

Gender Budgeting

Beispielkatalog

Gleichstellungsziele im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung

Impressum:

Medieninhaber, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Text und Gesamtumsetzung:

Bundeskanzleramt, Abteilung II/1 - Frauenpolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten.

Rückmeldungen:

Ihre Anregungen und Kommentare zur vorliegenden Publikation übermitteln Sie bitte an karin.maurer@bka.gv.at

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 Allgemeine Gleichstellungsziele	7
1.1 Beispiele für Allgemeine Gleichstellungsziele, die für alle Politikbereiche gelten	7
1.2 Beispiele für politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen	8
2 Beispiele für Gleichstellungsziele aus dem Regierungsprogramm 2008 - 2013.....	9
3 Ziele und Handlungsfelder zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (NAP)	22
4 Beispiele für Gleichstellungsziele auf Bundesebene - Genderaspekte des Budgets	24
4.1 Bundeskanzleramt.....	24
4.2 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	25
4.3 Rechnungshof	26
4.4 Bundesministerium für Inneres	26
4.5 Finanzverwaltung	26
5 Beispiele für Gleichstellungsziele auf regionaler Ebene.....	27
5.1 Land Oberösterreich - Bildung, Gesundheit, Sport	27
5.2 Stadt Salzburg – Lehrstellenförderung	30
6 Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel - internationale Verpflichtungen	32
6.1 Vereinte Nationen.....	32
6.2 Europäische Union	33
6.2.1 Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015	33

6.2.2	Mitteilung der Europäischen Kommission hinsichtlich eines verstärkten Engagements für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Frauencharta)	34
7	Nationale Rechtsgrundlagen	35
7.1	Bundesverfassung.....	35
7.2	Bundeshaushaltsgesetz 2013	35
8	Anhang	36

Einleitung

Gleichstellung von Frauen und Männern ist zum einen in verschiedenen internationalen Vereinbarungen und Übereinkommen festgelegt und damit Bestandteil internationaler rechtlicher Regelungen, zum anderen ist sie in Österreich auf unterschiedlichen Ebenen rechtlich verankert.

Mit der Umsetzung der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform wird ein Meilenstein im Bereich Gender Budgeting beziehungsweise der Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Haushaltsführung gelegt.

Der Bundesverfassung¹ zufolge ist ab dem Jahr 2013 die Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in die gesamte Haushaltsführung zu integrieren.

Die konkrete Ausgestaltung ist im Bundeshaushaltsgesetz 2013 (BHG 2013)² samt den dazugehörigen Durchführungsverordnungen festgelegt. Das BHG 2013 sieht vor, dass ab dem Bundesvoranschlag 2013 jedes Ressort sowie die obersten Organe im Rahmen der Budgeterstellung verpflichtet sind, für ihre Untergliederungen ein bis maximal fünf Wirkungsziele zu formulieren. Zumindest eines der Wirkungsziele soll direkt aus dem Gleichstellungsziel abgeleitet werden. Des Weiteres sind ein bis fünf Maßnahmen, mit denen die Wirkungsziele verfolgt werden, anzugeben. Eine der maximal fünf Maßnahmen soll das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Schließlich sollen noch Meilensteine/Kennzahlen (Indikatoren) zur Überprüfung und Messbarkeit angegeben werden.

All diese Informationen werden direkt im Budget, das heißt im Bundesvoranschlag, abgebildet. Somit erhält das Parlament eine kompakte und transparente Zusammenstellung der eingesetzten Ressourcen und der damit angestrebten Wirkungen und Maßnahmen, inklusive jenen, die der Gleichstellung dienen.

Wirkungsziele, die aus dem Gleichstellungsziel abgeleitet sind, sollen primär auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtet werden. Diese Zielsetzungen bilden den zentralen Rahmen, zu dem die konkreten Strategien, Vorhaben und Aktivitäten der Ressorts in Bezug gesetzt werden.

¹ Siehe Artikel 13 (3) B-VG idF BGBl I Nr. 1/2008 (in Kraft ab 1.1.2009) iVm Artikel 51 (8) und (9) B-VG idF BGBl I Nr. 1/2008 (in Kraft ab 1.1.2013).

² Siehe insbesondere § 41 BHG 2013, BGBl. I Nr. 139/2009.

Die Grundlage für die Angaben zur Wirkungsorientierung im Bundesvoranschlag sowie in den Teilheften bildet insbesondere das Regierungsprogramm. Neben dem Regierungsprogramm der jeweiligen Legislaturperiode kommen für die Angaben zur Wirkungsorientierung noch Regierungsbeschlüsse, gesetzliche Vorgaben sowie zusätzliche Ressortvorhaben, wobei eine Realisierung mit den laut Bundesfinanzrahmengesetz gewährten Ressourcen zu gewährleisten ist, als Quellen in Betracht³.

Einen wichtigen nationalen Bezugspunkt für die Formulierung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen bildet insbesondere der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (NAP). Für die Erreichung der Ziele des Nationalen Aktionsplans werden sowohl gezielte Maßnahmen als auch die Strategie der durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern („Gender Mainstreaming“) eingesetzt, wobei im Rahmen der Haushaltsführung „Gender Budgeting“ nutzbringend angewendet werden sollte.

Internationale Grundlagen für die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen sind insbesondere die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW) der Vereinten Nationen oder die Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die im Beispielkatalog genannten Gleichstellungsziele sind als Vorschlag zu verstehen. Es bleibt Aufgabe der Politik, die konkret zu verfolgenden Gleichstellungsziele auszuwählen und Prioritäten zu setzen.

Der nachfolgende Beispielkatalog soll den AkteurInnen in der Bundesverwaltung eine Anregung für die Formulierung möglicher Gleichstellungsziele in den unterschiedlichsten Politikfeldern, wie beispielsweise Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Bildung, Gesundheit und auch im internen Bereich sein.

³ Siehe Erläuterungen zu § 41 BHG 2013, BGBl. I Nr. 139/2009 sowie zu § 23 BHG 2013, BGBl. I Nr. 139/2009.

1 Allgemeine Gleichstellungsziele

Grundsätzlich sind übergeordnete Gleichstellungsziele und spezifische Gleichstellungsziele, die in den einzelnen untersuchten Politikfeldern verfolgt werden, zu unterscheiden.

Die übergeordneten Gleichstellungsziele beziehen sich auf allgemeine Aspekte der Geschlechtergleichstellung. Die aus grundlegenden Menschenrechten abgeleiteten allgemeinen Gleichstellungsziele gelten für Frauen und Männer in allen Lebenslagen und Lebensphasen - also beispielsweise unabhängig von Alter, etwaiger Krankheit oder Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religionsbekenntnis oder Migrationshintergrund.

Je nach dem betrachteten Politikbereich und den dort verfolgten politischen Zielsetzungen sind auf der Grundlage dieser übergeordneten/allgemeinen Gleichstellungsziele bereichsspezifische Gleichstellungsziele zu definieren⁴. Aus den genannten allgemeinen Gleichstellungszielen lassen sich darüber hinaus auch politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen ableiten⁵.

