

**2219/AB XXIV. GP**

---

**Eingelangt am 24.07.2009****Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

**Anfragebeantwortung**

NIKOLAUS BERLAKOVICH

Bundesminister



lebensministerium.at

An die  
Frau Präsidentin  
des Nationalrates  
Mag.<sup>a</sup> Barbara Prammer

Zl. LE.4.2.4/0112 -I 3/2009

Parlament  
1017 Wien

Wien, am 22. JULI 2009

Gegenstand: Schriftl. parl. Anfr. d. Abg. z. NR Anneliese Kitzmüller, Kolleginnen und Kollegen vom 16. Juni 2009, Nr. 2431/J, betreffend das „Gender Budgeting“ in Österreich

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage der Abgeordneten Anneliese Kitzmüller, Kolleginnen und Kollegen vom 16. Juni 2009, Nr. 2431/J, teile ich Folgendes mit:

Zu den Fragen 1 bis 7:

Im Bereich des BMLFUW – Zentraleitung und nachgeordnete Dienststellen – wurden die Pilotprojekte „Land- und forstwirtschaftliches Schulwesen“ und „klima:aktiv“ einer geschlechter-

spezifischen Analyse unterzogen. Hierzu darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1010/J verwiesen werden.

Zu den Fragen 8 bis 13 und 19 bis 23:

Hiezu wird auf den aktuellen Frauenförderungsplan des BMLFUW vom 14. August 2008, BGBl. II Nr. 293/2008, hingewiesen. Grundlage für die Erlassung dieser Verordnung ist § 11 a) des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007.

Der Frauenförderungsplan des BMLFUW gilt für die Dauer von 6 Jahren und zielt auf die Gewährleistung von Chancengleichheit für Frauen und Männer ab.

Die Zielvorgaben des § 1 der Verordnung umfassen beispielsweise die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität von Frauen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Der Frauenförderungsplan sieht in seinen §§ 2 ff. insbesondere folgende Maßnahmen vor: Einführung von Mentoringprogrammen für Frauen, Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz durch Maßnahmen gegen Mobbing und Diskriminierung, verpflichtende sprachliche Gleichbehandlung in allen internen und externen Schriftstücken und Publikationen des BMLFUW, sowie Angebot von frauenspezifischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Weitere zentrale Elemente sind die Ermöglichung von Teilzeitarbeit und Telearbeit sowie die Erleichterung des Wiedereinstieges nach der Karenzzeit.

Es ist weiters darauf hinzuweisen, dass für das BMLFUW derzeit eine Auditierung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie („Audit Beruf und Familie“) durchgeführt wird, diese befindet sich bereits in der Abschlussphase. In der jährlichen Berichterstattung werden die diesbezüglich durchgeführten Maßnahmen angeführt. Hierzu zählen etwa die Installierung von Telearbeitsplätzen, flexible Zeiteinteilung bei Teilzeitarbeitskräften, Etablierung eines PatInnensystems und Einbindung von WiedereinsteigerInnen.

Zu den Fragen 14 bis 18:

Im Vorblatt (zu den Erläuterungen) zu Rechtssetzungsvorhaben ist der Gesetzgeber verpflichtet, Aussagen über bestimmte Auswirkungen des Regelungsvorhabens zu treffen. Seit einem Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 werden auch die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Verordnungen geprüft.

Seit Juni 2007 steht diesbezüglich ein anschaulicher und praxisnaher Leitfaden für Gender Mainstreaming in der Legistik zur Verfügung.

Der Bundesminister: