse

Evaluierung wird derzeit durchgeführt.

Prozessbegleitung

Inhalte und Ziele

Seit dem Jahr 2000 (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. Seit dem 1. Jänner 2006 besteht gemäß § 49a StPO ein Rechtsanspruch auf Prozessbegleitung für bestimmte Opfer und Angehörige von Opfern von Straftaten.

Die Prozessbegleitung erstreckt sich insbesondere auf die rechtliche Beratung und Vertretung bei der Anzeigeerstattung und bei Gericht im Strafverfahren, sowie teilweise vor dem PflEGschaftsgericht. 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. SozialarbeiterInnen 58,14 Euro, für PsychotherapeutInnen 65,41 Euro und für RechtsanwältInnen 72,67 Euro, 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 Umfanges der gewährten Prozessbegleitung.

Zielgruppe

Opfer von Gewalt- und Sexualstraftaten

Begründung

Hauptsächlich Frauen, aber auch Kinder und Jugendliche sind Opfer von Gewaltdelikten. Sie bedürfen eines besonderen Schutzes. Die juristische Prozessbegleitung ist zudem berechtigt, die Privatbeteiligtenrechte geltend zu machen, so ist es leichter, 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

Jahr	Ausbezahlter Gesamtbetrag in Euro
2000:	32.696,34
2001:	165.627,97
2002:	384.162,07
2003:	617.097,70
2004:	740.727,39
2005:	1.021.656,49
2006:	2.228.147,53

Im Berichtszeitraum 2005 und 2006 wurden demnach EUR 3.249.804 für diese Maßnahme aufgewendet.

Hotline 0800 112112 – Notruf für Opfer**Inhalte und Ziele**

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 Rechtsanwälte, Opfern von 6 bis 24 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 von 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 hiezu 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 bei dieser Studie hervor, 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 sind Frauen. Frauen ist es somit leichter möglich, die ihnen zustehenden Rechte wahrzunehmen.

Budget

Im Projektzeitraum von April 2004 bis Dezember 2006 wurden EUR 1.264.250,00 für diese Maßnahme aufgewendet.

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

Tabelle 23: 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 <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus / Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	8
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--

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

Tabelle 24: Maßnahmen des BMJ nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	6
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	3
Subvention, Preis, Stipendium	2
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	--
Sonstiges	--

Bei den Maßnahmenarten liegt ein Schwerpunkt auf legislativen Maßnahmen und Beratungsmaßnahmen. Zwei weitere Nennungen gab es bei Subventionen.

Tabelle 25: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	5
Externe AuftragnehmerInnen	1
Beide	--

Fünf Maßnahmen wurden vom Bundesministerium umgesetzt und eine Maßnahme von externen AuftragnehmerInnen. Bei zwei Maßnahmen gab es hierzu keine Nennungen.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV)

Vom Bundesministerium für Landesverteidigung wurden drei Maßnahmen gemeldet. Alle drei Maßnahmen betreffen den Ausbildungsdienst beim Bundesheer.

Im Folgenden werden diese Maßnahmen beschrieben.

„Ausbildungsdienst neu“ durch Wehrrechtsänderungsgesetz 2005: Höhere Besoldung und Neueinführung der Möglichkeit der Leistung des – bisher nur Frauen zugänglichen – Ausbildungsdienstes für Wehrpflichtige

Inhalte und Ziele

Mit dem Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer (GAFB), BGBl. I Nr. 30/1998, wurde mit Wirkung vom 1.1.1998 das Bundesheer für militärische Dienstleistungen von Soldatinnen auf ausschließlich freiwilliger Basis geöffnet. Die geringe Besoldung – basierend auf der (verfassungsrechtlich gebotenen) Gleichstellung der Frauen im Ausbildungsdienst mit den Soldaten im Grundwehrdienst während der ersten sechs Monate des Ausbildungsdienstes bzw. den (männlichen) Zeitsoldaten ab dem siebenten Monat des Ausbildungsdienstes – stellte zunehmend einen Hinderungsgrund für eine große Anzahl von Frauen dar, den Beruf der Soldatin anzustreben.

Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2005 (WRÄG 2005), BGBl. I Nr. 58, konnte hier eine entscheidende Besserstellung erreicht werden: Durch die Öffnung des bis dahin nur Frauen zugänglichen Ausbildungsdienstes auch für Wehrpflichtige konnten mit 1. Juli 2005 die Bezüge während des Ausbildungsdienstes – im vollen Einklang mit dem verfassungsrechtlich normierten Gleichheitssatz (Art. 7 Abs. 1 B-VG) – bereits ab dem ersten Monat dieses Wehrdienstes angehoben werden.

Zielgruppe

Frauen, die den Ausbildungsdienst anstreben.

Begründung

Die begleitende Evaluierung des Projektes „Frauen im Bundesheer“ hat deutlich gemacht, dass die geringe Besoldung während der ersten sechs Monate des Ausbildungsdienstes eine Hürde darstellte, durch die viele interessierte Frauen von einer militärischen Karriere abgehalten wurden. Die finanzielle Besserstellung bereits ab dem ersten Tag soll zumindest in dieser Hinsicht Frauen nicht vom Soldatenberuf abhalten.

Ergebnisse

Die Auswirkungen des WRÄG 2005 auf die Anzahl der Ausbildungsdienst leistenden Frauen zeigten sich erst im Jahre 2006: 2004 leisteten 63 Frauen den Ausbildungsdienst, 2005 65 Frauen und 2006 bereits 87 Frauen, was einer Steigerung von 33% entspricht.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.7.2005 bis 31.12.2006 wurden ca. EUR 1.500.000,- für diese Maßnahme aufgewendet.

**Streichung der zeitlichen Beschränkung der
Möglichkeit der Leistung des Ausbildungsdienstes****Inhalte und Ziele**

Mit dem Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer (GAFB), BGBl. I Nr. 30/1998, wurde mit Wirkung vom 1.1.1998 das Bundesheer für militärische Dienstleistungen von Soldatinnen auf ausschließlich freiwilliger Basis geöffnet. Seit diesem Zeitpunkt durfte der Ausbildungsdienst nur bis zum Ablauf des Kalenderjahres geleistet werden, in dem die Betroffene das 40. Lebensjahr vollendet. Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2005 (WRÄG 2005), BGBl. I Nr. 58, wurde diese zeitliche Beschränkung der Möglichkeit der Leistung des Ausbildungsdienstes ersatzlos gestrichen.

Zielgruppe

Frauen, die den Ausbildungsdienst anstreben.

Begründung

Im Interesse eines breiteren Zuganges zu den militärischen Verwendungen wurde die bisherige zeitliche Beschränkung gestrichen. Frauen dürfen seitdem zum Ausbildungsdienst herangezogen werden bis

- zur Vollendung des 50. Lebensjahres oder
- zum Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, sofern sie Offiziere oder Unteroffiziere oder Spezialkräfte auf den Gebieten der Technik, des Sanitätswesens, des Seelsorgedienstes und der Fremdsprachen sind. (§ 38a Abs. 2 Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146)

Ergebnisse

Diese Maßnahme hat sich bereits in einigen Fällen positiv ausgewirkt, denn Frauen, die bis zum 1.7.2005 aufgrund ihres Alters von der Leistung des Ausbildungsdienstes ausgeschlossen waren, steht nunmehr der Ausbildungsdienst (und daran anschließend zumindest eine Milizlaufbahn) offen.

Eignungsprüfung für den Ausbildungsdienst: Änderung bei der Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit

Inhalte und Ziele

Die im Rahmen der Eignungsprüfung für den Ausbildungsdienst durchzuführende Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit wurde folgendermaßen neu geregelt: Unterdurchschnittliche Leistungen in einem Teilbereich (z.B. Laufen) können durch überdurchschnittliche Leistungen in einem anderen Bereich (z.B. Liegestütze) kompensiert werden, sofern in allen geprüften Teilbereichen eine festgelegte Mindestleistung erreicht wird.

Ziel der Maßnahme ist es, im Bereich der Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit gewisse Erleichterungen durch Kompensationsmöglichkeiten bei Aufrechterhaltung von Mindeststandards zu schaffen.

Zielgruppe

Frauen, die den Ausbildungsdienst anstreben.

Begründung

Durch diese Maßnahme konnte die Zahl jener Frauen, die – nach positiv absolvierter Eignungsprüfung – den Ausbildungsdienst leisten und allenfalls nachfolgend in ein Dienstverhältnis übernommen werden, gesteigert werden.

Ergebnisse

Vor der Neuregelung stellte die Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit eine große Hürde bei der Eignungsprüfung für die interessierten Frauen dar. Die gegenständliche Maßnahme führte zu einer höheren Rate von positiv absolvierten Eignungsprüfungen bereits beim erstmaligen Antreten.

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

Tabelle 26: 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 <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	--
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	3
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 alle drei Maßnahme des BMLV als Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich des Arbeitsmarktes eingeordnet.

Tabelle 27: Maßnahmen des BMLV nach Art der Maßnahme

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

Zwei Maßnahmen wurden als Legislative Maßnahme eingeordnet und eine Maßnahme als Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme.

Tabelle 28: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	3
Externe Auftragnehmerinnen	--
Beide	--

Die genannten Maßnahmen wurden vom Bundesministerium durchgeführt.

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

Vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft wurden neun Maßnahmen gemeldet, die sich vorwiegend mit Gender Mainstreaming in der Agrar- und Regionalpolitik bzw. der Situation mit Frauen in der Landwirtschaft beschäftigten.

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

Studie über „Frauen im mittleren Management der österreichischen Maschinenringe. Eine explorative Studie über ihre Erfahrungen, Ansichten und Erwartungen. Erstellt im Rahmen des Leonardo da Vinci-Projektes „MR-Competence Europe“ (Oedl-Wieser, Theresia (2005): Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien, 40 Seiten)

Inhalte und Ziele

Im Rahmen des gegenständlichen Forschungsprojektes betreffend Maschinenringorganisationen wurde versucht, Gender Mainstreaming in allen damit zusammenhängenden Bereichen zu thematisieren und zu berücksichtigen. Dies soll in mehrfacher Hinsicht erfolgen:

a) im Zuge der Erstellung des Lehrganges für die Maschinenring-GeschäftsführerInnen-Ausbildung soll eine Sensibilisierung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Maschinenringorganisation sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Lehrenden erreicht werden,

b) der Lehrgang soll Impulse für eine gender-gerechte Aufbereitung der Bildungsinhalte geben; Erfahrungen und Empfehlungen von bereits praktizierenden

MR-Geschäftsführerinnen sollen in den Lehrgang inhaltlich einfließen und

c) eine Expertise zur möglichen Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Maschinenringorganisationen soll erstellt werden.

Maschinenringorganisationen sind genossenschaftliche Zusammenschlüsse, in deren Rahmen das Fachkräfte- bzw. Maschinenangebot sowie die diesbezügliche Nachfrage zusammengeführt werden.

Die Studie sowie die zugrunde liegende Interview-Reihe mit leitenden FunktionärInnen österreichischer Maschinenringorganisation wurden von der Bundesanstalt für Bergbauernfragen (nachgeordnete Dienststelle des Lebensministeriums) durchgeführt.

Zielgruppe

Leitende FunktionärInnen in den österreichischen Maschinenringorganisationen

Begründung

Die Analyse der Erfahrungen, Ansichten und Erwartungen von Maschinenring - Geschäftsführerinnen sollte zu Erkenntnissen in Hinblick auf eine pro-aktive Förderung von Frauen, leitende Funktionen in den österreichischen Maschinenringen einzunehmen, führen.

Ergebnisse

Die gegenständliche Studie wurde in die Forschungsdokumentation zum Leonardo da Vinci-Projekt „MR-Competence Europe“ aufgenommen. Die Ergebnisse der Studie sind in die Erstellung des Lehrgangs für das mittlere und obere Management von Maschinenringen aufgenommen worden.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2006 wurden EUR 9.880.- (dies beinhaltet auch das Budget, welches für die Expertise betreffend Gender Mainstreaming in Maschinenringorganisationen aufgewendet wurde; lässt sich nicht gesondert anführen) für diese Maßnahme aufgewendet.

Studie „Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Maschinenringorganisationen sowie in deren internen Aus- und Weiterbildung. Expertise im Rahmen des Leonardo da Vinci-Projektes „MR-Competence Europe“ (Oedl-Wieser, Theresia (2005): Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien; 15 S.).

Inhalte und Ziele

Im Rahmen des Leonardo da Vinci-Projektes „Kompetenzaufbau im mittleren und oberen Management der überbetrieblichen Zusammenarbeit und bei Dienstleistungsangeboten der Landwirtschaft (Maschinenring) durch eine standardisierte Fachausbildung in Europa“ (MR-Competence Europe) wurde der handlungsleitenden Option der EU, dem „Gender Mainstreaming“, eine wichtige Bedeutung zugemessen. Für die Maschinenringorganisationen ist Gender Mainstreaming in zwei Bereichen von Interesse: (i) in der Organisationsentwicklung und (ii) in der internen Aus- und Weiterbildung.

Im Rahmen einer Expertise der Bundesanstalt für Bergbauernfragen (nachgeordnete Dienststelle des Lebensministeriums) wurde zunächst eine Begriffsklärung der Begriffe Gender, Gender Mainstreaming, Chancengleichheit, Gleichstellung und Geschlechterdemokratie vorgenommen. Im Anschluss wurde die Umsetzung von Gender Mainstreaming im politisch-institutionellen Prozess erläutert und, daran anknüpfend, die Bedeutung der Einbindung von Gender Mainstreaming in die Organisationsentwicklung diskutiert.

In Kenntnis dieser Prozesse und Strategien wurden mögliche Umsetzungsformen für die Maschinenringorganisationen erarbeitet.

Zielgruppe

Leitende FunktionärInnen in den österreichischen Maschinenringorganisationen

Begründung

Durch die Thematisierung von Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung und durch die Erarbeitung möglicher Umsetzungsformen für die Maschinenringorganisationen sind wichtige Schritte in Richtung Sensibilisierung von FunktionärInnen dieser Organisationen für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt worden.

Ergebnisse

Die Thematik der Gleichstellung der Geschlechter in Maschinenringorganisationen wurde durch die gegenständliche Expertise in den Lehrgang für das mittlere und obere Management der Maschinenringe aufgenommen. Damit wird sichergestellt, dass Gender Mainstreaming-Überlegungen schon in der Ausbildungsphase betreffend die Tätigkeit in Maschinenringorganisationen berücksichtigt wird.

Budget

Im Projektzeitraum von 2003 bis 2006 wurden EUR 9.880.- (dies beinhaltet auch das Budget, welches für die Studie betr. Frauen im mittleren Management von Maschinenringorganisationen aufgewendet wurde; lässt sich nicht gesondert anführen) für diese Maßnahme aufgewendet.

LEADER+ Thematische Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming**Inhalte und Ziele**

LEADER+, eine von vier aus den EU-Strukturfonds finanzierten Initiativen, soll den Akteuren im ländlichen Raum dabei helfen, Überlegungen über das langfristige Potenzial ihres Gebiets anzustellen. Es fördert die Durchführung integrierter, qualitativ hochstehender 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 Österreich 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 innehat.

Die LEADER+Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming wurde im Rahmen der LEADER+-Initiative gegründet und bietet LEADER-ManagerInnen 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 VertreterInnen 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-Servicestelle für LEADER+ zu VorreiterInnen und MultiplikatorInnen werden, die durch ihre Vorbildfunktion das Thema Chancengleichheit auch in andere LEADER-Regionen tragen. Motto: Seines- oder Ihresgleichen glauben andere LEADER-ManagerInnen mehr als anderen Gender-Expertinnen. Die MitarbeiterInnen der AG Gender werden daher in Zukunft auch anderen LEADER-Regionen als AnsprechpartnerInnen oder ReferentInnen zur Verfügung stehen. Die dabei anfallenden Kosten werden von der Netzwerk-Servicestelle LEADER+ getragen.

Zielgruppe

LEADER-ManagerInnen und ProjektträgerInnen in LEADER-Regionen.

Begründung

Gender Mainstreaming wird in vielen ländlichen Regionen – wenn überhaupt – nur als „Nebenthema“ behandelt. Auch haben viele LEADER-ManagerInnen, 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-ManagerInnen. Durch Erfahrungsaustausch und Qualifizierung wird die Effizienz der regionalen Gender-Arbeit gesteigert und zudem die Sicherheit, für eine richtige Sache zu arbeiten erhöht.

Wie bereits oben erwähnt, erhofft sich das Lebensministerium 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-AkteurInnen 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)
- 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-ManagerInnen.

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 (zB per LEADER-Richtlinie) durch einen bottom-up-Ansatz zu ergänzen. Das heißt konkret: Positive Beispiele und gender-engagierte LEADER-ManagerInnen nehmen dem Thema Chancengleichheit den Beigeschmack der „Zwangsbe-glückung“ und zeigen glaubhaft auf, dass Gender Mainstreaming auch etwas mit dem Alltag und der Entwicklung ländlicher Regionen zu tun hat.

Budget

Im Projektzeitraum von Dezember 2002 bis Dezember 2006 wurden EUR ca. 14.000 für diese Maßnahme aufgewendet.

Anmerkung: Das sind die Kosten für Moderation, Locations, Fahrtspesen der MitarbeiterInnen. Nicht darin enthalten ist die Arbeitszeit der MitarbeiterInnen der AG Gender, die Kosten für die Tagung (ca. 10.000 Euro) und die Produktion eines Magazins zum Thema Chancengleichheit (ca. 15.000 Euro).

**„Frauen und Politik am Land“ - Forschungsbericht Nr. 56 der
Bundesanstalt für Bergbauernfragen (Oedl-Wieser, Theresia, Wien 2006, 171 S.)**

Inhalte und Ziele

Die Studie „Frauen und Politik am Land“ befasst sich mit der Einbindung von Frauen in die institutionellen und politischen Strukturen im Bereich der Agrarpolitik und der ländlichen Entwicklungspolitik in Österreich.

Die zentrale Erkenntnis war, dass Frauen trotz ihrer wichtigen Beiträge für das Weiterbestehen der landwirtschaftlichen Familienbetriebe und für die Funktionsfähigkeit ländlicher Regionen in den (agrar-)politischen Entscheidungsgremien bis heute drastisch unterrepräsentiert sind. Die Gründe für die weitgehende Absenz von Frauen liegen einerseits im historischen Ausschluss der Frauen aus der institutionellen Politik begründet und sind andererseits durch die Geschlechterordnung in der Landwirtschaft bedingt.

Die Strukturen in Politik, Verwaltung und Interessenorganisation im Agrarbereich sind sehr männerzentriert, was zur Folge hat, dass der Diskurs über agrarische Politik, die landwirtschaftliche Produktion und die ländliche Entwicklungspolitik durchwegs aus männlicher Sicht konstruiert und bestimmt wird. Dies ist aus demokratiepolitischer Sicht sehr bedenklich und führt zu einer Minderung der Relevanz und Effektivität der Politik für den ländlichen Raum. Im Zuge einer schriftlichen Befragung wurden politisch aktive Frauen für den ländlichen Raum befragt. Die Schlussfolgerung aus den Aussagen der Befragten hinsichtlich eines größeren politischen Engagements von Frauen lautet „Die Politik würde insgesamt lebensnaher werden!“

Die Studie und der darauf basierende Forschungsbericht wurden von der Bundesanstalt für Bergbauernfragen, einer nachgeordneten Dienststelle des Lebensministeriums, durchgeführt.

Zielgruppe

Bäuerinnen bzw. Frauen im ländlichen Raum; Akteurinnen in Politik, Verwaltung und Interessenvertretung im agrarischen Bereich auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene.

Begründung

Die Studie soll das öffentliche Bewusstsein für die geringe Mitwirkung von Frauen in den Entscheidungsgremien im agrarischen Bereich sensibilisieren. Durch eine quantitative Analyse wurden die Ist-Situation und das tatsächliche Ausmaß der Unterrepräsentation von Frauen dargestellt.

Im Rahmen einer schriftlichen Befragung von Frauen, die bereits politisch aktiv sind, wurden darüber hinaus deren Erfahrungen, Einschätzungen und Meinungen zum Thema „Frauen und Politik am Land“ erhoben.

Die Studie trägt daher zu einer besseren Information von Frauen im ländlichen Raum und in weiterer Folge u.U. zu einer verstärkten Mobilisierung von und Interessenvertretung durch Frauen in agrarpolitischen Gremien bei.

Ergebnisse

Die Studie veranschaulicht die derzeit sehr geringe Einbindung von Frauen im ländlichen Raum in den politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsprozess und somit in politischen Gremien. Dies steht in krassem Gegensatz zur Tatsache, dass immer mehr bäuerliche Betriebe – derzeit rund 41 % - teils allein, teils gemeinsam mit dem Partner von Frauen gemanagt werden. Die Studie schafft ein Bewusstsein für die Unterrepräsentation von Frauen in agrarpolitischen Gremien, soll dazu beitragen, Frauen im ländlichen Raum über diese Situation aufzuklären und sie motivieren, in Zukunft u.U. verstärkt politische Verantwortung zu übernehmen und ihre spezifischen Interessen auch in politischen Gremien zu vertreten.

Budget

Im Projektzeitraum von 2004 bis 2005 wurden EUR 43.914.- für diese Maßnahme aufgewendet.

Forschungsarbeit „Situation der Bäuerinnen in Österreich 2006 – Bäuerinnenbefragung 2006“

Inhalte und Ziele

Die Forschungsarbeit „Situation der Bäuerinnen in Österreich 2006“ stellt eine Zusammenfassung der alle zehn Jahre stattfindenden Bäuerinnenbefragungen dar. Die Ergebnisse der Befragung stellen eine wichtige Grundlage für die Arbeit der bäuerlichen Interessenvertretung und vor allem auch für die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb des eigenen Bereiches sowie in der nichtagrarischen Öffentlichkeit dar. Wichtige Forderungen der österreichischen Bäuerinnen können dadurch mit Zahlen untermauert sowie Entwicklungen der vergangenen 30 Jahre dargestellt werden.

Die Ergebnisse der Befragung aus dem Jahr 2006 zeigen insbesondere, wie sich der anhaltende Strukturwandel in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum, im gesamtgesellschaftlichen Umfeld sowie auf die Lebens- und Arbeitssituation der Bäuerinnen ausgewirkt hat. Die Erhebung veranschaulicht auch, ob und in welchem Ausmaß sich das Selbstverständnis der Frauen in der Landwirtschaft und damit auch die Arbeitsaufteilung und Lebensweise in bäuerlichen Betrieben verändert hat.

Die repräsentative Fragebogen-Erhebung zur „Situation der Bäuerinnen in Österreich“ wird seit 1975 alle zehn Jahre von der Arbeitsgemeinschaft Österreichische Bäuerinnen in Zusammenarbeit mit dem BMLFUW durchgeführt. Die Bäuerinnenbefragung 2006 erfolgte zudem mit Unterstützung des Bundesministeriums Frauen und Gesundheit und wurde im Zeitraum April bis Ende Juni 2006 vom Institut für Familienforschung durchgeführt.

Zielgruppe

Bäuerinnen

Begründung

Die Bäuerinnenbefragung 2006 liefert Informationen, die Rückschlüsse auf die tatsächliche Einbindung der Frauen im ländlichen Raum in politische, wirtschaftliche und soziale Entscheidungsprozesse erlauben.

Die Befragung zeigt insbesondere, inwieweit Bäuerinnen alleinige Betriebsleiterinnen sind, welcher Anteil von ihnen zusätzlich erwerbstätig ist und inwieweit Bäuerinnen unterschiedliche Fortbildungsangebote nützen. Diese Informationen sind wichtige Grundlagen für die bäuerliche Interessensvertretung.

Ergebnisse

Die Bäuerinnenbefragung 2006 liefert wichtige Angaben zur Ausbildung, beruflichen und gesellschaftlichen Situation, Gesundheit, Freizeit und insbesondere zur konkreten Arbeitssituation von Frauen im bäuerlichen Betrieb. Diese Angaben stellen eine wesentliche Grundlage für die Arbeit der bäuerlichen Interessensvertretung und auch für die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb des eigenen Bereiches und in der nichtagrarischen Öffentlichkeit dar. Die Bäuerinnen können dadurch ihre Forderungen – wie z.B. nach einer verstärkten Einbindung von Frauen im ländlichen Raum in politische Entscheidungsprozesse und einer verstärkten Repräsentation in politischen Gremien – mit konkreten Zahlen und Daten untermauern. Auch werden dadurch Entwicklungen der letzten 30 Jahre dargestellt.