1.1 Beispiele für Allgemeine Gleichstellungsziele, die für alle Politikbereiche gelten

- Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zu ökonomischer Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit
- Gerechte Verteilung der zeitlichen Ressourcen für Frauen und Männer
- Selbstbestimmte Lebensgestaltung für Frauen und Männer
- Gleiche Teilhabemöglichkeiten für Frauen und Männer in Ökonomie, Gesellschaft und Politik
- Gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern hinsichtlich politischer und ökonomischer Entscheidungen und Prozesse
- Leben frei von jeder Form von Gewalt für Frauen und Männer

⁴ Siehe *WIFO, Solution: Studie Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich - Endbericht (2006)*, S. 9 (abrufbar unter www.land-oberoesterreich.gv.at); siehe *Gubitzer/Klatzer/Neumayr: Gender Budgeting - Anleitung und Beispiele zur Umsetzung in öffentlichen Institutionen*, S. 11.

⁵ Siehe *WIFO, Solution: Studie Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich – Langfassung Endbericht (2006)*, S. 12 (abrufbar unter www.land-oberoesterreich.gv.at)

- Gleichberechtigter Zugang für Frauen und Männer zu öffentlichen Leistungen
- Eigenständige soziale Absicherung in allen Lebensphasen (insbesondere auch Elternschaft, Kinderbetreuung und -erziehung, Bildung Arbeitslosigkeit, Pflege Krankheit, Alter) für Frauen und Männer
- Gleicher Zugang zu öffentlichen Leistungen für Frauen und Männern
- Gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zur Entwicklung ihrer persönlichen Fähigkeiten und Potentiale
- Erweiterung der Geschlechterrollen und -normen für Frauen und Männer und Abbau von einschränkenden Normen

1.2 Beispiele für politikfeldübergreifende Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen

- Gleicher Zugang zur und gleiche Möglichkeit der Berufsausübung für Frauen und Männer (auch hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes der Erwerbstätigkeit)
- Gleiche Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Männer
- Gleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer
- Gleiche Verteilung von Führungspositionen zwischen Frauen und Männern
- Gleicher Zugang zu beruflicher Weiterbildung für Frauen und Männer
- Gleichwertige Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie in männer- und frauendominierten Sektoren und Branchen
- Gleiche Verteilung und Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit von Männern und Frauen
- Gleiche Verteilung und Anerkennung unbezahlter Arbeit von Männern und Frauen
- Formalisierung inoffizieller Arbeit für Frauen und Männer

2 Beispiele für Gleichstellungsziele aus dem Regierungsprogramm 2008 - 2013

Regierungsprogramme bilden die Arbeitsbasis für die einzelnen Ressorts zur Umsetzung politischer Ziele und Vorhaben.

Der nachfolgende Beispielkatalog enthält - systematisch geordnet nach den Kapiteln im Regierungsprogramm - sowohl Gleichstellungsziele als auch allgemeine Wirkungsziele, aus denen ein Gleichstellungsziel abgeleitet werden könnte. Als Querschnittsmaterie finden sich die besonderen Anliegen von Frauen in den verschiedenen Kapiteln des Regierungsprogramms wieder.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Beispielkatalog keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und die darin vorgeschlagenen Wirkungs- und Gleichstellungsziele nur als Anregung für die Entwicklung ressortspezifischer Gleichstellungsziele dienen sollen. Er ist vielmehr eine Grundlage, durch deren stetige Erweiterung die gesetzliche Umsetzung 2013 erleichtert werden soll. Das gemeinsame Weiterentwickeln dieses Katalogs durch Feedback und Ergänzung durch konkrete Gleichstellungsziele aus den Ressorts ist ausdrücklich erwünscht.

Die angeführten Wirkungs- und Gleichstellungsziele sowie Maßnahmen entsprechen dem Wortlaut des Regierungsprogramms; die Formulierung konkreter Gleichstellungsziele, Maßnahmen und Indikatoren obliegt der Verantwortung aller betroffenen Ressorts.

Wirkungs-/ Gleichstellungsziele	(Gleichstellungs-) Maßnahmen	Exemplarische Gleichstellungsziele und gleichstellungs- relevante Anregungen
Arbeitsplätze und Standortpolitik		
Wirtschaft und Außenwirtschaft		
Unterstützung der Corporate Social Responsibility-Strategie		Maßnahmen der Corporate Social Responsibility: <input type="checkbox"/> Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in Verfahren zur Ver-

		<p>gabe öffentlicher Aufträge⁶</p> <p><input type="checkbox"/> Berücksichtigung von Gender Aspekten bei Förderungen⁷</p>
Förderung von Unternehmensgründungen	Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung von Unternehmensgründungen und des Unternehmergeistes	<p>Beispiel: Existenzgründungsförderung (München Fonds) der Stadt München⁸</p> <p>Gleichstellungsziel: Gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Startkapital für Gründerinnen und Gründer</p>
Arbeit		
<p>Im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms:</p> <p><input type="checkbox"/> Unterstützung von Frauen bei der Ergriffung qualifizierter Berufsausbildungen mit guten Zukunfts- und Einkommenschancen</p> <p><input type="checkbox"/> Chancengleichheit im Zugang zu Aus- und Weiterbildung</p>	<p><input type="checkbox"/> Ausbildung von Frauen in nicht-traditionellen Berufen und Zukunftsberufen</p> <p><input type="checkbox"/> Motivation von bildungsfernen Frauen zur Aus- und Weiterbildung</p> <p><input type="checkbox"/> Weiterentwicklung zielgruppenadäquater Didaktik in der Erwachsenenbildung</p> <p><input type="checkbox"/> Förderung der Qualifizierung von Migrantinnen durch interkulturelle Kompetenzen der TrainerInnen</p> <p><input type="checkbox"/> Erfassen von Qualifikationen/Kompetenzen und Laufbahnentwicklungen</p> <p><input type="checkbox"/> Berücksichtigung der Rahmenbedingungen für spezifische Zielgruppen (Betreuungspflichten)</p> <p><input type="checkbox"/> Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit hinsichtlich des Bedarfs der Frauenqualifizierung</p>	
Ausbau der aufsuchenden Arbeitsvermittlung für spezifische Zielgruppen am Arbeitsmarkt	Individuell begleitendes Casemanagement für Mädchen in nicht traditionellen Berufen	

⁶ Siehe zu diesem Beispiel: *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*: Rundschreiben Nr. 20 zu CSR Aspekten bei der öffentlichen Beschaffung (abrufbar unter www.bmask.gv.at).

⁷ Siehe zu diesem Beispiel: *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*: Rundschreiben Nr. 5/2008 über die Vorgangsweise zur Berücksichtigung der Gender-Aspekte für Förderungen (abrufbar unter www.bmask.gv.at).

⁸ Siehe zu diesem Beispiel: *Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst*: Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung (2007), S. 18 (abrufbar unter www.imag-gmb.at).

