BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

CEDAW

# 7./8. Bericht Österreichs an die Vereinten Nationen zu CEDAW

Wien, 2011

**Impressum:**

*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*
Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

*Redaktion:* Abteilung II/6

*Barrierefrei zugängliche Version (Word)*

Wien, 2011

*Copyright:*
Bundeskanzleramt 2011. Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten.

*Bestellservice des Bundeskanzleramtes*
1014 Wien, Ballhausplatz 2
Telefon: +43 1 53 115-2613
Fax: +43 1 53 115-2880
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at
Internet: www.bundeskanzleramt.at

# Inhaltsverzeichnis

**Einleitung** ..... **5**

**1 Umsetzung der Empfehlungen zum 6. Bericht Österreichs** ..... **7**

Zu Z 4 ..... 7

Zu Z 11 und 12 ..... 7

Zu Z 13 und 14 ..... 10

Zu Z 15 und 16 ..... 11

Zu Z 17 und 18 ..... 11

Zu Z 19 und 20 ..... 13

Zu Z 21 und 22 ..... 17

Zu Z 23 und 24 ..... 19

Zu Z 25 und 26 ..... 23

Zu Z 27 und 28 ..... 25

Zu Z 29 und 30 ..... 26

Zu Z 31 ..... 27

Zu Z 32 ..... 28

Zu Z 33 ..... 28

Zu Z 34 ..... 28

**2 Umsetzung der Konvention** ..... **30**

Artikel 2 ..... 30

Artikel 3 ..... 31

Artikel 4 ..... 34

Artikel 5 ..... 36

Artikel 6 ..... 36

Artikel 7 ..... 36

Artikel 8 ..... 36

Artikel 10 ..... 37

Artikel 11 ..... 40

Artikel 12 ..... 41

Artikel 13 ..... 43

Artikel 14 ..... 43

Zu Artikel 14 Z 2 lit. a ..... 44

Zu Artikel 14 Z 2 lit. d ..... 44

Zu Artikel 14 Z 2 lit. e und f ..... 44

Artikel 16 ..... 45

# 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 der **1. Bericht** erstellt. Der kombinierte **7. und 8. Bericht** Österreichs schließt an die Ausführungen des 6. Staatenberichts an und benennt die wichtigsten Maßnahmen, Projekte und Gesetze, die zum Abbau von Diskriminierung der Frauen im sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben in der Zeit von Jänner 2004 bis Dezember 2010 realisiert bzw. erlassen wurden. Die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst hat die Berichterstellung koordiniert. In diesen Prozess waren Regierungsstellen und die Bundesländer eingebunden, mit der Zivilgesellschaft fand dazu im November 2010 ein strukturierter Dialog statt. Aufgrund der neuen Richtlinien für die Berichterstattung[1], gültig für alle Berichte ab 2010, wurde der Bericht auf 40 Seiten komprimiert.

Im ersten Teil wird zu den Empfehlungen des Komitees und im zweiten Teil zu einzelnen Artikeln der Konvention berichtet. Ergänzend enthalten zwei Anhänge Statistiken bzw. Projekte, Veranstaltungen, Studien, Publikationen.

[1] HRI/GEN/2/Rev.5, 29 May 2008

# 1 Umsetzung der Empfehlungen zum 6. Bericht Österreichs

## Zu Z 4

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: 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. Sie dienen dem Schutz der Gesundheit von Frauen und stellen individuelle, von der Art der Belastung abhängige Verbote dar.

## Zu Z 11 und 12

### Gleichbehandlungsgesetzgebung und Einkommensberichte

Gleichbehandlung im Sinne von CEDAW ist eine Querschnittsmaterie. Die Bundesregierung war bestrebt, alle Gleichbehandlungsgebote weitgehend einheitlich in einem Gesetz zusammenzufassen. Ergänzende Sonderregelungen bestehen in einzelnen Bereichen. Im Zuge von Novellierungsvorhaben werden regelmäßig interministerielle Gespräche geführt, um ein koordiniertes Vorgehen sicherzustellen. Zum Diskriminierungsschutz siehe auch zu *Z 29 und 30*.

Die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes von 2008 und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz 2008)[2] beinhaltet die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebots zwischen Frauen und Männern auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Mit der Novelle wurden die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 umgesetzt und darüber hinausgehende Verbesserungen geregelt. Ausdrücklich und generell vom Gleichbehandlungsgebot ausgenommen blieben weiterhin die Bereiche Medien und Werbung. In Bezug auf Versicherungsverträge ist eine Umsetzung bereits mit dem Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2006[3], erfolgt.

[2] BGBl. I Nr. 98/2008
[3] BGBl. I Nr. 95/2006

In Umsetzung der Richtlinie wurden die Diskriminierungstatbestände Belästigung und sexuelle Belästigung sowie Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen und ein Benachteiligungsverbot, auch für ZeugInnen, geregelt. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, ist dies bei der Bemessung der Entschädigung zu berücksichtigen. Verbesserungen betreffen auch den Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Wahlmöglichkeit zwischen Kündigungsanfechtung und Schadenersatz), weiters Mindestschadenersatz, Klarstellungen, Verjährungsfristen, Verfahren. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission ist nun auch für Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständig. Entsprechend wurde auch der Tätigkeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft erweitert.

Ein besonders wichtiger Schritt ist die **Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, seit 1. März 2011 in Kraft**[4]. Darin wird die Verpflichtung zur Erstellung von **Einkommensberichten** alle zwei Jahre für Betriebe mit einer bestimmten Größe – mit Stufenplan hinsichtlich der Einführung – als Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz festgeschrieben (ab 2011 Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen (AN); ab 2012 Unternehmen > 500 AN, ab 2013 Unternehmen > 250 AN und ab 2014 Unternehmen > 150 AN). Der Anspruch auf Erstellung und Ausfolgung des Berichts kann gerichtlich innerhalb von 3 Jahren geltend gemacht werden. Weiters werden ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen verpflichtet, bei Stellenausschreibungen anzugeben, wie hoch das kollektivvertragliche Mindestentgelt ist und gegebenenfalls auf die Möglichkeit der Überzahlung hinzuweisen. Wird dagegen verstoßen, gibt es beim 1. Mal eine Verwarnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde und bei weiteren Verstößen Geldstrafen bis zu 360 Euro. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung und die Senate der Gleichbehandlungskommission können im Einzelfall bei vermuteter Entgeltdiskriminierung Einkommensdaten von Vergleichspersonen beim zuständigen Träger der Sozialversicherung einholen. Der Mindestschadenersatz bei (sexueller) Belästigung beträgt nun 1.000 Euro statt bisher 720 Euro. Schließlich wird der Diskriminierungsschutz auch auf Personen ausgedehnt, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich intensiv an den Vorarbeiten für die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes beteiligt, die ja auch ihre Beratungsarbeit unterstützt. Denn bei Problemen der unmittelbaren oder mittelbaren Einkommensdiskriminierung sind die Beratungen zur individuellen Rechtsdurchsetzung sehr komplex. Die Glaubhaftmachung ist besonders schwierig, da die hierfür nötigen Informationen den Beschwerdeführenden, weit überwiegend Frauen, oft nicht zugänglich sind.

Das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** regelt für den öffentlichen Dienst des Bundes die von der Konvention intendierte Gleichbehandlung. Von den Novellierungen seit 2005 sind u. a. folgende Punkte wesentlich: Die Frauenquote in den Bestimmungen über die besonderen Förderungsmaßnahmen für Frauen wurde von 40 Prozent auf 45 Prozent erhöht. Die Definition der (sexuellen) Belästigung wurde an die Anforderungen des Unionsrechts angepasst und die

[4] BGBl. I Nr. 7/2011

Antragsfrist bei sexueller Belästigung von einem auf drei Jahre verlängert. Es wurden ähnliche Verbesserungen wie bei der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes eingeführt, z. B. betreffend Mehrfachdiskriminierung, Wahlmöglichkeit zwischen Anfechtung und Schadenersatz bei diskriminierender Beendigung. Das Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung bei Ausschreibungen und im Schriftverkehr in Personalangelegenheiten wurde eingeführt. Die Anordnung betreffend die Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen wurde geändert, um die Erfahrungen von Frauen berücksichtigen zu können. Das Teilnahmerecht von Frauen in Kommissionen wurde präzisiert. Die Vertretungsregelung durch eine Interessenvertretung oder Nichtregierungsorganisation im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission wurde auf Fälle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ausgedehnt.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission arbeitet in zwei Senaten: Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zuständig. Auch die Gleichbehandlungsbeauftragten in den Bundesministerien, Obersten Organen und jenen ausgegliederten Unternehmen, die weiterhin das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben, sind dementsprechend für alle Diskriminierungsgründe zuständig.

Seit 1. März 2011 ist eine Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes[5] in Kraft, welche den Bund verpflichtet, jährlich **Einkommensberichte** zu erstellen und diese dann unverzüglich auf der Homepage des Bundeskanzleramtes zu veröffentlichen. Ziel ist die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieds im Bundesdienst. Dieser ist zwar nicht so groß wie in der Privatwirtschaft, liegt aber dennoch bei 16 Prozent. Der Schadenersatz bei (sexueller) Belästigung wurde auf 1.000 Euro angehoben.

Die praktischen Erfahrungen bei der **Umsetzung der Gleichbehandlungsgesetzgebung**, auch jene der Interessenvertretungen, bilden die Grundlage eines ständigen Evaluierungsprozesses. Dazu gehört auch der alle zwei Jahre an den Nationalrat übermittelte Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes (d.i. der Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft), zuletzt 2010[6]. Der letzte zweijährliche Gleichbehandlungsbericht für den Bereich des Bundes (2010) [7] weist erstmals geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen im Bundesdienst aus.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat 2008 – 2009 insgesamt 6612 Anfragen und Beratungen zu einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in der Arbeitswelt und 370 Anfragen und Beratungen zu einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Bereich Güter und Dienstleistungen bearbeitet. Sie veröffentlicht anonymisierte Falldarstellungen im Tätigkeitsbericht, im elektronischen Newsletter und als „Fall des Monats“ auf ihrer Homepage. Im Sinne der Transparenz werden die Gutachten und Einzelfallprüfungsergebnisse aller Senate der Gleichbehandlungskommission und der Bundes-Gleichbehandlungskommission auf der Website des

[5] GBl. I Nr. 6/2011
[6] www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41942; www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41943
[7] www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829

Bundeskanzleramtes und im Rechtsinformationssystem des Bundes anonymisiert veröffentlicht. Wenn ein Gerichtsurteil von einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission abweicht, muss dies begründet werden.

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen berät die Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung.

## Zu Z 13 und 14

### Kontinuität der Gleichstellungspolitik und Nationale Aktionspläne

Der Bedeutung und dem Stellenwert von Frauen- und Gleichstellungspolitik in Österreich entsprechend wurden seit dem Jahr 1990 bis heute mit der Koordinierung der Frauenpolitik Regierungsmitglieder im Rang von Bundesministerinnen betraut. Seit 2007 ist die dafür zuständige Ministerin wieder direkt im Bundeskanzleramt integriert. Das Budget der Frauenministerin wurde im Berichtszeitraum kontinuierlich erhöht. Dies kam vor allem dem Umfang von Förderungen für Frauenprojekte zugute. Die Budgetmittel dafür stiegen seit 2004 um über 60 Prozent (2010: 5.342.000 Euro). Diese Förderungen sind ein wichtiges Instrument für das Ziel, die Position von Frauen und Mädchen in der Gesellschaft zu stärken. Zu den vielfältigen Bereichen und Zielgruppen der geförderten Projekte gehören z. B. Mädchen- und Frauenberatung, Bildung, Gewaltschutz und -prävention, behinderte Frauen, Migrantinnen u. a..

Die Bundesregierung hat mit dem Regierungsprogramm 2008 – 2013 beschlossen, gemeinsam mit den Sozialpartnern einen „Nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (NAP) zu erarbeiten und damit bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. An der Erarbeitung haben alle Ministerien, die Sozialpartner, ExpertInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Nichtregierungsorganisationen (NRO) mitgewirkt. (Siehe zu *Z 19 und 20*.)

Der 2. „Nationale Aktionsplan gegen den Menschenhandel“ wurde am 26. Mai 2009 vom Ministerrat angenommen (Siehe zu *Z 25 und 26*).

Der „Nationale Aktionsplan zur Vorbeugung und Eliminierung von weiblicher Genitalverstümmelung in Österreich“ wurde am 25. Oktober 2008 im Parlament präsentiert. (Siehe zu *Z 23 und 24*.)

Der „Nationale Aktionsplan zur Umsetzung von Sicherheitsratsresolution 1325“ wurde im August 2007 angenommen (Siehe zu *Art. 3*).

Um die Strategie des Gender Mainstreaming auf gesamtösterreichischer Ebene umzusetzen, besteht bereits seit 2000 eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting unter dem Vorsitz der Frauenministerin, in der alle Ressorts und obersten Organe vertreten sind. Aufgaben und Ziele sind insbesondere der Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen in den Ressorts, Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, u. a. (siehe auch zu *Art. 2*).

# Zu Z 15 und 16

### Überwachung von Fortschritten

Die regelmäßige Überwachung und Evaluierung des Fortschritts bei der Umsetzung und der Wirkung von Gesetzen, Strategien und Plänen zur Förderung der Gleichstellung wird durch regelmäßige Berichtslegung an das Parlament (z. B. Berichte gemäß den Gleichbehandlungsgesetzen), die Evaluierungsberichte, die in den nationalen Aktionsplänen vorgesehen sind, sowie weitere Berichte und Studien gesichert. 2010 wurde ein umfassender Frauenbericht [8] herausgegeben. Eine wichtige Rolle kommt hier auch den NRO zu, die auf vielfältigen frauen- und gleichstellungspolitischen Gebieten tätig sind: Mit ihnen erfolgen regelmäßiger Austausch zu Entwicklungen und Problemen bzw. Zusammenarbeit zu bestimmten Fachthemen oder Vorhaben. Ein Beispiel ist der Dialog mit der Zivilgesellschaft für diesen Bericht.