Budget

Im Projektzeitraum von April 2006 bis Juni 2006 wurden EUR 10. 284.- für diese Maßnahme aufgewendet.

Leitfaden zur geschlechtergerechten Gestaltung von Materialien in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung

Inhalte und Ziele

Als Follow-up zu der im Jahr 2004 vom BMLFUW in Auftrag gegebenen Studie „Gender Mainstreaming in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ - welche erstmals in der österreichischen Nachhaltigkeitsforschung die von der Europäischen Union explizit als Querschnittsthemen genannten Bereiche „Nachhaltigkeit“ und „Gender Mainstreaming“ verbunden hat - wurden mit der Erarbeitung einer Studie sowie der Erstellung eines „Leitfadens zur geschlechtergerechten Gestaltung von Materialien in der Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ weitere Maßnahmen konkretisiert. Ausgehend von der Forschungsfrage „Wie sieht die Bild- und Textauswahl aus der Genderperspektive aus?“ wurde eine Auswahl der im Bereich Umweltbildung/Bildung für nachhaltige Entwicklung verwendeten Kommunikationsmittel, Unterlagen und Materialien wie Programme, Seminarangebote, Websites, Texte, Broschüren etc. aus der Geschlechterperspektive analysiert.

Im Zentrum der Bildanalyse standen folgende Fragen:

- Wie werden Frauen und Mädchen, Männer und Burschen auf Bildern dargestellt?
- Welche Tätigkeiten führen diese auf den Darstellungen aus?
- Für welche Inhalte werden Frauen/Mädchen, für welche Männer/Burschen herangezogen?

In Auftrag gegeben wurden Studie bzw. Leitfaden durch das BMLFUW, die Durchführung erfolgte durch eine externe Auftragnehmerin (KnollSzalai Technisches Büro für Landschaftsplanung und Unternehmensberatung).

Zielgruppe

Akteurinnen aus Organisationen und Unternehmen, Multiplikatorinnen, interessierte Öffentlichkeit.

Begründung

Der im Rahmen des Projekts erstellte Leitfaden ist mit plakativen Beispielen und Handlungsempfehlungen ausgestattet und soll Hilfestellung für AkteurInnen und Organisationen im Bereich Bildung für Nachhaltige Entwicklung bei der Berücksichtigung der Kategorie „Gender“ in deren Unterlagen und Materialien leisten.

Ergebnisse

Neben der politischen Verbindlichkeit, die notwendigen Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu schaffen, hängt die Effizienz und Qualität der Gender Mainstreaming Umsetzung auch entscheidend vom Engagement bzw. dem Widerstand der jeweiligen AkteurInnen ab. Daher ist es von wesentlicher Bedeutung, Bewusstsein für die Problematik geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und die Notwendigkeit ihrer Beseitigung zu schaffen. Der Leitfaden soll dabei als Hilfestellung im Bereich der Umweltbildung/ Bildung für nachhaltige Entwicklung dienen. Derzeit erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Auftragnehmer die Verteilung des Leitfadens an unsere Zielgruppen.

Budget

Es wurden im Projektzeitraum 2006 insgesamt EUR 27.000.- für diese Maßnahme aufgewendet.

Broschüre „Frau in der Landwirtschaft – Rechtliche Aspekte“

Inhalte und Ziele

Die Broschüre „Frau in der Landwirtschaft – Rechtliche Aspekte“ soll Bäuerinnen bzw. Frauen im ländlichen Raum einen Überblick über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit einem bäuerlichen Familienbetrieb, aber auch in privaten, familiären und sozialen Angelegenheiten verschaffen.

Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben leisten einen wesentlichen und umfangreichen Beitrag zur Erhaltung, aber auch Modernisierung des ländlichen Raumes. Um wichtige Entscheidungen fachkundig treffen zu können, ist es unumgänglich, sich auch in rechtlichen Fragen auszukennen. Besonders für die weiterhin steigende Anzahl der Frauen als Betriebsleiterinnen soll diese Broschüre als Orientierungshilfe dienen.

Die Broschüre wurde im Anschluss an eine Reihe von Workshops mit jungen Bäuerinnen herausgegeben, in deren Rahmen ein großer Informationsbedarf zur sozialen und rechtlichen Absicherung in persönlicher und betrieblicher Hinsicht festgestellt wurde.

Die Broschüre wurde vom BMLFUW in Zusammenarbeit mit JuristInnen der Arbeitsgemeinschaft Österreichische Bäuerinnen in der Landwirtschaftskammer Österreich erstellt.

Zielgruppe

Bäuerinnen bzw. Frauen im ländlichen Raum, insbesondere Betriebsleiterinnen.

Begründung

In den letzten Jahren haben zunehmend Frauen die Leitung des landwirtschaftlichen Betriebes übernommen. Die vorliegende Broschüre dient der Information von Frauen im ländlichen Raum in Hinblick auf ihre Absicherung in persönlicher und betrieblicher Hinsicht. Obwohl es bei speziellen Problemen erforderlich sein wird, ein persönliches Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen, gibt die Broschüre einen guten Überblick über die Rechte und Pflichten im Rahmen des Familien-, Erb-, Sozial- und Versicherungsrechtes.

Ergebnisse

Die Broschüre soll Bäuerinnen eine bedeutende Unterstützung in vielen rechtlichen Fragen anbieten und sie über Rechte und Möglichkeiten für sich persönlich, für ihre Familie und den landwirtschaftlichen Betrieb in besonderen Situationen wie Ehe, Hofübernahme bzw. Hofübergabe, Pension usw. zu informieren, um rechtzeitig rechtlichen Problemen vorzubeugen.

Budget

Im Projektzeitraum von Sommer 2006 bis September 2006 wurden EUR 8.022,80.- für diese Maßnahme aufgewendet. Die Kosten wurden vollständig vom BMLFUW getragen.

Broschüre „Bäuerinnen in Österreich“**Inhalte und Ziele**

Die Broschüre hängt unmittelbar mit der Bäuerinnenbefragung 2006 zusammen. Sie gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Befragung und die gegenwärtige Situation der Bäuerinnen in Österreich, das bestehende Bildungs- und Beratungsangebot für Bäuerinnen und greift verschiedenste Initiativen von Bäuerinnen in den Bundesländern (wie z.B. „Bäuerinnen gestalten eine zukunftsfähige Landwirtschaft – Gender-GAP“, Unternehmerischer Bäuerinnentreff usw.) auf. Die Broschüre wurde in Zusammenarbeit mit der Landwirtschaftskammer verfasst und vom BMLFUW herausgegeben. Die Kosten für Layout und Druck von 5000 Stück wurden ausschließlich vom BMLFUW getragen.

Zielgruppe

Bäuerinnen und teilweise Frauen nicht-bäuerlicher Herkunft im ländlichen Raum

Begründung

Die Broschüre informiert über die Ergebnisse der Bäuerinnenbefragung 2006 sowie über diverse Formen der Organisation von Bäuerinnen. Sie gibt einen Überblick über die insbesondere auf Bäuerinnen ausgerichteten Bildungs- und Beratungsangebote, die sicherstellen sollen, dass bäuerliche Unternehmerinnen den steigenden Anforderungen auch gewachsen sind und den Arbeitsplatz Bauernhof erhalten können.

Ergebnisse

Die Broschüre gibt einen guten Überblick über die gegenwärtige Situation der Bäuerinnen in Österreich, die Struktur und Bedeutung der Bäuerinnenorganisation, vorhandene Bildungs- und Beratungsmöglichkeiten für Bäuerinnen sowie konkrete Projekte von und für Bäuerinnen in den Bundesländern. Sie fasst insbesondere die Ergebnisse der Bäuerinnenbefragung 2006 zusammen und macht diese einer breiten Öffentlichkeit zugänglich.

Budget

Im Projektzeitraum wurden EUR 12.330.- für diese Maßnahme aufgewendet.

Berufliche Weiterbildung im Rahmen der Land- und Hauswirtschaftlichen Beratung und der Erwachsenenbildung

Inhalte und Ziele

Das BMLFUW (Abt. II/2) hat die Aufgabe, Qualifizierungsmaßnahmen für Beraterinnen und für Bäuerinnen auf Bundesebene durchzuführen und entsprechende Schulungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen.

Die Umsetzung des Weiterbildungsprogrammes für Bäuerinnen erfolgt über das Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) in den einzelnen Bundesländern. Es wird ein weit gefächertes bedarfsorientiertes Angebot gemacht (siehe Länder-LFI Programme), die zur Erwerbssicherung und zur Erhaltung des Arbeitsplatz Bauernhof beitragen. Die Schulungsmaßnahmen umfassen eine große Bandbreite von Ausbildungen, wie z.B. Urlaub am Bauernhof, Direktvermarktung, Seminarbäuerinnen, Bäuerinnen als Tagesmutter, Kräuterpädagoginnen.... (diese Ausbildungen werden mit einem Zertifikat abgeschlossen).

Zielgruppe

Bäuerinnen und teilweise Frauen nicht-bäuerlicher Herkunft im ländlichen Raum

Begründung

Qualifizierungsmaßnahmen tragen zur Fachkompetenz bei und ermöglichen die Ausübung vielfältiger Tätigkeiten, um den Arbeitsplatz Bauernhof zu erhalten und zusätzliches Einkommen zu erwirtschaften.

Die Qualifizierung der Bäuerinnen in diversen, über die reine Tätigkeit am Bauernhof hinausgehenden Bereichen, stärkt ihr Selbstbewusstsein und Empowerment. Der Arbeitsplatz Bauernhof ermöglicht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ergebnisse

Die Bäuerinnenbildungsmaßnahmen stellen einen wesentlichen Beitrag zur erhöhten Qualifikation der Bäuerinnen und letztlich zur Sicherung des Einkommens dar. Sie stärken das Selbstbewusstsein von Frauen im ländlichen Raum und geben ihnen die Möglichkeit, evtl. durch Aufnahme einer zusätzlichen Tätigkeit ihren Arbeitsplatz am Bauernhof aufrechtzuerhalten. Dies erleichtert es Frauen im ländlichen Raum, den „Spagat“ zwischen Beruf und Familie zu bewältigen.

Evaluierungsergebnisse: Bildungsmaßnahmen über das Ländliche Fortbildungsinstitut, soziale Maßnahmen über die SVB – Sozialversicherungsanstalt der Bauern

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 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	1
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der <i>Gleichbehand-</i>	4

<i>lung im Arbeitsleben</i>	
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)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	1

Vier Maßnahmen des BMLFUW betrafen den Bereich der Gleichbehandlung im Arbeitsleben. Zwei Maßnahmen wurden der schulischen und beruflichen Bildung zugeordnet und eine Maßnahme dem Bereich der aktiven Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt. Eine Maßnahme wurde thematisch als „Sonstige aktive Frauenförderungsmaßnahme“ ausgewiesen. In diesem Projekt wurde das Thema „Gleichberechtigte Beteiligung in der Regionalpolitik“ bearbeitet.

Tabelle 30: Maßnahmen des BMLFUW nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	2
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	3
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	4
Öffentlichkeitsarbeit	6
Sonstiges	--

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass sechs Maßnahmen dem Bereich „Öffentlichkeitsarbeit“ und vier Maßnahmen dem Bereich „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“ zugeordnet wurden. Auf Legislative Maßnahmen und Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entfielen 2 bzw. 3 Nennungen.

Tabelle 31: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	6
Externe AuftragnehmerInnen	2
Beide	1

Die Mehrheit der Maßnahmen wurde vom Bundesministerium selbst durchgeführt. Für zwei Maßnahmen wurden externe AuftragnehmerInnen beauftragt und eine Maßnahme wurde in Kooperation zwischen Ministerium und externen AuftragnehmerInnen umgesetzt.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (BMGF)

Vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (im Folgenden: BMGF) wurden 39 Maßnahmen beschrieben, die den Erhebungskriterien entsprechen. Diese Initiativen umfassten vorwiegend die Beratung und Unterstützung von Mädchen und Frauen sowie die Aufbereitung und Bereitstellung von Information.

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

Traditionsbedingte Gewalt gegen Frauen in Österreich

Inhalte und Ziele

Die Initiative gegen „Harmful Traditional Practices“ wurde unter der Federführung der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen gemeinsam mit den Bundesministerinnen für Inneres, Justiz, Bildung, Wissenschaft und Kultur, sowie für auswärtige Angelegenheiten durchgeführt.

Unter Einbindung von NGO's fanden insbesondere zu den Themenbereichen „Zwangsheirat“ und „weibliche Genitalverstümmelung“ Fachgespräche und Fachtagungen auf interministerieller Ebene statt, die in einem Dokumentationsband zusammenfassend dargestellt wurden.

Weiters wurde ein Round Table zum Thema Frauenhandel abgehalten.

Um die Sensibilisierung und Wachsamkeit zum Thema der weiblichen Genitalbeschneidung zu vertiefen, wurde zu einer Lesung mit Fadumo Korn eingeladen.

Zielgruppe

Eine möglichst breite Öffentlichkeit.

Begründung

Millionen Frauen in der ganzen Welt werden Opfer von traditionsbedingter Gewalt wie z.B. Zwangsheirat, Genitalverstümmelung und Ehrenmord. Durch die ressortübergreifende Initiative ist es gelungen, diesen Themenkomplex auf breiter Basis zu thematisieren.

Ergebnisse

Da die Initiative gemeinsam von fünf Ressorts getragen wurde, konnten Hintergründe und notwendige Maßnahmen umfassend diskutiert werden. Ebenso wurde durch die Initiative der Themenbereich der „Harmful Traditional Practices“ in der Öffentlichkeit thematisiert, mit dem Ziel, Gewalt vorzubeugen und Gewaltopfern zu helfen.

Eine zusammenfassende Darstellung aller konkreten nationalen Maßnahmen der einzelnen Ressorts erfolgte in der Broschüre "Maßnahmen gegen traditionsbedingte Gewalt gegen Frauen in Österreich".

Gleichzeitig dienten die nationalen Aktivitäten als Vorbereitung, bzw. Begleitung, um die Thematik auch EU-Ebene zur Diskussion zu stellen. Dies erfolgte im Rahmen eines informellen Treffens der europäischen GleichstellungsministerInnen im Jänner 2006 in Brüssel.

Budget

Im Projektzeitraum von Juni 2005 bis Oktober 2006 wurden EUR 10.830,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Orientierungsseminare für Frauen in Karenz

Inhalte und Ziele

Angeboten wurden Orientierungsseminare für Mütter in Karenz, die sich auf den Wiedereinstieg in den Beruf vorbereiten wollen. Die Seminare (selbstverständlich mit Kinderbetreuung) dauerten jeweils einen Tag und wurden mittels eines Gutscheins im Mutter-Kind-Pass, in Zeitschriften und Internet, sowie mittels Folder und Poster in Spitälern mit Gynäkologie/Geburtenstationen und/bzw. Kinderabteilungen und bei GynäkologInnen und KinderärztInnen beworben.

Vorwiegende Seminarinhalte waren:

- Bestimmung der eigenen Situation in Familie und Beruf
- Familien- und Selbstmanagement
- Rechtliche Informationen (Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit, Kinderbetreuungsangebote, Pensionszeiten)
- Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit Frauen in der gleichen Situation
- Information über Weiterbildungsangebote

Zielgruppe

Schwangere und Frauen in Karenz

Begründung

Die Seminare wurden von ausgebildeten Trainerinnen und Vertreterinnen des AMS geleitet. Es wird davon ausgegangen, dass die Seminarinhalte dazu beitragen, Frauen bei Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

Ergebnisse

Es wurden bisher 6 Seminare durchgeführt. Davon fanden fünf Seminare in Wien statt, an denen Frauen aus Wien und Niederösterreich teilnahmen; ein Seminar wurde in Linz abgehalten.

Nach bisher vorliegenden Rückmeldungen von Trainerinnen und einzelner Teilnehmerinnen wurden die Seminare als hilfreich und interessant wahrgenommen.

Eine Evaluierung ist nach Durchführung von insgesamt 10 Seminaren in Aussicht genommen.

Budget

Im Projektzeitraum von April bis Ende 2006 wurden EUR 19.687,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2004-2005 (§24 Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Inhalte und Ziele

Der Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2004/2005 enthält einen Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission (Senat I, II und III) und einen Bericht des BMWA über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes, sowie einen Bericht über die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

Zielgruppe

Alle Frauen, die in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen.

Begründung

Aufgrund der dokumentierten Fälle können Verbesserungen herbeigeführt werden bzw. kann über Verbesserungsvorschläge nachgedacht und diskutiert werden.

Ergebnisse

Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes durch die diversen Novellen.

A) Verankerung besonderer Fördermaßnahmen für Frauen im Sinne der §§ 11 bis 11d Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im § 31 Abs. 3 Z 9 ASVG

B) Verpflichtung zur Beachtung der Frauenquote bei der Entsendung von Funktionärinnen und Funktionären in die Selbstverwaltungskörper im § 421 Abs. 1 ASVG sowie in den entsprechenden Parallelbestimmungen durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2006 (SRÄG 2006, BGBl. I Nr. 131/2006).

Inhalte und Ziele

A) Verankerung besonderer Fördermaßnahmen für Frauen (§ 31 Abs. 3 Z 9 ASVG):

Inhalt:

Die dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nach § 31 Abs. 3 Z 9 ASVG obliegende Erstellung von Richtlinien zur Regelung der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Verhältnisse der Bediensteten der Versicherungsträger und des Hauptverbandes wurde um den Auftrag, besondere Fördermaßnahmen für Frauen im Sinne der §§ 11 bis 11d Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, vorzusehen, ergänzt.

Diese besonderen Fördermaßnahmen für Frauen umfassen demnach:

1. die Beachtung des Frauenfördergebotes (§ 11 B-GIBG) im Sinne der Verpflichtung, auf eine Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken;
2. die Erlassung von Frauenförderungsplänen (§ 11a B-GIBG), in denen festzulegen ist, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen, aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen bestehende Unterrepräsentationen und bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können sowie verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils;
3. die Aufnahme von Bestimmungen zwecks vorrangiger Aufnahme von Bewerberinnen, sofern diese für die angestrebte Position gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber (§ 11b B-GIBG);
4. die Verpflichtung zur vorrangigen Bestellung von Bewerberinnen, die für eine angestrebte hervorgehobene Verwendung gleich gut geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bis der Frauenanteil im jeweiligen Wirkungsbereich 40 % beträgt (§ 11c B-GIBG);
5. die vorrangige Zulassung von Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren (§ 11d B-GIBG) sowie die Festlegung einer Berichtspflicht des Hauptverbandes für sich und die Versicherungsträger an das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen entsprechend § 12 Abs. 1 und 2 B-GIBG.

Ziel:

Durch die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen soll deren Förderung noch aktiver und zielgerichteter gestaltet werden.

B) Verpflichtung zur Beachtung der Frauenquote bei der Entsendung von Funktionärinnen und Funktionären in die Selbstverwaltungskörper (§ 421 Abs. 1 ASVG sowie in den Parallelbestimmungen):

Inhalt: Da Frauen in den Verwaltungskörpern der Versicherungsträger noch immer stark unterrepräsentiert sind, sollen die entsendeberechtigten Stellen dazu verpflichtet werden, bei der Entsendung von Versicherungsvertreterinnen und -vertretern nicht nur auf die fachliche Eignung, sondern auch auf ein Erreichen der Geschlechterparität Bedacht zu nehmen.

Ziel: Erreichen der Geschlechterparität in den Verwaltungskörpern der Versicherungsträger.

Zielgruppe

A) Zielgruppe der besonderen Fördermaßnahmen für Frauen sind weibliche Bedienstete der Sozialversicherungsträger und des Hauptverbandes.

B) Zielgruppe der Verpflichtung zur Beachtung der Frauenquote bei der Entsendung von Funktionärinnen und Funktionären in die Selbstverwaltungskörper sind die von den öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber in die Selbstverwaltungskörper der Sozialversicherungsträger zu entsendenden Versicherungsvertreterinnen.

Begründung

A) Durch die Verankerung besonderer Fördermaßnahmen für Frauen sollen

- bestehende Unterrepräsentationen von Frauen (im Hinblick auf die Gesamtzahl der Beschäftigten sowie im Hinblick auf die Funktionen) und bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis beseitigt und der Frauenanteil erhöht werden;

- Bewerberinnen dann vorrangig aufgenommen und bestellt werden, wenn sie für die angestrebte Position gleich gut geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber;

- Frauen vorrangig zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, zugelassen werden.

B) Durch die Verpflichtung zur Beachtung der Frauenquote bei der Entsendung von Versicherungsvertretern soll eine vermehrte Bestellung von Frauen als Versicherungsvertreterinnen bewirkt werden.

Ergebnisse

Im Falle der Verankerung der besonderen Fördermaßnahmen für Frauen wird die Richtlinienkompetenz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger erweitert, der als Dachverband im Rahmen seiner Koordinationsfunktion Richtlinien zu erlassen hat, die insbesondere ein gemeinsames Vorgehen der Sozialversicherungsträger bei der Erfüllung ihrer Aufgaben regeln. Die hier getroffene Maßnahme ist somit durch die Sozialversicherungsträger in ihrer Eigenschaft als Selbstverwaltungskörper umzusetzen.

Die Verpflichtung zur Beachtung der Frauenquote richtet sich an die öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen der DienstnehmerInnen sowie der DienstgeberInnen als Selbstverwaltungskörper.

In beiden Fällen ist daher weder die Umsetzung durch das Ministerium, noch durch externe Auftraggeber zutreffend.

Broschüre „Partnerschaft. Ehe. Trennung. Scheidung. RechtsABC“**Inhalte und Ziele**

Die Broschüre enthält grundsätzliche juristische Erstinformationen für Frauen zu Ehe, Trennung und Scheidung. Sie soll aber kein Ersatz für eine individuelle und umfassende Beratung und Betreuung durch Fachleute sein.

Zielgruppe

Alle Frauen, die sich über die Rechtslage in einer Scheidungs- und Trennungssituation erst informieren wollen.

Begründung

Durch die Bereitstellung von Information zu Scheidung und Trennung für Frauen, die sich in dieser Lebenssituation befinden, soll ihre Position bei der Wahrung ihrer Rechte gestärkt werden und so die Basis für eine selbstbestimmte, unabhängige Entscheidung gelegt werden.

Ergebnisse

Die Broschüre "RechtsABC" ist im Berichtszeitraum in einer Erstauflage von 13.000 Stück erschienen.

Budget

Im Projektzeitraum von September 2005 bis Dezember 2006 wurden EUR 34.023,30 für diese Maßnahme aufgewendet.

Homepage „Network against harmful traditions“ www.naht.info

Inhalte und Ziele

NAHT möchte eine internationale Plattform für Repräsentanten der nichtstaatlichen und gemeinschaftsbasierten Organisationen (NGOs und CBOs) und Verbindungen mit Sachkenntnis über traditionsbedingte Gewalt, und der jeweiligen Regierungs- und politischen Abteilungen sein.

Ziel ist, vorhandene Netze sowie neue Organisationen zu verbinden, um traditionsbedingte Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen. Zwecks Erreichung dieses Ziels definiert sich das Netzwerk über Informationsaustausch, Verbreitung von Fachkenntnissen und Förderung von "good practises" auf Gemeinschaftsebene, sowie Einleitung möglicher und nötiger rechtlicher Schritte in der EU und den Mitgliedsstaaten.

Zielgruppe

MultiplikatorInnen, RegierungsvertreterInnen, ÄrztInnen, Fachfrauen, alle Frauen, die sich zu dem Thema informieren wollen

Begründung

- Das Sammeln von Daten und Statistiken über das Auftreten dieser spezifischen Formen der Gewalt gegen Frauen, um den Zuständigkeitsbereich von Strategien und Gesetzen zu definieren.
- Bewusstseinschärfung bei bestimmten Formen der Gewalt gegen Frauen.
- Gesetze und politische Richtlinien müssen erneuert werden um Opfer zu schützen.
- Bewusstseinskampagnen fördern, besonders bei jenen Berufsgruppen die am ehesten Kontakt zu Betroffenen haben können: dazu zählen Lehrer, Ärzte und Krankenschwestern, der Klerus, die Polizei und Sozialarbeiter.