Verbesserung der Beschäftigungschancen von Eltern insbesondere die Situation von WiedereinsteigerInnen	<input type="checkbox"/> Unterstützung von WiedereinsteigerInnen <input type="checkbox"/> Angebot an Kinderbetreuung verbessern	
Unterstützung pflegender Angehöriger	<input type="checkbox"/> Lückenschließung bei der Pflegefreistellung in Abstimmung mit den Sozialpartnern <input type="checkbox"/> Prüfung weitere Möglichkeiten der Familienhospizkarenz im Bereich der Pflege in Abstimmung mit den Sozialpartnern	
Forschung, Technologie und Innovation		
Mehr Frauen in Spitzenpositionen, in Gremien und Aufsichtsfunktionen an Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Forschungsförderungseinrichtungen	Weiterer Ausbau der Maßnahmen zur Förderung weiblicher Forscherkarrieren	
Verstärkte Berücksichtigung des Gender Budgeting in der Forschungsförderung		Beispiel: Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen des BMWF ⁹
Verbesserung der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und wissenschaftl. Karriere		
Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen		
Infrastruktur und Verkehr		
Versorgung der Bevölkerung mit Internetzugängen von zumindest 25 Mb/s bis 2013	Ausbau moderner Kommunikationstechnologien in den bislang noch nicht ausreichend versorgten Regionen ist weiterhin zu stärken	
Orientierung der Verkehrspolitik unter anderem an	Attraktivierung des Angebots des öffentlichen Verkehrs für ländliche Regionen	Beispiel: Stadtgemeinde Tulln ¹⁰

⁹ Siehe zu diesem Beispiel: *Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst: Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung (2007)*, S. 20f.

den sozialen Mobilitätsbedürfnissen der Menschen		Anpassung des öffentlichen Verkehrs an die Mobilitätsbedürfnisse von Frauen (vor allem im ländlichen Raum)
Land- und Forstwirtschaft, Ländlicher Raum		
Unterstützung von JungübernehmerInnen der bäuerlichen Betriebe bei der Betriebsübernahme	<input type="checkbox"/> Entfall von Gebühren bei Hofübergaben <input type="checkbox"/> Entbürokratisierung und Verwaltungsvereinfachung in der Land- und Forstwirtschaft	
Förderung der Einbindung von Frauen in politische, wirtschaftliche und soziale Entscheidungsprozesse		
Förderung des Frauenanteils bei der agrarischen FacharbeiterInnen- und MeisterInnen Ausbildung sowie in den agrarischen Gremien		
Im ländlichen Raum gut qualifizierten Frauen den Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen	Es soll im Rahmen der ländlichen Entwicklung die Gleichstellung von Frauen und Männern durch spezifische Maßnahmen gefördert werden	
Inneres, Justiz und Landesverteidigung		
Innere Sicherheit		
Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Schaffung von Rahmenbedingungen, die ein Berufsumfeld von der Ausbildung bis hin zur Karriereplanung gewährleisten	
Justiz		
Sicherung des Opfers und anderer gefährdeter Zeugen/-innen vor einem ungeschützten Zusammentreffen mit Tätern	Opfergerechte bauliche Gestaltung von Gerichtsgebäuden nach Maßgabe des EU-Rahmenbeschlusses über die Stellung des Opfers im Strafverfahren	

¹⁰ Siehe *Liane Marecek*: Impulsreferat „Gemeinebudget und -politik aus Frauensicht“ (abrufbar unter www.imag-gmb.at).

Sicherung des Unterhalts von Kindern insbesondere aus getrennten Familien	Schließen bestehender Lücken im Unterhaltsvorschussrecht	
Sicherheitspolitik - Landesverteidigung		
Verbesserung des Lebensalltags der Soldaten und Soldatinnen	Modernisierung der Kaserneninfrastruktur	
Erhöhung der Zahl der Frauen, die ihren Dienst im Bundesheer versehen	Attraktivierungsmaßnahmen	
Gesellschaft, Frauen, Familie und Chancenpolitik		
Familienpolitik		
Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben für Frauen und Männer		
Väterbeteiligung	Entwicklung von Modellen zum Einbezug der Väter unmittelbar nach der Geburt mit den Zielsetzungen arbeits- und sozialrechtlicher sowie finanzieller Absicherung während dieser Zeit unter Einbindung der Sozialpartner	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Verbesserungen bei der Elternzeit sowie verstärkte Information für Eltern <input type="checkbox"/> Lückenschließung bei der Pflegefreistellung in Abstimmung mit den Sozialpartnern <input type="checkbox"/> Unterstützung beim Wiedereinstieg für Eltern (insbesondere im Wege des AMS) <input type="checkbox"/> Schaffung lokaler Bündnisse für Vereinbarkeit, in denen Gemeinden, Unternehmen, Interessensvertretungen, Betreuungsleistungsanbietern, Elternverbände und andere individuell und am lokalen Bedarf orientiert vernetzt werden <input type="checkbox"/> Bündelung des Informationsangebots im Bezug auf familienpolitische Leistungen und arbeitsrechtliche Bestimmungen zu Mutterschutz, Karenz, Elternzeit und Wiedereinstieg 	

<p>Forcierung des Paradigmenwechsels zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wirtschaft</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Plattformen und Vernetzung für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter und zur Unterstützung von Vätern und Teilzeit durch Väter <input type="checkbox"/> Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung – Familienfreundlichkeit als Gewinn für Unternehmen <input type="checkbox"/> Verstärkte Information und Weiterbildung während und nach der Karenz <input type="checkbox"/> Forcierung qualifizierter Teilzeitarbeit für Frauen und Männer 	
<p>Ziele für den Bereich Kinderbetreuung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bedarfsgerechter und kontinuierlicher Ausbau der Kinderbetreuung vor allem für Unter-3-Jährige und unter Berücksichtigung flexibler Formen der Kinderbetreuung wie Tageseltern mit dem Ziel eines flächendeckenden Angebotes <input type="checkbox"/> Forcierung von Ganztagesbetreuungsplätzen, weniger Schließtage und Verlängerung der täglichen Betreuungszeiten <input type="checkbox"/> Qualität der Kinderbetreuung sichern - grundlegende Standards (inklusive Evaluierung und allfällige Verbesserung der sozialrechtlichen Situation von Tageseltern), pädagogische Konzepte und Ausbildungserfordernisse für BetreuerInnen <input type="checkbox"/> Einführung eines verpflichtenden, kostenlosen letzten Kindergartenjahres (vormittags) 	
<p>Unterstützung für Alleinerziehende</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ausbau der Beratungsangebote <input type="checkbox"/> besondere Berücksichtigung bei der Kinderbetreuung 	
<p>Frauenpolitik</p>		
<p>Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer¹¹</p>		
<p>soziale Absicherung von Frauen</p>	<p>Weitere Forcierung der Erwerbsfähigkeit und Erwerbstätigkeit von Frauen</p>	

¹¹ Anregungen finden Sie im Kapitel Gesellschaft, Frauen, Familie und Chancenpolitik, Unterkapitel Familienpolitik.

