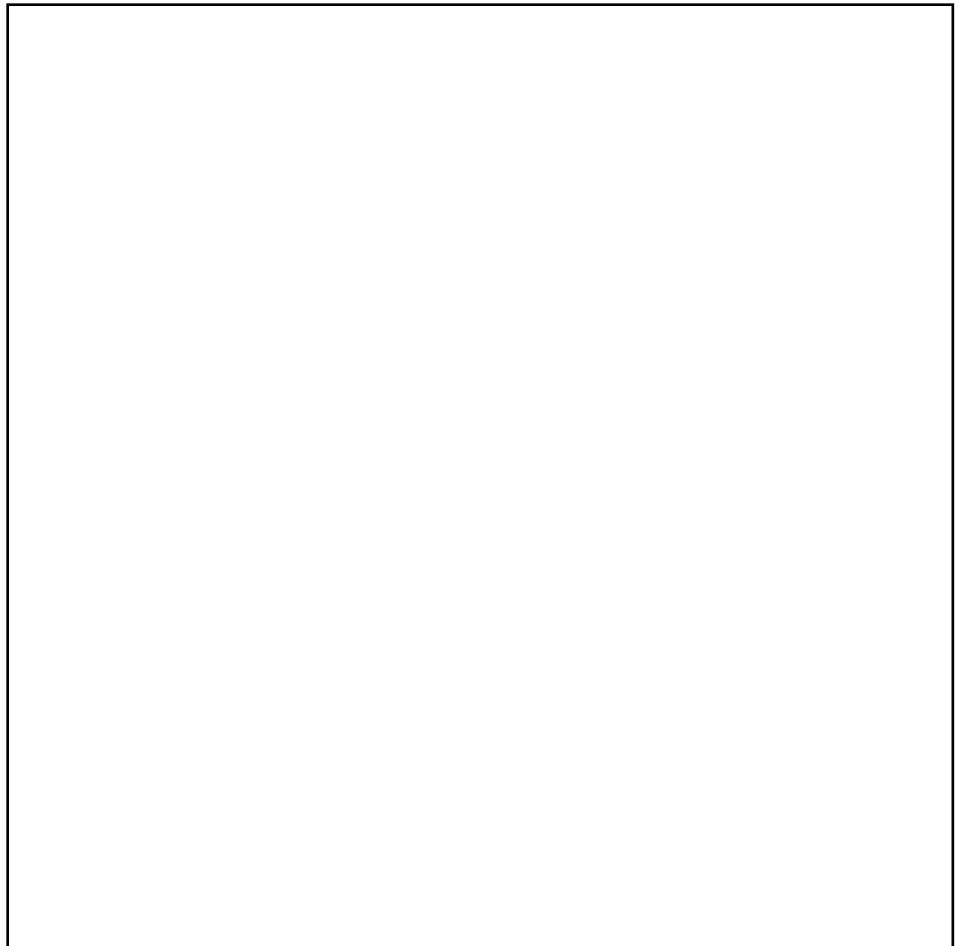
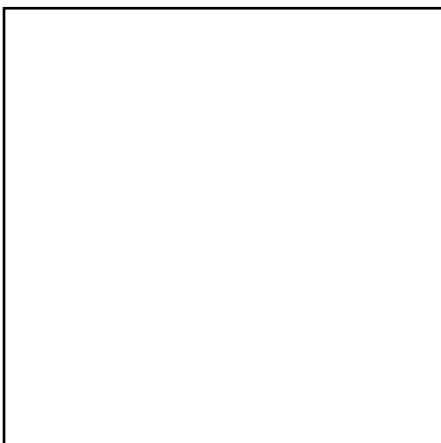
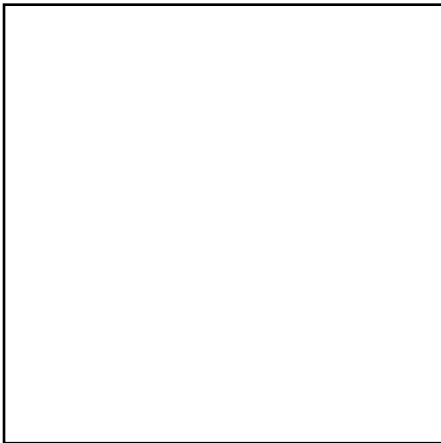
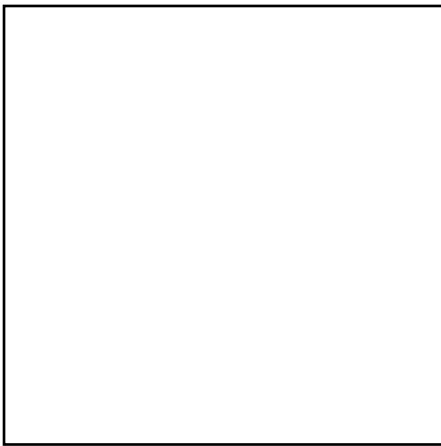


BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



**SECHSTER BERICHT ÖSTERREICHS
AN DAS KOMITEE
FÜR DIE BESEITIGUNG DER
DISKRIMINIERUNG DER FRAUEN
(CEDAW)**

2004



**SECHSTER BERICHT ÖSTERREICHS
AN DAS KOMITEE FÜR DIE BESEITIGUNG
DER DISKRIMINIERUNG DER FRAUEN
(CEDAW)**

Impressum:

Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II
Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Für Redaktion und den Inhalt verantwortlich:

Sylvia Kölbl und Agnes Schulmeister

Druck: Kopierstelle des BMGF

Bestellmöglichkeiten:

Telefon: +43-1/711 00-4700 DW

Fax: +43-1/715 58 30

E-Mail: broschuerenservice.bmgf@bmgf.gv.at

Internet: <http://www.bmgf.gv.at>

Dieser Bericht ist kostenlos beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Radetzkystraße 2, 1030 Wien, erhältlich.

Wien 2004

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Umsetzung der Empfehlungen zum 3., 4. und 5. Bericht Österreichs	3
Empfehlung 219	3
Zurückziehung des Vorbehaltes betreffend die Nachtarbeit	3
Empfehlung 224	3
Klischee von der Rolle der Frau	3
Empfehlung 225	3
Sorge wegen Abschaffung des Frauenministeriums	3
Empfehlung 226	3
Gleichstellungsverträglichkeit des Bundeshaushalts; Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen	3
Empfehlung 227	5
Verbesserung der Situation von Migrantinnen	5
Empfehlung 228	6
Sicherung der Menschenrechte der Opfer des Frauenhandels; Maßnahmen gegen Frauenhandel	6
Empfehlung 229	7
Geschlechtsspezifische Asylgründe – Situation von Asylwerberinnen	7
Empfehlung 230	8
Gewalt: Schulungen für Polizei- und Justizbeamte, Fachkräfte im Gesundheitsbereich, Therapieprogramme für männliche Täter	8
Empfehlung 231	9
Frauen mit geringem Bildungsniveau; Rollenstereotype in der Schul- und Berufsausbildung	9
Empfehlung 232	9
Erhöhung des Bildungsniveaus; Erhöhung des Frauenanteiles in akademischen Positionen; feministische Forschung	9
Empfehlungen 233 und 234	10
Beschäftigung und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede; Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen	10
Empfehlung 235	13
Ausweitung der Befugnisse der Gleichbehandlungskommission	13
Empfehlung 236	15
Sozialversicherungsleistungen und Bedürfnisse alleinstehender Frauen	15
Empfehlung 237	16
Programm für Frauengesundheit, Geschlechterperspektive in der Gesundheitsversorgung	16
Empfehlung 238	16
Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles in politischen Institutionen	16
Empfehlung 239	17
Verbesserung der Datenerhebung; geschlechtsspezifische Aufschlüsselung	17
Empfehlung 240	18
Einbringen von Projektergebnissen in Gesetze, Politiken, Programme	18
Empfehlung 241	18

Menschenrechtserziehung in den Unterrichtsplänen	18
Empfehlung 243	18
Weite Verbreitung der Empfehlungen des CEDAW-Komitees	18
2. Umsetzung der Konvention	21
Artikel 2	21
Verfolgung einer Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen	21
Artikel 2 lit. a	21
Novellen von Gleichbehandlungsgesetzen der Länder	22
Artikel 2 lit. b bis f	22
Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes	19
Umsetzung von Europarecht	23
Artikel 2 lit. e	23
Bundesvergabegesetz 2002	20
Artikel 2 lit. g	24
Reform des Sexualstrafrechts	24
Prozessbegleitung	24
Gesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie	24
Genitalverstümmelung	25
Strafschärfungen im Bereich des Sexualstrafrechts	25
Strafrechtsänderungsgesetz 2004 – Vergewaltigung in der Ehe	25
Artikel 3	26
Sicherung der uneingeschränkten Entfaltung und Förderung der Frauen auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet	26
Recht	26
Kunst	26
Raumordnung und Regionalpolitik	27
Förderung von Frauen in der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit	28
Volksgruppenförderung	25
Artikel 4	29
Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung	29
Artikel 4 Z 1	29
Frauenförderungsplan	29
Vereinbarkeit	30
Gender Mainstreaming-Strategien	30
Artikel 5	32
Überwindung der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau	32
Artikel 5 lit. a	32
Überwindung der stereotypen Rollenverteilung	32
Bekämpfung von Gewalt in der Familie	33
Artikel 5 lit. b	34
Gemeinsame Obsorge	34
Artikel 6	34
Unterdrückung des Frauenhandels und der Ausbeutung der Prostitution von Frauen	34
Frauenhandel/Prostitution	31
Maßnahmen gegen die sexuelle Ausbeutung von Kindern	34
Artikel 7	35
Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im politischen und öffentlichen Leben	35
Artikel 7 a	35
Frauen in politischen und öffentlichen Funktionen	35
Artikel 7 b	35
Frauen und Wehrdienst	36
Gender Mainstreaming und Stadtverwaltung	36

Artikel 8	37
Repräsentanz von Frauen und Beseitigung der Diskriminierung auf internationaler Ebene und in internationalen Organisationen	37
Sport international	37
Artikel 10	37
Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bildungsbereich	37
Bildungsstand von Frauen	37
Artikel 10 lit. a, b und d	38
Rechtliche Voraussetzungen	35
Artikel 10 lit. c	39
Gender Mainstreaming im Bildungsberich	36
Schwerpunkt „Geschlechtssensible Berufsorientierung und Mädchen und Technik“	37
Grundsatz der „bewussten Koedukation“	41
fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie	41
Gender Studies	42
Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung	42
Rechtliche Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen an Universitäten	44
Erwachsenenbildung	42
Artikel 10 lit. e	45
Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen	46
Artikel 10 lit. f	46
Nachholen von Bildungsabschlüssen	43
Artikel 10 lit. g	46
Bewegung und Sport	44
Artikel 10 lit. h	47
Gesundheit und Sexualerziehung	44
Artikel 11	47
Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bereich Erwerbsarbeit und Beschäftigung	47
Artikel 11 Z 1 lit. a	47
Sicherung des Rechts von Frauen auf Arbeit	47
Frauen in Technologie und Forschung	45
Dienstrechts-Novelle zu § 50b Beamten dienstrechtsgesetz	45
Projekt Teamassistent/in	48
Behinderte Frauen auf dem Arbeitsmarkt	49
Teilnahme an EU-Projekten	49
Artikel 11 Z 1 lit. b	50
Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2001	50
Artikel 11 Z 1 lit. c	50
Bildungskarenz	50
Artikel 11 Z 1 lit. d	50
Artikel 11 Z 1 lit. e	50
Pensionen	50
Artikel 11 Z 1 lit. f	51
Artikel 11 Z 2	51
Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz (vormals Eltern-Karenzurlaubsgesetz)	51
Kinderbetreuungsgeld	49
Elternteilzeit	52
Familienhospizkarenz	53
Abfertigung neu	53
Artikel 11 Z 2 lit. c	54
Sozialdienste, Kinderbetreuungsangebote	54
Artikel 12	54
Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bereich der Gesundheit	54

Medizinische Berufe – Vereinbarkeit	55
Reihungskriterien – Verordnung	52
Mutter-Kind-Betreuung	55
In Vitro Fertilisation	56
Frauengesundheit – Initiativen	53
Artikel 13	57
Überwindung der Diskriminierung der Frauen in anderen Bereichen	57
Artikel 13 lit. a	57
Familienbeihilfen	57
Kinderbetreuungsgeld	57
Artikel 13 lit. c	59
Sport/Frauenförderung	59
Artikel 14	60
Beseitigung der Diskriminierung der Frauen in ländlichen Gebieten	60
Artikel 14 Z 2 lit. a	60
Artikel 14 Z 2 lit. c	61
Artikel 14 Z 2 lit. d	61
Artikel 14 Z 2 lit. e	61
Artikel 14 Z 2 lit. g	62
Artikel 14 Z 2 lit. h	62
Artikel 15	62
Beseitigung der Diskriminierung der Frauen hinsichtlich Rechtsfähigkeit und freier Wahl des Wohnsitzes	62
Artikel 16	63
Beseitigung der Diskriminierung der Frauen in Ehe und Familie	63
Anhang 1	1
Projekte/Veranstaltungen/Studien, Publikationen	
Anhang 2	1
Statistiken	

SECHSTER BERICHT ÖSTERREICHS AN DAS KOMITEE FÜR DIE BESEITIGUNG DER DISKRIMINIERUNG DER FRAUEN (CEDAW)

Einleitung

Österreich hat die „Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen“ (CEDAW) 1982 ratifiziert und sich gemäß Artikel 18 dieser Konvention verpflichtet, regelmäßig – mindestens alle vier Jahre – über Hindernisse, Maßnahmen und Fortschritte bei der Umsetzung von CEDAW zu berichten. 1983 wurde demnach ein **Erstbericht** erstellt (CEDAW/C/5/ADD 17, vom 1.11.1983). Dieser wurde samt Ergänzungen anlässlich der 4. Tagung der CEDAW in Wien (21.1. bis 2.2.1985) behandelt (CEDAW/C/SR.51, 55, 56, 62).

Der **zweite Bericht** befasste sich mit den Jahren 1983 bis 1988 (ergänzende Endredaktion Februar 1989) und wurde in der CEDAW-Sitzung im Februar 1991 behandelt und angenommen (CEDAW/C/13/Add.27; CEDAW/C/SR. 184).

Der **dritte und vierte Bericht** enthält einen umfangreichen Abriss über den Zeitraum Jänner 1989 bis Dezember 1995, welcher im Jahre 1996 übermittelt wurde (CEDAW/C/AUT/3-4).

Der **fünfte Bericht** wurde über den Zeitraum 1996 bis Mitte 1999 gelegt und 2000 dem CEDAW Komitee übermittelt (CEDAW/C/AUT 5; CEDAW/C/SR. 471).

Die Aktivitäten Österreichs zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen und die Situation in den Jahren Mitte 1999 bis Ende 2003 sind Gegenstand des **sechsten Berichts**. Aufgrund der neuen Richtlinien für die Berichterstattung (A/57/38 (Part II)) gem. Art. 18 der Konvention, gültig für alle Berichte ab 31. Dezember 2002, wurde der Bericht auf 70 Seiten komprimiert, wobei im ersten Teil zu den Empfehlungen des Komitees Stellung genommen und im zweiten Teil auf Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen von Frauen gemäß den einzelnen Artikeln der Konvention eingegangen wird. In den Anhängen 1 und 2 sind ergänzend relevante Projekte, Veranstaltungen, Studien, Publikationen und Statistiken angeschlossen.

1. Umsetzung der Empfehlungen zum 3., 4. und 5. Bericht Österreichs

Empfehlung 219

Zurückziehung des Vorbehaltes betreffend die Nachtarbeit

Mit 1. August 2002 trat das EU-Nachtarbeits-Anpassungsgesetz (BGBl. I Nr. 122/2002) in Kraft, wodurch das Frauen-Nachtarbeitsgesetz ersatzlos aufgehoben wurde. Nunmehr wurden geschlechtsneutrale Nachtarbeitsregelungen im Arbeitszeitgesetz geschaffen, die für Männer und Frauen gleichermaßen gelten.

Die wesentlichen Punkte der Neuregelung sind:

- gesetzliche Definition der Nachtarbeit von 22.00 bis 5.00 Uhr
- Definition des Nachtarbeiters bzw. der Nachtarbeiterin
- Recht auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz bei Gesundheitsgefährdung und bei Kinderbetreuungspflichten
- Rechtsanspruch auf unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes alle zwei Jahre, bei älteren Arbeitnehmer/innen jährlich
- Recht auf Information.

Empfehlung 224

Klischee von der Rolle der Frau

Es wird auf die Ausführungen in Teil II, u.a. zu Artikel 5, verwiesen.

Empfehlung 225

Sorge wegen Abschaffung des Frauenministeriums

Mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 17/2003, wurde das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen eingerichtet, das unter anderem für die Koordination in Angelegenheiten der Frauenpolitik sowie für Angelegenheiten der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zuständig ist. Zur interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming siehe bei Artikel 4 Z 1.

Empfehlung 226

Gleichstellungsverträglichkeit des Bundeshaushalts; Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Gender Mainstreaming im Bundesministerium für Finanzen

Im Bundesministerium für Finanzen besteht seit 2001 eine interne Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“, der hochrangige Expertinnen und Experten des Ressorts angehören. Mit Zustimmung des Bundesministers für Finanzen hat die Arbeitsgruppe, die sich mit Möglichkeiten zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming im Finanzministerium befasst, das Projekt „Steuerreform“ in ihr Arbeitsprogramm aufgenommen.

Mit Hilfe einer Checkliste sollen die Auswirkungen legislativer Maßnahmen eingeschätzt werden. Das Prüfverfahren wurde zusammen mit der **Studie „Ist das österreichische Steuersystem tatsächlich geschlechtsneutral?“** erarbeitet.

Untersuchungsgegenstand der Studie war die Verteilungswirkung der Lohn- und Einkommensbesteuerung. Das Einkommensteuergesetz, das die rechtliche Basis dafür bildet, ist geschlechtsneutral formuliert, dennoch wirken sich beide Steuern im Endeffekt auf die Geschlechter unterschiedlich aus. Grund dafür sind die großen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Einkommen der unselbständig beschäftigten Frauen betragen im Durchschnitt nur knapp über 60 % der Einkommen der unselbständig beschäftigten Männer.

Die Ergebnisse der Studie kurz zusammengefasst: Das österreichische Steuersystem hat insgesamt eine ausgleichende Funktion in Bezug auf die Nettoeinkommen. Der durchschnittliche Bruttobezug der Männer beträgt 160 % des durchschnittlichen Bruttobezuges der Frauen. Durch das Steuersystem verringert sich der Vorsprung der Männer beim Nettobezug auf 152%. Dieses Ergebnis ergibt sich ausschließlich aus der progressiven Einkommensbesteuerung. Die Sozialversicherungsbeiträge hingegen wirken regressiv, d.h. sie vergrößern die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen.

Die begünstigenden Ausnahmebestimmungen im Einkommensteuerrecht (z.B. Alleinverdienerabsetzbetrag, steuerliche Begünstigung der Abfertigung, Pendlerpauschale) kommen, bis auf wenige Ausnahmen, überwiegend männlichen Steuerpflichtigen zugute.

Eine Tarifsenkung führt nur dann nicht zu einer Vergrößerung der Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern, wenn sie sich auf die unteren Tarifstufen beschränkt und mit einer Erhöhung der Absetzbeträge einhergeht.

Das Steuersystem kann bestehende Einkommensunterschiede nicht voll ausgleichen. Gender Mainstreaming stellt aber die Frage, in welche Richtung die Einkommensbesteuerung wirkt: Verschärft sie die Unterschiede oder wirkt sie ausgleichend? Die gleiche Frage stellt sich auch in Bezug auf Änderungen des Steuersystems: Wird durch bestimmte Maßnahmen die Kluft zwischen den Nettoeinkommen von Frauen und Männern größer oder kleiner?

Diese Fragen sollen mit der Checkliste bei künftigen steuerlichen Vorhaben untersucht werden.

In den Erläuterungen „Allgemeiner Teil“ zum **Budgetbegleitgesetz 2003** – steuerlicher Teil der Regierungsvorlage – sind die folgenden Ausführungen zur bisherigen Umsetzung des Gender Mainstreaming Projektes enthalten:

„Gender Mainstreaming – Auswirkungen auf Frauen und Männer. Im Zuge der Steuerreform soll es zu einer begleitenden Überprüfung der Auswirkungen der Reformmaßnahmen auf Frauen und Männer kommen. Diese Überprüfung ergibt Folgendes: Greifbare Effekte ergeben sich in dieser Beziehung bei der Absenkung des Einkommenssteuertarifes. Die Tarifsenkung in der Form einer Erhöhung des allgemeinen Absetzbetrages mit geänderter Einschleifbestimmung sowie die Erhöhung der Freigrenze für den 13. und 14. Monatsbezug kommen vor allem niedrigen Einkommen zugute. Dementsprechend werden die Frauen davon stärker profitieren als die Männer. Vom Steuerausfall von insgesamt etwa 380 Mio. € entfallen etwa 175–180 Mio. € auf weibliche Lohn- und Einkommensteuerpflichtige. Dies bedeutet eine jährliche Pro-Kopf-Entlastung von ca. 55–60 € für Männer und eine solche von etwa 70 € für Frauen.“

Eine Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen findet in verschiedenen Formen statt, insbesondere auch durch finanzielle Unterstützung von Einrichtungen und Projekten (z.B. Interventionsstellen, Frauenhäuser, Beratungsstellen, Veranstaltungen) durch die Bundesministerien, durch Beiräte und andere Institutionen. Das Bundeskanzleramt arbeitet mit der Österreichischen Bundes-Sportorganisation (BSO)¹ in deren Arbeitsgruppe Frauen zusammen, um eine Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Gremien der Dach- und Fachverbände der Sportorganisationen zu erreichen.

¹ www.bso.or.at

Empfehlung 227

Verbesserung der Situation von Migrantinnen

Den derzeit gültigen Aufnahmebedingungen kann kein Hinweis auf Diskriminierung von Asylwerberinnen oder weiblichen Flüchtlingen entnommen werden. Alle **Asylwerberinnen** haben nach geltender Rechtslage nach Maßgabe des Ausländerbeschäftigungsgesetzes grundsätzlich **Zugang zum Arbeitsmarkt**. Es ist jedoch eine Beurteilung anhand der Erfordernisse des Arbeitsmarktes vorgesehen, in deren Zuge anderen legal in Österreich aufhaltigen Drittstaatsangehörigen sowie EU-/EWR-Bürgern (egal welchen Geschlechts) Vorrang eingeräumt wird.

Nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Fremdenengesetz sind Migrantinnen und Migranten hinsichtlich Einreise, Aufenthalt und Zugang zum Arbeitsmarkt grundsätzlich gleichgestellt. Durch die laufenden Integrationsmaßnahmen sowohl auf legislativer als auch auf administrativer Ebene (zuletzt Fremdenrechtsnovelle 2002) wurden und werden die Möglichkeiten des Arbeitsmarktzuganges für niedergelassene Migrantinnen kontinuierlich verbessert und erleichtert. Vor allem seit dem **Integriererlass** des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (Juni 2000) haben Migrant/innen, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Österreich gekommen sind, bevorzugt Beschäftigungsbewilligungen erhalten.

Seit Anfang des Jahres 2003 können Migrant/innen und deren Ehegatten/Ehegattinnen nach fünf Jahren legalem Aufenthalt in Österreich einen Niederlassungsnachweis (NW) erhalten. Dieses Dokument gewährt einen völlig freien Arbeitsmarktzugang und erleichtert damit die Arbeitsaufnahme insbesondere jenen Migrant/innen, die schon länger in Österreich leben und bisher noch nicht beschäftigt waren. Der Niederlassungsnachweis ist außerdem ein weiterer wichtiger Schritt zur Harmonisierung von Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht.

Die Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (BHZÜVO) erlaubt es, die (jährlich festgelegte) Bundeshöchstzahl von Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer/innen in bestimmten Fällen zu überziehen. Einer dieser Fälle ist die Betroffenheit von häuslicher Gewalt. Erstmals wurde eine diesbezügliche Regelung im Jahr 1997 (BGBl. II Nr. 256) in die Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung aufgenommen. Die damaligen Regelungen zur Sicherung eigener Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten, die familiärer Gewalt ausgesetzt sind, haben sich jedoch als zu streng erwiesen.

Im Jahr 2003 wurde diese Verordnung daher ergänzt (BGBl. II Nr. 249), sodass nunmehr bereits eine Anzeige des gewalttätigen Ehepartners durch eine Sicherheitsbehörde (vorher nur rechtskräftige strafgerichtliche Verurteilung) oder eine Ehescheidung nach ausländischem Recht (vorher nur Ehescheidung eines inländischen Gerichtes mit Schuldspruch) oder eine Meldung bzw. eine Bestätigung eines Verdachts auf Gewalt in der Familie durch bestimmte Einrichtungen wie Arzt, Krankenhaus, Interventionsstelle, Frauenhaus, Jugendamt etc. genügt.

Im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen wurde eine eigene Abteilung „Frauenservice und Integration von Migrantinnen“ geschaffen. Diese Stelle widmet sich der Grundlagen- und Projektarbeit, die Frauen im Aufnahmeland Österreich zugute kommt. Besonderes Augenmerk wird der sozioökonomischen und kulturellen Integration von Migrantinnen gewidmet. Als besonders vordringliche Anliegen haben sich bisher herauskristallisiert: Gleichbehandlung beim Zugang zum Arbeitsplatz, Bildung (vor allem Sprachförderung sowie Anerkennung von im Herkunftsland abgeschlossenen Ausbildungen), Gesundheit und Schutz vor Zwangsehe und Gewalt.

Auch die **Bundesländer** setzen Initiativen, wie z.B. die Einrichtung von Integrationsreferaten, Sprachoffensiven, Schulungen und Beratungen betreffend Fremdenrecht für Kollegen/Kolleginnen der Nichtregierungsorganisationen und niederschweligen Angeboten im Bereich der frauenspezifischen Gesundheitsvorsorge für Migrantinnen.

Empfehlung 228

Sicherung der Menschenrechte der Opfer des Frauenhandels; Maßnahmen gegen Frauenhandel

Um die strafrechtliche Verfolgung von **Menschenhandel/Frauenhandel** zu erleichtern, erfolgten im Berichtszeitraum im Strafgesetzbuch (StGB) und auch im Fremden-gesetz (FrG) Anpassungen bzw. Neuregelungen.

Der § 104 FrG „Schlepperei“ stellt die Förderung der rechtswidrigen Einreise eines Fremden in ein Mitgliedsland der EU oder ein Nachbarland Österreichs unter Strafe, wenn dies mit dem Vorsatz geschieht, sich oder einen anderen zu bereichern. Die Strafdrohung beträgt bis zu 10 Jahre. Fremde, deren Einreise durch die Tat gefördert wurde, sind nicht als an der Tat Beteiligte zu bestrafen.

Der § 105 FrG stellt die Ausbeutung eines Fremden, der sich rechtswidrig in Österreich aufhält und in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis befindet, unter Strafe. Unter Ausbeutung ist in diesem Zusammenhang die Verschaffung eines fortlaufenden Einkommens zu verstehen. Die Strafdrohung beträgt bis zu 10 Jahre. Mit dieser Regelung besteht die Möglichkeit, auch wenn keine Verurteilung wegen Menschenhandels im Sinne des Strafgesetzbuches möglich ist, gegen ausbeuterisches Verhalten im Inland vorzugehen.

Die im fünften Bericht erwähnte Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels wurde im Berichtszeitraum fortgeführt. Weiters wird vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen die Mitarbeit des Vereins LEFÖ (Lateinamerikanische Emigrierte Frauen in Österreich) innerhalb des Netzwerkes TAMPEP (Transnational AIDS/STI Prevention Among Migrant Prostitutes in Europe) finanziell gefördert, das sich auf EU-Ebene für die Wahrung der Menschenrechte von Migrantinnen, die als Sexarbeiterinnen ausgebeutet werden, einsetzt.

Österreich hat im Dezember 2000 in Palermo die **UN-Konvention gegen Transnationale Organisierte Kriminalität** unterzeichnet, welche durch das Protokoll zur Prävention, Bekämpfung und Bestrafung von Menschenhandel, v.a. Handel mit Frauen und Kindern, ergänzt wird.

Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2004 (BGBl. I Nr. 15/2004, in Kraft seit 1. Mai 2004) wird mit § 104a StGB eine umfassende, nicht auf den grenzüberschreitenden Prostitutionshandel beschränkte neue Strafbestimmung gegen Menschenhandel eingefügt. Der neue Straftatbestand umfasst den Handel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung, der Ausbeutung durch rechtswidrige Organentnahme sowie der Ausbeutung der Arbeitskraft. Diese Strafbestimmung soll zur Umsetzung des UN-Protokolls zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, des Fakultativprotokolls zum UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend Kinderhandel, Kinderprostitution und Kinderpornographie sowie des Rahmenbeschlusses zur Bekämpfung des Menschenhandels dienen. § 217 StGB, der bis dato unter der Überschrift „Menschenhandel“ Frauen- und Kinderhandel pönalisiert hat, bleibt inhaltlich unverändert und erhält die Überschrift „Grenzüberschreitender Prostitutionshandel“.

Österreich hat die Polizeikooperation mit seinen Nachbarstaaten in Ost- und Südost-Europa, vielfach Herkunftsländer von trafficking-Opfern, verstärkt. Trainingskurse zur Bewusstseinsbildung für Einheiten der Sicherheitskräfte in den teilnehmenden Staaten wurden in Österreich sowie im Ausland organisiert. Ein Schwerpunkt dabei war, Bewusstseinsbildung über Menschenhandel in die Trainingsprogramme von Polizei- und Justizbehörden in der Region einzubauen. Darüber hinaus unterstützt das Ministerium für auswärtige Angelegenheiten aktiv die Errichtung von Opferbetreuungseinrichtungen, wie z.B. das Frauenhaus in Belgrad (Serbien und Montenegro) (siehe bei Artikel 6).

Empfehlung 229

Geschlechtsspezifische Asylgründe – Situation von Asylwerberinnen

Es wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass der Geltendmachung geschlechtsspezifischer Asylgründe keinerlei rechtliche oder faktische Schranken entgegenstehen. In rechtlicher Hinsicht fällt nach allgemein herrschender Auffassung (u.a. auch des UNHCR) geschlechtsspezifische Verfolgung von Frauen (oder Männern) unter den Überbegriff der Verfolgung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe.

Mit 1. Mai 2004 treten mit einer **Novelle des Asylgesetzes** folgende – vor allem für Frauen relevante – Erleichterungen im Asylverfahren in Kraft:

Die Einführung eines Familienverfahrens, womit in Zukunft der asylrechtliche Schutz, der einem Familienmitglied in Österreich zukommt, auf Antrag und ohne gesonderte Prüfung auf weitere – bereits in Österreich befindliche – Familienmitglieder ausgedehnt wird. Der jeweils beste Schutz für ein Familienmitglied erstreckt sich auf den Rest der Familie. In Frage kommen (beginnend mit dem höchsten Schutz) Asylgewährung, sog. subsidiärer Schutz und die gesetzlich vorgesehenen Rechte für Asylwerber/innen. Diese Regelung ermöglicht, dass Familien zusammenbleiben können und bedeutet in diesem Sinne vor allem für Frauen eine Erleichterung.

Weiters sind Asylanträge von Familienmitgliedern zwar zu verbinden, aber jeder Antrag ist gesondert zu prüfen. Das hat die vor allem für Frauen wichtige Folge, dass alle Antragsteller/innen gesondert zu vernehmen sind. Da die Vergewaltigung (Misshandlung) einer Frau in verschiedenen Kulturkreisen als Verletzung der Ehre der Familie angesehen und zumeist sie und nicht der Täter als Ursprung dieser Ehrverletzung betrachtet wird, erleichtert eine gesonderte Vernehmung, insbesondere in solchen Fällen, über das Erlebte zu sprechen.

Weiters ist vorgesehen, dass Angehörige von Familienmitgliedern, denen in Österreich bereits Asyl gewährt wurde, in Zukunft an österreichischen Botschaften einen sogenannten Antrag im Familienverfahren stellen können. Nach einer kurzen Überprüfung der Angaben über das Bundesasylamt wird der Antragstellerin/dem Antragsteller ein Einreisevisum erteilt und in Österreich ein Familienverfahren eingeleitet.

Auch Angehörige von Familienmitgliedern, die in Österreich nach dem Asylgesetz sog. subsidiären Schutz genießen, können einen solchen Antrag an einer österreichischen Botschaft stellen. Allerdings gilt hier die Einschränkung, dass ein Antrag frühestens drei Jahre nach Gewährung des subsidiären Schutzes gestellt werden kann.

Darüber hinaus wird die bisherige Regelung, dass alle Antragsteller/innen – wenn sie Eingriffe in ihre sexuelle Selbstbestimmtheit vorbringen – durch einen Organwalter desselben Geschlechts einzuvernehmen sind, erweitert. Auf Wunsch können diese Antragsteller/innen nunmehr auch anderes verlangen und sind nachweislich auf diese Möglichkeit hinzuweisen (im Berufungsverfahren muss dieser Wunsch jedoch spätestens bei der Einbringung der Berufung geäußert werden). Darüber hinaus haben diese Antragsteller/innen in Zukunft die Möglichkeit zu verlangen, dass die Öffentlichkeit von solchen Verfahren auszuschließen ist.

Hinsichtlich **weiblicher Genitalverstümmelung** (die nach österreichischer Strafrechtsordnung bereits immer eine Körperverletzung darstellte), wurde durch das Strafrechtsänderungsgesetz 2001 (in Kraft seit 1.1.2002) klargestellt, dass in diese Körperverletzung unter keinen Umständen eine Einwilligung möglich ist und sie damit jedenfalls strafbar ist (siehe auch Ausführungen zu Artikel 2).

Bei Verdacht auf **Übergriffe jeglicher Art seitens der Betreuer/innen gegen Asylwerber/innen** wird – unvorgreiflich allfälliger dienstrechtlicher Maßnahmen – jedenfalls Strafanzeige erstattet. Jeder Verdachtsfall wird somit durch die hiezu berufenen Organe der Kriminalpolizei und der Strafrechtspflege (Staatsanwälte und unabhängige Gerichte) eingehend geprüft. Auf den Ausgang dieser in die Zuständigkeit der Justiz fallenden Prüfung hat das Bundesministerium für Inneres naturgemäß keinen Einfluss.

Empfehlung 230

Gewalt: Schulungen für Polizei- und Justizbeamte, Fachkräfte im Gesundheitsbereich, Therapieprogramme für männliche Täter

Arbeit mit Gewalttäter/innen

- 2002: Abschluss des Modellprojekts zur Arbeit mit sexuell missbrauchenden Männern und Veröffentlichung der Ergebnisse in der Publikation „Das Wiener sozialtherapeutische Programm für Sexualtäter“ (von den 48 im Modellprojekt betreuten Männern wurde bisher kein einziger rückfällig).
- 2002 bis 2004: Forschungsauftrag an das Institut für Psychologie der Universität Wien zur Rückfallsdiagnostik (Erarbeitung von diagnostischen Grundlagen und Begutachtungsstandards).
- 2003: Auftrag an die Männerberatung Wien zur Erstellung eines Arbeitsmanuals für die ambulante und stationäre opferschutzzentrierte Täterarbeit in Österreich (in Vorbereitung).
- Für Oktober 2004 geplant: Internationale Enquete „Arbeit mit jugendlichen und erwachsenen Sexualtätern und –täterinnen“.

Schulungsmaßnahmen für Justizbeamte bezüglich Gewalt gegen Frauen

Im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen wird für Justizwachebedienstete Anleitung bzw. Unterstützung im Umgang mit weiblichen Insassinnen geboten, um gewaltsame Übergriffe von Exekutivbeamten/Exekutivbeamtinnen auf Inhaftierte zu verhindern.

Therapeutische Maßnahmen

Die seit geraumer Zeit eingerichtete sogenannte Begutachtungsstation für Sexualstraftäter ermöglicht es, für wegen Sexualstraftaten verurteilte Rechtsbrecher jeweils geeignete therapeutische Maßnahmen vorzusehen. Hierzu ist es auch möglich, gezielt Therapien einzusetzen, die gegen ein „gestörtes“ Verhalten gegenüber Frauen antreten.

Im Rahmen des Projektes „Weiterführende Fortbildung für Mitarbeiterinnen von Frauen-einrichtungen im Bereich Gewalt gegen Frauen“ des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, Laufzeit Juli 2002 – November 2003, wurden 18 Trainerinnen für die Schulung von Angehörigen psychosozialer und medizinischer Berufe im Umgang mit gewaltbetroffenen Klientinnen/Patientinnen ausgebildet.

Die Teams mehrerer vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen geförderter Frauenberatungsstellen sind interkulturell zusammengesetzt, um Migrantinnen besser betreuen zu können. Darüber hinaus sind mehrere geförderte Einrichtungen auf Migrantinnen spezialisiert und bieten zu einem Großteil auch Beratung bei Gewaltbetroffenheit an. Weiters wurde mit Unterstützung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen im Februar 2002 ein zweitägiges Symposium zum Thema „Migration von Frauen und strukturelle Gewalt“ in Wien abgehalten.

Zum Thema Gewalt gegen ältere Frauen wird ausgeführt, dass sich im Rahmen der Plattform gegen Gewalt in der Familie Organisationen, die sich auf den Themenbereich Gewalt gegen ältere Menschen spezialisiert haben, vernetzen. Im Jahr 2002 wurde im Rahmen der Plattform gegen Gewalt in der Familie ein Kongress zum Thema „Gewalt im familiären Kontext, das Zusammenleben im Generationenverbund“ veranstaltet.

In den Bundesländern Wien und Niederösterreich wurden Projekte zur Gewaltprävention in Krankenhäusern durchgeführt. Ausführungen zu den Inhalten dieser Projekte finden sich in Anhang 1.

Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung

Zur Verbesserung der Situation der Opfer familiärer Gewalt wird seit dem Jahr 2000 psychosoziale und juristische Prozessbegleitung angeboten, die von spezialisierten Bera-

tungseinrichtungen wie z.B. Kinderschutzzentren durchgeführt wird. Diesbezüglich wird auch auf die Ausführungen zu Artikel 2 verwiesen.

Die Zahl der Anzeigen wegen sexuellen Missbrauches (§ 206 StGB – Schwerer sexueller Missbrauch von Unmündigen und § 207 StGB – Sexueller Missbrauch von Unmündigen) ist derzeit in Österreich leicht rückläufig (von 722 im Jahr 2000 auf 576 im Jahr 2001 und 558 im Jahr 2002). Bei den 558 bekannt gewordenen Fällen im Jahr 2002 waren 540 Opfer unter 14 Jahre alt, 422 davon waren weiblich (Quelle: Anzeigenstatistik des Bundesministeriums für Inneres).

Empfehlung 231

Frauen mit geringem Bildungsniveau; Rollenstereotype in der Schul- und Berufsausbildung

Es wird auf den ausführlichen Text und die Zahlen zu Artikel 10 und auf Artikel 5 verwiesen.

Empfehlung 232

Erhöhung des Bildungsniveaus; Erhöhung des Frauenanteiles in akademischen Positionen; feministische Forschung

Es wird auf die Ausführungen zu Artikel 10 verwiesen.

Zusätzlich wird hier angeführt: Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist ständiges Mitglied in der Jury zur jährlichen Verleihung des Preises „Amazone“ durch die Mädchenberatungseinrichtung „Sprungbrett“ an Betriebe, die sich in der Lehrausbildung von Mädchen in handwerklich oder technisch orientierten Branchen besonders vorbildhaft zeigen. Das Regionalbüro der Anwaltschaft in Kärnten wirkt an der „Aktion Vorbild – Mädchen nutzen Chancen“ der Kärntner Landesregierung mit, bei der weibliche Lehrlinge in innovativen Berufen und bisher männerdominierten Arbeitsfeldern ausgezeichnet werden.

Expertinnen der Anwaltschaft in der Zentrale und in den Regionalbüros informieren regelmäßig in berufsbildenden und allgemeinbildenden Schulen und Mädchenberatungsstellen, z.B. Mafalda in Graz, über Chancengleichheit im Beruf, über das Gleichbehandlungsgesetz und seine Anwendungsmöglichkeiten und über die Möglichkeiten nicht-traditioneller Berufswahl, die sich für Mädchen daraus ergeben.

Förderungsmaßnahmen, um die Anstellung von Frauen in akademischen Positionen auf allen Ebenen zu erhöhen

In dem für den Bereich des Bundesdienstes geltenden Bundes-Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahre 1993 ist verankert, dass Frauen, die sich um eine hervorgehobene Verwendung (Funktion) bewerben und gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes, den jede Zentralstelle für das Ressort zu erlassen hat, solange vorrangig zu bestellen sind, bis der Anteil der Frauen in den hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen) mindestens 40 Prozent beträgt.

Darüber hinaus sieht das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vor, dass Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen sind.

Weiters wird auf die Ausführungen zu Artikel 4 verwiesen.

Empfehlungen 233 und 234

Beschäftigung und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede; Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen

Die Studie „Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2000) bildet eine Basis für Aktivitäten. Zur Untersuchung der unterschiedlichen Erwerbchancen im Zusammenhang mit dem Strukturwandel sowie zur Evaluierung des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung folgte das Forschungsprojekt „Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern“, dessen Ergebnisse im Jahr 2002 publiziert wurden:

Die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede sind vielfältig, wobei auch der Arbeitszeitverteilung nach Arbeitsplatzprofilen eine wesentliche Rolle zukommt. Frauen sind selbst bei Vollzeitbeschäftigung in den unteren vier von zehn Einkommensgruppen und damit häufiger auf ungünstigen Positionen zu finden. Während Männer im Schnitt stetige Einkommenszuwächse erfahren, weisen die Einkommensverläufe der Frauen in den Kernjahren des Haupterwerbsalters, vor allem durch Kinderbetreuungszeiten, einen Knick, darüber hinaus jedoch generell niedrigere Zuwächse mit dem Alter auf.

Eine wertvolle neue Datengrundlage bietet der zweijährlich erscheinende „Allgemeine Einkommensbericht“ auf Basis von Auswertungen der Lohnsteuerstatistik (Daten zu den Stundenverdiensten liegen noch nicht vor):

Brutto-Jahreseinkommen der ganzjährig Beschäftigten, Vollzeit

Jahr		Frauen	Männer	Differenz
2000	Durchschnitt	25.480 €	35.530 €	28,3 %
2001	Durchschnitt	26.250 €	36.480 €	28,0 %

Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2002, Rechnungshof, Wien

Im Rahmen des Forschungsprojekts „**Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation**“ wurde der Leitfaden „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ausgearbeitet. Der Leitfaden behandelt die Bestimmungen der Entgeltgleichheit und damit zusammenhängend die Frage, was Gleichwertigkeit von Arbeit bedeutet. Die Information und Sensibilisierung aller Akteurinnen und Akteure zu diesem Thema wurde für wichtig erachtet. Deshalb ist der Leitfaden im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 2003 enthalten.

Durch die Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG werden die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verpflichtet, aktiv das Ziel der Gleichstellung zu verfolgen.

Das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz enthält die Möglichkeit von fakultativen Betriebsvereinbarungen für Frauenförderprogramme in Betrieben (§ 97 Abs.1 Z 25 ArbVG). Damit können die Sozialpartner aktiv zur Gleichstellung beitragen.

Der Frage, welche praktikablen, inner- und überbetrieblichen Möglichkeiten es gibt, die Einkommensschere schließen zu helfen, war das Projekt „PEP-Project Equal Pay“ von Jänner 2002 bis März 2003 gewidmet, an dem die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Partnerin der schwedischen Schwesterorganisation JämO (Jämställdhetsombudsmannen) im Rahmen des EU-Aktionsprogrammes für die Strategie der Gemeinschaft zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (2001-2005) mitgewirkt hat.

Im Rahmen dieses Projekts wurde ein umfassenderes Reformprojekt der Gewerkschaft Metall-Textil vorgestellt, in dem von Anfang 2001 bis Ende 2002 insgesamt 39 Kollektivverträge mit dem Fokus auf Genderfragen analysiert sowie Vorschläge zur Erreichung von mehr Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern entwickelt wurden. Die Ergebnis-

se liegen in einem Handbuch mit dem Titel „Mit gutem Beispiel voran – Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen“ vor und sollen auch für Verhandlungen über Lohnschemata eingesetzt werden.

Teilzeitbeschäftigung

Nach einem kontinuierlichen Anstieg innerhalb der letzten 20 Jahre beläuft sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Österreich mittlerweile auf mehr als eine halbe Million. Die weit überwiegende Mehrheit dieser Teilzeitbeschäftigten, etwa 85 %, sind Frauen. Die Studie „Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale“ (2003) ergibt u.a.: 70 % der befragten Frauen, die derzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, nannten familiäre Gründe, hingegen weniger als 10 % der Männer. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern dominierten die Aus- und Weiterbildung bzw. Zeit für sich und andere Aktivitäten zu haben (zusammen 53 %). Die Ergebnisse der Studie weisen auf bisher nicht genutzte Potentiale qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung hin. Es ist wichtig, Nachteile, die mit Teilzeitbeschäftigung oft verbunden sind, zu verringern und die Qualität der Arbeitsplätze, insbesondere von Frauen mit Kindern, zu verbessern.

Im Juni 2004 wurde das **Recht auf Teilzeit** für Eltern im Nationalrat beschlossen (in Kraft ab 1. Juli 2004). Diese Maßnahme kann wesentlich zur Verbesserung der Qualität und Struktur der Teilzeitarbeitsplätze beitragen. Die Intention ist, dass der Wiedereinstieg in den Beruf, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Verbesserung der Berufslaufbahnen von Müttern dadurch unterstützt werden. Es wird auch auf die Ausführungen zu den Artikeln 11 Z 2 und 12 verwiesen.

Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) hat explizite und quantifizierbare Gleichstellungsziele im Längerfristigen Plan und in den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben weiter konkretisiert:

- o Angleichung der Erwerbsbeteiligung von Frauen an die der Männer
Maßnahmen:
 - Förderung von Unterstützungsstrukturen für Kinderbetreuung
 - Unterstützung des Wiedereinstiegs nach Familienpause
 - Förderung der Bildungsbeteiligung von Frauen bzw. Erhöhung des Ausbildungsniveaus
- o Erhöhung der Frauenbeschäftigung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit/gleiche Arbeitsmarktchancen für Frauen und Männer
Maßnahmen:
 - Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Förderung der beruflichen (Neu-) Orientierung von Frauen
 - Förderung der Qualifizierung von Frauen und Schaffung von Arbeitsplätzen in zukunftsorientierten Bereichen
 - Akquisition von existenzsichernden Arbeitsplätzen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung
- o Gleicher Zugang zu allen Berufen und gleiche Verteilung in allen Positionen/Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
Maßnahmen:
 - Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen
 - Unterstützung von Frauen und Mädchen bei der Berufswahl und der Erweiterung des Berufswahlspektrums
 - Unterstützung beim Zugang zu existenzsichernden Arbeitsplätzen
 - Förderung des Zugangs zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung

Eine generelle Vorgabe ist, dass 50 % der Teilnehmer/innen an Förderungsmaßnahmen Frauen sind und für diese auch 50 % des Förderbudgets verwendet wird.

Durch die konsequente Implementierung von Gender Mainstreaming in die strategische Management- und Planungspolitik hat das AMS damit in Österreich eine Vorbildfunktion eingenommen.

Weiters wurden im Rahmen der Beratung des AMS als zentrale Verbesserungsprojekte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen das Angebot eines Laufbahncoachings für Wiedereinsteigerinnen entwickelt und die Angebote zur Berufsinformation und Berufsorientierung von Mädchen verbessert.

Kinderbetreuungsangebote

In Österreich besuchten im Berichtsjahr 2002/03 12.073 Kinder eine Kinderkrippe, 209.584 einen Kindergarten, 38.580 einen Hort und 7.328 eine altersgemischte Kinderbetreuungseinrichtung.

Im Jahr 2002 wurden damit neue Höchstwerte bei den Kinderbetreuungsquoten – das ist der Anteil der in Kindertagesheimen betreuten Kinder bezogen auf die gleichaltrige Wohnbevölkerung – erreicht. So besuchten in diesem Jahr 81,6% der Drei- bis Fünfjährigen eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung. Fünf Jahre zuvor lag dieser Wert noch um acht Prozentpunkte darunter. Besonders deutlich hat sich die Besuchsquote der dreijährigen Kinder erhöht. Besuchte vor fünf Jahren knapp die Hälfte (48,8 %) eine Betreuungseinrichtung, waren es 2002 61,6 %.

Auch bei den unter Zweijährigen und den Schüler/innen waren starke Steigerungen der Besuchsquoten zu verzeichnen. So war vor fünf Jahren nur jedes 18. Kleinkind in einem Kindertagesheim untergebracht, 2002 bereits jedes elfte. Bei den Sechs- bis Zehnjährigen wurde im Jahr 1997 jedes 15. Kind in einem Schüler(innen)hort betreut, im Jahr 2002 war es jedes zwölfte.

Ebenso konnten Betreuungsdefizite in den letzten Jahren deutlich reduziert werden. 2002 fehlten aus Sicht der Eltern Betreuungsplätze für 47.800 Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren, wobei der Bedarf für Schulkinder mit 27.100 Plätzen am größten ist. Für 14.700 unter drei Jahren und 6.000 Kinder zwischen drei und sechs Jahren wird ebenfalls ein Bedarf angegeben. Für 42.000 bereits extern betreute Kinder wünschen sich die Eltern ein zusätzliches, flexibles Angebot.

Familienkompetenzen: Seit September 2000 wird das Projekt „Familienkompetenzen – Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf“ des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz an 15 Familienberatungsstellen angeboten. Es bietet Frauen und Männern mit Kindern die Möglichkeit, sich fit für den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu machen. Kernstück des Programms ist eine Potenzialanalyse, die – in der Familienarbeit trainierte – Schlüsselkompetenzen der Teilnehmer/innen nachweist. Damit soll das Selbstbewusstsein der Wiedereinsteiger/innen gestärkt und ein wichtiger Wettbewerbsvorteil bei Bewerbungen bzw. beim Wiedereinstieg ermöglicht werden.

Frauenförderungspläne in den Ressorts, Institutionen und im Bereich der Bundesländer fördern das berufliche Fortkommen der dort beschäftigten Frauen (siehe bei Artikel 4).

Ein „runder Tisch“ zur Kinderbetreuung mit Politiker/innen des Bundes und der Länder wurde 2003 mit dem Ziel eingerichtet, gemeinsame Lösungen zu finden.

Auch in den Bundesländern wurden diverse Initiativen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen gesetzt. Beispielhaft werden folgende Maßnahmen angeführt:

In **Wien** werden zur weiteren Unterstützung von Mädchen und Frauen bei der Berufswahl Frauenvereine subventioniert, die sich der Berufsorientierung von Mädchen und dem beruflichen Wiedereinstieg von Frauen widmen (z.B. Sprungbrett, abz Wien). Zum Thema

„Arbeitswelt“ wurde 1999 ein Wiener Frauenbarometer durchgeführt und 2000 zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“. Die Website www.teilzeit.cc richtet sich an Klein- und Mittelbetriebe und an Unternehmensberater/innen mit dem Ziel, den Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen in hochqualifizierten Berufsbereichen und Führungsfunktionen zu vergrößern. Die Website www.alleinerziehen.at richtet sich an alleinerziehende Frauen und Männer in Wien und bietet spezifische Informationen zu verschiedenen Bereichen wie Trennung, gemeinsame Obsorge, Beihilfen, Kindergeld, Karenz, Jobsuche, etc.

Der Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds – waff tritt als Fördergeber von zahlreichen Maßnahmen bei Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigungsprojekten auf und setzt Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Mädchen am Arbeitsmarkt um, mit Wiedereinsteiger/innen-Programmen, EDV-Alfabetisierung oder gendergerechter Ausbildungsentwicklung.

Der Wiener Wirtschaftsförderungsfonds WWFF hat mit April 1999 das WWFF Frauenservice – eine Beratungsstelle für Frauen, welche ein Unternehmen gründen wollen – eingerichtet. 2002 erfolgten bereits 35 % aller Unternehmensgründungen durch Frauen (Quelle: WKÖ).

Taten statt Worte ist eine österreichische Initiative mit dem Ziel, die Situation der Frauen in der Arbeitswelt durch bedarfsgerechte Maßnahmen zu verbessern, die 1991 initiiert wurde. Ein Schwerpunkt ist der jährliche Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“. Die Umsetzung dieser Grundidee war ursprünglich nur für die Steiermark geplant. Taten statt Worte fand jedoch schon bald österreichweites Interesse, und es wurden Regionalkomitees in den Bundesländern Wien, Niederösterreich, Burgenland, Kärnten und Vorarlberg gegründet.

Gründerinnen-Zentrum (**Steiermark**): Ziel dieser Initiative ist es, einen Beitrag zur neuen Kultur der Selbständigkeit zu leisten, Unternehmertum – speziell Unternehmerintum (insbesondere Jungunternehmerinnen) – zu fördern. Der Kompetenzschwerpunkt liegt auf wirtschaftsnahen und personenbezogenen Dienstleistungsbetrieben mit dem Ziel, den Herausforderungen des Marktes bestens zu begegnen.

Weiters wird auf die Ausführungen zu den Artikeln 10 und 11 verwiesen.

Empfehlung 235

Ausweitung der Befugnisse der Gleichbehandlungskommission

Auf Basis der 4. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 44/1998), die die Einrichtung von Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und die Ernennung von Regionalanwältinnen ermöglicht hat, wurde die regionale Erreichbarkeit der Anwaltschaft in den Jahren 2000 bis 2002 wesentlich verbessert. Im Jahr 2000 wurde ein Regionalbüro mit dem örtlichen Wirkungsbereich für das Bundesland Steiermark eingerichtet, im Jahr 2001 ein Regionalbüro mit dem örtlichen Wirkungsbereich für das Bundesland Kärnten und im Jahr 2002 ein Regionalbüro mit dem örtlichen Wirkungsbereich für das Bundesland Oberösterreich.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen besteht damit nunmehr aus einer Zentrale und vier Regionalbüros und ist weitgehend in der Lage, Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, Beratung und Unterstützung in zumutbarer Entfernung anzubieten. Das Angebot in zumutbarer Entfernung hat seit der Einrichtung neuer Regionalbüros zu einem sprunghaften Anstieg der Inanspruchnahme des Beratungs- und Unterstützungsangebots der Anwaltschaft geführt. Wurden im Jahr 2000 noch 850 neue Beratungsfälle statistisch erfasst, so waren es 2001 bereits 1548 und im Jahr 2002 schon 2118 neue Beratungsfälle.

Zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2001

Bis zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes war die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission ehrenamtlich tätig. Auf Grund des BGBl. I Nr. 129/2001 kam es zu einer Änderung dahingehend, dass nun der Vorsitzenden die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge zu gewähren ist. In der Folge wurde eine hauptamtlich tätige Vorsitzende mit der Vorsitzführung der Gleichbehandlungskommission betraut. Ferner wurde die Selbständigkeit und Unabhängigkeit der vorsitzführenden Person gesetzlich geregelt sowie erstmals auch eine Stellvertretung für sie geschaffen. Dadurch wurde die Sitzungsfrequenz der Gleichbehandlungskommission wesentlich erhöht, was zu mehr und rascheren Verfahren beitrug.

Zur Neuerlassung oder großen Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes

Im Berichtszeitraum wurde auch intensiv an der Vorbereitung einer umfassenden Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes gearbeitet. Damit werden folgende Richtlinien umgesetzt: Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die erst bis Oktober 2005 umzusetzen ist, sowie die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien gemäß Art. 13 EG-Vertrag, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie).

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie um die Lesbarkeit zu gewährleisten, erfolgt dies durch zwei Gesetze: Das bisherige Gleichbehandlungsgesetz wurde in das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) umbenannt und entsprechend dem Anpassungsbedarf an die Richtlinien novelliert, es regelt die Institutionen und das Verfahren. Darüber hinaus wurde ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) erlassen, das die materiellen Bestimmungen des bisherigen Gleichbehandlungsgesetzes übernimmt und entsprechend den Richtlinien erweitert wird.

Vorgesehen ist, dass die bisherige Gleichbehandlungskommission künftig aus drei Senaten besteht, wobei der Senat I für die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt und der Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen zuständig ist. Mit diesem Vorhaben erfolgt ein großer thematischer Ausbau der Kompetenzen der bisher nur für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zuständigen Gleichbehandlungskommission.

Geregelt ist unter anderem die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung (Mobbing) und Beweismaßerleichterung bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Diskriminierungstatbestandes sowie ein Benachteiligungsverbot als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen. Ferner die Erstreckung des Anwendungsbereichs des Gesetzes auch auf arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse, eine Definition des Begriffes „mittelbare Diskriminierung“, eine Ausweitung der Strafsanktionen auf Arbeitgeber/innen bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und eine Neuregelung des Schadenersatzes bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Die inzwischen verabschiedete Novelle tritt mit 1. Juli 2004 in Kraft.

Auch die Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (diese Novelle tritt ebenfalls mit 1. Juli 2004 in Kraft) beinhaltet die Umsetzung der oben genannten EU-Richtlinien und Verbesserungen hinsichtlich Rechtsdurchsetzung; die Maßnahmen betreffen insbesondere:

1. Ausweitung der bisher im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die Antidiskriminierungsrichtlinien gemäß Art. 13 EG-Vertrag, ausgenommen der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung,
2. Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Personen mit freien Dienstverträgen zum Bund,
3. Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung,
4. Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungstatbestandes der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und Beweismaßerleichterung bei allen diesen Formen der Belästigung.
5. Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern.
6. Anpassung der Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien.
7. Beweismaßerleichterung bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Diskriminierungstatbestandes.
8. Einführung eines Benachteiligungsverbot als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeuginnen und Zeugen) in Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien.

Empfehlung 236

Sozialversicherungsleistungen und Bedürfnisse alleinstehender Frauen

Im Berichtszeitraum erfolgten folgende Änderungen bei der Bewertung der **Zeiten für den Pensionsanspruch**:

2000: Die Zeiten der Kindererziehung wurden höher bewertet. Ab dem Jahr 2000 wurde die Bemessungsgrundlage für jeden Monat der Kindererziehung auf jenen Betrag erhöht, welcher der gesetzlichen Mindestpension entspricht. Kindererziehungszeiten werden für die Betreuung von Kindern bis zum 4. Lebensjahr in der Pensionsversicherung angerechnet.

2001-2002: Die Möglichkeit der begünstigten Weiterversicherung in der Pensionsversicherung wurde ausgedehnt. Die Inanspruchnahme der Weiterversicherung wurde für Personen, die aus der Pflichtversicherung ausgeschieden sind, um einen nahen Angehörigen oder eine nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in der Höhe der Stufe 3 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) oder nach den Landespflegegeldgesetzen unter gänzlicher Beanspruchung ihrer Arbeitskraft zu Hause zu pflegen, insofern erleichtert, als den fiktiven Dienstgeberanteil am Beitrag zu dieser Versicherung der Bund übernimmt. Die Pflegeperson hat daher nicht 22,8 %, sondern nur 10,25 % der Bemessungsgrundlage als Beitrag zu leisten. Diese Maßnahme kommt vor allem Frauen zugute, die den Hauptanteil der Pflegearbeit leisten und teilweise dafür ihren Beruf aufgeben (müssen). Mit Schaffung des Kinderbetreuungsgeldes wurde normiert, dass 18 Monate des Kinderbetreuungsgeldbezuges je Kind pensionsanspruchs begründend wirken (siehe bei Artikel 13 lit. a).

2003: BGBl. I Nr. 71/2003 (Art. 73 Budget-Begleitgesetz 2003):

- Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten:
Ab 1. Jänner 2004 werden die ersten 24 Monate ab der Geburt des Kindes, also sechs Monate mehr als nach bisher geltendem Recht, pensionsbegründende Beitragszeiten sein, wenn in dieser Zeit Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht (§ 236 Abs. 4a ASVG).
- Erhöhung der Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung:
Die Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung wird in Stufen von jeweils 2 % pro Kalenderjahr so erhöht, sodass sie ab dem Jahr 2028 150 % des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Einzelpersonen beträgt (§§ 239 Abs. 1 und 607 Abs. 6 ASVG).

Siehe auch bei Artikel 11 Z 1 lit. e.

Empfehlung 237

Programm für Frauengesundheit, Geschlechterperspektive in der Gesundheitsversorgung

Die Frauengesundheitszentren tragen dazu bei, die sozial bedingte Ungleichheit von Gesundheitschancen zu mindern und werden daher vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, nach Maßgabe budgetärer Mittel, subventioniert.

Im Jahr 1999 wurden zwei zusätzliche Frauengesundheitszentren (Frauengesundheitszentrum Kärnten und FEM Süd Wien) neben bereits bis dahin vier bestehenden neu geschaffen.

Im April 2001 wurde auf Bundesebene eine eigene Frauengesundheits-Organisationseinheit mit der Zielsetzung, die geschlechterspezifische Perspektive in das Gesundheitswesen einzubringen, geschaffen. Ausgehend von der Empfehlung der WHO, länderspezifische Frauengesundheitsberichte zu erstellen, wurde die Aktualisierung eines österreichweiten Frauengesundheitsberichts gemäß den WHO-Guidelines eingeleitet. Weiters wurde eine Informationsbroschüre zum Thema Essstörungen bei jungen Mädchen und Frauen erstellt.

Die Studien „Armutsbetroffene Frauen in Österreich. Frauen und Gesundheitseinrichtungen“ (2002) sowie „Gesundheit und Erkrankungsrisiko“ (2003) beziehen sich auf die sozialen/wirtschaftlichen Zusammenhänge als Einflussfaktoren auf die Frauengesundheit. Frauengesundheitsveranstaltungen hatten die Thematisierung von Gewalt und Gesundheit sowie die Entwicklung von neuen Konzepten im Bereich der Frauengesundheitsförderung als Schwerpunkt.

Im Bereich Dokumentation in Krankenanstalten werden alle patient/innenbezogenen Daten sowie das Krankenhauspersonal in nichtärztlichen Gesundheitsberufen geschlechtsspezifisch erhoben.

Empfehlung 238

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles in politischen Institutionen

Wie in Artikel 7 dargestellt wird, konnte der Frauenanteil in politischen Gremien erhöht werden. Im Berichtszeitraum sind keine gesetzlichen Entwicklungen erfolgt.

Empfehlung 239

Verbesserung der Datenerhebung; geschlechtsspezifische Aufschlüsselung

Nach wiederholter Kontaktaufnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission mit dem Bundesministerium für Justiz wird die ADV-unterstützte Erfassung von Verfahren der Arbeits- und Sozialgerichte in Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgesetz nunmehr umgesetzt. Die erste statistische Auswertung der betreffenden Registerdaten für den Zeitraum vom 1.9. 2003 bis 31.1.2004 hat drei anhängige Gerichtsverfahren nach den genannten Gesetzen ergeben. Im Rahmen der Erweiterung der Judikaturdokumentation mit Erlass des Bundesministeriums für Justiz vom 18. Dezember 2002 (JMZ 6171/166-PR.5/2002) wurde angeordnet, dass alle rechtskräftigen Entscheidungen der Gerichte, die nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz oder dem Gleichbehandlungsgesetz ergehen, in die Judikaturdokumentation aufzunehmen und unter Anführung des Schlagwortes „GLEICHBEHANDLUNG“ zu erfassen sind. Der Zugang ist über das Internet kostenlos möglich (RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) <http://ris.bka.intra.gv.at>). Durch Schaffung der technischen Voraussetzungen ist nun auch justizintern eine registermäßige Erfassung mittels einer Erkennung für Verfahren nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz und dem Gleichbehandlungsgesetz möglich.

Die Statistik Österreich (Statistik Austria) hat die Aufgabe, Dienstleistungen wissenschaftlichen Charakters auf dem Gebiet der Bundesstatistik zu erbringen (§ 22 Bundesstatistikgesetz 2000). Sie führt vierteljährlich Erhebungen im Rahmen des Mikrozensus² durch, dessen „Grundprogramm“ wichtige Informationen zur österreichischen Bevölkerung liefert. Sogenannte „Sonderprogramme“ nehmen zu ausgewählten Themenbereichen Stellung (zum Beispiel zu Fragen der Gesundheit, der Familie, körperlicher Beeinträchtigung und Erwerbsleben, Pflegeleistung, Haushaltsführung, Kinderbetreuung, lebenslanges Lernen, Informations- und Kommunikationstechnologie etc.). Aus all diesen Erhebungen stehen geschlechtsspezifische Daten zur Verfügung.

Weitere Erhebungen/Statistiken, die beauftragt und (mit)finanziert werden und geschlechtsspezifische Daten enthalten, sind die EU-SILC (Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen), die Kindertagesheimstatistik, ESSOS (Sozialschutzstatistiken), Sozialhilfestatistik, Konsumerhebung und Einkommensbericht.

Zur Erhebung geschlechtsspezifischer Daten wurde von der Statistik Austria im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen sowie des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Bericht **„Geschlechtsspezifische Disparitäten“** erarbeitet, welcher 2002 publiziert wurde. Er beinhaltet statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Bereichen: Demographische Strukturen/Lebensformen, Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen/Lebensstandard, Gesundheit, Freizeit, familiäre Arbeitsteilung/institutionelle Unterstützung, EU-Vergleich. Diese Publikation (einschließlich CD-Rom) wird kostenlos zur Verfügung gestellt und ist auch im Internet³ abrufbar.

Im Rahmen des Programms „femtech – Frauen in Forschung und Technologie“ wird eine Expertinnendatenbank aufgebaut. Die Datenbank soll nationale und internationale Expertinnen des naturwissenschaftlich-technischen Bereichs ausweisen, um so die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen, und eine ausgewogene Besetzung von Jurys, Expertenpanels, Podien, usw. ermöglichen.

Hingewiesen wird auch auf die Expertinnendatenbank im Bereich Medien (www.medienfrauen.at).

² <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>

³ <http://www.statistik.at/neuerscheinungen/geschlechtdisparit.shtml>

Empfehlung 240

Einbringen von Projektergebnissen in Gesetze, Politiken, Programme

Das in Artikel 10 lit. c beschriebene weiterführende Frauen-Technologie-Projekt sollte auch nach seiner Beendigung als selbsttragendes Netzwerk Frauen bessere Karrierechancen im IT-Bereich ermöglichen.

Eine Reihe von Maßnahmen wurden von den im „Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ angeführten 25 Maßnahmenvorschlägen im Berichtszeitraum umgesetzt (siehe bei Artikel 10 lit. c).

Die Studien „Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung“ und „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“ lieferten Grundlagen für ein umfassendes Reformprojekt der Gewerkschaft Metall-Textil (siehe bei Empfehlungen 233 und 234).

Empfehlung 241

Menschenrechtserziehung in den Unterrichtsplänen

Im Zusammenhang mit dem Unterrichtsprinzip „Politische Bildung“ unterstützt die Servicestelle für Menschenrechtserziehung die Lehrkräfte aller Schulen bei der Behandlung des Themas „Menschenrechte“ im Unterricht. Neben der persönlichen Beratung wird das Informations- und Serviceangebot ständig erweitert. Vierteljährlich erscheint der Newsletter „Teaching Human Rights“; ein Heft (Nr. 5/2000) wurde auch zum Thema „Frauenrechte“ herausgegeben.

Fokus auf Menschenrechte von Frauen im Rahmen des österr. Vorsitzes des Human Security Network:

Österreich unterstützt auch aktiv das internationale Engagement in diesem Bereich. Die Rechte der Frauen müssen, um sie wirksam schützen zu können, in allen Bereichen der Politik und Gesellschaft beachtet werden. In diesem Zusammenhang kommt der Menschenrechtserziehung besondere Bedeutung zu.

Im Rahmen des österreichischen Vorsitzes 2002-2003 im Netzwerk Menschliche Sicherheit (Human Security Network – HSN) wurde ein weltweit einsetzbares Handbuch über Menschenrechtserziehung „Understanding Human Rights“ erarbeitet und von den Minister/innen des Netzwerks verabschiedet, welches in einem seiner dreizehn Module die Rechte der Frauen behandelt. Das Handbuch wird derzeit in mehrere Weltsprachen übersetzt und wurde vom Generalsekretär der Vereinten Nationen sowie allen Internationalen Organisationen, deren Mandate Aspekte der Menschenrechtserziehung berühren, der internationalen Staatengemeinschaft zur Anwendung empfohlen.

Eine weitere frauenrechtsspezifische Aktivität des österreichischen Vorsitzes im HSN war die Erarbeitung eines politischen Papiers zum Schutz von Kindern in bewaffneten Konflikten, welches unter anderem die Mitwirkung von Mädchen und jungen Frauen im Rahmen der Bemühungen zur Schaffung von dauerhaftem Frieden in Post-Konflikt-Situationen behandelt.

Empfehlung 243

Weite Verbreitung der Empfehlungen des CEDAW-Komitees

Zur Verbreitung der Inhalte der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen, des dazugehörenden Fakultativprotokolls sowie der Aktionsplattform von Peking wurden Informationen darüber auf die Internetseite der Frauensektion des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen gestellt. Der 3., 4. und 5. Staatenbericht

Österreichs samt den Empfehlungen des CEDAW-Komitees wurden ebenfalls im Berichtszeitraum auf der Internetseite der Frauensektion publiziert. Der gedruckte Bericht wurde der Öffentlichkeit auf Anfrage beim zuständigen Ministerium kostenlos zur Verfügung gestellt.

Weiters informierte der für Frauenangelegenheiten zuständige Bundesminister am 20. Juni 2000 in einem Vortrag an den Ministerrat die österreichische Bundesregierung über Verlauf und Inhalt der Österreich-Prüfung bei der 23. Tagung des Komitees für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen.

2. Umsetzung der Konvention

Artikel 2

Verfolgung einer Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen

Die Vorbehalte Österreichs zu den Artikeln 5 und 7 der Konvention wurden zurückgezogen (siehe Ausführungen zu Empfehlung 219). Darüber hinaus hat die Republik Österreich im Jahr 2000 das Fakultativprotokoll zur Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen ratifiziert und innerstaatlich in Kraft gesetzt. (BGBl. III Nr. 206/2000).

Auf die vorhergegangenen Berichte, insbesondere auf die dort dargestellte verfassungsrechtliche und gesetzliche Situation in Österreich wird verwiesen. Durch die **Verpflichtung zur Berichtslegung** (Bericht an den Nationalrat über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich, alle fünf Jahre, gemäß § 10a Gleichbehandlungsgesetz; Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, BGBl. Nr. 837/1992; Gleichbehandlungsbericht der Bundesregierung über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst, gesetzliche Basis: § 53 Abs. 4 BGBG, BGBl. Nr. 100/1993 idF 16/1994, 43/1995, 522/1995 und 375/1996, sowie Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr. 774/1993); Gemeinsamer Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. 108/1979), insbes. über die Tätigkeit und Wahrnehmung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission gemäß § 10a Gleichbehandlungsgesetz) wird der Stand der Umsetzung der Gleichstellungspolitik regelmäßig evaluiert.

Als Strategie zur Verwirklichung der Gleichberechtigung wird neben spezieller **Frauenförderung** (siehe auch Frauenförderungspläne, Artikel 4) auch auf die Strategie des **Gender Mainstreaming** gesetzt. Die Bundesregierung hat sich per Ministerratsbeschluss am 11.7.2000 dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming in alle Politikbereiche einfließen zu lassen. Inzwischen haben auch alle Landesregierungen beschlossen, Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Landespolitik zu verankern (siehe dazu bei Artikel 4).

Mit Ministerratsvortrag vom 2. Mai 2001 hat die Bundesregierung beschlossen, dass dem **geschlechtergerechten Sprachgebrauch** in allen Ressorts besonderes Augenmerk zu schenken ist. Für das aktuelle Regierungsprogramm ist der geschlechterbezogene Sprachgebrauch in öffentlichen Schriftstücken vorgesehen. Weiters wurde in der letzten Novelle zum Wiener Jugendwohlfahrtsgesetz 1990, LGBl. für Wien Nr. 35/2001, bewusst die weibliche Form für personenbezogene Bezeichnungen gewählt wurde, um ein Zeichen für die Gleichstellung der Frauen auch in der Legistik zu setzen.

Artikel 2 lit. a

Auf das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesgleichbehandlungsgesetz, die Gleichbehandlungskommissionen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungsbeauftragten, die in früheren Berichten dargestellt sind, wird hingewiesen (siehe auch bei Empfehlung 235).

Die für den universitären Bereich geltenden Verfassungsbestimmungen (**§ 39 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten, UOG 1993**, der vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung von Frauen und Männern vorsieht) hatten zum Ziel, die vorübergehenden Sondermaßnahmen nicht als Ungleichbehandlung im Sinne des Art. 7 Abs. 1 B-VG gelten zu lassen.

Mit der Änderung des B-VG durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 68/1998 wurde folgende Bestimmung als Art. 7 Abs. 2 in das B-VG aufgenommen: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

Durch die Änderung des B-VG durch BGBl. I Nr. 68/1998 wäre somit die Notwendigkeit entfallen, Bestimmungen über vorübergehende Sondermaßnahmen zur Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung im Universitätsrecht vorzusehen, die Verfassungsbestimmungen des UOG 1993 bleiben jedoch bis auf weiteres in Kraft.

Mit dem Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) wurden für die Universitäten neue rechtliche Rahmenbedingungen erlassen, die die bisherigen Rechtsgrundlagen ersetzen (Details bei Artikel 10).

Novellen von Gleichbehandlungsgesetzen der Länder

- Mit der 2. Novelle zum NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, wurde im März 2002 u.a. die Beweislastumkehr in arbeitsgerichtlichen Verfahren gegen den Dienstgeber eingeführt.
- Die Novelle zum Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz Nr. 56/1994 idF Nr. 62/2001 trat im September 2001 in Kraft.
- Das oberösterreichische Landesgleichbehandlungsgesetz für Frauen im Gemeindedienst ist seit 1.1.2000 in Kraft; jenes für Frauen im Landesdienst schon seit 1995.
- Die 3. Novelle (LGBl. für Wien Nr. 21/2001) zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996) definierte eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen in einer Dienststelle als den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle auf eine Berufsgruppe entfallenden höherwertigen Verwendungen (Funktionen) mit weniger als 50 % (bisher 40 %). In solchen Fällen ist ein Hinweis im Ausschreibungstext vorzusehen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Mit der 15. Novelle zur Dienstordnung 1994 (LGBl. für Wien Nr. 37/2003) wurden Opfern sexueller Belästigung folgende neuen Rechte eingeräumt: Beiziehen einer Vertrauensperson bei der Vernehmung, Aufhebung der generellen Obergrenze für Schadenersatzleistungen, Erweiterung der Frist zur Geltendmachung von Schadenersatz von sechs Monaten auf drei Jahre, Kündigungs-, Entlassungs- und Versetzungsschutz für Kontaktfrauen.
- Mit der 6. Novelle des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 38/2003, wurden für die Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer eigene Organe der Gleichbehandlung (Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen) geschaffen.

Artikel 2 lit. b bis f

Zusätzlich zu den bereits im fünften Bericht Österreichs an das Komitee zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen enthaltenen Ausführungen wurden durch die **Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 132/1999** mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2000 weitere Maßnahmen vorgesehen, die zu einer effektiveren Beseitigung der Diskriminierung und Förderung von Frauen führen sollen.

Die wichtigsten Neuerungen betrafen:

- Erweiterung des Anwendungsbereiches des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf bestimmte Angehörige der Universitäten und Universitäten der Künste, die in keinem Dienstverhältnis zum Bund stehen (Studienwerber/innen und Studierende; Universitätslehrer/innen, die in dieser Funktion in keinem Dienstverhältnis zum Bund stehen, Studienassistent/innen und Gastvortragende).
- Einführung einer flächendeckenden Bekanntmachungspflicht für alle Funktionen und Arbeitsplätze, mit denen ein beruflicher Aufstieg verbunden ist.