Betreffend die Mechanismen zum Zweck der Koordinierung mit den Ländern zur Umsetzung von CEDAW wird darauf hingewiesen, dass Österreich die Konvention in der Verfassung verankert hat und somit auch die Länder zur Umsetzung verpflichtet sind. In den Angelegenheiten der Länder besitzt der Bund keine direkte Einflussmöglichkeit. Es gibt allerdings regelmäßige Treffen von VertreterInnen der Länder und des Bundes, bei denen offene Fragen erörtert werden (sogenannte Menschenrechtskoordination). Der Austausch von Informationen über die frauenpolitischen Aktivitäten und Anliegen zwischen der Bundes- und Landesebene erfolgt auch über die jährlich stattfindenden Treffen der Frauenministerin mit den Frauenbeauftragten und -referentInnen der Landesregierungen und Stadtverwaltungen, den für Frauenfragen zuständigen LandespolitikerInnen und VertreterInnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

# Zu Z 17 und 18

### Maßnahmen zur Überwindung starrer Geschlechterrollen

Für die meisten Maßnahmen dieses Berichts gilt: Sie helfen auch, traditionelle Einstellungen zu Geschlechterrollen zu überwinden, wie z. B. jene des Mannes als Familienerhalter. Hier werden einige spezifische Aktionen angeführt.

Das Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ wurde in weitere Lehrpläne aufgenommen: 2004 im Bereich der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und der höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten, 2007 im Bereich der technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Fachschulen.

[8] www.frauen.bka.gv.at/site/7207/default.aspx

Seit mehreren Jahren werden Projekte zur Bubenförderung im Bereich der Gewaltprävention oder „untypischer“ Berufsfelder gefördert. Ein Modell – Boys’ Day an Schulen wurde entwickelt, und seit 2008 wird der „Boys’ Day“ unter Beteiligung mehrerer Ressorts, von Bildungsinstitutionen und Männerberatungsstellen durchgeführt. Er zielt darauf ab, das Interesse der Burschen im Alter von ca. 11- bis 16-Jahren für nicht-traditionelle Berufe – v. a. im Erziehungs- und Pflegebereich – zu wecken und zu stärken. Die Studien „Strategien zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Männer“ und „Studienabbruch von Männern in der VolksschullehrerInnen-Ausbildung“ wurden durchgeführt (2010). Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die Pädagogischen Hochschulen wieder für Männer attraktiv zu machen.

Der Sensibilisierung von Lehrpersonen, SchulleiterInnen sowie der Schulaufsicht zum Thema „Gender“ dienen die Neueinrichtung des Webportals „Gender + Bildung“ [9] und der elektronische Newsletter zu Schulbildung und Gleichstellung, „Schug“[10]. Österreichweite und regionale Veranstaltungen und Symposien im Bereich geschlechtersensible Schule und Gender Mainstreaming wurden durchgeführt.

Die „Gendertage“ für Schulen, eine gemeinsame Initiative mehrerer Ressorts, hatten 2007 das Thema „Rollenklischees & Gewaltprävention“, 2008 „Migration und Gender“. Die Initiative, nunmehr „Gender Aktuell“, wird fortgeführt. Sie soll die Reflexion über Geschlechterrollen fördern.

Bereits seit 2001 wird der **Töchtertag oder Girls’ Day von allen Bundesländern durchgeführt**. Er trägt dazu bei, bei Mädchen das Interesse für technische und zukunftsorientierte Berufe zu erhöhen. Seit 2006 wird auch ein „Girls’ Day“ im Bundesdienst [11] veranstaltet. Die Veranstaltung „Wer hat im Journalismus die Hosen an?“ (2007) behandelte Karriere- und Einflussmöglichkeiten von Journalistinnen. Die Ergebnisse einer Sonderauswertung über die Situation der Frauen im Journalismus [12] wurden publiziert. Im Oktober 2010 wurde eine internationale Fachtagung „Sexismus in der Werbung“ veranstaltet.

Der Käthe Leichter-Staatspreis für Frauen und Geschlechterforschung sowie fünf weitere Käthe Leichter Preise werden jährlich verliehen. Der Preis erinnert an Leben und Wirken der Nationalökonomin Käthe Leichter und wird für besonders hervorragende Leistungen im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie der Frauenbewegung und Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit verliehen[13].

[9] www.gender.schule.at
[10] www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/schug_newsletter.xml
[11] www.frauen.bka.gv.at/site/5561/default.aspx
[12] www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=25685
[13] www.frauen.bka.gv.at/site/5558/default.aspx

# Zu Z 19 und 20

## Nationaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Der Beseitigung der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt gelten verstärkte politische Anstrengungen. Die Zahl aktiv beschäftigter Frauen ist 2004 – 2009 um 9,4 Prozent gestiegen, jene der Männer um 3,1 Prozent[14]. Die Ausweitung der Beschäftigung ist vor allem auf die Steigerung der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Nur an rund 35 Prozent aller Vollzeitarbeitsplätze sind Frauen beschäftigt. Die Beschäftigungschancen in den verschiedenen Berufen, Wirtschaftsbereichen und Positionen sind für Frauen und Männer ungleich. Der geschlechtspezifische Unterschied der Stundenlöhne (-25,4 Prozent, 2009[15]) zeigt keine Verringerung. Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise führten 2009 u. a. zu einer Verringerung der Vollzeitarbeitsplätze von Frauen, während Teilzeitbeschäftigung weiter zunahm. Die Arbeitslosigkeit der Frauen ist zwar 2009 weniger stark gestiegen, geht aber (seit Frühjahr 2010) langsamer zurück als bei Männern.

Die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst hat am 30. Juni 2010 den „Nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“[16] präsentiert. Der NAP hat vier strategische Ziele und prioritäre Handlungsfelder:

1. Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl, geschlechtssensible Berufsorientierung,
2. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Steigern der Vollzeitbeschäftigung (durch u. a. Verringern der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung, Unterstützung von Übergängen in Vollzeitbeschäftigung, Qualifizierung von Frauen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Versorgungspflichten),
3. Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und
4. Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Diese Ziele sollen durch 55 konkrete Maßnahmen erreicht werden. Die dafür vorgesehenen Ansätze sind:

- Die Bekämpfung von stereotypen Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern, die Erweiterung des Spektrums junger Frauen bei der Berufs- und Bildungswahl und Eröffnung atypischer Bereiche für Frauen, die Förderung der Genderkompetenz der Lehrenden, bei der Schulentwicklung und beim Schulmanagement,

[14] Voll sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte, ohne Bezug von Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienst
[15] EU – Strukturindikator „geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle“. Eurostat
[16] Deutsch: www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40025
Englisch: www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528

- der Abbau von Barrieren der Erwerbsbeteiligung, Unterstützung und Anreize zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen, die Förderung von Weiterbildung, sowohl im Sinne breiterer fachlicher Möglichkeiten, als auch des beruflichen Fortkommens, sowie Infrastrukturangebote und andere Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Versorgungspflichten im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen,

- Erhöhung des Anteils von Frauen in innerbetrieblichen Weiterbildungen, Erhöhung ihres Anteils in Aufsichtsgremien privater wie öffentlicher Unternehmungen und in den Leitungen von Universitäten, Weiterqualifizierungen für die Übernahme von Führungspositionen, Unterstützung von Frauenförderung in den Betrieben und im Bereich des Bundes,

- Erhöhung der Transparenz der Löhne und Gehälter in Unternehmen, Verbesserung der Datenlage, Informationen zur Entlohnung in der Phase des Berufseinstieges, Analysen, Unterstützung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, Aufwertung von Berufsfeldern in Bereichen sozialer Dienstleistungen wie Kindergärten.

Instrumente sind u. a. eine verpflichtende Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe, die Überprüfung der Lehrpläne und des geltenden Fächerkanons in Hinblick auf Rollenstereotype, wobei spezielles Augenmerk in allen Angeboten auf Mädchen mit Migrationshintergrund gelegt werden soll, entsprechende Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung der LehrerInnen, Fortführung des flächendeckenden Ausbaus von Kinderbetreuungsplätzen, die Förderung von Väterkarenz oder auch die jüngste Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes mit der gesetzlichen Verpflichtung, Einkommensberichte im Betrieb zu erstellen.

Der NAP entspricht den Empfehlungen des Komitees (insbesondere Z 17 – 22, 27 – 28). Die VertreterInnen der Zivilgesellschaft einschließlich der NRO leisteten für die Erstellung des NAP wertvolle Beiträge.

Ein wichtiger Schritt für die Gleichbehandlung war die Einführung eines gesetzlichen Zuschlags für die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten ab dem 1.1.2008. Er beträgt 25 Prozent für jede Mehrstunde. Damit sollte die Planbarkeit des Privatlebens für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen verbessert, wie auch die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze eingedämmt werden. Für Vollzeitbeschäftigte gab es, von Ausnahmen abgesehen, immer schon einen Zuschlag (50 Prozent) bei Erbringung von Mehrarbeit.

In zwei Studien wurden die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede anhand eines Sets von Indikatoren analysiert (2008, 2009). Danach hat die ungleiche Entlohnung bereits beim Ersteinstieg ins Berufsleben ein herausragendes Gewicht für das Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds. Wesentliche Ursachenfelder sind auch Ungleichheiten beim beruflichen Aufstieg und aufgrund von Kinderbetreuungspflichten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat Workshops für MultiplikatorInnen in Interessenvertretungen und Betrieben entwickelt, in denen umfassende Information über die gesetzlichen Bestimmungen mit der Information über Praxisfälle und Anleitungen für die Sichtbarmachung von Einkommensunterschieden kombiniert werden.

Ein Weiterbildungslehrgang mit dem Ziel der Professionalisierung von ExpertInnen für Equal Pay wurde entwickelt und 2008/2009 drei Seminare dazu durchgeführt. Beispielsweise hatte

ein Modul Mentoring als Gleichstellungsinstrument für Migrantinnen zum Inhalt. Im Herbst 2009 wurde mit der Kampagne „gleich=fair“ für gleichen Lohn für gleiche Arbeit geworben.

Die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung ist im Arbeitsmarktservice (AMS) verbindliche Strategie. Die seit 2001 bestehende Vorgabe, dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50 Prozent bei den Budgetaufwendungen zu berücksichtigen sind, konnte 2009 aufgrund der Wirtschaftskrise und des damit verstärkten Anstiegs der Männerarbeitslosigkeit nicht ganz erreicht werden. 48,4 Prozent (ohne Kurzarbeit) des geschlechtsspezifisch zuordenbaren Förderbudgets wurden 2009 für Maßnahmen für Frauen aufgewendet (472,5 Millionen Euro). 2007 entfielen 49,4 Prozent der Fördermittel, die in diesem Jahr um 20 Prozent erhöht wurden, auf Frauen, 2008 waren es sogar 52,3 Prozent.

Ein wesentliches Ziel der Gleichstellungsorientierung in der Arbeitsmarktpolitik ist, Frauen und Mädchen den Zugang zu allen Berufen und Positionen zu ermöglichen. In den 63 Berufsinformationszentren des AMS werden Frauen und Mädchen bei der Berufswahl unterstützt. Das AMS bietet in Kooperation mit Frauen- und Mädchenberatungsstellen spezielle Berufsorientierungsmaßnahmen an. Weiters bildet die Qualifizierung von arbeitslosen Frauen mit fehlenden oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbaren Qualifikationen einen Schwerpunkt. Seit 2006 werden durch ein spezielles Förderprogramm FiT (Frauen in Handwerk und Technik) zertifizierte Ausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich angeboten. Der Qualifikationsschwerpunkt bei Gesundheits- und Pflegeberufen umfasst auch die Höherqualifizierung von bereits in diesem Bereich Beschäftigten. 2010 ging ein weiteres Frauenprogramm in einzelnen Bundesländern in die Pilotphase: Frauenberufszentren, welche Angebote für Frauen zur Höherqualifizierung bündeln. Angebote für den Wiedereinstieg ins Berufsleben: Siehe zu *Z 21 und 22*.

**Beispiel aus den Bundesländern:** Zum sechsten Mal fand 2010 in Kärnten der Wettbewerb LILITH statt, der junge Mädchen anregen soll, über ihren zukünftigen Beruf nachzudenken. Seit 2007 wird alle zwei Jahre eine Fachtagung zur geschlechtergerechten Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit dem Mädchenzentrum Klagenfurt abgehalten. Hauptschulen, die sich bei geschlechtersensibler Berufsorientierung besonders auszeichnen, können sich seit 2009 um das Gütesiegel für Berufsorientierung bewerben. Weiteres siehe zu *Art. 10*.

### Soziale Absicherung und Bekämpfung der Armutsgefährdung von Frauen

Die Verbesserung oder Gewährleistung der sozialen Sicherheit bzw. angemessener Pensionen von Frauen im Alter, insbesondere jener, die keine oder geringe Pensionen haben bzw. künftig zu erwarten hätten, wie auch die Annäherung der Frauen – an die Männerpensionen stellt eine große sozialpolitische Herausforderung dar. Die durchschnittliche Höhe aller Alterspensionen (inkl. Zulagen und Zuschüsse) betrug im Dezember 2009 1.100 Euro, die der Männer 1.436 Euro, die der Frauen 853 Euro.

Mit der Einführung eines freiwilligen „Pensionssplittings“ (2005) für Zeiten der Kindererziehung wurde eine weitere Möglichkeit einer eigenständigen Pensionsversorgung für Frauen geschaf-

fen. Ebenso werden seit 2005 die Kindererziehungszeiten für die Frauenpensionen neu bewertet. Pro Kind werden seither bis zu vier Jahre pensionsbegründende Zeiten auf Basis einer Beitragsgrundlage angerechnet. Diese wird jährlich erhöht [17] und beträgt 2010 monatlich 1.528,87 Euro. Ab 1. Juli 2007 erfolgte auch eine Verbesserung der freiwilligen Pensionsversicherung bei der Pflege naher Angehöriger. 2009 wurde die Verpflichtung des Bundes zu einer unbefristeten Tragung der gesamten Beitragslast zugunsten freiwillig pensionsversicherter pflegender Angehöriger ab der Pflegestufe 3 verankert[18].

Frauen sind bei der Bekämpfung von Armut zentrale Adressatinnen. Für erwerbsfähige Frauen ist die Ermöglichung einer Beschäftigung mit Existenz sichernder Entlohnung der zentrale Ansatz zur Vermeidung von finanzieller Armut. Vor allem Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen bedeutet ein geringeres Armutsrisiko. Durch verbesserte Wahlmöglichkeiten beim Kinderbetreuungsgeld wurde der berufliche Wiedereinstieg von Müttern erleichtert. Besseren beruflichen Chancen von Frauen dient auch die Forcierung von Kinder- und Altenbetreuungseinrichtungen. In den letzten zehn Jahren hat sich das Betreuungsangebot für unter dreijährige Kinder verdoppelt.

Maßnahmen in verschiedenen Bereichen trugen dazu bei, dass die Unterschiede bei den Armutsgefährdungsquoten zwischen Frauen und Männern geringer wurden. Im Jahr 2000 waren 14 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer armutsgefährdet, 2008 betrugen die Quoten für Frauen 13,5 Prozent und für Männer 11,2 Prozent.

Frauen sind gegenüber Männern sowohl mit als auch ohne Pensionsbezug, vor allem wenn sie ohne Partner leben, immer in höherem Maße von Armut betroffen. Mit der **Einführung einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung** (BMS) soll unter anderem auch dem besonders hohen Armutsrisiko von Alleinerziehenden entgegengewirkt werden. Durch die BMS werden Alleinerziehende im Falle einer Anspruchsberechtigung hinkünftig höhere Leistungen erhalten, als es bisher in den Sozialhilfegesetzen der Länder der Fall war. Die BMS wird mit Anfang 2011 in ganz Österreich umgesetzt (Länderkompetenz). Der Mindeststandard für Alleinstehende bzw. Alleinerziehende beträgt im Jahr 2011 753 Euro (12-mal jährlich). Darüber hinaus gibt es für jede erwachsene Person ein von der Partnerin/vom Partner unabhängiges Antragsrecht, wovon insbesondere auch Frauen profitieren. MindestsicherungsbezieherInnen wurden durch Verordnung in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen[19]. Sie erhalten ebenfalls eine „ecard“ anstelle der bisher benötigten Sozialhilfekrankenscheine.

[17] Sozialrechts – Änderungsgesetz 2007
[18] 2. Sozialrechts – Änderungsgesetz 2009
[19] BGBl. II Nr. 262/2010

# Zu Z 21 und 22

## Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten für Frauen und Männer

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und die Einbeziehung der Männer in die Kinderbetreuung wurden bedeutende Schritte gesetzt. Ziel ist auch, eine gleiche Beteiligung von Müttern und Vätern an der Erwerbs- wie der Familien- und Hausarbeit zu fördern. Seit 2010 stehen beim **Kinderbetreuungsgeld zwei neue Kurzvarianten**[20] zur Verfügung. Nunmehr gibt es vier Pauschalvarianten und eine einkommensabhängige Variante. Unter Berücksichtigung der Geburten ab 1. Jänner 2010 zeigt sich zum Stichtag 30. Dezember 2010, dass sich mehr als 12 Prozent aller Antragsteller und Antragstellerinnen für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld und 4,6 Prozent für die kurze Pauschalvariante entschieden haben. Somit wählten insgesamt knapp 17 Prozent der Eltern die neuen beiden Kurzvarianten. Der Anteil der Väter, die einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld bezogen haben, betrug rund 6,4 Prozent. Noch höher war der Anteil der Väter beim Bezug der kurzen Pauschalvariante, er betrug rund 8,9 Prozent.

Seit 1. Juli 2004 gibt es einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen, wenn ihr Arbeitsverhältnis inkl. Karenzzeit ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Die Elternteilzeit kann längstens bis zum siebenten Geburtstag oder einem späteren Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden. Besteht kein Rechtsanspruch, kann eine Teilzeitbeschäftigung bis längstens zum 4. Geburtstag des Kindes mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vereinbart werden (vereinbarte Elternteilzeit). In kleineren Betrieben kann überdies ein Anspruch auf Elternteilzeit mit Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Es bestehen ein Rückkehrrecht zur Vollzeitbeschäftigung und ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig. Wie eine Evaluierung zeigte, machen erfreulicherweise vergleichsweise viele Väter, wenn auch noch immer zu wenige, von der Elternteilzeit Gebrauch.

Familienhospizkarenz: Mit einer Novelle wurde die Gesamtdauer der Familienhospizkarenz zur Begleitung eines schwersterkrankten Kindes auf maximal neun Monate verlängert. Die Inanspruchnahme der Sterbebegleitung wurde auch für Adoptiv- und Pflegeeltern sowie für Stiefkinder und Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten ermöglicht; seit 2010 nunmehr auch für eingetragene PartnerInnen und grundsätzlich auch für deren Kinder.

Arbeitsmarktpolitische Angebote für den Wiedereinstieg: Frauen werden nach familienbedingter Berufsunterbrechung durch Beratungsangebote in Kooperation mit Frauenberatungsstellen mit spezifischen Qualifizierungsangeboten, Beihilfen zur Kinderbetreuung und Eingliederungsbeihilfen bei der Rückkehr ins Berufsleben unterstützt. Grundsätzlich kann auch die berufliche Weiterbildung von (noch) in Elternkarenz befindlichen Personen gefördert werden. „Wiederein-

[20] Bezugsdauer maximal bis zum 12. Lebensmonat, bei Beteiligung beider Eltern bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes

stieg mit Zukunft“ ist eine speziell für Frauen konzipierte Maßnahme, die neben Modulen der Neuorientierung einen Weiterbildungsplan und ein Coaching während des Bewerbungsprozesses inkludiert. 2009 nahmen rd. 29.100 Wiedereinsteigerinnen (+6,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr) ein Förderangebot, vor allem Qualifizierungsangebote (21.900), in Anspruch. Mit der Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen werden die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen und Einstellung von Betreuungspersonal unterstützt.

Für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, vor allem für unter 3-jährige Kinder, werden den Ländern in den Jahren 2008 – 2010 vom Bund insgesamt 45 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Um allen Kindern beste Bildungsmöglichkeiten und Startchancen in das spätere Berufsleben unabhängig von ihrer sozioökonomischen Herkunft zu bieten, stellt der Bund von 2009 bis 2013 pro Kindergartenjahr 70 Millionen Euro für die halbtägig kostenlose und verpflichtende frühe Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im letzten Jahr vor dem Schuleintritt zur Verfügung. Ab September 2010 ist der halbtägige Besuch somit für Kinder dieser Altersgruppe bundesweit verpflichtend. Die Auswirkungen der kostenlosen Betreuung und der Besuchspflicht werden einer begleitenden Evaluierung unterzogen werden. Außerdem werden jährlich, seit 2005, private Anbieter innovativer Einrichtungen mit jährlich 700.000 Euro aus dem Familienlastenausgleichsfonds gefördert. Mit 1. September 2009 wurden die Richtlinien dahingehend geändert, dass auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote und die Ausbildung von Tageseltern förderungswürdig sind.

Die Kinderbetreuungsquoten erhöhten sich in den letzten Jahren zum Teil deutlich, wenn auch große regionale Unterschiede bestehen, z. B. auch hinsichtlich der Öffnungszeiten. Im Jahr 2009 lag die Betreuungsquote für 3- bis 5-jährige Kinder – ohne Berücksichtigung der Tageselternbetreuung und der vorzeitig eingeschulten Kinder – bei 88,5 Prozent, unter Berücksichtigung letzterer bei 91 Prozent. Die Betreuungsquote für Kinder von 0- bis unter 3-Jahren betrug in Österreich 2009/10 15,8 Prozent in Institutionen bzw. rund 18 Prozent mit Tageselternbetreuung.

2009 wurde der „Bundesländerübergreifende Bildungs-Rahmen-Plan für elementare Bildungseinrichtungen“ für Kinder von null bis sechs Jahren erstellt und damit eine Anleitung für alle Einrichtungen, wie Kinder durch KindergartenpädagogInnen bestmöglich gefördert werden sollen. Geschlechtssensibilität ist dabei ein Prinzip[21].

Ganztagsschulen werden ausgebaut und qualitätvolle ganztägige Betreuungsangebote forciert.

2007/08 wurde die Aktion „Qualität in der schulischen Tagesbetreuung“ gestartet: Schulen können die Tagesbetreuung einer freiwilligen Qualitätskontrolle unterziehen lassen (Qualitätsgütesiegel).

**Beispiel aus den Bundesländern:** Seit 2010 ist z. B. in Wien der Besuch eines städtischen Kindergartens für Kinder von 0- bis 6-Jahren beitragsfrei, lediglich ein Essensbeitrag ist weiter-

[21] www.bmukk.gv.at/medienpool/18698/bildungsrahmenplan.pdf

hin zu zahlen. Das Angebot an ganztägig geführten Pflichtschulen wird laufend ausgebaut und Betreuung an schulfreien Tagen und in den Ferien angeboten.

In Niederösterreich wurde (2008 – 2010) das Projekt „Elternorientierte Personalpolitik mit Focus auf Väter“ durchgeführt und Maßnahmen umgesetzt[22].

## Zu Z 23 und 24

### Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen

Wirksame Prävention und Bekämpfung aller Formen von Gewalt gegen Frauen sind ein zentrales Anliegen der Bundesregierung. Der umfassende Ansatz zielt insbesondere ab auf den Schutz vor häuslicher Gewalt, Strafverfolgung, Rechte und Unterstützung für die Opfer, Vorbeugung, Kooperation, Schulung, Information und Bewusstseinsbildung. Mit dem Gewaltschutzgesetz von 1997 waren hier entscheidende Verbesserungen erfolgt.

Das **2. Gewaltschutzgesetz 2009**[23] brachte weitere wichtige Maßnahmen. Fortgesetzte Gewaltausübung – der Täter übt gegen eine andere Person längere Zeit hindurch fortgesetzt Gewalt aus – wurde als neuer Tatbestand festgeschrieben[24]. Die Grundstrafdrohung beträgt bis zu drei Jahre Freiheitsstrafe und geht in definierten Fällen darüber hinaus. Weiters wurden bei mehreren Sexualdelikten die Strafdrohungen verschärft[25]. Im Bereich der Sexualstraftaten wurde eine generelle deliktsspezifische Verlängerung der Tilgungsfrist bzw. der gänzliche Ausschluss der Tilgung vorgesehen. Schon das wissentliche Zugreifen im Internet auf eine pornographische Darstellung Minderjähriger ist nun mit Freiheitsstrafe bedroht, und der Strafrahmen bei Verbreitung solcher Darstellungen wurde erhöht[26]. Der Straftatbestand gegen Sklaverei[27] wurde um Entziehen der persönlichen Freiheit in Form der Sklaverei oder einer sklavereiähnlichen Lage erweitert.

Für Sexualstraftäter und sexuell motivierte Gewalttäter, die aus einer Freiheitsstrafe oder vorbeugenden Maßnahme bedingt entlassen werden, kommt gerichtliche Aufsicht[28] in Betracht. Ein Tätigkeitsverbot[29] wurde als neue vorbeugende Maßnahme eingeführt. Werden Sexualstraftäter bedingt entlassen, so hat das Gericht obligatorisch Bewährungshilfe anzuordnen[30]. Die Probezeit wurde verlängert[31]. Die Äußerung der Begutachtungs- und Evaluierungsstelle für Gewalt- und Sexualstraftäter ist nun zur Prävention der Zentralen Analysedatei zu

[22] www.noe.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Frauen/Vereinbarkeit.html
[23] BGBl I 2009/40
[24] § 107b Strafgesetzbuch (StGB)
[25] § 202 Abs. 1 StGB, § 205 Abs. 1, § 214 Abs. 2 StGB
[26] § 207a Abs. 3a StGB
[27] § 104 StGB
[28] § 52a StGB
[29] § 220b StGB
[30] § 50 Abs. 2 Z 2a StGB
[31] § 48 Abs. 1 StGB

übermitteln[32]. Der Verjährungsbeginn bei Sexualdelikten wurde bis zum 28. Lebensjahr aufgeschoben, da traumatische Erlebnisse oft erst im Erwachsenenalter zutage treten. Zugleich wurde der Anwendungsbereich dieser Regelung ausgeweitet.

2006 wurde im Strafrecht der Anti-Stalking-Paragraph eingeführt[33].

Opferrechte: Opfer von Gewalt, gefährlicher Drohung oder von Sexualdelikten sowie enge Angehörige einer Person, deren Tod durch eine Straftat herbeigeführt worden sein könnte, oder andere Angehörige, die ZeugInnen der Tat waren, haben seit 2006[34] gesetzlichen Anspruch auf kostenfreie psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Die Psychosoziale Prozessbegleitung[35] und die schonende Vernehmung wurden 2009 auf das Zivilverfahren[36] ausgedehnt. Bei Minderjährigen kann das Gericht sogar gänzlich von ihrer Vernehmung absehen, wenn das Kindeswohl gefährdet wäre. Opfer von Gewalt, gefährlicher Drohung oder von Sexualdelikten haben das Recht, auf besonders schonende Weise (ohne Anwesenheit des Beschuldigten, indirekte Fragen etc.) vernommen zu werden[37].

Seit 2008 werden besonders geschulte StaatsanwältInnen für die Bearbeitung von Verfahren wegen Gewalt im sozialen Nahraum eingesetzt. Das Strafprozessreformgesetz (mit 1.1.2008 in Kraft getreten) hat den Opfern in bestimmten Fällen weitreichende Informations- und Parteienrechte eingeräumt. Im Fall der Einstellung des Ermittlungsverfahrens hat das Opfer das Recht, bei Gericht die Fortführung des Verfahrens zu beantragen[38]. Weiters muss das Opfer von der Freilassung des Beschuldigten aus der Untersuchungshaft[39] sowie von der Entlassung des Strafgefangenen aus der Strafhaft[40] verständigt werden, soweit es dies beantragt hat.

Um dem besonderen Schutzbedürfnis von Opfern häuslicher Gewalt gerecht zu werden, besteht nunmehr ausdrücklich die Möglichkeit[41], nach einer Festnahme von der Verhängung der Untersuchungshaft gegen die Auflage von gelinderen Mitteln (Gelöbnisse und Weisungen) abzusehen. Bei einer Missachtung des Gelöbnisses oder der Weisung kann unmittelbar die Untersuchungshaft verhängt werden. Einer Partei, aber auch Zeugen, wurde ermöglicht, im Zivilverfahren in Schriftsätzen keinen Wohnort anzugeben[42].

Einstweilige Verfügungen: Seit 1997 (1. Gewaltschutzgesetz) ist es möglich, Gewalttätern gerichtlich das Betreten der Wohnung (in der das Opfer lebt) und deren Umgebung zu verbieten. 2009 wurde der Personenkreis, d § 73b Zivilprozessordnung (ZPO)er auf diese Weise geschützt werden kann, erweitert. Überdies besteht die Möglichkeit, Gewalttätern den Aufent-

[32] § 152 Abs. 2 Strafvollzugsgesetz (StVG)
[33] § 107a StGB
[34] BGBl. I Nr. 119/2005
[35] § 66 Strafprozessordnung (StPO)
[36] § 73b Zivilprozessordnung (ZPO)
[37] § 250 Abs. 3 StPO
[38] § 195 StPO
[39] § 177 Abs. 5 StPO
[40] § 149 Abs. 5 StVG idF BGBl I 2009/142
[41] § 173 Abs. 5 Z 3 StPO
[42] § 75a ZPO

halt an bezeichneten Orten zu verbieten und aufzutragen, Kontakt mit dem Opfer zu vermeiden. Die mögliche Geltungsdauer solcher einstweiligen Verfügungen wurde verlängert.

Unterstützungsangebote: Die Gewaltschutzzentren in jedem Bundesland wurden seit 2004 ausgebaut und ihr Budget mehr als verdoppelt (2010: 6,36 Millionen Euro). 14 zusätzliche Regionalstellen bzw. Beratungsbüros wurden eingerichtet, teilweise auch durch die jeweiligen Bundesländer finanziert. In den Gewaltschutzzentren stieg die Zahl der Betroffenen von häuslicher Gewalt seit 2004 von 8.623 auf 14.622 (2009)[43]. Auch das Angebot an Frauenhäusern wurde ausgebaut (2010: 30 Frauenhäuser mit insgesamt 750 Plätzen) und zahlreiche frauenspezifische Beratungsstellen finanziert. Die bundesweite kostenlose Helpline gegen Männergewalt ist rund um die Uhr erreichbar und wurde beworben. Es gibt fünf regionale Notrufe, zusätzlich in Wien einen 24h-Frauennotruf.

Aus- und Fortbildung: Aus- und Fortbildungsseminare für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen wurden laufend gefördert. Seit 2009 werden zusätzlich Seminare für psychosoziale Prozessbegleiterinnen für Frauen durchgeführt, wofür ein eigenes Curriculum entwickelt wurde. Bei regelmäßigen Arbeitstreffen mit den Gewaltschutzzentren werden notwendige Verbesserungen diskutiert. Die Bundesministerin für Frauen lädt darüber hinaus regelmäßig frauenspezifische NRO zu einem Dialog ein.

Gewaltprävention, das Gewaltschutzrecht und die Zusammenarbeit und Koordination zwischen Justiz- und Exekutivorganen sowie Opferschutzeinrichtungen und Interventionsstellen und die Grund- und Menschenrechte sind seit 2009 Prüfungsstoff für die Richteramtsprüfung. Ein dreitägiges Grundrechtsmodul ist seit 2008 verpflichtend, darüber hinaus eine mindestens zweiwöchige Praxis bei einer Opferschutz- oder Fürsorgeeinrichtung. Im Bereich der Fortbildung der RichterInnen und StaatsanwältInnen findet eine Vielzahl an Veranstaltungen zu den genannten Bereichen wie auch speziell zu „Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt“ und „Menschenhandel“ statt.

Die Sicherheitsexekutive hat bei polizeilichen Interventionen auch Prävention zum Ziel, die konsequente Nichtduldung häuslicher Gewalt soll die Gefahr der Wiederholung der Gewalt reduzieren, in der Folge auch zur Veränderung der strukturellen Bedingungen beitragen. Die Sicherheitskräfte müssen dem Gewalttäter die Verantwortung für seine Handlungen deutlich machen und ihn mit dem Unrechtsgehalt seiner Tat konfrontieren.

Verschiedene Projekte und Kampagnen zielten darauf ab, die Konfliktfähigkeit zu steigern und die Bewusstseinsbildung im Bereich der Gewaltprävention zu erhöhen.

Zwangsverheiratung und Genitalverstümmelung (Harmful Traditional Practices): Mehrere Fachgespräche wurden veranstaltet sowie ein Maßnahmenkatalog für gezielte Präventionsarbeit erstellt. Eine Studie über traditionsbedingte Gewalt an Frauen (2008) sowie eine Broschüre dazu (2009) wurden publiziert. Unter der Leitung der Nationalratspräsidentin und koordiniert von der afrikanischen Frauenorganisation wurde ein Nationaler Aktionsplan zur Vorbeugung

[43] Statistiken der Gewaltschutzzentren

und Eliminierung von weiblicher Genitalverstümmelung in Österreich erarbeitet[44]. Anlässlich des Gedenktags gegen weibliche Genitalverstümmelung wurde ein neuer Informationsfolder der Plattform „stopp FGM“ publiziert, der sich (in fünf Sprachen) direkt an Eltern wendet.

Verbesserung der Kooperation und Koordination: Im Beirat für Grundsatzfragen der Gewaltprävention (Präventionsbeirat) im Bundesministerium für Inneres sind fachlich betroffene Ministerien, Landesstellen und NRO vertreten. Die Aufgaben umfassen insbesondere Vorschläge und Stellungnahmen im Zusammenhang mit Vorhaben der Gewaltprävention des Bundesministeriums. Die Plattform gegen die Gewalt in der Familie hat u. a. Präventions- und Interventionsprojekte entwickelt und interessierten Personen zugänglich gemacht[45].

Zur Vorbereitung ministeriumsübergreifender Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention werden Arbeitsgruppen gebildet, die regelmäßig auch NRO einbeziehen, z. B. 2007/2008 eine interministerielle Arbeitsgruppe zur Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Europaratskampagne gegen Gewalt an Frauen. Österreich unterstützt das Bemühen des Europarates um ein umfassendes verbindliches Übereinkommen ausschließlich zu Gewalt gegen Frauen.

Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen: Seit 2006 wird in Österreich die Wanderausstellung „Hinter der Fassade“ gezeigt, die Gewalt in der Familie, Ausmaß, Ursachen, Formen etc., aber auch Gesetzgebung und Unterstützungseinrichtungen thematisiert. Im Rahmen der Initiative Gender Aktuell wird jedes Jahr auch ein Schwerpunkt zu Gewaltprävention gesetzt. Anlässlich des 10-jährigen Bestehens des österreichischen Gewaltschutzgesetzes wurde im November 2007 eine viel beachtete internationale Fachtagung „10 Jahre österreichische Gewaltschutzgesetze im internationalen Kontext“ durchgeführt. Publikationen sowie auch generelle Informationen zum Thema Gewalt gegen Frauen in deutscher und englischer Sprache sind unter www.frauen.bka.gv.at abrufbar. An dieser Stelle wird angemerkt, dass alle an der Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen beteiligten Ministerien zu einzelnen Aspekten dieser Problematik eine Vielzahl an Broschüren, Leitfäden, Fachzeitschriften publiziert bzw. in Auftrag gegeben haben, die an Schulen, Krankenhäusern, Gerichten und sonstigen (öffentlichen) Einrichtungen sowie an Betroffene und Interessierte verteilt werden.

Systematische Erfassung von Daten: Eine zentrale Gewaltschutzdatei wurde eingerichtet. Dadurch wurden die Sicherheitsbehörden ermächtigt, in einem Informationsverbundsystem hinsichtlich Personen, gegen die sich eine Maßnahme nach § 38a SPG (Fälle häuslicher Gewalt) richtet, Identifikationsdaten zu verarbeiten, einschließlich der Erreichbarkeitsdaten, Vormerkungen wegen Gewaltdelikten und anderer Daten, sowie hinsichtlich zu schützender Menschen ausschließlich Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit sowie Angehörigkeitsverhältnis zum Gefährder. Die Daten sind zu löschen, wenn ein Betretungsverbot [46] aufgehoben wurde. Daten aller verurteilten oder untergebrachten Sexualstraftäter werden bei ihrer Auf-

[44] www.african-women.org/documents/FGM_NAP_DE.pdf
[45] www.plattformgegendiegewalt.at
[46] Gemäß § 38a Abs. 6 Sicherheitspolizeigesetz (SPG)

nahme ins Strafregister besonders gekennzeichnet, um insbesondere Behörden bei Bedarf diesbezügliche Informationen möglichst rasch zur Verfügung stellen zu können[47].

**Beispiele für Maßnahmen in den Bundesländern:** Wien: Kontinuierliche und langfristige Förderung der Frauenhäuser, Frauennotruf, Bewusstseinsbildung, gesetzliche Verankerung und Einrichtung von Opferschutzgruppen in Zentral- und Schwerpunktkrankenanstalten zur Früherkennung von sexueller, körperlicher und psychischer Gewalt, insbesondere gegen Frauen, Sensibilisierung der Kindergartenpädagoginnen zum Thema FGM und Zwangsheirat und von ÄrztInnen zu FGM und weiblicher Genitalchirurgie.

Vorarlberg: Förderung der bewusstseinsbildenden Projekte „Grenzen überschreiten – Grenzen setzen“ und „Signal“. Sie richten sich an ärztliches und pflegerisches Personal in den Gemeinden. Bei Frauennotwohnung und Gewaltschutzstelle wurden Aufgaben und Kapazitäten erweitert, z. B. Erweiterung der Frauennotwohnung in Dornbirn.

## Zu Z 25 und 26

### Bekämpfung des Handels mit Frauen und Mädchen

Die **Task Force** zur Bekämpfung des Menschenhandels (TF-MH) wurde 2004 mit Ministerratsbeschluss eingerichtet. Sie setzt sich aus VertreterInnen aller zuständigen Ministerien, der Bundesländer und NRO zusammen. Nach dem ersten (2007) wurde der **zweite Nationale Aktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels** für den Zeitraum 2009 – 2011 im Mai 2009 von der Bundesregierung angenommen[48]. Diese umfassende Strategie, die insbesondere darauf abzielt, den Handel mit Frauen und Mädchen zu bekämpfen, beinhaltet Koordination, Prävention, Opferschutz einschließlich Rechtshilfe und psychosoziale Unterstützung sowie, wenn notwendig, die Schaffung von Möglichkeiten des Lebensunterhaltes, Strafverfolgung und internationale Zusammenarbeit. NRO spielen bei der Erstellung und Umsetzung des Nationalen Aktionsplans eine wichtige Rolle.

Opfer von Menschenhandel/Frauenhandel haben unter bestimmten Voraussetzungen Ansprüche nach dem Verbrechensopfergesetz. Diese umfassen auch den Ersatz von Kosten einer verbrechensbedingten psychotherapeutischen Krankenbehandlung. Das Budget der Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel wurde seit 2004 mehr als verdoppelt (2010: 480.000 Euro). Zusätzlich zu der seit 1998 bestehenden geheimen Notwohnung wurde 2007 eine – ebenfalls geheime – Übergangswohnung mit 6 Plätzen geschaffen. Diese steht Betroffenen, die nach einer Phase der Intensivbetreuung in der Notwohnung (rund um die Uhr) soweit stabilisiert sind, dass sie einen geringeren Betreuungsbedarf haben, zur Verfügung.

[47] § 9a Strafregistergesetz
[48] http://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik_Zentrale/Menschenrechte/TFM_Aktionsplan_V20090929_LAYOUT_FINAL.pdf

In Gemeinden wurden Round Tables zum Thema Menschenhandel sowie Informations- und Sensibilisierungsarbeit durchgeführt. Mit Nachbarländern und im EU-Rahmen erfolgte enge Kooperation.

An ZeugInnen oder Opfer von Menschenhandel oder grenzüberschreitendem Prostitutionshandel kann eine Aufenthaltsbewilligung für besonderen Schutz erteilt werden[49]. Durch diese Norm wird für sie der legale Aufenthalt während des Gerichtsverfahrens sichergestellt wie auch die erforderliche Zeit, um damit im Zusammenhang stehende zivilrechtliche Ansprüche geltend zu machen bzw. durchzusetzen. Ihrer besonderen Situation wird durch Verfahrenserleichterungen Rechnung getragen.

2010 wurde eine bundesweite polizeiliche Menschenhandelshotline (24 h) eingerichtet. Weiters wurden Schulungen für Polizeibedienstete im Bereich Menschenhandel organisiert.

In über 100 Risikoländern war Österreich präventiv tätig. Alle österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland wurden aufgefordert, aktiv Maßnahmen gegen den Menschenhandel zu setzen. Auch die österreichische Entwicklungszusammenarbeit leistete einen wichtigen Beitrag, um den Menschenhandel bereits im Ursprungsland zu bekämpfen.

Um den Schutz von Hausangestellten von in Österreich akkreditierten DiplomatInnen oder internationalen BeamtInnen zu erhöhen, wurde in Zusammenarbeit mit den anderen zuständigen Ministerien und Opferschutzeinrichtungen eine Vielzahl an Kontroll-Maßnahmen entwickelt, um jeglichen Missbrauch zu unterbinden. Österreich hat hier auf internationaler Ebene eine Vorreiterrolle eingenommen.

Anlässlich des „EU-Anti-Trafficking-Day 2010“ fand die jährliche öffentliche Veranstaltung zum Thema „Gemeinsam gegen Menschenhandel – die österreichischen Aktivitäten zur Bekämpfung des Menschenhandels“ in Wien statt. Die Ausstellung „Menschenhandel – die Sklaverei im 21. Jahrhundert“ richtet sich in erster Linie an österreichische SchülerInnen und soll dazu beitragen, das Phänomen Menschenhandel zu erklären und die Diskussion über Hintergründe zu fördern.

**Beispiel aus den Bundesländern:** In Wien gibt es für Opfer von Frauenhandel, die einen Aufenthaltstitel benötigen, eine eigene Ansprechperson, die eng mit der Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel zusammenarbeitet. Die Schulung von Multiplikatorinnen, um Betroffenen von Frauenhandel in die sexuelle Ausbeutung Hilfe bieten zu können, wurde unterstützt.

[49] § 69a Abs. 1 Z. 2 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG)

# Zu Z 27 und 28

## Steigerung des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen

Was Frauen auf den obersten Führungs- und Entscheidungsebenen in der Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung betrifft, zeigen die Zahlen vieler Untersuchungen eine zum Teil deutliche Überrepräsentation von Männern und nur geringe Veränderungen dieser Situation. Die Frauenanteile in den Entscheidungspositionen in der Politik liegen in Österreich im guten Mittelfeld bis oberen Segment der EU-27- und EWR-Staaten. Die Frauenanteile in den Führungspositionen im Bundesdienst sind in den letzten Jahren weiter gestiegen[50]. In den 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs beträgt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten 10,3 Prozent und in den Vorständen/Geschäftsführungen 4,4 Prozent (Februar 2011). In staatsnahen Unternehmen betrugen die Frauenanteile im Jahr 2008 in den Aufsichtsräten 16,1 Prozent, in den Vorständen bzw. Geschäftsführungen 11,6 Prozent.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist deshalb ein zentrales frauenpolitisches Vorhaben der Regierung. Im **Nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** sind dazu konkrete Maßnahmen vorgesehen, u. a. zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen in Unternehmen des Bundes und privaten Unternehmen, wie auch in der Verwaltung. (Siehe zu *Z 19 und 20*.) Für die Aufsichtsgremien staatsnaher Unternehmen hat die Bundesregierung nun eine konkrete Frauenquote beschlossen: Der Stufenplan sieht einen Frauenanteil an den Aufsichtsratsmitgliedern, die der Bund entsendet, von 25 Prozent bis 2013 und von 35 Prozent bis 2018 vor[51]. Weitere Informationen und Fördermaßnahmen finden sich auf dem 2010 neu eingerichteten Webportal zu Frauen in Spitzenpositionen[52].

An den Universitäten soll der so genannten „leaky pipeline“, also dem Versickern hochqualifizierter Frauen im Karriereverlauf, mit einer bewussten Personalpolitik, Fördermaßnahmen und nicht zuletzt einer neu eingeführten Frauenquote für alle universitären Gremien entgegengewirkt werden. (Siehe zu *Art. 4*.)

Mentoring zielt darauf ab, berufliche und persönliche Kompetenzen von Frauen weiter zu entwickeln und diese sichtbar zu machen. Verschiedene Ressorts haben dazu Programme. Im Cross Mentoring des Bundes[53] (seit 2004) unterstützen erfahrene Führungskräfte Kolleginnen aus unterschiedlichen Ministerien.

**Beispiele aus den Bundesländern:** In allen Bundesländern wird zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen, vor allem auf kommunaler Ebene, seit einigen Jahren ein

[50] Siehe Gleichbehandlungsbericht des Bundes (2010) www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829
[51] Vortrag an den Ministerrat „Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 Prozent und darüber“ vom 15.3.2011
[52] www.frauen.bka.gv.at/site/6108/default.aspx
[53] http://sektioniii.bka.gv.at/crossmentoring/cm_start.php

Weiterbildungspaket für Frauen, angeboten. Z. B. werden **Lehrgänge zum Politik-Training** und Mentoring-Programme durchgeführt. (Siehe zu *Art. 4 und 7*.)

## Zu Z 29 und 30

### Rechte von Migrantinnen und Integration

Österreich ist eines der wenigen EU-Länder, in denen der Begriff Mehrfachdiskriminierung im Gleichbehandlungsgesetz erwähnt ist. Frauen können sich auf das Gleichbehandlungsgebot in Bezug auf das Geschlecht wie auch ihre ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung berufen (Siehe zu *Z 11 und 12*). Diesbezügliche Erfahrungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten werden im Rahmen eines EU-Netzwerkes ausgetauscht.

Durch Integrationsmaßnahmen wurden die Möglichkeiten des Arbeitsmarktzuganges für niedergelassene MigrantInnen weiter verbessert. Die Zahl der AusländerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung ist dadurch stark gesunken. Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) setzt Diversity Management als arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium ein. Es gibt Schulungsangebote für die MitarbeiterInnen zu interkultureller Kommunikation und gezielten Maßnahmen wie z. B. Aufnahme von Personal mit Migrationshintergrund; weiters mehrsprachiges Informationsmaterial, Broschüren. Nostrifizierungen im Ausland erworbener Qualifikationen werden unterstützt[54]. AsylwerberInnen bedürfen zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit einer Beschäftigungsbewilligung. Die erforderlichen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen sind ab dem dritten Monat nach Einbringung des Asylantrages erfüllt.

Das Projekt connecting people – Patenschaften für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (2008 – 2010) vermittelt und betreut Patenschaften zwischen ÖsterreicherInnen und minderjährigen Flüchtlingen, die ohne Familie oder Angehörige nach Österreich kommen. Die Patenschaften sind als gleichberechtigte Beziehungen angelegt und schaffen eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integration.

Einem anerkannten Flüchtling kann Integrationshilfe gewährt werden[55]. Durch diese soll eine volle Einbeziehung in das wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Leben und eine möglichst weitgehende Chancengleichheit mit österreichischen StaatsbürgerInnen erreicht werden. Im Bereich der Versorgung für AsylwerberInnen in einer Einrichtung des Bundes[56] wurden eigene Unterkünfte für alleinstehende Frauen geschaffen. Bei den unabhängigen Rechtsprechungsorganen im Asylwesen etabliert sich zunehmend eine Judikatur der Anerkennung geschlechtsspezifischer Asylgründe wie z. B. Bedrohung durch Genitalverstümmelung, Zwangs-

[54] Zum Beispiel in Wien in Kooperation mit dem Beratungszentrum für MigrantInnen
[55] § 68 Asylgesetz (AsylG) 2005 idgF
[56] Gemäß der Art. 15a – B – VG Grundversorgungsvereinbarung (GVV) sowie den Bestimmungen des § 2 Grundversorgungsgesetz – Bund 2005 (GVG – B 2005)

verheiratung, Zwangsprostitution und Vergewaltigung. Hinsichtlich der Asylthematik wurde im sechsten Bericht Österreichs bereits die Möglichkeit eines Familienverfahrens eingehend dargestellt.

Die Ziele des Nationalen Aktionsplans für Integration[57] berücksichtigen die Empfehlungen des Komitees zum letzten CEDAW-Bericht. Ebenfalls behandelt der Aktionsplan die Armutsgefährdung und Gewalt, einschließlich häuslicher Gewalt, und Schwierigkeiten bei der Erlangung von Aufenthaltsgenehmigungen, dem Zugang zu Sozialleistungen und einer Beschäftigung an Arbeitsplätzen, die der Ausbildung, Erfahrung und Qualifikation entsprechen.

Der Aktionsplan zielt auch darauf ab, Diskriminierung bzw. Mehrfachdiskriminierung, Verhetzung und Rassismus gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere auch Asylberechtigten, zu bekämpfen und entsprechende Integrationsmaßnahmen zu setzen.

Rechtliche Grundlagen gegen Rassismus, Extremismus, Verhetzung und Diskriminierung bzw. für Gleichstellung sollen verstärkt kommuniziert werden. Gleichberechtigung, Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Gewaltprävention sind in den Lehrplänen der Schulen stärker zu verankern. Die Effektivität des gerichtlichen und außergerichtlichen Rechtsschutzes gegen Diskriminierung soll evaluiert werden. MitarbeiterInnen im öffentlichen Dienst, insbesondere in Polizei und Justiz, sind im Bereich Anti-Diskriminierung weiter zu schulen.

Zur Integration von MigrantInnen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt führen der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) sowie das AMS zahlreiche Maßnahmen durch. Beratungs- und Betreuungsleistungen für Frauen werden unterstützt. Grundsätzlich werden in nahezu jedem Förderschwerpunkt im Bereich Asyl und Integration auch frauenspezifische Aspekte berücksichtigt. Mehrere Veranstaltungen und Projekte wurden durchgeführt, um die Öffentlichkeit für das Thema Migration und Integration zu sensibilisieren.

## Zu Z 31

Österreich berichtete anlässlich des 10- und 15-jährigen Jubiläums der Pekinger Aktionsplattform über die nationale Umsetzung der 12 kritischen Handlungsfelder an UN-ECE. Bei der Erarbeitung des österreichischen Nationalen Aktionsplans für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bildeten die Konvention und die Pekinger Aktionsplattform wichtige Grundlagen.

[57] www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/809.pdf; www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/817.pdf

# Zu Z 32

### Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in die Entwicklungspolitik

Zu den Leitprinzipien der österreichischen Entwicklungspolitik zählt die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen entwicklungspolitischen Maßnahmen[58]. Förderung der Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen sind ein Ziel der Millenniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (MDGs; Ziel 3) und gleichzeitig entscheidend für deren Umsetzung. Die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) überprüft daher stets alle Programme und Projekte sowie alle entwicklungspolitischen Maßnahmen hinsichtlich ihres relevanten Beitrags zur Gleichstellung der Geschlechter. Die bedeutendsten Handlungsfelder für Gleichheit und Nichtdiskriminierung von Frauen sind neben der Unterstützung beim Aufbau von funktionierenden Wirtschaftsstrukturen die Förderung von Bildung, von politischer Teilhabe, medizinische Hilfe, die Eindämmung von Gewalt gegen Frauen einschließlich traditioneller Praktiken und die besondere Rolle von Frauen in Konflikt- und Post-Konfliktsituationen. Die gleichstellungsbezogene Tätigkeit der Organisationen der VN-Entwicklungsgruppe, insbesondere von UNDP, UNCDF, UNFPA und UNICEF, wurde in den vergangenen Jahren fortlaufend unterstützt.

**Beispiel aus den Bundesländern**: In den Kriterien der Vorarlberger Entwicklungszusammenarbeit ist festgehalten, dass Strukturprojekte für Frauen bevorzugt behandelt werden; z. B. wurden Bildungsprojekte, Mikrokredite für Frauen u. a. Projekte finanziert. (Siehe *Art. 3.*)

# Zu Z 33

Wenngleich die in der Konvention niedergelegten Rechte der ArbeitsmigrantInnen und ihrer Familienangehörigen in Österreich weitgehend gesichert, ja teilweise sogar weiter als in den einschlägigen EU-Richtlinien gezogen sind, ist eine Ratifikation der Wanderarbeiterkonvention durch Österreich nicht vorgesehen.

# Zu Z 34

### Breite Information über CEDAW und die Empfehlungen des Komitees

Um CEDAW in der Öffentlichkeit stärker bekannt zu machen, wurde 2007 die Broschüre „Was ist CEDAW?“ in mehreren Sprachen herausgegeben, als download auf die Homepage der Frauenministerin gestellt sowie an die Ressorts, Landesregierungen und das Parlament versandt und bei Veranstaltungen aufgelegt. Ebenso wurden die abschließenden Bemerkungen

[58] Entwicklungszusammenarbeitsgesetz 2002

des CEDAW-Komitees ins Deutsche übersetzt und verbreitet. Internationale Festakte fanden 2007 anlässlich des 15. Jahrestages der Ratifizierung der Konvention durch Österreich und 2009 zum 30-jährigen Bestand der Konvention statt. Für den Schulbereich wurden im Portal „Gender + Bildung“[59] Informationen zu CEDAW aufgenommen.

[59] www.gender.schule.at/index.php?artikel=1&kthid=10581

# 2 Umsetzung der Konvention

## Artikel 2

### Gender Budgeting

**„Gender Budgeting“** stellt eines der Mittel zur tatsächlichen Verwirklichung der Gleichstellung dar und ist ein finanzpolitisches Instrumentarium der Strategie des „Gender Mainstreaming“. Gender Budgeting wurde beginnend mit 2005 in Form einzelner genderspezifischer Projekte in den Budgets der Bundesministerien umgesetzt. Mit Wirkung vom 1. Jänner 2009 wurde eine neue haushaltspolitische Staatszielbestimmung in die Bundesverfassung aufgenommen, wonach Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben[60]. Mit 1. Jänner 2013 treten Bestimmungen in Kraft, wonach der Grundsatz der „Wirkungsorientierung“ insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten ist. Gleichstellung wurde als integraler Bestandteil der Haushaltsführung definiert[61], dem von allen Organen der Haushaltsführung auf jeder Gliederungsebene des Bundesvoranschlages Rechung zu tragen ist. Des Weiteren hat der Strategiebericht, der den Entwurf des Bundesfinanzrahmengesetzes zu erläutern hat, unter anderem auch die Ziele, Strategien und Wirkungen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter darzustellen. Dem Nationalrat ist jährlich ein Bericht über die Ergebnisse des Wirkungscontrollings zu übermitteln, der gesonderte Informationen über jene Bereiche zu enthalten hat, die zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung dienen. Damit wird Gender Budgeting in allen Phasen der gesamten Haushaltsführung des Bundes, nämlich in Planung, Erstellung, Realisierung und Kontrolle des Budgets, zu vollziehen sein.

Als praktische Hilfestellungen für die Ressorts und zum Aufbau von Know-how werden z. B. die Arbeitshilfe „Gender Budgeting in der Verwaltung“ sowie eine Tool Box für Gender Budgeting[62] zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der Schulungen für die Ressorts werden auch Kurse zu Gender Budgeting angeboten.

**Beispiele aus den Bundesländern:** Gender Budgeting wurde in den regulären Budgetprozess auf Wiener Ebene integriert (2005).

Gleichbehandlungsgesetze bestehen in allen Bundesländern und wurden novelliert.

---

[60] BGBl. I 1/2008
[61] Bundeshaushaltsgesetz 2013, BGBl. I 139/2009
[62] www.imag-gmb.at

Das NÖ Antidiskriminierungsgesetz trat 2005 in Kraft und wurde seither zweimal novelliert. Es verbietet u. a. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in folgenden Bereichen, sofern sie in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen: Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, Berufsberatung, beruflicher Aus- und Weiterbildung; Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Eine Antidiskriminierungsstelle dient BürgerInnen, die sich durch Diskriminierung nach diesem Gesetz betroffen erachten, und führt über Antrag Schlichtungsversuche durch.

2010 wurde das Steiermärkische Frauenförderungsgesetz einstimmig beschlossen. Ziel dieses Gesetzes ist es, jede Form von Diskriminierung von Frauen zu beseitigen und für die Chancengleichheit von Frauen und Männern Sorge zu tragen. Es beinhaltet unter anderem den Schutz vor Gewalt und die Eindämmung der Armut von Frauen.

2005 wurde das Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz erlassen und 2008 geändert.

Zu erwähnen ist auch das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz in der Fassung von 2006.

Die Salzburger Landesregierung hat ein Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern in Form einer sozialwissenschaftlichen Studie in Auftrag gegeben. Dieses wurde im Rahmen einer Enquete des Salzburger Landtages am 8. April 2010 intensiv diskutiert. Ein Regierungsbeschluss zur Umsetzung dieses Leitbildes ist in Bearbeitung.