<p>Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt <input type="checkbox"/> Qualifizierte Teilzeit von Frauen und Männern forcieren <input type="checkbox"/> Verbesserungen beim Zugang von Frauen zu Förderinstrumenten <input type="checkbox"/> Fortführung und Ausbau von Programmen der Forschungsförderung im Bereich der Frauenförderung <input type="checkbox"/> Instrumente der Wirtschaftsförderung zur Forcierung der Frauenförderung nutzen <input type="checkbox"/> Forcierung von Frauenförderprogrammen in Betrieben <input type="checkbox"/> Ausschöpfen sämtlicher Spielräume zur Frauenförderung und Antidiskriminierung im Rahmen des österreichischen Vergaberechts <input type="checkbox"/> Initiativen in den Bereichen Frauenförderung, Einkommensgerechtigkeit und -transparenz und Awareness in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft <input type="checkbox"/> Verbesserung der personellen und finanziellen Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und Sicherung ihrer Unabhängigkeit <input type="checkbox"/> Forcierung der Transparenz der Entscheidungen der Gleichbehandlungssenate, insbesondere durch anonymisierte Veröffentlichung im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) 	
<p>Sicherung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Weiterführung aktiver Arbeitsmarktpolitik für Frauen <input type="checkbox"/> Sicherung des 50% Anteils von geschlechtsspezifisch zuordenbaren Mitteln der Arbeitsmarktpolitik für Frauen <input type="checkbox"/> Besondere Schwerpunktsetzung auf die Unterstützung von Frauen 50plus <input type="checkbox"/> Spezielle Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Migrationshintergrund <input type="checkbox"/> Qualifizierungs- und Betreuungsangebote für Wiedereinsteigerinnen, insbesondere im Wege des AMS sowie Unterstützung und stärkere Einbindung von Frauen vor, während und nach der Babypause durch Unter- 	

	<p>nehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ausbau der Frauenberatungsstellen mit dem Ziel der Schließung von regionalen Versorgungslücken <input type="checkbox"/> 3-Jahres-Verträge zur Qualitätssicherung von Frauen- und Mädchenberatungsstellen <input type="checkbox"/> Berücksichtigung der Beschäftigungsperspektive von Frauen bei allfälligen konjunkturstützenden Maßnahmen in den jeweils zuständigen Ministerien 	
<p>Schließen der Einkommensschere</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Weiterführung und Ausbau von bestehenden Initiativen und Projekten zur Unterstützung von Mädchen und Frauen bei der nicht-traditionellen Berufswahl und Berufsausbildungswahl <input type="checkbox"/> Sensibilisierung der Unternehmen in Bezug auf nicht-traditionelle Berufswahl <input type="checkbox"/> Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern zur Eliminierung von versteckten Diskriminierungen in kollektivvertraglichen Bestimmungen und Beseitigung von Stereotypen bei der Arbeitsbewertung (Pilotprojekte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst), insbesondere durch Anrechnung von Elternkarenzzeiten als Vordienstzeiten <input type="checkbox"/> Förderung von Transparenz bei Karrierewegen und Gehältern in Unternehmen; Unterstützung von Karriereförderung von Frauen <input type="checkbox"/> Initiativen mit den Sozialpartnern, um die Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitarbeitsplätze zu erleichtern <input type="checkbox"/> Verbesserung der Datenlage von Teilzeit durch Erfassung des Arbeitszeitumfangs bei den Beschäftigtendaten des Hauptverbandes in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern 	
<p>Förderung von Frauen in Spitzenpositionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Weiterführung und Ausbau von Mentoring-Programmen <input type="checkbox"/> Forcierung der Verankerung einer echten Selbstverpflichtung zu einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter im Aufsichtsrat im Rahmen des Corporate Governance Kodex seitens der Wirtschaft 	

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Etablierung einer öffentlich zugänglichen Datenbank mit potentiellen geeigneten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen <input type="checkbox"/> Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorstands- und Aufsichtsratsfunktionen, insbesondere in Unternehmen mit signifikanter staatlicher Beteiligung <input type="checkbox"/> Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen in Wissenschaft und Forschung, in der Verwaltung und in der Politik <input type="checkbox"/> Durchführung einer Studie zu den betriebswirtschaftlichen Aspekten von Diversität in Entscheidungsgremien besonders im Hinblick auf die Geschlechter in Unternehmen <input type="checkbox"/> Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsgesetzgebung <input type="checkbox"/> Monitoring im Rahmen der jährlichen Berichtspflicht im Nationalen Aktionsplan 	
<p>Bekämpfung von Sexismus in der Werbung und den Medien</p>		
<p>Soziale Absicherung von Frauen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Umsetzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung <input type="checkbox"/> Unterstützung von Alleinerzieherinnen¹² <input type="checkbox"/> Evaluierung und sofern erforderlich Weiterentwicklung des freiwilligen Pensionssplittings durch Experten-/Expertinnengruppe <input type="checkbox"/> Unterstützung und Empowerment von Frauen mit Migrationshintergrund insbesondere durch Sprach- und Qualifizierungskurse sowie Ausbau von Beratung <input type="checkbox"/> Verbesserung von Informationsangeboten für geringfügig Beschäftigte bezüglich ihrer sozialrechtlichen Absicherung <input type="checkbox"/> Studie über die derzeitige Situation von geringfügig Beschäftigten gemeinsam mit den Sozialpartnern 	

¹² Nähere Erläuterungen dazu im Kapitel Gesellschaft, Frauen, Familie und Chancenpolitik, Unterkapitel Familienpolitik.

Gewaltschutz und Bekämpfung von Frauenhandel/Menschenhandel	<input type="checkbox"/> Umsetzung Gewaltschutzpaket <input type="checkbox"/> Verstärkter Gewaltschutz für Frauen, Kinder und Jugendliche <input type="checkbox"/> Weiterer Ausbau der Interventionsstellen durch Regionalisierung und Spezialisierung <input type="checkbox"/> Betreute Notwohnungen für Betroffene von Zwangsheirat <input type="checkbox"/> Sensibilisierung von Polizei, Justiz, PädagogInnen und im Gesundheitsbereich	
Sport		
Bedarforientierte Gestaltung von Sport- und Bewegungsräumen		Beispiel: Bereitstellung von Sportanlagen - Berlin ¹³ Gleichstellungsziel u. a. ¹⁴ : Gleicher Zugang zu Sportanlagen
Forcierung der Gendergerechtigkeit durch entsprechende Förderschwerpunkte	Förderung von genderpolitischen Maßnahmen im Sport und von speziellen Mädchen- und Frauensportprojekten	
Soziales und Gesundheit		
Pensionen		
Verbesserungen bei der Anrechenbarkeit von Kindererziehungszeiten für die Pension	Bei Zusammentreffen von Berufstätigkeit und Kindererziehung in den ersten sieben Lebensjahren des Kindes soll diese Doppelbelastung eine stärkere Berücksichtigung im Pensionsrecht erfahren	
Pflege und Betreuung		
Unterstützung von pflegenden und betreuenden Angehörigen	<input type="checkbox"/> Ausbau der Unterstützungsleistungen für pflegende Angehörige bei kurzfristiger Verhinderung <input type="checkbox"/> Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen	

¹³ Siehe zu diesem Beispiel: *Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst: Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung (2007)*, S. 17 (abrufbar unter www.imag-gmb.at).

¹⁴ Siehe weitere Gleichstellungsziele im Sportbereich: *WIFO, Solution: Studie Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich – Kurzfassung Endbericht (2006)*, S. 7 (abrufbar unter www.land-oberoesterreich.gv.at).