- Gezielte Bewerbungsaufforderung an Frauen auch bei Arbeitsplätzen, die nicht nach dem Ausschreibungsgesetz auszuschreiben sind.
- Klarstellung, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und eine damit verbundene Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission eindeutig auch dann vorliegen soll, wenn ein/e Dienstnehmer/in ohne Verschulden des Dienstgebers im Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch Dritte sexuell belästigt wird.
- Festlegung, dass bei der Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen jedenfalls die dem Frauenanteil entsprechende Zahl von Frauen verbindlich zu bestellen ist bzw. – für den Fall, dass trotz Proporzregelung keine Frau zu bestellen ist – Frauenvertreter/innen mit beratender Stimme teilnehmen dürfen.
- Herstellung von EU-konformen Sanktionen durch Beseitigung der Obergrenzen beim Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Aufnahme oder beim beruflichen Aufstieg.
- Beweismaßerleichterung (bloße Glaubhaftmachung) vor der Gleichbehandlungskommission auch bei behaupteter sexueller Belästigung.
- Entfall der Einschränkung, dass Amtsverschwiegenheit der Auskunftspflicht entgegensteht.
- Erweiterung der Weiterbildungsmöglichkeit für Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitskreismitglieder und Kontaktfrauen.

Umsetzung von Europarecht

- Ein Entwurf zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/2007/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ist als Regierungsvorlage in den Nationalrat eingebracht worden (siehe bei Empfehlung 235).
- Ebenso beinhaltet die geplante Neukodifikation des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes an frauenspezifischen Maßnahmen insbesondere die Umsetzung der genannten EU-Richtlinie sowie Verbesserungen der Instrumentarien zur Rechtsdurchsetzung (siehe bei Empfehlung 235).
- Durch die in der 5. Ärztesetznovelle (BGBl. Nr. 140/2003) vorgesehene Teilzeitregelung für Turnusärztinnen und -ärzte soll die EU-RL 2001/19/EG umgesetzt werden (siehe Artikel 12)
- Durch die Novelle zum Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz (BGBl. I Nr. 153/1999) wurde die EU-RL 96/34/EG umgesetzt (siehe Artikel 11 Z 2).
- Die Arbeiten zu einer neuen EU-Richtlinie aufgrund Art. 13 EG-V, die die Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zum Inhalt hat, werden 2004 in einer Ratsarbeitsgruppe der EU durchgeführt.

Artikel 2 lit. e

Das **Bundesvergabegesetz 2002** (BGBl. Nr.99/2002) bildet seit 1. Juli 2003 die einheitliche Vorgabe für die Vergabe öffentlicher Aufträge in Österreich und kann damit auch als Mittel zur Förderung der Beschäftigung von Frauen gesehen werden. Dieses Gesetz enthält als einen „Allgemeinen Grundsatz des Vergabeverfahrens“ den expliziten Hinweis, dass die „Beschäftigung von Frauen“ sowie „Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange“ bei der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigt werden können. Im Gesetz wird in der Folge näher spezifiziert, dass dies „insbesondere“ durch die Berücksichtigung „derartiger“, d.h. daher auch frauenspezifischer Aspekte bei der Leistungsbeschreibung, bei der Festlegung technischer Spezifikationen, durch die Festlegung konkreter Zuschlagskriterien (mit frauenspezifischem Bezug) oder durch die Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag erfolgen kann.

In der Folge enthält das Bundesvergabegesetz eine Vielzahl von Möglichkeiten bzw. Verpflichtungen, frauenspezifische Aspekte in spezifischen Verfahrensabschnitten einfließen zu lassen: Etwa bei der Beurteilung der Zuverlässigkeit von Unternehmen (zwingender Ausschluss von Unternehmen gemäß § 51 Z 4, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung, insbesondere im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, begangen haben), durch die zwingende Vorschreibung der Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen bei der Erbringung von Leistungen in Österreich (vgl. dazu auch den Katalog der zwingend zu beachtenden ILO-Konventionen in § 71) sowie die Möglichkeit, spezifische frauenpolitische Leistungsbedingungen im Leistungsvertrag festzulegen (vgl. § 80 Abs. 1 Z 14). Diese gesetzlichen Möglichkeiten bzw. Verpflichtungen beziehen sich auf alle Aufträge im Anwendungsbereich des Bundesvergabegesetzes (das heißt unabhängig von den gemeinschaftsrechtlich festgelegten Schwellenwerten).

Artikel 2 lit. g

Sexualstrafrecht und –verfahren

Mit dem **Strafrechtsänderungsgesetz 2001** (BGBl. I Nr. 130/2001) wurden Vergewaltigung und schwerer sexueller Missbrauch von Unmündigen mit Todesfolge – alternativ zur Freiheitsstrafe von 10-20 Jahren – unter lebenslange Strafdrohung gestellt (siehe unten).

Mit dem **Strafrechtsänderungsgesetz 2004** (StRÄG 2004; BGBl. I Nr. 15/2004; siehe unten sowie bei Empfehlung 228) wurde die Reform des Sexualstrafrechts fortgeführt. Es misst dem Schutz von Minderjährigen vor sexueller Ausbeutung zentrale Bedeutung bei und sieht die Ausweitung der Tatbestände gegen Kinderpornographie und des Missbrauchs eines Autoritätsverhältnisses sowie Bestimmungen gegen die Förderung der Prostitution von Minderjährigen und der Mitwirkung von Minderjährigen an pornographischen Darstellungen vor.

Weitere wichtige Änderungen wegen der besonderen Betroffenheit von Frauen sind die Neuregelung des Tatbestandes des Menschenhandels (siehe dazu die Ausführungen zu Empfehlung 228), die Gleichstellung von Vergewaltigung und sexueller Nötigung in und außerhalb der Ehe sowie die Einführung eines Straftatbestandes der sexuellen Belästigung.

Prozessbegleitung

Im Berichtszeitraum wurde der Bereich psychosoziale und juristische Prozessbegleitung weiterentwickelt. Das Modellprojekt „Psychologische und juristische Prozessbegleitung bei sexuellem Missbrauch an Mädchen, Buben und Jugendlichen“ wurde 2000 abgeschlossen. Seit Ende 2000 wird psychosoziale und juristische Prozessbegleitung für von physischer oder sexueller Gewalt betroffene Kinder, Jugendliche und Frauen aus öffentlichen Mitteln finanziert.

Im Jahre 2001 wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) „Prozessbegleitung“ im Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen eingerichtet. Die IMAG erarbeitet einheitliche Standards für Prozessbegleitung – getrennt für Kinder und Jugendliche einerseits und Frauen andererseits – und entwickelt ein Konzept für einen österreichweiten und strukturierten Aufbau von Prozessbegleitung. Zusätzlich wurden die Schulung von Prozessbegleiter/innen, interdisziplinäre Seminare und der Aufbau von Kooperationsstrukturen aus öffentlichen Mitteln finanziert.

Gesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie

Das Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie ist am 1.5.1997 in Kraft getreten. Der Anwendungsbereich dieses Gesetzes wurde bereits im fünften periodischen Bericht Österreichs umfassend dargelegt.

Mit der Exekutionsordnungs-Novelle 2003 (EO-Nov 2003, BGBl. I Nr. 31/2003), welche am 1.1.2004 in Kraft getreten ist, werden – basierend auf den Erfahrungen mit der geltenden Rechtslage – auch die Bestimmungen über einstweilige Verfügungen zum Schutz vor Gewalt in der Familie (§ 382b und d EO) verbessert.

Nach neuer Rechtslage erstreckt sich der Schutz des § 382b EO nunmehr auf alle Personen, die mit dem Antragsgegner in einer familiären oder familienähnlichen Gemeinschaft leben oder gelebt haben (bis dahin galt dieser Schutz nur für einen taxativ aufgezählte Personenkreis und nur dann, wenn diese mit dem Antragsgegner innerhalb der letzten drei Monate vor Antragstellung in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben).

Durch die eingeführte allgemeine Umschreibung des Begriffes „nahe Angehörige“ soll zunächst der geschützte Personenkreis – insbesondere auch über den engen Begriff der Lebensgefährten hinaus – erweitert werden. Der Entfall der Dreimonatsfrist basiert auf der Überlegung, dass eine emotionale Beruhigung ehemals zusammenlebender Personen nicht innerhalb von drei Monaten erwartet werden kann, und soll insbesondere auch in jenen Fällen, in denen eine dauerhafte Verflechtung – etwa durch gemeinsame Kinder – gegeben ist, einen Gewaltschutz unabhängig von Fallfristen gewährleisten.

Um eine bessere und effizientere Durchsetzung auch von einstweiligen Verfügungen nach § 382b Abs. 2 EO, mit welchen einer Person der Aufenthalt an bestimmten Orten verboten werden kann („Bannmeile“), zu gewährleisten, sieht die EO-Nov 2003 vor, dass in Hinkunft auch diese einstweiligen Verfügungen durch Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes vollzogen werden können.

§ 90 Strafgesetzbuch: **Genitalverstümmelung**

Nach § 90 Abs. 1 StGB schließt die Einwilligung des Verletzten oder Gefährdeten die Rechtswidrigkeit einer ihm zugefügten Körperverletzung oder Gefährdung der körperlichen Sicherheit aus, sofern die Verletzung oder Gefährdung als solche nicht gegen die guten Sitten verstößt.

Der durch das **Strafrechtsänderungsgesetz 2001** angefügte Abs. 3 stellt klar, dass in eine Verstümmelung oder sonstige Verletzung der Genitalien, die geeignet ist, eine nachhaltige Beeinträchtigung des sexuellen Empfindens herbeizuführen, nicht eingewilligt werden kann. Damit ist eine allfällige Einwilligung in weithin unter dem Begriff „**(weibliche) Genitalverstümmelung**“ zusammengefasste Verletzungspraktiken immer rechtswidrig. Durch diesen Ausschluss einer rechtfertigenden Einwilligung wurde unmissverständlich klargestellt, dass eine derartige Verletzung der Genitalien jedenfalls gegen die guten Sitten verstößt und damit strafbar ist (siehe auch bei Empfehlung 229).

Strafschärfungen im Bereich des Sexualstrafrechts

Angesichts des Umstands, dass laut dem Kriminalitätsbericht des Bundesministeriums für Inneres 2002 rund 96 % der Vergewaltigungsoffer und rund 79 % der Opfer sexuellen Kindesmissbrauchs Frauen bzw. Mädchen waren, können Strafbestimmungen gegen Vergewaltigung und sexuellen Kindesmissbrauch insbesondere als Bestimmungen zum Schutz von Personen weiblichen Geschlechts vor Gewalt und auch vor Diskriminierung betrachtet werden. Insofern wäre für den Berichtszeitraum zu erwähnen, dass bereits mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2001 die Strafdrohungen gegen Vergewaltigung und schweren sexuellen Kindesmissbrauch insoweit angehoben wurden, als in diesen Fällen bei Todesfolge die Möglichkeit der Verhängung der lebenslangen Freiheitsstrafe (wie sie bei Raub mit Todesfolge schon seit jeher bestand) neu geschaffen wurde.

Strafrechtsänderungsgesetz 2004 – Vergewaltigung in der Ehe

Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Sensibilität gegenüber der Persönlichkeit des Menschen und seinem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung wurde die bisher geltende Privilegierung von Vergewaltigung und sexueller Nötigung in der Ehe/Lebensgemeinschaft ersatzlos gestrichen.

Im Zusammenhang mit dem vorstehend erwähnten Strafrechtsänderungsgesetz 2004 können an tatbestandserweiternden bzw. strafschärfenden Maßnahmen noch genannt werden:

- Geschlechtsneutrale Fassung der Bestimmung des § 100 StGB („Entführung einer willenslosen oder wehrlosen Frau“) und Entfall des Straflosigkeitsgrundes der nachfolgenden Eheschließung
- Aufhebung der Unterscheidung zwischen Vergewaltigung unter Anwendung von schwerer Gewalt bzw. Drohung mit schwerer Gewalt für Leib oder Leben einerseits und Vergewaltigung unter Anwendung von sonstiger Gewalt, Freiheitsentzug bzw. Drohung mit Gefahr für Leib oder Leben andererseits durch Verschmelzung der Abs. 1 und 2 der geltenden Fassung des § 201 StGB.
- Anhebung der Strafdrohung bei der geschlechtlichen Nötigung nach § 202 StGB von drei auf fünf Jahre Freiheitsstrafe.
- Schaffung einer ausdrücklichen Bestimmung gegen sexuelle Belästigung (§ 218 StGB idF des Strafrechtsänderungsgesetzes 2004) zum Schutz vor
- unerwünschten geschlechtlichen Handlungen, ohne dass der Täter Gewalt anwenden müsste und auch ohne die Voraussetzung, dass die Tat öffentlich begangen werden müsste.

Zum Strafrechtsänderungsgesetz 2001 könnte schließlich noch erwähnt werden, dass durch die Beseitigung der Strafbarkeit der Kindesweglegung nach § 197 StGB die Möglichkeit geschaffen wurde, Einrichtungen wie „Babyklappen“ bzw. „Babynester“ in Anspruch nehmen zu können, ohne die Einleitung eines Strafverfahrens deswegen befürchten zu müssen.

Artikel 3

Sicherung der uneingeschränkten Entfaltung und Förderung der Frauen auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet

Recht

Die österreichischen Vertreter wirkten im Berichtszeitraum an Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte sowie in Arbeitsgruppen des Europarates, der Europäischen Gemeinschaften und der Vereinten Nationen für die Republik Österreich mit und trugen dadurch auch zur Weiterentwicklung der **Menschenrechtsstandards** bei.

Einige **Mediengesetze**, die im Berichtszeitraum (neu-)erlassen wurden, enthalten das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: Sowohl das ORF-Gesetz (BGBl. I Nr. 397/1984 idF von BGBl. I Nr. 83/2001 bzw. 100/2002; § 10 Abs. 2) als auch das Privatradiogesetz (BGBl. I Nr. 20/2001 idF von BGBl. I Nr. 136/2001; § 16 Abs. 4) und das Privatfernsehgesetz (§ 31 Abs. 2) enthalten die Verpflichtung, dass Sendungen nicht zu Hass u.a. des Geschlechts aufreizen dürfen und die Sendungen im Hinblick auf ihre Aufmachung und ihren Inhalt die Menschenwürde und die Grundrechte anderer achten müssen. Spezifisch für Werbung findet sich in § 14 Abs. 1 Z 2 ORF-Gesetz und in § 37 Z 2 Privatfernsehgesetz (BGBl. I Nr. 84/2001 idF von BGBl. I Nr. 71/2003) die Bestimmung, dass Werbung und Teleshopping keine Diskriminierungen unter anderem des Geschlechts enthalten dürfen.

Kunst

Zur Verbesserung der sozialen Lage von freiberuflich tätigen bildenden Künstlerinnen wurde 1990 eine Ersatzzahlung für das Karenzurlaubsgeld eingeführt und eine dem Karenzgeld ähnliche Zahlung aus den Mitteln der Künstlerhilfe zur Verfügung gestellt. Mit der Einführung des **Kinderbetreuungsgeldes** am 1. Jänner 2002, welches auch Künstlerinnen erhalten, läuft dieses Fördermodell aus.

Künstlerinnenförderung

Grundlage der **Kunstförderung** ist das **Kunstförderungsgesetz 1988** des Bundes (BGBl. Nr. 146/1988 idF BGBl. I Nr. 95/1997 und BGBl. I Nr. 132/2000), demnach hat der Bund das künstlerische Schaffen in Österreich und seine Vermittlung zu fördern. Ge-

genstand der Förderung sind Vorhaben von überregionalem Interesse, beispielgebende und innovative Projekte. Die Auswahl der Projekte orientiert sich primär an qualitativen Kriterien. Eine gewisse Ausnahme besteht in der Fördertätigkeit der Kulturinitiativenabteilung des Bundeskanzleramtes, die auf Basis eines von allen Parteien getragenen Entschließungsantrags aus dem Jahr 1990 eingerichtet wurde, um jene Kunst- und Kulturaktivitäten zu fördern, die in den anderen Förderungsbereichen des Bundes nicht ausreichend Berücksichtigung fanden. Besonderer Wert wird in diesem Förderbereich auf Projekte gelegt, die den Gesichtspunkt der Integration sozial benachteiligter Gruppen, darunter auch der Frauen, berücksichtigen; durch Förderung von Frauenkulturarbeit soll deren kulturelle Selbstverwirklichung, die Vermittlung von deren Anliegen sowie ihre Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben gestärkt werden.

Aus einer im Jahr 1997 durchgeführten Analyse über die geschlechtsspezifische Zuordnung der Förderungsausgaben (siehe Kunstbericht 1997) ging hervor, dass von den rund 50 % direkt zuordenbaren Förderfällen (Einzelpersonenförderungen, geschlechtsspezifisch zuordenbare Förderungen für Vereine) 20 % auf Frauen entfielen. In monetärer Hinsicht machten die direkt Frauen zuordenbaren Förderungen allerdings nur 2,3 % des Gesamtbudgets aus. Obwohl aktuellere Daten derzeit nicht verfügbar sind, ist erfahrungsgemäß davon auszugehen, dass die Auswertungen aus dem Jahr 1997 auch den Trend für den Berichtszeitraum wiedergeben.

Von den spezifischen Künstlerinnenförderungen sind, neben der Einzelpersonenförderung, exemplarisch **Unterstützungen für Frauenkulturvereine** hervorzuheben. Im Rahmen der **Verlagsförderung** wird mit dem Milena Verlag ein österreichischer Frauenverlag unterstützt, der Bücher österreichischer Autorinnen und Bücher zu frauenspezifischen Fragen veröffentlicht.

Im Rahmen der **Kulturinitiativenförderung** werden verschiedene Frauenkulturprojekte und damit verstärkte Auftrittsmöglichkeiten für Künstlerinnen, wie Kulturprojekte, Seminare und Workshops, die zur Qualifikation von Frauen beitragen können, finanziell unterstützt.

Expertinnen im Auswahlprozedere

Als öffentliche Anerkennung und als indirekte Förderung von Frauen im Kunstbereich werden vermehrt **Expertinnen als Kuratorinnen** für internationale Ausschreibungen sowie als **Jurorinnen und Beiratsmitglieder** nominiert. Im Zeitraum 2001–2003 betrug der durchschnittliche Frauenanteil in den Beratungsgremien 53 %.

„Vergabe des Käthe-Leichter Preises 2000“

Dieser österreichische Staatspreis für die Frauengeschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung wird für besondere Verdienste im Bereich der Frauenforschung und der Bildung auf dem Gebiet der Arbeiterinnenbewegung, der Frauenarbeit und der Frauenbewegung verliehen. 2000 wurden fünf Preisträgerinnen mit Käthe-Leichter Preisen ausgezeichnet.

Raumordnung und Regionalpolitik

Im Jahr 2003 wurde von Wissenschaftler/innen aus den Fachgebieten Geographie und Regionalforschung, Agrarökonomie und Soziologie im Auftrag des Bundeskanzleramtes eine **Studie über die „Grundlagen für eine Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“** fertig gestellt⁴. Eine **Studie über „Gender Mainstreaming in den regionalen EU-Zielprogrammen 1 und 2“** befindet sich im Auftrag der Österreichischen Raumordnungskonferenz – ÖROK derzeit in Arbeit.

⁴ http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_kurzfassung.pdf
http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_summary.pdf

Förderung von Frauen in der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit

Im Berichtszeitraum wurde Gender Mainstreaming als integraler Bestandteil in die Programmzyklen der Entwicklungszusammenarbeit eingebaut. Gender-Aspekte sowie andere Querschnittsthemen werden von Beginn an durch die ganze Planungsphase durchgezogen. So wird die Förderung der Geschlechtergleichstellung bereits in den Länderprogrammen der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit für die Schwerpunkt- und Partnerländer verankert.

Der Mainstreaming-Ansatz wurde bereits aktiv in der Erarbeitung der Sektorpolitiken für Wasserversorgung, Abwasserentsorgung, für Mikro-, Klein- und Mittelbetriebe sowie für ländliche Entwicklung einbezogen. Um diese gendersensitiven und armutsorientierten Ansätze und Positionen in der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit weiter zu konsolidieren, wurden 2002 Richtlinien zur Berücksichtigung von Geschlechtergleichheit in Projekten und Programmen festgelegt und auf bestehendem Material basierende praktische Anleitungen für einzelne Themenbereiche zusammengestellt.

Der **Anteil von Projekten** in der österreichischen Programm- und Projekthilfe, in denen **Gender-Fragen** aktiv verfolgt werden und die den Kriterien für die Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechen, erhöhte sich im Jahr 2002 auf **49,89 %**, verglichen mit 44, 61 % im Jahr 2001, 31,18 % (2000) und 39,55 % (1999). Gender-Training und verstärkte Expertise bei Projektplanung und -durchführung trugen weiter zur Sensibilisierung für Gender-Fragen bei den Beteiligten im Feld bei.

Zusätzlich zum integrierten Gender Mainstreaming-Ansatz in den Programmen und Projekten der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit wurden Maßnahmen, von denen Frauen direkt profitieren und die ihre Rechte und Entscheidungskompetenz stärken, ebenfalls unterstützt. Diese Maßnahmen inkludieren **Trainingskurse für weibliche Gemeindevertreterinnen** in Uganda und Südafrika, **gendersensible Rechtsberatung und Rechtserziehung** in Namibia, Unterstützung für **Frauenhäuser sowie Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen**, an denen auch zunehmend Männer teilnehmen. Im Rahmen der **Menschenrechtserziehung** finanzierte die Entwicklungszusammenarbeit die Trainingsvideoserie „Women hold up the sky“ und das dazugehörige Handbuch über CEDAW „Between their stories and our realities“, welche von grass roots Bewegungen in Afrika, Lateinamerika und Asien unter dem Schirm der internationalen nicht staatlichen Organisation People's Movement for Human Rights Education erstellt wurden.

Die österreichische Entwicklungszusammenarbeit nimmt aktiv an der Development Assistance Committee (DAC) Arbeitsgruppe der OECD „Gender Equality and Women's Empowerment“ sowie an der Gender Experts Gruppe der Europäischen Union teil. Ein wichtiges Thema war die Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 vom 31. Oktober 2000, die unter anderem die wichtige Rolle von Frauen bei der Lösung sowie der Vermeidung von Konflikten unterstreicht.

Im neuen **Entwicklungshilfegesetz aus 2002** (BGBl. I Nr. 49/2002), geändert 2003 (BGBl. I Nr. 65/2003), wurde die **Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem Prinzip der österreichischen Entwicklungspolitik** erhoben. Dies bleibt eine Herausforderung nicht nur für die Entwicklungszusammenarbeit sondern für alle Maßnahmen, die von der Bundesregierung getroffen werden und Auswirkungen auf Entwicklungsländer haben können.

Im Berichtszeitraum wurden **bilaterale Kontakte** mit Ungarn, Slowakei, Tschechien, Weißrussland, Polen, Malta, Bulgarien und Serbien aufgenommen, die in Form von Twinning-Projekten, Seminaren oder Konferenzen dem Austausch von Informationen und best practice-Beispielen zu den Themen Gewalt und Gleichbehandlungsmaßnahmen dienen.

Die im Rahmen der **Volksgruppenförderung** den Volksgruppenorganisationen zur Verfügung gestellten Förderungsmittel kommen grundsätzlich nicht geschlechtsstrukturiert zum Einsatz. Generell trägt der Einsatz der Volksgruppenförderungsmittel auch dazu bei, dass Volksgruppenorganisationen auf kulturellem Gebiet viele Aktivitäten setzen können,

die von Frauen getragen werden, viele Frauen ansprechen und auch Frauen ermöglichen, aktiv und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

Frauenförderung in der Bundesländern

- Frauenspezifische Beratungseinrichtungen zu Gesundheit, Rechtsberatung, Arbeitsmarkt, Existenzsicherung, Wiedereinstieg, gibt es in allen Bundesländern, im Burgenland sogar in jedem Bezirk.
- Die Bundesländer fördern verschiedene Frauenprojekte. In Wien wurde (neben der Finanzierung der vier Wiener Frauenhäuser und der Finanzierung weiterer Vereine mit Euro 1,390.000 für 2003) neu die Möglichkeit geschaffen, Förderungen aus dem sogenannten „Kleinprojektetopf“ der MA 57 – Frauenbüro der Stadt Wien zu vergeben, aus dem Projekte und Veranstaltungen im Einzelfall mit bis zu 5.100 € unterstützt werden können. Das weite Spektrum der antragstellenden Vereine umfasst folgende Bereiche: **Migrantinnenbereich, Gesundheits- und sozialer Bereich, Gewalt gegen Frauen, Mädchenprojekte, Neue Technologien und Arbeitsmarkt**. In Wien steht für Frauenvereine, die bereits länger bestehen und gefördert wurden, seit dem Jahr 2002 nun die Möglichkeit einer dreijährigen Subvention offen, statt bisher nur einjährigen. In Salzburg wurden (neben Frauenberatungsstellen sowie drei Frauenhäusern) auch Einzelprojekte mit emanzipatorischer Zielrichtung finanziert und der Prozess der Subventionsvergabe, die Zielsetzung und die Evaluierung kundinnenorientiert verbessert und transparenter gemacht.
- **Internationale Vernetzungsaktivitäten** werden in einigen Bundesländern durchgeführt.

(Weitere Aktivitäten siehe Anhang 1)

Artikel 4

Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung

Artikel 4 Z 1

Frauenförderungsplan

Auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden von allen Bundesministerien und anderen von diesem Gesetz erfassten Institutionen **Frauenförderungspläne** erlassen. Die bevorzugte Aufnahme von Frauen im Falle einer Unterrepräsentation gemäß § 40 Absatz 2 Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GBG) bei nicht geringerer Eignung als der bestgeeignete Mitbewerber (solange bis die Voraussetzungen der §§ 42 und 43 B-GBG eingetreten sind), Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz, Erhöhung des Frauenanteils an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung, die Förderung des beruflichen Aufstiegs und des Wiedereinstiegs sowie Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind beispielsweise wesentliche Eckpunkte des derzeitigen Plans des Bundeskanzleramtes und anderer Ressorts.

Exemplarisch wird der **Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft** dargestellt, der 2003 in Verordnungsform erlassen wurde.

Ziele des Planes sind u.a. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen, die durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung verursacht werden, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Anhebung des Frauenanteils bis zur Erreichung einer 40 %igen Frauenquote, die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Verankerung der Strategie des Gender Mainstreaming. Weiters werden Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz vorgesehen. Im Rahmen von Aus- und Weiterbildungskursen sind bei der Zulassung Frauen solange vorrangig zuzulassen, bis eine Quote von 40 % erreicht ist. Die Teilnahme ist auch Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen zu gestatten. Seitens der Vorgesetzten sind geeignete Mitarbeiterinnen zur Bewerbung für

Führungspositionen zu motivieren und zur Aufnahme in ein Nachwuchsführungskräftepool zu melden.

Vereinbarkeit

Zudem wird auch die Teilzeitbeschäftigung gefördert: Der Dienstgeber hat eine angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Außerdem sollen organisatorische Voraussetzungen geschaffen werden, um auch Teilzeitbeschäftigten Zugang zu Leitungspositionen zu eröffnen. In Entsprechung der Verordnung zum Frauenförderungsplan wurde die Anzahl der Telearbeitsplätze sowie Teilzeitarbeitsplätze im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft erhöht. Vor allem letztere werden überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Teilzeit- und Telearbeitsplätze im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft und nachgeordneten Dienststellen, Stand 1. Juli 2003

	Dienstnehmer/innen		gesamt
	Frauen	Männer	
Telearbeitsplätze	18	12	30
Teilzeitarbeitsplätze	409	196	605

Das Ressort wurde in Bezug auf „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ geprüft und vorerst bis zum 3. November 2005 als familienfreundlich grundzertifiziert.

Es arbeitet auch zu diesem Thema in einem Workshop zur Ausarbeitung von Vorschlägen für die weitere Regierungsarbeit mit.

Der Frauen- und Männeranteil im Ressort ist zwar annähernd gleich, jedoch sind Frauen in den Führungspositionen unterrepräsentiert. Obwohl verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils vorgesehen sind, ist es auf Grund der in den letzten Jahren von der Regierung aus Einsparungsgründen vorgegebenen, restriktiven Aufnahmepolitik in den Bundesdienst sehr schwer möglich, den Frauenanteil zu erhöhen. Dennoch lässt sich ein – zwar langsamer, aber kontinuierlicher – Trend zur steigenden Präsenz von Frauen in Führungsfunktionen erkennen.

Frauenanteil in höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
2000	48	15,5 %	261	84,5 %	309
2002	43	18,1 %	194	81,9 %	237

Gender Mainstreaming-Strategien

Am 11. Juli 2000 wurde mit Beschluss des Ministerrates eine **interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG GM)** eingerichtet, um den politischen und rechtlichen Verpflichtungen Österreichs zur Umsetzung des Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene nachzukommen.

In dieser Arbeitsgruppe, deren Vorsitz die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen innehat, sind alle Bundesministerien, der Verfassungsgerichtshof, der Verwaltungsgerichtshof, der Rechnungshof, die Volksanwaltschaft sowie die Parlamentsdirektion und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vertreten. Ziel der IMAG GM ist es, den Prozess des Gender Mainstreaming in allen Ressorts auf allen politischen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten (siehe auch bei Empfehlung 226).

Zu den wesentlichen Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören der Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen in den Ressorts sowie von in- und ausländischen

Best-practice-Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie sowie die Begleitung und Evaluierung laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze hinsichtlich der Anwendung von Gender Mainstreaming. Sitzungen der IMAG GM finden laut Geschäftsordnung mindestens zweimal jährlich statt.

Im Jahr 2001 erarbeitete die IMAG GM im Rahmen von drei Arbeitskreisen zu den Themen „Projekte und Leitfäden“, „Strukturaufbau, Ressourcen, Repräsentation“ und „Information, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung“ Empfehlungen für die Schaffung von Voraussetzungen und Rahmenbedingungen bezüglich einer effektiven Umsetzung von Gender Mainstreaming. Diese Empfehlungen waren die Grundlage für einen Ministerratsbeschluss vom 3.4.2002, mit welchem ein Gender-Mainstreaming-Arbeitsprogramm mit konkreten Maßnahmen in allen Ressorts verabschiedet wurde.

Am 9. März 2004 erfolgte ein **3. Gender Mainstreaming (GM) Ministerratsbeschluss**, der in Fortsetzung der bisherigen Beschlüsse Voraussetzungen für eine zielgerichtete Implementierung von GM auf Bundesebene, wie z.B. die Selbstverpflichtung zur Einrichtung von internen GM-Arbeits- bzw. Steuerungsgruppen in allen Bundesministerien und zur Durchführung je eines internen GM-Projekts pro Bundesministerium im Bereich der Personalpolitik und je eines weiteren internen oder externen GM-Projekts pro Bundesministerium, enthält.

Ressortspezifische Schulungen zum Thema Gender Mainstreaming

Es wurden im ersten Halbjahr 2002 fünf Bundesministerien, dem Bundeskanzleramt und der Volksanwaltschaft sieben Schulungshalbtage zum Thema Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellt, mit dem Ziel, den interessierten Bediensteten den Begriff sowie die Inhalte des GM näher zu bringen und ressortbezogen konkrete Fragestellungen zu erörtern.

Eine **Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming** wurde erstellt: www.imag-gendermainstreaming.at. Seit 1. Mai 2002 ist diese Website mit einem umfassenden Informationsangebot zu Gender Mainstreaming online.

Auf die Ausführungen zu Artikel 5 lit. a betreffend das Unterrichtsprinzip „Erziehung zu Gleichstellung“ wird verwiesen.

Maßnahmen der Bundesländer

Frauenförderungsprogramme und –maßnahmen bestehen ebenso für die Bediensteten der Länder und Gemeinden. Beispielhaft wird angeführt:

- Auf Basis der seit 1996 und 1998 in Kraft getretenen Landes- und Gemeinde- Gleichbehandlungsgesetze wurde auf Initiative von **Salzburg** die jährliche Konferenz der Landes- und Gemeinde-Gleichbehandlungsbeauftragten Österreichs mit wechselndem Konferenzort gegründet. Diese dient dem gegenseitigen Erfahrungs- und Wissensaustausch im Bereich des Gleichbehandlungsrechts und zur Integration internationaler und nationaler Rechtsentwicklungen in die Gleichbehandlungsgesetze der Bundesländer.

Mit der Erstellung und Umsetzung der **Frauenförderungspläne** für den Landesdienst und für die Landeskliniken wird das Bewusstsein im Salzburger Landesdienst dahingehend unterstützt, Sondermaßnahmen zuzulassen.

Die Installierung des Prinzips des Gender Mainstreaming sowohl auf gesetzgeberischer Ebene als auch in der Verwaltung (Beschlüsse des Landtages und der Landesregierung) wurde von entsprechenden Informationsveranstaltungen durch das Büro für Frauenfragen & Chancengleichheit begleitet.

- Auf der Grundlage des **niederösterreichischen** Gleichbehandlungsgesetzes wurden im Berichtszeitraum 15 Frauenförderungsprogramme (für den Landesdienst und 14 Gemeinden) in Kraft gesetzt, um den Frauenanteil in allen Personalständen und Verwendungsebenen mit geeigneten Maßnahmen zu erhöhen. Basierend auf dem Frauenförderungsprogramm startete der niederösterreichische Landesdienst 2003 ein befristetes Pilotprojekt, welches Mentoring als frauenfördernde Maßnahme einführt.

- Die Frauenquote unter den **burgenländischen** Landesbediensteten ist aufgrund der konsequenten Frauenförderung jährlich steigend: Insgesamt (Beamte und Vertragsbedienstete) konnte die Frauenquote von 38,3 % (31.12.1999) auf 40,9 % (30.9.2003) angehoben, somit um 2,6 Prozentpunkte gesteigert werden.
- Zu Gender Mainstreaming in **Wien**: Der Gender Aspekt wird insbesondere im Planungs-, Wohnbau-, Gesundheits- und Kulturbereich mit berücksichtigt, aber auch bei den von der Stadt Wien dotierten Fonds, wie dem Wiener Integrationsfonds (WIF), dem Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) und dem Wiener Arbeitnehmer/innenförderungsfonds (WAFF), der Gender Mainstreaming in seiner Geschäftsordnung explizit anführt. Zusätzlich zu der 1998 eingerichteten „Leitstelle für alltags- und frauengerechtes Planen und Bauen“ wurde 1999 die Wiener Frauengesundheitsbeauftragte ernannt und eine Frauenservicestelle im Wiener Wirtschaftsförderungsfonds installiert.
- Das Frauenförderungsprogramm für Bedienstete des Landes **Tirol** wurde am 15.08.2002 beschlossen und strebt u.a. einen Frauenanteil von mindestens 40 % in allen Funktionen an.
- Mit Beschluss vom 10. Juni 2002 verpflichtete sich die **Steiermärkische Landesregierung** zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming und zur Einrichtung einer ressortübergreifenden Steuerungsgruppe zur Ausarbeitung von strategischen Zielvorhaben zum Bereich Gender Mainstreaming.

Artikel 5

Überwindung der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau

Artikel 5 lit. a

Überwindung der stereotypen Rollenverteilung

Das **Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“** (auch als vorübergehende Sondermaßnahme im Sinne von Art. 4 zu verstehen), das im Jahr 1995 eingeführt wurde, ist sukzessive in die Lehrpläne der verschiedenen Schularten integriert worden. Dazu gibt es nun für die Volksschule, für alle weiteren Schulstufen und für die Berufsschulen Unterrichtsmaterial, um die Umsetzung in den diversen Unterrichtsgegenständen zu erleichtern und voranzutreiben. Ein eigenes Forschungsprojekt hat sich mit dem Bekanntheitsgrad des Unterrichtsprinzips und der Umsetzung beschäftigt. Weiters hat es dazu auch mehrere Fortbildungsveranstaltungen für Lehrpersonen gegeben.

In **Salzburg** wurde die bereits zuvor betriebene Mädchenarbeit im Jahr 2002 durch die Installierung einer eigenen Mädchenbeauftragten, „make it“ – Büro für Mädchenförderung, die viele verschiedene Maßnahmen (z.T. in Anhang 1) zum Abbau des rollenstereotypen Verständnisses über und Verhaltens von Mädchen setzt, verstärkt.

Partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit

Wie die Ergebnisse des Mikrozensus-Sonderprogramms „Pflegeleistung – Haushaltsführung – Kinderbetreuung“⁵ zeigen, ist eine partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit noch nicht gegeben. Um genauere Kenntnisse über das Ausmaß und die Art der von Frauen bzw. Männern geleisteten Versorgungsarbeit zu erlangen, wäre die Wiederholung einer „Zeitverwendungserhebung“ (zuletzt 1992) notwendig. Bisher konnte jedoch die Finanzierung einer solchen Erhebung noch nicht erreicht werden.

In **Oberösterreich** lief nach 2002, dem Jahr der Chancengleichheit, im Herbst 2003 eine Kampagne des Büros für Frauenfragen zur Bewusstseinsbildung für die partnerschaftliche Versorgungsarbeit an (www.chancengleichheit.at).

⁵ <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>

Bekämpfung von Gewalt in der Familie

Opferschutz und Interventionsstellen

Seit 1999 gibt es in jedem Bundesland eine Interventionsstelle sowie seit 2001 in Oberösterreich und in Niederösterreich jeweils eine regionale Außenstelle. Die Kontinuität der Arbeit der Interventionsstellen wurde durch den Abschluss eines fünfjährigen Auftragsvertrags, gestützt auf § 25 Abs. 3 Sicherheitspolizeigesetz (SPG), beginnend mit 2001, des Bundesministeriums für Inneres und des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen mit den Interventionsstellen gesichert.