## Artikel 3

### Sicherung der Menschenrechte und Grundfreiheiten aller Frauen

In der 2004 gegründeten Austrian Development Agency (ADA) wurde eine Organisationseinheit installiert, die die Förderung von Maßnahmen für Geschlechtergleichstellung und „Empowerment“ von Frauen bei der Entwicklungszusammenarbeit zum Ziel hat. In Anlehnung an CEDAW wurden Leitlinien formuliert, die mit einer Verpflichtung zur Wahrung von Frauenrechten bei Erfüllung der Millennium Development Goals und den Armutsreduzierungsstrategien verknüpft sind[63]. Siehe auch zu *Empfehlung Z 32*.

Finanzielle Verpflichtungen für gender-sensitive Projekte stiegen seit 2004 um 65 Prozent auf ca. 71 Millionen Euro 2009 (rund 72 Prozent der eingegangenen finanziellen Gesamtverpflichtungen der ADA).

Ein spezieller Schwerpunkt der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) ist Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. Neben der Unterstützung von Häusern für misshandelte Frauen (Serbien, Montenegro) wurden (2004 – 2010) ca. 6 Millionen Euro für die Be-

[63] www.entwicklung.at/uploads/media/PD_Gender_Equality_19032010_Web.pdf

kämpfung des Frauen-/Kinderhandels verwendet. Für diese Programme erhielten internationale Organisationen (OSCE, UNICEF, IOM) und NRO Beiträge. Auch wurden Aktivitäten zur Unterstützung der VN-Sicherheitsratresolution 1325 finanziert. Z. B. erhielten in Norduganda mehrere Frauenorganisationen Unterstützung für ihre Bemühungen zur Konfliktlösung und Friedensbildung.

Gender Budgeting ist der zweite Schwerpunkt, mit Publikationen[64] und mit der Installierung einer ExpertInnengruppe in der ADA, die sich u. a. mit der Verbindung zwischen öffentlichem Finanzmanagement und Gender Budgeting befasste. Weiters unterstützte die ADA als HauptgeberIn ein UNIFEM Programm in Südosteuropa. Auch international gelang es der OEZA, Gender Budgeting im Schlussprotokoll der Doha Konferenz zur Entwicklungsfinanzierung (2008) einzubringen.

Österreich hat im August 2007 einen **Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung von Sicherheitsratsresolution 1325 (2000)** angenommen. Die zur Umsetzung des Aktionsplanes eingerichtete interministerielle Arbeitsgruppe wird vom Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten koordiniert und legt nach Konsultationen mit VertreterInnen der Zivilgesellschaft einmal jährlich dem Parlament einen Umsetzungsbericht vor.

Politische Bildung in österreichischen Schulen ist ab der 8. Schulstufe als Unterrichtsfach in den Lehrplänen verankert und außerdem seit 1978 durch den Grundsatzerlass Politische Bildung in der Schule in das Schulwesen integriert. Zentrum polis ist die pädagogische Serviceeinrichtung für Schulen zu den Themen Politische Bildung, Menschenrechtsbildung u. a.. Z. B. fanden 2007 die Aktionstage Politische Bildung unter dem Thema „Gender-Gleichstellung-Geschlechtergerechtigkeit“, 2008 zum Schwerpunkt „Interkultureller Dialog für kulturelle Vielfalt“ statt. Menschenrechtsbildung ist in Österreich über das Unterrichtsprinzip „Politische Bildung“ in allen Fächern, auf allen Schulstufen und in allen Schultypen integriert. Die Thematik der Menschenrechte ist als Lehrstoff im Pflichtgegenstand Politische Bildung in allen Schultypen ab der 9. Schulstufe verankert[65].

2008 wurde eine Studie zur Menschenrechtsbildung in den Schulen präsentiert, im Rahmen des Weltprogramms für Menschenrechtsbildung. Sie ist ein Beitrag zur ersten Phase dieses Programms, das weltweit die Menschenrechtsbildung im Schulbereich stärken soll. Ein wesentlicher frauenpolitischer Akzent wurde in der Erwachsenenbildung mit dem Aufbau des Rosa Mayreder College gesetzt.

Die Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung[66] vergibt Projektfördermittel für diverse Bildungseinrichtungen auf kommunaler, regionaler oder Landesebene. Bei der Förderung der politischen Erwachsenenbildung werden auch Bildungsveranstaltungen zu Gender-Themen forciert und integriert.

---

[64] www.entwicklung.at/uploads/media/CHECKLIST_12032009_barriere_02.pdf
[65] www.politik-lernen.at/site/basiswissen/menschenrechtsbildung/mrbschule
[66] www.politischebildung.at

Im Bereich Kunstförderung ist die Gleichstellung der Geschlechter eines der für die Beurteilung und Empfehlung von Förderungsanträgen wirksamen Kriterien. Bei der Besetzung von beratenden Gremien im Kunstbereich und der Bestellung von KuratorInnen bzw. KommissärInnen für bundeseigene Ausstellungen wird auf eine gendergerechte Besetzung – oftmals mit Mehrheit der Frauen – sowie innerhalb des Beirats für Kunstförderung auf einen bewussten Umgang mit Genderthemen geachtet.

Im Bereich „Film“ werden verschiedene Initiativen unterstützt, wie z. B. die Veranstaltungsreihe „Frauen.Arbeit.Film“. Bei der Novelle zum Filmförderungsgesetz wurde auf geschlechtergerechte sprachliche Formulierung besonderer Wert gelegt, andererseits ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts verankert. Erstmals wurde 2010 ein Preis mit dem Titel „outstanding artist award – Frauenkultur 2010“ ausgeschrieben.

Projekt zu Unterstützung von Roma-Frauen: Einer der in Österreich tätigen Roma-Vereine hat seit vielen Jahren ein Lernhilfe – Netzwerk und Kontakt zu Roma-Familien aufgebaut und ein Beratungskonzept mit besonderem Blick auf frauenspezifische Anforderungen entwickelt. Durch Erfassung und sozialwissenschaftliche Analyse von Problemen von Roma-Frauen soll ein verbessertes zielorientiertes Beratungskonzept für Roma-Frauen entwickelt werden, gefördert aus Mitteln der Volksgruppenförderung.

**Beispiele aus den Bundesländern:** In Wien bietet ein „Mädchentelefon“ kostenlose Beratung. Konferenzen, Veranstaltungen und Publikationen hatten die Themen: Frauen und Mädchen in Wien, Gleichstellung, betriebliche Frauenförderung, Rollenbilder, geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, Frauenförderung und öffentliche Auftragsvergabe. Die Projektstelle Gender Mainstreaming wurde (2005) in der Magistratsdirektion eingerichtet, zu Gender Mainstreaming gibt es Schulungen für die Bediensteten. Der Aktionsplan zur Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene“ wurde erarbeitet.

Im Burgenland gibt es in allen Bezirken Frauenberatungsstellen, die auch seit 2006 zwei Mal pro Monat kostenlose juristische Beratung anbieten.

In Oberösterreich wurden strategische Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern festgelegt. 25 Frauenvereine setzen regional und teilweise landesweit Frauenförderungsmaßnahmen um, die sich an diesen Zielen orientieren, von der individuellen Beratung und dem „Empowerment“ von Frauen über Bildungsangebote bis hin zu Sensibilisierungsmaßnahmen zu frauenpolitisch relevanten Themenstellungen.

In Vorarlberg fungiert das Fraueninformationszentrum FEMAIL als Service- und Koordinierungsstelle. Das Mädchenzentrum Amazone ist Anlaufstelle für Mädchen und MultiplikatorInnen für geschlechtssensible Arbeit. Das einzige Frauenmuseum Österreichs in Hittisau/Bregenzerwald widmet sich der Aufarbeitung sozial- und kulturgeschichtlicher Themen.

# Artikel 4

## Besondere Fördermaßnahmen für Frauen mit dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung

Im **Bereich der Sozialversicherung** wurden 2006 dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger besondere **Fördermaßnahmen für Frauen** und Frauenförderpläne im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Verpflichtung zur Beachtung der Frauenquote bei der Entsendung von FunktionärInnen in die Selbstverwaltungskörper aufgetragen[67]. Die besonderen Frauenfördermaßnahmen umfassen u. a.

- die Beachtung des Frauenfördergebotes im Sinne der Verpflichtung, auf eine Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen hinzuwirken;
- Frauenförderpläne, mit Zeitplänen und Maßnahmen sowie verbindlichen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles;
- vorrangige Aufnahme von Bewerberinnen, wenn sie gleich gut geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber;
- vorrangige Bestellung (bei gleicher Eignung) von Bewerberinnen für hervorgehobene Verwendungen, bis der Frauenanteil im jeweiligen Bereich 40 Prozent beträgt;
- vorrangige Zulassung von Frauen zu Aus- und Weiterbildungen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren;
- eine Berichtspflicht an das Bundesministerium für Gesundheit.

Die Sozialversicherungsträger müssen dem Hauptverband und der für Frauenfragen zuständigen Bundesministerin einen Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung übermitteln[68].

Das Gender Monitoring für den **Bereich der Universitäten** ist ein Kennzahlen-System, das die Umsetzung von Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming an den österreichischen Universitäten einer laufenden Beobachtung unterzieht. Alle Ergebnisse sind auf der Website[69] öffentlich zugänglich. Die Regelungen zur Gleichstellung/Frauenförderung für die Universitäten (seit 1993) haben zwar eine höhere Beteiligung von Frauen am akademischen Leben gebracht, doch besteht für Frauen noch immer eine „gläserne Decke“.

Aus diesem Grund wurden mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 weitere Maßnahmen verpflichtend angeordnet, eine entscheidende Weiterentwicklung der Frauenförderung

[67] Sozialrechts – Änderungsgesetz 2006, BGBl. I Nr. 131/2006
[68] § 7 und § 8 der Richtlinien zur Gleichbehandlung von DienstnehmerInnen bei den Sozialversicherungsträgern (beim Hauptverband) – RGB
[69] www.bmwf.gv.at/unidata/auswertungen/gendermonitoring

und Gleichbehandlung an Universitäten. Zentral ist die Verpflichtung der Universitäten, bei der Zusammensetzung von sämtlichen universitären Gremien wie Rektorat, Universitätsrat, Senat, Berufungs- und Habilitationskommissionen, eine **Frauenquote** von mindestens 40 Prozent[70] zu berücksichtigen. Bei deren Unterschreitung gelten Frauen als unterrepräsentiert, es wird ein **Sanktionsprozess** ausgelöst, in dem der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine zentrale Rolle innehat: er kann innerhalb einer bestimmten Frist die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des betreffenden Gremiums an die Schiedskommission erheben, die binnen vier Wochen zu entscheiden hat. Das Gremium ist handlungsunfähig, wenn der Arbeitskreis eine Einrede erhebt. Damit verfügt er über ein äußerst wirksames Instrument zur Förderung von Frauen. Sollten tatsächlich nicht ausreichend qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen, kann er auf die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung verzichten. Die ersten Erfahrungen zeigen einerseits, dass die Arbeitskreise verantwortungsvoll mit ihren Möglichkeiten umgehen, andererseits, dass in Folge einer Einrede die jeweiligen Gremien die mindestens 40 Prozent Frauenquote umsetzen. Gleichzeitig mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 wurden Gender-Indikatoren geschaffen, über die die Universitäten im Rahmen der Wissensbilanz jährlich zu berichten haben. Weiters wurde der Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in das Universitätsgesetz übernommen.

Mit einer Novelle zum Bundesgesetz über den Österreichischen Rundfunk (ORF-Gesetz) wurde für den ORF die Verpflichtung eingeführt, nach Maßgabe eines Gleichstellungsplanes Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei der Einstellung, beim Aufstieg sowie der Aus- und Weiterbildung zu bevorzugen, bis ein Frauenanteil von 45 Prozent (an den Beschäftigten und Funktionen) erreicht ist. Eine Gleichbehandlungskommission sowie Gleichstellungsbeauftragte werden eingerichtet[71].

**Beispiele aus den Bundesländern:** Die Frauenförderprogramme für die Bediensteten des Landes Niederösterreich und der Gemeinden werden alle 2 Jahre auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Der 1. Auswertungsbericht vom Jänner 2009 zeigte einen generellen leichten Anstieg des Frauenanteiles.

In Vorarlberg bildet der Rahmenplan 2009 – 2014 die Grundlage für Maßnahmen für Chancengleichheit im Landesdienst. Der regionale Aktionsplan zu Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg (2010 – 2013) wurde von der Landesregierung 2009 beschlossen: Mit 24 Institutionen (Sozialpartner, Bildungseinrichtungen, Landesschulrat, etc.) wurden Aktionen für Gleichstellung in vier Handlungsfeldern festgelegt (1. Ausbildung, 2. Erwerbsarbeit, Einkommen, soziale Situation, 3. Politische Partizipation und 4. Hausarbeit und Kinderbetreuung), die nun umgesetzt werden.

[70] In sinngemäßer Anwendung des § 11 Abs. 2 Z 3 Bundes – Gleichbehandlungsgesetz
[71] BGBl. I 50/2010

# Artikel 5

### Maßnahmen für einen Wandel in Verhaltensmustern

Siehe zu *Empfehlungen Z 17 und 18* sowie zu *Art. 10*. Zur Überwindung der stereotypen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen trägt das neue Kinderbetreuungsgeldmodell „12+2“ bei. Gleichzeitig wurde die Mindestdauer der Karenz und der Elternteilzeit von bisher drei auf zwei Monate herabgesetzt. (Siehe zu *Empfehlungen Z 21 und 22*.)

**Beispiel aus den Bundesländern:** Der Wiener Bildungsplan (seit 2006) ist europaweit der erste Bildungsplan für öffentliche und private Kindergärten und pädagogische Arbeitsgrundlage; Sexualität und Gender-Education sind enthalten. Kampagnen zur Überwindung traditioneller Rollenklischees wurden durchgeführt.