	<input type="checkbox"/> Prüfung der Umsetzung eines flächendeckenden mobilen Beratungsangebotes	
Menschen mit Behinderung		
Besondere Förderung von arbeitsmarktfernen Frauen mit Behinderung	Aktionsprogramme im Rahmen der Beschäftigungsoffensive zur Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt	
Förderung für behinderte UnternehmerInnen	Die bestehenden Maßnahmen sollen gebündelt, ergänzt und so gestaltet werden, dass der behinderungsbedingte Mehraufwand abgegolten wird	
Armutsbekämpfung		
Die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und die Bekämpfung der Armut sind in allen relevanten Politikbereichen zentrale Zielsetzungen		
Gesundheit		
Integration von Frauengesundheit und Gendergerechtigkeit im Sinne einer Health-in-all-Policies-Strategie als Schwerpunkte im Gesundheitssystem	<input type="checkbox"/> Bei der Versorgung ist auch besonders auf niederschwellige Angebote für sozial benachteiligte Frauen Bedacht zu nehmen <input type="checkbox"/> Die betriebliche Gesundheitsförderung, speziell im Niedriglohnbereich, der vor allem Frauen betrifft, wird ausgebaut. <input type="checkbox"/> Die geschlechtsspezifische Erprobung von Pharmazeutika ist zu forcieren <input type="checkbox"/> Psychosoziale Schwangerenbetreuung von sozial und psychisch belasteten schwangeren Frauen ausbauen <input type="checkbox"/> Verpflichtende Genderanalyse in medizinischer Forschung	Gender Medicine: Berücksichtigung der Unterschiede in Diagnose, Krankheitsverlauf, Wirkung von Medikamenten und Behandlung zwischen Frauen und Männern ¹⁵
Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur und Medien		
Bildung		

¹⁵ Siehe *Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend: Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2005/2006* (abrufbar unter www.bmgfj.gv.at).

<p>Eine am Prinzip der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtet Schule bemüht sich aktiv um individuelle und diskriminierungsfreie Entwicklungsmöglichkeiten von Kindern unterschiedlicher familiärer und kultureller Herkunft</p>		
<p>Jugendliche dabei unterstützen, den für sie richtigen Ausbildungsplatz zu finden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Maßnahmen der Berufs- und Bildungswegorientierung <input type="checkbox"/> Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung auf der 7., 8. und 9. Schulstufe soll Jugendliche und ihre Eltern in einer guten Bildungs- und Berufsentscheidung unterstützen 	<p>Beispiel: Gender-Budget-Analyse in Oberösterreich¹⁶</p> <p>Bildungsspezifische Gleichstellungsziele u. a.¹⁷:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Abbau geschlechterstereotypischer Bildungsentscheidungen <input type="checkbox"/> Schaffung von gleichen Zugangsbedingungen für Mädchen und Buben zu allen Berufsausbildungsmöglichkeiten <input type="checkbox"/> Ermöglichung von gleichen Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen
<p>Wissenschaft</p>		
<p>Verbesserung des Ausbildungs- und Studienwahlprozesses</p>	<p>Ausweitung und Vernetzung des Beratungs- und Informationsangebots für MaturantInnen und Studieninteressente</p>	
<p>Verstärkte Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Gender Mainstreaming sowie die Förderung von Frauen entlang ihres Ausbildungs- und Berufsverlaufs im gesamten Wissenschaftsbereich</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Verbesserungen im Bereich Gleichbehandlung, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Frauenförderung sowie Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils generell sowie insbesondere in Führungspositionen <input type="checkbox"/> Entwicklung und Förderung neuer Karrieremodelle in Wis- 	

¹⁶ Siehe zu diesem Beispiel: *Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst: Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung* (2007), S. 14 und S. 22 (abrufbar unter www.imag-gmb.at).

¹⁷ Siehe weitere Gleichstellungsziele im Bildungsbereich: *WIFO, Solution: Studie Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich – Kurzfassung Endbericht* (2006), S. 6 (abrufbar unter www.land-oberoesterreich.gv.at).

<p>(v.a. in Technik und Naturwissenschaft) sowohl als Querschnittsaufgabe als auch in Gestalt von konkreten Programmen</p>	<p>senschaft und Forschung sowie Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; bedarfsorientierter Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kinder von Universitätspersonal und von Studierenden</p> <p>□ Maßnahmen für Frauen in Wissenschaft und Forschung wie beispielsweise durch eine Ausweitung des Programmkonzepts von FORTE</p>	
<p>Kunst und Kultur</p>		
<p>Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Künstlerinnen und Künstler</p>	<p>Entwicklung eines Maßnahmenpakets durch eine interministerielle Arbeitsgruppe</p>	
<p>Frauenförderung im Rahmen der Kunstförderung des Bundes</p>	<p>Aufgliederung der Förderungen nach Geschlecht (Gender Budgeting)</p>	
<p>Außen- und Europapolitik</p>		
<p>Außenpolitik</p>		
<p>Österreich wird sich weiter für die verstärkte Einbindung von Frauen in internationalen Friedensbemühungen einsetzen</p>	<p>Bemühungen Österreichs in der UNO für eine Überprüfung der Umsetzung von Sicherheitsratsresolution 1325 zu „Frauen in bewaffneten Konflikten und Friedensprozessen“</p>	
<p>Frauen im Zuge der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit als Partnerinnen zu gewinnen, zu ermutigen und zu fördern</p>		
<p>Leistungsfähiger Staat</p>		
<p>Weiterführung der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen im Bundesdienst</p>		

3 Ziele und Handlungsfelder zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (NAP)

Die Bundesregierung bekennt sich zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Mit dem Regierungsprogramm 2008 - 2013 wurde beschlossen, einen Nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (NAP) zu erarbeiten und damit bestehende Benachteiligungen zu beseitigen.

Übergeordnetes Ziel des nationalen Aktionsplans ist, die Position der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung, in ihren quantitativen wie qualitativen Aspekten, zu verringern und Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen.

Der im Juni veröffentlichte Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt¹⁸ bedeutet einen wichtigen politischen Beitrag, die Position der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern und Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Der Nationale Aktionsplan beinhaltet vier strategische Ziele:

- Ausbildungswege und Berufswahl diversifizieren, geschlechtssensible Berufsorientierung
- Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Steigerung der Vollzeitbeschäftigung von Frauen
- Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
- Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen

Unter Einbindung aller Ressorts, der Bundesländer, der Sozialpartner, von NGO, Unternehmen und WissenschaftlerInnen wurde dazu ein umfassendes Paket von 55 konkreten Maßnahmen - mit Angabe der federführenden Zuständigkeiten und mit unterschiedlichen Zeithorizonten für deren Umsetzung - beschrieben. Alle Ressorts, die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung sind nun gefordert, für die Umsetzung der Maßnahmen ihren Beitrag zu leisten.

Instrumente sind unter anderem eine verpflichtende Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe, die Überprüfung der Lehrpläne und des geltenden Fächerkanons in Hinblick auf Rollen-

¹⁸ Siehe *Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst: Nationaler Aktionsplan „Gleichstellung von Frauen und Männern“*, Juni 2010 (abrufbar unter www.frauen.bka.gv.at).

stereotype, 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 Vätern oder auch die ab 2011 zunächst für große Unternehmen geltende gesetzliche Verpflichtung, Berichte über die Einkommen von Frauen und Männern im Betrieb zu erstellen.

Die Berichtslegung über die Umsetzung des NAP soll im Rahmen des „Berichts der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl.837/1992) erfolgen.

Mit dem NAP möchte die Bundesregierung ihre Strategie bis 2013 definieren und verstärkte Aktionen setzen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen.

4 Beispiele für Gleichstellungsziele auf Bundesebene - Genderaspekte des Budgets

Der Bundesvoranschlag drückt gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Prioritäten aus. In den Erläuterungen zum Bundesvoranschlag 2009 und 2010 wurde im Kapitel „Genderaspekt des Budgets“ die jeweiligen Beiträge der Ressorts zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ausgewiesen¹⁹. Diese wurden in Form einer Kurzdarstellung im Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2009 – 2013 aufgenommen.

Nachfolgend sind konkrete Beispiele für die Formulierung von Gleichstellungszielen auf Ressortebene enthalten²⁰.

4.1 Bundeskanzleramt

Bereich: Gender-Controlling des Personalplanes

Ein übersichtliches Steuerungsinstrument, mit dem längerfristig Zielfestlegung und Zielerreichung hinsichtlich von Gleichstellungszielen für die Führungsebene im öffentlichen Dienst verfolgt werden kann. Mit dem Instrumentarium des Gender-Controllings können die entsprechenden Entwicklungen jährlich im Rahmen der Erstellung des Bundesvoranschlages und der Beschlussfassung evaluiert werden und entsprechende mittelfristige Zielsetzungen auf Ressortebene festgelegt werden.

Gleichstellungsziele

- Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Verteilung der höchsten besoldungsrechtlichen Stellungen im Bundesdienst
- Vergleichende Transparenz der Partizipation von Frauen in höher besoldeten Funktionen als mögliche Basis für Zielsetzungen in Frauenförderplänen

¹⁹ Genderaspekte der Ressorts aus dem Arbeitsbehelf Bundesfinanzgesetz 2009 und 2010, Erläuterungen zum Bundesvoranschlag.

²⁰ Siehe zu den Beispielen: *Bundesministerium für Finanzen: Arbeitsbehelf - Erläuterungen zum Bundesvoranschlag, Bundesfinanzgesetz 2009 und 2010* sowie *Bundesministerium für Finanzen: Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmen 2009 – 2013*, S. 77 ff.

4.2 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

4.2.1 UG Unterricht

Bereich: - ESF-OP Beschäftigung 2007 - 2013 im Bereich Erwachsenenbildung
- Erwachsenenbildung-Strukturförderung

Gleichstellungsziele - ESF-OP Beschäftigung 2007 - 2013

- Gleicher Zugang zur Basisbildung und zu höherer Bildung (Bildungsabschlüsse) für benachteiligte Frauen und Männer
- Gleicher Zugang zu Bildungsinformation und -beratung für Frauen und Männer
- Gleiche Zugangsbedingungen für MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildung zu Weiterbildungsangeboten

Gleichstellungsziele - Erwachsenenbildung-Strukturförderung

1. Bildungsspezifische Gleichstellungsziele

- Gleicher Zugang zur Erwachsenenbildung für Frauen und Männer
- Abbau geschlechtsstereotypischer Bildungsentscheidungen
- Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse bei der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung der Bildungsangebote

2. Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen im Erwachsenenbildungsbereich

- Gleiche Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Erwachsenenbildung Einrichtungen
- Gleiche Einkommensmöglichkeiten und gleiche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer
- Gleichwertige Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit von Frauen und Männern

4.2.2 UG Kunst und Kultur

Bereich: Untersuchung der Einzelpersonenförderungen und Ankäufe im Bereich Kunstangelegenheiten

Gleichstellungsziele

- Gleiche Möglichkeiten für Männer und Frauen zu ökonomischer Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit
- Gleicher Zugang für Männer und Frauen zu Leistungen der Kunstförderung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

4.3 Rechnungshof

Gleichstellungsziele

- Förderung von weiblichen Führungskräften im neuen internen Bildungsprogramm insbesondere im Hinblick auf die gendergerechte Personalentwicklung
- Bewusstseinsbildung der Führungskräfte für die Bedeutung eines gendergerechtes Führen im Rahmen des Leadership-Programms

4.4 Bundesministerium für Inneres

Bereich: **Auslandseinsätze der Polizei**

Gleichstellungsziel

- Erhöhung des Frauenanteils bei den österreichischen Entsendungen zu internationalen Friedensoperationen sowie in Entscheidungspositionen bei internationalen und europäischen Organisationen (Unterstützung des Ziels des österreichischen Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN SCR 1325)

4.5 Finanzverwaltung

Bereich: **- Personalentwicklung für die Zentraleitung**
 - ausgewählte Maßnahmen der Qualifizierung und Personalentwicklung

Gleichstellungsziele

- Erhöhung des Frauenanteils bei ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel der Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Auswahl gendersensibler Trainingsfirmen

5 Beispiele für Gleichstellungsziele auf regionaler Ebene

5.1 Land Oberösterreich - Bildung, Gesundheit, Sport

Die Studie "Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich" widmete sich einer Überprüfung der Ausgaben in den Voranschlagsgruppen Bildung, Gesundheit und Sport des oberösterreichischen Landeshaushalts aus der Geschlechtersperspektive.

Gleichstellungsziele im Bildungsbereich:

Ausgehend von nationalen und internationalen Vorgaben (CEDAW²¹) sowie den allgemeine Gleichstellungszielen können für den Bildungsbereich nachfolgende Gleichstellungsziele formuliert werden.

Bildungsspezifische Gleichstellungsziele

- Gleichwertige Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mädchen und Buben bei der Gestaltung des Unterrichts sowie der Unterrichtsorganisation, unabhängig von deren ethnischer und sozialer Herkunft
- Gleiche Förderung von Mädchen und Buben zur Entwicklung ihrer individuellen Fähigkeiten und Potentiale
- Erweiterung des Verhaltens- und Interessenspektrums von Mädchen und Buben
- Förderung der sozialen Kompetenz von Mädchen und Buben, ohne dabei stereotype Rollenbilder zu forcieren (Reflexion von Geschlechterrollen)
- Bedarfsgerechte Unterstützung von Mädchen und Buben bei der Entwicklung ihre Selbstbewusstseins und ihres Durchsetzungsvermögens im beruflichen, sozialen, politischen und privaten Bereich
- Hilfestellung für Mädchen und Buben bei der Entwicklung ihrer individuellen Identität abseits von traditionellen Rollenbildern (über Vorbildwirkung, kennen lernen vielfältiger Lebensentwürfe)
- Schaffung von gleichen Zugangsbedingungen zu allen Bildungseinrichtungen
- Ausbildung von Frauen und Männern in nicht-traditionellen Berufsfeldern
- Gleicher Zugang für Buben und Mädchen zu Bildungseinrichtungen unabhängig vom Einkommen der Eltern und regionalen Faktoren
- Gleiche Zugangsbedingungen für Buben und Mädchen zu allen Berufsausbildungsmöglichkeiten

²¹ Nähere Information dazu im Kapitel 6.

- Ermöglichung von gleichen Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen für Frauen und Männer (gleiche Bildungsrenditen) generell
- Gleiche Zugangsbedingungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer
- Eigenständige soziale Absicherung in allen Bildungsphasen für Mädchen/Frauen und Buben/Männer

Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen im Bildungsbereich

- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern bezüglich von Entscheidungen im Bildungswesen auf der politischen Ebene, in den Bildungseinrichtungen sowie in Forschung und Lehre
- Gleiche Repräsentation von Frauen und Männern im Erziehungs- und Lehrberuf auf allen Ebenen
- Gleiche Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Männer im Bildungsbereich
- Gleiche Arbeitsbedingungen im Bildungswesen für Frauen und Männer auf allen Ebenen
- Gleiche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer im Bildungsbereich
- Gleichwertige und gleiche Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit von Frauen und Männern
- Gleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer
- Soziale Absicherung unbezahlter Arbeit
- Formalisierung inoffizieller Arbeit

Gleichstellungsziele im Gesundheitsbereich:

Allgemein soll aus einer Gleichstellungsperspektive eine genderspezifische Ausrichtung des Gesundheitswesens die Bewahrung/ Wiederherstellung von Gesundheit beziehungsweise die Gesundheitsförderung für Frauen und Männer gleichermaßen garantiert werden. Gleichstellung im Gesundheitsbereich zielt darüber hinaus auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hinsichtlich unbezahlter, ehrenamtlicher und inoffizieller Arbeit sowie Erwerbsarbeit. Aus diesen allgemeinen Zielsetzungen lassen sich die nachfolgend aufgeführten Gleichstellungsziele für den Bereich Gesundheit ableiten.

Gesundheitsspezifische Gleichstellungsziele

- Umfassende Versorgung von Frauen und Männern mit Gesundheitsleistungen
- Gleicher Zugang zu den individuellen Bedürfnissen und dem individuellen Bedarf entsprechenden Gesundheitsleistungen für Frauen und Männer
- Gleicher individueller Nutzen aus Gesundheitsleistungen - entsprechend den individuellen Bedürfnissen und dem individuellen Bedarf - von Frauen und Männern, ins-

besondere unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen und besonderer Bedürfnisse bzw. eines besonderen Bedarfs (z. B. Behinderung) sowie unterschiedlicher kultureller Hintergründe (MigrantInnen) und Lebensformen

- Selbstbestimmung von Frauen im Bereich der Reproduktionstechnologien und freie Entscheidung über Kontrazeption, Schwangerschaft und Geburt
- Berücksichtigung der psychosozialen und körperlichen Folgen von körperlicher und sexueller Gewalt gegen Frauen und Mädchen, aber auch gegen Männer und Buben

Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen im Gesundheitswesen

- Gleicher Zugang zu und gleiche Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten im Gesundheitswesen für Frauen und Männer.
- Gleiche Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für im Gesundheitswesen beschäftigte Frauen und Männer
- Gleiche Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen für Frauen und Männer.
- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern bezüglich von Entscheidungen im Gesundheitswesen auf der politischen Ebene, in den Versorgungssystemen, Verbänden, Organisationen, Lobbygruppen, Forschung und Lehre
- Gleichwertige und gleiche Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit von Frauen und Männern
- Sicherstellung der Möglichkeit der Inanspruchnahme öffentlicher gesundheitsbezogener Versorgung
- Gleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer
- Soziale Absicherung unbezahlter Arbeit
- Formalisierung inoffizieller Arbeit

Gleichstellungsziele im Sportbereich:

Sportliche Belange sind sowohl Gegenstand der Arbeit von internationalen Organisationen (UNO) als auch der Europäischen Gemeinschaft. Die Übertragung der von EWS („Arbeitsgruppe „European Women and Sport“) und IWG („International Working Group on Women and Sport“) entwickelten Gleichstellungsziele auf den Sportbereich führt zu folgenden Sport-Gleichstellungszielen.

Sportspezifische Gleichstellungsziele

- Erhöhung der Zeitverwendung für Sport insbesondere bei Mädchen und Frauen, aber auch Buben und Männern
- Gleiche Möglichkeiten für Mädchen, Buben, Frauen und Männer, Sportarten kennen zu lernen und zu erproben
- Forcierung und Öffnung von "untypischen" Sportarten für Mädchen, Buben, Frauen und Männer
- Überwindung der Geschlechterreproduktion im Sport

- Erhöhung der Anzahl ausgeübter Sportarten für Mädchen und Buben und Erwachsene
- Spezielle Förderungen der Zugänge zu Sportarten und Sportstätten für Mädchen, Buben, Frauen und Männer unabhängig von ihrem Alter, der sozialen Herkunft, ihrem kulturellen Hintergrund und ihrer körperlichen Verfasstheit
- Erhöhung des Anteils an sportaktiven Mädchen und Buben, Frauen und Männern
- Gleiche Chancen und Möglichkeiten zu sozialer Vernetzung durch sportliche Aktivitäten für Mädchen und Buben, Frauen und Männer

Gleichstellungsziele bezüglich Arbeit und Einkommen im Sportbereich

- Gleiche Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Männern zu Sport als Einkommensquelle
- Gleiche Zugangsmöglichkeit und gleicher Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten in den unterschiedlichen Sportorganisationen
- Gleiche Einkommensmöglichkeiten von Frauen und Männern im Amateursport wie auch im Profisport
- Gleiche Partizipation von Frauen und Männern bezüglich von Entscheidungen im Sportbereich auf der politischen Ebene, in Verbänden und Organisationen, Lobbygruppen, Forschung und Lehre
- Gleicher Anteil von Frauen und Männer an repräsentativen und repräsentierenden ehrenamtlichen Tätigkeiten im Sportbereich

5.2 Stadt Salzburg – Lehrstellenförderung

Bislang wurden die Förderkriterien geschlechtsneutral verfasst. Die bisherige Förderungspraxis der Lehrstellenförderung zeigte: Weitaus mehr männliche Lehrlinge wurden gefördert (100 Burschen, 43 Mädchen). Die Förderung verfestigt traditionelle Rollenzuschreibungen, Burschen wurden vorwiegend in technisch orientierten Berufen gefördert, Mädchen in traditionellen Frauenberufen. Es gab bisher keine geschlechterspezifischen Wirkungsziele der Förderung. Die Förderungskriterien werden nun künftig so gestaltet, dass sie zur Herstellung von mehr Chancengleichheit zwischen Mädchen und Buben am Lehrstellenmarkt beitragen.

Ziele einer geschlechtergerechten Lehrstellenförderung:

Die **Ziele der Lehrstellenförderung** sollen in Zukunft neben wirtschaftspolitischen Festlegungen um Aspekte der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern erweitert werden:

- Einrichtung neuer Lehrstellen mit den Zielen der Qualifizierung von Jugendlichen mit Pflichtschulabschluss und der Gegensteuerung von geschlechterspezifischer Segregation

- Erhöhung der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung um 10 Prozent im jeweils nächsten Förderjahr
- Lehrstellenbesetzung in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis und abseits traditioneller Berufsfestlegungen
- Verbesserung der Ausstattung der Arbeitsplätze der Lehrlinge durch Investitionen seitens der Betriebe
- Sensibilisierung der betrieblichen AkteurInnen hinsichtlich einer geschlechterspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
- Schaffung von genderspezifischen Ausbildungsangeboten für Personalverantwortliche um betriebliche Chancengleichheit zwischen Mädchen und Buben im Lehrstellenbereich voran zu treiben
- Förderung der Teilnahme von Lehrlingen an Schulungsangeboten

6 Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel - internationale Verpflichtungen

6.1 Vereinte Nationen

Die **Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen** (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)²² wurde am 18. Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Österreich hat die UN-Konvention im Jahr 1980 unterzeichnet und 1982 ratifiziert.

Mit der Ratifikation von CEDAW hat sich Österreich auf internationaler Ebene verpflichtet, solange alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, bis keine Frau mehr Diskriminierung aufgrund der Tatsache, dass sie eine Frau ist, erfährt. Die Konvention ist deshalb besonders bedeutsam, weil sie Diskriminierung von Frauen in allen Bereichen verbietet und Vertragsstaaten zur Gleichstellung auf rechtlicher und tatsächlicher Ebene verpflichtet.