Das Budget wird jährlich vereinbart und wurde bisher auch jährlich substantiell erhöht, um dem stetig steigenden Bedarf an Personal und Räumlichkeiten entgegen zu kommen. Durch den zunehmenden Bekanntheitsgrad des Gewaltschutzgesetzes und das unterstützende Angebot der Interventionsstellen nimmt die Zahl der Betretungsverbote und damit auch die Zahl der zu betreuenden Fälle jährlich zu und betrug 1999 laut Statistik des Bundesministeriums für Inneres 3.076 ausgesprochene Betretungsverbote, im Jahre 2003 bereits 4.180.

Im Berichtszeitraum wurden zusätzlich sechs weitere Frauenhäuser bzw. Frauennotwohnungen geschaffen (in Summe 27), Anfang 2004 wurde ein weiteres Frauenhaus eröffnet, ein weiteres ist in Bau befindlich.

Gesetzliche Änderung der ärztlichen Anzeigepflicht

Durch die 2. Ärztegesetz-Novelle, BGBl. I Nr. 110/2001, wurde die **ärztliche Anzeigepflicht** zum Teil grundlegend reformiert und lautet gemäß § 54 Abs. 4 Ärztegesetz 1998 nunmehr wie folgt:

„§ 54. (4) Ergibt sich für den Arzt in Ausübung seines Berufes der Verdacht, dass durch eine gerichtlich strafbare Handlung der Tod oder eine schwere Körperverletzung herbeigeführt wurde, so hat der Arzt, sofern Abs.5 nicht anderes bestimmt, der Sicherheitsbehörde unverzüglich Anzeige zu erstatten. Gleiches gilt im Fall des Verdachts, dass eine volljährige Person, die ihre Interessen nicht selbst wahrzunehmen vermag, misshandelt, gequält, vernachlässigt oder sexuell missbraucht worden ist.“

Durch diese Bestimmung wird für den Fall des Todes oder einer schweren Körperverletzung einer erwachsenen Person eine unverzügliche Anzeigepflicht des Arztes/der Ärztin normiert.

Bewusstseinsbildung und Ausbildung

Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen hat seit September 1999 insgesamt 27 Seminare zur Schulung im Bereich „Gewalt gegen Frauen“ finanziert. Es handelt sich dabei einerseits um Aus- und Fortbildungsseminare für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen und andererseits um interdisziplinäre Seminare, die die Zusammenarbeit zwischen Berufsgruppen, die im Falle von Gewalt gegen Frauen involviert sind (u.a. Polizei, Richter/innen) verbessern und ein effektives Netzwerk weiterentwickeln sollen.

Information und Öffentlichkeitsarbeit

Im Jahr 2001 wurde die Informationsbroschüre „Frauen haben Recht(e)“ herausgegeben, die sich an gewaltbetroffene Frauen wendet. Die Broschüre enthält wichtige gesetzliche Regelungen, gibt Auskunft über Unterstützungsangebote und wird kostenlos an alle Interessentinnen versendet. Ebenfalls 2001 wurde ein Bericht über den Themenbereich „Gewalt in der Familie“ publiziert. Er behandelt einerseits Ausmaß, Ursachen und Folgen von Gewalt – mit speziellen Kapiteln zu Kindern/Frauen/Männern/alten Menschen/Menschen mit Behinderungen – und zeigt andererseits auf, welchen Handlungsbedarf es gibt; er stellt damit ein umfassendes Nachschlagewerk zu diesem Themenbereich dar. Im November 2001 wurde eine Enquete zum Thema „Frauengesundheit und Gewalt – Gewalt macht krank“ finanziell unterstützt (Weiteres siehe Anhang 1).

Anti-Gewalt-Kampagne 1999 sowie 2000

Im Rahmen der Ende 1998 gestarteten Anti-Gewalt-Kampagne wurde die Informationskampagne „Halt der Gewalt“ im Juni und Juli 1999 fortgesetzt, wodurch insbesondere die

eingerichtete Helpline-Nummer betroffenen Frauen und der Öffentlichkeit bekannt gemacht wurde. Diese 24-Stunden Helpline, deren Betreuung mit 1. Juni 1999 einer mit Expertinnen besetzten Clearingstelle übertragen wurde, ist eine bundesweit kostenlos erreichbare Anlaufstelle für Gewaltopfer und Personen aus deren sozialem Umfeld und wurde im gesamten Berichtszeitraum weitergeführt.

Artikel 5 lit. b

Gemeinsame Obsorge

Obsorge ist das Recht auf Pflege, Erziehung, gesetzliche Vertretung und Vermögensverwaltung eines Kindes. Eltern haben kraft Gesetzes ein gemeinsames Obsorgerecht für ihre minderjährigen ehelichen Kinder. Mit dem Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz 2001 (KindRÄG; BGBl. I Nr. 135/2000 und BGBl. I Nr. 29/2003) wurde für Eltern die Möglichkeit geschaffen, die Obsorge beider Elternteile nach Scheidung, Nichtigerklärung oder Aufhebung ihrer Ehe zu vereinbaren. Im Fall der Obsorge beider Eltern kann das Obsorgerecht eines Elternteils auch auf bestimmte Angelegenheiten beschränkt werden. Dem Gericht muss eine Vereinbarung darüber vorgelegt werden, bei welchem Elternteil sich das Kind hauptsächlich aufhalten soll. Dieser Elternteil muss immer mit der gesamten Obsorge betraut sein. Das Gericht hat die Vereinbarung der Eltern zu genehmigen, wenn sie dem Wohl des Kindes entspricht.

Recht des Kindes auf beide Elternteile

Im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen wurde 2001, mit dem Ziel der Öffentlichkeitsarbeit und Grundlagenforschung zu Fragen der Auseinandersetzung mit tradierten Rollenbildern von Burschen und Männern, die Männergrundsatzabteilung eingerichtet. Da die Wahrnehmung der Vaterrolle und neue Rollenbilder gegenüber tradierten Stereotypen wichtig sind, wurde 2003 das Forschungsprojekt „Lebenswelten Vater-Kind, positive Väterlichkeit und männliche Identität“ vergeben, das derzeit durchgeführt wird.

Artikel 6

Unterdrückung des Frauenhandels und der Ausbeutung der Prostitution von Frauen

Betreffend Bekämpfung des Frauenhandels siehe bei Empfehlung 228.

Prostitution in Wien: Registrierte Prostituierte gab es 2003 in Wien 531 (gegenüber 12 Männern); in den Jahren zuvor sanken die Zahlen (auf einen Stand von 474 im Jahre 2002). 2003 erfolgte erstmals wieder ein Anstieg, was dadurch begründet sein könnte, dass Ende 2002 mit der Fremdenpolizei geklärt werden konnte, dass Asylwerbende mit einer vorläufigen Aufenthaltsberechtigung eine sog. Kontrollkarte bekommen können, mit der sie als Prostituierte arbeiten können. Das führte zum Ansteigen von Anmeldungen, vor allem von Schwarzafrikanerinnen.

Nicht registrierte Prostituierte: Ca. 3.000 Frauen, die regelmäßig als Prostituierte arbeiten, der geschätzte Ausländerinnenanteil beträgt mindestens 80 %.
(Quelle: Zahlen bzw. Schätzungen des BMI.)

Maßnahmen gegen die sexuelle Ausbeutung von Kindern

Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2002 (BGBl. I Nr. 134/2002) wurde der sexuelle Missbrauch von Jugendlichen neu geregelt. Damit wurden auch entgeltliche Sexualkontakte mit Minderjährigen unter Freiheitsstrafe bis zu drei Jahre gestellt.

Hinsichtlich der Änderungen mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2004 siehe die Erläuterungen zu Artikel 2 lit. g, Sexualstrafrecht und –verfahren.

Aus den Bundesländern wird angeführt, dass das Land Oberösterreich die Frauenvereine PIA, MAIZ und LENA unterstützt, die sich der Thematik Frauenhandel und Prostitution annehmen.

Artikel 7

Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im politischen und öffentlichen Leben

Artikel 7 a

Frauen in politischen und öffentlichen Funktionen

Der Anteil von **Frauen in politischen Funktionen** im Dezember 2003 variiert gegenüber den Zahlen im 5. Länderbericht. Wie 1999 bekleiden derzeit drei Frauen ein Ministerinnenamt, eine das einer Staatssekretärin. Aufgrund einer Aufstockung der öffentlichen Regierungsämter um zwei Staatssekretariate liegt der relative Frauenanteil derzeit mit 22,2 % etwas unter dem von 1999 (25 %). Im Nationalrat stieg der Frauenanteil von 28 % (1999) auf nunmehr 33,9 %, wobei innerhalb der Parteifraktionen Werte zwischen 27,7 % (FPÖ) und 58,8 % (Grüne) vorliegen.

Im europäischen Vergleich liegt Österreichs Frauenanteil im Europäischen Parlament im Vordergrund. Der Anteil von Frauen unter den österreichischen Abgeordneten im Europäischen Parlament (38,1 %) ist seit 1999 unverändert, da erst 2004 die nächsten Wahlen stattfinden.

Ein starker Anstieg der Frauenbeteiligung in der **Politik auf Länderebene** fand praktisch in allen Bundesländern statt:

Schlusslicht ist zurzeit Kärnten mit nur 16,7 % Frauen im Landtag, was aber dennoch ein höherer Wert ist als der niedrigste aus 1999, nämlich 6 % im Burgenland. Burgenland konnte den Frauenanteil im Landtag auf 19,4 % anheben. Oberösterreich hat im Moment mit 37,5 % Frauenanteil im Landtag den höchsten Wert, knapp gefolgt von Salzburg (36,1 %), Wien (35 %), Vorarlberg (33,3 %) und Tirol (30,6 %). In den Landesregierungen hat Wien mit 46,7 % den höchsten Frauenanteil, gefolgt von Niederösterreich mit 44,4 % und Tirol mit 37,5 %, Oberösterreich allerdings den geringsten Frauenanteil (11,1 %). Weitere Daten siehe Anhang 2.

Aktivitäten der Bundesländer zur Erhöhung des Frauenanteiles in politischen Ämtern

Seit 2001 wurden in **Tirol** bisher fünf Politiklehrgänge für Frauen veranstaltet, seit 2003 werden Aufbau-seminare angeboten.

2000 wurde in **Oberösterreich** das 1. Polit-Training für Frauen veranstaltet, derzeit läuft das 4. Training. Weiters wird bereits zum 3. Mal das Training „Powerful Girls Go Politics“ für Mädchen von 15 – 18 Jahren durchgeführt.

Das Mentoringprogramm der **Vorarlberger** Landesregierung soll Frauen ermuntern, einer politischen Laufbahn offen gegenüberzustehen.

In **Niederösterreich** wurde der einwöchige Politiklehrgang Girls4politics entwickelt und durchgeführt.

In der **Steiermark** wurden zwei Mentoringprojekte für Frauen „Zukunfts AG Frauen hoch im Kurs“, die gezielte Unterstützung von Frauen bei Karriereplanung und politischer Mitgestaltung bieten, initiiert.

Artikel 7 b

Aktivitäten zur Erhöhung der **Frauenanteile in der staatlichen Verwaltung, insbesondere auch in höheren Positionen**, sind im Bundesgleichbehandlungsgesetz und den Gleichbehandlungsgesetzen der Länder gesetzlich vorgesehen und werden alle zwei

Jahre in den Gleichbehandlungsberichten dargestellt (siehe auch bei den Artikeln 2 und 4).

Frauen und Wehrdienst

Mit dem Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, wurde der freie Zugang zu öffentlichen Ämtern im Bereich des österreichischen Bundesheeres erweitert. Seitdem steht Frauen, die den Ausbildungsdienst erfolgreich absolviert haben, auch die Möglichkeit der **Miliztätigkeit** offen (§ 39 Wehrgesetz 2001).

Sowohl nach Beendigung des Ausbildungsdienstes als auch eines zeitlich begrenzten militärischen Dienstverhältnisses können Frauen ihre Ausbildung zum Offizier oder Unteroffizier im Rahmen von einsatzorientierten Miliztätigkeiten, das sind freiwillige Waffenübungen und die Teilnahme an freiwilliger Milizarbeit, fortsetzen.

Gemäß § 2 Abs. 2 Z. 2 Auslandseinsatzgesetz 2001, BGBl. I Nr. 55/2001, können Frauen, die den Ausbildungsdienst leisten oder geleistet haben, seit 1. Juli 2001 auch **Auslandseinsatzpräsenzdienst** leisten.

Gender Mainstreaming und Stadtverwaltung

In Wien wurde im Zuge der Verwaltungsmodernisierung das Kontraktmanagement als zentrales strategisches Steuerungselement eingeführt. Die Magistratsabteilung 57 – Frauenbüro hat sich in Zusammenarbeit mit der fachzuständigen Stelle für Betriebswirtschaft und Controlling intensiv mit der Frage befasst, inwieweit Gender Mainstreaming als Gesamtstrategie in die neuen Managementkonzepte implementiert werden kann.

Die Magistratsabteilung 18 – Stadtentwicklung, begann im Dezember 2001 mit einem Workshop zum Thema „Gender Mainstreaming in der Stadtplanung“. Die Ergebnisse des Workshops wurden gemeinsam mit einer Darstellung aktueller Gender Mainstreaming Projekte im Planungsbereich in Wien und anderen europäischen Städten im Oktober 2002 publiziert.

Im Herbst 2003 wurde das Planspiel „Gender-City“ in der Wiener Planungswerkstatt durchgeführt. Ziel der ganztägigen Veranstaltungen unter Teilnahme von Bezirksräte/Bezirksrätinnen, Bürger/innen, Planer/innen, Lehrer/innen, Schüler-, Student/innen und Magistratsbediensteten war die Sensibilisierung für Gender Mainstreaming in der Stadtplanung.

Laufende Begutachtung von zur Förderung eingereichten Wohnbauvorhaben: Im Jahre 1995 wurde in Wien der Qualitätswettbewerb um öffentliche Fördermittel eingeführt. Die Leitstelle für alltags- und frauengerechtes Planen und Bauen führte Bewertung und Qualitätskontrolle durch, indem alle Wohnbauvorhaben, die öffentliche Gelder beanspruchen wollen, im Hinblick auf die Berücksichtigung der Anforderungen für Haus- und Familienarbeit, die Einhaltung von Sicherheitsaspekten sowie die Unterstützung nachbarschaftlichen Wohnens durch bauliche Angebote sowie die Beschaffenheit von Erschließung und Freiflächen bewertet wurden. Dies betraf zwischen 1995 und Ende Juni 2003 rund 7.200 Wohnungen im Zuge von 13 Bauträgerwettbewerben und 368 positiv empfohlene Projekte mit rund 33.000 Wohneinheiten im Grundstücksbeirat.

Wegen des großen Erfolgs der Frauen-Werk-Stadt I (1992 bis 1997) wurde in Wien ein Nachfolgeprojekt Frauen-Werk-Stadt II als konsequente Weiterentwicklung des Modellprojektes unter dem Thema „Betreutes Wohnen sowie alltags- und frauengerechte Planung“ initiiert, das im August 2002 begann und im Sommer 2004 enden soll.

Im Strategieplan für Wien (im Frühjahr 2000 beschlossen) wurde das strategische Projekt „Geschlechtssensible Kinder- und Jugendspielplätze, Sport- und Parkanlagen in den Wiener Bezirken“ aufgenommen, in dem öffentliche Anlagen entsprechend errichtet bzw. erneuert werden sollen. Im Frühjahr 1999 wurde der vorgesehene Umbau von zwei Parkanlagen dafür genutzt, den Ansatz der geschlechtssensiblen Parkgestaltung zu erproben. Im Frühjahr 2001 war die Umgestaltung der Parks abgeschlossen.

Eine im Jahr 2000 beauftragte Gestaltungsanalyse durch versierte Landschaftsplanerinnen umfasste 14 Parks und Plätze, die in den letzten Jahren in Wien neu gebaut oder umgestaltet wurden. Anhand einer Kriterienliste wurden die umgesetzten Gestaltungskonzepte dahingehend geprüft, inwieweit sie geschlechtsspezifische Raumeignungs- und Verhaltensmuster berücksichtigen.

Als anderer Ansatz wurde Parkplanung mit Mädchenbeteiligung im Jahr 2000 in Wien erprobt.

Artikel 8

Repräsentanz von Frauen und Beseitigung der Diskriminierung auf internationaler Ebene und in internationalen Organisationen

Von 245 Leitungspositionen des österreichischen auswärtigen Dienstes im In- und Ausland waren zum Stichtag 1. August 2003 49 (=20 %) mit Frauen besetzt. Zum vorhin angegebenen Stichtag standen **76 Botschafter und 7 Botschafterinnen** (6,5 %) bilateralen Botschaften bzw. Ständigen Vertretungen bei internationalen Organisationen vor. Von den 25 sonstigen Amtsleiterposten im Ausland (Generalkonsul/innen, Direktor/innen von Kulturforen usw.) werden zurzeit 12 (20 %) von Frauen eingenommen.

Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten ist sich dessen bewusst, dass diese Anteile noch zu weit unter der in Österreich gesetzlich vorgesehenen Quote (40 %) liegen. Es lädt daher bei allen **Ausschreibungen von Führungspositionen** seine Mitarbeiterinnen nachdrücklich ein, sich für diese zu bewerben. Dabei stellt sich allerdings häufig das aus der Vergangenheit hereinwirkende Problem, dass der Anteil von Frauen in den in Frage kommenden höheren Diensträngen des Außenministeriums noch immer relativ gering ist. In seinen Bemühungen zur Hebung der Frauenquote (siehe Artikel 4, Frauenförderungspläne gemäß B-GBG) ermutigt das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten bei seinen Informationsveranstaltungen über den auswärtigen Dienst ganz besonders Frauen zur Bewerbung für die Aufnahme in den Höheren Dienst. Der Anteil der weiblichen Vertragsbediensteten im Höheren und Gehobenen Dienst betrug 2003 insgesamt bereits 43 %. Diese aktuelle Aufnahmepolitik wird sich aber erst längerfristig auf die Besetzung von Leitungspositionen niederschlagen können.

Sport international

Im Februar 2001 fand die Tagung des Lenkungsausschusses von **European Women and Sport (EWS)**⁶ in Wien statt, die das Bundeskanzleramt organisierte. Neben der Behandlung des Themas „Frauen in Führungsfunktionen“ wurde die Konferenz in Tallin vorbereitet.

Im Rahmen der **Europäischen Sportkonferenz** in Dubrovnik im September 2003 wurde Österreich zum Vorsitzland der internationalen Arbeitsgruppe für Frauen im Sport (EWS) für die Jahre 2004 bis 2006 gewählt. Höhepunkt des zweijährigen Vorsitzes ist die große internationale Frauen-Sport-Konferenz 2006, an der rund 300 Delegierte teilnehmen werden.

Artikel 10

Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bildungsbereich

Bildungsstand von Frauen

Seit den 60er Jahren fand in Österreich eine Bildungsexpansion in allen Bevölkerungsschichten statt, wobei das Bildungsniveau der Frauen stärker anstieg als jenes der Männer. Der Anteil der Bevölkerung ohne Sekundarabschluss verringerte sich zwar rapide

⁶ <http://www.ews-online.com/en/>

⁷ <http://www.iwg-gti.org/e/newslet/sep03/calendar.htm>

seit 1971 (Volkszählungsergebnisse, Daten dazu siehe Anhang 2), dennoch waren bei der Volkszählung im Jahr 2001 Frauen mit 43,6 % (1971 waren es noch 73 %) stärker betroffen als Männer (2001: 27,0 %; 1971: 48,9 %). Der immer noch deutliche Abstand insgesamt zur männlichen Bevölkerung ist v. a. auf die ältere Generation von Frauen zurückzuführen, die vielfach nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, und auf die Tatsache, dass generell weniger Mädchen als Burschen eine Lehre absolvieren. Derzeit sind 29 % der Frauen im Alter von 20 – 24 Jahren Schülerinnen oder Studentinnen gegenüber 23 % von Schülern und Studenten bei Männern derselben Altersgruppe.

Der Frauenanteil bei Schulen höherer Bildung stieg besonders an: 54 % der Schüler/innen im Schuljahr 2002/03 an einer allgemein bildenden höheren Schule sind weiblich, 51 % an den berufsbildenden höheren Schulen und 96 % an den Lehrer- und Erzieherbildenden höheren Schulen.

(Quelle: BMBWK www.bmbwk.gv.at).

Obwohl sämtliche Ausbildungsrichtungen beiden Geschlechtern offen stehen, ist eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation in den berufsbildenden Schulen und bei der Lehrlingsausbildung zu erkennen. Dieser geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Berufswahl entgegenzuwirken, ist Ziel zahlreicher Initiativen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur wie auch anderer Institutionen. Ein Schwerpunkt wurde daher für den Bereich „Mädchen und Frauen in Technik“ gesetzt (siehe unter Artikel 10 lit. c).

Im Maturajahr 2000 begannen 51 % der Maturanten und 52 % der Maturantinnen innerhalb von fünf Semestern ein Studium an einer wissenschaftlichen Universität. Seit 1999 stieg der Frauenanteil an den in- und ausländischen ordentlichen Studierenden an Universitäten auf 53 %, an Universitäten der Künste auf 58 %. Der Frauenanteil bei den Erstzugelassenen liegt derzeit an Universitäten bei 57 %, an Universitäten der Künste bei 53 %. Bei den Studienabschlüssen wurde im Studienjahr 2000/01 erstmals ein Frauenanteil von über 50 % erreicht. Die Neigung, ein typisches „Frauen- oder Männerstudium“ aufzunehmen, wird durch einschlägige Vorbildung im Bereich der höheren Schulen verstärkt. In den technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen sind Frauen zwar nach wie vor mit einem Anteil von 18 % unterrepräsentiert, jedoch konnte hier in den Jahren 1999 bis 2001 eine Steigerung um drei Prozentpunkte erreicht werden. Um diesen Trend zu unterstützen, wurden Maßnahmen im Bereich „Frauen in Forschung und Technologie“ gesetzt (siehe unter Artikel 10 lit. c).

An den 1994 eingerichteten und zum Teil noch in Ausbau befindlichen Fachhochschul-Studiengängen variiert der Frauenanteil nach wie vor stark je nach inhaltlicher Ausrichtung des jeweiligen Studienganges. Während im Fachbereich Tourismus 71 % der Studierenden Frauen sind, im Humanwissenschaftsbereich 58 %, beträgt der Anteil weiblicher Studierender im Bereich Wirtschaft 51 % und in den technischen Studienrichtungen 22 %.

Diese Zahlen sind jedoch insofern zu relativieren, als der technische Fachbereich 54 % aller Fachhochschul-Studiengänge beinhaltet und der Frauenanteil hier von 11 % im Wintersemester 1999 auf 22 % im Wintersemester 2002 gesteigert wurde.

Die Ermöglichung von Ausbildungen in den gehobenen medizinisch-technischen Diensten und für Hebammen im Fachhochschulbereich steht zur Diskussion.

Die Pädagogischen Akademien, die Sozialakademien, die Ausbildungen in den gehobenen medizinisch-technischen Diensten sowie andere Ausbildungen in nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen (z.B. Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, Hebammen, medizinisch-technischer Fachdienst etc.) sind eine weibliche Domäne. Unverändert seit den letzten 15 Jahren sind drei Viertel der Studierenden Frauen.

Artikel 10 lit. a, b und d

Die **rechtlichen Voraussetzungen** der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Berufsberatung, Zulassung zum Unterricht, Erwerb von Zeugnissen, Stipendien, Schulbeihilfen usw. sind im Rahmen der österreichischen Rechtsordnung formal erfüllt.

(Dies gilt auch für weitere Punkte des Artikels 10.) Dennoch auftretende Defizite, wie z.B. die unterschiedliche Schulwahl von Mädchen und Burschen, sind in erster Linie auf gesellschaftliche Hindernisse wie Vorurteile, überholte Rollenklischees u.a. zurückzuführen und sind nur durch eine Änderung der Unterrichtspraxis und durch gezielte Bewusstseins- und Sensibilisierungsarbeit in der Öffentlichkeit zu erreichen.

Artikel 10 lit. c

In Folge der **Weltfrauenkonferenz in Peking** sowie durch die **Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags** ist das Thema **Gender Mainstreaming** auch im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ein wichtiges Anliegen geworden.

(Declaration of Beijing, item 38: „We hereby adopt and commit ourselves as Governments to implement the following Platform of Action, ensuring that a gender perspective is reflected in all our policies and programmes.“)

Zur Umsetzung dieser Strategie im Ressort wurde die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming zur Beratung und Unterstützung der Bildungsministerin eingerichtet, die informieren, die Sensibilisierung verstärken und die Entscheidungsträger/innen bei der Umsetzung der Top-down-Strategie des Gender Mainstreaming beraten und unterstützen soll. Der Umsetzung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs wird besonderes Augenmerk gewidmet. In diesem Zusammenhang wurden zwei Folder zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch und ein Leitfaden für Projektverantwortliche herausgegeben. Eine Erhebung aller Daten nach Geschlecht erfolgte bereits fast vollständig.

Zur Realisierung der Anliegen des Gender Mainstreaming im gesamten Bildungsbereich wurden folgende Projekte initiiert: „Gender Mainstreaming und Schulentwicklung“ verfolgt einen handlungsorientierten Ansatz auf Klassenebene, mit dem Ziel, gesamtschulische Entwicklungsprozesse zu setzen und geschlechtergerechte Rahmenbedingungen und Handlungsoptionen zu ermöglichen. Das Projekt „Gender Mainstreaming an Akademien“ erstreckt sich auf den Bereich der Lehrer/innenausbildung. Ziele sind die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming in den Studienplänen, bei Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekten, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Gremien, Information und Sensibilisierung.

Zur Unterstützung dieser Anliegen und im Sinne der Sensibilisierung für Gender Mainstreaming fand je ein Seminar für Genderbeauftragte an Pädagogischen Instituten und für Lehrpersonen an höheren technischen Lehranstalten statt (siehe bei Artikel 2).

In den vergangenen zwei Jahren waren die Hauptziele die Förderung der Beteiligung von Frauen in der Forschung die Integration der Anliegen und Interessenlagen von Frauen in die Forschung und die Sensibilisierung für genderspezifische Thematiken in der Forschung und Vermittlung. Bei der Vergabe von Forschungsprojekten wurde die Integration genderspezifischer Fragestellungen und die Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung, insbesondere als Projektleiterinnen und -koordinatorinnen, teilweise schon umgesetzt. Forschungsprogramme, die geschlechtssensibel gestaltet wurden, waren mit dieser Strategie erfolgreich: z.B. im Programm „Kulturlandschaftsforschung“, in dem der Frauenanteil mittels eines ausgeklügelten Bonussystems auf 50% erhöht werden konnte; oder im Programm >node<, in dem 40% der Projekte von Frauen geleitet werden und alle Projekte Gender in ihre Forschung einbeziehen.

Frauenfördernde Maßnahmen in geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung und frauenfördernder Arbeitsbedingungen, sind in Umsetzung.

Bei der Förderung von Veranstaltungen sind Vergaberichtlinien in Umsetzung, mit dem Ziel der besseren Sichtbarkeit von Forscherinnen und genderspezifischen Forschungsergebnissen (z.B. durch Erhöhung des Frauenanteils unter Keynotespeakers / Referent/innen / Moderator/innen, verstärkte Integration genderspezifischer Fragestellungen in Symposien, Workshops etc.).

Nach dem „Aktionsplan 2000“ (99 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich von Schule und Erwachsenenbildung), der von 1997 bis Ende 2000 im Bildungsbe-

reich gegolten hat, ist 2001 der „**Aktionsplan 2003 – Gender Mainstreaming und Frauenförderung in Schule und Erwachsenenbildung**“ (gültig bis Ende 2003) in Kraft getreten – mit den Hauptthemen „Schulqualität und Chancengleichheit“, „Geschlechtssensible Berufsorientierung und Mädchen und Technik“, „Entwicklung von Netzwerken“, „Gleichbehandlung und Frauenförderung“ sowie „Erwachsenenbildung – Frauen und neue Technologien“. Dieser Aktionsplan ist im Sinne des Mainstreaming ein umfassender Ansatz, die Anliegen zur Gleichstellung der Geschlechter unter Mitwirkung des gesamten Bildungsressorts zu realisieren. Ausgehend von der Erklärung und der Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking, sind das Regierungsübereinkommen und die Erfahrungen aus dem „Aktionsplan 2000“ als weitere Grundlagen anzusehen.

Insbesondere zum **Schwerpunkt „Geschlechtssensible Berufsorientierung und Mädchen und Technik“** hat es eine Reihe von Initiativen gegeben. Die Ausbildungs- und Berufswahl der Mädchen und Frauen erfolgt immer noch sehr traditionell, der Anteil der Mädchen in rein technischen Schulen steigt nur langsam und beträgt derzeit etwa knapp 10 %. Zahlreiche Projekte haben sich nun zum Ziel gesetzt, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern und zu nicht-traditionellen Ausbildungen zu motivieren.

Die seit 1998 laufende Aktion „**MIT – Mädchen/Frauen in die Technik**“ an mittleren und höheren technischen Schulen beabsichtigt eine Sensibilisierung von Lehrpersonen, Eltern, Schülern/Schülerinnen, den Abbau von Vorurteilen und die Stärkung der Mädchen (als Minderheit) an diesen Schulen. (Maßnahmen sind z.B. Informationsveranstaltungen, Plakataktionen, Schnupperkurse, Rhetorik- oder Präsentationskurse usw.).

Ebenfalls eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen strebt das Projekt „**FIT – Frauen in die Technik**“ (Schnupper- und Informationstage für 16- bis 19-jährige Mädchen) an. Das Projekt wurde 2001 ausgeweitet und findet nun jährlich an sechs Universitäten statt. Beraten werden jährlich 8.000 – 9.000 Mädchen an höheren Schulen. Ziel dieses Projektes ist es, junge Frauen über Studienmöglichkeiten an technischen Ausbildungseinrichtungen zu informieren, über Kontakte mit Frauen in technischen Berufen neue Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen und Hemmschwellen vor einem technischen Studium abbauen zu helfen.

Das Projekt „**READY**“ (für Schülerinnen der 7.–9. Schulstufe im ländlichen Raum), das in den schulischen Berufsorientierungsunterricht integriert ist, zielt auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Mädchen, auf die Erweiterung der Berufsperspektiven, auf Berufsorientierung sowie auf eine Stärkung des Selbstbewusstseins ab.

Ein groß angelegtes Projekt „**MUT – Mädchen und Technik**“ will mittels technisch-handwerklicher Workshops die Perspektiven in Richtung zukunftssträchtige Berufe (Technik/Neue Medien) verbessern. Die Maßnahmen beinhalten u.a. die Entwicklung innovativer Modelle der Technikmotivation und -erprobung; Bewusstseinsbildung von Multiplikator/innen; Aufbau von Kooperationen mit regionalen Meinungsbildner/innen; Know-how-Transfer in die Lehrer/innenfortbildung und in die Schulen. Langfristig soll eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Betriebe durch Nutzung der Potentiale von Mädchen und Frauen erreicht werden.

Weitere Aktivitäten zur Berufsorientierung bestehen in finanziellen Unterstützungen von Vereinen oder Initiativen, die gezielte Berufsorientierung leisten und Kurse in den Bereichen Technik, Handwerk oder IT anbieten, um dem sozialisationsbedingten, einseitigen Berufswahlverhalten von Mädchen entgegenzuwirken. Zur Sensibilisierung eines größeren Personenkreises erfolgten die Herausgabe von einschlägigen Informationsmaterialien und jährliche Veranstaltung von Fortbildungsseminaren für Lehrkräfte.

Initiativen der Bundesländer zur Mädchenförderung:

Die Projekte MUT, FIT und READY werden u.a. auch in den **Bundesländern** durchgeführt, wobei das Projekt MUT vom Land Salzburg koordiniert wird. Außerdem wurden und werden in den Bundesländern jährliche „Töchertage“ abgehalten (www.jobs4girls).

Grundsatz der „bewussten Koedukation“

Erstmals wurde im Lehrplan für das Schuljahr 2000/2001 für die Hauptschulen und allgemeinbildenden höheren Schulen (5.-8. Schulstufe) der **Grundsatz der „bewussten Koedukation“** aufgenommen, der seither Mädchen und Burschen in einer von Rollenklischees unabhängigen Berufs- und Lebensplanung unterstützen soll. In den didaktischen Grundsätzen dieses neuen Lehrplans heißt es: „Koedukation beschränkt sich nicht auf gleichzeitiges Unterrichten von Schülerinnen und Schülern. Vielmehr ist eine bewusste Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen zu führen. Es ist wesentlich, Lerninhalte auszuwählen, die gleichermaßen Mädchen und Knaben ansprechen, den Unterricht so zu gestalten, dass er sowohl den Bedürfnissen der Mädchen als auch der Knaben entgegen kommt, ein (Lern-)Klima der gegenseitigen Achtung zu schaffen sowie Erwartungshaltungen und Umgangsformen der Lehrerinnen und Lehrer gegenüber Mädchen und Knaben zu reflektieren.“ Die Schulen sind nun aufgefordert, die Chancengleichheit von Mädchen und Burschen aktiv zu fördern und ein entsprechendes Schulprogramm und Schulprofil zu entwickeln.

Als Hilfestellung zur Orientierung bei der Erstellung und Einschätzung von **Schulbüchern, Filmen und anderen Unterrichtsmitteln** wurde 1999 ein „Leitfaden zur Darstellung von Frauen und Männern in Unterrichtsmitteln“ herausgegeben und an Autor/innen und Verlage weitergeleitet. Der Frauenanteil der mit der Approbation von Schulbüchern befassten Gutachterkommissionen, die ebenfalls regelmäßig auf das Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter hinweisen, beträgt derzeit 43 %.

Zur die Sensibilisierung von Mädchen, nicht-traditionelle Berufe zu ergreifen, wurden Informationsbroschüren herausgegeben (siehe Anhang 1).

fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie

Besonderes Augenmerk wurde im Jahr 2002 auch dem Bereich **Forschung und Technologie** geschenkt. In diesem wichtigen und zukunftssträchtigen Berufssegment sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Auf Empfehlung des Rates für Forschung und Technologieentwicklung wurde daher das Programm fFORTE als gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur und des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie zur Stärkung von Frauen in Forschung und Technologie gestartet.

Es handelt sich um ein umfassendes Programm zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird. Die Laufzeit dieses Programms geht von 2002 bis 2006. Dieses Programm soll Frauen den Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen erleichtern, den Berufseinstieg und berufliche Karrieren in Naturwissenschaft und Technik verbessern, Forschungsförderung und Forschungsinfrastrukturen für Frauen zugänglicher machen, Schlüsselpersonen für Genderfragen sensibilisieren und Begleitforschungen und fächerübergreifende Forschungsprogramme durchführen.

Es enthält Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen und stimuliert prozessbegleitende Forschung zur Verstärkung einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik sowie die sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung im Bereich Gender und Technologie („Gender IT! – Was hat Technik mit Geschlecht zu tun?“). Im Rahmen dieses Forschungsprogramms werden außerdem fächerübergreifende

Fellowships zur Weiterqualifizierung von Nachwuchswissenschaftler/innen eingerichtet sowie spezielle Coachings angeboten.

„Maßnahmenpaket für ein Frauen-Technologie-Programm 1999 und 2000 sowie weiterführendes Frauen-Technologie-Projekt“

Auf Basis des von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Land Kärnten und der Stadt Villach geförderten und 1999 durchgeführten Pilotprojektes „Frauen-Technologie-Programm“ wurde an das Interuniversitäre Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur der Universität Graz ein Forschungsauftrag zum Thema „Maßnahmenpaket für ein Frauen-Technologie-Programm“ vergeben und die Rahmenbedingungen exemplarisch in der Region Villach in Kooperation

mit Bildungseinrichtungen und Betrieben erhoben, sowie ein Manual erarbeitet, das institutionenübergreifende Vorschläge sowie praktische Anleitungen für die Durchführung von Umsetzungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles in höheren technischen Lehranstalten, Fachhochschulen und hoch qualifizierten technischen Berufen in weiteren österreichischen Regionen bietet. Die daraus resultierende Studie wurde im Frühjahr 2000 präsentiert.

In Weiterführung und Vertiefung dieses Projektes wurde das Folge-Projekt „Frauen und neue Technologien“ durchgeführt (Projektende: 1.12.2003). Hauptziel des Projektes war die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der neuen Technologien (IT-Bereich) in Form einiger Pilotprojekte in Kooperation mit ausgewählten Partner-Unternehmen. Ziel dieser Maßnahmen war es, Frauen die Chancen, welche der IT-Bereich in Bezug auf Einkommen, Aufstiegschancen und Gestaltungsmöglichkeiten bietet, zu eröffnen.

Gender Studies

Die Verankerung der so genannten „Gender Studies“ bzw. die „Frauen- und Geschlechterforschung“ in den universitären Lehrplänen gemäß Universitätsstudien-gesetz 1997 ist österreichweit erfolgt. Somit werden an allen Universitätsstandorten (mit Ausnahme der Montanuniversität Leoben) Gender Studies als Wahlfachstudium angeboten. Mit der Koordination und Organisation der frauenspezifischen Lehre und Forschung am jeweiligen Universitätsstandort sind die Koordinationsstellen für Frauen und Geschlechterforschung befasst.

An der Universität Linz wurde im Jahr 2001 das erste österreichische Institut für Frauen- und Geschlechterforschung eröffnet. An der Universität Salzburg wurde im Jahr 2002 das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung „Gend up“ eingerichtet. Dieses führt u.a. pro Semester ein Vorlesungsprogramm mit frauenspezifischen Schwerpunkten durch. Auch konnten mittlerweile an den österreichischen Universitäten mehrere Gastprofessuren für jeweils ein spezielles Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung vergeben werden.

Eine inhaltliche Förderung erfuhren die genderspezifische Forschung und Lehre durch die Errichtung eines Gender Kollegs an der Universität Wien im Jahr 2000. Dieses besteht aus einer interdisziplinären faculty mit einer Gruppe von Diplomandinnen und Dissertantinnen mit fächerübergreifenden Forschungsvorhaben.

An der Wirtschaftsuniversität Wien wurde im Jahr 2002 zur Erweiterung des Lehrangebots ein Kompetenzfeld „Gender and Diversity in Organisationen“ aufgebaut.

Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung

Das im Jahr 1999 herausgegebene „Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ ist ein programmatisches Dokument des Ministeriums und beinhaltet 25 konkrete Maßnahmenvorschläge zu den Bereichen Studienwesen, wissenschaftliche und künstlerische Profilgewinnung, weiters zu sogenannten Querschnittsmaterien wie Mittelvergabe an den Universitäten und Forschungsförderung, Kinderbetreuung, Vernetzung des universitären und außeruniversitären Wissenschaftsbetriebs sowie infrastrukturelle Maßnahmen im Dienstleistungsbereich und schließlich die Förderung von feministischer Forschung/Gender Studies (siehe bei Empfehlung 240).

Im Berichtszeitraum wurden insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt:

1. Strukturmaßnahmen

Im Berichtszeitraum gelang es, an allen Universitätsstandorten sogenannte Koordinationsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung einzurichten und somit als Institutionen der Universitäten fest zu verankern. Die Aufgabe dieser Einrichtungen liegt in der Bündelung frauenspezifischer Agenden an den Universitäten und in der Koordination der Gender Studies sowie der Informations- und Beratungstätigkeit von Studierenden und Wissenschaftlerinnen in Fragen frauenspezifischer Forschung und Lehre.

2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

An vier österreichischen Universitäten (Graz, Wien, Linz und Salzburg) wurden im Berichtszeitraum „Anlaufstellen für Kinderbetreuung“ eingerichtet, deren Aufgabe in der

Informations-, Beratungs- und Vermittlungsarbeit in Fragen der Kinderbetreuung liegt. Zudem wurde ein österreichweites Webportal zu Kinderbetreuungsfragen erstellt, welches unter www.unikid.at zugänglich ist.

3. Qualifizierungsmaßnahmen

Im Berichtszeitraum konnten bereits bestehende Qualifizierungsmaßnahmen für wissenschaftliche Karrieren erweitert und neue geschaffen werden.

Das „**Hertha Firnberg Programm**“ besteht seit 1998 und hat die Integration qualifizierter Wissenschaftlerinnen in den Lehr- und Forschungsbetrieb an den Universitäten zum Ziel. Seit 2003 finanziert das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur jährlich zehn neue Stellen für die Dauer von drei Jahren (Aufstockung um 100 %). Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 51 Stellen vergeben.

Sowohl das „**Charlotte Bühler Programm**“ als auch das Post doc Programm „**APART – Austrian Programme for Advanced Research and Technology**“ sind auf die Förderung der postdoktoralen Forschung ausgerichtet und bestehen seit über zehn Jahren. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des Charlotte Bühler Programms 51 Stipendien vergeben, im Rahmen von APART wurden 21 Stellen Frauen zuerkannt.

Im Berichtszeitraum wurde das Programm **APART extra** für Forscher/innen mit Doktorat und Erfahrung in der Forschung, die ihre Tätigkeit aufgrund von Erziehungspflichten unterbrochen haben, oder Wissenschaftler/innen mit alternativem Bildungsweg neu geschaffen. Im speziellen sollen Frauen angesprochen werden, die durch Familiengründung und Kindererziehung von der Bewerbung für Forschungsstipendien zu den generellen Bedingungen (Altersgrenze 35 Jahre (Habilitation/innen) bzw. 40 Jahre (Habilitierte)) ausgeschlossen sind. Das Stipendium wird für drei Jahre vergeben und wurde bisher fünf Personen, darunter vier Frauen, zuerkannt.

Im Jahr 2003 wurde das Programm **DOC-fFORTE**, das speziell für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik ausgerichtet ist, neu geschaffen (siehe auch Programm fFORTE). Zielgruppe sind hochqualifizierte Doktorandinnen der Technik- und Naturwissenschaften, Diplomandinnen aus den Bereichen Biowissenschaften und Mathematik sowie Stipendiatinnen im 3. Studienabschnitt der Medizin. Das Programm umfasst derzeit fünf Stellen.

4. Sensibilisierungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit

Preisverleihungen: Seit 1997 werden alle zwei Jahre der „Gabriele Possanner Staatspreis“ und zwei gleichnamige Förderpreise für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterdemokratie förderlich sind, verliehen. 2003 wurde der Preis zum vierten Mal vergeben.

Publikationen, Studien: Die Publikationsreihe „Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ besteht seit 1992 und brachte bisher insgesamt 16 Bände, davon sechs im Berichtszeitraum, heraus. Ziel dieser Reihe ist es, die Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb sichtbar zu machen und eine Sensibilisierung für etwaige Lösungsstrategien vorzunehmen.

Weiters wurde im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur eine eigene **Website** www.bmbwk.gv.at/womenscience über relevante Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung eingerichtet.

5. Stärkung der Berufspositionen von Frauen in Wissenschaft und Forschung

Im Berichtszeitraum stiegen die Frauenanteile sowohl bei den Professor/innen als auch bei den Assistent/innen sowie beim sonstigen wissenschaftlichen Personal jeweils um einen Prozentpunkt (siehe Anhang 2, Tabelle: Full time equivalents (staff) by universities and universities of art and music).

Seit 1999 nahm das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur die Umsetzung konkreter Vorhaben zur Stärkung der Berufspositionen von Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt in Angriff. Im Jahr 1999 wurde im Programmplanungsdokument für den Europäischen Sozialfonds (Ziel 3) eine Maßnahme „Frauen und Wissenschaft“ aufgenommen, für die ein Zuschuss in der Höhe von 4,1 Mio. € vorgesehen ist.

In diesem Rahmen werden an Universitäten konkrete Programme zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung ermöglicht. So etwa das „Programm zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen bzw. zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an der Universität Graz“, ein „Mentoring Programm“ für Dissertantinnen und Habilitandinnen an der Universität Wien, eine Personalentwicklungsmaßnahme unter dem Titel „Karriere – links“ an den Universitäten Linz und Salzburg, die auf universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming Prämissen ausgerichtet ist.

An der Technischen Universität Wien wurde im Jahr 2002 für die Dauer von 5 Jahren das Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien eingerichtet, ein für Österreich einmaliges Dissertationsprogramm, das wissenschaftlich-technische Forschung auf höchstem Niveau mit laufbahnunterstützenden Maßnahmen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und mit dem Aufbau einer Kommunikationsinfrastruktur kombiniert. In diesem Rahmen wird aber auch die Förderung der Absolventinnen von Kunstuniversitäten ermöglicht. Das Projekt „Premiere“ unterstützt junge Künstlerinnen auf dem Weg in die selbständige Erwerbstätigkeit.

Rechtliche Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen an Universitäten

Bereits Anfang der Neunzigerjahre wurde eine Reform des österreichischen Universitätswesens in Gang gesetzt, welche die konsequente Umwandlung der Universitäten von staatlich gelenkten in autonome, eigenverantwortliche und leistungsstarke Institutionen bedeutete und zuletzt in der Erlassung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (**Universitätsgesetz 2002**), das mit 1. Jänner 2004 vollständig in Kraft trat, mündete.

Bei einem Vergleich zwischen den bisherigen und ab 1.1.2004 geltenden Bestimmungen ist zu berücksichtigen, dass die Universitäten in Hinkunft von Einrichtungen des Bundes zu vollrechtsfähigen juristischen Personen öffentlichen Rechts werden, für die bestimmte bisherige Verfahren nicht mehr passen. Die bislang geltenden Bestimmungen zur beschleunigten Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung von Frauen und Männern bleiben bis auf weiteres aufrecht; für die vollrechtsfähigen Universitäten wurden die geltenden Verfahren – unter Erhalt der bisherigen Standards – den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst.

Eine Analyse der Ist-Situation an den Universitäten zeigt, dass Frauen als Forscherinnen (Künstlerinnen) und akademische Lehrerinnen, insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen, noch immer unterrepräsentiert sind. Wissenschaft als Beruf ist nach wie vor eine Männerdomäne. Die Gleichstellung der Geschlechter an den Universitäten muss daher weiterhin auch ein wesentliches Ziel der Reform der Universitäten sein. Die Beibehaltung der Frauenförderung und die Erlassung von Frauenförderungsplänen an den Universitäten sind somit nach wie vor unumgänglich.

Die Wichtigkeit des Anliegens spiegelt sich in der durchgängigen Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache und der Tatsache wider, dass das neue Universitätsgesetz 2002 erstmals einen eigenen Abschnitt vorsieht, welcher der Gleichstellung von Frauen und Männern gewidmet ist (I. Teil, 3. Abschnitt „Gleichstellung von Frauen und Männern“).

Wie im Universitätsorganisationsgesetz (UOG) 1993 und im Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG) ist auch im neuen Universitätsgesetz an jeder Universität die Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit weitgehenden Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechten in Gleichbehandlungsfragen und in Personalangelegenheiten verpflichtend vorgesehen. Insbesondere ist es seine Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts entgegen-

genzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen. Damit wird dem in den leitenden Grundsätzen (siehe § 2 Z 9) und in den Aufgaben der Universität (siehe § 3 Z 9) verankerten Prinzip des Gender Mainstreaming Rechnung getragen.

Der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten entsprechend soll die abschließende Entscheidung in einem Beschwerdeverfahren nicht mehr durch die Bundesministerin oder den Bundesminister erfolgen, sondern bereits an der Universität fallen. Im Übrigen sollen gravierende Konflikte an der Universität primär im Mediationsweg bereinigt werden. § 43 Universitätsgesetz 2002 sieht dafür an jeder Universität eine Schiedskommission als weisungsfreies universitäres Kollegialorgan mit Entscheidungsvollmacht vor.

Gemäß § 44 Universitätsgesetz 2002 ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf alle Angehörigen der Universität sowie auf Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende oder Studierender anzuwenden. Die Universitäten werden im Rahmen ihrer Satzung bei der Gestaltung ihrer Frauenförderungspläne entsprechende Zielvorgaben aufzunehmen haben, die den derzeitigen Standard nicht unterschreiten. Der in der Satzung zu erlassende Frauenförderungsplan der Universität ist eine Durchführungsverordnung zu § 41 B-GBG und darf daher die gesetzlichen Vorgaben des B-GBG bezüglich der Frauenquote nicht unterschreiten. Die Festlegung von günstigeren Frauenförderungsbestimmungen ist hingegen zulässig.

Einrichtung eines Frauenpolitischen Beirats für Universitäten

Der im Jahr 2003 eingerichtete Beirat hat die Aufgabe, die Frau Bundesministerin in Fragen der Frauenförderung an den Universitäten hinsichtlich bestehender struktureller Mängel und Empfehlungen zu beraten, um die Umsetzung frauenfördernder sowie antidiskriminierender Bestimmungen im Universitätsgesetz 2002 sicherzustellen.

Erwachsenenbildung, Wien: Der Verband Wiener Volksbildung hat in den letzten beiden Jahren die Umsetzung von Gender Mainstreaming gestartet, dazu 2002 im Rahmen der Veranstaltung „Volkshochschulen und Gender Mainstreaming“ die „Implementierung von Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie im Arbeitsmarktservice“ präsentiert und im Rahmen der Weiterbildung für Mitarbeiter/innen und Kursleiter/innen eigene Veranstaltungen durchgeführt.

Seit 1999 gibt es im Rahmen des Verbandes Wiener Volksbildung das Rosa Mayreder College, eine Bildungsinstitution von Frauen für Frauen: u.a. werden Lehrgänge mit universitärem Charakter mit internationaler Ausrichtung in den Bereichen kritische Kunst, Wissenschaft, Bildung durchgeführt.

Artikel 10 lit. e

Seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur werden im Rahmen der Erwachsenenbildung Maßnahmen zur **Alphabetisierung** finanziell unterstützt. Sie betreffen vorwiegend Migrant/innen und werden im Vorfeld zu Hauptschul- Abschlusskursen angeboten. Mit diesen Vorfeldmaßnahmen werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen. Ab Herbst 2003 findet ein eigener Lehrgang für die Ausbildung von Alphabetisierungspädagogen/innen statt.

Eine weitere wichtige Aufgabe stellt die Senkung der Zahl der leseschwachen Schüler/innen dar. Leseschwäche beeinträchtigt eine adäquate Teilhabe in den zentralen gesellschaftlichen Bereichen. 2002 wurde ein gesamtösterreichisches Konzept („Lesefit“) ausgearbeitet, das u.a. schulische und außerschulische Förderprogramme für schwache Leser/innen, eine Lehrer/innenfortbildung, die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien, eine Beratungsstelle „Leichter Lesen“ und die Entwicklung eines Lese-Screening-verfahrens beinhaltet. Alle Förderangebote werden unter Berücksichtigung von genderspezifischen Aspekten entwickelt.

Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen

Migrantinnen sind in mehrfacher Weise benachteiligt und von gesellschaftlicher Marginalisierung bedroht. Traditionelle Wertvorstellungen, geschlechtsspezifische Rollenverteilungen, familiäre Verpflichtungen und geringe Bildungsmöglichkeiten verhindern eine soziale Eingliederung. Migrant/innenhaushalte sind überdurchschnittlich hoch armutsgefährdet. Zielsetzung von Maßnahmen ist es, für Migrantinnen den Zugang zur Aus- und Weiterbildung zu erleichtern und die Chancen am Arbeitsmarkt durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen zu erhöhen. Voraussetzung für eine umfassende Integration von Migrantinnen sind v. a. Sprachkompetenz, IT-Basiskenntnisse und der Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie eigenständiges Lernen; dazu gibt es entsprechende Kursangebote. Für Schülerinnen aus Migrant/innenfamilien gibt es in allen Bundesländern eigene Schulberatungsstellen und einen besonderen Förderunterricht in Deutsch.

Artikel 10 lit. f

Das **Nachholen von Bildungsabschlüssen** ist eine wesentliche Aufgabe der Erwachsenenbildung und wird vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Rahmen des zweiten Bildungsweges ermöglicht. Dazu zählt die Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss (siehe auch Artikel 10 lit. e). Die Studienberechtigungsprüfung vermittelt eine Studienberechtigung für ausgewählte Studienrichtungen; die Externistenreifeprüfung und die Berufsreifeprüfung ermöglichen eine allgemeine Berechtigung zum Besuch von Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien und Kollegs. Einrichtungen der Erwachsenenbildung bieten für diese Prüfungen Vorbereitungskurse an. (Auf Grund der Novellierung des Schulunterrichtsgesetzes ab dem Schuljahr 2003/2004 können Schüler/innen, die die Hauptschule oder die Polytechnische Schule nicht erfolgreich abgeschlossen haben, den Pflichtschulabschluss in einem 10. bzw. 11. Schuljahr kostenlos nachholen. Jährlich werden davon ca. 300 Schüler/innen betroffen sein.) Im Studienjahr 1999/2000 lag die mittels Querschnittuntersuchung⁸ errechnete Erfolgsquote bei Erstabschluss an Universitäten und Fachhochschulen bei Frauen bei 56 %, jene der Männer bei 57 %. Im Studienjahr 2000/01 lag die Erfolgsquote der Frauen bei 64 % jene der Männer bei 62 %. Im Studienjahr 2001/02 wiederum lag die Erfolgsquote der Frauen bei 62 %, jene der Männer bei 64 %. Diese Veränderungen liegen in einer normalen Schwankungsbreite, und es kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht von einem Rückgang der Erfolgsquote bei Frauen ausgegangen werden.

Die **Studie „Internet als Qualifizierungsmedium unter besonderer Berücksichtigung der (geschlechtsspezifischen) Sicht von arbeitslosen Jugendlichen“** untersuchte die Chancen der sozial stark benachteiligten Gruppe der arbeitslosen Jugendlichen im Hinblick auf eine Partizipation an der Informationsgesellschaft, wobei dem geschlechtsspezifischen Aspekt ein besonderes Augenmerk gewidmet wurde. Ziel hierbei war es, die geschlechtsspezifischen unterschiedlichen Bedürfnisse zu analysieren, um eine einseitig männlich orientierte Förderung und Wissensvermittlung zu vermeiden.

Artikel 10 lit. g

In der Schule Ausgleich, Bewegung und motorische Entwicklungsanreize zu schaffen, ist die Aufgabe des Pflichtgegenstandes **„Bewegung und Sport“**. Darüber hinaus erfahren über 270.000 Schüler/innen jährlich bei Schulsportwochen eine vertiefte Ausbildung in Sommer- und Wintersportarten. Anliegen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen werden in der Bewegungserziehung überall dort verfolgt, wo in den Lehrplänen soziale Aspekte, Aspekte des Sich-Selbst-Findens etc. angesprochen werden.

⁸ Querschnittuntersuchungen: Einer Gruppe von Absolvent/innen wird eine entsprechende Gruppe von Studienanfänger/innen gegenübergestellt, die Absolvent/innen im Zähler und die Studienanfänger/innen im Nenner ergeben die Erfolgsquote. Üblicherweise wird einer Gruppe von Absolvent/innen dabei jene Anfängerkohorte gegenübergestellt, die um eine der durchschnittlichen Studiendauer entsprechende Zeitspanne vorher ihr Studium begonnen hat.

Artikel 10 lit. h

Gesundheits- und Sexualerziehung ist als Unterrichtsprinzip in den Lehrplänen sämtlicher Schularten verankert. Das soll zu einer besseren Koordination des Lehrstoffes (z.B. in Biologie, Haushalt und Ernährung, Bewegung und Sport) beitragen. Zusätzliche Schwerpunkte in Form von Freigegegenständen, unverbindlichen Übungen und Projekten (z.B. Jugend-Video- und Radiowettbewerb zum Thema HIV/AIDS, 2000) fördern persönliche Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler und Kommunikationsstrukturen und vernetzen Schule und Umfeld.

Betreffend Menschenrechte – Frauenrechte siehe bei Empfehlung 241.

Artikel 11

Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bereich Erwerbsarbeit und Beschäftigung

Frauen haben, was die Teilnahme am Erwerbsleben betrifft, in den letzten drei Dezennien stark aufgeholt, wie insbesondere auch die jüngsten Volkszählungsergebnisse zeigen. Von 1971 auf 2001 erhöhte sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen, wenn man geringfügig Erwerbstätige nicht berücksichtigt, um fast genau ein Drittel, seit 1991 um 10 % (Männer: 1971 bis 2001 Anstieg um 6 %). Die Erwerbsquote der Frauen betrug 2001 61,8 %, jene der Männer 80,0 % (ohne geringfügig – bis zu 11 Stunden pro Woche – Erwerbstätige). 2003 setzt sich der relativ stärkere Anstieg der Zahl der weiblichen Erwerbspersonen fort.

Die unselbständige Beschäftigung der Frauen ist 1999 bis 2003 weiter angestiegen. Vor allem Teilzeitbeschäftigung hat stark zugenommen. Insgesamt entfallen 2003 auf Frauen bereits 44 % der voll versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Standardbeschäftigung (1.352.784 Frauen, 1.717.585 Männer, ohne Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeldbezieher/innen und ohne Präsenzdienst). Die Arbeitslosigkeit der Frauen ist im internationalen Vergleich niedrig, wenn sie auch seit 2001 steigt. Im Jahresdurchschnitt 2003 waren 100.362 Frauen und 139.717 Männer arbeitslos vorgemerkt. Bereits mehr als ein Drittel der Frauen arbeiten Teilzeit, Männer zu knapp 5 % (1-35 Stunden pro Woche. 2002).

Zu den durch Berufstätigkeit erzielten Einkommen von Frauen, Maßnahmen zur Verbesserung ihrer beruflichen Chancen und zu Gleichstellungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice siehe bei Empfehlungen 233 und 234. Der **Nationale Aktionsplan für Beschäftigung** und seine Maßnahmen, die der Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie dienen, haben als einen Schwerpunkt das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. (<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktEU/.htm>)

Artikel 11 Z 1 lit. a

Sicherung des Rechts von Frauen auf Arbeit

Konzentration und Segregation am Arbeitsmarkt bedeuten gleichzeitig, dass Frauen in etlichen Positionen, Berufen und Branchen (die im Schnitt mit besseren Verdienstchancen verbunden sind) zum Teil stark unterrepräsentiert sind. Der Zugang zu diesen Arbeitsplätzen ist für Frauen erschwert, um dem entgegen zu wirken, sind umfassende Maßnahmen notwendig.

Dazu wird auf die Ausführungen zu Artikel 10 und zu Empfehlung 232 verwiesen, darunter auch auf Maßnahmen zur Förderung von Frauen in nicht-traditionellen Berufen, Technologie und Naturwissenschaften. Weitere Beispiele: Das **Projekt „femtech“** hat die deutliche Erhöhung des Frauenanteils als Teilnehmerinnen, Projektleiterinnen und Evaluatorinnen in Technologieprogrammen des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie zum Ziel.

Die **Studie „Frauen und Technologie“** untersuchte die Situation von Frauen in den hochdotierten Forschungs- und Entwicklungsprogrammen und entwickelte Maßnahmen (z.B. Mentoring Programme, Schaffung von familiengerechten Rahmenbedingungen), um deren Partizipation in Bezug auf Einkommen, Aufstiegschancen, Teilnahme an Programmen (insbesondere auch in Leitungsfunktionen, z.B. als Koordinatorinnen) und Gestaltungsmöglichkeiten in Forschung und Entwicklung zu erhöhen.

Die Initiative **„Frauen in Technologie und Forschung“** soll die Ergebnisse der Studie umsetzen. Generelles Ziel ist die Verstärkung der Präsenz von Frauen in leitenden und verantwortlichen Positionen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen und im Unternehmenssektor sowie in der außeruniversitären Forschung durch gezielte Maßnahmen. Dazu sind eine eigene Struktur (Task Force) und eine Plattform vorgesehen, die sich aus Vertreter/innen aus Verwaltung, Wissenschaft, Forschung, Interessenvertretungen, Arbeitsmarktservice, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen zusammensetzt. Ein zusätzliches Monitoring soll die Zielerreichung evaluieren und sicherstellen, die operative Umsetzung durch ein Kompetenzzentrum erfolgen.

ÖGUT-Preis „Frauen in der Umwelttechnik“: Dieser Preis wird gesponsert durch das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie und seit 2001 für hervorragende Leistungen von Frauen in der Umwelttechnik vergeben.

Hinsichtlich der im 5. Bericht Österreichs aufgezählten Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst ist darauf hinzuweisen, dass nunmehr alle **öffentlich Bediensteten (bisher nur Beamte)** bis zum Schuleintritt ihres Kindes einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit haben.

Eine **Dienstrechts-Novelle zu § 50b Beamtendienstrechtsgesetz 1979 (BDG)**, die mit 1.1.2004 in Kraft trat (BGBl. I Nr. 130/2003), sieht vor, dass einem/einer Beamten für die von ihm/ihr beantragte Dauer, während der er/sie Kinderbetreuungsgeld bezieht, längstens jedoch bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes, eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auch unter der Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zu gewähren ist. Dies stellt eine Verbesserung zur bisherigen Rechtslage für Beamte dar, wonach die Herabsetzung nur bis zur Hälfte der Vollbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes möglich ist. Bei privatrechtlichen Dienstverhältnissen nach dem Vertragsbedienstetengesetz (VBG) aus 1948 ist jedes Beschäftigungsausmaß vereinbar. Das VBG ist jedoch nur dann anwendbar, wenn das Beschäftigungsausmaß mehr als ein Drittel beträgt.

Projekt Teamassistent/in

Aus der Tatsache der Einführung des Elektronischen Aktes und der Umstellung der Haushaltsverrechnung ergaben sich insbesondere für Schreibkräfte, Kanzleibedienstete und Sekretariatskräfte massive Tätigkeitsveränderungen. Im Bundeskanzleramt wurde deshalb im Laufe des Jahres 2002 ein für den öffentlichen Dienst neuartiges Berufsbild entwickelt, jenes der sogenannten „Teamassistent/innen“, die als koordinative Schnittstelle im Arbeitsprozess zwischen Führungskraft und Sachbearbeiter/in fungieren sollen. Der Arbeitsplatz der Teamassistent/innen unterscheidet sich vom Arbeitsplatz der Sekretariatskraft dadurch, dass neben den Basistätigkeiten (Schreibarbeiten, Korrespondenz, Terminmanagement etc.) noch bestimmte Sachbearbeitungstätigkeiten bzw. Zusatztätigkeitsfelder hinzukommen. Vor allem den Bediensteten des Sekretariatsbereiches und den Schreibkräften – vorrangig Arbeitsplätze, die von Frauen besetzt sind – wird durch dieses Projekt die Chance geboten, ein wesentlich höheres zukunftsorientiertes Ausbildungsniveau zu erreichen, abwechslungsreichere Aufgaben zu erledigen, motivierter den sich ständig ändernden Anforderungen und Belastungen des Arbeitsalltages gewachsen zu sein und letztendlich ihre derzeitige berufliche und finanzielle Stellung zu verbessern. Von Projektbeginn an (November 2002) haben bisher 30 Frauen die Ausbildung zur Teamassistentin absolviert, wobei 29 Arbeitsplätze nach positiver Absolvierung besoldungsmäßig aufgewertet wurden. Bis Ende des Jahres 2003 werden weitere 14 Frauen

die Ausbildung machen und wird eine besoldungsmäßige Aufwertung ihrer Arbeitsplätze erfolgen. Eine Ausdehnung des Projektes auf die anderen Bundesministerien ist geplant. Außerdem hat das Bundeskanzleramt in seiner **Grundausbildungsverordnung** 2003 (BGBl. I Nr. 7/2003) die Vermittlung des wesentlichen Inhalts von Gender Mainstreaming als eigenes Modul ins Fach Ressortbereich Bundeskanzleramt aufgenommen.

Behinderte Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Wie im bundesweiten **arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramm** festgehalten, soll durch vermehrte Anstrengungen die Integration von Frauen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt forciert werden.

So wird z.B. im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung (sogenannte „**Behindertenmilliarde**“) die dauerhafte Vermittlung von Frauen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt durch Qualifikationsmaßnahmen (z.B. Lehre, Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen) und durch Maßnahmen der Hebung des Beschäftigungsniveaus (z.B. im Gastgewerbe und in Dienstleistungsberufen) gefördert. In enger Zusammenarbeit mit den Projektträgern wird versucht, vor allem Jugendlichen eine integrative Berufsausbildung bzw. Berufsvorbereitung zukommen zu lassen. Durch Umschulungsmaßnahmen soll es gelingen, vor allem ältere behinderte Arbeitnehmerinnen für zukunfts-trächtige Berufe (z.B. EDV-Berufe) zu qualifizieren.

Um noch genauer auf die Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung eingehen zu können, wurde 2002 eine Studie mit dem Titel „Frau sein – barrierefrei“ in Auftrag gegeben. Nach Fertigstellung der Studie (Ende 2003) sollen diese Ergebnisse in zukünftige Fördermaßnahmen zur beruflichen Integration einfließen.

Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung wurden sowohl 2001 als auch 2002 österreichweit 40 % Frauen gefördert, bei den erfolgreich Geförderten waren es in beiden Jahren 38 %.

Teilnahme an EU-Projekten

Mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollen neue Wege zur Umsetzung der Beschäftigungspolitik entwickelt werden, um so Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzungen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Beispielsweise beteiligt sich die **Burgenländische Landesregierung** mit zwei Entwicklungspartnerschaften an der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL, die sich mit der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen beschäftigen, die zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt beitragen.

Die wichtigsten Zielsetzungen der Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming“ sind die Qualifizierung und Weiterbildung bzw. die Vermittlung von Fachwissen über Gender Mainstreaming. Durch die Entwicklungspartnerschaft „Frauen und die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Burgenland“ sollen Strategien entwickelt und umgesetzt werden, die es Frauen einerseits ermöglichen, den Zugang zu neuen Technologien zu bekommen und sie andererseits ermutigen, diese zu nutzen. Außerdem soll ein nachhaltiger Bewusstseinswandel bei Frauen und Mädchen erreicht werden, nicht-traditionelle Berufe zu wählen.

Die Frauenbeauftragte des Landes **Salzburg** wirkt in mehreren EU-Projekten und -Programmen zum Abbau von Diskriminierung von Frauen und Förderung der Chancengleichheit im Beruf mit. Beispielsweise werden genannt: Die Entwicklungspartnerschaft Equal Salzburg zum Thema Chancengleichheit (2002 – 2005); das Projekt MAP – Mentoring als Instrument der Personalentwicklung, ein Verbundprojekt im Rahmen des Programms Interreg III A für Frauen und kleine und mittlere Unternehmen im Grenzraum Österreich-Deutschland-Schweiz-Tschechien mit den Zielen, die Chancengleichheit von Frauen im Beruf durch Qualifizierung und Mentoring zu fördern sowie Regionalentwicklung zu betreiben; u.a.m.

Weitere Projekte siehe Anhang 1.

Artikel 11 Z 1 lit. b

Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2001

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde im Berichtszeitraum zweimal novelliert; die Konvention betreffende Änderungen brachte nur die Novelle BGBl. I Nr. 129/2001 (siehe Ausführungen bei Empfehlung 235). Zur Novellierung/Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes siehe bei Empfehlung 235.

Artikel 11 Z 1 lit. c

Bildungskarenz

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 179/1999 wurde die Bestimmung des § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) dahingehend geändert, dass die **Mindestdauer einer Bildungskarenz** von sechs Monaten **auf drei Monate gesenkt wurde**. Durch diese Maßnahme soll ein Anreiz für die Vereinbarung einer Bildungskarenz geschaffen werden, da es vielfach eher möglich ist, kürzere Zeiten dafür bereitzustellen. Diese Maßnahme gilt zwar für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in gleicher Weise, fördert aber indirekt auch die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen.

Initiativen in den Bundesländern

Zur Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gibt es zahlreiche Aktivitäten wie Mentoring-Projekte, Projekte zu Mädchen und Technik, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, neue Bildungsangebote, Girls Days, Informationen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Einige weitere Beispiele:

In **Salzburg** erfolgte erstmals die Öffnung des Berufes Zugführer auch für Frauen; Computerschulungen von Frauen im ländlichen Gebiet mit dem Angebot der begleitenden Kinderbetreuung (**Kärnten**); Projekt NOEL – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Zukunft (**Niederösterreich**); Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in den Regionen (**Oberösterreich**); Förderung von Frauen in der Landesverwaltung durch funktionsbezogenes Gehaltssystem (**Vorarlberg**); Mentoring-Projekte für Landesbedienstete (**Tirol**); Programm FRECH – für geringqualifizierte bzw. über 40-jährige Frauen, die sich beruflich verändern wollen/müssen, Projekt GO UP – eine einjährige Sensibilisierungsmaßnahme für Wiener Unternehmen betreffend gleichstellungsorientiertes Management (siehe das Handbuch „7 Schritte zur Gleichstellung“ und www.gleichstellung.info) (**Wien**). (Siehe auch bei Empfehlungen 233 und 234.)

Artikel 11 Z 1 lit. d

Siehe dazu Ausführungen bei Empfehlungen 233 und 234.

Artikel 11 Z 1 lit. e

Pensionen

Die mittlere Eigenpension (Alterspension und Invaliditätspension) des Neuzugangs 2002 in der gesetzlichen Pensionsversicherung, einschließlich Ausgleichszulagen, betrug bei Männern 1.400 €, jene der Frauen hingegen nur 655 € monatlich (ohne zwischenstaatliche Teilpensionen). Mit dem Instrument der Ausgleichszulage wird eine vom sonstigen eigenen bzw. Haushalts-(Partner-) Einkommen abhängige Zulage bis zu einem bestimmten Richtsatz gewährt. Dieser beträgt im Jahr 2003 643,54 € für Alleinstehende; der Ehepaar-Richtsatz beträgt 965,53 €. Rund 70 % der Bezieher/innen einer Ausgleichszulage sind Frauen. Das mittlere Arbeitslosengeld (Median) pro Monat betrug 2002 bei Frauen 625 €, bei Männern 734 € (inkl. Familienzuschläge).

Frauen haben aufgrund von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (vor allem aus familiären Gründen) beim Pensionseintritt weniger Versicherungsjahre erworben als Männer.

Durch die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird dieser Nachteil im Versicherungsverlauf ein wenig ausgeglichen. Die Einkommensnachteile der Frauen im Erwerbsleben (niedrigere Arbeitsverdienste) werden durch das Pensionssystem allerdings nicht kompensiert.

Hinsichtlich Pensionen wird auf die Ausführungen zu Empfehlung 236 verwiesen. Hinsichtlich Krankenversicherung wird noch vermerkt: Im Zuge der Änderung der beitragsfreien Mitversicherung mit Wirkung vom 1. Januar 2001 sind Angehörige, die Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 4 beziehen, bzw. Angehörige, die den Versicherten mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 4 pflegen, weiterhin beitragsfrei mitversichert.

Artikel 11 Z 1 lit. f

Durch eine Neufassung der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen wurden nur noch jene Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen beibehalten, die aufgrund geschlechtsspezifischer Unterschiede erforderlich und wissenschaftlich begründbar sind. Es handelt sich dabei um Arbeiten im untertägigen Bergbau (mit Ausnahmen), Arbeiten unter Einwirkung von Blei über einem Grenzwert von 0,02 mg/m³ und Arbeiten mit besonderer physischer Belastung.

In einzelnen Ressorts werden neben den gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Bediensteten noch weitere präventive Maßnahmen getroffen. So wird z.B. im Bundeskanzleramt durch die Personalabteilung jede Schwangerschaft einer Mitarbeiterin zusätzlich zum Arbeitsinspektorat der Betriebsärztin gemeldet, welche den Arbeitsplatz der Bediensteten im Hinblick auf dessen Eignung und etwaige notwendige Veränderungen überprüft. In Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin werden spezielle Gesundheitsförderungsprogramme wie Raucherentwöhnung, ambulantes Fasten und gesundes Office-Cooking durchgeführt, die tendenziell überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden.

Artikel 11 Z 2

Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz (vormals Eltern-Karenzurlaubsgesetz)

Im Berichtszeitraum gab es zwei nennenswerte Novellen: Durch die Novelle zum Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. I Nr. 153/1999, wurde einerseits die EU-Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub umgesetzt, und andererseits wurden Maßnahmen für eine **flexiblere Inanspruchnahme der Karenz** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, wie die

- Einführung flexibler Meldefristen
- Möglichkeit, Karenz zwischen Mutter und Vater zweimal zu teilen
- Möglichkeit, aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson Karenz in der Dauer von einem Monat durch Mutter und Vater gleichzeitig in Anspruch zu nehmen
- Möglichkeit, Karenz in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. aus Anlass des späteren Schuleintritts des Kindes zu verbrauchen
- Flexibilisierung der Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Geburt eines Kindes
- Schaffung eines vom Anspruch der Mutter unabhängigen Karenzanspruchs für Väter.

Darüber hinaus wurde ein Recht auf Information geschaffen, wonach der Arbeitgeber die karenzierte Mutter bzw. den karenzierten Vater über sämtliche wichtige Ereignisse im Betrieb in Kenntnis zu setzen hat, wie etwa betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen.

Diese Maßnahmen gelten für Geburten ab dem 1.1.2000, fördern die partnerschaftliche Teilung der Betreuungspflichten und haben so indirekt positive Auswirkungen auf das Erwerbsleben der Frauen.

Das Land Wien hat analog für seine Bediensteten die Möglichkeit einer geteilten Elternkarenz und einer aufgeschobenen Elternkarenz geschaffen und flexiblere Teilzeitbeschäftigung ermöglicht (LGBl. für Wien Nr. 51/2000).

Die im Zusammenhang mit der **Einführung des Kinderbetreuungsgeldes** stehenden Änderungen im Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), welches seit dem 1. Jänner 2002 Väter-Karenzgesetz (VKG) genannt wird, standen vor allem unter dem Gesichtspunkt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe BGBl. I Nr. 103/2001). So wurden weitere Maßnahmen gesetzt, die die Aufrechterhaltung des Kontaktes mit dem Betrieb fördern und die Wiedereingliederung nach einer Karenz erleichtern sollen.

Mütter und Väter können nunmehr während der Karenz eine **geringfügige Beschäftigung** sowohl zum Arbeitgeber, zu dem das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, als auch zu einem anderen Arbeitgeber ausüben. Bei dieser Beschäftigung darf das Entgelt im Kalendermonat die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (2003: 309,38 €) nicht übersteigen. Weiters besteht die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber, mit dem das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, eine **Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze** in der Dauer von höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr (z.B. Urlaubs- oder Krakenstandsvertretung) zu vereinbaren. Wie bei der geringfügigen Beschäftigung während der Karenz handelt es sich um ein zweites, vom karenzierten Arbeitsverhältnis unabhängiges befristetes neues Arbeitsverhältnis. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers, mit dem das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, kann eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze auch mit einem anderen Arbeitgeber vereinbart werden.

Als weitere **Neuerungen** sind zu nennen: Ersetzen des Begriffs „Karenzurlaub“ durch den Begriff „Karenz“. Die „überwiegende Betreuung des Kindes“ ist nicht mehr Anspruchsvoraussetzung für die Inanspruchnahme einer Karenz. **Unverändert** aufrecht bleiben die sonstigen arbeitsrechtlichen Regelungen zur Karenz – wie z.B. Beginn und der Dauer einer Karenz, Meldefristen, Teilung der Karenz – und zur Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Geburt eines Kindes.

Elternteilzeit

Am 10. Februar 2004 wurde im Ministerrat die Regierungsvorlage zum **Recht auf Teilzeit** für Eltern beschlossen und damit ein wesentlicher Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mit einer Beschlussfassung im Parlament ist im Mai 2004 zu rechnen (voraussichtliches In-Kraft-Treten: 1. Juli 2004).

Nach der Regierungsvorlage besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat. Die nähere Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung, also deren Beginn, deren Dauer, das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit, sind mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Einigung bzw. zu keinem gerichtlichen Vergleich, obliegt es dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben, ansonsten der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die von ihm bzw. die von ihr beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung antreten kann. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor deren Antritt.

Er dauert bis längstens vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes, danach besteht ein Motivkündigungsschutz, d.h. eine Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung ist anfechtbar. Ebenso besteht ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung.

In kleineren Betrieben und bei Nichterfüllung der dreijährigen Mindestbeschäftigungsdauer ist die Teilzeitbeschäftigung weiterhin mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Die Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes dauern. Kommt keine Einigung zustande, kann der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung klagen.

Durch eine neue Beihilfe im Arbeitsmarktförderungsgesetz wird ein Anreiz für Kleinbetriebe mit nicht mehr als 20 Beschäftigten geschaffen, um Teilzeitarbeit für Eltern von Kleinkindern zu ermöglichen. Diese Beihilfe soll die erhöhten Aufwendungen bei Einführung von Teilzeitarbeit abgelten.

Familienhospizkarenz

Durch eine Novelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, zum Urlaubsgesetz und zum Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. I Nr. 89/2002, ist seit 1. Juli 2002 die **arbeits- und sozialrechtliche Absicherung** der **Sterbebegleitung** und der **Begleitung schwerst erkrankter Kinder** gewährleistet. Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, die Arbeitszeit zur Begleitung sterbender Angehöriger bzw. ihrer schwerst erkrankten Kinder zu ändern oder für eine gewisse Dauer das Arbeitsverhältnis karenzieren zu lassen. Während dieser Zeit besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Ebenso sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während der Zeit einer Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes in der Kranken- und Pensionsversicherung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung abgesichert. Begleitmaßnahmen im Bundespflegegeldgesetz und im Familienlastenausgleichsgesetz haben das Ziel, finanziellen Notlagen und damit der Armutsgefährdung bei Inanspruchnahme einer Karenz zum Zwecke der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung schwerst erkrankter Kinder entgegen zu wirken. Diese arbeits- und sozialrechtliche Absicherung ist ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in dem Sinne, dass gerade Frauen damit die Möglichkeit haben, ihre nahen Angehörigen für eine gewisse Zeit zu betreuen, ohne dabei ihren Arbeitsplatz aufgeben zu müssen und ihren kranken- und pensionsversicherungsrechtlichen Schutz zu verlieren.

Auch der Bund (BGBl. I Nr.87/2002) und die Länder haben für ihre Bediensteten die Möglichkeit der „Familienhospizfreistellung“ geschaffen.

Hinsichtlich pflegender Angehöriger siehe auch bei Empfehlung 236.

Abfertigung neu

Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz, BGBl. I Nr. 100/2002, Beitragsleistung für entgeltfortzahlungsfreie Zeiten im aufrechten Arbeitsverhältnis: Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gemäß § 7 Abs. 4 und 5 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz Anspruch auf eine Beitragsleistung in der Höhe von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes an die Mitarbeitervorsorgekasse zulasten des Familienlastenausgleichfonds (FLAF). Die Zahlung dieser Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse erfolgt durch den jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung. Die geleisteten Beiträge werden dem Krankenversicherungsträger vom FLAF ersetzt. Mit dieser Regelung sollen im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage im Abfertigungsrecht nunmehr auch Zeiten der Karenz für die Abfertigung berücksichtigt werden. Weiters hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für die Dauer der Familienhospizkarenz Anspruch auf eine Beitragsleistung vom FLAF.

Damit ist die Zeit einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (bzw. Väter-Karenzgesetz), in der Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, im Gegensatz zur „Abfertigung alt“ beitragswirksam und auf die nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz hinsichtlich des Auszahlungsanspruchs geforderten drei Einzahlungsjahre anzurechnen. Frauen, die auf

Grund der Geburt eines Kindes Karenz in Anspruch nehmen, haben dadurch beim Anspruch auf Abfertigung keine Nachteile mehr.

Artikel 11 Z 2 lit. c

Bereitstellung unterstützender Sozialdienste, Kinderbetreuungsangebote

Kinderbetreuungseinrichtungen fallen in die Zuständigkeit der Länder. Dennoch gab es im Berichtszeitraum auch einige **Initiativen des Bundes** wie das **Pilotprojekt** zur Schaffung eines gemeindeübergreifenden Angebots von auf den regionalen Bedarf in drei verschiedenen Regionen Österreichs abgestimmten Kinderbetreuungseinrichtungen. Dieses Pilotprojekt war Anlass, im Zuge der Erstellung der Richtlinien gemäß § 22 Abs. 1 Z. 3 Finanzausgleichsgesetz (FAG) 1997 für die Jahre 1999/2000 einen Schwerpunkt zur Förderung gemeindeübergreifender Kinderbetreuungseinrichtungen zu setzen. Ziel des Projekts war der Aufbau und die Installierung von auf Basis von Ist-Stands-Erhebungen konzipierten Kinderbetreuungsangeboten in den betreffenden Gemeinden und die Übernahme dieser Einrichtungen und deren Finanzierung durch die zuständigen Gemeinden bzw. das zuständige Land.

Exemplarische Länderaktivitäten zur Kinderbetreuung

Im **Burgenland** gibt es derzeit 191 Kindergärten. Im Vergleich zu den Jahren 1999, 2000 und 2001 ging die Zahl zwar zurück, jedoch sank die Zahl der Kinder ebenso. Die Besuchsquote der drei- bis sechsjährigen Kinder ist im Ländervergleich im Burgenland am höchsten.

Seit 2002 setzt **Vorarlberg** im Arbeitsmarkt- und Bildungsbereich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fördert so die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit. Der Ansatz dieser Entwicklungspartnerschaft erfolgt auf drei Ebenen: der Ebene der Unternehmen, der Ebene der Frauen und Männer (Seminare, Lehrgänge zur Unterstützung von Frauen und Männern in der Karenz, ein Mentoringprogramm) und der Ebene der Regionen durch das Schaffen eines positiven Meinungsklimas. Die Förderung des Landes für Kinderbetreuungseinrichtungen wurde 2003 auf 50 % der Betreuungspersonalkosten angehoben. Weiters erhalten die Einrichtungen Investitionskostenförderungen. Seit September 2003 gewährt das Land für Schüler/innenbetreuung an Schulen eine Förderung von 50 % der Betreuungskosten. Im Jänner 2003 wurde eine Info- und Servicestelle (Family Point) für Eltern, Gemeinden, Kinderbetreuungseinrichtungen und Betriebe eingerichtet.

In **Niederösterreich** gibt es, neben dem gut ausgebauten Netz an Landeskindergärten für rund 43.000 Kinder, auch Förderungen für die flexible Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielsweise werden derzeit von 1.500 Tagesmüttern rund 5.500 Kinder betreut; in den Tagesbetreuungseinrichtungen werden rund 2.200 Kinder und in den Horten rund 6.550 Kinder betreut.

Aus **Oberösterreich** wird die finanzielle Unterstützung von Sommerkindergärten erwähnt (Siehe auch Anhang 1). Hinsichtlich Kinderbetreuung siehe auch bei Empfehlungen 233 und 234.

Artikel 12

Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Bereich der Gesundheit

Im aktuellen Regierungsprogramm ist eine hochstehende medizinische Versorgung für alle Bürgerinnen und Bürger unabhängig von Einkommen, Alter und Geschlecht als vorrangiges Ziel festgeschrieben. Der Zugang zu den Gesundheitsfürsorgediensten ist für Frauen zu den gleichen Bedingungen wie für Männer gewährleistet.

Medizinische Berufe – Vereinbarkeit

Mit der 5. Ärztegesetz-Novelle (§§ 9 Abs. 7, 10 Abs. 8, 11 Abs. 7, 12 Abs. 4, 12a Abs. 6 und 13 Abs. 7 leg. cit.), BGBl. I Nr. 140/2003, wurde im Ärztegesetz 1998 die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung von Ärzten/Ärztinnen in Ausbildung zum Arzt/zur Ärztin für Allgemeinmedizin und zum Facharzt/zur Fachärztin erweitert, was der Umsetzung der Bestimmungen zur Teilzeitarbeit in der Richtlinie 2001/19/EG entspricht.

War bisher eine Teilzeitbeschäftigung lediglich zur Pflege eines Kindes möglich, ist sie nunmehr grundsätzlich auch aus jedem anderen Grund möglich. Voraussetzung ist jedoch die auf Wunsch des Turnusarztes/der Turnusärztin geschlossene vertragliche Vereinbarung mit dem jeweiligen Krankenanstaltenträger, Lehr-ambulatorium, Lehrpraxeninhaber/in oder Lehrgruppenpraxeninhaber/in. Turnusärzte und –ärztinnen in Ausbildung zum Facharzt haben in diesem Zusammenhang stichhaltige Gründe nachzuweisen, warum die Ausbildung im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung nicht möglich ist.

Insbesondere wurde dabei auch an eine Teilzeitbeschäftigung aus Gründen der **Sterbegleitung** oder aus Gründen der Begleitung von schwerstkranken Kindern gedacht. Jedenfalls bleiben durch den Wegfall des Passus „zur Pflege eines Kindes“ allfällig bestehende Ansprüche nach dem Mutterschutzgesetz und nach dem Väter-Karenzgesetz unter Berücksichtigung der ärzteausbildungsrechtlichen Vorgaben unberührt. (Vergleiche dazu auch bei Artikel 11 Z 2).

Im Rahmen der **58. Novelle zum ASVG**, BGBl. I Nr. 99/2001, wurde die Regelung zur Aufnahme von Ärzten/Ärztinnen in ein Vertragsverhältnis mit den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung durch eine Verordnungsermächtigung des Bundesministers ergänzt. So erfolgt gemäß § 343 Abs. 1 ASVG die Auswahl der Vertragsärzte und –ärztinnen und der Vertrags-Gruppenpraxen und der Abschluss der Einzelverträge zwischen dem zuständigen Träger der Krankenversicherung und dem Arzt/der Ärztin oder der Gruppenpraxis nach den Bestimmungen des Gesamtvertrages und im Einvernehmen mit der zuständigen Ärztekammer. Zu diesem Zweck sind auf Vorschlag der österreichischen Ärztekammer durch Verordnung des/der zuständigen Bundesministers/Bundesministerin verbindliche Kriterien für die Reihung der Bewerber/innen um Einzelverträge festzulegen (sogenannte Reihungskriterien). Dabei sind auch die fachliche Eignung der Bewerber/innen und die zeitliche Reihenfolge der Bewerbungen um Einzelverträge zu berücksichtigen; die Reihungskriterien haben jedenfalls dem Gleichheitsgebot, der Erwerbsausübungs- und Niederlassungsfreiheit sowie den Bestimmungen der EU zu entsprechen. Vor Erlassung dieser Verordnung ist der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger anzuhören.

In Entsprechung der Rechtslage wurde die **Reihungskriterien-Verordnung** erlassen, welche am 20. Dezember 2002 als BGBl. II Nr. 487/2002 kundgemacht worden ist. Diese Verordnung ist konsequent geschlechtergerecht formuliert und berücksichtigt die besondere Situation von Frauen wie folgt:

1. Nach § 2 Abs. 2 Z 1 der Verordnung sind berücksichtigungswürdige Kriterien für die Reihung unter anderem „zurückgelegte Mutterschutzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz 1979 und zurückgelegte Karenzzeiten“.
2. Gemäß § 3 Abs. 3 der Verordnung ist bei gleicher Reihung von Bewerber/innen die Punkteanzahl für die fachliche Qualifikation ausschlaggebend. Bei Punktegleichstand ist die Entscheidung auf Grund eines Hearings zu treffen. Die Frauenquote im jeweiligen Versorgungsgebiet ist zu berücksichtigen.
Infolge der den Gesamtvertragsparteien eingeräumten Frist für die Umsetzung der Verordnung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2005 kann eine Aussage über die Wirkung dieser Maßnahme noch nicht getroffen werden.

Mutter-Kind-Betreuung

Mit 1. Jänner 2002 wurde das Mutter-Kind-Pass-Untersuchungsprogramm erweitert. Anstelle des Mutter-Kind-Pass-Bonusses ist als Anreiz nunmehr die Weitergewährung des

Kinderbetreuungsgeldes vom Nachweis bestimmter im Mutter-Kind-Pass-Untersuchungsprogramm vorgesehenen Untersuchungen abhängig (zum Kinderbetreuungsgeld siehe bei Artikel 13).

In Vitro Fertilisation

Das Fortpflanzungsmedizingesetz regelt seit 1992 die Zulässigkeit von medizinisch unterstützter Fortpflanzung. Die Kostenübernahme wurde seit 1.1.2000 durch ein Gesetz zur Mitfinanzierung über einen öffentlichen Fonds geregelt, der 70 % der Behandlungskosten übernimmt. Durch eine Novelle des IVF-Fonds-Gesetzes wurde u.a. der Kreis der Anspruchsberechtigten erweitert.

Von den vielfältigen **Initiativen der Bundesländer zur Frauengesundheit** werden einige herausgegriffen (siehe dazu auch bei Empfehlung 237).

Wien

Migrantinnen: Für Migrantinnen, die als doppelt und dreifach benachteiligt gelten müssen, muss ein gleicher Zugang zu allen Gesundheitseinrichtungen ermöglicht werden und sind Informationsdefizite infolge geringerer Kenntnis der Gesundheitseinrichtungen und Sprachbarrieren auszugleichen. Dazu wurden folgende Maßnahmen gesetzt:

1. Muttersprachliche Informationsveranstaltungen zum Thema Krebsrisiken, Herzinfarkt, Infektionserkrankungen (Hepatitis B, STD und Aids) und Kontrazeption, sowie Broschüren zu frauengesundheitlich relevanten Themen in mehreren Sprachen.
2. Ein Frauengesundheitszentrum („FEM-Süd“), das in einem Bezirk mit einem hohen Migrantinnenanteil etabliert ist, widmet sich speziell der Frauengesundheitsförderung bei Migrantinnen.
3. Eine spezielle Beratungsstelle zum Thema Female Genital Mutilation (FGM) wurde in der Praxis einer Gynäkologin eingerichtet, die sowohl mit dem kulturellen als auch medizinischen Background von FGM vertraut ist.

Behinderte Frauen: Erleichterung des Zugangs zur gynäkologischen Untersuchung: Das Projekt „barrierefrei“ hat die Verbesserung der gynäkologischen Vorsorge und Versorgung behinderter Frauen zum Ziel. Kernpunkt ist die Ermittlung von Bedingungen und Maßnahmen, die den betroffenen Frauen die regelmäßige gynäkologische Versorgung und Vorsorge ermöglichen, erleichtern und „attraktiv“ machen sollen. Mittels zweier Befragungen werden sowohl der Status quo, bisherige Erfahrungswerte, als auch die Bedürfnisse aus der Sicht der behinderten Frauen in Bezug auf die gynäkologische Versorgung sowie der Umgang mit behinderten Frauen aus der Sicht der Gynäkologen/Gynäkologinnen erhoben. Die generierten Daten und Informationen werden analysiert und bilden die Grundlage für einen Katalog von speziellen Verbesserungsmaßnahmen.

Bereits zum vierten Mal fanden die Wiener Frauengesundheitstage „Fem Vital“ statt, an denen den Frauen ein breites Angebot zum Thema Gesundheit, Wohlbefinden und Lebensgestaltung unter einem Dach geboten wurde (Gesundheitscheckpoints für kostenlose Untersuchungen, ein umfassendes Beratungsangebot – von Verhütung und Sexualität über psychologische Ratschläge bis hin zu rechtlichen Fragen, Experten/Expertinnen-Vorträge).

Im Jahr 2000 erschien der umfassende **Salzburger** Gesundheitsbericht über die Gesundheitsversorgung von Frauen im Bundesland mitsamt Empfehlungen für Verbesserungen. Erwähnt werden weiters die Gesundheitsvorsorge im Gesundheitszentrum ISIS und die First-love-Ambulanz in den Landesklinken.

Zum Thema Gewalt gegen Frauen findet seit 2000 flächendeckende Fortbildung für medizinische Berufe im **niederösterreichischen** Gesundheitswesen statt. Mit dem Thema befasst sich der niederösterreichische Frauengesundheitsbericht 1999. Seit 1995 werden in **Tirol** Frauengesundheitsprojekte initiiert. Seit 2002 besteht in der Gynäkologie des Krankenhauses Dornbirn, **Vorarlberg**, rund um die Uhr die Möglichkeit für weibliche

Missbrauchsoffer, sich von speziell ausgebildeten weiblichen Ärztinnen untersuchen zu lassen. In **Oberösterreich** wurden Veranstaltungen zum Thema Stressabbau durchgeführt. (Siehe dazu auch Anhang 1.)

Artikel 13

Überwindung der Diskriminierung der Frauen in anderen Bereichen

Artikel 13 lit. a

Familienbeihilfen

Vorrangig anspruchsberechtigt ist die Mutter des Kindes.

Im Berichtszeitraum wurden die Familienbeihilfe und der Mehrkindzuschlag sowie der Zuschlag für behinderte Kinder mehrmals erhöht. Alleine die mit dem Jahr 2003 eingeführten Verbesserungen bringen den Familien bei der zusätzlichen Altersstaffel einen finanziellen Zugewinn von jährlich rund 130 Mio. €, bei der Anhebung des Erhöhungsbetrages für erheblich behinderte Kinder rund 5 Mio. € jährlich. Die Höhe der Familienbeihilfe beträgt somit ab 1. Januar 2003 ab Geburt 105,4 €, ab 3 Jahren 112,7 €, ab 10 Jahren 130,9 €, ab 19 Jahren 152,7 €; der Zuschlag für jedes erheblich behinderte Kind beträgt 138,3 €. Wird für zwei Kinder die Familienbeihilfe bezogen, erhöht sich der Gesamtbetrag an Familienbeihilfe um monatlich 12,8 € und darüber hinaus ab dem dritten Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, um monatlich 25,5 € pro Kind.

Jeder/Jedem Steuerpflichtigen, der/dem Familienbeihilfe gewährt wird, steht im Wege der gemeinsamen Auszahlung mit dieser ein Kinderabsetzbetrag zu, der ebenfalls die Unterhaltsbelastung abgelten soll und auch ausbezahlt wird, wenn nur geringe oder keine Steuerleistung erfolgt. Den Kinderabsetzbetrag empfängt jener Elternteil, der auch die Familienbeihilfe bezieht, in der Regel die Mutter.

In den Bundesländern bestehen Zuschüsse, die länderweise unterschiedlich geregelt sind, für bedürftige Familien.

Kinderbetreuungsgeld

1. Allgemeines

Für Geburten bis zum 31.12.2001 war in Österreich ein Anspruch auf Karenzgeld an die Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit und den Erwerb entsprechender Anwartschaften gebunden. Das Karenzgeld wurde 1961 als Leistung der Arbeitslosenversicherung und als Einkommensersatz für den Entfall des Erwerbseinkommens zum Zweck der Betreuung von Kindern geschaffen. Die Höhe des Karenzgeldes orientierte sich seit 1974 allerdings nicht am Erwerbseinkommen, sondern stellte einen Pauschalbetrag dar. Bäuerinnen und Selbstständigen gebührte eine Teilzeitbeihilfe, die der Höhe des halben Karenzgeldes entsprach. Im Laufe der Jahre wurde die Finanzierung des Karenzgeldes mehrheitlich aus dem Familienlastenausgleichsfonds übernommen.

Für Geburten ab 1. Jänner 2002 ersetzt nun das Kinderbetreuungsgeld (KBG) das bisherige Karenzgeld bzw. die Teilzeitbeihilfe (BGBl. I Nr. 103/2001). Das KBG ist eine Familienleistung für alle Eltern, die unabhängig von einer früheren Erwerbstätigkeit oder einer Pflichtversicherung gewährt wird. Das bedeutet, dass auch jene Personengruppen, die bisher kein Karenzgeld erhielten, erfasst werden, wie etwa Hausfrauen, Student/innen, Selbstständige, Bäuerinnen und Bauern, geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmer/innen. Durch das KBG wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und teilweise abgegolten. Das KBG wird zur Gänze aus den Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds finanziert. Das Kinderbetreuungsgeld beträgt täglich 14,53 € (2003). Die Auszahlung erfolgt über die zuständige Krankenkasse. KBG gebührt immer nur für das jüngste Kind.

Auch für Pflege- und Adoptivkinder besteht Anspruch auf KBG.

Für Alleinerziehende oder einkommensschwache Familien gibt es einen Zuschuss zum KBG, der 6,06 € pro Tag beträgt. Dieser Zuschuss ist eine Art Kredit, der zurückgezahlt werden muss, sobald das Einkommen gewisse Grenzen übersteigt.

Ab dem 1.1.2004 erhöht sich das Kinderbetreuungsgeld bei Mehrlingsgeburten ab dem zweiten und jedem weiteren Mehrling um 50 %.

Diese Regelung gilt einerseits für Geburten ab 1.1.2004, andererseits können auch jene Eltern, deren Mehrlingskinder ab dem 1.1.2002 bis einschließlich 31.12.2003 geboren wurden und die nur das einfache Kinderbetreuungsgeld beziehen, von dieser neuen Regelung profitieren. Sie erhalten ab dem 1.1.2004 das erhöhte Kinderbetreuungsgeld für die restliche Bezugszeit.

Im Hinblick auf die Anwendung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 wird das Kinderbetreuungsgeld als eine **Familienleistung** im Sinne dieser Verordnung qualifiziert.

2. Anspruchsvoraussetzungen

Grundsätzlich ist für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes der Anspruch auf Familienbeihilfe für das Kind durch einen der beiden Elternteile sowie der gemeinsame Haushalt mit dem Kind Voraussetzung. Haben beide Elternteile keinen Anspruch auf Familienbeihilfe, erhalten Sie dennoch Kinderbetreuungsgeld, wenn gewisse Versicherungszeiten aufgrund einer Erwerbstätigkeit vorliegen.

Um das Kinderbetreuungsgeld für die gesamte Bezugsdauer in voller Höhe zu erhalten, sind zehn (kostenlose) Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen (fünf während der Schwangerschaft, fünf nach der Geburt) durchzuführen. Werden diese nicht spätestens bis zum Ende des 18. Lebensmonates des Kindes nachgewiesen, reduziert sich ab dem 21. Lebensmonat des Kindes der tägliche Auszahlungsbetrag auf die Hälfte (7,27 €).

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung betrifft den Gesamtbetrag der Einkünfte während des Bezuges von KBG (siehe unten zu Verdienstmöglichkeiten).

3. Bezugsdauer

Ein Elternteil hat Anspruch auf KBG bis zur Vollendung des 30. Lebensmonates des Kindes. Wechseln die Eltern beim Bezug einander ab, so verlängert sich die Bezugsdauer maximal bis zur Vollendung des 36. Lebensmonates des Kindes. Ein Wechsel zwischen den Eltern ist höchstens zwei Mal möglich, d.h. es können sich maximal drei Teile ergeben. Ein Teil muss mindestens drei Monate betragen.

Das Kinderbetreuungsgeld kann immer nur für ein Kind, und zwar für das jüngste, bezogen werden. Bei Mehrlingsgeburten steht das KBG nur einmal zu.

4. Verdienstmöglichkeiten

Die „Zuverdienst“-Grenze beträgt im Kalenderjahr 14.600 €. Dabei werden nur die Einkünfte desjenigen Elternteiles herangezogen, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht. Das Einkommen des anderen Elternteiles wird nicht berücksichtigt. Für die Berechnung werden prinzipiell alle Einkünfte nach dem Einkommensteuergesetz (also auch z.B. Kapitaleinkünfte, Einkünfte aus Vermietung etc.) herangezogen. Übersteigt der Gesamtbetrag der Einkünfte das gesetzliche Höchstmaß, ist das KBG für dieses Jahr zurückzuzahlen. In besonderen Härtefällen kann auf die Rückforderung verzichtet werden. Es besteht aber auch die Möglichkeit der Stundung der Forderung oder einer Ratenzahlung. Auf das Kinderbetreuungsgeld kann im Vorhinein für bestimmte Kalendermonate verzichtet werden. Damit bleiben die im Verichtszeitraum erzielten Einkünfte außer Ansatz.

5. Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Krankenversicherung: Wer Kinderbetreuungsgeld bezieht, ist krankenversichert.

Pensionsversicherung: Bisher galten Zeiten der Kindererziehung als Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung. Neu ist nun, dass für Geburten ab 1.1.2002 Zeiten des KBG-Bezuges als pensionsbegründende Beitragszeiten angerechnet werden. Mit 1.1.2004 wurden diese auf 24 Monate erhöht. Darüber hinaus gelten die restlichen Monate

bis maximal zum 4. Geburtstag des Kindes als Ersatzzeiten.

Arbeitslosenversicherung: Arbeitslosengeld und Notstandshilfe können bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen (Arbeitslosigkeit, Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit) im Anschluss oder auch während des Bezuges von KBG bezogen werden. Der Anspruch besteht jedoch nur für Personen, die dem Arbeitsmarkt „ohne wesentliche Einschränkungen zur Verfügung stehen“. Bei Bezug von KBG ist das der Fall, wenn das Kind nachweislich durch jemand anderen im Familienkreis oder im Rahmen von Einrichtungen wie Kinderkrippen, Tagesmüttern oder Kindergärten betreut wird.

Artikel 13 lit. c

Sport

Förderung von Frauen im Spitzensport

Seit Mitte der Neunzigerjahre ist im Sportbudget ein eigener Bereich „Frauenförderung“ definiert, der jährlich 218.000 € an fünf bis acht Sportlerinnen diverser Sportarten auf hohem Leistungsstandard vergibt. Zudem gewährt die österreichische Sporthilfe unter Vorsitz des Sportministers/der Sportministerin extra Förderungsmittel an Sportlerinnen.

Die **Bundes-Sportorganisation** (BSO), die aus Mitteln des Bundeshaushalts subventioniert wird, hat sich mit einem Beschluss der Bundessportversammlung im November 2002 zur **Einführung von Gender Mainstreaming** verpflichtet. Ziel ist die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern im österreichischen Sport. Die Arbeitsgruppe Frauen arbeitet derzeit Umsetzungsmaßnahmen aus.

Zur Erarbeitung von Grundlagen für die österreichische Sportpolitik wurden vom Bundeskanzleramt die **Studien** „Lebenszusammenhänge von Spitzensportlerinnen“⁹ und „Mädchen bleiben am Ball – Motivationsstrukturen in der sportlichen Betätigung von Mädchen“ in Auftrag gegeben.

Veranstaltungen

Das **Workshop „Frauen im Sport“** (1999) befasste sich mit dem Ist-Stand der Frauenförderung und der Repräsentanz von Frauen im Funktionärswesen. Seit 1997 gibt es im Allgemeinen Sportverband Österreichs die statutenmäßige Verankerung des Frauenreferates, seit 1999 auch in der Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur, einem weiteren Dachverband des Breitensports.

Unter dem Motto „Leben für den Sport – Leben nach dem Sport“ veranstaltete die Arbeitsgruppe Frauen der Bundessportorganisation gemeinsam mit dem Bundeskanzleramt im Oktober 2000 eine Tagung, um mehr Frauen für die Funktionärsarbeit im Sport zu gewinnen. Im Rahmen eines **Mentoringprojektes** arbeiten seit Anfang 2003 bis März 2004 sechs namhafte Persönlichkeiten aus der Sportpolitik als Mentorinnen mit acht Mentees, um ihnen den Weg in die Strukturen des Sports zu erleichtern.

Die **Plattform Frauen im Sport** – eine partei- und verbandsunabhängige Initiative – widmete sich in einer Veranstaltung 2002, aus Anlass des fünfjährigen Bestehens, gemeinsam mit Vertreter/innen des Sports den Anliegen der Frauen im Sport und gemeinsamen Lösungen.

Im Seminar **„girls participation in sport“** (2001) tauschten Teilnehmerinnen aus Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Slowenien, Schweden, Spanien zu Gesundheit (Anorexia und Bulimie), politischer Mitarbeit, sexuellem Missbrauch, Freizeitaktivitäten und aktiver Lebensgestaltung ihre Erfahrungen aus.

Im Rahmen der **BSO-Sport-Cristall-Gala**¹⁰ zur Ehrung von Persönlichkeiten des Sports wurde 2003 zum ersten Mal der Preis **„Frauen-Power des Jahres“** für eine Person

⁹ www.sport.austria.gv.at

¹⁰ <http://wswin.nextra.at/chrha2892/main.asp?kat1=40&kat2=145&kat3=129&vid=1>

verliehen, die sich für „Mehr Mädchen und Frauen im Sport!“ eingesetzt hat.

Die **Konferenz Gender Mainstreaming – Mehr Chancen für Frauen im Sport** (2001) wurde zur Einführung von Gender Mainstreaming in den organisierten Verbandssport veranstaltet.

Eine internationale Konferenz „**frauen.sport.kultur: neue Wege gehen**“ (2003) hatte die Förderung der Partizipation von Mädchen und Frauen im Sport zum Ziel.

Artikel 14

Beseitigung der Diskriminierung der Frauen in ländlichen Gebieten

Artikel 14 Z 2 lit. a

Bei der Erstellung des österreichischen Programms für die Entwicklung des ländlichen Raums wurde auf die Rolle der Frauen im ländlichen Raum Bedacht genommen und ein Konzept zu Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern erstellt.

Das EU-Programm zur Gemeinschaftsinitiative für den ländlichen Raum, LEADER+ Österreich, setzt ebenfalls auf Schwerpunkte im Bereich Gender Mainstreaming und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Zur Vorbereitung der „LEADER+ Regionen“ hatten die verschiedenen Regionen selbst Entwicklungspläne zu erstellen, wobei die Einhaltung der Grundsätze des Gender Mainstreaming ein unbedingt zu erfüllendes Kriterium war. Die Einhaltung dieses Erfordernisses wurde nicht nur im Rahmen des Auswahlprozesses für „LEADER+ Regionen“ geprüft, sondern wird im Rahmen von Finanzkontrollen einer permanenten Kontrolle unterzogen.

Jedes zweite Jahr wird in den Bericht über die Lage der Landwirtschaft (Grüner Bericht), der vom Parlament angenommen wird, ein Kapitel „Frauen in der Landwirtschaft“ mit spezifischen Daten aufgenommen.

Spezielle Aktivitäten in einzelnen Bundesländern

Im Großen Walsertal (**Vorarlberg**) wurde 2003 ein Frauenförderplan speziell zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen in ländlichen Gebieten erstellt. Seit 1999 wurden in den Regionen Frauennetzwerke aufgebaut, ein überregionales Netzwerk von Sprecherinnen aus den Regionen koordiniert die regionalen Netzwerke. Frauen entwickeln gemeinsam mit regionalen Stellen Strategien zur Lösung frauenspezifischer Probleme.

Internationaler Landfrauentag: Das **niederösterreichische** Frauenreferat beteiligt sich an der Informationsoffensive der Vereinten Nationen. Jährlich wird anlässlich des Internationalen Landfrauentages eine Tagung mit internationalen Gästen abgehalten; die Website www.landfrauen.at vernetzt niederösterreichische Fraueninitiativen mit der Internationalen Gemeinschaft der Landfrauen und ermöglicht einen virtuellen Informationsaustausch.

Das Projekt „Gendersensible Kooperation in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit“ beschäftigt sich mit der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Lebens- und Arbeitssituation der Menschen in der Grenzregion Niederösterreichs – hier speziell für Frauen, der verstärkten Einbindung von Frauen in regionale Entscheidungsgremien und der Implementierung des Gender Mainstreaming-Prinzips im regionalen und grenzüberschreitenden Kontext.

Seitens der **oberösterreichischen** Landesregierung wurden zahlreiche Studien zur Situation von Frauen im ländlichen Bereich und Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme gemeinsam mit Frauenvereinen durchgeführt.

Tirol unterstützte die Durchführung von Veranstaltungen in den ländlichen Regionen, z.B. Politiklehrgang in Osttirol sowie Lehrgang in grenzüberschreitender Zusammenarbeit zwischen Außerfern und Bayern, und initiierte und förderte Studien (siehe Anhang 1).

Salzburg förderte den ländlichen Raum durch Installierung von Projektmanagerinnen für Chancengleichheit in den Bezirken Pinzgau und Lungau und durch Mitwirkung des Landes bei mehreren EU-Projekten.

Artikel 14 Z 2 lit. c

Zum Kinderbetreuungsgeld siehe bei Artikel 13.

Artikel 14 Z 2 lit. d

Zur **Bildungssituation** der Frauen im ländlichen Raum ist derzeit eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft in Ausarbeitung. 2000 wurde eine Bäuerinnenbroschüre in deutscher und englischer Sprache aufgelegt. Verschiedene **Forschungsprojekte**, die sich mit der Rolle der Frauen im ländlichen Raum befassen, wurden finanziert bzw. kofinanziert, wie Entwicklung und Erprobung innovativer Fortbildungsprogramme für Frauen in landwirtschaftlichen und gärtnerischen Betrieben in Führungspositionen als Beitrag zur Europäisierung der Bildung (Ziel: Stärkung von Frauen in Führungspositionen); Bildungsarbeit und Frauen im ländlichen Raum (Ziel: Erhebung über Bildungsangebote und deren Annahme durch Frauen); Humanisierungsmöglichkeiten der Waldarbeit bei Frauen (Ziel: Erhebung der Belastungen der Frauen bei der Waldarbeit zur Verbesserung des Arbeitsumfelds von Waldarbeiterinnen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Weiters werden eine Reihe von **Fortbildungs- und Qualifizierungsprogrammen** veranstaltet, wie z.B. „Seminarbäuerinnen“; „Schule am Bauernhof“; EDV-Kurse; „Bäuerliches Familienunternehmen – Gemeinsam mehr erreichen“. Mit dem Ländlichen Fortbildungsinstitut gemeinsam werden Bildungsprogramme in den Ländern durchgeführt. Bäuerinnen haben Zugang zu Bildungsmaßnahmen, die helfen sollen, eigenständig neue und vielfältige Betriebszweige aufzubauen, die sich positiv auf das Einkommen der bäuerlichen Familie auswirken sollen. Bildung wird als wichtigster Schlüssel zum Erfolg gesehen.

IT-Bildungsangebote für Frauen in ländlichen Regionen: Im Rahmen der IT-Weiterbildungsoffensive des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur werden Bildungsmaßnahmen für Frauen in ländlichen Gebieten gefördert. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Frauen in peripheren Regionen einen besseren Zugang zu Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen. Insbesondere soll ein frauenspezifisches Lernumfeld einen niederschweligen Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen; im Sinne des lebensbegleitenden Lernens werden Schlüsselqualifikationen und fundierte IT-Kenntnisse vermittelt, die die Arbeitsmarktchancen von Frauen wesentlich verbessern.

Artikel 14 Z 2 lit. e

Sowohl im österreichischen Programm für die Entwicklung des ländlichen Raums (hier vor allem im Bereich der Förderung der Anpassung und Entwicklung ländlicher Gebiete), als auch bei LEADER+ wird die Bildung von Selbsthilfegruppen wie auch von Netzwerken unterstützt. Im Rahmen des LEADER+ Netzwerks hat sich eine thematische Arbeitsgruppe zum Thema Gender Mainstreaming unter der Projektleitung einer Gender Mainstreaming-Expertin etabliert. Mit LEADER+ wird die Schaffung von innovativen Arbeitsplätzen intensiv unterstützt. Die Netzwerkservicestelle für LEADER+ bietet zudem eine für Interessierte kostenlose Beratung zu Fragen des Gender Mainstreaming an, die neben einer allgemeinen Beratung auch die Erarbeitung eines Leitfadens zur gendersensiblen Erstellung von Projektkonzepten beinhaltet.

Artikel 14 Z 2 lit. g

In Österreich werden bereits 41 % der landwirtschaftlichen Betriebe (natürliche Personen) von Frauen geführt. Der hohe Anteil an landwirtschaftlichen Betrieben mit weiblicher Leitung beruht teilweise darauf, dass Fördermittel für Investitionen nur an hauptberufliche Landwirte/Landwirtinnen vergeben wurden. Dies führt dazu, dass Frauen immer mehr als Betriebsleiterinnen genannt werden, was meist auch den tatsächlichen Bewirtschaftungsverhältnissen der Betriebe entspricht. Es wird dadurch einerseits die Arbeit der Frauen in den Betrieben sichtbarer gemacht, andererseits stellt dies auch einen rechtlich wichtigen Schritt für die Frauen in der Landwirtschaft dar.

Die Statistik zeigt, dass überwiegend kleinere Betriebe von Frauen geführt werden. Bei Betrieben bis 20 ha beträgt der Anteil der Betriebsleiterinnen 40 %, bei solchen mit mehr als 100 ha nur noch 16 %. Von den Bergbauern- und Biobetrieben werden jeweils 37 % von Frauen geführt. Investitionsförderungen gingen zu rund einem Drittel an Frauenbetriebe. Bei Prämien für die Erstniederlassung von Jungbauern/Jungbäuerinnen (sog. Niederlassungsprämien) waren es ca. 19 %. Bei Maßnahmen im Berufsbildungsbereich ist die Teilnahme von Frauen geführter Betriebe mit rund 40 % am höchsten. Dies zeigt, dass Fördermaßnahmen im Bildungsbereich von Frauen gut angenommen werden. Mit den Fördermaßnahmen im Bildungsbereich sollen den Frauen auf dem Lande Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Diversifizierungsmöglichkeiten im Sinne eines multifunktional tätigen landwirtschaftlichen Unternehmens werden vor allem von Frauen getragen. (siehe Anhang 2)

Bei der Sammlung projektspezifischer Förderungsdaten (Monitoring) werden soweit möglich auch geschlechtsspezifische Daten erhoben. Förderungsempfänger/innen sind grundsätzlich an das Gleichbehandlungsgesetz gebunden. Nichteinhaltung kann zur Aberkennung der Förderung führen. Die Wirkung von Einzelprojekten auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird insbesondere im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative LEADER+ bei jedem einzelnen Projekt beurteilt. Eine negative Beurteilung führt zum Förderungsausschluss.

Artikel 14 Z 2 lit. h

Projekt „Gmoabus Pötsching“: Dabei ging es um die Analyse des verkehrlichen Phänomens von sogenannten „Begleitverkehren“ sowie die Umsetzung konkreter Maßnahmen infolge der Analyseergebnisse. Es zeigte sich, dass sich durch entsprechende Maßnahmen (Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Personennahverkehrs in Form der Anpassung des Angebotes an die Bedürfnisse der hauptbetroffenen Nutzer/innen) nicht nur der Anteil des öffentlichen Personennahverkehrs steigern lässt (somit die Realisierung eines verkehrspolitischen Zieles), sondern auch die Mobilitätsqualität von Frauen und hierdurch die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinen. Dieses Pilotprojekt wurde mit dem österreichischen Umweltpreis prämiert.

Einrichtung eines Frauenfachbeirates (FFB) für Verkehrspolitik: Ziel ist, die Bedürfnisse von Frauen in der Verkehrspolitik sichtbarer zu machen und Anregungen und konkrete Vorschläge von Frauenseite auch bei allen verkehrsrelevanten Vorhaben zu berücksichtigen. Hierdurch soll generell die Thematik der notwendigen Berücksichtigung von Frauenanliegen in den verschiedensten Politikbereichen als Voraussetzung einer tatsächlichen gesellschaftspolitischen Gleichstellung von Frauen und Männern einer breiteren Öffentlichkeit näher gebracht werden.

Artikel 15

Beseitigung der Diskriminierung der Frauen hinsichtlich Rechtsfähigkeit und freier Wahl des Wohnsitzes

Siehe bei Empfehlung 227.

Artikel 16

Beseitigung der Diskriminierung der Frauen in Ehe und Familie

Seit 1999 wurde vom Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung in **Salzburg** eine kostenlose Rechtsberatung für Frauen aufgebaut, die inzwischen alle Bezirke versorgt. Ein Team von vier Juristinnen hält jeweils pro Monat ein bis zwei Beratungstage vor Ort ab. Zusätzlich wurde eine Beratungs-Hotline eingerichtet, die wöchentlich für jeweils zwei Stunden durch eine Juristin besetzt ist. Außerdem wird pro Jahr eine Diskussionsveranstaltung zu den aktuellen Entwicklungen im Ehe- und Familienrecht vom „Forum Frau und Recht“ abgehalten, das in Gemeinschaft mit der Universität Salzburg veranstaltet wird. Leicht verständliche Publikationen zum Ehe- und Familienrecht wurden der Bevölkerung zur Verfügung gestellt.

Weiters wird auf die früheren Berichte Österreichs verwiesen. Betreffend die Möglichkeit des gemeinsamen Obsorgerechtes nach Scheidung wird auf den Text zu Artikel 5 b) hingewiesen.

Anhang 1

Zur Gleichstellung von Frauen und Männern: Projekte/Veranstaltungen/Studien, Publikationen (1999-2003)

BUNDESLÄNDER

Burgenland

Projekte:

- Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming“ zur Vermittlung von Fachwissen über Gender Mainstreaming.
- Entwicklungspartnerschaft „Frauen und die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Burgenland“
- „Berufsfindungswochenenden für Mädchen“ – Projekt in Zusammenarbeit mit dem Verbund Power Grid
- „Girl's Day“ –Berufsinformationsveranstaltung für Mädchen
- Bewusstseinskampagne und Veranstaltungen im Rahmen des Projektes „Gewaltfreies Burgenland 2003“
- Aufklärungskampagne „Hauptsache Gesund – Selbstuntersuchung der Brust“
- Grenzüberschreitendes Frauennetzwerk zwischen dem Land Burgenland, Ungarn und Slowakei
- Projekt zur Gewaltprävention in Schulen „Gewaltlose Schule – AUSWEGE“ Filmvorführung mit Diskussionsforum in den Maturaklassen der AHS und BHS

Veranstaltungen:

- Enquete: Frauen und Arbeit
- Enquete: Tageseltern – Ein Beruf mit Zukunft
- „Frauen. Leben. Kunst“ – Förderung von bisher unbekanntem Künstlerinnen
- Politik-Training „Gemeinderat – Worauf es ankommt“
- Enquete: „Zukunft für die Frauen – Frauen für die Zukunft“ – Chancen für die burgenländischen Frauen

Studien, Publikationen:

- Studie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Kärnten

Projekte:

- Projekt „Lebensbilder“ – Schulungen zur Überwindung der stereotypen Rollenverteilung von Männern und Frauen
- Projektwettbewerb und Berufsorientierungsmesse für Mädchen und junge Frauen zum Internationalen Girls Day
- Projekt „MUT – Mädchen und Technik“
- Projekt „FIT – Frauen in die Technik“ des Mädchenzentrums Klagenfurt
- Aktion „Vorbild – Mädchen nutzen Chancen“, bei der weibliche Lehrlinge in innovativen Berufen und bisher männerdominierten Arbeitsfeldern ausgezeichnet werden
- Mentoringprojekt des Referats für Frauen und Gleichbehandlung

- Forschungs- und Pilotprojekt BUILD! – akademische Unternehmensgründungen (Mentoringaktivitäten sowie Gender-Mainstreaming-Lehrveranstaltungen für akademische Unternehmensgründer/innen)
- Computerschulungen von Frauen im ländlichen Gebiet inkl. Kinderbetreuung
- Kärntner Frauenförderungspreis „Lilith“
- Equal Projekt „Equalize“, innovative Lösungen zum Abbau bestehender Benachteiligungen für Frauen am Arbeitsmarkt (2002-2005)

Veranstaltungen:

- „FRAUEN MACHT POLITIK“, zur Rolle der Frauen in der Politik im Kärnten, 2000
- „rEVALution“, Veranstaltung mit Frauen in Führungspositionen, 2001
- „Gläserne Decke“, Arbeitsmarkt, Berufstätigkeit und Existenzsicherung, 2002
- „Brot und Rosen“, über die Rechte von Frauen im Zusammenhang mit Arbeit und Vereinbarkeiten, 2003

Studien, Publikationen:

- Broschüre „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch“

Niederösterreich

Projekte:

- Politiklehrgang „Girls4politics“
- „Girl's Day“ – Berufsinformationsveranstaltung für Mädchen
- Projekt „NOEL – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Zukunft“
- Initiative die „Flying Nannies“ sowie die „Mobilen Mamis“ zur Betreuung der Kinder im elterlichen Haushalt
- Website www.landfrauen.at vernetzt NÖ Fraueninitiativen mit der Internationalen Gemeinschaft der Landfrauen
- Projekt zur Gewaltprävention in Krankenhäusern:
- 2000 bis 2003 Serie von 25 Seminaren an 25 Niederösterreichischen Spitälern (chirurgische und gynäkologische Abteilungen oder Ambulanzen) zur
 - o Sensibilisierung der im Gesundheitswesen Tätigen
 - o Erkennen der eigenen Bedeutung in einem ganzheitlichen Konzept der Gewaltprävention
 - o Stärkung des professionellen Umganges mit von Gewalt Betroffenen
 - o Vermittlung von Information und Wissen bezüglich der Erkennung von Formen und Mustern der Gewalt
 - o Adäquate Interventionsmöglichkeiten in der täglichen Praxis
 - o Kooperationsmöglichkeiten mit Hilfseinrichtungen (z.B. Frauenhäusern)
- Projekt „MUT – Mädchen und Technik“
- Mentoringprojekt im NÖ Landesdienst
- Regionales Mentoring Programm NÖ
- GEKO – Gendersensible Regionalentwicklung in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit
- e-business für Frauen in NÖ
- Observatoria – Verringerung der Einkommensunterschiede
- Kinderferienbetreuung „Ferien zu Hause“

Veranstaltungen:

- e-bazar 2000
- Veranstaltungen im Rahmen des Internationalen Landfrauentages
- „let's netz“, „Gemeinsam in die Zukunft“
- Veranstaltung „Frauen im Iran“

Studien, Publikationen:

- Frauenstudie 2003
- Leitfaden für EU-Projekte
- Leitfaden für Mentoring

Oberösterreich

Projekte:

- „Girl's Day“ – Berufsinformationsveranstaltung für Mädchen
- Projekt „MUT – Mädchen und Technik“
- Projekt MAP (Mentoring als Personalentwicklung) – für Wiedereinsteigerinnen im ländlichen Raum
- Pilotprojekt Gender Mainstreaming in der Gemeinde Pettenbach
- Kinderbetreuungsprojekt in Pettenbach
- Projekt GEMMA (Gender Mainstreaming Meint Alle)
- Projekt „Gendern im 4/4 Takt“: Der Gender-Bus informierte Menschen in 120 Gemeinden über die Strategie des Gender Mainstreaming.
- Polit-Trainings für Frauen und Mädchen („Powerful Girls Go Politics“) seit 2000
- Mentoringprojekte
- Kampagne „Auf dem Weg zur Chancengleichheit in der Familie“, Herbst 2003 – www.chancengleichheit.at
- Bewusstseinskampagnen (E.V.A.) und Veranstaltungen (z.B. FRAU'99, FRAU'01, FRAU'03) zur Überwindung der stereotypen Rollenverteilung von Männern und Frauen
- Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme gemeinsam mit oberösterreichischen Frauenvereinen:
 - o Ausbildung zur Büromanagerin
 - o Plan-Start-Los
 - o E-Train – das fliegende Klassenzimmer
 - o EDV-Schulungen
 - o Choice – Weiterbildung für Frauen
 - o Bildungsprogramm für Bäuerinnen
 - o PC-Schulungen für Frauen, die aus der Prostitution aussteigen wollen
 - o Einrichtung von Internet-Cafes für Frauen im ländlichen Raum

Studien, Publikationen:

Studien: „Frauenleben in OÖ“, „Frauen ab 50 in Oberösterreich- ...und immer unabhängig sein“, „GENial“, „Egalite I“, „Egalite II – Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung“, „Empowerment – Lebenslanges Lernen“, „CHIRON – CHancengleichheit In der RegiON“, „Chancengleich = Chancenreich“.

Broschüren: „Einrichtungen für Frauen in Oberösterreich“, „Gender Mainstreaming – Hinter den Zahlen steckt das Leben“

Salzburg

Projekte:

- Homepage www.salzburg.gv.at/frauen
- Lehrgang für Frauen, die als Bürgermeisterinnen kandidieren
- Politiklehrgang für Mädchen „girls in politics“
- Sportprojekt für Mädchen „move for fun“ (Mädchen im Sport)
- Projekt „MUT – Mädchen und Technik“ ist ein Verbundprojekt mit 18 Partnerinstitutionen und Organisationen in Österreich, zentrale Koordination in Salzburg
- Projekt „FIT – Frauen in die Technik“ 2002, 2003
- Mädchengesundheitstag Pongau
- Mentoringprojekt für Frauenkunst „Artemisia“ zur beruflichen Förderung von bisher unbekanntem Künstlerinnen (2000 bis 2002)

Veranstaltungen:

- 3-tägige Tagung zum Thema „Muttermilch“, 2003
- Jährliche Diskussionsveranstaltungen zu den aktuellen Entwicklungen im Ehe- und Familienrecht vom „Forum Frau und Recht“

Studien, Publikationen:

- Leitfaden „Wie gender ich Projekte?“
- Salzburger Gesundheitsbericht über die Gesundheitsversorgung von Frauen im Bundesland mitsamt Empfehlungen für Verbesserungen (2000)
- Bericht über Frauenarmut 2002
- Salzburger Frauenlexikon

Steiermark

Projekte:

- Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ seit 1991
- Projekt „MUT – Mädchen und Technik“
- Projekt Steirischer Girls Day 2004
- Handbuch zu Chancengleichheit
- GU goes GEM – Pilotprojekt in der Bezirkshauptmannschaft Graz-Umgebung (Analyse der Anforderungsprofile der Bediensteten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie)
- Equal Projekt JUST GEM – integriertes Gesamtkonzept für die Steiermark im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben
- Gründerinnenzentrum Steiermark
- Business & More (Netzwerktreffen)
- Mentoring für Frauen in der Steiermark
- Zukunfts AG Frauen hoch im Kurs (Politikmentoring samt Lehrgang)
- www.taten-statt-worte.at
- Sonderprojekt 2004 „Väterkarenz“
- Gender Agent Ausbildung für Experten/Expertinnen

- Slogan-Aktion „Gender Mainstreaming – Wo ein Wille, da ist ein Weg – das Land beschreitet diesen. Frauen und Männer werden gleichgestellt“ auf den Gehaltsnachweisen in der Steiermärkischen Landesverwaltung

Veranstaltungen:

- Workshop zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der Steiermark am 27. November 2002
- „Gender Mainstreaming – Wo ein Wille, da ein Weg – Frauen und Männer werden gleichberechtigt“ am 27. Juni 2003
- Lehrgang für Projektträger/innen
- Newsletters zum Thema Gender Mainstreaming an alle Gemeinden
- Gender Mainstreaming Vorträge (Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten von Bund und Ländern, Frauenplattform Oststeiermark, Runder Tisch im Rahmen der steirischen EU-Frauenvernetzung)

Studien, Publikationen:

- Infofolder „Gender Mainstreaming – eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern“
- Handbuch „Leitfaden Gender Mainstreaming – EU Programme“
- Informationsfolder „Gender(t)räume“

Tirol

Projekte:

- Gender Studies über Herzerkrankungen
- Girl's day
- Pilotprojekt „Frauen in der Lebensmitte“
- Politiklehrgänge für Frauen seit 2001
- Lehrgang in grenzüberschreitender Zusammenarbeit Außerfern und Bayern

Veranstaltungen:

- Zweijährige Veranstaltungsreihen zu den Themen: „Frauen – mitten im Leben“, „Rund um's Herz“ und bis Frühjahr 2004: „Fit für's Alter“

Studien, Publikationen:

- Studie: „Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt im Tiroler Oberland“
- Studie „Tirolino“ – maßgeschneiderte Kinderbetreuung für Arbeitskräfte im Tourismus im Außerfern
- Studie „Frauen in den ARGE-ALP Ländern. Eine Studie über die rechtliche und faktische Situation der Frauen in den Arge-Alp-Ländern“
- Broschüre „Einrichtungen für Frauen von A bis Z“
- Broschüre „Frauen in Tirol – Zahlen, Daten, Fakten“

Vorarlberg

Projekte:

- Projekt „Grenzen überschreiten – Grenzen setzen“ zum Thema „Gewalt gegen Frauen in Ehe und Partnerschaft“ und Plattform „Gegen Gewalt in der Familie“
- Aufklärungskampagne „Nein bedeutet Nein“ gegen sexuelle Belästigung

- Mentoringprogramm der Vorarlberger Landesregierung
- Projekt „MUT – Mädchen und Technik“
- Projekt „Lebensplanung“ für Mädchen
- Projekt „Lifestyling Messen“ für Mädchen
- Projekt „Berufswahlprozesse bei Mädchen“
- girls day Vorarlberg – www.girlsday.at
- Internethomepages www.frauennetzwerkvorarlberg.at;
www.vorarlberg.at/vorarlberg/frauen_familie/frauen/frauen/start.htm;
www.3laenderfrauen.org
- Frauennetzwerk Vorarlberg (Aufbau von regionalen Frauennetzwerken)
- Equal Projekt „F&Mpower“ – gemeinsam stark in Familie und Beruf zum Thema Vereinbarkeit
- Projekt: „Frauenförderung in der Landesverwaltung“
- Gendertrainings
- Projekt: Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung
- Projekt „der, die, das – 3 Ländergender“
- Lehrgänge: Politiklehrgang für Frauen; Spurenwechsellehrgang (Orientierungslehrgang nach der Familienphase)
- Wettbewerb: Frauen- und familienfreundlichster Betrieb
- Projekt CHIP – Chancengleichheit in der Praxis (betriebliche Gleichstellung)
- Projekt „Plattform – Sexualerziehung für Jugendliche“

Veranstaltungen:

- zum Thema „Sexuelle Gewalt und Behinderung“
- Veranstaltungen in den Regionen: Alles was Recht ist; Frauengesundheit
- Wanderausstellung „Familie und Beruf in Balance“
- Veranstaltungen mit Österreichischer Gewerkschaftsbund, Arbeiterkammer, Arbeitsmarktservice, Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung zu Themen wie Ungleichheit im Entgelt, Flexible Arbeitszeiten, Frauenförderung im Beruf u.a.

Studien, Publikationen:

- Broschüre „Energie mit Mehrwert – gemeinsam stark in Familie und Beruf“
- Broschüre „Leitfaden für Alleinerziehende“
- Broschüre „Leitfaden für Karierte“
- Dokumentation Frauenreferat
- Studie Frauensituationsbericht „Frauen in Vorarlberg 2003“
- Frauenbildungskalender
- Broschüre Buchempfehlungsliste „Meins&Deins“
- Studie „Gewalt in Paarbeziehungen“
- Broschüre „Sicherheitstipps für Mädchen und Frauen“
- Broschüre „Angebote für Mädchen in Vorarlberg“
- Informationsmappe „Informationen von A-Z für Frauen“
- Studie „Kinderbetreuung im Bregenzerwald“
- Studie „Frauenförderplan im Großen Walsertal“
- Broschüre „Mentoring-Leitfaden“, Mentoring für Frauen in der Politik
- Folder „Frauen vernetzen sich“, „Lust am Leben“, „Alles was Recht ist“, Frauennetzwerk Vorarlberg

- Dokumentation Frauennetzwerk Vorarlberg
- Folder „Spurenwechsel“ – Motivierungs- und Orientierungskurs für Frauen
- Folder „Weil Wände nicht reden können ... schützen sie die Täter“
- Projektdokumentation „Jump In!“ Offene Berufswahl von jungen Frauen und Männern in Vorarlberg, Liechtenstein und St. Gallen
- Projektdokumentation „Aufbau eines Netzwerkes von Frauen- und Mädcheninformati- ons- und beratungsstellen im Bodenseeraum
- Broschüre „Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung“
- Broschüre „Frauen gründen Unternehmen“
- Broschüre Information und Beratung für Frauen in Liechtenstein/St.Gallen/Vorarlberg

Wien

Projekte:

- Workshop zum Thema „Gender Mainstreaming in der Stadtplanung“ Dezember 2001
- Planspiel „Gender City“ in der Wiener Planungswerkstatt, 2003
- Projekt „Frauen-Werk-Stadt II“ ab August 2002 (bis 2004)
- Projekt "Gender Mainstreaming-Musterbezirk"
 - o Seminare für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte:
 - o Bewerbungsgespräch und Assessment Center – eine Chance für Frauen und ihre Karriere
 - o Coaching entdecken – ein Seminar für weibliche Führungskräfte
 - o Erfolgreiche Lebens- und Karriereplanung
 - o Erfolgreiche Teamführung von Frauen
 - o Frauen helfen Frauen auf die Sprünge – Mentoring
 - o Führungskräftetraining für Frauen
 - o Karrierestrategien für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte
 - o Strategien für weibliche Führungskräfte
- Allgemein frauenfördernde Seminare:
 - o Coach yourself – Selbstmanagement für Frauen
 - o Denken und Argumentieren mit kühlem Kopf
- Pilotprojekt „Berufsfeldorientierung und prozessorientiertes Lernen“ – Leitfaden zur gendersensiblen Didaktik: Ziel ist, weibliche Studierende in ihrer beruflichen Orientierung dabei zu unterstützen, geschlechtsbedingte Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt zu überwinden.
- Töchtertage – Berufsinformationsveranstaltung für Mädchen
- Gendertrainings, Infoabende und Seminare zu Themen wie: „Geschlechterrollen“, „Männer, Männer, Männer – Männerbilder in der Jungenarbeit“, durchgeführt vom Institut für Freizeitpädagogik für Mitarbeiter/innen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit in Wien.
- Projekt „Geschlechtssensible Kinder- und Jugendspielplätze, Sport- und Parkanlagen in den Wiener Bezirken“ (2000 – 2001)
- Digitaler Frauenstadtplan Wien www.wien.gv.at/ma57/frauenstadtplan.htm
- Website www.teilzeit.cc für Klein- und Mittelbetriebe und für Unternehmensberater/innen mit dem Ziel, den Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen in hochqualifizierten Berufsbereichen und Führungsfunktionen zu vergrößern.
- Website www.alleinerziehen.at für alleinerziehende Frauen und Männer in Wien

- Wiener Brustkrebs-Früherkennungsprogramm („Die Klügere sieht nach“)
- W.I.K.E. – Wiener Informations- und Präventionskampagne „Essstörungen“ („Ich liebe mich. Ich hasse mich.“)
- Projekt zur Gewaltprävention „Curriculum gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ an zwei Wiener Modellspitälern (Start im Oktober 2001):
Angebot von Veranstaltungen zu folgenden fünf Themenblöcken
 - o Sexuelle Gewalt gegen Frauen
 - o Körperliche Gewalt gegen Frauen
 - o Gewalt gegen Kinder
 - o Rechtliche Grundlagen
 - o Das Gewaltschutzgesetz – Polizeiliche Aspekte.
Es wurden Informationsfolder, Plakate und eine Checkliste für das Krankenhauspersonal entwickelt. Das Programm wird im Jahr 2004 auf alle Wiener Schwerpunkt-Krankenhäuser ausgeweitet.
- Preis „Amazone“ durch die Mädchenberatungseinrichtung „Sprungbrett“ an Betriebe, die sich in der Lehrausbildung von Mädchen in handwerklich oder technisch orientierten Branchen besonders vorbildhaft zeigen
- Projekt „barrierefrei“ zur Verbesserung der gynäkologischen Vorsorge und Versorgung behinderter Frauen
- Wiener Frauengesundheitstage „Fem Vital“ im Wiener Rathaus
- Projekt „Frauenwohnzimmer – Tageszentrum für wohnungslose und von Wohnungslosigkeit bedrohte Frauen“
- Sprachoffensive des Wiener Integrationsfonds speziell für Migrantinnen mit Kinderbetreuung

Veranstaltungen:

- Internationale Konferenz im Rahmen des Ost-West-Netzwerkes Milena 2001
- Internationale Konferenz „Du entkommst mir nicht“ – Psychoterror – Formen, Auswirkungen und gesetzliche Möglichkeiten, 20. November 2003
- Internationale Konferenz „ITec Women“ Oktober 2001 im Wiener Rathaus
- Fachtagung „Momentaufnahmen und Perspektiven arbeitsmarktbezogener Frauenprojekte“, November 1998
- Fachtagung „Nach der Babypause zurück in den Beruf“ im März 1999
- Internationale Konferenz „Gender & Health“ im September 2002

Studien, Publikationen:

- Studie „Kinderbetreuung: Geld versus Dienstleistungen“ (2000)
- Studie „Frauen und Fachhochschulen“ (2000)
- Tagungsdokumentation „Väterförderung – Politik der Zukunft?“
- Broschüre „Berufsunterbrechung, Wiedereinstieg, Kinderbetreuung“
- Handbuch „7 Schritte zur Gleichstellung“ für Unternehmen
- Wiener Mädchenbericht Teil 1 – Zahlen und Fakten (1999, Frauenbüro der Stadt Wien): Erhebung zum Lebensalltag von Mädchen in Wien
- Wiener Mädchenbericht Teil 2 – Handbuch Mädchen stärken, Burschen fördern (1999, Frauenbüro der Stadt Wien): Zur Notwendigkeit geschlechtssensibler Arbeitsansätze in der freizeitorientierten Jugendarbeit
- Wiener Mädchenbericht Teil 3 – Motive der Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen (2003, Frauenbüro der Stadt Wien): Befragung von Mädchen und Eltern zu Ausbildungsmöglichkeiten und Berufen

- „Für Mädchen mit Mädchen“ – Geschlechtssensible Arbeit in der Schule (2002, Frauenbüro der Stadt Wien): Konzept der Unterrichtsgestaltung zur Stärkung von Mädchen

BUNDESMINISTERIEN

Bundeskanzleramt

Projekte:

- Workshop „Frauen im Sport“, Dezember 1999

Veranstaltungen:

- Veranstaltung „Frauen im Sport Quo vadis 2000“, Oktober 1999, Salzburg
- Konferenz „Leben für den Sport – Leben nach dem Sport“: Oktober 2000 im Bundessport- und Freizeitzentrum Schielleiten
- Konferenz Gender Mainstreaming – Mehr Chancen für Frauen im Sport, September 2001, Wien
- BSO-Sport-Cristall-Gala¹¹ zur Ehrung von Persönlichkeiten des Sports. 2003 wurde zum ersten Mal der Preis „Frauen-Power des Jahres“ an eine Person verliehen, die sich für „Mehr Mädchen und Frauen im Sport!“ eingesetzt hat
- Internationale Konferenz frauen.sport.kultur: neue Wege gehen, Dezember 2003, Graz

Studien, Publikationen:

- Studie „Grundlagen für eine Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“
- Studie „Gender Mainstreaming in den regionalen EU-Zielprogrammen 1 und 2“, im Auftrag der Österreichischen Raumordnungskonferenz – ÖROK derzeit in Arbeit.
- Studie „Lebenszusammenhänge von Spitzensportlerinnen“, in Auftrag gegeben
- Studie „Mädchen bleiben am Ball – Motivationsstrukturen in der sportlichen Betätigung von Mädchen“, 2003 in Auftrag gegeben

Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

Projekte:

- Trainingsvideoserie „Women hold up the sky“

Studien, Publikationen:

- Handbuch über Menschenrechtserziehung „Understanding Human Rights“
- Handbuch „Between their stories and our realities“

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Projekte:

- Aktion „MiT – Mädchen/Frauen in die Technik“ seit 1998
- Projekt „FIT – Frauen in die Technik“
- Projekt „Gender Mainstreaming und Schulentwicklung“
- Projekt „Gender Mainstreaming an Akademien“
- Projekt „READY“ für Schülerinnen der 7. – 9. Schulstufe im ländlichen Raum
- Projekt „MUT – Mädchen und Technik“

¹¹ <http://wswin.nextra.at/chrha2892/main.asp?kat1=40&kat2=145&kat3=129&vid=1>

- Programm „fForte“ zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik
- Forschungsprogramm „Gender IT! – Was hat Technik mit Geschlecht zu tun?“
- Projekt „Premiere“
- „Hertha Firnberg Programm“ 1998
- „Charlotte Bühler Programm“
- Post doc Programm „APART – Austrian Programme for Advanced Research and Technology“
- Programm „APART extra“
- Programm „DOC-fFORTE“, 2003
- ÖGUT-Preis „Frauen in der Umwelttechnik“
- „Gabriele Possanner Staatspreis“, 2003
- Österreichweites Webportal zu Kinderbetreuungsfragen – www.unikid.at
- www.bmbwk.gv.at/womenscience wurde mit Infos über relevante Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung eingerichtet
- Jugend-Video- und Radiowettbewerb zum Thema HIV/AIDS, 2000

Studien, Publikationen:

- Studie „Frauen und Technologie“
- „Leitfaden zur Darstellung von Frauen und Männern in Unterrichtsmitteln“, 1999
- „Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“, 1999
- Publikationsreihe „Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ seit 1992, bisher 16 Bände
- Newsletter „Teaching Human Rights“; Heft (Nr. 5/2000) zum Thema „Frauenrechte“

Bundesministerium für Finanzen

Studien, Publikationen:

- „Ist das österreichische Steuersystem tatsächlich geschlechtsneutral?“ Die Studie, die Checkliste und weitere Informationen zu GM gibt es unter www.bmf.gv.at/ministerium/_start.htm
www.imag-gendermainstreaming.at

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Projekte:

- Erstellung einer Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM): www.imag-gendermainstreaming.at
- „Maßnahmenpaket für ein Frauen-Technologie-Programm 1999 und 2000 sowie weiterführendes Frauen-Technologie-Projekt“
- Aus- und Fortbildungsseminare zum Problembereich „Gewalt gegen Frauen“ für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen, sowie interdisziplinäre Seminare zu diesem Thema, 1999 bis November 2003
- Abschlussbericht über das Modellprojekt zur Förderung von Chancengleichheit: Equality Management – Optimale Ressourcennutzung durch eine chancengerechte Personal- und Unternehmensführung, 2002
- „Anti-Gewalt-Kampagne“, 1999
- Aktualisierung eines österreichweiten Frauengesundheitsberichts gemäß der WHO-Guidelines wurde eingeleitet

- Projekt zur Gewaltprävention „Curriculum gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ im Oktober 2001 an zwei Modellspitalern in Wien gestartet
- Ausarbeitung des Leitfadens „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ (vgl. BMWA)
- Seminar: Training of Trainers für Gewaltprävention, 2000

Veranstaltungen:

- Fachtagung und Fachseminar „Frauen werden älter“
- November 2001: Enquete zum Thema „Frauengesundheit und Gewalt – Gewalt macht krank“
- Oktober 2002: Enquete „Frauengesundheit für Österreich – Modelle, Strategien und neue Wege“

Studien, Publikationen:

- Studie „Reaktionen von Männern in Organisationen auf Gleichstellungsinitiativen“ (1999)
- Studie „Alternative Modelle eines zeitgemäßen Kinderkostenausgleichs“
- Bericht „Geschlechtsspezifische Disparitäten“ (2002)
- Studie „Armutsbetroffene Frauen in Österreich. Frauen und Gesundheitseinrichtungen“ (2002)
- Studie „Armutsbetroffene Frauen in Österreich. Gesundheit und Erkrankungsrisiko“ (2003)
- Informationsbroschüre zum Thema Essstörungen bei jungen Mädchen und Frauen in Kooperation mit einschlägigen Institutionen und Fachexperten/Fachexpertinnen
- 6. Auflage der Broschüre „Was tue ich, wenn es zur Scheidung kommt?“ (Oktober 1999, mittels Begleitbroschüre zuletzt aktualisiert Oktober 2003)
- Aktualisierung der Publikation „Mädchen können mehr“ und Neuerstellung von zwei Foldern zur Berufsorientierung von Mädchen und jungen Frauen (Gemeinsam mit BMBWK, BMWA, AMS) (2002)
- Aktualisierung der Publikation „Frauen haben Recht(e)“ (2001)
- Berufsorientierungs-Broschüre Mädchen und Frauen in die Technologie (2003)
- Gender Mainstreaming. Begriffschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken (2000)
- Bericht der Bundesregierung gemäß BGBl.Nr.837/1992 betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, Berichtszeitraum 2001-2002.

**Bundesministerium
für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft**

Projekte:

- Forschungsprojekte zur Rolle der Frauen im ländlichen Raum, z.B. Entwicklung und Erprobung innovativer Fortbildungsprogramme für Frauen in landwirtschaftlichen und gärtnerischen Betrieben in Führungspositionen; Bildungsarbeit und Frauen im ländlichen Raum; Humanisierungsmöglichkeiten der Waldarbeit bei Frauen
- Fortbildungsprogramme „Seminarbäuerinnen“, „Schule am Bauernhof“, „Bäuerliches Familienunternehmen – Gemeinsam mehr erreichen“
- EDV-Schulungsangebote

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Projekte:

- Projekt „Mentoring für Frauen“
- Gesundheitszirkel „Geschlechtsspezifische Belastungen der Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz“
- Projekt „Familienkompetenzen – Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf“ bietet Frauen und Männern mit Kindern die Möglichkeit, sich fit für den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu machen
- „Audit FAMILIE & BERUF“ seit 1998
- Pilotprojekt zur Schaffung eines gemeindeübergreifenden Angebots von auf den regionalen Bedarf in drei verschiedenen Regionen Österreichs abgestimmten Kinderbetreuungseinrichtungen
- Projektleitung für das von der Europäischen Kommission finanziell geförderte EU-Projekt „Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf anhand des Modellprojekts einer nationalen Koordinierungsstelle“
- Modellprojekt zur Arbeit mit sexuell missbrauchenden Männern (2002)
- Modellprojekt „Psychologische und juristische Prozessbegleitung bei sexuellem Missbrauch an Mädchen, Buben und Jugendlichen“ (2000)
- Projekt „Familienkompetenzen – Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf“ an 15 Familienberatungsstellen seit September 2000
- Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“
- „Vergabe des Käthe-Leichter Preises 2000“ – österreichischer Staatspreis für besondere Verdienste im Bereich der Frauenforschung und der Bildung auf dem Gebiet der Arbeiterinnenbewegung, der Frauenarbeit und der Frauenbewegung

Veranstaltungen:

- Kongress zum Thema „Gewalt im familiären Kontext, das Zusammenleben im Generationenverbund“ im Rahmen der Plattform gegen Gewalt in der Familie (2002)

Studien, Publikationen:

- Forschungsauftrag an das Institut für Psychologie der Universität Wien zur Rückfallsdiagnostik von Gewalttätern (2002-2004)
- Forschungsprojekt „Lebenswelten Vater-Kind, positive Väterlichkeit und männliche Identität“ (2003)
- Studie: „Frau sein – barrierefrei“ (2002-2003)
- Studie „Scheidungsfolgen für Männer“ – juristische, psychische und wirtschaftliche Implikationen, Erscheinungsjahr 2003
- Studie „Vaterentbehmung“ – eine Literaturanalyse, Erscheinungsjahr 2003
- Studie „Suizide von Männern in Österreich“, Erscheinungsjahr 2003
- Publikation „Das Wiener Sozialtherapeutische Programm für Sexualtäter“ (2002)
- Neuauflage des Arbeitsbuches „Milli ist beim Gericht“

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Projekte:

- Projekt „femtech“ – Ziel ist die deutliche Erhöhung des Frauenanteils als Teilnehmerinnen, Projektleiterinnen und Evaluatorinnen in Technologieprogrammen des Bun-

desministeriums; Aufbau einer Expertinnendatenbank im naturwissenschaftlich-technischen Bereich

- Initiative „Frauen in Technologie und Forschung“: Ziel ist die Verstärkung der Präsenz von Frauen in leitenden und verantwortlichen Positionen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen und im Unternehmenssektor sowie in der außeruniversitären Forschung
- Projekt „Gmoabus Pötsching“

Studien, Publikationen:

- Studie „Frauen und Technologie“ zur Erhebung der Situation von Frauen in den hochdotierten Forschungs- und Entwicklungsprogrammen
- Studie „Internet als Qualifizierungsmedium unter besonderer Berücksichtigung der (geschlechtsspezifischen) Sicht von arbeitslosen Jugendlichen“

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Studien, Publikationen:

- Forschungsprojekt „Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung“ (BMWA, Wien 2000)
- Forschungsprojekt „Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern“; Berichtsband 1 „Die Stellung der Frauen im österreichischen Erwerbsleben“, Berichtsband 2 „Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern“, Berichtsband 3 „Zunehmende Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern“, Berichtsband 4 „Warum verdienen Frauen weniger als Männer?“ (BMWA, Wien 2002)
- Forschungsprojekt „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“ sowie Leitfadenzonzipierung (2002)
- Forschungsprojekt „Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich, Bestandsaufnahme und Potentiale“ (2003)

Veranstaltungen:

- Fachtagung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ (Oktober 2001)

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Projekte:

- Projekt „PEP-Project Equal Pay“, Jänner 2002 bis März 2003 von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und der schwedischen Schwesterorganisation JämO (Jämställdhetsombudsmannen) im Rahmen des EU-Aktionsprogrammes für die Strategie der Gemeinschaft zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (2001-2005). Ergebnisse sind auf der Website www.equalpay.nu veröffentlicht.

Abschließender Literaturhinweis:

- Handbuch „Mit gutem Beispiel voran – Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen“, Gewerkschaft Metall-Textil, 2003.