# Artikel 6

**Unterdrückung jeder Form des Frauenhandels und der Ausbeutung der Prostitution:** Siehe zu *Empfehlungen Z 25 und 26*.

# Artikel 7

**Frauen im politischen und öffentlichen Leben:** Siehe zu *Empfehlungen Z 27 und 28*.

**Bundesländer:** Was den Frauenanteil in den Bürgermeisterämtern anlangt, hat sich wenig verändert. In 120 von 2.357 Gemeinden gibt es eine Bürgermeisterin (Mai 2010). Somit hat sich der Anteil geringfügig auf 5,1 Prozent erhöht. In Niederösterreich stehen mit 43 Bürgermeisterinnen (7,5 Prozent aller Bürgermeisterfunktionen) die meisten Frauen an der Spitze einer Gemeinde. An 2. Stelle liegt Oberösterreich (6,3 Prozent).

# Artikel 8

### Frauen auf internationaler Ebene

Bei der Vertretung Österreichs auf internationaler Ebene sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Von 242 Leitungspositionen des österreichischen auswärtigen Dienstes im In- und Ausland waren per 31.12.2010 insgesamt nur 64 Positionen (26,4 Prozent) mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil für die gesamten Verwendungen (48,5 Prozent) überschritt die Quote von 45 Prozent. Im Höheren Dienst erreichte der Frauenanteil 33,3 Prozent. Deshalb werden Frauen nachdrücklich zur Bewerbung für Leitungsfunktionen eingeladen und Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils gesetzt (Berücksichtigung der Familiensituation, Fragen betreffend Schule, Berufsmöglichkeiten für Partner und Partnerinnen bei Versetzungen etc.). Der

Nationale Aktionsplan zur VN-SR Resolution 1325 zielt u. a. ab auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei Konfliktlösung und friedenserhaltenden Prozessen. (Siehe zu *Art. 3*.)

Sport international: Österreich war vom 24. – 26. März 2006 Gastgeber der „7. European Women and Sport Conference“ in der Wiener Hofburg. Damit endete der Vorsitz Österreichs in der internationalen Arbeitsgruppe European Women and Sport. Zur nachhaltigen Wirkung setzten die nationalen Dachverbände spezifische Arbeitsschwerpunkte.

# Artikel 10

### Bildungspolitik und Gleichstellung von Frauen und Männern

Siehe auch zu *Empfehlungen 17 bis 20*, insbesondere auch **Nationaler Aktionsplan für Gleichstellung am Arbeitsmarkt**.

Der Bildungsstand der Bevölkerung ist ein Indikator für die Qualifikationsstruktur und zeigt, inwieweit das Ziel gleicher Bildungschancen für Frauen und Männer verwirklicht ist. Wie der nationale Bildungsbericht 2009[72] zeigt und das Kapitel Bildung im aktuellen Frauenbericht 2010[73] bestätigt, haben Frauen von der Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte am meisten profitiert. Dennoch ist der Anteil der Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss bei den Frauen (22,3 Prozent) immer noch höher als bei den Männern (12,5 Prozent), bei Jüngeren jedoch geringer als bei den Älteren. In der Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen haben 24,3 Prozent der Frauen einen Reifeprüfungsabschluss, deutlich mehr als Männer (20,4 Prozent), und 18,5 Prozent der Frauen und 13,8 Prozent der Männer einen Hochschulabschluss. Der Bildungsstand von Personen mit Migrationshintergrund ist sehr heterogen. Fast die Hälfte der Zugewanderten aus traditionellen Migrationsländern ist ohne weiterführenden Bildungsabschluss.

Mädchen sind in allgemeinbildenden höheren Schulen in der Überzahl. Burschen sind in Sonderschulen, polytechnischen Schulen und Hauptschulen überrepräsentiert. Dagegen war und ist die Lehrlingsausbildung traditionell männlich orientiert. Nur etwa ein Drittel der Lehrlinge ist weiblich, und es besteht eine starke Konzentration auf wenige Lehrberufe, was bei den Mädchen mit ausländischer Staatsangehörigkeit noch stärker ausgeprägt ist. Bei den berufsbildenden höheren Schulen besuchen drei Viertel der Mädchen kaufmännische höhere Schulen und höhere Schulen für wirtschaftliche Berufe; 70 Prozent der Burschen eine technische oder gewerbliche Schule. Im Bereich der Kindergartenpädagogik nehmen Burschen eine Ausbildung kaum an. Die Einseitigkeit der Berufswahl ist vor allem bei jungen Frauen, aber auch bei jungen Männern zu beobachten.

[72] www.bmukk.gv.at/schulen/sb/nbb.xml
[73] www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil1_2Bildung.pdf

Mädchen sind in den Schulen im Durchschnitt erfolgreicher als Burschen, auch dort, wo sie in der Minderheit sind (z. B. an höheren technischen Lehranstalten). Bei den Mädchen mit Migrationshintergrund ist vorzeitiger Bildungsabbruch allerdings in einem höheren Ausmaß der Fall als bei den Burschen. 68,7 Prozent aller Lehrpersonen sind weiblich. Leitungsfunktionen an allgemeinbildenden höheren Schulen wurden 2008/09 zu 25,1 Prozent und an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen zu 31,4 Prozent von Frauen eingenommen, gegenüber 2000/01 ein geringer Anstieg.

Die zentrale Herausforderung bildungspolitischer Maßnahmen wird in einer systematischen Gleichstellungsorientierung (Gender Mainstreaming) und im Aufbau von Gender Kompetenz auf allen Ebenen des Bildungswesens gesehen. Die „Gender-Kompetenz“ muss bei den Lehrenden, den Schulleitenden, bei den Lehreraus- und FortbildnerInnen, bei der Schulaufsicht und in der Verwaltung entwickelt und ausgebaut werden, um geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen und Beschränkungen nicht durch das Bildungssystem (unbewusst) weiter zu reproduzieren. Dafür wurden in den letzten Jahren Strukturen geschaffen, z. B. die Einrichtung von Gender Mainstreaming-Beauftragten in der Zentralstelle, in den Landesschulräten, in den Institutionen der LehrerInnenbildung ebenso wie an manchen Schultypen. Weiters werden mittels Workshops für Führungskräfte verbindliche Aktionspläne und Strategien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf regionaler Ebene angestrebt.

Mit dem Hochschulgesetz 2005 und der Schaffung der Pädagogischen Hochschulen (PH) wurden die Gleichbehandlung und die Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz in der österreichischen LehrerInnenbildung aufgenommen. Auch in der Hochschul-Curriculaverordnung von 2006 wurde Gender Mainstreaming aufgenommen. Gemäß der Gesetzesnovelle 2010 haben die PH bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Strategie des Gender Mainstreaming anzuwenden und die Ergebnisse im Bereich der Gender Studies und der gendersensiblen Didaktik zu berücksichtigen. Die PH verfügen über Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming-Beauftragte. Genderkompetenz ist seit 2008 ein Schwerpunkt in der LehrerInnenfortbildung und gilt von 2010 bis 2013 als innovatives durchgängiges Prinzip. Gender- und Diversity-Management ist seit 2009 in den Ausschreibungen für Leitungspositionen an Bundesschulen Qualifikationserfordernis.

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zu beachtendes Prinzip bei aktuellen Initiativen und Leitprojekten wie Qualitätsentwicklung, Verbesserung des naturwissenschaftlichen Unterrichts, Gewaltprävention, Neue Mittelschule und Berufsorientierung. Über das Projekt GeKoS (Gender-Kompetenz-Schulen) wurde die Implementierung von Gender Mainstreaming und Genderkompetenz auf schulischer Ebene vorangetrieben[74].

Geschlechtssensible Berufsorientierung und Technikförderung für Mädchen sind wichtiger Teil des Schwerpunkts, die Berufsorientierung und Bildungsberatung in den Schulen zu verbessern. Einige der Projekte werden hier hervorgehoben. Das Projekt FIT – Frauen in die Technik, mit Schulbesuchen und Informationstagen an Universitäten und Fachhochschulen.

[74] www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/gekos_neu.xml

Das Projekt mut! – Mädchen und Technik (bis 2009) – dessen Ergebnisse in den Ausbau der Bildungs- und Berufsorientierung einbezogen werden. Das Projekt IMST (Innovationen machen Schulen top) soll beitragen, den Unterricht in Mathematik, Naturwissenschaft und Informatik zu verbessern. Die genannten Projekte sind Teil der ministeriumsübergreifenden Initiative fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie. Für höhere technische Lehranstalten gibt es seit 2008 eine bundesweite Arbeitsgruppe, eine Gender Mainstreaming – Strategie und einen Maßnahmenkatalog[75].

Frauen werden sowohl in kunsthistorischen Publikationen als auch im öffentlichen Raum (z. B. Denkmäler, Ausstellungen) nicht oder nicht ausreichend sichtbar gemacht. Deshalb wurde ein Leitfaden „Gender im Blick“ herausgegeben, um Lehrerinnen und Lehrer, Museumspädagoginnen und -pädagogen und KunstvermittlerInnen zu sensibilisieren und Anregungen für eine kreative geschlechtergerechte Wissensvermittlung zu geben[76].

Zur Umsetzung gleicher Chancen für Frauen und Männer in der Forschungsförderung nimmt die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) ab Oktober 2010 Gender-Aspekte in ihren Bewertungskatalog für Anträge auf. Ab 2011 werden weitere FFG-Bereiche genderrelevante Kriterien berücksichtigen.

Auch in der Erwachsenenbildung wurden Gender Mainstreaming und Gender Kompetenz sowohl auf organisatorischer und personeller als auch auf methodisch-didaktischer Ebene verankert: als integrierter Bestandteil der Qualitätssicherungssysteme, als Teil der TrainerInnenausbildung, als gendersensible Methodik-Didaktik in der Bildungsarbeit, in sämtlichen Förderprogrammen, bundesweiten bildungspolitischen Strategien und Initiativen, in Ausschreibungen etc. Verstärkt werden Maßnahmen für benachteiligte Personengruppen gesetzt, in allen Programmen eine Gleichstellungspolitik verfolgt.

Spezielle Programme betreffen die Basisbildung und Alphabetisierung[77] sowie das Nachholen von Bildungsabschlüssen. Gezielte Angebote richten sich an besonders benachteiligte Frauen in ländlichen Regionen[78]. Beispiele: mobile „IKT-Lernwerkstätten“, das Bildungsmodell „Lernarrangement“. Auf MigrantInnen zugeschnittene Maßnahmen im Bereich der Basisbildung werden gefördert (Lernzentren für Migrantinnen[79], Projektnetzwerk MIKA – Migration-Kompetenz-Alphabetisierung). Evaluierungen zeigen, dass bei diesen Maßnahmen der Frauenanteil 58,6 Prozent und der MigrantInnenanteil ca. 65 Prozent beträgt.

Ein breiter österreichweiter Zugang zu Bildungsmöglichkeiten für bildungsferne Personen soll langfristig über kostenlose Angebote – von der Basisbildung bis zu Abschlüssen der Sekundarstufe II – und eine kohärente Förderpolitik sichergestellt werden. Eine ExpertInnengruppe

---

75 www.htl.at/de/htlat/maedchen_und_frauen_in_die_technik/maedchenarbeit_an_der_schule/ag_schuelerinnen_an_htls.html

76 www.bmukk.gv.at/medienpool/18722/leitfadengenderimblick.pdf

77 www.alphabetisierung.at/

78 www.learnforever.at

79 www.erwachsenenbildung.at/magazin/archiv_artikel.php?mid=412&aid=389

hat neue Finanzierungsmodelle basierend auf einheitlichen curricularen und qualitativen Standards erarbeitet mit dem Ziel, 50 Prozent der Budgets für Frauen aufzuwenden.

Im Bereich der Gesundheitsberufe wurde die Akademisierung und Überführung der Ausbildungen in den Fachhochschulbereich für Hebammen, die gehobenen medizinischtechnischen Dienste und die diplomierten Gesundheits- und Krankenschwestern und KrankenpflegerInnen eingeleitet. Damit wurden für diese mehrheitlich von Frauen ausgeübten und mit hoher Verantwortung verbundenen Berufe eine bessere Durchlässigkeit zu weiterführenden Studien erreicht und die Karrierechancen von Frauen entscheidend verbessert.

Bei der Bildungskarenz wurde (2009) die ununterbrochene Mindestbeschäftigungsdauer für die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Bildungskarenz auf sechs Monate herabgesetzt und die Mindestdauer der Bildungskarenz von drei Monaten auf zwei Monate verkürzt. Auch Saisonarbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis drei Monate gedauert hat, können nunmehr eine Bildungskarenz (unter bestimmten Voraussetzungen) vereinbaren[80].

**Beispiele aus den Bundesländern:** An dem **Projekt mut! zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung** mit dem Schwerpunkt Mädchen und Technik beteiligten sich alle Bundesländer und der Bund. Maßnahmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen wurden gesetzt; AkteurInnen im Berufswahlprozess von Mädchen (v. a. im schulischen und familiären Umfeld) sensibilisiert und qualifiziert. Die Verankerung von geschlechtssensiblen pädagogischen Maßnahmen insgesamt ist das Ziel. Für die operative Umsetzung in den einzelnen Bundesländern wurden unterschiedliche Projektträgerinnen gewonnen – Frauenberatungsstellen, Arbeitsmarktförderungsorganisationen, etc.. Das Projekt mut! bewirkte eine breite und starke Vernetzung von Akteurinnen im schulischen und außerschulischen Bereich.

In Vorarlberg gibt es eine Plattform Sexualerziehung, eine Internetseite mit Informationsmöglichkeiten und Angeboten zum Thema „Sexualaufklärung für Jugendliche“. Weiterbildungen und Fortbildungen für Sexualerziehung werden unterstützt.

Im Burgenland werden seit 2008 angehende KindergartenpädagogInnen im Bereich der gendergerechten Pädagogik geschult.

## Artikel 11

### Beseitigung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Siehe zu *Empfehlungen Z 11 – 14, Z 17 – 22, Z 27 – 30*, insbesondere auch *Nationaler Aktionsplan für Gleichstellung am Arbeitsmarkt*.

[80] BGBl. I Nr. 90/2009

Im Rahmen der „Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung“ wurden in den letzten Jahren zahlreiche Projekte gefördert bzw. umgesetzt. Ein Pilotprojekt, das sich mit der Gleichstellung in der Maßnahme „Clearing“ auseinandersetzt, wurde gestartet. Clearing verfolgt die Zielsetzung, die erschwerte Vermittelbarkeit von jugendlichen Menschen mit Behinderung auf den Arbeitsmarkt mit Hilfe von individuellen Förderpaketen auf der Grundlage von Entwicklungsplänen auszugleichen und den Mädchen und Burschen die jeweils bestgeeignete Maßnahme bereits präventiv an der Schnittstelle Schule/Beruf anzubieten. Die Förderrichtlinien der beruflichen Integration für Frauen und Männer mit Behinderung werden hinsichtlich Gender Mainstreaming überarbeitet. Beim AMS beträgt der Anteil der Förderfälle der Frauen im Bereich der Maßnahmen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung durchschnittlich 40 Prozent, dies ist im Vergleich zum entsprechenden Anteil vorgemerkter Frauen überproportional hoch.