Ergebnisse

Die Website www.naht.info wurde im Juni 2006 online geschaltet. Sie bietet in deutscher, englischer und französischer Sprache Informationen zu traditionsbedingten Gewaltformen wie Zwangverheiratung, Genitalverstümmelung und Ehrenmorde sowie die Möglichkeit mittels Registrierung dem Netzwerk beizutreten.

Im Rahmen des Projekts wurden zwei Newsletter in deutscher, englischer und französischer Sprache publiziert und via E-Mail bzw. Post versendet.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2006 bis 31.12.2006 wurden EUR 11.592,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Veranstaltung der Mentoring Messe im Rahmen des Frauen-Business-Mentoring Programms

Inhalte und Ziele

Zum Auftakt jedes Frauen-Business-Mentoring-Jahres wurde die 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 BürgerInnen über Mentoring allgemein und das Angebot der Mentoring-Initiativen

Zur Stärkung der regionalen Mentoring-Aktivitäten fand die zweite Mentoring Messe in Graz statt.

Zielgruppe

Alle Frauen, die sich über Mentoring informieren wollen.

Begründung

Die Messe als gezielte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt Mentoring-Aktivitäten durch die Ermöglichung der Vernetzung und des Ideenaustausches.

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

Am 10. März 2005 fand in Graz die zweite Mentoring Messe unter dem Motto „Frauen hoch im Kurs“ statt.

Die dritte Mentoring Messe fand am 7. März 2006 in Wien statt.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 49.338,74 für diese Maßnahme aufgewendet.

Aktualisierung der Broschüre „Mehr Chancen. Mehr Zukunft. Mentoring und Frauennetzwerke. Von Frauen für Frauen.“

Inhalte und Ziele

Ziel der Broschüre ist die Information zu Mentoring allgemein sowie zu nationalen und internationalen Frauennetzwerken. Neben einer allgemeinen Information zu Mentoring enthält die Broschüre Informationen zu den Mentoring-Initiativen des BMGF: dem Frauen-Business-Mentoring-Programm, dem Cross Mentoring Projekt auf Bundes- und Landesebene, dem Cross Mentoring in der Privatwirtschaft und dem Club mentoring.net. Vier Artikel von namhaften Expertinnen im Bereich der Personal- und Unternehmensberatung zu Mentoring runden die Informationen ab.

Zielgruppe

Mentorinnen, Mentees und AkteurInnen der Mentoring-Initiativen des BMGF sowie alle, an Mentoring interessierte, Frauen

Begründung

Die Broschüre "Mehr Zukunft. Mehr Chancen" soll im breiten Rahmen allen Personen, die sich für Mentoring interessieren bzw. bereits mit Mentoring zu tun haben eine Erstinformation zu Mentoring und Frauennetzwerke sowie weiterführende Informationen zu den Mentoring-Initiativen des BMGF geben.

Damit soll Interesse geweckt werden, selbst Mentoring-Initiativen zu starten bzw. in der eigenen Organisation zu initiieren. Dieser erste Schritt, bereits erfolgreiche Frauen sichtbar zu machen und das Potenzial an entwicklungsbereiten Frauen in einer Organisation anhand erfolgreicher laufender Mentoring-Programme und erfolgreich agierender Frauennetzwerke aufzuzeigen, unterstützt bereits Frauen.

Ergebnisse

Die Broschüre wurde im Berichtszeitraum aktualisiert und gedruckt.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden keine zusätzlichen Mittel für diese Maßnahme aufgewendet.

Verleihung des Käthe Leichter - Staatspreises

Inhalte und Ziele

Der Käthe Leichter - Staatspreis für Frauen- und Geschlechterforschung wird für besonders hervorragende Verdienste um die Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften wie auch um die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Frauenarbeit, verliehen. Der Käthe Leichter - Staatspreis für Frauen- und Geschlechterforschung wird mit € 4.000,-- dotiert.

Neben dem Käthe Leichter - Staatspreis wird auch ein Käthe Leichter - Preis verliehen

- in den geraden Jahren von dem für Bildung, Wissenschaft und Kultur zuständigen Regierungsmitglied in der Höhe von € 2.000,--,
- in den ungeraden Jahren von dem für Wirtschaft und Arbeit zuständigen Regierungsmitglied in der Höhe von € 2.000,--,
- jährlich von der Arbeiterkammer Wien in der Höhe von € 2.000,-- und
- jährlich von der Österreichischen Nationalbank in der Höhe von € 2.200,--.

Zielgruppe

Wissenschaftlerinnen, Studentinnen

Begründung

- Würdigung und Anerkennung von Frauen, die im wissenschaftlichen Bereich herausragende Leistungen erbringen
- Förderung des Wissens über die Frauen- und Geschlechterforschung
- Beitrag zu einer differenzierten, geschlechterbezogenen Gesellschaft

Ergebnisse

2005 wurden ein Käthe Leichter-Staatspreis und vier Käthe Leichter-Preise verliehen.

Preisträgerinnen:

Käthe Leichter – Staatspreis für Frauen- und Geschlechterforschung des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen: Dr. Edit SCHLAFFER

Käthe Leichter – Preis für Frauen- und Geschlechterforschung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit: Univ.Prof. Mag. Dr. Michaela SOHN-KRONTHALER

Käthe Leichter – Preis für Frauen- und Geschlechterforschung der Arbeiterkammer Wien: Ao. Univ.Prof. Mag. Dr. Regine BENDL

Käthe Leichter – Preis für Frauen- und Geschlechterforschung der Österreichischen Nationalbank (geteilt): Univ.Do.zin Dr.in Mag.a Maria MESNER und Mag. Barbara ROHREGGER

2006 wurden ein Käthe Leichter-Staatspreis und drei Käthe Leichter-Preise verliehen.

Preisträgerinnen:

Käthe Leichter-Staatspreis 2006 des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen: Prof.in Dr.in Ruth KLÜGER

Käthe Leichter-Anerkennungspreis 2006 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Ao.Univ.-Prof.in Mag.a Dr. in Anita PRETTENTHALER-ZIEGERHOFER

Käthe Leichter-Anerkennungspreis 2006 der Oesterreichischen Nationalbank: Mag. a Dr. in Andrea ELLMEIER

Käthe Leichter-Anerkennungspreis 2006 der Arbeiterkammer Wien: Ao.Univ.-Prof.in Mag. a Dr. in Andrea GRIESEBNER

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 8.919,62 für diese Maßnahme aufgewendet.

Verleihung des Hedy Lamarr-Preises 2006

Inhalte und Ziele

Der Hedy Lamarr Preis wird Frauen verliehen, die sich auf dem Gebiet der Nachrichtentechnik besondere Verdienste erworben haben. Der Preis wird zum Gedenken an Hedy Lamarr, die 1942 ein Gerät zur störungssicheren Funksteuerung von Torpedos zum Patent angemeldet hat, verliehen.

Der Hedy Lamarr Preis ist mit € 5.000,-- dotiert.

Neben dem Hedy Lamarr Preis wird ein Nachwuchsförderpreis für Diplomandinnen/ Dissertantinnen in der Höhe von € 2.000,-- verliehen.

Zielgruppe

Nachrichtentechnikerinnen

Begründung

Würdigung und Anerkennung von Frauen, die hervorragende Leistung im Bereich der Nachrichtentechnik erbringen, Vorbildwirkung, Förderung des Wissens über Frauen in technischen Berufen, Beitrag zu einer differenzierten, geschlechterbezogenen Gesellschaft

Ergebnisse

2006 wurden ein Hedy Lamarr-Preis und ein Hedy Lamarr-Nachwuchsförderpreis verliehen. Preisträgerinnen sind

- Hedy Lamarr Preis 2006: Frau DI.in Dr.in Ulla Birnbacher,
- Hedy Lamarr Nachwuchsförderpreis: DI.in Simone Winkler

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2006 bis 31.12.2006 wurden EUR 3.123,60 für diese Maßnahme aufgewendet.

Gender Mainstreaming Leitfaden für LegistInnen

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 wurde zu diesem Zweck ein Gender Mainstreaming Leitfaden zur Erhebung sowie Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bei der Erarbeitung von Normvorhaben auf Grundlage des Ministerratsbeschlusses vom 7. März 2004 (Pkt. 6) ausgearbeitet. Unter Gender Mainstreaming von Normvorhaben sind Projekte der Normerlassung, und zwar sowohl Gesetze als auch Verordnungen, zu verstehen.

Zielgruppe

LegistInnen

Begründung

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

Der Nutzen von Gender Mainstreaming-Prüfung von Normvorhaben liegt somit z.B. in

- der größeren Zielgruppengenaugkeit.
- dem höheren Effizienzgrad des Ressourceneinsatzes,
- der verbesserten Qualitätssicherung politischer Entscheidungen (von Bedeutung z. B. bei Gesetzesprüfungen durch den Verfassungsgerichtshof),
- der besseren Gesetzesdynamik
- der verbesserten Überzeugungsqualität von Gesetzen und damit verbunden
- dem höheren Zustimmungsggrad des Adressatenkreises.

Ergebnisse

Der Leitfaden wurde in einer Feedbackschleife den LegistInnen der Ressorts vorgelegt. Aufgrund von Anregungen und Änderungswünschen wurde der Leitfaden hinsichtlich der BenutzerInnenfreundlichkeit und Praktikabilität nochmals einer Überarbeitung unterzogen. Der Leitfaden wurde im Frühjahr 2007 publiziert und allen Ministerien zur Verfügung gestellt.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR ca. 4.000,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Leitfaden „Gender Mainstreaming in der Spitalsorganisation“ bzw. „Gender Mainstreaming in Hospital Organisation“

Inhalte und Ziele

Erstellung des Leitfadens zur Implementierung von „Gender Mainstreaming im Spitalswesen“ mit der Dokumentation der Integration von GM in die Führungs- und Qualitätsmanagementinstrumente (MBO, EFQM, GM) eines Krankenhauses am Beispiel des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern Linz BetriebsGmbH sowie Abbildung der ersten Implementierungsansätze und Erfahrungen im Rahmen eines EFQM Prozesses.

Ziel des Prozesses ist die nachhaltige Integration von GM in die Führungsinstrumente des Krankenhauses und die konstante Formulierung von GM-Zielen im Bereich der fünf Dimensionen - KundInnen, Finanz, Qualität, MitarbeiterInnen und 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 Gender Mainstreaming-Gesichtspunkten im Gesundheitswesen führt zu einem verbesserten Eingehen auf die Bedürfnisse von Frauen, sowohl als Beschäftigte in Spitälern als auch als Patientinnen.

Ergebnisse

Der Leitfaden wurde im April 2006 in englischer und deutscher Sprache publiziert und an alle Sozialversicherungsträger, Spitalerhalter, Spitäler und Krankenhäuser zur Information übermittelt.

Budget

Im Projektzeitraum von Jänner 2005 bis April 2006 wurden EUR 20.178,96 für diese Maßnahme aufgewendet.

Girls' Day**Inhalte und Ziele**

Der Girls' Day versteht sich als integrativer Aktionstag, der auf einen sehr handlungs- sowie erlebnisorientierten und damit emotionalen Zugang setzt und damit Mädchen Mut auf die Eroberung neuer Berufsfelder machen will.

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.

Der Girls' Day soll Mädchen die Gelegenheit geben, die ganze Bandbreite ihrer Möglichkeiten kennen zu lernen und so das Spektrum der Berufswahl erweitern - auch jenseits traditioneller Rollenbilder. Die Mädchen erfahren aber nicht nur theoretisch – im Gespräch mit Expertinnen und Experten - von neuen Berufsmöglichkeiten, sondern haben am Girls' Day auch die Chance, selbst aktiv zu werden: Sie werden in den Arbeitsalltag eingebunden, dürfen viele Dinge ausprobieren und stärken so ihr Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Unter der Website www.girlsday-austria.at werden alle Aktivitäten der Bundesländer und 2006 erstmals auch die Aktivitäten im Bundesdienst zum Girls' Day präsentiert.

Im BMGF fand am 27. April 2006 zum ersten Mal der Girls' Day 2006 in der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) statt.

Zielgruppe

Schülerinnen, LehrerInnen, Eltern, UnternehmerInnen

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 gering. Mädchen sind 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.

Ergebnisse

Rund 150 Mädchen im Alter zwischen 10 bis 16 Jahren kamen in die AGES und nutzen die Möglichkeit den Tag an einem Arbeitsplatz in einem für Frauen untypischen Beruf zu verbringen.

Sie erhielten die Möglichkeit sich an verschiedenen Stationen über Arbeits- und Berufsbilder in der AGES, z. B. in chemischen und landwirtschaftlichen Labors, Glashausarbeiten oder Lebensmitteluntersuchungen zu informieren und mit Bediensteten der AGES zu diskutieren.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 77,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Studie „Gender Budgeting in der Bundesverwaltung“

Inhalte und Ziele

Die Studie „Gender Budgeting in der Bundesverwaltung“ umfasst folgende Teile:

- Analyse der Budgetposten im Bereich Drogen und Suchtmittel des BMGF nach Gender Budgeting Gesichtspunkten
- Entwicklung eines Leitfadens für die praktische Umsetzung von Gender Budgeting in der Bundesverwaltung
- Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Einführung von Gender Budgeting in die österreichische Bundesverwaltung

Die Studie liefert generelle Richtlinien hinsichtlich der Berücksichtigung von Gender Budgeting im Budgetierungsprozess und soll damit gewährleisten, dass die Ergebnisse in andere Ministerien transportiert werden und Gender Budgeting bereits im Planungsstadium der Budgeterstellung den ihm zukommenden Platz erhält.

Zielgruppe

BudgetistInnen sowie alle mit Budgeterstellung befassten Personen.

Begründung

Die Kenntnis potentiell unterschiedlicher finanzieller Auswirkungen von politischen Vorhaben auf die Geschlechter ist Voraussetzung dafür, die Auswirkungen von Maßnahmen auf Männer und Frauen zielgruppengenaue zu steuern.

Ergebnisse

Die Studie wurde fertig gestellt jedoch im Berichtszeitraum nicht veröffentlicht.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 28.181,95 für diese Maßnahme aufgewendet.

Handbuch "Frauenratgeberin": Nachdruck der Printausgabe und Weiterführung der Homepage www.frauenratgeberin.at

Inhalte und Ziele

Das Handbuch "Frauenratgeberin" stellt eine wichtige Informationsquelle für Frauen dar und bietet aktuelle Informationen und Hilfestellung für den Alltag und für spezifische Situationen von Frauen sowie Antworten auf rechtliche, berufliche, soziale, familiäre, bildungsmäßige und gesundheitliche Fragen.

Um eine optimale Handhabung bei gleichzeitiger regelmäßiger Aktualität zu gewährleisten, ist die Frauenratgeberin auch im Internet unter www.frauenratgeberin.at und www.frauenratgeberin.at abrufbar.

Zielgruppe

Frauen aller Altersgruppen, Berufssparten und Bildungsniveaus, die Informationen zu bestimmten Themenbereichen suchen.

Begründung

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

Ergebnisse

Die Frauenratgeberin ist Anfang 2005 in einer Erstauflage von 20.000 Stück erschienen und wurde im September 2005 nachgedruckt.

Auf die Website können pro Tag ca. 3.000 Zugriffe registriert werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 29.937,19 für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauenbericht 2003-2006 Teil I

Inhalte und Ziele

Im Zuge der Vorarbeiten zu einem allfälligen Frauenbericht 2005 hat eine Überprüfung ergeben, dass viele Inhalte des Frauenberichts 1995 bereits durch verschiedene Publikationen, die sich mit der Lebenssituation von Frauen beschäftigen, abgedeckt und ausreichend behandelt wurden.

Um eine umfassende Darstellung der Lebenssituation von Frauen zu geben, wird 2006, eine Zusammenschau aller Berichte 2003 – 2006, die die Themenbereiche des Frauenberichts 1995 abdecken, veröffentlicht. Der erste Teil des Frauenberichts 2003-06 umfasste folgende Berichte:

1. Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen.
2. CEDAW-Bericht.
3. Bundes-Gleichbehandlungsbericht.
4. Frauengesundheitsbericht.
5. Frauen in Führungspositionen.

Zielgruppe

Interessierte Fachöffentlichkeit

Begründung

Bewusstseinsbildung, Information zu und Sensibilisierung der Bevölkerung für Frauenanliegen in Österreich

Umfassende Darstellung der Lebenssituation von Frauen in Österreich

Ergebnisse

Bisher wurde der erste Teil des Frauenberichts 2003-06 mit folgenden Berichten veröffentlicht:

- Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen.
- CEDAW-Bericht.
- Bundes-Gleichbehandlungsbericht.
- Frauengesundheitsbericht.
- Frauen in Führungspositionen

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2006 bis 31.12.2006 wurden EUR 1.387,60 für diese Maßnahme aufgewendet.

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 folgenden Bereichen:

- Demographische Strukturen, Lebensformen,
- Bildung,
- Erwerbstätigkeit,
- Einkommen, Lebensstandard.

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, PolitikerInnen, BeraterInnen, JournalistInnen, interessierte Fachöffentlichkeit

Begründung

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

Ergebnisse

Die Broschüre "Frauen und Männer in Österreich" ist fertig gestellt und soll im zweiten Halbjahr 2007 nach einer Überarbeitung und Anpassung an die aktuellen Zahlen veröffentlicht werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 19.041,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Studie „Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung

Inhalte und Ziele

Zielsetzungen der vorliegenden Untersuchung sind eine statistische Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht, der Positionierung von Frauen in Führungsebenen in österreichischen Betrieben, sowie eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen, welche Unternehmen in Bezug auf Frauenförderung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen. Die zentralen Fragestellungen waren:

- Wie sieht die Vertretung von Frauen in der Belegschaft in österreichischen Unternehmen aus?
- Wie sieht die Präsenz von Frauen in den einzelnen Karriereebenen und Funktionen in heimischen Betrieben aus?
- Wie hat sich die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren verändert?
- Welche Entwicklungen waren für die Verbesserung der Situation ausschlaggebend?
- Welche Maßnahmen wurden von Unternehmen gesetzt, um die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in Organisationen zu fördern sowie die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf zu unterstützen?
- Sofern die einzelnen Maßnahmen in Betrieben nicht in Verwendung sind, welche könnten sich letztere vorstellen, in Zukunft einzusetzen?
- Welche Gründe hindern aus Sicht der Firmen Frauen auf individueller, betrieblicher und struktureller Ebene, in Führungspositionen zu gelangen?

Zielgruppe

Frauen in Entscheidungspositionen, PolitikerInnen, BeraterInnen, JournalistInnen, interessierte Fachöffentlichkeit

Begründung

Um zu erheben in welchem Maß Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, was die Gründe dafür sind und welche Wege beschritten werden müssen, um Frauen vermehrt den Zugang zu leitenden Positionen zu ermöglichen.

Ergebnisse

Wie die Daten zeigen, haben es viele Frauen geschafft, in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung eine Führungsposition einzunehmen. Frauen halten in großer Vielzahl bereits Abteilungsleitungen inne. Beispielsweise haben circa 80% aller untersuchten Betriebe und Selbstverwaltungseinrichtungen mindestens eine Frau als Abteilungsleiterin eingesetzt. Die Vertretung von Frauen in den höchsten Managementebenen liegt bei 11% in den Unternehmen und bereits bei fast einem Viertel in den Selbstverwaltungskörpern.

Die Meinungen der Unternehmen zu den Gründen für die geringe Vertretung von Frauen in Führungspositionen zeigen deutlich auf, dass Handlungsbedarf besteht, um die Zahl von Frauen in den einzelnen Führungsebenen zu erhöhen. Manchmal wird die Ansicht vertreten, dass es eine Frage der Zeit ist, bis Frauen genügend Unternehmenserfahrung bzw. Erfahrung in Führungsbereichen gesammelt haben, um sich für mittlere und höhere Managementebenen zu qualifizieren (Müller 1999; Rubery et al. 1999). Deshalb ist es sehr wichtig, dass Mentoring-Programme, Netzwerke und Kontakte neben permanenter Weiterbildung und anderen betrieblichen Maßnahmen zur Unterstützung der Karrieren von Frauen gefördert und angewendet werden, damit sie Sichtbarkeit, Zugang zu Ressourcen sowie das nötige Kontaktnetz für den Aufstieg in die Führungsetagen erlangen. Auch die so genannten „Gate-keeping“-Mechanismen, also subtile und wenig sichtbare Barrieren, die Organisationen oder auch Frauen selbst sich als Steine in den Weg legen, müssen adressiert werden (Hendrikse und Liapi, 2004).

Wie die Darstellung von österreichischen Unternehmen (T-Systems, Wüstenrot-Bausparkasse, Siemens, Telekom) zeigt, engagieren sich die Betriebe bereits sehr zur Förderung der Karrieren von Frauen. Sie haben eine Vielzahl von Programmen und Aktivitäten

auf die Beine gestellt, um den Anteil von Frauen in höheren Managementebenen zu erhöhen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ebenfalls ein wichtiges Thema in diesem Zusammenhang. Viele Firmen und sonstige Organisationen setzen bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, welche die Kombination von Beruf und Erwerbstätigkeit für alle Mitarbeiter/innen im Sinne einer verbesserten Work- Life-Balance vereinfacht und flexibler gestaltet. Dabei ist es für die Unternehmen von Bedeutung, die einzelnen Maßnahmen, ihre Implementierung und ihre Wirkung regelmäßig einem Monitoring zu unterziehen, um gezielt eine ständige Verbesserung der Situation der Mitarbeiterinnen im Betrieb zu erreichen. An weiblichen Potenzialen für die Führungsetagen fehlt es sicherlich nicht.

Budget

Im Projektzeitraum von August 2005 bis März 2006 wurden EUR 17.488,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Folder „Frauen in Österreich“ bzw. „Women in Austria“**Inhalte und Ziele**

Der Folder enthält die wichtigsten Beiträge des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und der gesamten Regierung zur Frauenförderung und Gleichbehandlung.

Zielgruppe

Alle interessierten Frauen, die sich über die Frauenpolitik in Österreich informieren wollen.

Begründung

Bewusstseinsbildung, Informationen zu und Sensibilisierung der Bevölkerung für Frauenanliegen in Österreich.

Ergebnisse

Der Folder wurde in englischer und deutscher Sprache publiziert. Er wurde während der EU-Präsidentschaft bei Veranstaltungen usw. aufgelegt und konnte im ministeriumseigenen Bestellservice bestellt werden.

Budget

Im Projektzeitraum 2006 wurden EUR 1.612,42 für diese Maßnahme aufgewendet.

Evaluierung des Frauen-Business-Mentoring-Programms**Inhalte und Ziele**

Der Evaluierungsbericht beschreibt den Verlauf des Projekts in den Jahren 2004 und 2005 und fasst die Ergebnisse der Befragung der Mentoring-Points zusammen. Von den 35 registrierten Mentoring-Points im Jahr 2004 und den 48 registrierten Mentoring Points im Jahr 2005 wurden insgesamt 29 Fragebögen retourniert. Die Leistungen und Aktivitäten sowohl seitens der Projektträgerinnen als auch seitens der Mentoring Points werden dargestellt und analysiert. Die Evaluierung diene als Basis für die Qualitätssicherung und für die Planung und Durchführung weiterer gezielter Maßnahmen. Ziel der Evaluierung war nicht zuletzt die Identifikation möglicher Entwicklungs- und Optimierungspotenziale.

Zielgruppe

VertreterInnen des Mentoring Points

Begründung

Die Broschüre zeigt die Ergebnisse des Frauen-Business-Mentoring-Programms 2004/2005 mit der Analyse der Kernaktivitäten, wie Aufbau und Erweiterung der Mentoring-Plattform, Aufbau einer dauerhaften Kommunikationsschiene, Frauen-Business-Mentoring-Messen 2004/2005, Verleihung der Auszeichnung "Die Mentora" 2004/2005, Vernetzungstreffen und Öffentlichkeitsarbeit, auf. Damit werden auch die Mentoring-Points und ihre Aktivitäten in den Vordergrund gerückt. Somit ist die Broschüre Leistungsschau und Erfolgsnachweis und unterstützend für die weitere Arbeit der Mentoring-Points.

Ergebnisse

Der Evaluierungsbericht unterstützte die Informations- und Bewusstseinsarbeit für Mentoring und machte vor allem das Frauen-Mentoring-Programm des BMGF und die Mentoring Points bekannt. Die positive öffentliche Resonanz erleichtert den Mentoring Points ihre Arbeit sowie den Zugang von Frauen zu Mentoring-Programmen.

Evaluierungsergebnisse: Bundeskanzleramt, Sektion II, Abteilung 1

Budget

Im Projektzeitraum von Dezember 2005 bis Februar 2006 wurden EUR 6.000,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Verleihung der Auszeichnung „Die Mentora“ im Rahmen des Frauen-Business-Mentoring Programms

Inhalte und Ziele

Als Abschluss der Mentoring-Jahre 2005 und 2006 wurde im Rahmen des Frauen-Business-Mentoring Programms die Auszeichnung „Die Mentora“ verliehen, in folgenden drei Preiskategorien:

- erfolgreichstes Mentoring-Paar
- aktivster Mentoring-Point und
- bestes Firmen-Mentoring

In jeder Kategorie wurden Preise in folgender Höhe vergeben: 1. Preis: € 3.000,--, 2. Preis: € 1.000,--, 3. Preis: € 500,-- sowie zusätzlich ein Sonderpreis € 1.500,--.

Eine hochkarätige Jury aus Frauen in beruflichen Top-Positionen wählte die Siegerinnen aus.

Ziele

- Informations- und Bewusstseinsarbeit
- Etablierung von Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme
- Setzen eines positiven Signals und Unterstützung
- Vorbildwirkung
- Initialzündung für weitere Mentoring-Aktivitäten

Zweck

- Symbolischer Abschluss eines Mentoring-Jahres
- Dank an die Organisator/innen, Mentoring-Points und Teilnehmer/innen
- Vernetzung

Zielgruppe

Mentoring Points, die am Frauen-Business-Mentoring Programm teilnehmen sowie deren Mentoring-Paare

Begründung

Die Verleihung der Mentora richtet das öffentliche Interesse auf Mentoring als innovative Möglichkeit, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Neben der Ehrung der Gewinnerinnen wird Unterstützung und positiver Mehrwert von Mentoring-Projekten signalisiert.

Die Vorbildwirkung laufender Mentoring-Initiativen und Vernetzung aller AkteurInnen ermöglichen eine Weiterentwicklung und Etablierung des Frauen-Mentoring in Österreich.

Ergebnisse

Die Verleihung der "Mentora 2005" fand am 16. September 2005 im Messecenter Graz, in der Steiermark, statt. Die organisatorische Leitung der Festveranstaltung übernahm das Referat Frau-Familie-Gesellschaft der Steiermärkischen Landesregierung

Die Preisträgerinnen 2005

Kategorie "Bestes Firmen-Mentoring"

1. Platz: IBM Österreich, Wien
2. Platz: Siemens Transportation Systems GmbH, Graz

Kategorie "Aktivster Mentoring-Point"

1. Platz: Frauendrehscheibe Feldbach
2. Platz: FIT-Mentoring, Frauen in die Technik, TU Graz
3. Platz: FEMAIL Fraueninformationszentrum Vorarlberg e.V.

Kategorie "Erfolgreichstes Mentoring-Paar"

1. Platz: Mentee Diana Mouzales-Napp, Mentorin Ines A. Melamies
Betreuender Mentoring-Point: Käte Ahlmann Stiftung, Deutschland
2. Platz: Mentee Mag. Monika Bäuml, Mentorin Mag. Nicole Hoberstorfer
Betreuender Mentoring-Point: Club Alpha, Wien

3. Platz: Mentee Mag. Birgit Angerer, Mentorin Mag. Jutta König

Betreuender Mentoring-Point: Verein Frauen im Trend, Linz

Ex aequo 3. Platz: Mentee Elke Elisabeth Bickel-Mayer, Mentorin Mag. Sybille Gruber

Betreuender Mentoring Point: FEMAIL Fraueninformationszentrum Vorarlberg e.V.

Sonderpreis "Bester internationaler Mentoring-Point"

Unternehmerverband Südtirol - Zentrum für Technologie und Management, Bozen

„Die Mentora“ 2006 wurde am 19. September 2006 bei IBM Austria in Wien zum dritten Mal verliehen.

Preisträgerinnen 2006

Kategorie "Bestes Firmen-Mentoring"

1. Platz: Siemens Transportation Systems GmbH&CoKG
2. Platz: Wirtschaftskammer Österreich
3. Platz: Bank Austria Creditanstalt AG

Kategorie "Aktivster Mentoring-Point"

1. Platz: Club Alpha - WoMentoring
2. Platz: Uptrain - Urban Connection
3. Platz: FEMAIL Fraueninformationszentrum Vorarlberg e.V.

Ex aequo 3. Platz: Schwarze Frauen Community

Kategorie "Erfolgreichstes Mentoring-Paar"

1. Platz: Mentee Zaklina Gudojevic, Mentorin Mag.a Christine Hapala

Betreuender Mentoring-Point: Urban Connection

2. Platz: Mentee Mag.a Maria Steiner, Mentor Mag. Dr. Martin Zartl

Betreuender Mentoring-Point: Club Alpha, Wien

3. Platz: Mentee Mentee Karin Pertl, Mentorin Susanne Steinbach MSc

Betreuender Mentoring-Point: OMC

Sonderpreis "Frauen in die Technik"

FIT-Mentoring, Frauen in die Technik, TU Graz

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 41.162,82 für diese Maßnahme aufgewendet.

Projekt „Cross Mentoring in der Privatwirtschaft“**Inhalte und Ziele**

Das Cross-Over-Programm für die Privatwirtschaft bedeutet, dass Mentorinnen und Mentees grundsätzlich aus verschiedenen Unternehmen stammen. Durch die Zusammenarbeit über Firmengrenzen hinaus erhalten die Mentees die Möglichkeit, andere Unternehmenskulturen kennen zu lernen und ihre beruflichen Netzwerke zu erweitern. So werden Erfahrungen über das eigene Unternehmen hinaus ausgetauscht und neue Horizonte erschlossen.

Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen übernahm als Initiatorin die Planung und Organisation des Cross Mentoring in der Privatwirtschaft und fungierte als Drehscheibe und Plattform. Zur Umsetzung vor Ort wurde in jedem teilnehmenden Unternehmen ein/e Cross Mentoring Beauftragte/r nominiert.

Die Cross Mentoring Beauftragten sind Anlaufstelle für alle interessierten Frauen im jeweiligen Unternehmen, die andere Frauen durch Weitergabe ihrer eigenen Erfahrungen unterstützen bzw. sich selbst im beruflichen und persönlichen Bereich weiterentwickeln möchten.

Die Cross Mentoring Beauftragten haben im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Suche geeigneter Mentorinnen und Mentees in den Unternehmen
- Teilnahme an der Steuergruppe und am Matchen der Paare
- Betreuung und Begleitung der Paare
- Informationsweitergabe, Ausgabe der Begleitunterlagen und Vernetzung

Zielgruppe

Weibliche Bedienstete der teilnehmenden Unternehmen

Begründung

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. Durch das Cross Mentoring Projekt sollen

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

Ergebnisse

An der ersten Runde des Cross Mentoring Projekts 2006/07 nehmen 10 Unternehmen teil.

- IBM Austria, • ÖBB Dienstleistungs GmbH, • Österreichische Post AG, • ORF, • Die Presse
- Telekom Austria, • T-Mobile Austria, • T-Systems, • Uniqa, • Wiener Städtische.

Es wurden rund vierzig Mentoring Paare zusammengeführt.

Im Berichtszeitraum fanden vier Steuergruppensitzungen mit den Cross Mentoring-Beauftragten, die Kick-Off-Veranstaltung am 18. September 2006 sowie Workshops für Mentorinnen und Mentees statt.

Im Rahmen des Projekts wurde eine Projektbeschreibung publiziert.

Budget

Im Projektzeitraum von Mai 2006 bis Dezember 2006 wurden EUR 3.000,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Club mentoring.net

Inhalte und Ziele

Im März 2006 wurde der Club für Mentorinnen und Mentees mentoring.net gegründet. Dadurch erhielten die Teilnehmerinnen an den Mentoring Programmen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen:

- Frauen-Business-Mentoring Programm
- Cross Mentoring im Bundesdienst und
- Cross Mentoring in der Privatwirtschaft

die Möglichkeit, sich gegenseitig auszutauschen, zu vernetzen, zu stärken, zu inspirieren und sich auf dem Weg zum beruflichen Erfolg zu unterstützen.

Zielgruppe

Teilnehmerinnen der Mentoring Programme des BMGF

Begründung

Mit einer breiten Vernetzung sollen Frauen beim beruflichen Einstieg bzw. Wiedereinstieg unterstützt werden, die berufliche Weiterentwicklung und der Aufstieg gefördert und damit die Basis für den beruflichen Erfolg und die persönliche Weiterentwicklung geschaffen werden.

Ergebnisse

Es wurden 2006 drei Clubtreffen einberufen: 27. März, 12. Juli und 20. September. Ein Informationsfolder, der einen Überblick über die Ziele und Inhalte des Clubs, bietet, wurde publiziert.

Evaluierungsergebnisse: Veranstaltungsberichte liegen im BKA, Sektion II, Abteilung 1 auf.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2006 bis 31.12.2006 wurden EUR 10.260,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauen-Business-Mentoring Programm

Inhalte und Ziele

Ziele des Business Mentoring

- 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 Verdienstchancen für Frauen und
- die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern.

All jene Initiativen, die bisher schon Mentoring angeboten haben, wurden ersucht, sich als regionale Mentoring-Points registrieren zu lassen, bzw. wurden neue Initiativen eingerichtet (externes Mentoring).

Die Aufgabe von externen Mentoring-Points ist die Suche von geeigneten Mentorinnen, die Übernahme der 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 fungierte als 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

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

Rund 60 Mentoring Points nahmen am Frauen-Business-Mentoring Programm teil. Davon waren acht Mentoring-Points aus dem benachbarten Ausland (Deutschland, Ungarn, Südtirol, Slowenien).

Es wurden insgesamt vier Netzwerktreffen für die Mentoring-Points veranstaltet. Diese Treffen dienten v. a. dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch und der Vernetzung, wobei die Bündelung und inhaltliche Ausrichtung der Mentoring-Aktivitäten im Vordergrund stand.

Im Rahmen der Mentoring Messe konnten in- und ausländische Mentoring Initiativen aus den unterschiedlichsten Bereichen, von der öffentlichen Verwaltung bis zu weltweit operierenden Firmen, ihre Mentoringaktivitäten der Öffentlichkeit präsentieren.

Als Abschluss des Mentoring-Jahres wurde die Auszeichnung "Die Mentora", bei der die erfolgreichsten Mentoring-Paare und die aktivsten Mentoring-Points sowie das beste Firmen-Mentoring ausgezeichnet wurden, verliehen.

Im Rahmen des Projekts wurden folgende Informationsbroschüren publiziert:

- Begleitunterlagen durch das Mentoring Jahr
- Frauen-Business-Mentoring Programm: Ergebnisse 2004/2005
- Frauen-Business-Mentoring Programm: Evaluierung 2004/2005
- Flyer „Mehr Chancen. Mehr Zukunft. Mentoring - eine erfolgreiche Personalentwicklungsmaßnahme für Unternehmen“

Evaluierungsergebnisse: Bundeskanzleramt, Sektion II, Abteilung 1

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 98.723,46 für diese Maßnahme aufgewendet.

Informationsveranstaltung für BerufskundelehrerInnen und BildungsberaterInnen: „Mädchen können mehr“

Inhalte und Ziele

Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen lud gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Österreich am 27. März 2006, 9.00 bis 15.00 Uhr, zu einer Informationsveranstaltung für BerufskundelehrerInnen und BildungsberaterInnen unter dem Titel "Mädchen können mehr!".

Im Rahmen dieser Informationsveranstaltung wurden verschiedene Programme zum Thema "Mädchen in Handwerk und Technik" präsentiert und es standen ExpertInnen von BMGF, BMBWK, IV, ÖGB, AMS, WK, WKO; FiT – Österreich, FEMtech/FFG/BMVIT und Sprungbrett für Fragen zur Verfügung.

Zielgruppe

BerufskundelehrerInnen und BerufsberaterInnen

Begründung

Nach wie vor entscheiden sich viele Mädchen und junge Frauen für traditionelle "Frauenberufe" und nutzen damit ihr berufliches Potential nicht voll aus. Einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung bei den ersten Schritten der Berufswahl leisten die Schulen - die BerufsberaterInnen und die BerufskundelehrerInnen.

Eine Steigerung des Frauenanteiles im Technologiebereich wird Mädchen und jungen Frauen neue Chancen in Bezug auf

-) Einkommen,
-) Aufstiegschancen und
-) Arbeitsbedingungen

eröffnen und den Frauen in diesen Bereichen einstellenden Unternehmen ebenfalls große Vorteile bringen, nämlich

-) die Behebung des technischen Fachkräftemangels,
-) das Nutzen der unterschiedlichen Problemlösungsstrategien von Frauen und Männern,
-) den positiven Einfluss von heterogenen Teams auf das Arbeitsklima und
-) einen Wettbewerbsvorteil nicht nur um Arbeitskräfte sondern auch um Kunden durch das positive Image und die Signalwirkung an der Öffentlichkeit.

Ergebnisse

Es nahmen rund 69 BerufskundelehrerInnen und BerufsberaterInnen aus dem gesamten Bundesgebiet an der Informationsveranstaltung teil.

Budget

Im Projektzeitraum von Dezember 2005 bis März 2006 wurden EUR 471,85 für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauenprojektförderung 2005 und 2006

Inhalte und Ziele

Inhalte und Ziele

Förderung von Vereinen und Institutionen die mit ihrer Tätigkeit bzw. mit ihren Projekten folgende Zielrichtungen verfolgen:

- Gesellschaftliche, rechtliche und ökonomische Gleichstellung von Frauen;
- Chancengleichheit für Frauen;
- Stärkung der Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Frauen im Hinblick auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Wahlfreiheit für Frauen und Mädchen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten für eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Lebensführung;
- Integration von Frauen in das Berufsleben unter besonderer Berücksichtigung der Schließung der Lohn- und Gehaltsschere;
- Verringerung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Präventionsmaßnahmen

Zielgruppe

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

Begründung

Psychosoziales Empowerment, Rechtsberatung, arbeitsmarktspezifische Beratung, Weiterqualifizierung, Übergangshilfen in Notsituationen.

Budget

Im Projektzeitraum von Jänner 2005 bis Dezember 2005 wurden rd. EUR 3.443.000 für diese Maßnahme aufgewendet.

Im Projektzeitraum von Jänner 2006 bis Dezember 2006 wurden rund EUR 3.435.000 für diese Maßnahme aufgewendet.

Mammographie-Screening Austria – Förderung von Pilotprojekten zur Einführung des Mammographie-Screenings in Österreich (Implementierungsphase)**Inhalte und Ziele**

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

Das Konzept sieht eine Einladung aller Frauen zwischen 50 und 69 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.

Das Projekt wird von der Bundesgesundheitsagentur gefördert (siehe beiliegende Förderungsrichtlinien). Pilotprojekte werden in den Bundesländern Burgenland, Vorarlberg und Wien durchgeführt, weitere sind in Oberösterreich und in Salzburg geplant; das Tiroler Modell des Mammographie-Screenings wird als Vergleichsmodell für die Evaluierung der Pilotprojekte herangezogen. Mit der Koordination und Evaluierung des Gesamtprojekts sind die Gesundheit Österreich GmbH/Geschäftsbereich ÖBIG und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger beauftragt.

Projektdauer = 3 Jahre (inkl. Implementierungsphase)

Zielgruppe

Direkt: Alle Frauen zwischen 50-69 Jahren in den betroffenen Regionen

Indirekt: Das Programm richtet sich insbesondere an jene Zielgruppe von Frauen (hinsichtlich Alter und sozialem Status bzw. in noch nicht ausreichend versorgten Regionen), die derzeit nicht regelmäßig Mammographien durchführen lassen. Mittelfristig werden alle Frauen von der höheren Qualität in der Mammographiebefundung profitieren.

Ergebnisse

Als Ergebnis der Pilotprojekte ist eine Evaluierung als Entscheidungsbasis für eine bundesweite flächendeckende Einführung eines Mammographie-Screening-Programms geplant.

Begründung

Das Programm bietet einen niederschwelligeren Zugang zur Mammographie mit höherer Qualität der Untersuchung und Befundung, ermöglicht die Früherkennung und damit besseren Heilungschancen von Brustkrebs insbesondere von Zielgruppen, die derzeit von entsprechenden Vorsorgemaßnahmen nicht ausreichend erfasst werden.

Budget

Im Projektzeitraum von 2006 bis 2008 werden max. EUR 3 Millionen für diese Maßnahme aufgewendet.

Aktualisierung der Informationsbroschüre „Frauen haben Recht(e)“, 2. Auflage Juni 2005

Inhalte und Ziele

Im Oktober 2001 wurde die Broschüre „Frauen haben Recht(e)“ erstmals 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 wurde sie in der aktualisierten Neuauflage gedruckt und wird seither wiederum kostenlos verteilt.

Zielgruppe

Gewaltbetroffene Frauen

Begründung

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

Ergebnisse

In die Neuauflage der Broschüre „Frauen haben Recht(e)“ wurden rechtliche Neuerungen sowie Ergänzungen und Aktualisierungen betreffend die Auflistung und Beschreibung des Angebots an Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen eingearbeitet. Sie dient der umfassenden Information misshandelter Frauen, die die Broschüre kostenlos anfordern können, aber auch einschlägigen Hilfseinrichtungen, denen die Broschüre ebenfalls kostenlos zur Verfügung gestellt wird, als Arbeitsbehelf und Informationsgrundlage.

Budget

Im Projektzeitraum von August 2004 bis Juni 2005 wurden EUR 1.100,-- (exkl. Versandkosten) für diese Maßnahme aufgewendet.

Ausbildungsseminare und themenspezifische Fortbildungsseminare für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen im Bereich „Gewalt gegen Frauen“

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 August 2004 wurde neuerlich eine Schulungsreihe beauftragt, die Ende 2005 abgeschlossen wurde. Im Rahmen dieses Projekts wurden 2 zweitägige Ausbildungsseminare für neue Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen, 2 zweitägige Fortbildungsseminare zum Thema „Gewalt als traumatische Erfahrung“, 1 zweitägiges Fortbildungsseminar zum Thema „Beratung und Krisenintervention“, 2 zweitägige Fortbildungsseminare zum Thema „Rechtliche Aspekte“ und 1 eintägiges Fortbildungsseminar zum Thema „Krisenintervention bei Gewalt“ durchgeführt. Ein ursprünglich geplantes Follow-up-Seminar für Trainerinnen musste abgesagt werden, an dessen Stelle wurde das erwähnte eintägige Seminar zum Thema „Krisenintervention bei Gewalt“ durchgeführt.

Zielgruppe

Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen

Begründung

Die Schulungsmaßnahmen sollen die Qualität der Beratung und Hilfestellung für von Gewalt betroffene Frauen in Fraueneinrichtungen sicherstellen.

Ergebnisse

Vermittlung des nötigen Grundwissens über den Bereich „Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften“ 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.

Budget

Im Projektzeitraum von August 2004 bis November 2005 wurden EUR 38.154 für diese Maßnahme aufgewendet.

Weiterführung der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie, Übernahme der Regionalstellen in Freistadt und Zwettl in diesen Vertrag (2006)⁵

Inhalte und Ziele

Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie sind anerkannte Opferschutzeinrichtungen, die 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, Frauenhäuser, Jugendwohlfahrtsbehörde.....).

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 den federführend das BMI, jedoch nur gemeinsam mit dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Regierungsmitglied zuständig ist.

Vor Ablauf dieses Vertrages wurde ein Folgevertrag abgeschlossen, der von 1.1.2006 bis 31.12.2010 gültig ist. In diesen Vertrag wurden auch die zuvor vom Bundesministerium für Inneres alleine als Pilotprojekte geförderten Regionalstellen in Freistadt und Zwettl eingeschlossen.

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.

Ergebnisse

Im Berichtszeitraum stiegen die Betretungsverbote von 4.764 im Jahr 2004 auf 5.618 im Jahr 2005. Die Zahlen für 2006 liegen derzeit noch nicht vor.

⁵ Maßnahme wurde bereits beim BMI angeführt und wurde dort gezählt.

Der stetige Anstieg der verhängten Betretungsverbote und damit Betreuungsfälle in den Interventionsstellen (die im Übrigen aufgrund von eigenständiger Kontaktaufnahme misshandelter 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 Betretungsverbotes nach dem Gewaltschutzgesetz Gebrauch machen und die Kooperation der Sicherheitsbehörden mit den Interventionsstellen weitgehend etabliert ist.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2006 wurden vom BMGF bzw. vom BMGF und BMI insgesamt EUR 3,415.713,50 bzw. EUR 6,621.349,97 für diese Maßnahme aufgewendet.

Abschluss eines fünfjährigen Auftragsvertrages 2006 – 2010 mit der Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels⁶

Inhalte und Ziele

Die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels wurde 1998 in Wien eingerichtet. Sie ist eine Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen, die ihren Klientinnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung bis hin zur Unterbringung in einer Schutzwohnung und Hilfestellung bei einer allfälligen Integration in Österreich anbietet.

Seit ihrem Bestehen wird die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels vom Bundesministerium für Inneres und dem jeweils für Frauenangelegenheiten zuständigen Bundesministerium gemeinsam finanziert, bis Ende 2005 auf Basis jeweils einjähriger Förderverträge.

Beginnend mit 1.1.2006 wurde nunmehr auch mit dieser Interventionsstelle – so wie mit den Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie – ein fünfjähriger Auftragsvertrag abgeschlossen, für den das BMI, jedoch nur gemeinsam mit dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Ressort, federführend zuständig ist.

Zielgruppe

In ausbeuterische Verhältnisse gehandelte Frauen (Ausbeutung der Arbeitskraft, wie z.B. Haushaltshandel, Heiratshandel, Handel in die Prostitution).

Begründung

Menschenhandel ist bereits begrifflich (§ 104a STGB) durch das Element der Ausbeutung definiert, wobei die Opfer überwiegend weiblich sind. In der Regel ist auch die Ausübung von (männlicher) Gewalt mit Frauenhandel verbunden. Das Machtungleichgewicht zwischen Männern und Frauen kommt darin besonders deutlich zum Ausdruck. Maßnahmen gegen den Frauenhandel und die Unterstützung der Opfer tragen wesentlich dazu bei, diese ungleichen Machtverhältnisse bewusst zu machen und auszugleichen.

Ergebnisse

Durch den nunmehr abgeschlossenen mehrjährigen Vertrag wurde die Planungssicherheit beim Betrieb der Einrichtung erhöht und gegenüber ihren KooperationspartnerInnen (Polizei, Gerichte etc.) klar zum Ausdruck gebracht, dass die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels als geeignete und bewährte Opferschutzeinrichtung im Sinne des § 25 Abs. 3 SPG anerkannt ist.

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2006 bis 31.12.2006 wurden vom BMGF bzw. vom BMGF und BMI insgesamt EUR 139.286,50 bzw. EUR 276.675,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

⁶ Maßnahme wurde bereits beim BMI angeführt und wurde dort gezählt.

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 NachbarInnen, Familie, ArbeitskollegInnen 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 2005 und 2006 weitergeführt.

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.

Im Jahr 2005 erreichten die Frauenhelpline rund 29.100 Anrufe, sie wurde damit im Durchschnitt 80-mal am Tag angewählt. Die Zahlen für 2006 liegen derzeit noch nicht vor.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2006 wurden EUR 637.354,36 (davon EUR 37.554,36 Freelinegebühren) für diese Maßnahme aufgewendet.

Beantwortung des Fragenkataloges des CEDAW-Komitees

Inhalte und Ziele

Der 6. periodische Länderbericht Österreichs zur Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen, CEDAW, wurde 2004 dem Prüfkomitee übermittelt. Im August 2006 trat das CEDAW-Komitee zusammen und diskutierte den österreichischen Bericht. In Folge wurde eine Fragenliste des Komitees an das BMGF gesandt. Die ausführliche Beantwortung wurde unter Einarbeitung von Beiträgen aller Ressorts ausgearbeitet und anschließend in englischer Fassung Ende September 2006 an das UN-Sekretariat übermittelt. Die Fragen und Antworten wurden auf der Homepage des BMGF veröffentlicht.

Zielgruppe

Frauen, die am Stand der Umsetzung der CEDAW-Konvention interessiert sind.

Begründung

Der Staatenbericht wird von einem unabhängigen ExpertInnenkomitee geprüft, das Empfehlungen für weiter zu setzende Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen abgibt.

Ergebnisse

Die Fragen bezogen sich auf die im Bericht dargestellten Aktivitäten Österreichs zum Abbau von Diskriminierungen der Frauen. Insbesondere wurde zu der Art der Berichtserstellung, seiner Veröffentlichung, der Bildungssituation von Frauen, Maßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen, insbesondere Migrantinnen, Armutsbekämpfung, Daten zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, sowie Frauenfördermaßnahmen nachgefragt. Es gab Österreich die Möglichkeit, über weitere Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter seit dem Berichtszeitraum Mitte 2004, zu berichten. Der Bericht, die umfangreiche Beantwortung der Fragen, wurde veröffentlicht.

Budget

Im Projektzeitraum 2006 wurden EUR 6.436,80.- (Kosten nur für die Übersetzung) für diese Maßnahme aufgewendet.

**Treffen mit NGOs zur Information über Aktivitäten
im internationalen und EU-Bereich****Inhalte und Ziele**

Zum Informationsaustausch zwischen VertreterInnen der Bundesministerien und NGOs wurden im Berichtszeitraum fünf Treffen veranstaltet, drei 2005 und zwei 2006.

2005: am 14.2., 29.4. und 13.12. - 2006: am 5.2. und 21.11.

Dabei wurde über die Vorbereitungen zu den Tagungen der Frauenstatuskommission (FSK), Aktivitäten während der EU-Präsidentschaft Österreichs, den Verlauf der verschiedenen Konferenzen, Räte, sowie die Maßnahmen für die Vorbereitung zur Prüfung Österreichs durch das CEDAW-Komitee u.a. informiert. Weiters erfolgte eine Information der NGOs über die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung ihrer Teilnahme an Sitzungen der FSK. Sowohl 2005 als auch 2006 wurden vom BMGF Sektion II (jetzt BKA Sektion II) solche Unterstützungen gewährt. Den NGOs wurde auch die Möglichkeit gegeben, eigene Vorhaben zu präsentieren und Anregungen zu den seitens der Regierungsstellen vorgebrachten Projekten zu geben.

Zielgruppe

Interessierte NGOs, die national und international an verschiedenen Themenschwerpunkten, wie Gewalt, Entwicklungszusammenarbeit, mitarbeiten.

Begründung

Durch die Information über frauenpolitische Vorhaben konnten NGOs sich inhaltlich einbringen und Anregungen liefern. Durch die finanzielle Unterstützung wurde Antragsstellenden NGOs die Teilnahme an den Tagungen der FSK 2005 und 2006 ermöglicht.

Die enge Zusammenarbeit mit NGOs ist eine der Forderungen der Aktionsplattform von Peking und der VN-Konvention CEDAW.

Ergebnisse

Im gesamten Zeitraum wurden 5 (im Jahr 2005) bzw. 4 Frauen (im Jahr 2006) bei der Teilnahme an den Sitzungen der FSK bzw. zur Abhaltung ihrer NGO-Side events finanziell unterstützt. 2006, während der österr. EU-Präsidentschaft, wurde außerdem eine NGO-Vertreterin innerhalb der österr. Delegation zu den VN nach NY mitgenommen. Sie fungierte als Verbindungsstelle zwischen den nationalen und internationalen NGOs in New York und der Regierungsdelegation. Zu diesem Zweck fanden Vorort 2 Briefings im Beisein der Frau BM statt, die von den NGOs sehr gut aufgenommen wurden. Weiters wirkte eine NGO bei einem sog. „side event“ zu Gewaltprävention in Österreich als Vortragende mit. Gemäß der Resonanz auf die bisher abgehaltenen Briefings mit den NGOs wird deren Weiterführung sehr begrüßt, wie der immer größer werdende Teilnehmerinnenkreis zeigt.

Budget

Nur Kosten für finanzielle Unterstützung der Teilnahme von NGOs an FSK: 2005 bis 2006 wurden EUR 9.100,- aufgewendet.

Internationale Konferenz „Schließen der Lohnschere zwischen Frauen und Männern“**Inhalte und Ziele**

Während der österreichischen EU-Präsidentschaft hielt das BMGF mit Unterstützung der Europäischen Kommission am 22.05.2006 eine Konferenz mit dem Titel „Closing the gender pay gap“ in Brüssel ab. ForscherInnen, Gleichstellungsbeauftragte, NGOs, RegierungsvertreterInnen, VertreterInnen von EU-Institutionen und Sozialpartner referierten und diskutierten zum Stand der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in den EU-MS, über deren Ursachen und mögliche Lösungsansätze. Weiters wurden gute Praxisbeispiele präsentiert. Mit Unterstützung der EK wurde eine Publikation als Dokumentation der Konferenz in englischer und deutscher Sprache hergestellt.

Zielgruppe

Gleichstellungsexpertinnen, hochrangige LändervertreterInnen und Sozialpartner, insbesondere auch auf EU-Ebene, Frauenorganisationen.

Begründung

Bewusstseinsbildung, Informationsaustausch, Erarbeiten von Lösungsansätzen für den Abbau der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den EU-MS.

Ergebnisse

Der Tagungsband mit den Ergebnissen wurde in Österreich und an die EU-MS verteilt und auf der Homepage des BMGF publiziert; er kann auch als Publikation bestellt werden. Die Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern stellt einen Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik der nächsten Jahre dar.

Budget

Im Projektzeitraum 2006 wurden EUR 137.969,11 für diese Maßnahme aufgewendet.

Runder Tisch „Frauenbeschäftigung und Gleichstellung am Arbeitsmarkt“**Inhalte und Ziele**

Am 29. Juni 2005 fand im BMGF ein Runder Tisch zum Thema „Frauenbeschäftigung und Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ statt, an welchem die Ministerin für Gesundheit und Frauen, der Minister für Wirtschaft und Arbeit, Sozialpartner und ExpertInnen teilnahmen. Das Ziel der Veranstaltung war es, Lösungsvorschläge für den Bereich Frauenbeschäftigung und Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu finden, zu diskutieren und aufzuzeigen. Projekte wurden vorgestellt, z.B. gegen die Segmentierung des Arbeitsmarktes, das Audit „Familie und Beruf“, zur Bekämpfung stereotyper Rollenbilder in der Wirtschaft (z.B.: „Frauen in Handwerk und Technik“, C.H.A.S.E.-Chambers against Stereotypes in Europe) und Frauenberatungsstellen.

Zielgruppe

Gleichstellungs- und ArbeitsmarktexpertInnen, NGOs, FrauenpolitikerInnen und Sozialpartner, Frauenorganisationen und –projekte

Begründung

Informationsaustausch, Erarbeiten von Lösungsansätzen zur Stärkung der Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Präsentation eines „5-Punkte-Programms“ zur Frauenbeschäftigung mit Frauenrelevanten Maßnahmen des AMS, Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung bei der Berufswahl von jungen Frauen, Qualifikationsmaßnahmen für gefährdete Gruppen, Bildungsmaßnahmen im Gesundheitsbereich und Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ergebnisse

Veröffentlichung der Ergebnisse des Runden Tisches zur Frauenbeschäftigung auf der Homepage des BMGF. Grundlage für das Nationale Reformprogramm Österreichs im Bereich Beschäftigung und dessen Umsetzung.

**Broschüre „Ihr gutes Recht“
Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern
in der Privatwirtschaft**

Inhalte und Ziele

Im Frühjahr 2004 haben in der Anwaltschaft im Rahmen einer internen Projektgruppe die Vorbereitungsarbeiten für ein umfassendes Informationsmaterial über den die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Teil des Gleichbehandlungsgesetzes als Ersatz für die seit 1991 im Einsatz befindliche, äußerst erfolgreiche und beliebte Informationsbroschüre „Keine falsche Bescheidenheit“, begonnen.

Am Jahresende konnte der Auftrag an eine Gruppe von Autorinnen vergeben werden, die Broschüre wurde 2005 unter dem Titel „Ihr gutes Recht“ fertig gestellt und im Rahmen des internationalen Frauentags 2006 präsentiert.

Vor allem die Tatbestände und damit Aktionsmöglichkeiten, die das Gleichbehandlungsgesetz seit Mitte 2004 Frauen (Männern) „in der sonstigen Arbeitswelt“ zur Verfügung stellt, sind aufgrund der kurzen Geltung noch zu wenig bekannt, sodass Personen, die sich beispielsweise in Interessenvertretungen oder als selbständige Erwerbstätige diskriminiert fühlen, die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung noch zu wenig nützen. Diese Informationssituation soll unter anderem durch die Broschüre verbessert werden.

Zielgruppe

Arbeitnehmerinnen, Frauen in Ausbildungen, Frauen in Interessenvertretungen und Berufsvereinigungen, Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder ausüben wollen.

Begründung

Die Informationsbroschüre „Ihr gutes Recht“ gibt betroffenen Personen und interessierten Personen die Möglichkeit, sich über das Gleichbehandlungsgesetz und die Möglichkeiten, es im Falle einer Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts für sich zu nützen, zu informieren.

Ergebnisse

Die Informationsbroschüre „Ihr gutes Recht“ wird rege nachgefragt und wurde 2006 in die englische Sprache übersetzt, sodass sie auch im Rahmen der EU-weiten Vernetzung der Anwaltschaft und beim Informationsaustausch mit anderen spezialisierten Gleichstellungsstellen zum Einsatz kommen wird.

Erfolg der Maßnahme ist aus der Beratungsstatistik der GAW ablesbar, die im zweijährlichen Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der GAW an den Nationalrat enthalten ist.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2006 wurden EUR 21.631,98 für diese Maßnahme aufgewendet.

Schaffung von zwei neuen, unabhängigen spezialisierten Gleichstellungsstellen im Rahmen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung**Inhalte und Ziele**

Mit dem Inkrafttreten der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl 66/2004 am 1.7.2004 sind die „Anwältin für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ (Antidiskriminierung) und die „Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen“ (Antirassismus) eingerichtet worden. Die beiden neuen Anwältinnen haben ihre Tätigkeit mit 1.3.2005 aufgenommen. Die Hauptaufgabe ist die Beratung und Information von Menschen, die sich diskriminiert fühlen. In der Arbeitswelt sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten. Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit eines Menschen sind außerdem beim Zugang zu und der Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen (z.B. Geschäfte, Restaurants, Versicherungen, Miete oder Kauf einer Wohnung), bei der Bildung, bei sozialen Vergünstigungen und beim Sozialschutz verboten.

Zielgruppe

Frauen, die aus einem anderen Grund als wegen des Geschlechts benachteiligt werden oder mehrfach von Diskriminierung betroffen sind.

Begründung

Der erste Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, der unter Einschluss der beiden neuen, unabhängigen spezialisierten Gleichstellungsstellen erstellt wurde, zeigt, dass auch aus anderen Gründen als wegen einer Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts die Mehrheit der Ratsuchenden in der Anwaltschaft Frauen sind.

59% der Ratsuchenden in der Anwaltschaft wegen Benachteiligungen in der Arbeitswelt aus anderen Gründen als wegen des Geschlechts und 62% der Ratsuchenden wegen ethnischer Diskriminierung im Bereich von Gütern und Dienstleistungen sind Frauen.

Ergebnisse

Durch die Einrichtung von zwei neuen, unabhängigen spezialisierten Beratungseinrichtungen haben sich die Möglichkeiten für Frauen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, verbessert.

Dies ist nun nicht mehr nur in der Arbeitswelt und wegen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts möglich, sondern in der Arbeitswelt auch wegen Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der ethnischen Zugehörigkeit sowie wegen mehrfacher Diskriminierung.

Aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit ist eine rechtliche Unterstützung auch im Bereich der Güter und Dienstleistungen möglich.

Evaluierungsergebnisse: Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung 2004/2005 an den Nationalrat

Budget

Personal- und Sachkosten im Rahmen des zuständigen Ressorts.

„Equinet“ EU-weites Netzwerk unabhängiger, spezialisierter Gleichstellungsstellen

Inhalte und Ziele

Im Rahmen des EU-Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001 – 2006) wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlung eingeladen, sich am Aufbau eines Netzwerks von spezialisierten Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung diskriminierter Personen in sieben europäischen Staaten zu beteiligen, das unter der Federführung der „Commissie gelijke behandeling“, der Gleichbehandlungskommission der Niederlande, im September 2002 begonnen hat.

Bereits vor dem Ende der ersten Projektphase 2002 – 2004 wurde seitens der Europäischen Kommission klar signalisiert, dass eine Fortsetzung und Ausweitung des Projekts erwünscht sei.

Im Rahmen einer sechsmonatigen Vorbereitungsphase wurde daher eine Ausweitung der Vernetzung auf Equality Bodies aus möglichst allen nunmehr 25 Mitgliedsländern geplant, wobei die Leiterin der Anwaltschaft als Mitglied eines provisorischen Executive Board beteiligt war.

Gleichzeitig wurde der Aufbau der Information Exchange Plattform fortgesetzt, bei deren Vorbereitung die Regionalanwältin für Tirol, Vorarlberg und Salzburg und ein Mitarbeiter der IT-Abteilung des Bundesministeriums eine zentrale Rolle spielten.

Mit 1.1.2005 hat unter dem Titel „EQUINET“ eine weitere zweijährige Projektphase mit insgesamt 23 PartnerInnenorganisationen (sowie zwei BeobachterInnenländern) begonnen. Aufgrund der Größe des dadurch entstehenden Netzwerks werden persönliche Treffen nun nur noch im Rahmen von „Annual General Meetings“ und Meetings des Executive Board stattfinden, der Großteil der Arbeit im Netzwerk wird auf elektronischem Wege erfolgen.

Ab 2006 sind allerdings hochspezialisierte, mehrtägige Trainings geplant, an denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von nationalen Gleichbehandlungsstellen beteiligen können und durch die ansonsten fehlende persönliche Vernetzung ermöglicht werden soll. Durch die Aufgabe der Leiterin der Anwaltschaft im Executive Board, eine Funktion, die beim Annual General Meeting im Frühjahr 2005 definitiv bis Ende 2006 verlängert wurde, der Regionalanwältin für Tirol, Vorarlberg und Salzburg im Rahmen des elektronischen Informationsaustauschs und von drei Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in neu geschaffenen Arbeitsgruppen zu zentralen inhaltlichen Fragen der Spezialeinrichtungen, die zur Umsetzung des Antidiskriminierungs-, Gleichbehandlungs- und Geschlechtergleichstellungsrechts berufen sind, ist die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stark in das Projekt involviert.

Zielgruppe

Von Diskriminierung betroffene Frauen, denen aufgrund der EU-weiten Vernetzung auch Erfahrungen der Rechtsdurchsetzung in anderen EU-Staaten und Best-Practice Beispiele im Rahmen der Beratung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung zugänglich gemacht werden.

Begründung

Durch den regelmäßigen Informationsaustausch in elektronischer sowie in den Arbeitsgruppen in persönlicher Form und insbesondere durch die spezialisierten Trainings können die Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung ihre Beratungskompetenz permanent vervollkommen und den Ratsuchenden zur Verfügung stellen.

Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Bestrebungen von Frauen, ihre Gleichbehandlung durchzusetzen, erfolgreich sind.

Ergebnisse

Durch die EU-weite Vernetzung waren die Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in der Lage, den rechtlichen Standard der Beratung von sich diskriminiert fühlenden Personen, die in der Anwaltschaft Rat suchen auf der Basis besonders erfolgreicher Modelle der Rechtsdurchsetzung in anderen Ländern weiter zu steigern.

Durch die Arbeitsgruppen und den elektronischen Informationsaustausch sind gezielte Anfragen bei anderen spezialisierten Gleichstellungsstellen, aber auch das zur Verfügung Stellen der eigenen Expertise möglich.

Besonders aktuelle Rechtsprobleme werden bei den Trainings für die ExpertInnen der Gleichstellungsstellen behandelt und die Ergebnisse der Diskussionen den Ratsuchenden nutzbar gemacht.

Budget

Finanzierung durch Mittel der Europäischen Kommission, die Arbeitsleistung der Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung wird als nationaler Beitrag gewertet.

Projekt „Cross Mentoring im Bundes- und Landesdienst“

Inhalte und Ziele

Das Cross Mentoring Projekt bot weiblichen Bundes- und Landesbediensteten 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 übernahm als Initiatorin die Planung und Organisation 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 Bundes- und Landesdienst wurde ein Cross-Over-Programm durchgeführt – das bedeutet, dass Mentorinnen und Mentees grundsätzlich aus verschiedenen Dienststellen stammen. Durch die Zusammenarbeit über Ressortgrenzen hinaus erhielten 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. 2006 wurden die nachgeordneten Dienststellen und die Länder in das Projekt miteinbezogen, wobei die Bundesdienststellen die Mentorinnen für die weiblichen Bediensteten der Landesverwaltungen stellen werden.

Zielgruppe

Weibliche Bundes- und Landesbedienstete

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 sowie
- Frauennetzwerke gefördert werden.

Gewinn für die teilnehmenden Dienststellen und Bundesländer:

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

Ergebnisse

Im Mentoring-Jahr 2005 wurden 42 Mentoring-Paare im Rahmen des Projekts gematcht. Der Abschluss des Mentoring-Jahres 2005 bildete die Verleihung der Bundesdienst Mentora am 30. November 2005.

Als Grundstein für die Weiterentwicklung und Optimierung des Projekts wurde eine Evaluierung des ersten Mentoring-Jahres 2005 vorgenommen.

Das Mentoring-Jahr 2006 startete am 3. Februar 2006 mit dem Matchen von 75 Mentoring-Paare im Jänner und der Auftaktveranstaltung am 7. März 2006.

Darüber hinaus wurden 2006 die nachgeordneten Dienststellen und sieben Bundesländer in das Projekt miteinbezogen, wobei die Bundesdienststellen die Mentorinnen für die weiblichen Bediensteten der Landesverwaltungen stellen werden.

Das Ende dieses Mentoring-Jahres bildete die Veranstaltung der „Bundesdienst Mentora“ 2006.

Im Rahmen des Projekts wurden folgende Informationsbroschüren publiziert:

- Projektbeschreibung 2005
- Projektbeschreibung 2006
- Planer für Mentorinnen und Mentees 2006

Evaluierungsergebnisse: BKA, Sektion II, Abteilung 1

Budget

Im Projektzeitraum von 1.1.2005 bis 31.12.2006 wurden EUR 28.432,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Evaluierung des Projekts „Cross Mentoring im Bundesdienst“ 2005**Inhalte und Ziele**

2005 war das erste Projektjahr des Cross Mentoring Projekts im Bundesdienst. 80 Frauen aller Ressorts haben in diesem Pilotjahr am Cross Mentoring als Mentorin oder Mentee teilgenommen. Es war eine erstmalige Initiative über die Ressortgrenzen hinweg eine Frauenfördermaßnahme zu starten und Frauen aus den unterschiedlichsten Bundesdienststellen und obersten Organe in einer Mentoring-Beziehung zusammenzubringen. Deswegen ließ das BMGF nach Ablauf des Pilotjahres eine Evaluierung mittels Fragebogen durchführen. Es wurden organisatorische Details erfragt, um die Projektgestaltung optimieren zu können. Knapp 80% aller Frauen haben an der Evaluierung teilgenommen. Die Evaluierung hatte das Ziel, Einblick in das Projekt zu bieten und vor allem Ansatzpunkte für eine weitere Verbesserung des Projektablaufs und der Servicierung der Teilnehmer/innen am Projekt zu bieten.

Zielgruppe

Bundes- und Landesbedienstete

Begründung

Die Evaluierung zeigt die Ergebnisse des Pilotjahres des Cross Mentoring Projekts im Bundesdienst auf und trug neben einer Steigerung des Bekanntheitsgrades auch zu einer höheren Akzeptanz bei Zielgruppen und Entscheidungsträger/innen bei. Dies erhöhte 2006 die Teilnehmerinnenzahl und gewährleistete auf Grund der Bestandsaufnahme der Erfahrungen einen guten Einstieg in den teilnehmenden Bundesländern. Erste berufliche Erfolge der teilnehmenden weiblichen Bundesbediensteten wurden in der Evaluierung dokumentiert.

Ergebnisse

Die Evaluierung zeigte bereits das große Interesse für und die positive Resonanz auf das Projekt. Die Ausweitung auf die Bundesländer und nachgeordneten Bundesdienststellen 2006 ist geglückt und es nahmen im Nachfolgejahr bereits 150 Frauen aus den Bundes- und Landesdienst am Projekt teil.

Evaluierungsergebnisse: BKA, Sektion II, Abteilung 1

Budget

Im Projektzeitraum von Jänner 2006 bis August 2006 wurden EUR 3.720,- für diese Maßnahme aufgewendet.

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen und Umsetzung der Maßnahme** erhoben.

Tabelle 32: 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	--
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	--
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	6
Schulische und berufliche Bildung (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2
Arbeitsmarkt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	9
Wohnen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Gesundheit (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	3
Mobilität (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sexismus / Gewalt (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	4
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	12

Den thematischen Schwerpunkt der Maßnahmen des BMGF bilden aktive Frauenförderungsmaßnahmen in verschiedenen Bereichen mit dem Schwerpunkt auf Arbeitsmarkt sowie Sexismus/Gewalt. Bei den Nennungen zu „Sonstiges“ handelte es sich um Informationsaustausch, internationale Vernetzung und Förderung von Vereinen und Institutionen.

Tabelle 33: Maßnahmen des BMGF nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	2
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	12
Subvention, Preis, Stipendium	4
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	14
Sonstiges	13

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die meisten Nennungen auf Öffentlichkeitsarbeit und Sonstiges entfielen, wobei bei Sonstiges Medizinisches Vorsorgeprogramm, internationale Berichtslegung, EU-weites Netzwerk, Infobroschüre, und die Einrichtung spezialisierter Gleichstellungsstellen angeführt wurden. Mehr als ein Drittel der der Maßnahmen wurde dem Bereich „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ zugeordnet.

Tabelle 34: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	14
Externe Auftragnehmerinnen	5
Beide	18

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass die Mehrheit der Maßnahmen vom Bundesministerium und externen AuftragnehmerInnen gemeinsam durchgeführt wurden, 14 vom Bundesministerium allein und fünf von externen AuftragnehmerInnen des BMGF. Bei zwei Maßnahmen erfolgten hierzu keine Angaben.

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

Vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (im Folgenden: BMSG) wurden insgesamt 15 Maßnahmen beschrieben, die den Erhebungskriterien entsprechen. Diese wurden vorwiegend dem Bereich „Soziale Sicherheit“ zugeordnet.

Im Folgenden werden Titel sowie eine Beschreibung dieser Maßnahmen aufgelistet.

Mentoring – eine Strategie zur Frauenförderung; Leitfaden für Mentoring Programme

Inhalte und Ziele

Frauen und Männer 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, zeitbegrenztes 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 2004 einen Leitfaden für Mentoring-Programme, der im Jahr 2006 um die aktuellen Evaluationsergebnisse des Programms 2005 ergänzt und publiziert wurde. Ziel des Leitfadens ist, eine Handlungsanleitung zu bieten und für diese Strategie MultiplikatorInnen zu finden, die in ihren Betrieben bzw. Institutionen Mentoring-Programme initiieren bzw. umsetzen.

Der Leitfaden „Mentoring – eine Strategie zur Frauenförderung“ wurde einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

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

Ergebnisse

Der Leitfaden wurde österreichweit Betrieben und Institutionen zur Verfügung gestellt. Die erarbeiteten Tipps, Tools und Checklisten dienen als wichtige Grundlage für die Struktur von Mentoring-Programmen.

Die bisherigen Erfahrungen machten deutlich, dass die Teilnahme am Projekt für alle Beteiligten vielfältige Lernerfahrungen brachte, welche die Karrierewege von Frauen erleichtern und unterstützen können.

Zudem haben die durch Mentoring-Projekte entstandenen Reflexions- und Lernerfahrungen für die gesamte Organisation wertvolle Impulse ermöglicht.

Budget

Im Projektzeitraum von 01/2006 bis 12/2006 wurden EUR 4800 (Inhalt) und EUR 2607 (Druck) für diese Maßnahme aufgewendet.