Hauptziel der Konvention ist die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in sämtlichen Lebensbereichen (Ehe und Familie, Arbeits- und Sozialbereich, Bildung und Ausbildung, im politischen und öffentlichen Leben, Gesundheit und Schutz vor Gewalt).

Die folgenden inhaltlichen Artikel der Konvention gehen auf verschiedene Lebensbereiche von Frauen ein:

- Artikel 6 verpflichtet Staaten dazu, jede Form des Frauenhandels und der Ausbeutung von Prostitution zu unterdrücken. Staaten sind daher verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Frauen, die in unsichere Arbeitsverhältnisse jeglicher Art (zum Beispiel in private Haushalte, in saisonale Gelegenheitsjobs, in die Sexarbeit) gehandelt werden, all ihre Menschenrechte in Anspruch nehmen können. Weiters müssen Staaten die Bedingungen, unter denen Sexarbeit stattfindet, so gestalten, dass Sexarbeiterinnen nicht ausgebeutet werden und all ihre Rechte gewahrt sind.
- Artikel 7 umfasst Diskriminierung von Frauen im politischen und öffentlichen Bereich. Das bedeutet im Hinblick auf das aktive und passive Wahlrecht, bei der Teilnahme an Regierungspolitik, beim Zugang zu öffentlichen Ämtern und Funktionen, und bei der Mitwirkung an der Arbeit von Nichtregierungsorganisationen.

²² Abrufbar unter <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> und <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5548/default.aspx>.

- Artikel 8 verpflichtet Staaten zu Maßnahmen, die gewährleisten sollen, dass Frauen ihre Regierungen gleichberechtigt auf internationaler Ebene und in internationalen Organisationen vertreten können.
- Artikel 9 betrifft Diskriminierung von Frauen bei Erwerb, Wechsel oder Beibehaltung ihrer Staatsbürgerschaft und in Bezug auf die Staatsbürgerschaft ihrer Kinder.
- Artikel 10, 11 und 12 betreffen Beseitigung von Diskriminierung von Frauen im Bildungsbereich, am Arbeitsmarkt und im Gesundheitswesen. Diese Bestimmungen sind jeweils sehr umfassend und betreffen ganz wesentliche Bereiche im Leben jeder Frau, zum Beispiel Ausbildung und Berufswahl von Mädchen und Frauen, Bedingungen im Arbeitsleben, Zugang zu Gesundheitsleistungen, die auf besondere Bedürfnisse von Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen angemessen eingehen.
- In Artikel 13 wird Diskriminierung in weiteren Bereichen des wirtschaftlichen und sozialen und kulturellen Lebens genannt.
- Artikel 14 nennt die Förderung von Frauen in ländlichen Gebieten.
- Artikel 15 garantiert Frauen in zivilrechtlichen Angelegenheiten dieselbe Rechtsfähigkeit wie Männern. Das bedeutet beispielsweise Gleichbehandlung in Verfahren vor Gericht.
- Artikel 16 umfasst Gleichberechtigung von Frauen in Ehe und Familienrecht.

6.2 Europäische Union

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein gemeinsamer Wert der Europäischen Union und im Vertrag von Lissabon, der am 1. Dezember 2009 in Kraft getreten ist, verankert.

Gemäß dem Vertrag über die Europäische Union zählt die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu den Aufgaben der Union (Artikel 3 EUV). Die Union wirkt bei allen Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Vertrag über die Arbeitsweise der europäischen Union, Artikel 8 AEUV).

6.2.1 Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015

Die Europäische Kommission hat am 21. September 2010 eine Fünfjahresstrategie für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa angenommen²³. Die Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern bildet das Arbeitsprogramm der Kommission zur

²³ Abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=de>.

Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2010–2015 ab. In der vorliegenden Strategie werden Maßnahmen dargestellt, die in jenen fünf Schwerpunktbereichen durchgeführt werden sollen, die bereits in der Frauencharta vom März 2010 definiert worden sind. Darüber hinaus fand ein sechster Punkt zum Thema Querschnittsfragen in die Strategie Eingang.

In den folgenden prioritären Handlungsfeldern werden in den nächsten Jahren verschiedene Leitaktionen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter gesetzt werden:

- Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
- Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen
- Schutz der Würde und Unversehrtheit, Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt
- Gleichstellung in der Außenpolitik - Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern außerhalb der EU
- Querschnittsfragen

6.2.2 Mitteilung der Europäischen Kommission hinsichtlich eines verstärkten Engagements für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Frauencharta)

Anlässlich des Internationalen Frauentages 2010 sowie des 15. Jahrestages der UN-Weltfrauenkonferenz in Peking und des 30. Jahrestages der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen, hat die Kommission im März 2010 eine Frauencharta angenommen²⁴.

Die Maßnahmen der Kommission werden sich gemäß Charta an folgenden Grundsätzen orientieren:

- Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit
- Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen
- Würde und Unversehrtheit - der geschlechtsspezifischen Gewalt ein Ende setzen
- Gleichstellung der Geschlechter über die Europäische Union hinaus

²⁴ Abrufbar unter http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_de.pdf.

7 Nationale Rechtsgrundlagen

7.1 Bundesverfassung

Gender Budgeting ist seit 1. Jänner 2009 im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) verankert. Gemäß Artikel 13 Abs. 3 B-VG haben Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

Diese Zielbestimmung wird für den Bund ab dem Jahr 2013 mit Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung noch verstärkt. Gemäß Art. 51 Abs. 8 B-VG sind bei der Haushaltsführung des Bundes die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.

7.2 Bundeshaushaltsgesetz 2013

Die Umsetzung von Gender Budgeting erfolgt im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung des Bundes. Die Ressorts stellen im Bundesvoranschlag dar:

- je Untergliederung: 1 Leitbild und 1 bis 5 Wirkungsziele, davon mindestens eines aus dem Gleichstellungsziel abgeleitet; Wirkungsziele auf Ebene der Untergliederung sind insbesondere auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen auszurichten
- je Globalbudget: 1 bis 5 Maßnahmen zur Erreichung der Wirkungsziel der jeweiligen Untergliederung, davon mindestens eine Gleichstellungsmaßnahme

Die Ressorts stellen in den Teilheften dar:

- je Detailbudget: Angabe von Zielen und Maßnahmen abgeleitet von Wirkungszielen der Untergliederung und Maßnahmen des Globalbudgets

8 Anhang

Der Beispielkatalog für Gleichstellungsziele sowie nachfolgendes Informationsangebot zum Thema Gender Budgeting im Rahmen der Wirkungsorientierung werden auf der Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) unter www.imag-gmb.at zur Verfügung gestellt:

- Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung (Bundeskanzleramt - Abteilung II/1)
- Handbuch „Wirkungsorientierte Steuerung“ (Bundeskanzleramt - Abteilung III/9)
- Handbuch „Entwicklung von Zielen und Indikatoren“ (Bundeskanzleramt - Abteilung III/9)
- Gender Budgeting - Ein Leitfaden zur Umsetzung der Haushaltsrechtsreform, Working Paper (Bundesministerium für Finanzen)
- Handbuch „Wirkungsorientierte Haushaltsführung“ (Bundesministerium für Finanzen)

Bei weiterem Interesse beziehungsweise falls Sie weiterführende Informationen zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting benötigen besuchen Sie bitte die Website der IMAG GMB unter www.imag-gmb.at.