Beim Bundesheer kam es ab 1.7.2005 zu folgenden Änderungen. Im Bereich Besoldung im Ausbildungsdienst wurde eine entscheidende Besserstellung für Frauen erreicht[81]: Durch die Öffnung des bis dahin nur Frauen zugänglichen Ausbildungsdienstes auch für Wehrpflichtige konnten die Bezüge während des Ausbildungsdienstes – im Einklang mit dem verfassungsrechtlich normierten Gleichheitssatz[82] – bereits ab dem ersten Monat dieses Wehrdienstes angehoben werden. Die zeitliche Beschränkung der Möglichkeit der Leistung des Ausbildungsdienstes wurde beseitigt: Frauen dürfen zum Ausbildungsdienst herangezogen werden bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres oder zum Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, sofern sie Offiziere, Unteroffiziere oder Spezialkräfte auf den Gebieten der Technik, des Sanitätswesens, des Seelsorgedienstes und der Fremdsprachen sind. Die Eignungsprüfung für den Ausbildungsdienst wurde, betreffend Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit, folgendermaßen neu geregelt: Unterdurchschnittliche Leistungen in einem Teilbereich (z. B. Laufen) können durch überdurchschnittliche Leistungen in einem anderen Bereich (z. B. Liegestütze) kompensiert werden, sofern in allen geprüften Teilbereichen eine festgelegte Mindestleistung erreicht wird.

## Artikel 12

### Gleichstellung im Gesundheitswesen und Förderung der Gesundheit von Frauen

Im Bereich des Gesundheitswesens wurde das Ziel gesetzt, eine Frauenquote von 50 Prozent an den VertragsärztInnen der Gebietskrankenkassen zu erreichen. Dieses Ziel wurde mittels Änderungen der Reihungskriterienverordnung verfolgt, die objektive Kriterien für die Reihung der BewerberInnen um Einzelverträge der Gebietskrankenkassen festlegt: Durch die erste Änderung der Verordnung (2004) wurden zu berücksichtigende Zeiten ausgeweitet. Des Weiteren wurde unter bestimmten Voraussetzungen fachlich gleich qualifizierten BewerberInnen,

[81] Wehrrechtsänderungsgesetz 2005. BGBl. I 58/2005
[82] Art. 7 Abs. 1 Bundes – Verfassungsgesetz (B – VG)

die nicht erstgereiht sind, der Zugang zum Hearing eröffnet, auf dessen Basis die Entscheidung über die Einzelvertragsvergabe zu treffen ist. Der Frauenanteil unter den Gebietskrankenkassenärztinnen und -ärzten ist im Zeitraum von Dezember 1980 bis April 2009 stetig gestiegen, die Anzahl der Frauen nahm um 10,9 Prozent zu. Dazu könnte auch die höhere Anzahl von Absolventinnen im Medizinbereich beigetragen haben.

Mittels der dritten Änderung der Reihungskriterien-Verordnung (2009) wurde vorgesehen, dass bei im Sonderfach „Frauenheilkunde und Geburtshilfe“ ausgeschriebenen Einzelverträgen die durch das weibliche Geschlecht zusätzlich vermittelbare besondere Vertrauenswürdigkeit als neues Kriterium für die Reihung um Einzelverträge aufgenommen und bewertet wird. Dadurch soll der Anteil an Vertragsärztinnen im Sonderfach „Frauenheilkunde und Geburtshilfe“ erhöht und Patientinnen die Wahl zwischen einer Vertragsärztin und einem Vertragsarzt im Sonderfach „Frauenheilkunde und Geburtshilfe“ ermöglicht werden[83].

Der Förderung der Gesundheit von Frauen mit Gewalterfahrungen und der Bekämpfung häuslicher Gewalt dienen Informationsmaterialien. Drei Leitfäden für Berufsgruppen im Krankenhaus und in der medizinischen Praxis wurden 2008 – 2010 herausgegeben. In Österreich gibt es sieben Frauengesundheitszentren[84], die einen wesentlichen Beitrag zur Etablierung von Frauengesundheit im Gesundheitswesen leisten. Sie haben sich 2007 zur Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen, um die Frauengesundheitsförderung österreichweit nach einheitlichen Kriterien vorantreiben zu können. Seit 2008 erhält die Arbeitsgemeinschaft eine jährliche Subvention (über 103.500 Euro).

Der aktuelle österreichische Frauengesundheitsbericht (2010)[85] umfasst frauenspezifische Gesundheitsdaten wie soziodemographische Statistiken, Informationen zu den unterschiedlichen Lebensphasen, Daten zu den sozialen und gesundheitlichen Lebenslagen und geschlechtsspezifische Ansätze in der Gesundheitsförderung. Regelmäßige geschlechtsspezifische Gesundheitsberichte dienen dazu, die ungleichen Bedingungen von Frauen im Gesundheitswesen zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu erarbeiten.

Durch das Mutter-Kind-Pass – Untersuchungsprogramm ist für alle Schwangeren und Kinder bis zum 5. Lebensjahr eine angemessene gesundheitliche Betreuung gewährleistet, diese ist bei Inanspruchnahme von VertragsärztInnen der Sozialversicherungsträger für die betroffenen Frauen und Kinder kostenlos. Für nichtversicherte Personen werden die Untersuchungskosten aus Bundesmitteln getragen.

[83] Hinsichtlich dieser dritten Änderung ist derzeit noch ein Verordnungsprüfungsverfahren beim Verfassungsge – richtshof anhängig

[84] FEM Wien, FEM Wien Süd, FGZ Graz, FGZ Kärnten GmbH, FGZ ISIS Salzburg, FGZ Linz, FGZ Wels, FGZ Femail Feldkirch

[85] www.bmg.gv.at/cms/home/attachments/0/1/3/CH1004/CMS1299496168458/frauengesundheitsbericht.pdf

# Artikel 13

### Gewährleistung gleicher Rechte in anderen Bereichen

Siehe auch zu *Empfehlungen Z 11 und 12*; Gleichbehandlungsgesetze.

**Sport:** Seit Mitte der Neunzigerjahre ist im Sportbudget ein eigener Bereich „Frauenförderung" definiert, der jährlich ca. 210.000 Euro, ab 2008 ca. 300.000 Euro an rund 100 Sportlerinnen diverser Sportarten auf hohem Leistungsstandard vergibt. Zudem gewährt die Österreichische Sporthilfe unter Vorsitz des Sportministers oder der Sportministerin extra Förderungsmittel an Sportlerinnen. Frauen sind im Sport unterrepräsentiert, auch in den Leitungsgremien der österreichischen Sportverbände. Ursachen liegen neben schwierigen Trainingsbedingungen, fehlenden sozialrechtlichen Absicherungen, geringerer medialer und öffentlicher Anerkennung oft in strukturellen Barrieren. Im April 2008 wurde in der Bundessportorganisation die Kommission „Frauen im Sport" neu konstituiert. Ihr Ziel ist, eine gesamthafte Gleichstellung von Frauen auf allen Ebenen zu erreichen, in den Strukturen und in Spitzen-, Leistungs- und Breitensport. Es soll ein Bewusstsein (z. B. auch im Journalismus) für die Anliegen der Frauen im Sport geschaffen werden.

**Beispiel aus den Bundesländern:** Wien hat Planungsempfehlungen zur geschlechtssensiblen Gestaltung von öffentlichen Parkanlagen erlassen.

# Artikel 14

### Situation von Frauen in der Land- und Forstwirtschaft

Die Lebenssituation und die Rolle von Frauen in der Land- und Forstwirtschaft haben sich in den vergangenen Jahrzehnten durch starke Veränderungen im Agrarsektor und in den Betriebsstrukturen und spezifische sozialpolitische Maßnahmen für Bäuerinnen grundlegend verändert. Im jährlich erscheinenden „Grünen Bericht" an das Parlament ist ein eigenes Kapitel „Frauen in der Landwirtschaft" gewidmet. Der Frauenanteil an den in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Arbeitskräften beträgt derzeit rund 41 Prozent[86]. Durchschnittlich 38 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe, vor allem kleine Betriebe, werden von Frauen geführt (2009). Bei Betrieben bis 20 ha beträgt der Frauenanteil 42 Prozent, bei solchen mit mehr als 100 ha nur noch 17 Prozent, ab einer Betriebsgröße von 200 ha, sind es nur 16 Prozent. Von den Bergbauern und Biobetrieben werden jeweils 36 Prozent bzw. 37 Prozent von Frauen geführt.

[86] Basis Agrarstrukturerhebung 2007

## Zu Artikel 14 Z 2 lit. a

Investitionsförderungen gingen zu über einem Drittel (35 Prozent) an Frauenbetriebe; bei Niederlassungsprämien waren es ca. 24 Prozent (2008/2009).

Das EU kofinanzierte Programm für die Entwicklung des ländlichen Raums 2007 – 2013 (Programm LE 07-13) enthält ein eigenes Kapitel betreffend die Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung. Im Hinblick auf das Gleichstellungsziel sind im Begleitausschuss des Programms je eine Person der auf Bundesebene zuständigen Stelle für Gleichbehandlungsfragen sowie aus dem Nicht-Regierungsbereich mit Sitz und Stimme vertreten. Im Nationalen Strategieplan Österreichs für die Entwicklung im ländlichen Raum wird bei Fördermaßnahmen besonders Bedacht auf Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts gelegt. Der Begleitausschuss hat auf Antrag der Vertreterin des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, einer NRO, eine Arbeitsgruppe zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im ländlichen Raum eingesetzt. Diese hat einen konkreten Maßnahmenkatalog ausgearbeitet. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird 2011 beginnen. Im Rahmen des Leader-Schwerpunkts[87] des Programms LE 07-13 waren von den Regionen Entwicklungspläne zu erstellen, bei denen die Grundsätze des Gender Mainstreaming eingehalten werden mussten. Dieses Kriterium erfüllten 86 Regionen in Österreich.

## Zu Artikel 14 Z 2 lit. d

Die Bildungsbeteiligung von Bäuerinnen hat stark zugenommen: Laut „Bäuerinnenbefragung 2006“ gibt es kaum noch Bäuerinnen ohne Bildungsabschluss. Die Studie „Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich“ 2010 behandelte Ursachen für den im EU-Vergleich hohen Anteil an Leiterinnen von landwirtschaftlichen Betrieben und die Konstruktion einer Betriebsleiterinnenidentität durch diese Frauen. Bildung erwies sich als wichtiger Faktor. Eine Reihe von Fortbildungsprogrammen wurde durchgeführt.

## Zu Artikel 14 Z 2 lit. e und f

Die Studie „Frauen in der Politik am Land“ belegte, dass Frauen in (agrar-)politischen Führungs- und Leitungsfunktionen stark unterrepräsentiert sind: KammerpräsidentInnen sind z. B. durchwegs Männer, in den regionalen Landwirtschaftskammern beträgt der Frauenanteil lediglich 15 Prozent. Im Rahmen des Programms LE 07-13 wird die Bildung von Selbsthilfegruppen wie auch von Netzwerken unterstützt. Breit organisierte Vernetzung von unterschiedlichen Bäuerinnengruppen erfolgt bereits seit Jahrzehnten.

Der Verein „Forstfrauen“ ist ein Frauennetzwerk zur gegenseitigen Unterstützung im Bereich der Forst- und Holzwirtschaft. Projekte wie Urlaub am Bauernhof aber auch andere Diversifizierungsmöglichkeiten von landwirtschaftlichen Unternehmen werden nach wie vor v. a. von Frauen getragen. 2009 wurde erstmals der Bewerb „LEA – Ländlich Engagiert Außergewöhn-

[87] Liason entre Actions de Développement de l’Économie Rurale

lich“ durchgeführt; ausgezeichnet werden besonders innovative Projekte von Frauen; der Bewerb wird nun regelmäßig stattfinden.

**Beispiele aus den Bundesländern:** Das Frauennetzwerk Vorarlberg initiiert und unterstützt u. a. auch gezielte Maßnahmen in den Regionen.

Im Burgenland werden im Rahmen von ESF-Programmen[88] verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote durchgeführt, z. B. Bedarfsstudien über notwendige Rahmenbedingungen; Entwicklung neuer, flexibler Betreuungsprogramme (Kinder- und Altenbetreuung); Maßnahmen zum Abbau von Einschränkungen hinsichtlich Mobilität. Im Berichtszeitraum wurden 12 Projekte beauftragt und 221 Frauen die Teilnahme ermöglicht.

## Artikel 16

### Frauen und eheliche und familiäre Angelegenheiten

Mit dem am 1. Jänner 2010 in Kraft getretenen Gesetz über Eingetragene Partnerschaften[89] wurde erstmals ein umfassender rechtlicher Rahmen für das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Paare geschaffen. Damit wurden zahlreiche gesetzliche Maßnahmen wirksam, die die konkrete Rechtslage gleichgeschlechtlicher Partnerschaften entscheidend verbessern. Sie werden in vielen Bereichen der Ehe gleichgestellt. Davon bleibt jedoch u. a. der Zugang zur Fortpflanzungsmedizin oder zur Stiefkindadoption ausgenommen.

**Beispiele aus den Bundesländern:** Das Frauentelefon der Stadt Wien bietet Beratung und Information mit Schwerpunkt Familien- und Eherecht. Verwaltungsintern gibt es einen Arbeitskreis zu „Zwangsheirat“.

In Vorarlberg wurden Beratungsstellen für Reform des Ehe- und Ehescheidungsrechtes, Beratung in Scheidungsverfahren, Familienberatung und Kinderschutz eingerichtet. 2010 wurde eine Informationsbroschüre „Gleiches Recht für Beide“ herausgegeben und verbreitet.

[88] Operationelles Programm Phasing Out Burgenland 2007 – 2013
[89] Eingetragene Partnerschaft – Gesetz (EPG), BGBl. I Nr. 135/2009