Women East Smuggling Trafficking (W.E.S.T) 2005 und 2006 INFO**Inhalte und Ziele**

Im Projekt W.E.S.T.-Info wurden Informationen zum Thema Menschenhandel mit Frauen für den speziellen Gebrauch in unterschiedlichen Bereichen aufbereitet und österreichweit verbreitet. Spezielle Aktivitäten fanden in den Bundesländern mit wichtigen Grenzregionen nach Osteuropa statt: Niederösterreich, Oberösterreich, Kärnten, Burgenland, aber auch Tirol und Vorarlberg.

Im Rahmen von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen sowie Einzelberatungen wurden Informationsmaterialien aufbereitet und für die Zielgruppe adaptiert eingesetzt, sie unterstützten EntscheidungsträgerInnen und MultiplikatorInnen in der Fachöffentlichkeit. Die Zielgruppen konnten somit Know-how über Hintergründe, Ausprägung und Konsequenzen von Menschenhandel mit Frauen erwerben und dieses neue Wissen im eigenen Arbeitsbereich umsetzen.

Zielgruppe

Lehrende an Universitäten und Fachhochschulen, Vertreterinnen der Medien und der Politik

Begründung

Sensibilisierung für das Thema und die Probleme rund um den Frauenhandel, der eine grobe Menschenrechtsverletzung darstellt.

Ergebnisse

Erfolgreiche Informationsvermittlung zur schweren Menschenrechtsverletzung „Frauenhandel“ für ausgewählte Zielgruppen.

Budget

Im Projektzeitraum von August 2005 bis Dezember 2005 wurden EUR 18.000 für diese Frauen-Maßnahme aufgewendet.

Im Projektzeitraum von Oktober 2006 bis Dezember 2006 wurden EUR 20.000 für diese Frauen-Maßnahme aufgewendet.

Verbesserung der pensionsrechtlichen Bewertung der Zeiten der Kindererziehung**Inhalte und Ziele**

Die ersten 48 Kalendermonate nach der Geburt eines Kindes (bei Mehrlingen die ersten 60 Kalendermonate nach der Geburt) gelten für jene Person als Versicherungsmonate, die das Kind tatsächlich und überwiegend erzieht. Diese Kindererziehungszeiten werden durch die Anwendung einer eigenen Beitragsgrundlage höher bewertet (1.350 € monatlich).

Dieser Betrag wird auf dem Pensionskonto gutgeschrieben und ist auch die Grundlage für die Bemessung der Beiträge für die in der Pensionsversicherten teilversicherten KindererzieherInnen.

Die Beiträge für die Kindererziehungszeiten werden aus Mitteln des FLAF und des Bundes getragen, und zwar bis zum Jahr 2009 zu gleichen Teilen und ab dem Jahr 2010 im Verhältnis 75 % zu 25 %.

Zielgruppe

Mütter

Begründung

Mit der besseren Bewertung der Kindererziehungszeiten wird ein weiterer Schritt zum Ausbau einer eigenständigen Pensionsversorgung von Frauen gesetzt.

Ergebnisse

Von dieser Maßnahme profitieren jedes Jahr rund 250.000 Frauen, die Kindererziehungszeiten erwerben und somit 1.350 € monatlich am Konto gutgeschrieben bekommen.

Da Frauen mit Kindern – normalerweise – ab dem Jahr 1955 geboren sind, findet auf sie entweder die Parallelrechnung oder eine reine Kontoberechnung nach dem APG Anwendung. Es gibt also keine Frauen mit Kindererziehungszeiten, die noch unter das „Altrecht“ fallen und nicht davon profitieren würden.

Außertourliche Erhöhung des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende

Inhalte und Ziele

Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende wurde außertourlich erhöht. Ziel ist die Hintanhaltung der Armutsgefährdung dieses Personenkreises.

Die Anhebung des Richtsatzes von 663,99 € im Jahr 2005 auf 690 € für das Jahr 2006 stellt eine Erhöhung um 4,1 % dar.

Von dieser Maßnahme profitieren rund 188.000 Personen, davon rund 154.000 Frauen (das sind 82 %).

Zielgruppe

Personen mit geringer Eigenpension

Begründung

Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende wurde deshalb außertourlich erhöht, um eine Armutsgefährdung dieses großteils aus Frauen bestehenden Personenkreises möglichst zu vermeiden.

Ergebnisse

Rund 154.000 Frauen profitieren von dieser Maßnahme (rund 139.000 Frauen haben davon bereits profitiert).

Schaffung einer begünstigenden Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger

Inhalte und Ziele

Die neue Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger - mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeld - kann auch neben einer die Pflichtversicherung begründenden Erwerbstätigkeit bestehen und erstreckt sich auf alle nahen Angehörigen.

Die monatliche Beitragsgrundlage beträgt 1.350 € (das ist jener Betrag, der auch als allgemeine Beitragsgrundlage für Kindererziehende heranzuziehen ist). Die Möglichkeit, sich auf dieser Basis selbst zu versichern, besteht also auch dann, wenn man noch nie im Erwerbsleben gestanden ist, oder neben einer Berufstätigkeit die Pflege ausübt. Im letzteren Fall erhöht sich die Bemessungsgrundlage um das Erwerbseinkommen. Der fiktive Dienstgeberanteil zu dieser Versicherung wird vom Bund getragen. Die Pflegeperson hat somit einen „Eigenbetrag“ in der Höhe von 138,38 € monatlich zu leisten.

Für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit (um einen eigenen Pensionsanspruch zu erwerben) gelten Zeiten dieser Selbstversicherung als Versicherungsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit.

Zielgruppe

Personen, die die Pflege von nahen Angehörigen übernehmen

Begründung

Es ist insbesondere im Pflegebereich lebensnah, dass in erster Linie Frauen für ihre Angehörigen die Betreuung übernehmen, diese Betreuung entweder neben ihrem Beruf stattfinden muss oder dass die Betroffene überhaupt nicht die Möglichkeit hat, ins Erwerbsleben einzusteigen, weil die zu pflegende Person ihre ganze Aufmerksamkeit und eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ benötigt.

Diese Maßnahme wurde ergriffen, um leichter für eine eigenständige Alterssicherung vorsorgen zu können.

Ergebnisse

Da diese Maßnahme noch relativ „neu“ ist und es schon lange eine begünstigende Weiterversicherung in der Pensionsversicherung für die Pflege naher Angehöriger gibt, scheinen noch keine Statistiken zur gegenständlichen Maßnahme auf.

Ermöglichung der Zurechnung von Beitragsgrundlagenteilen aus bäuerlicher Nebentätigkeit zugunsten mitarbeitender Angehöriger

Inhalte und Ziele

Auf Grund der durch das Pensionskonto vorgegebenen Individualisierung von Beiträgen und deren leistungsrechtlichem Niederschlag wurde für mitarbeitende Angehörige (meist die Ehefrau) die Möglichkeit geschaffen, dass bei Nebentätigkeiten im bäuerlichen Bereich (z. B. Jausenstation, Zimmervermietung) diese Beiträge nicht mehr dem Betriebsführer, sondern der Ehegattin gutgeschrieben werden. Somit erwirbt auch sie (eigene) Pensionsversicherungszeiten.

Die Zurechnung von Beitragsgrundlagenteilen erfolgt für mindestens ein Beitragsjahr auf Antrag der Betriebsführenden Person. Führen mehrere Personen den Betrieb auf gemeinsame Rechnung und Gefahr, so bedarf der Antrag der Zustimmung aller Betriebsführenden Personen.

Zielgruppe

Ehefrauen, die im bäuerlichen Betrieb mitarbeiten.

Begründung

Diese Maßnahme wurde ergriffen, um eine eigenständige Alterssicherung für Frauen, die im bäuerlichen Betrieb mitarbeiten, zu ermöglichen.

Ergebnisse

Beginn: 1.1.2006 (SVÄG 2005)

Nach Auskunft der Sozialversicherungsanstalt der Bauern gibt es zurzeit kaum praktische Erfahrungswerte. Die neue Maßnahme wird eher erst in Zukunft wirken.

Erweiterung der begünstigenden Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes auf das 40. Lebensjahr des Kindes

Inhalte und Ziele

Personen, die sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmen und deren Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird, können sich in der Pensionsversicherung selbst versichern. Die Kosten für diese Versicherung werden aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen getragen.

Zur Verbesserung der sozialrechtlichen Situation jener Mütter (und Väter), die solche Pflegeleistungen erbringen, ist die Inanspruchnahme dieser Selbstversicherung nunmehr bis zum 40. Lebensjahr des Pflégelings (bisher 30. Lebensjahr) möglich.

Durch eine Übergangsbestimmung wurde garantiert, dass auch in jenen Fällen, in denen die Selbstversicherung wegen Vollendung des 30. Lebensjahres des Kindes beendet wurde und das 40. Lebensjahr des Kindes zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der gegenständlichen Maßnahme noch nicht erreicht ist, nachträglich eine solche Selbstversicherung angemeldet werden kann.

Beginn: 1.1.2005 [und Übergangsbestimmung] (Pensionsharmonisierungsgesetz)

Zielgruppe

Mütter

Begründung

Es handelt sich um eine Maßnahme zur Sicherung der eigenständigen Alterssicherung von Müttern.

Anzahl der Personen, die eine § 18a ASVG Selbstversicherung haben (jeweils Jahresdurchschnitte):

Jahr	Männer	Frauen
2004	41	2879
2006	44	2961

Die Werte aus dem Jahr 2004 beziehen sich noch auf die Fassung BGBl. I Nr. 1/2002 der Bestimmung, als die Altersgrenze noch beim 30. Lebensjahr des Kindes lag. Beim Jahr 2006 sind demgegenüber die Vergleichszahlen (nach einem Jahr Anlaufzeit der Regelung idF BGBl. I Nr. 142/2004, durch welche die Altersgrenze auf das 40. Lebensjahr angehoben wurde) ausgewiesen. Aus der Aufstellung geht hervor, dass es kaum Männer gibt, die nach § 18a ASVG versichert sind (44 im Jahresdurchschnitt 2006).

Ergebnisse

Seit der Erweiterung des Lebensalters des zu pflegenden Kindes ist die Anzahl der Fälle um etwa 100 angestiegen.

Mittelfristig wird damit gerechnet (Schätzung des BMSG), dass durch die gegenständliche Maßnahme zusätzlich rund 1.000 Frauen diese Selbstversicherung beanspruchen könnten.

Erleichterter Zugang zur Alterspension

Inhalte und Ziele

An die Stelle der bisherigen Wartezeit tritt als Anspruchsvoraussetzung für eine Alterspension die Zurücklegung einer Mindestversicherungszeit.

Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn bis zum Stichtag mindestens 80 Versicherungsmonate vorliegen, von denen mindestens 84 auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden. Die Voraussetzung des Vorliegens von 84 Versicherungsmonaten betrifft in erster Linie Versicherte, die nach dem 31. Dezember 2004 erstmalig in das Erwerbsleben eingetreten sind.

Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes sowie der Pflege eines/einer nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz, ferner Zeiten einer Familienhospizkarenz, gelten dabei als Versicherungszeiten auf Grund einer Erwerbstätigkeit.

Beginn: 1.1.2005 (Pensionsharmonisierungsgesetz)

Zielgruppe

Alle

Begründung

Die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension werden in erster Linie für weibliche Versicherte entscheidend erleichtert: Es genügt eine Erwerbstätigkeit in der Dauer von sieben Jahren, die restliche Mindestversicherungszeit (acht Jahre) kann zum Beispiel durch Kindererziehungszeiten erreicht werden.

Ergebnisse

Eine genaue Beurteilung ist derzeit nicht möglich, da es keinerlei Daten über jene Frauen gibt, die bisher keine Eigenpension hatten. Vor allem kennt man nicht die genauen Ursachen hierfür.

Eine grobe Schätzung – diese ist mittel- bis langfristig zu betrachten, da die sieben Erwerbsjahre ab dem 1.1.2005 liegen müssen – liegt bei rund 3.000 bis 5.000 Frauen, die auf Grund der gegenständlichen Maßnahme eine eigene Pension erwerben werden.

Möglichkeit eines Pensionssplittings

Inhalte und Ziele

Mit der Einführung der Möglichkeit zur Übertragung von Pensionskonto-Gutschriften bei Kindererziehung wird ein weiterer Schritt zum Ausbau der eigenständigen Pensionsversorgung von Frauen gesetzt.

Der Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann bis zu 50% seiner Teilgutschrift (die sich auf seine Erwerbstätigkeit gründet) auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden.

Die Übertragung ist längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes zu beantragen. Ein Widerruf der Übertragung ist unzulässig.

Beginn: 1.1.2005 (Pensionsharmonisierungsgesetz)

Zielgruppe

Mütter

Begründung

Mit der Einführung eines freiwilligen Pensionssplittings wird ein weiterer Schritt zum Ausbau einer eigenständigen Pensionsversorgung von Frauen gesetzt.

Ergebnisse

Über diese Maßnahme gibt es seitens des Sozialressorts noch keine Daten. Es ist eher unwahrscheinlich, dass es schon viele Fälle des Pensionssplittings gibt, da darüber seitens der Pensionsversicherungsträger kaum informiert wurde und auch noch keine Kontomitteilungen verschickt wurden.

Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger - Erholungsurlaub für pflegende Angehörige – Pilotprojekt des KOBV

Inhalte und Ziele

Zur Verbesserung der Situation der pflegenden Angehörigen, die in der Mehrheit weiblich sind, wurde folgende Maßnahme gesetzt:

Erholungsurlaub für pflegende Angehörige - Pilotprojekt des KOBV

Der Kriegsopfer- und Behindertenverband bietet seit September 2006 im Rahmen eines Pilotprojektes, das bis Sommer 2008 andauern soll, einen 14-tägigen Urlaub in seinem Erholungshaus im Helenental an, der entweder nur von der Hauptpflegeperson oder auf Wunsch (bis zur Pflegegeldstufe 3) gemeinsam mit der zu pflegenden Person verbracht werden kann. Neben dem im Vordergrund stehenden Erholungszweck wird auch ein Rahmenprogramm (beispielsweise moderierter Erfahrungsaustausch, Pflegetipps, Rechtsberatung) angeboten.

Die Kosten für den 14-tägigen Erholungsaufenthalt betragen € 868 pro Person, wobei ein Selbstbehalt in Höhe von 20% des monatlichen Nettoeinkommens zu tragen ist; die Restkosten werden aus Mitteln des Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung getragen.

Das Projekt wird mittels Fragebögen, die am Ende des Aufenthaltes bzw. ca. 3 Monate nach dem Aufenthalt durch die Teilnehmer ausgefüllt werden, evaluiert.

Dauer: Sept. 2006 bis Sommer 2008

Zielgruppe

Pflegende Angehörige

Begründung

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

Ergebnisse

Stärkung der Position der mehrheitlich weiblichen pflegenden Angehörigen durch Entlastungsangebote im Bereich ihrer Betreuungstätigkeit.

Evaluierungsergebnisse: bei Bundessozialamt und KOBV

Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger - Internetplattform für pflegende Angehörige – www.pflegedaheim.at

Inhalte und Ziele

Zur Verbesserung der Situation der pflegenden Angehörigen, die in der Mehrheit weiblich sind, wurde folgende Maßnahme gesetzt: Internet-Plattform für pflegende Angehörige – www.pflegedaheim.at.

Seit August 2006 ist das Angebot der „Internet-Plattform für pflegende Angehörige“ unter www.pflegedaheim.at abrufbar.

Diese bietet sowohl Service, Information und Antworten auf häufig gestellte Fragen als auch die Möglichkeit eines Erfahrungsaustausches für pflegende Angehörige. Diese Informations- und Austauschplattform für pflegende Angehörige steht als Kommunikationsdrehscheibe zur Verfügung und ist ein offenes Forum mit Informationen, Tipps und gegenseitigem Erfahrungsaustausch rund um die Pflege daheim.

Beginn: August 2006

Zielgruppe

Pflegende Angehörige

Begründung

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

Ergebnisse

Stärkung der Position der pflegenden Angehörigen durch Abbau des Informationsdefizits pflegender Angehöriger im Bereich ihrer Pflegetätigkeit sowohl durch das Angebot von Service, Information und Antworten auf häufig gestellte Fragen als auch durch die Möglichkeit eines Erfahrungsaustausches für pflegende Angehörige. Diese Informations- und Austauschplattform für pflegende Angehörige steht als Kommunikationsdrehscheibe zur Verfügung und ist ein offenes Forum mit Informationen, Tipps und gegenseitigem Erfahrungsaustausch rund um die Pflege daheim.

Förderung der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderungen**Inhalte und Ziele**

Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung wurde 2001 seitens der Bundesregierung eine Beschäftigungsoffensive 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.

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 Beschäftigungsoffensive ein spezieller Schwerpunkt für diese Personengruppe gesetzt. 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, des Ausgleichstaxfonds, 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

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

Ergebnisse

Im Jahr 2005 wurden über 13.000 behinderte Frauen im Rahmen der Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation gefördert. Das sind rund 40% der Gesamtanzahl der geförderten Personen 2005.

Für das Jahr 2006 liegen derzeit noch keine diesbezüglichen Zahlen vor.

Budget

Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive werden Mittel der so genannten „Behindertenmilliarde“, des Ausgleichstaxfonds und des Europäischen Sozialfonds aufgewendet.

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2006 wurden EUR 106.775.794 für diese Maßnahme aufgewendet.

Bundes-Jugendförderungsgesetz: Förderschwerpunkt 2005 und 2006 – geschlechtssensible Jugendarbeit**Inhalte und Ziele**

Die finanzielle Förderung von Jugendorganisationen, Jugendinitiativen, Vereinen bzw. Jugendprojekten ist ein wichtiges Instrument der Jugendpolitik.

Bundesministerin Ursula Haubner hat gemäß § 2 Abs. 2 der Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugendberufshilfe und Jugendberufshilfe Schwerpunkte für die Jugendförderung gesetzt.

Diese waren 2005 und 2006:

- Prävention im Bereich legale Drogen
- Anreize im Bereich Jugendbeschäftigung
- Geschlechtssensible Jugendarbeit

Zielgruppe

Gefördert wurden bundesweite Projekte oder Modellprojekte der Jugendberufshilfe, die

- Rollenvorurteile und Benachteiligung abbauen,
- Chancengleichheit fördern,
- jungen Frauen und Männern die Möglichkeit zur eigenständigen und selbstverantwortlichen Mitgestaltung und Beteiligung in der Jugendberufshilfe eröffnen und
- Raum für Erfahrungsaustausch, Auseinandersetzung und Selbsterfahrung geben.

Begründung

Geschlechtsspezifische Jugendberufshilfe setzt bei den unterschiedlichen Lebensbedingungen und Situationen von Mädchen und Burschen in unserer Gesellschaft an. Es ist eine Tatsache, dass unterschiedliche Einstellungen, Verhaltensweisen und Rollenbilder von Mädchen und Burschen nicht nur angeboren sind, sondern auch von der Gesellschaft geprägt werden. Mädchen und Burschen leben in verschiedenen Lebenswelten, erfahren ihre Erziehung, Berufstätigkeit, Freundschaft, Sexualität und vor allem ihre Lebensperspektiven in unterschiedlicher Weise. Durch diese Sozialisation werden die Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in vielen Fällen eingeschränkt.

Daher ist es auch Aufgabe der Jugendberufshilfe

- die Problematiken rund um die Geschlechterverhältnisse in ihr Handeln einzubeziehen,
- sich in ihrer Arbeit auf Unterschiede, Hierarchien und Ungerechtigkeiten zu beziehen, die aus geschlechtsspezifischen Lebenslagen und Sozialisationsprozessen entstehen.
- darauf abzielen, hierarchische Verhältnisse zwischen den Geschlechtern zu verändern und Gleichberechtigung zu fördern.

Ergebnisse

Die Maßnahmen im Bereich geschlechtssensible Jugendberufshilfe werden derzeit im Rahmen des 5. Berichts zur Lage der Jugend evaluiert.

Budget

Im Projektzeitraum von 2006 wurden EUR 239.604,94 (exklusive Fatima-Projektkosten) für diese Maßnahme aufgewendet.

FATIMA 2005 – Qualifikationsoffensive für muslimische Mädchen

Inhalte und Ziele

„FATIMA 2005“ ist die Überzeugung, dass alle Frauen das gleiche Potenzial haben, egal welcher Religion sie angehören.

„FATIMA 2005“ ist ein Projekt zur Ausbildung zu starken, selbstbewussten und kompetenten Frauen.

„FATIMA 2005“ ist ein Bekenntnis zur aktiven Teilnahme muslimischer Frauen am gesellschaftlichen Leben.

„FATIMA 2005“ ist die Umsetzung einer Idee der Gleichberechtigung.

„FATIMA 2005“ ist ein konkreter Schritt, in dem gezeigt werden soll, dass Gender-Mainstreaming nicht länger nur Debatte sein darf – sondern sich auch durch Aktionen aus der muslimischen community heraus manifestieren muss.

Zielgruppe

Muslimische Mädchen der Muslimischen Jugend Österreichs (MJÖ)

Begründung

Umsetzung einer Idee der Gleichberechtigung innerhalb der muslimischen Gesellschaft

Ergebnisse

Über 20 muslimische Mädchen haben in 5 Wochenendseminaren Teambildung und -führung, Kommunikation und Rhetorik, Planung und Organisation, Öffentlichkeitsarbeit, PR und Moderationstechnik gelernt. Kurze Einblicke erlangten sie dabei in unterschiedlichen Disziplinen, die sie in ihrer Arbeit in der Muslimischen Jugend Österreich (MJÖ) und bei den Jungen Musliminnen Österreichs (JMÖ) ebenso wie in ihrem Leben als Studentinnen gut gebrauchen können.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2007 wurden EUR 33.600,- für diese Maßnahme aufgewendet.

Genderize! – das Mentoringprojekt der Bundesjugendvertretung

Inhalte und Ziele

genderize! ist das Mentoring-Projekt der Bundesjugendvertretung.

genderize! ermächtigt und ermutigt junge Frauen, sich in der Öffentlichkeit zu engagieren und unterstützt sie beim Einstieg in verantwortungsvolle Positionen.

genderize! versteht sich als Beitrag zu einer politischen Kultur, in der Frauen und Männer gleich viel Einfluss und Gewicht haben. Neben eher traditionellen Formen der Politik in Parteien, Verbänden und Parlamenten sollen gleichzeitig auch neuere politische Partizipationsformen, wie beispielsweise das Engagement in Nicht-Regierungsorganisationen und Projekten, sichtbar und erfahrbar werden.

genderize! ermutigt die jungen Teilnehmerinnen, sich selbstbewusst in die politischen Belange unserer Gesellschaft einzumischen und ihre Ansprüche und Wünsche an eine politische Mitarbeit in der Gesellschaft zu formulieren. Mentees und Mentorinnen bringen ihre Erfahrungen in ihre Netzwerke ein und werden damit zu Multiplikatorinnen.

genderize! ist unabhängig und spricht Teilnehmerinnen in allen Bundesländern an.

Zielgruppe

genderize! wendet sich auch an Frauen, die in einer Jugendorganisation eine leitende Position ausüben oder anstreben, also zum Beispiel in der Regionalleitung der Pfadfinder und Pfadfinderinnen aktiv sind, bei einer Studierendenaktion ein Projekt managen oder als Mitglied einer Jungpartei oder einer Gewerkschaft ein Amt ausüben möchten. Angesprochen sind junge Frauen in der Ausbildung (Lehre, Schule, Studium) oder den ersten Berufsjahren, die in Österreich wohnen. Das Alter der Teilnehmerinnen liegt zwischen 16 und maximal 30 Jahren.

Begründung

Obwohl sich viele junge Frauen in Organisationen und Projekten engagieren, sind sie auch in Kinder- und Jugendorganisationen in höheren Funktionen nicht leicht zu finden.

Ergebnisse

Das Projekt ermächtigt und ermutigt junge Frauen, sich in der Öffentlichkeit zu engagieren, und unterstützt sie beim Einstieg in verantwortliche Positionen.
Evaluierungsergebnisse abrufbar office@jugendvertretung.at

Budget

Im Projektzeitraum von April 2006 bis Dezember 2006 wurden EUR 38.500,- für diese Maßnahme aufgewendet.

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen und Umsetzung der Maßnahme** erhoben.