Anhang 2

Politische Repräsentanz von Frauen und Männern: Bundesregierung, Nationalrat, Landesregierungen, Landtage Dezember 2003

Bundesregierung

Männer	14	77,78%
Frauen	4	22,22%
Gesamt	18	100,00%

Landesregierung Burgenland

Frauen	1	14,29%
Männer	6	85,71%
Gesamt	7	100,00%

Landesregierung Kärnten

Frauen	1	14,29%
Männer	6	85,71%
Gesamt	7	100,00%

Landesregierung Niederösterreich

Frauen	4	44,44%
Männer	5	55,56%
Gesamt	9	100,00%

Landesregierung Oberösterreich

Frauen	1	11,11%
Männer	8	88,89%
Gesamt	9	100,00%

Nationalrat

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	24	34,78	23	29,11	5	27,78	10	58,82	62	33,88
Männer	45	65,22	56	70,89	13	72,22	7	41,18	121	66,12
Total	69	100,00	79	100,00	18	100,00	17	100,00	183	100,00

Landtag Burgenland

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	3	17,65	2	15,38	1	25,00	1	50,00	7	19,44
Männer	14	82,35	11	84,62	3	75,00	1	50,00	29	80,56
Total	17	100,00	13	100,00	4	100,00	2	100,00	36	100,00

Landtag Kärnten

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Gesamt	%
Frauen	3	25,00	0	0,00	3	18,75	6	16,67
Männer	9	75,00	8	100,00	13	81,25	30	83,33
Total	12	100,00	8	100,00	16	100,00	36	100,00

Landtag Niederösterreich

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	3	15,79	5	16,13	0	0,00	2	50,00	10	17,86
Männer	16	84,21	26	83,87	2	100,00	2	50,00	46	82,14
Total	19	100,00	31	100,00	2	100,00	4	100,00	56	100,00

Landtag Oberösterreich

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	10	45,45	7	28,00	1	25,00	3	60,00	21	37,50
Männer	12	54,55	18	72,00	3	75,00	2	40,00	35	62,50
Total	22	100,00	25	100,00	4	100,00	5	100,00	56	100,00

Landesregierung Salzburg

Frauen	2	28,57%
Männer	5	71,43%
Gesamt	7	100,00%

Landtag Salzburg

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Parteifrei	Gesamt	%
Frauen	5	45,45	5	35,71	1	14,29	1	50,00	1	13	36,11
Männer	6	54,55	9	64,29	6	85,71	1	50,00	1	23	63,89
Gesamt	11	100,00	14	100,00	7	100,00	2	100,00	2	36	100,00

Landesregierung Steiermark

Frauen	2	22,22%
Männer	7	77,78%
Gesamt	9	100,00%

Landtag Steiermark

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	8	42,11	3	11,11	3	42,86	2	66,67	16	28,57
Männer	11	57,89	24	88,89	4	57,14	1	33,33	40	71,43
Gesamt	19	100,00	27	100,00	7	100,00	3	100,00	56	100,00

Landesregierung Tirol

Frauen	3	37,50%
Männer	5	62,50%
Gesamt	8	100,00%

Landtag Tirol

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	2	22,22	6	30,00	0	0,00	3	60,00	11	30,56
Männer	7	77,78	14	70,00	2	100,00	2	40,00	25	69,44
Gesamt	9	100,00	20	100,00	2	100,00	5	100,00	36	100,00

Landesregierung Vorarlberg

Frauen	1	14,29%
Männer	6	85,71%
Gesamt	7	100,00%

Landtag Vorarlberg

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	3	60,00	6	33,33	2	18,18	1	50,00	12	33,33
Männer	2	40,00	12	66,67	9	81,82	1	50,00	24	66,67
Gesamt	5	100,00	18	100,00	11	100,00	2	100,00	36	100,00

Landesregierung Wien

Frauen	7	46,67%
Männer	8	53,33%
Gesamt	15	100,00%

Landtag Wien

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	Grün	%	Gesamt	%
Frauen	21	40,38	2	12,50	6	28,57	6	54,55	35	35,00
Männer	31	59,62	14	87,50	15	71,43	5	45,45	65	65,00
Gesamt	52	100,00	16	100,00	21	100,00	11	100,00	100	100,00

Stand: 3.12.2003

Quelle: Homepage österr. Parlament, Ämter der Landesregierungen, www.austria.gv.at

Teaching staff at school

by school type, academic year 2001/02-2002/03¹

Type of school	1999/2000			2000/01		
	Total	of which female	% of women	Total	of which female	% of women
Primary schools	33.903	29.401	86,7	33.853	29.591	87,4
Main general secondary schools	34.244	22.315	65,2	33.985	22.377	65,8
Special schools	5.776	4.873	84,4	5.902	4.990	84,5
Pre-vocational year	1.934	927	47,9	2.008	959	47,8
Compulsory schools, total	76.322	57.821	75,8	75.748	57.917	76,5
Higher general secondary schools, total	19.974	11.539	57,8	19.815	11.568	58,4
General schools, total	96.296	69.360	72,0	95.563	69.485	72,7
Apprentice training colleges, total	4.580	1.264	27,6	4.602	1.281	27,8
Technical, trades, and arts	7.529	1.694	22,5	6.525	1.214	18,6
Tourism				1.115	563	50,5
Business	5.558	3.305	59,5	5.495	3.329	60,6
Domestic science and commercial ²	4.658	3.752	80,5	4.648	3.740	80,5
Social care	80	70	87,5	55	48	87,3
Agriculture and forestry	2.472	1.241	50,2	2.313	1.190	51,4
Intermediate and higher vocational colleges, total	20.297	10.062	49,6	20.151	10.084	50,0
Colleges of social work	246	130	52,8	233	125	53,6
Vocational schools, total	25.123	11.456	45,6	24.986	11.490	46,0
Higher training colleges of education, total	1.415	1.107	78,2	1.421	1.114	78,4
Colleges of education, 3rd level, total	2.639	1.115	42,3	2.651	1.164	43,9
Teacher training, total	4.054	2.222	54,8	4.072	2.278	55,9
Total for all schools	125.473	83.038	66,2	124.621	83.253	66,8

1 Including those on maternity leave or educational leave and part-time staff; excluding teachers at nurses training schools, specialized medical schools, schools for the training of higher para-medical staff, at schools for the training of physical education teachers and sports instructors and other schools with statute of their own.

2 Including schools for dressmaking and industrial art.

Type of school	2001/02			2002/03		
	Austria, total			Austria, total		
	Total	of which female	% of women	Total	of which female	% of women
Primary schools	33.814	29.612	87,6	33.590	29.581	88,1
Main general secondary schools	33.873	22.534	66,5	33.562	22.574	67,3
Special schools	5.678	4.789	84,3	5.794	4.927	85,0
Pre-vocational year	1.970	951	48,3	2.011	995	49,5
Compulsory schools, total	75.335	57.886	76,8	74.957	58.077	77,5
Higher general secondary schools, total	19.668	11.524	58,6	19.690	11.642	59,1
General schools, total	95.003	69.410	73,1	94.647	69.719	73,7
Apprentice training colleges, total	4.664	1.372	29,4	4.664	1.372	29,4
Technical, trades, and arts	6.747	1.283	19,0	6.861	1.238	18,0
Tourism	984	474	48,2	1.078	542	50,3
Business	5.527	3.372	61,0	5.616	3.450	61,4
Domestic science and commercial ²	4.722	3.768	79,8	4.806	3.834	79,8
Social care	72	65	90,3	143	123	86,0
Agriculture and forestry	2.229	1.154	51,8	2.229	1.154	51,8
Intermediate and higher vocational colleges, total	20.281	10.116	49,9	20.733	10.341	49,9
Colleges of social work	205	105	51,2	167	83	49,7
Vocational schools, total	25.150	11.593	46,1	25.564	11.796	46,1
Higher training colleges of education, total	1.443	1.135	78,7	4.147	2.345	56,5
Colleges of education, 3rd level, total	2.674	1.171	43,8	1.444	1.138	78,8
Teacher training, total	4.117	2.306	56,0	2.703	1.207	44,7
Total for all schools	124.270	83.309	67,0	124.358	83.860	67,4

1 Including those on maternity leave or educational leave and part-time staff; excluding teachers at nurses training schools, specialized medical schools, schools for the training of higher para-medical staff, at schools for the training of physical education teachers and sports instructors and other schools with statute of their own.

2 Including schools for dressmaking and industrial art.

Source: Statistics Austria

Anhang 2

Graduates of higher secondary schools

Austrian and foreign graduates¹ of higher secondary schools by type of school and by sex, graduation classes of 1990, 1999-2003

Type of school		Graduation year											
		1990		1999		2000		2001		2002		2003	
		total	% of women	total	% of women	total	% of women	total	% of women	total	% of women	total	% of women
Higher schools of general education (grammar schools) ² (5 th to 12 th grade type)	Men	5.204		5.816		5.531		5.368		4.974		5.071	
	Women	5.820		7.246		7.277		6.980		6.478		6.551	
	Total	11.024	52,8	13.062	55,5	12.808	56,8	12.348	56,5	11.452	56,6	11.622	56,4
Grammar schools (9 th to 12 th grade type)	Men	1.730		1.725		1.617		1.573		1.493		1.551	
	Women	2.357		3.221		3.182		2.944		2.825		2.779	
	Total	4.087	57,7	4.946	65,1	4.799	66,3	4.517	65,2	4.318	65,4	4.330	64,2
Higher schools of general education (special types) ³	Men	234		227		202		183		175		158	
	Women	128		253		239		207		236		208	
	Total	362	35,4	480	52,7	441	54,2	390	53,1	411	57,4	366	56,8
Higher schools of general education, total	Men	7.168		7.768		7.350		7.124		6.642		6.780	
	Women	8.305		10.720		10.698		10.131		9.539		9.538	
	Total	15.473	53,7	18.488	58,0	18.048	59,3	17.255	58,7	16.181	59,0	16.318	58,5
Technical and vocational colleges ⁴ (technical, trades, and arts)	Men	5.343		5.584		5.799		6.167		6.260		6.437	
	Women	1.108		1.298		1.508		1.627		1.892		2.081	
	Total	6.451	17,2	6.882	18,9	7.307	20,6	7.794	20,9	8.152	23,2	8.518	24,4
Technical and vocational colleges (business)	Men	2.191		2.190		2.500		2.638		2.437		2.402	
	Women	3.849		3.539		4.077		4.103		4.041		4.232	
	Total	6.040	63,7	5.729	61,8	6.577	62,0	6.741	60,9	6.478	62,4	6.634	63,8
Technical and vocational colleges (domestic science and commercial)	Men	12		122		161		197		190		212	
	Women	2.390		3.032		3.395		3.599		3.659		3.938	
	Total	2.402	99,5	3.154	96,1	3.556	95,5	3.796	94,8	3.849	95,1	4.150	94,9
Technical and vocational colleges (agriculture, forestry)	Men	360		394		396		354		357		(357) ⁵	
	Women	158		231		252		270		238		(238) ⁵	
	Total	518	30,5	625	37,0	648	38,9	624	43,3	595	40,0	(595) ⁵	40,0
Technical and vocational colleges, total⁶	Men	7.906		8.290		8.856		9.398		9.241		9.408	
	Women	7.505		8.100		9.232		9.581		9.862		10.489	
	Total	15.411	48,7	16.390	49,4	18.088	51,0	18.979	50,5	19.103	51,6	19.897	52,7
Higher training colleges of education⁷	Men	19		38		40		47		53		44	
	Women	841		1.625		1.541		1.539		1.575		1.551	
	Total	860	97,8	1.663	97,7	1.581	97,5	1.586	97,0	1.628	96,7	1.595	97,2
Total	Men	15.093		16.096		16.246		16.569		15.936		16.232	
	Women	16.779		20.445		21.471		21.251		20.976		21.578	
	Total	31.872	52,6	36.541	56,0	37.717	56,9	37.820	56,2	36.912	56,8	37.810	57,1

1 Austrian and foreign pupils in final-year classes of higher secondary schools with school leaving certificate ("Matura"); not including post-secondary courses; data collected by October of the previous year.

2 3 types of grammar schools with emphasis on different subjects depending on the type (Gymnasien, Realgymnasien and Wirtschaftskundliche Realgymnasien).

3 Grammar schools and higher secondary schools of general education for working people.

4 Including colleges for tourism and colleges for dressmaking.

5 For the graduation year 2003 no up to date figures exist as yet due to a different school year schedule of some schools.

6 Each including all special forms (for working people, continuation courses).

7 Colleges for the training of nursery school teachers and colleges for social education.

Schulartenproportionen, Verteilung aller Schüler/innen nach Schularten
Schuljahr 2002/03

Schulart	Schüler/innen gesamt	Volksschulen	Hauptschulen	Sonderschulen	Polytechnische Schulen	Allgemeinbildende höhere Schulen	Berufsbildende Pflichtschulen	Berufsbildende mittlere Schulen	Berufsbildende höhere Schulen	Berufsbildende Akademien	Mittlere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	Höhere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung
Vorschulstufe	7.222	7.148	-	74	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	99,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.- 4. Schulstufe	378.401	373.919	-	4.482	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	98,8	-	1,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Schulstufe	93.298	92.489	-	809	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	99,1	-	0,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Schulstufe	97.536	96.059	-	1.477	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	98,5	-	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.- 8. Schulstufe	389.106	73	268.058	7.524	-	112.984	-	467	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	68,9	1,9	-	29,0	-	0,1	-	-	-	-	-
5. Schulstufe	97.981	16	66.435	1.557	-	29.973	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	67,8	1,6	-	30,6	-	-	-	-	-	-	-
8. Schulstufe	96.933	23	67.562	2.191	-	26.690	-	467	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	69,7	2,3	-	27,5	-	0,5	-	-	-	-	-
ab 9. Schulstufe	434.879	-	-	1.386	20.626	76.769	130.597	50.100	128.173	826	3.820	8.942	13.640
Anteil in %	100,0	-	-	0,3	4,7	17,7	30,0	11,5	29,5	0,2	0,9	2,1	3,1
9. Schulstufe	97.002	-	-	1.386	20.626	22.143	-	20.555	30.532	-	-	1.760	-
Anteil in %	100,0	-	-	1,4	21,3	22,8	-	21,2	31,5	-	-	1,8	-
10. Schulstufe	103.108	-	-	-	-	18.885	40.427	12.927	25.713	-	3.435	1.620	101
Anteil in %	100,0	-	-	-	-	18,3	39,2	12,5	24,9	-	3,3	1,6	0,1
12. Schulstufe	82.022	-	-	-	-	16.945	38.528	2.128	22.786	48	-	1.482	105
Anteil in %	100,0	-	-	-	-	20,7	47,0	2,6	27,8	0,1	-	1,8	0,1
Insgesamt	1.209.608	381.140	268.058	13.466	20.626	189.753	130.597	50.567	128.173	826	3.820	8.942	13.640
Anteil in %	100,0	31,5	22,2	1,1	1,7	15,7	10,8	4,2	10,6	0,1	0,3	0,7	1,1

**Schulartenproportionen, Verteilung der (männlichen) Schüler
nach Schularten, Schuljahr 2002/03**

Schulart	Schüler gesamt	Volksschulen	Hauptschulen	Sonderschulen	Polytechnische Schulen	Allgemeinbildende höhere Schulen	Berufsbildende Pflichtschulen	Berufsbildende mittlere Schulen	Berufsbildende höhere Schulen	Berufsbildende Akademien	Mittlere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	Höhere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung
Vorschulstufe	4.498	4.445	-	53	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	98,8	-	1,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.- 4. Schulstufe	194.699	191.827	-	2.872	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	98,5	-	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Schulstufe	48.079	47.589	-	490	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	99,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Schulstufe	50.213	49.263	-	950	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	98,1	-	1,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.- 8. Schulstufe	200.442	35	140.852	4.830	-	54.336	-	389	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	70,3	2,4	-	27,1	-	0,2	-	-	-	-	-
5. Schulstufe	50.682	8	35.072	995	-	14.607	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	69,2	2,0	-	28,8	-	-	-	-	-	-	-
8. Schulstufe	49.814	10	35.227	1.429	-	12.759	-	389	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	70,7	2,9	-	25,6	-	0,8	-	-	-	-	-
ab 9. Schulstufe	227.007	-	-	850	13.381	32.749	86.712	23.824	63.358	185	2.726	362	2.860
Anteil in %	100,0	-	-	0,4	5,9	14,4	38,2	10,5	27,9	0,1	1,2	0,2	1,3
9. Schulstufe	47.811	-	-	850	13.381	9.701	-	8.620	15.194	-	-	65	-
Anteil in %	100,0	-	-	1,8	28,0	20,3	-	18,0	31,8	-	-	0,1	-
10. Schulstufe	54.459	-	-	-	-	8.094	26.161	5.337	12.371	-	2.431	53	12
Anteil in %	100,0	-	-	-	-	14,9	48,0	9,8	22,7	-	4,5	0,1	0,0
12. Schulstufe	44.920	-	-	-	-	7.075	24.572	1.715	11.496	11	-	43	8
Anteil in %	100,0	-	-	-	-	15,8	54,7	3,8	25,6	0,0	-	0,1	0,0
Insgesamt	626.646	196.307	140.852	8.605	13.381	87.085	86.712	24.213	63.358	185	2.726	362	2.860
Anteil in %	100,0	31,3	22,5	1,4	2,1	13,9	13,8	3,9	10,1	0,0	0,4	0,1	0,5

**Schulartenproportionen, Verteilung der (weiblichen) Schüler
nach Schularten, Schuljahr 2002/03**

Schulart	Schülerinnen gesamt	Volksschulen	Hauptschulen	Sonderschulen	Polytechnische Schulen	Allgemeinbildende höhere Schulen	Berufsbildende Pflichtschulen	Berufsbildende mittlere Schulen	Berufsbildende höhere Schulen	Berufsbildende Akademien	Mittlere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	Höhere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung
Vorschulstufe	2.724	2.703	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	99,2	-	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.- 4. Schulstufe	183.702	182.092	-	1.610	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	99,1	-	0,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Schulstufe	45.219	44.900	-	319	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	99,3	-	0,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Schulstufe	47.323	46.796	-	527	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	98,9	-	1,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.- 8. Schulstufe	188.664	38	127.206	2.694	-	58.648	-	78	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	67,4	1,4	-	31,1	-	0,0	-	-	-	-	-
5. Schulstufe	47.299	8	31.363	562	-	15.366	-	-	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	66,3	1,2	-	32,5	-	-	-	-	-	-	-
8. Schulstufe	47.119	13	32.335	762	-	13.931	-	78	-	-	-	-	-
Anteil in %	100,0	0,0	68,6	1,6	-	29,6	-	0,2	-	-	-	-	-
ab 9. Schulstufe	207.872	-	-	536	7.245	44.020	43.885	26.276	64.815	641	1.094	8.580	10.780
Anteil in %	100,0	-	-	0,3	3,5	21,2	21,1	12,6	31,2	0,3	0,5	4,1	5,2
9. Schulstufe	49.191	-	-	536	7.245	12.442	-	11.935	15.338	-	-	1.695	-
Anteil in %	100,0	-	-	1,1	14,7	25,3	-	24,3	31,2	-	-	3,4	-
10. Schulstufe	48.649	-	-	-	-	10.791	14.266	7.590	13.342	-	1.004	1.567	89
Anteil in %	100,0	-	-	-	-	22,2	29,3	15,6	27,4	-	2,1	3,2	0,2
12. Schulstufe	37.102	-	-	-	-	9.870	13.956	413	11.290	37	-	1.439	97
Anteil in %	100,0	-	-	-	-	26,6	37,6	1,1	30,4	0,1	-	3,9	0,3
Insgesamt	582.962	184.833	127.206	4.861	7.245	102.668	43.885	26.354	64.815	641	1.094	8.580	10.780
Anteil in %	100,0	31,7	21,8	0,8	1,2	17,6	7,5	4,5	11,1	0,1	0,2	1,5	1,8

Schüler/innen in den Abschlussklassen berufsbildender Pflichtschulen und mittlerer Schulen nach Schularten und Geschlecht, Abschlussjahre 1990, 2000 und 2003¹

Schulart		Abschlussjahr		
		1990	2000	2003
Berufsbildende Pflichtschulen	Männer	24.572	23.754	(23.496)²
	Frauen	16.459	13.437	(13.961)²
	Gesamt	41.031	37.191	(37.457)²
Berufsbildende mittlere Schulen gesamt	Männer	7.158	5.228	5.769
	Frauen	10.893	8.137	8.583
	Gesamt	18.051	13.365	14.352
Technische, gewerbliche und kunstgewerbliche mittlere Schulen	Männer	4.742	3.287	3.123
	Frauen	1.641	1.048	869
	Gesamt	6.383	4.335	3.992
Kaufmännische mittlere Schulen	Männer	1.055	1.294	1.310
	Frauen	2.952	2.434	2.322
	Gesamt	4.007	3.728	3.632
Mittlere Schulen für wirtschaftliche Berufe	Männer	203	278	349
	Frauen	5.552	3.929	3.149
	Gesamt	5.755	4.207	3.498
Sozialberufliche mittlere Schulen	Männer	111	23	21
	Frauen	598	240	449
	Gesamt	709	263	470
Land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen	Männer	1.047	290	(966) ²
	Frauen	150	512	(1.794) ²
	Gesamt	1.197	802	(2.760) ²
Insgesamt	Männer	31.730	28.982	29.265
	Frauen	27.352	21.574	22.544
	Gesamt	59.082	50.556	51.809

1 Datenmeldung jeweils Oktober des Vorjahres.

2 Schuljahr 2001/02, da aufgrund der zum Teil anderen Schuljahresorganisation noch keine aktuellen Zahlen für das Schuljahr 2002/03 vorliegen.

Enrolment in 1st, 2nd and non-university 3rd level education
(schools, classes, pupils) by type of school, academic years 1999/2000 to 2002/03¹

Type of school	1999/2000					2000/01				
	Austria, total		Austria, total			Austria, total		Austria, total		
	Schools	Classes	Total	Pupils of which female	% of women	Schools	Classes	Total	Pupils of which female	% of women
Primary schools	3.364	19.844	393.460	190.280	48,4	3.384	19.820	393.586	190.517	48,4
Main general secondary schools	1.180	11.451	261.875	125.064	47,8	1.183	11.529	263.546	125.425	47,6
Special schools	296	2.035	14.521	5.465	37,6	402	1.984	13.602	4.961	36,5
Pre-vocational year	171	903	20.050	6.798	33,9	313	885	19.594	6.692	34,2
Compulsory schools, total²	5.067	34.558	695.515	330.333	47,5	5.003	34.218	690.328	327.595	47,5
Higher general secondary schools, total²	326	7.496	185.091	100.312	54,2	325	7.535	184.713	100.051	54,2
General schools, total²	5.393	42.054	880.606	430.645	48,9	5.328	41.753	875.041	427.646	48,9
Apprentice training colleges	182	5.625	132.942	44.728	33,6	182	5.627	132.942	44.728	33,6
Technical, trades, and art	163	773	15.679	3.795	24,2	135	709	14.948	3.229	21,6
Business	121	588	13.652	8.329	61,0	112	533	12.470	7.915	63,5
Domestic science and commercial	152	452	10.267	9.656	94,0	98	422	9.711	9.023	92,9
Social care	172	550	14.661	12.338	84,2	14	63	1.461	1.364	93,4
Agriculture and forestry	106	434	10.200	4.900	48,0	106	439	10.200	4.900	48,0
Intermediate technical and vocational colleges, total²	714	2.797	64.459	39.018	60,5	447	2.166	48.790	26.431	54,2
Technical, trades, and art	134	2.210	54.322	12.432	22,9	100	2.265	55.902	13.159	23,5
Business	122	1.654	41.048	25.191	61,4	108	1.662	41.489	25.741	62,0
Domestic science and commercial	72	868	22.463	21.244	94,6	73	912	22.939	21.611	94,2
Agriculture and forestry	13	122	3.375	1.350	40,0	13	124	3.375	1.350	40,0
Higher technical and vocational colleges, total²	341	4.854	121.208	60.217	49,7	281	4.963	123.705	61.861	50,0
Colleges of social work	69	152	3.935	3.269	83,1	9	38	1.394	1.104	79,2
Technical and vocational schools, total²	1.306	13.428	322.544	147.232	45,6	679	12.794	306.831	134.124	43,7
Intermediate colleges of education, total	4	-	3.751	1.018	27,1	4	167	3.669	1.021	27,8
Higher training colleges of education, total	44	348	9.288	8.898	95,8	35	348	9.071	8.702	95,9
Colleges of education, 3rd level, total	33	-	12.304	9.803	79,7	28	330	13.206	10.387	78,7
Teacher training, total²	81	348	25.343	19.719	77,8	67	845	25.946	20.110	77,5
Total for all schools²	6.780	55.830	1.228.493	597.596	48,6	6.074	55.062	1.207.818	581.880	48,2

1 Data collected by October 2001. Schools in the field of health care and with statute of their own are not included.

2 Schools that offer several types of schooling are only counted once.

Anhang 2

Type of school	2001/02					2002/03				
	Austria, total					Austria, total				
	Schools	Classes	Total	Pupils of which female	% of women	Schools	Classes	Total	Pupils of which female	% of women
Primary schools	3.360	19.387	387.408	187.657	48,4	3.351	19.043	381.140	184.833	48,5
Main general secondary schools	1.170	11.556	265.781	126.438	47,6	1.172	11.588	268.058	127.206	47,5
Special schools	402	1.904	13.337	4.842	36,3	389	1.925	13.466	4.861	36,1
Pre-vocational year	302	881	19.750	6.831	34,6	290	905	20.626	7.245	35,1
Compulsory schools, total²	4.954	33.728	686.276	325.768	47,5	4.945	33.461	683.290	324.145	47,4
Higher general secondary schools, total²	325	7.675	186.347	100.869	54,1	327	7.800	189.753	102.668	54,1
General schools, total²	5.279	41.403	872.623	426.637	48,9	5.272	41.261	873.043	426.813	48,9
Apprentice training colleges	176	5.658	130.597	43.885	33,6	176	5.658	130.597	43.885	33,6
Technical, trades, and art	133	731	15.438	2.987	19,3	132	743	15.565	3.006	19,3
Business	111	522	12.765	7.889	61,8	109	531	13.136	8.052	61,3
Domestic science and commercial	98	414	9.373	8.593	91,7	95	404	9.503	8.538	89,8
Social care	14	64	1.515	1.428	94,3	15	65	1.642	1.536	93,5
Agriculture and forestry	104	463	10.721	5.222	48,7	104	463	11.204	5.533	49,4
Intermediate technical and vocational colleges, total²	444	2.179	49.410	25.829	52,3	439	2.206	51.050	26.665	52,2
Technical, trades, and art	101	2.324	57.178	13.835	24,2	106	2.377	57.674	13.817	24,0
Business	108	1.700	42.460	26.635	62,7	108	1.726	42.813	26.839	62,7
Domestic science and commercial	76	946	23.511	22.034	93,7	82	977	24.361	22.732	93,3
Agriculture and forestry	13	124	3.325	1.427	42,9	13	124	3.348	1.457	43,5
Higher technical and vocational colleges, total²	284	5.096	126.495	63.920	50,5	295	5.204	128.196	64.845	50,6
Colleges of social work	9	35	1.257	988	78,6	10	23	826	641	77,6
Technical and vocational schools, total²	676	12.970	309.775	135.828	43,8	674	13.091	310.669	136.036	43,8
Intermediate colleges of education, total	4	182	4.069	1.161	28,5	4	153	3.820	1.094	28,6
Higher training colleges of education, total	35	353	8.996	8.645	96,1	36	352	8.942	8.580	96,0
Colleges of education, 3rd level, total	28	-	13.664	10.704	78,3	28	-	13.640	10.780	79,0
Teacher training, total²	67	535	26.729	20.510	76,7	68	865	26.402	20.454	77,5
Total for all schools²	6.022	54.908	1.209.127	582.975	48,2	6.014	54.857	1.210.114	583.303	48,2

1 Schools in the field of health care and with statute of their own are not included.

2 Schools that offer several types of schooling are only counted once.

University staff

Full time equivalents (staff) by universities and universities of art and music¹, 2000, 2001, 2002

	2000			2001			2002			2002 (NEW DATABASE)		
	Total	of which female	% of women	Total	of which female	% of women	Total	of which female	% of women	Total	of which female	% of women
Universities												
Full professors	1.627,0	100,0	6,1	1.640,0	113,0	6,9	1.610,5	109,0	6,8	1.600,1	127,5	8,0
Assistants, temporary assistants	7.003,3	1.708,5	24,4	7.055,6	1.773,3	25,1	7.215,8	1.869,3	25,9	7.342,3	1.954,3	26,6
Academic civil servants, federal teachers and teachers with temporary contracts	783,1	311,0	39,7	749,2	303,1	40,5	743,5	312,3	42,0	776,9	332,7	42,8
Academic (and artistic) staff, total	9.413,4	2.119,5	22,5	9.444,8	2.189,4	23,2	9.569,8	2.290,6	23,9	9.719,3	2.414,5	24,8
Administrative staff, total	7.601,7	4.693,9	61,7	7.658,6	4.752,2	62,1	7.660,1	4.757,1	62,1	7.989,9	4.880,3	61,1
Universities total	17.015,1	6.813,4	40,0	17.103,4	6.941,6	40,6	17.229,9	7.047,7	40,9	17.709,2	7.294,8	41,2
Universities of art and music												
Full professors	360,0	71,0	19,7	437,6	96,9	22,2	445,1	103,9	23,3	472,6	113,9	24,1
Assistants, temporary assistants	203,5	75,0	36,9	206,5	77,3	37,4	212,8	77,5	36,4	224,2	82,5	36,8
Academic civil servants, federal teachers and teachers with temporary contracts	582,4	254,1	43,6	508,1	230,6	45,4	503,2	231,7	46,0	509,8	235,6	46,2
Academic (and artistic) staff, total	1.145,9	400,1	34,9	1.152,2	404,8	35,1	1.161,0	413,1	35,6	1.206,6	432,0	35,8
Administrative staff, total	623,1	323,8	52,0	637,7	337,8	53,0	653,2	346,8	53,1	675,8	372,7	55,1
Universities of art and music total	1.769,0	723,9	40,9	1.789,9	742,5	41,5	1.814,2	759,9	41,9	1.882,4	804,7	42,7
Total	18.784,1	7.537,3	40,1	18.893,3	7.684,1	40,7	19.044,1	7.807,6	41,0	19.591,6	8.099,5	41,3

¹ Staff capacity in terms of occupied positions; as at January 1st.

Source: BMBWK, Personal-Datei

Development of student numbers

at universities, universities of art and music and Fachhochschul-Studiengänge (schools for professional education), winter terms 1998 to 2002¹

Winter term	Students in degree programmes					New entrants				
	Austrian and foreign Total number	Variation in % ²	of which Women Total number	Variation in % ²	% of women	Austrian and foreign Total number	Variation in % ²	of which Women Total number	Variation in % ²	% of women
Universities										
1999	220.831	2,8	110.618		50,1	28.755	7,8	16.612	10,0	57,8
2000	221.505	0,3	113.224	2,4	51,1	29.388	2,2	16.639	0,2	56,6
2001	176.811	-20,2	92.208	-18,6	52,2	25.300	-13,9	14.542	-12,6	57,5
2002	179.966	1,8	94.728	2,7	52,6	28.178	11,4	15.945	9,6	56,6
Universities of art and music										
1999	7.746	6,2	4.346		56,1	901	8,0	501	3,3	55,6
2000	7.742	-0,1	4.395	1,1	56,8	876	-2,8	486	-3,0	55,5
2001	7.542	-2,6	4.347	-1,1	57,6	869	-0,8	522	7,4	60,1
2002	7.593	0,7	4.369	0,5	57,5	919	5,8	490	-6,1	53,3
Fachhochschul-Studiengänge (schools for professional education)³										
1999	9.970	26,7	2.911		29,2	3.612	20,4	1.088	22,0	30,1
2000	11.743	17,8	3.612	24,1	30,8	4.217	16,7	1.316	21,0	31,2
2001	14.338	22,1	4.803	33,0	33,5	5.410	28,3	1.967	49,5	36,4
2002	17.409	21,4	6.392	33,1	36,7	6.488	19,9	2.576	31,0	39,7
Total^{3, 4}										
1999	237.272	3,6	117.050		49,3	33.268	9,0	18.201	10,5	54,7
2000	239.691	1,0	120.375	2,8	50,2	34.481	3,6	18.441	1,3	53,5
2001	197.143	-17,8	100.340	-16,6	50,9	31.579	-8,4	17.031	-7,6	53,9
2002	203.774	3,4	104.677	4,3	51,4	35.585	12,7	19.011	11,6	53,4

1 Winter term 2002: preliminary figures. The decrease of student numbers in the winter term 2001 by approximately 20% is predominantly connected with the introduction of tuition fees starting from this term and reflects above all the clearing out of registered but inactive students.

2 Variations as compared to the previous year in percent.

3, 4 Including possible double counts.

Source for Fachhochschul-Studiengänge: Statistics Austria

Höchste abgeschlossene Ausbildung der Wohnbevölkerung

am Stichtag in Prozent, 15 Jahre und älter, Volkszählungen 1971 und 2001

Volkszählung 2001

	Universität, Fachhoch- schule	Berufs- und Lehrer bildende Akademie	Kolleg, Abiturenten- lehrgang	Berufsbildende höhere Schule	Allgemein bildende höhere Schule	Berufsbildende mittlere Schule	Lehrlings- ausbildung	Allgemein bildende Pflichtschule
weiblich	4,5	2,5	0,6	5,0	5,3	15,8	22,9	43,6
männlich	7,2	0,8	0,4	6,5	5,1	7,0	45,9	27,0
Gesamt	5,8	1,7	0,5	5,7	5,2	11,5	33,9	35,7

Volkszählung 1971

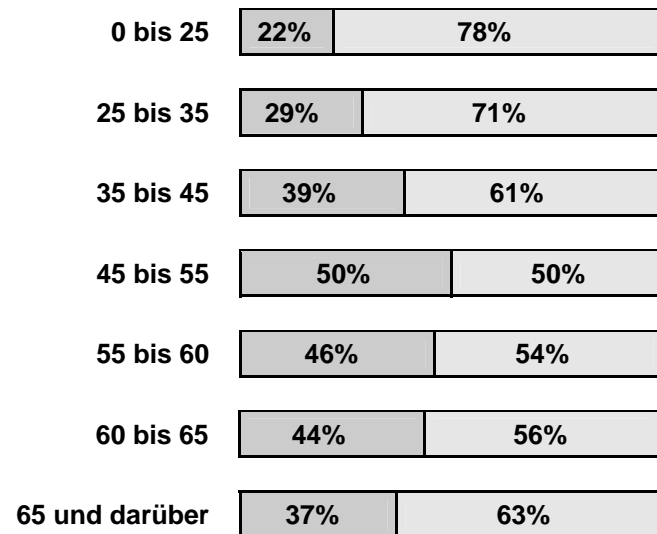
	Universität, Fachhoch- schule	Berufs- und Lehrer bildende Akademie	Kolleg, Abiturenten- lehrgang	Berufsbildende höhere Schule	Allgemein bildende höhere Schule	Berufsbildende mittlere Schule	Lehrlings- ausbildung	Allgemein bildende Pflichtschule
weiblich	0,9	0,1	-	1,8	2,7	8,9	12,6	73,0
männlich	3,5	0,0	-	3,1	4,3	4,7	35,5	48,9
Gesamt	2,1	0,0	-	2,4	3,4	7,0	23,1	62,0

Quelle: Statistik Austria

Landwirtschaftliche Betriebe nach Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern

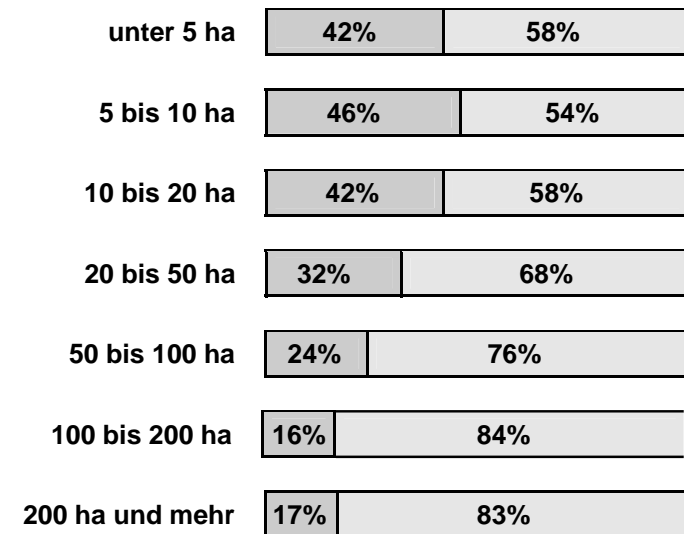
Anteil von Frauen und Männerbetrieben nach Alter

insgesamt 121.286 (=100 %, davon 59 % Männerbetriebe und 41 % Frauenbetriebe)



 weiblich  männlich

nach Betriebsgrößen



Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung

	Frauen	Männer
Erwerbsquote 2001 ¹ exkl. geringfügig Erwerbstätige	61,8 %	80,0 %
Erwerbsquote ¹ inkl. geringfügig Erwerbstätige	65,0 %	80,9 %
Erwerbsquote 2002 ²	65,3 %	80,0 %
Erwerbsquote 2003 ²	65,6 %	80,0 %
Beschäftigungsquote 2002 ²	62,5 %	75,9 %
Beschäftigungsquote 2003 ²	62,8 %	75,8 %
Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten 2002 ²	51,4 %	74,8 %
Unselbständige Standardbeschäftigung 2002 ³	1,345.066	1,718.446
Unselbständige Standardbeschäftigung 2003 ³	1,353.268	1,717.406
Verteilung	44 %	56 %
Vollzeitquote 2002, unselbständig Beschäftigte ⁴	64,2 %	96,1 %
Vollzeitquote 2003, unselbständig Beschäftigte ⁴	63,0 %	96,2 %
Teilzeitquote 2002 ⁵	35,8 %	3,9 %
Teilzeitquote 2003 ⁵	37,0 %	3,8 %
Arbeitslosigkeit 2002 ⁶	98.041	134.377
Arbeitslosigkeit 2003 ⁶	100.362	139.717
Arbeitslosenquote 2003 (Registerdaten) ⁷	6,5 %	7,5 %
Arbeitslosenquote 2003 ⁸	4,6 %	4,2 %

¹ Volkzählungsergebnisse. Frauen und Männer 15-64 J. Statistik Austria.

² Eurostat

³ Jahresdurchschnittsbestand, voll versicherungspflichtig, ohne Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeldbezieher/innen und ohne Präsenzdienst. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, AMS.

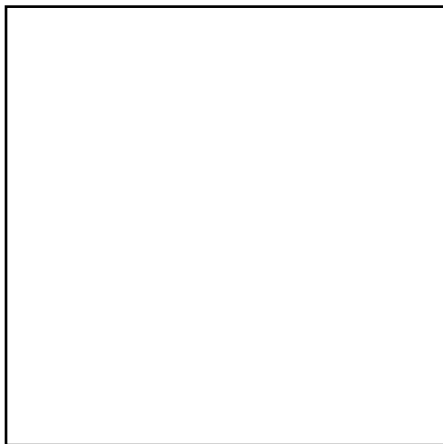
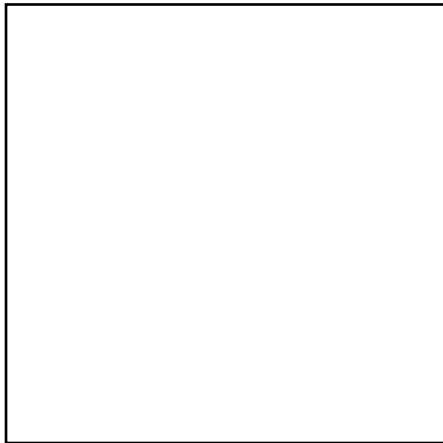
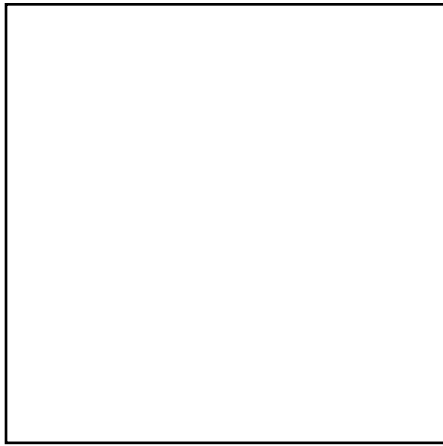
⁴ 36 Stunden und mehr pro Woche. Mikrozensus, Statistik Austria.

⁵ 1-35 Stunden pro Woche. Mikrozensus, Statistik Austria.

⁶ Jahresdurchschnitt. AMS.

⁷ Jahresdurchschnitt. AMS.

⁸ Jahresdurchschnitt. Eurostat.



**Bestellungen unter
(01) 711 00-4700**