Tabelle 35: Maßnahmen des BMSG 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.	2
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	7
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der <i>Gleichbehandlung</i> 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)	1
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	3

Nach Themenschwerpunkt zugeteilt, zeigt sich, dass seitens des BMSG vor allem im Bereich „Soziale Sicherheit“ Maßnahmen gesetzt wurden. Unter „Sonstige aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ wurden Maßnahmen zugeordnet, die geschlechtssensible Jugendarbeit betreffen.

Tabelle 36: Maßnahmen des BMSG nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	7
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	6
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	2
Sonstiges	3

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die vom BMSG durchgeführten Maßnahmen vorwiegend legislativer Natur waren, sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen umfassten. Zwei Maßnahmen konnten dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit zugeordnet werden. Unter „Sonstiges“ wurden die Förderung der Beschäftigung und die Entlastung pflegender Angehöriger genannt.

Tabelle 37: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	8
Externe Auftragnehmerinnen	5
Beide	2

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass acht Maßnahmen vom BMSG, zwei von externen AuftragnehmerInnen und fünf von Bundesministerium und externen AuftragnehmerInnen gemeinsam umgesetzt wurden.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)

Vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (im Folgenden: BMWA) wurden insgesamt fünf Maßnahmen beschrieben. Die Mehrheit der Maßnahmen betrifft ArbeitnehmerInnen-schutz bzw. Arbeitsrecht. Im Folgenden werden die Titel sowie eine Beschreibung aller gemeldeten Maßnahmen aufgelistet.

Beratungsschwerpunkte und Schwerpunkterhebungen in den Arbeitsinspektoraten zum Arbeitnehmerschutz in Branchen und in Tätigkeitsbereichen mit besonders hoher bzw. besonders niedriger Frauenbeschäftigungsquote sowie zu Mutterschutzmaßnahmen (Gefahrenevaluierung)

(Frisörbetriebe, Handel, Krankenanstalten, ärztliche Ordinationen, Reinigungsbetriebe, Kindergärten, Einrichtungen die Hauskrankenpfleger/innen und Heimhilfen beschäftigen, Metall- und EDV-Branche)

Inhalte und Ziele

Schwerpunkterhebungen aller Arbeitsinspektorate in allen Branchen Juli/August 2006 betreffend

- Kontrolle der Evaluierung von Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz (insbesondere von „Frauenarbeitsplätzen“ nach dem Mutterschutzgesetz - MSchG), v.a. gefährliche Arbeitsstoffe, manuelle Lastenhandhabung, psychischsoziale/-mentale Belastungen am Arbeitsplatz.

Weitere Beratungsschwerpunkte im Rahmen der laufenden Tätigkeit der Arbeitsinspektion waren insbesondere:

- Gestaltung von Arbeitsplätzen, z.B. ergonomisch geeignete Sitzgelegenheiten für die Arbeitnehmerinnen,

- Verbesserung im Mutterschutzbereich (z.B. Infektionsgefahren, manuelle Belastungen)

Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit durch Verteilung relevanter Informationsfolder und Informationsbroschüren, sowie Hinweis auf die Download-Möglichkeit von der Homepage www.arbeitsinspektion.gv.at.

Ziele:

Grundsätzlich soll durch eine Kontrolle und die Verbesserungsvorschläge bzw. Schutzmaßnahmen ein Beitrag zur Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen besonders in Branchen mit hohem bzw. niedrigem Frauenbeschäftigtenanteil geleistet werden.

Gezielte Information und Beratung - vor allem auch hinsichtlich jener Gefahren und Belastungen, die häufiger für Frauen relevant sind.

Erreicht werden sollen weibliche Beschäftigte sowie deren ArbeitgeberInnen ebenso wie BetriebsrätInnen, Präventivfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, MultiplikatorInnen. Generell wird auf die Verbesserung der Gefahrenevaluierung und von Mutterschutzmaßnahmen hingewirkt (häufiger Frauen betreffende Risiken; Erhalt des Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft).

Zielgruppe

Arbeitnehmerinnen in allen Branchen insbesondere in jenen mit besonders hohem bzw. besonders niedrigem Frauenbeschäftigtenanteil (siehe Punkt 1).

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

Begründung

Durch gezielte Themensetzungen bei Beratung und Kontrolle zur Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen in Branchen mit besonders hohem bzw. besonders niedrigem Frauenbeschäftigtenanteil kann auf die spezielle Arbeitsplatzsituation von Frauen und fallweise häufiger für Frauen bestehende Risiken besonders eingegangen und reagiert werden. Im Verwendungsschutz soll durch verbesserte Evaluierung von Frauenarbeitsplätzen eine Weiterbeschäftigung bei Schwangerschaft ermöglicht werden.

Erforderlichenfalls erfolgen Aufforderungen nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG) zur Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes, sofern keine andere Lösung z.B. durch Beratung gefunden wird.

Ergebnisse

Stärkung des Schutzgedankens vor allem bei ArbeitgeberInnen in Fragen des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes und des Verwendungsschutzes; Entgegenwirken von Einstellungs- und Beschäftigungshindernissen für Frauen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Sachinformation zu Arbeitnehmerschutzfragen; Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung.

Vor allem durch gezielte Beratungstätigkeit wurde auf Folgendes hingewirkt:

- Verbesserung der Evaluierung (allgemein und insbesondere von Frauenarbeitsplätzen nach MSchG).

- Im Verwendungsschutz Ermöglichung der Weiterbeschäftigung bei Schwangerschaft und Optimierung der Schutzmaßnahmen.

Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion „Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Alten- und Pflegeheimen“

Inhalte und Ziele

Wiederholung der bereits im Jahr 2004 durchgeführten Schwerpunktaktion (Beratung und Kontrolle) in Alten- und Pflegeheimen. Es wurde der für die Schwerpunktaktion 2004 erarbeitete Fragebogen unter Berücksichtigung von Genderaspekten herangezogen. Unter Zugrundelegung der Ergebnisse der Schwerpunktaktion 2004 wurde allerdings spezielles Augenmerk auf die Schwerpunkte „Handhabung von Lasten“ und „Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen“ gelegt.

Insbesondere galt es hierbei folgende Ziele umzusetzen:

- Reduktion der körperlichen und psychosozialen Belastungen entsprechend den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.
- Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der vor allem weiblichen Beschäftigten durch verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung).
- Alternsgerechtes Arbeiten und weniger vorzeitige, krankheitsbedingte Pensionierungen.
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Reduktion der Fluktuation der Mitarbeiterinnen.

Beginn: Juni 2006 bis Dezember 2006 (Auswertung der Schwerpunktaktion bis Ende Juni 2007)

Zielgruppe

Überwiegend weibliche Beschäftigte in Alten- und Pflegeheimen

Begründung

Weibliche Beschäftigte im Pflegebereich leiden durch überdurchschnittliche physische und psychosoziale Belastungen (arbeitsbedingter Stress, Leid und Sterben, lange Arbeitszeiten, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz) bereits nach wenigen Dienstjahren an gravierenden Schädigungen des Stützapparates (insbesondere der Wirbelsäule) sowie an psychischen Erkrankungen (z.B. Burn Out, Depressionen), was zu einer verstärkten Fluktuation, zu erhöhter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und in der Folge zur vermehrten Anzahl von Frühpensionen (mit allen finanziellen Nachteilen) führt.

Ergebnisse

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Beratung und Kontrolle der Arbeitsinspektion in 370 Altenheimen mit Schwerpunkt auf innerbetrieblicher Maßnahmen zum Heben, Bewegen und Transport von in Altenheimen lebenden Menschen durch die Beschäftigten.
- Beratung und Kontrolle der Arbeitsinspektion in 370 Altenheimen mit Schwerpunkt richtiger Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen (Bakterien, Viren und sonstige Mikroorganismen) zur Vermeidung von Infektionen und Gesundheitsbeeinträchtigungen durch Desinfektionsmittel und sonstige Reinigungsmittel (Arbeitsstoffevaluierung).
- Ausarbeitung der Broschüre „Schwere Arbeit - Leicht Gemacht“ ein Leitfaden für die Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen in der Altenpflege und Orientierungshilfe zur systematischen Umsetzung der Gefahrenermittlung (Evaluierung als Beitrag zur Belastungsminimierung und betrieblichen Gesundheitsförderung).
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen: Anschaffung und Schulung im richtigen und zweckmäßigen Gebrauch von Hebehilfen, Lernen von Rückenschonenden Hebetechniken, Führungskräfte-schulung, Zeitmanagementschulung, richtige Pausengestaltung mit Ausgleichsübungen.

**Bundesgesetz, mit dem u.a. das Gleichbehandlungsgesetz und
das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission
und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden,
BGBl. I Nr. 82/2005**

Inhalte und Ziele

Die Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes sehen bei der Geltendmachung von Ansprüchen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vor, das dem behördlichen bzw. gerichtlichen Verfahren zwingend vorgeschaltet ist. Weiters sind Kollisionsbestimmungen für den Fall der Mehrfachdiskriminierung, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützt wird, vorgesehen. Wird eine derartige Mehrfachdiskriminierung geltend gemacht, so sind alle Diskriminierungsgründe im zwingend vorgeschalteten Schlichtungsverfahren abzuhandeln. Nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft hingegen ist die Geltendmachung von aus diesen Regelungen ableitbaren Ansprüchen unabhängig von einander bei Gericht oder bei der Gleichbehandlungskommission zulässig.

Im Gleichbehandlungsgesetz bzw. im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde klargestellt, dass bei Geltendmachung von Mehrfachdiskriminierungen, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützt werden, nunmehr die Verfahrensregelungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes auf den Sachverhalt, durch den die Mehrfachdiskriminierung verwirklicht worden ist, anzuwenden sind.

In diesen Fällen ist auch die Gleichbehandlungskommission gemäß dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht zuständig. Sie ist verpflichtet, den solchen Antrag abzulehnen.

Zielgruppe

Personen, die in der Privatwirtschaft im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder in der sonstigen Arbeitswelt diskriminiert werden.

Begründung

Die Regelung stellt im Falle einer Mehrfachdiskriminierung, die auch den Aspekt der Behinderung umfasst, klar, dass hier ausschließlich die Einrichtungen und Verfahren gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz zuständig sind bzw. zur Anwendung kommen. Damit ist sichergestellt, dass nur eine Stelle von der betroffenen Person befasst werden muss; sie sich also nur an einen Ansprechpartner wenden muss. Erachtet sich eine Frau durch einen Sachverhalt nicht nur auf Grund ihres Geschlechts, sondern auch auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert, so muss sie die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes für beide Aspekte nur bei den Institutionen gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz geltend machen, die dann die entsprechenden Verfahren durchführen. Sie muss sich hinsichtlich desselben Sachverhaltes nicht an verschiedene Einrichtungen wenden und verschiedene Verfahren veranlassen. Diese Maßnahme dient somit der effektiven Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Ergebnisse

Die Maßnahme ist erst mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten. Mit den in Punkt 4 angesprochenen Ergebnissen ist erst mittelfristig zu rechnen.

Folder zum neuen Gleichbehandlungsrecht in Österreich

Inhalte und Ziele

2004 wurde ein Informationsfolder zum neuen Gleichbehandlungsrecht in Österreich herausgegeben.

Der Folder enthält einen kurzen Überblick über die Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten sind (siehe dazu ausführlich Bericht 2003/2004). Folgende Themenschwerpunkte werden behandelt:

- Merkmale, auf Grund derer nicht diskriminiert werden darf,
- Bereiche, für die das Diskriminierungsverbot gilt,
- Definition des Begriffes Diskriminierung,
- Überblick über die Formen der Diskriminierung,
- Ansprüche bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes,
- Geltendmachung dieser Ansprüche.
- Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Auf Grund des großen Interesses am Folder wurde 2006 ein Nachdruck erforderlich.

Zielgruppe

Personen, die in der Privatwirtschaft im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder in der sonstigen Arbeitswelt diskriminiert werden.

Begründung

Der Folder dient der Information und Bewusstseinsbildung. Die Bevölkerung soll über das Diskriminierungsverbot und die verschiedenen Formen der Diskriminierung informiert werden und dafür sensibilisiert werden, wann ein Verhalten als Diskriminierung zu werten ist. Darüber hinaus werden sich diskriminiert erachtende Personen über ihre Ansprüche und deren Durchsetzbarkeit informiert.

Auch die Einrichtungen, an die sich Rat suchende Personen wenden können, werden bekannt gemacht. Diese Sensibilisierung dient der Verhinderung von Diskriminierung und der Schaffung einer diskriminierungsfreien Umwelt.

Ergebnisse

Der Folder erfreut sich großer Beliebtheit. Bestellungen erfolgen v.a. von Einrichtungen und Nichtregierungsorganisationen, die im weitesten Sinn mit der Bekämpfung von Diskriminierungen befasst sind. Aber auch Bildungseinrichtungen ersuchen um Übermittlung des Folders. Aus diesem Grund war 2006 ein Nachdruck erforderlich.

Budget

Im Projektzeitraum 2006 wurden EUR 590 für die Maßnahme aufgewendet.

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden (BGBl I Nr. 36/2006)

Inhalte und Ziele

Anlässlich der Evaluierung der Familienhospizkarenz zeigte sich, dass die Gesamtdauer der Begleitung schwersterkrankter Kinder (bisher längstens sechs Monate) nicht ausreichend ist, da bei Kindern bestimmte Therapieformen länger als sechs Monate dauern.

Ziel der Novelle war daher u.a. die Verlängerung der Gesamtdauer einer Maßnahme zur Begleitung eines schwersterkrankten Kindes auf maximal neun Monate. Ebenso wurde die Inanspruchnahme der Sterbebegleitung auch für Adoptiv- und Pflegeeltern ermöglicht. Des Weiteren kann nunmehr Familienhospizkarenz für Stiefkinder (= leibliche Kinder des/der anderen Ehegatten/in) und Kinder des/der Lebensgefährten/in verlangt werden.

Die Verlängerung der Inanspruchnahmedauer einer Maßnahme zur Begleitung eines schwersterkrankten Kindes wurde auch für Arbeitslose und Notstandshilfebezieherinnen vorgesehen.

Zudem wird nunmehr eine finanzielle Unterstützung aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleichfonds bis zu einem gewichteten Haushaltsdurchschnittseinkommen von € 700,00 monatlich (bisher € 500,00) gewährt.

Beginn: 18.3. 2006

Zielgruppe

Arbeitnehmerinnen; Arbeitslose und Notstandshilfebezieherinnen

Begründung

Insbesondere die Verlängerung der Inanspruchnahmedauer der Begleitung schwersterkrankter Kinder ist ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gerade Frauen haben damit die Möglichkeit, ihre schwersterkrankten Kinder einen längeren Zeitraum hindurch zu unterstützen ohne ihren Arbeitsplatz und/oder ihre kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung zu verlieren.

Ergebnisse

Die Kurzfassung der Evaluierung der Familienhospizkarenz, die zu einer Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen führte, findet sich unter:

<http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/1EAD34ED-5DDC-48A9-83D4-310A1361150D/0/EvaluierungFHKKurzfassung.pdf>

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen** und **Umsetzung der Maßnahme** erhoben.

Tabelle 38: 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	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 <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	2
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 Themenschwerpunkten aufgeteilt wurden Maßnahmen des BMWA in den den Bereichen Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, Frauenförderungsmaßnahme am Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit und Sonstiges (Arbeitsschutz/ Arbeitsinspektion) genannt.

Tabelle 39: Maßnahmen des BMWA nach Art der Maßnahme

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

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass legislative Maßnahmen, eine Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme und eine Maßnahme im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit im Berichtszeitraum durchgeführt wurden. Unter „Sonstiges“ wurde eine Maßnahme im Bereich der Arbeitsinspektion zugeordnet.

Tabelle 40: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	4
Externe Auftragnehmerinnen	--
Beide	1

Bei der Umsetzung der Maßnahmen zeigt sich, dass vier Maßnahmen vom Bundesministerium und ein Projekt von Bundesministerium in Kooperation mit externen AuftragnehmerInnen durchgeführt wurden.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)

Vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) wurden insgesamt vier Maßnahmen beschrieben, die im Rahmen des FEMtech-Programms durchgeführt wurden.

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.

Längerfristig wird damit eine wesentliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Projektleiterinnen 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 ExpertInnen-Honorare. Es erfolgt keine Kofinanzierung einzelner ausgeschriebener Programme.

Die aktuellen Aktivitäten im Rahmen dieser Programmlinie begleiten die Entwicklung des neuen Programms „IV2S-Intelligente Verkehrssysteme und –services PLUS“.

Projektdauer: Jänner 2003 bis Dezember 2006

Zielgruppe

Projektleiterinnen und Projektmanagerinnen 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 es 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 ProgrammmanagerInnen bzw. programmverantwortlichen Personen bei der Konzeption und Umsetzung von Gender-Aspekten,

Betreuung ausgewählter ProgrammmanagerInnen, die pilotmäßig die Implementierung von Gender-Kriterien im Zuge der bestehenden Programmabwicklung einführen,

Aufbereitung der Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Arbeit mit den Pilotprogrammen.

Zudem wurden auch drei Leitfäden erstellt:

- 1) zur sprachlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in den bmvit-Programmen, sowie zur
- 2) gendersensiblen Organisation von Veranstaltungen, sowie
- 3) das Handbuch Gender in den Forschungs- und Technologieprogrammen des bmvit, die auch der interessierten Öffentlichkeit unter: www.femtech.at Technologieprogramme zur Verfügung stehen.

FEMtech Karriere, Karriere plus

Inhalte und Ziele

FEMtech Karriere und Karriere plus zielt darauf ab, Rahmen- und Zugangsbedingungen für Frauen in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu verbessern sowie deren Karrierechancen zu erhöhen. Der Frauenanteil in der industriellen Forschung ist in Österreich mit 11,5% (gegenüber 18% 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.

1. Wo liegt die Hemmschwelle für Forscherinnen auf dem Weg ins Unternehmen?
2. Warum erhalten wir bei Stellenausschreibungen vor allem männliche Bewerbungen?
3. Gelingt es, Forscherinnen langfristig an das Unternehmen zu binden?
4. Berücksichtigt die Firmenkultur Gender- und Frauenaspekte?
5. Gibt es flexible Arbeitszeitregelungen?
6. Gibt es Qualifizierungsmaßnahmen, um Frauen in Führungspositionen zu etablieren?
7. Wie sehen die Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Karenz oder Forschungsjahren aus?

Fragen, die im Rahmen von FEMtech Karriere und Karriere plus thematisiert werden können. Die Erarbeitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen erfolgt in den Antragstellenden Unternehmen.

Zielgruppe

Frauen im 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, Diplomarbeits- 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

Derzeit laufen rund 30 Projekte im Rahmen von FEMtech, Karriere, Karriere plus.

Budget

Für FEMtech standen in den Jahren 2005 und 2006 insgesamt für alle Maßnahmen und Programmlinien 3 Mio € zur Verfügung.

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.

In Zusammenhang mit der FEMtech-Expertinnen-Datenbank wurde 2005 die Initiative Expertin des Monats gestartet. Eine hochrangige Jury mit VertreterInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft und den Medien wählt monatlich eine exzellente Expertin aus der Datenbank. Diese wird medial präsentiert um die Sichtbarkeit hervorragender Frauen im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zu erhöhen.

Jährlich wird eine Broschüre mit den ausgewählten Expertinnen aufgelegt und im Rahmen einer hochrangig besetzten Pressekonferenz vorgestellt.

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. Zur professionellen Abwicklung dieser größtenteils über Calls organisierten Programme gibt es zahlreiche ExpertInnengremien, Juries und GutachterInnen zur Beurteilung und Evaluierung. Es stellte sich 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 2006 haben sich bereits rund 600 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, Juries usw. wird die umfassende Kompetenz sichtbar gemacht.

Ergebnisse

Vor allem die gewählten Expertinnen werden verstärkt zu Interviews, als Referentinnen oder Jurymitglieder eingeladen. Die Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen ist eindrucksvoll gestiegen.

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:

- MultiplikatorInnen mit einer breiten Öffentlichkeitswirkung
- Forscherinnen und Managerinnen mit Vorbildwirkung
- VertreterInnen von Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- VertreterInnen von Fachhochschulen
- Fonds und Programm-ManagerInnen
- MedienvertreterInnen

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 Kennen lernen 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.

Im Rahmen von FEMtech Netzwerk wurde im Mai 2006 im Rahmen der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft gemeinsam mit der Europäischen Kommission eine internationale Konferenz mit rund 400 TeilnehmerInnen aus aller Welt unter dem Titel „Re-searching Women in Science and Technology“ durchgeführt.

Weiters wurde Ende 2006 begonnen Netzwerktreffen zu regionalisieren. In 2007 sollen drei Netzwerktreffen in den Bundesländern und mindestens zwei in Wien organisiert werden.

Im Rahmen von FEMtech Netzwerk wurde ebenfalls das FEMtech Forum NaWitec gestartet. In ungezwungener und informeller Atmosphäre treffen einander Absolventinnen naturwissenschaftlich-technischer Studien mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen.

In 2006 fanden zwei Treffen mit rund 60 Absolventinnen und zwanzig Personalverantwortlichen aus Unternehmen statt, es wurde jeweils eine Absolventin vermittelt.

Ergebnisse

Aufbau eines fixen Kerns von rund 60 NetzwerkerInnen, erfreulich ist die Tatsache, dass es neben der kontinuierlichen Teilnahme Interessierter auch eine rege Fluktuation und damit stets auch neue TeilnehmerInnen gibt.

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 41: Maßnahmen des BMVIT 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 <i>Gleichbehandlung</i> 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)	--

men)	
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	3
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--

Drei Maßnahmen des BMVIT können schwerpunktmäßig dem Themenbereich „Aktive Frauenförderungsmaßnahme im Bereich Wissenschaft“ zugeordnet werden und eine weitere Maßnahme der Gleichbehandlung im Arbeitsleben.

Tabelle 42: Maßnahmen des BMVIT nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Nennungen
Legislative Maßnahme	--
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	1
Subvention, Preis, Stipendium	--
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--
Öffentlichkeitsarbeit	4
Sonstiges	4

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass insbesondere der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und Sonstiges genannt wurde. Unter Sonstiges wurden angegeben: Sensibilisierung von Programmverantwortlichen und –entscheidungsträgerInnen von FTE-Programmen; Strukturelle Veränderungen der Rahmenbedingungen – Sensibilisierung im Unternehmen (arbeitskulturelles Umfeld); Sensibilisierung und Sichtbarmachung von wissenschaftlicher Kompetenz; aktive Netzwerkarbeit.

Tabelle 43: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	--
Externe Auftragnehmerinnen	4
Beide	--

Alle vom BMVIT genannten Maßnahmen wurden von externen AuftragnehmerInnen umgesetzt.

Maßnahmen des Bundeskanzleramtes (BKA)

Vom Bundeskanzleramt (im Folgenden: BKA) wurden insgesamt 4 Maßnahmen beschrieben. Diese unterstützten vor allem Frauen im Bereich Sport. Eine weitere Maßnahme betrifft die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den EU-Strukturfonds.

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

Making Women Club Fit

Inhalte und Ziele

Anhebung des Frauenanteils unter den Funktionären im Sport.

1. Kursteil: Vereinsspezifische Maßnahmen;
2. Kursteil: Persönlichkeitsentwicklung.

Wenn man sagt, was man meint, bekommt man auch was man will! Das Trainerteam entdeckt mit den Teilnehmerinnen die kommunikativen Möglichkeiten, weckt die Lust am Reden, schulen Stimme und Sprache, geben Tipps zum Überwinden der Redeängste und lehren das 1x1 der Persönlichkeit kennen (DISG Modell), um sich und andere besser verstehen und einschätzen zu können. Aktivierungsübungen, sowie Tipps und Tricks, das Gedächtnis zu trainieren, werden vermittelt.

Zielgruppe

Mädchen und Frauen im Sport

Begründung

Mit gestärktem Selbstbewusstsein und einer enormen Motivation steht „frau“ im Mittelpunkt!

Ergebnisse

Nach dem erfolgreichen Start wird das Programm, das mehr Frauen als Funktionärinnen in die Vereine und Verbände bringen soll, fortgesetzt. Ein Evaluierungsbericht wird mit der Projektabrechnung (Ende März 2007) vorliegen.

Budget

Im Projektzeitraum von Juni 2006 bis Dezember 2006 wurden EUR 10.000,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

CALL4Girls

Inhalte und Ziele

Im Zuge der Vorbereitungen auf die EWS-Konferenz 2006 soll ab Herbst 2005 eine Meldestelle für frauenspezifische Probleme im Sport geschaffen werden. Wichtigste Aufgaben für den Projektzeitraum sind:

- Planung, Vorbereitung und Durchführung einer nationalen Konferenz zur Thematik „Benachteiligung von Frauen im Breitensport“ mit Schwerpunkt auf dem organisierten Vereinssport.
- Einrichtung und Betrieb eines telefonischen Betreuungs- und Meldedienstes für sexuelle Belästigung und geschlechtsbedingte Benachteiligung im Sport.
- Planung, Vorbereitung und Durchführung von Aufklärungsarbeit im Bereich des organisierten Vereinssports im Sinne des Gender Mainstreaming.

Zielgruppe

Frauen und Mädchen

Begründung

Trotz der wichtigen Bewusstseinsbildenden Maßnahmen, die in den letzten Jahren im Bereich „Frauen und Sport“ gesetzt wurden, fehlt bislang eine Anlaufstelle für akute, geschlechtsspezifische Problemen.

Ergebnisse

Die Initiatorinnen des Projekts Call4Girls“ wurden 2006 mit dem Special Award für Frauenpower im Rahmen der Sport Kristall Gala ausgezeichnet.

Budget

Im Projektzeitraum von 2005 bis 2007 wurden EUR 44.000,-- für diese Maßnahme aufgewendet.

Frauenförderung im Spitzensport

Inhalte und Ziele

- Heranführen der Athletinnen an die internationale Spitze
- Erhöhung des Frauenanteils im Leistungssport
- Zugang zu Sportarten, die Männer dominiert sind
- Verbesserung der österreichischer weiblichen Präsenz bei internationalen Wettbewerben
- Schaffung von „role models“ für den österreichischer Mädchen- und Frauensport
- Mehr erfolgreiche Athletinnen als Imageträgerinnen Österreichs auf internationaler Ebene

Zielgruppe

Leistungssportlerinnen in allen von der Bundes-Sportorganisation anerkannten Sportarten mit einem bestimmten Leistungsniveau; Voraussetzung: Sie sind keine Sportlerinnen des Heeressportzentrums bzw. in keinem Projekt von TOP SPORT AUSTRIA

Begründung

Das wichtigste Instrument der Bundes-Sportförderung im Leistungssport ist TOP SPORT AUSTRIA. Aufgrund der hohen Anforderungen dieses Förderungsmodells und des nicht barrierefreien Zugangs für Frauen zu bestimmten Sportarten kommen auch überwiegend männliche Leistungssportler in den Genuss der Förderung.

Zudem gibt es zwar seit 2000 den Zugang für Frauen in die Heeressportförderung, nach wie vor ist jedoch die Geschlechterverteilung sehr ungleichgewichtig.

Frauenförderung soll dieses Ungleichgewicht kompensieren.

Ergebnisse

- Verbesserung der weiblichen Präsenz bei internationalen Wettkämpfen
- Leistungserfolge in Frauen untypischen Sportarten (z.B. Amateurringen,...)
- Sensibilisierung für die ungleichen Zugangschancen zum Leistungssport

Budget

Im Projektzeitraum von 1996 bis 2006 wurden EUR 2,2 Mio für diese Maßnahme aufgewendet.

Gender Mainstreaming als Strategiefeld der nationalen Rahmenstrategie für die EU-Strukturfonds 2007 bis 2013 in Österreich

Inhalte und Ziele

Für die EU-Strukturfonds (EU-Kohäsionspolitik) in der Finanzperiode 2007-2013 ist gemäß EU-Recht vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten als Basis für die einzelnen Förderprogramme (Regionalentwicklung und Beschäftigungspolitik) eine nationale Rahmenstrategie zu verabschieden haben.

Im Zuge der diesbezüglichen Beratungen in Österreich – die im Rahmen der Österreichischen Raumordnungskonferenz (ÖROK) koordiniert wurden - wurde beschlossen, auch Gender Mainstreaming in der nationalen Rahmenstrategie zu berücksichtigen. Dazu wurden GM-Expertinnen in die Vorbereitung der Rahmenstrategie eingebunden.

GM ist – entsprechend dieser Orientierung – auch als Ziel in den Entwurf für eine Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zur Umsetzung der EU-Strukturfonds in Österreich aufgenommen worden.

Beginn: 2005 (Beginn der Beratungen); Ende: 2015 (Programmabschluss)

Zielgruppe

Zielgruppen sind Frauen und Männer, die in der Regionalentwicklung als ProgrammkoordinatorInnen, FörderungsadministratorInnen oder BeraterInnen tätig sind

Begründung

Bewusstseinsbildung, Ansatzmöglichkeit für die Durchsetzung von GM-Aspekten bei Förderungsentscheidungen

Ergebnisse

Noch nicht absehbar

Budget

Keine spezifischen Kosten für die Aufnahme des GM-Aspekts in die Rechtsdokumente

In der Erhebung wurden ebenfalls **Themenschwerpunkt, Art der Maßnahmen und Umsetzung der Maßnahme** erhoben.

Tabelle 44: 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 <i>Gleichbehandlung</i> 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)	1
Gleichberechtigte Lebensformen (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Wissenschaft (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Kunst (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	--
Sonstiges (aktive Frauenförderungsmaßnahmen)	2

Zwei der vier Maßnahmen des BKAs fanden im Bereich Sport statt und wurden dem Bereich „Sonstiges“ zugeordnet. Eine Maßnahme, die ebenfalls im Bereich Sport angesiedelt war, wurde dem Themenbereich „Sexismus/Gewalt“ zugerechnet. Eine weitere Maßnahme betraf schwerpunktmäßig den Bereich „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“.

Tabelle 45: Maßnahmen des BKA nach Art der Maßnahme

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

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass hauptsächlich der Bereich „Sonstiges“ genannt wurde und hier wiederum der Sportbereich.

Tabelle 46: Umsetzung der Maßnahmen

Institution	Nennungen
Bundesministerium	2
Externe Auftragnehmerinnen	2
Beide	--

Zwei Maßnahmen wurden vom Bundeskanzleramt und die anderen zwei berichteten Maßnahmen von externen AuftragnehmerInnen umgesetzt.

5. Vergleich zwischen den Bundesministerien

In diesem Kapitel werden die von den Ministerien und von Bundeskanzleramt beschriebenen Maßnahmen hinsichtlich Themenschwerpunkt und Art der Maßnahme verglichen.

Themenschwerpunkte

Tabelle 47: 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	1	--	--	3	2,2%
Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle	--	--	1	--	--	--	--	1	2	--	--	--	4	2,9%
soziale Sicherheit	--	--	--	--	--	--	1	--	7	--	--	--	8	5,8%
Gleichbehandlung im Arbeitsleben	1	1	5	--	--	--	4	6	1	2	--	1	21	15,2%
Schulische und berufliche Bildung	--	18	--	--	--	--	2	2	--	--	--	--	22	15,9%
Arbeitsmarkt	--	--	--	--	--	3	1	9	--	1	1	--	15	10,9%
Wohnen	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	1	0,7%
Gesundheit	--	--	--	--	--	--	--	3	--	--	--	--	3	2,2%
Mobilität	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0	0,0%
Sexismus /Gewalt	3	--	--	9	8	--	--	4	1	--	--	1	26	18,8%
Gleichberechtigte Lebensformen	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0	0,0%
Wissenschaft	--	5	--	--	--	--	--	2	--	--	3	--	10	7,2%
Kunst	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	0,7%
Sonstiges	2	2	--	1	--	--	1	12	3	1	--	2	24	17,4%
GESAMT	7	27	6	11	8	3	9	39	15	5	4	4	138	100%

Am häufigsten werden Maßnahmen im Bereich **„Sexismus und Gewalt“** umgesetzt (26 Nennungen; 18,8%), wobei den Hauptteil der Antworten das BMI, das BMJ sowie das BMGF einnehmen. Von den insgesamt **138** Nennungen betreffen jeweils 24 Nennungen (oder rund 17%) den Themenschwerpunkt **„Sonstiges“**, gefolgt von den Themenschwerpunkten **„Schulische und berufliche Bildung“** mit 22 Nennungen (15,9%) und **„Gleichbehandlung im Arbeitsleben“** mit 21 Nennungen (15,2%). Weiters werden noch vergleichsweise viele Maßnahmen in den Themenbereichen **„Arbeitsmarkt“** (15 Nennungen), **„Wissenschaft“** (10 Nennungen) und **„soziale Sicherheit“** (8 Nennungen) genannt.

Maßnahmenarten

Tabelle 48: Verteilung der Maßnahmenarten⁷

Art der Maßnahme	BMaA	BMBWK	BMF	BMI	BMJ	BMLV	BMLFUW	BMGF	BMSG	BMWA	BMVIT	BKA	ges. absolut	ges. in %
Legislative Maßnahme	--	--	3	--	6	2	2	2	7	2	--	1	25	12,9%
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme	4	17	2	8	3	1	3	12	6	1	1	--	58	29,9%
Subvention, Preis, Stipendium	1	8	--	--	2	--	--	4	--	--	--	1	16	8,2%
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	--	7	2	1	--	--	4	--	--	--	--	--	14	7,2%
Öffentlichkeitsarbeit	--	9	3	--	--	--	6	14	2	1	4	--	39	20,1%
Sonstiges	2	13	--	3	--	--	--	13	3	1	4	3	42	21,6%
GESAMT	7	54	10	12	11	3	15	45	18	5	9	5	194	100%

Insgesamt wurden die Maßnahmen der Bundesministerien 194 verschiedenen Maßnahmenarten zugeordnet. Dabei wurden der Kategorie **„Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“** mit knapp 30% der Nennungen die meisten Maßnahmen zugeordnet, gefolgt von den Kategorien **„Sonstiges“** mit 21,6% und **„Öffentlichkeitsarbeit“** (20,1%). Ebenfalls häufig genannt wurden **„Legislative Maßnahmen“** mit rund 13% der Nennungen. Demgegenüber stellen die Kategorien **„Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“** und **„Subvention, Preis, Stipendium“** mit 7% bzw. 8% weniger häufig genannte Maßnahmenarten dar.

⁷ Bei der Frage nach den Maßnahmenarten waren mehrere Antworten möglich, weshalb die Anzahl der Nennungen nicht mit der Anzahl der Maßnahmen übereinstimmt.

Zusammenfassung

Insgesamt wurden für den „Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ **138 Maßnahmen** gemeldet, die den Berichtskriterien entsprechen. Die meisten Nennungen kamen dabei vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (39 Maßnahmen), gefolgt vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (27 Maßnahmen). Vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen wurden 15 Maßnahmen gemeldet. Des Weiteren nannte das Bundesministerium für Inneres 11 Maßnahmen; das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft 9 Maßnahmen und das Bundesministerium für Justiz 8 Maßnahmen. Die restlichen Ministerien haben zwischen drei und sieben Maßnahmen beschrieben.

Die Verteilung der Themenschwerpunkte ergibt folgendes Bild: Rund 19% der Nennungen fallen auf den Themenschwerpunkt „Sexismus/Gewalt“. Rund 17% entfallen auf den Themenschwerpunkt „Sonstiges“, gefolgt von „Schulische und berufliche Bildung“ mit 16% und „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ mit 15%. 11% der Nennungen sind dem Themenschwerpunkt „Arbeitsmarkt“ zuzuordnen, rund 7% dem Bereich „Wissenschaft“ und 6% dem Schwerpunkt „soziale Sicherheit“. Auf die Themenbereiche „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle“, „Wohnen“, „Gesundheit“ und „Kunst“ entfallen zwischen ein und vier Nennungen. Gar nicht genannt werden die Bereiche „Mobilität“ und „Gleichberechtigte Lebensformen“.

Aufgeteilt auf Maßnahmenarten zeigt sich, dass die Kategorien „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ (30%) und „Öffentlichkeitsarbeit“ (20%) die wichtigsten Maßnahmenarten seitens der Bundesministerien darstellen. (Abgesehen von „Sonstiges“ mit rund 22% der Nennungen.) „Legislative Maßnahmen“ erhielten 13% der Nennungen. „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“ und „Subvention, Preis, Stipendium“ mit 7% bzw. 8 % stellen weniger häufig genannte Maßnahmenarten dar.

6. Vergleich zwischen den Jahresberichten 2003/2004 und 2005/2006

Da für den vorliegenden Bericht das gleiche Erhebungsinstrument verwendet wurde, wie für den Bericht 2003/2004, können diese beiden Berichte inhaltlich miteinander verglichen werden.

In der folgenden Tabelle ist die Anzahl der Maßnahmen pro Ressort im Vergleich zwischen den Erhebungsperioden 2003/2004 und 2005/2006 dargestellt.

Vergleich der Anzahl der genannten Maßnahmen

Tabelle 49: Überblick über Anzahl der Maßnahmen

Bundesministerien	2003/2004	2005/2006
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten (BMAA)	2	7
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)	29	27
Bundesministerium für Finanzen (BMF)	1	6
Bundesministerium für Inneres (BMI)	2	11
Bundesministerium für Justiz (BMJ)	3	8
Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	4	3
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	4	9
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF)	38	39
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG)	12	15
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)	16	5
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	6	4
Bundeskanzleramt (BKA)	4	4
GESAMT	121	138

Beim Vergleich zwischen der Erhebungsperiode 2003/2004 und 2005/2006 ergibt sich hinsichtlich der Anzahl der berichteten Maßnahmen eine Erhöhung um 17 Maßnahmen. Wurden für den Zweijahresbericht 2003/2004 insgesamt 121 Maßnahmen angeführt, waren dies 2005/2006 insgesamt 138.

Eine Erhöhung kann insbesondere beim Bundesministerium für Inneres von 2 auf 11 Maßnahmen festgestellt werden.

Auch beim Bundesministerium für Finanzen, dem Bundesministerium für Justiz, dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, dem Bundesministerium für Landesverteidigung, dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen sowie dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen ist eine Erhöhung der Anzahl an Maßnahmen zu beobachten. Beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zeigt sich eine deutliche Reduktion der gemeldeten Maßnahmen. In den anderen Ressorts ist eine vergleichsweise geringe rückläufige bzw. beim Bundeskanzleramt eine gleich bleibende Anzahl an Maßnahmen festzustellen.

Vergleich der Themenschwerpunkte

Tabelle 50: Verteilung der Themenschwerpunkte

Themenschwerpunkte	2003/2004 gesamt absolut	2005/2006 gesamt absolut	2003/2004 gesamt in %	2005/2006 gesamt in %
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11	3	8 %	2,2%
Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle	6	4	4 %	2,9%
soziale Sicherheit	5	8	3 %	5,8%
Gleichbehandlung im Arbeitsleben	19	21	13 %	15,2%
Schulische und berufliche Bildung	23	22	16 %	15,9%
Arbeitsmarkt	16	15	11 %	10,9%
Wohnen	1	1	1 %	0,7%
Gesundheit	3	3	2 %	2,2%
Mobilität	1	--	1 %	0,0%
Sexismus /Gewalt	11	26	8 %	18,8%
Gleichberechtigte Lebensformen	1	--	1 %	0,0%
Wissenschaft	12	10	8 %	7,2%
Kunst	4	1	3 %	0,7%
Sonstiges	31	24	22 %	17,4%
GESAMT	144	138	100%	100%

Im Berichtszeitraum 2003/2004 zeigt die Aufteilung der Maßnahmen nach allgemeinen Themenschwerpunkten, dass – abgesehen vom Themenschwerpunkt „Sonstiges“ (22%) – rund 16% der Nennungen auf den Themenschwerpunkt „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Schulische und berufliche Bildung“ fallen.

Der Themenschwerpunkt „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ folgt mit 13% der Nennungen und „Arbeitsmarkt“ mit 11%. 8% der Nennungen erfolgten im Bereich „Wissenschaft“ sowie „Sexismus/Gewalt“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. „Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle“, „Soziale Sicherheit“, „Gesundheit“ und „Kunst“ erhielten zwischen 2% und 4% der Nennungen. Zu „Wohnen“, „Mobilität“ und „Gleichberechtigte Lebensformen“ wurden die wenigsten Maßnahmen zugeordnet.

Die Auswertung für 2005/2006 ergibt, dass der Themenschwerpunkt „Sexismus/Gewalt“ mit knapp 19% an erster Stelle liegt und somit wesentlich mehr Nennungen erhielt als beim letzten Bericht. Demgegenüber hat es in den Bereichen „Schulische und berufliche Bildung“, „Arbeitsmarkt“, „Wohnen“ und „Gesundheit“ keine numerische Veränderung gegenüber den Jahren 2003/2004 gegeben. Gestiegen ist die Anzahl der Nennungen in den Bereichen „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“, sowie „soziale Sicherheit“. Demgegenüber sind in den Themenschwerpunkten „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle“, Kunst und „Wissenschaft“ Rückgänge zu verzeichnen. Keine Maßnahmen wurden beim aktuellen Bericht den Themenschwerpunkten „Gleichberechtigte Lebensformen“ und „Mobilität“ zugeordnet.

Vergleich der Maßnahmenarten

Tabelle 51: Verteilung der Maßnahmenarten⁸

Art der Maßnahme	2003/2004 gesamt absolut	2005/2006 gesamt absolut	2003/2004 gesamt in %	2005/2006 gesamt in %
Legislative Maßnahme	18	25	11%	12,9%
Beratungs- und Qualifizierungs- maßnahme	53	58	32%	29,9%
Subvention, Preis, Stipendium	10	16	6%	8,2%
Wissenschaft, Forschung, Ent- wicklung	16	14	10%	7,2%
Öffentlichkeitsarbeit	37	39	22%	20,1%
Sonstiges	31	42	19%	21,6%
GESAMT	162	194	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, gefolgt von den Maßnahmenarten „Sonstiges“ und „Öffentlichkeitsarbeit“. Im prozentuellen Anteil der einzelnen Maßnahmenarten am Gesamtergebnis sind nur geringfügige Änderungen zu vermerken.

⁸ Bei der Frage nach den Maßnahmenarten waren mehrere Antworten möglich, weshalb die Anzahl der Nennungen nicht mit der Anzahl der Maßnahmen übereinstimmt.

7. 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 52: Überblick über Anzahl der gemeldeten Maßnahmen

Anzahl der gemeldeten Maßnahmen	1995/ 1996	1997/ 1998	1999/ 2000	2001/ 2002	2003/ 2004	2005/ 2006
GESAMT	127 (106)	131 (101)	81	85	121	138

Anmerkung: Bei den ersten beiden Berichten 1995/1996 und 1997/1998 wurde nur ein Teil der Maßnahmen mit Hilfe des Erhebungsinstrumentariums gemeldet. Daher wurden in der Tabelle einerseits die Gesamtzahl der damals in den Bericht aufgenommenen Maßnahmen angeführt als auch – in Klammer – jene Maßnahmen, die mit Hilfe des Erhebungsinstrumentariums berichtet wurden.

8. Zusammenfassende Darstellung

Für den vorliegenden Bericht wurden 138 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 Wissenschaftlerinnen.

Die meisten Nennungen kamen dabei eindeutig vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (39 Maßnahmen), gefolgt vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (27 Maßnahmen). Vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen wurden 15 Maßnahmen gemeldet und vom Bundesministerium für Inneres 11 Maßnahmen. Die weiteren Ministerien haben jeweils weniger als 10 Maßnahmen beschrieben.

Die Verteilung der Themenschwerpunkte ergibt folgendes Bild: Rund 19% der Nennungen fallen auf den Themenschwerpunkt „Sexismus/Gewalt“. „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich „Schulische und berufliche Bildung“ und der Themenschwerpunkt „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ folgen mit 16% bzw. 15%. 11% der Nennungen erfolgten im Bereich „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich „Arbeitsmarkt“. 7% der Nennungen entfallen auf den Schwerpunkt „Wissenschaft“ und 6% auf den Bereich „soziale Sicherheit“. Dem Themenbereich „Abbau von Benachteiligungen aufgrund der möglichen/bestehenden Mutterrolle“ wurden 3% der Maßnahmen zugeordnet. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Wohnen“, „Gesundheit“ und „Kunst“ haben einen geringen Anteil von 2% bzw. 1%. Den Schwerpunkten „Mobilität“ und „Gleichberechtigte Lebensformen“ wurden gar keine Maßnahmen zugeordnet. Eine nicht zu vernachlässigende Kategorie stellt jene der sonstigen Maßnahmen mit immerhin 17% der Nennungen dar.

Aufgeteilt auf Maßnahmenarten zeigt sich, dass die Kategorien „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ (30%) und „Öffentlichkeitsarbeit“ (20%) die wichtigsten Maßnahmenarten seitens der Bundesministerien darstellen. (Abgesehen von „Sonstiges“ mit rund 22% der Nennungen.) „Legislative Maßnahmen“ erhielten rund 13% der Nennungen. „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung“ mit 7% und „Subvention, Preis, Stipendium“ mit 8% stellen weniger häufig genannte Maßnahmenarten dar.

Ein Vergleich auf Ebene der Bundesministerien insgesamt zwischen der aktuellen und der letzten Erhebungsperiode 2003/2004 zeigt, dass sich die Anzahl der Maßnahmen von 121 auf 138 erhöht hat. Eine Gegenüberstellung der beiden Perioden nach Themenschwerpunkten ergibt, dass im aktuellen Bericht ein deutlicher Anstieg beim Bereich „Sexismus/Gewalt“ zu verzeichnen ist. Bei beiden Erhebungszeiträumen wurden die Maßnahmen zu einem hohen Anteil den Themenbereichen „Schulische und berufliche Bildung“, „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“, sowie „Aktive Frauenförderungsmaßnahme im Bereich Arbeitsmarkt“ zugeordnet.

Verglichen nach Maßnahmenarten bekam die Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ in beiden Berichten die meisten Zuordnungen, gefolgt von den Maßnahmenarten „Sonstiges“ und „Öffentlichkeitsarbeit“. nimmt mit jeweils über 20% in beiden Berichten einen hohen Stellenwert ein. Im prozentuellen Anteil der einzelnen Maßnahmenarten am Gesamtergebnis sind nur geringfügige Änderungen zu vermerken.

Beim Vergleich der Gesamtzahl der Maßnahmen aller bisherigen Berichte zeigt sich eine deutliche Verringerung der Maßnahmen von der Berichtsperiode 1997/1998 (131) auf 1999/2000 (81). In den darauf folgenden Berichten kann ein leichter Anstieg der Zahl der gemeldeten Maßnahmen festgestellt werden. Im Vergleichszeitraum 2003/2004 bis 2005/2006 ist ebenfalls ein Anstieg zu beobachten.

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 2005 und 2006“.

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 2005 und 2006

Genauer Titel der Frauen-Maßnahme

--

**Beschreiben Sie bitte Inhalt und Ziele der Frauen-Maßnahme (in
mind. zehn Zeilen)**

--

Weibliche Zielgruppe(n)

--

**Bitte begründen Sie, warum diese Maßnahme zum Abbau der
Benachteiligungen von Frauen beiträgt**

--

Bitte ordnen Sie die Frauen-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"/>

Bitte ordnen Sie die Frauen-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"/>

Beginn und (voraussichtliches) Ende der Frauen-Maßnahme

Beginn:	Ende:
----------------	--------------

Dokumentation und Evaluierung der Frauen-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?		

Wer hat die Frauen-Maßnahme bzw. das Projekt umgesetzt?**Bitte ankreuzen**

Ministerium	<input type="radio"/>
externe AuftragnehmerInnen	<input type="radio"/>

Angaben zum Budget

Im Projektzeitraum von _____ bis _____ wurden EUR _____ für diese Frauen-Maßnahme aufgewendet.

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"/>

Bisherige Ergebnisse der Frauen-Maßnahme

Beschreiben Sie bitte in ca. zehn Zeilen die wesentlichen Ergebnisse dieser Maßnahme:

--

Wir danken Ihnen sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

Infoblatt zum Erhebungsbogen zu Frauen-Maßnahmen der Ministerien

Der **Berichtszeitraum** für den gegenständlichen Bericht umfasst die Jahre **2005 und 2006**. Gegenstand dieses Berichts sind nur jene Maßnahmen, die seitens des Ministeriums nach außen gesetzt werden, sogenannte „**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!

BESTELLSERVICE
des Bundeskanzleramtes
1014 Wien, Ballhausplatz 2
Telefon: 01/53115-2613
Fax: 01/53115-2880
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at
Web: www.bundestkanzleramt.at