

LÄNDERBERICHT ÖSTERREICH

für die

VIERTE WELTFRAUENKONFERENZ

DER VEREINTEN NATIONEN:

Aktion für

Gleichstellung, Entwicklung und Frieden

im September 1995

in Peking, China

INHALT

VORWORT

EINFÜHRUNG

I. ÜBERBLICK UND BEWERTUNG AUF STAATLICHER EBENE

A. Die Situation in den früheren 80er Jahren

B. Veränderung seit den früheren 80er Jahren

1. Zugang zu Macht- und Entscheidungspositionen

2. Frauenförderung

3. Frauenrechte international und national

4. Armut, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

5. Zugang zu Krediten sowie Grund und Boden

6. Bildung, Gesundheit, Erwerbsarbeit

7. Gewalt gegen Frauen

II. ÜBERBLICK UND BEWERTUNG INTERNATIONALER HILFEN

III. STRATEGISCHE ZIELE DER FRAUENPOLITIK IM NÄCHSTEN JAHRZEHNT

VORWORT

Zehn Jahre nach der letzten Weltfrauenkonferenz in Nairobi im Jahre 1985 findet die Vierte internationale Frauenkonferenz 1995 in Peking, China, statt. Vor dem Ende des 20. Jahrhunderts soll Rückschau auf Erreichtes gehalten und die vielen noch nicht realisierten Forderungen von Frauen strategisch zur Umsetzung vorbereitet werden.

In den letzten zehn Jahren konnten große Fortschritte erzielt werden; in vielen Ländern der Welt ist die rechtliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern festgeschrieben. In vielen Regionen ist heute der Prozentsatz von Mädchen, die eine Schulbildung erhalten, höher als 1985 und in fast allen Staaten ist die Gleichbehandlung der Geschlechter ein öffentliches Thema geworden - ein politisches Thema.

Die Vierte Weltfrauenkonferenz setzt sich aber auch das Ziel, Fehlschläge und nicht umgesetzte Forderungen zu analysieren, da in zahlreichen Bereichen die Diskriminierung von Frauen noch immer nicht beseitigt werden konnte. Es ist immer noch ein weiter Weg von der rechtlichen Festschreibung der Gleichbehandlung zur tatsächlichen Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern. Frauen stellen noch immer 2/3 der Analphabeten der Welt, erst 50% der Beschäftigten weltweit, auch wenn sie eine bezahlte Arbeit bekommen, so verdienen sie weit weniger als Männer. Obwohl Frauen grundsätzlich eher eine höhere Lebenserwartung haben als Männer, sterben sie in vielen Ländern aufgrund der unzureichenden Gesundheitsversorgung für Frauen früher. In einigen Staaten sind Frauen noch immer vom Wahlrecht ausgeschlossen. Im Jahr 1993 hatten nur 6 Staaten der Welt Frauen als Regierungschefs.

Auch in Österreich waren in der Frauenpolitik in den letzten zehn Jahren Erfolge, aber auch Fehlschläge, zu verzeichnen. Gemäß den Richtlinien der Frauenabteilung der Vereinten Nationen für die Berichterstellung zur Vierten Weltfrauenkonferenz informiert dieser Bericht über die wichtigsten Veränderungen des Status der Frauen in Österreich innerhalb der letzten zehn Jahre. Der Bericht informiert über die getroffenen Maßnahmen, gesetzliche ebenso wie strukturelle, über Förderungsprogramme und Initiativen, aber auch über allgemeine Tendenzen, Probleme und Perspektiven.

1987 hat der österreichische Bundeskanzler seine Generalkompetenz für die ressortübergreifenden Behandlung von Frauenfragen dem Staatssekretariat für Frauenangelegenheiten übertragen. 1991 wurde dieses Staatssekretariat zu einem Kanzleramtsministerium aufgewertet, wodurch die Frauenpolitik in Österreich mit einer Ministerin auf Regierungsebene vertreten ist.

In den letzten Jahren ist es erfreulicherweise verstärkt zu einer zunehmenden Institutionalisierung frauenpolitischer Arbeit sowohl auf der Bundes- und Länderebene, wie auch auf kommunaler Ebene gekommen. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Gründung von Frauenabteilungen in einzelnen Ressorts.

Der vorliegende Länderbericht zeigt, welche Fortschritte in den letzten zehn Jahren erzielt werden konnten; der Bericht zeigt aber auch, wieviel noch zu tun ist, um die Gleichbehandlung der Geschlechter zu erreichen. Die Widerstände, die sich der Erreichung dieses Zieles entgegenstellen, Schritt für Schritt zu überwinden, kann nur in gemeinsamer Arbeit gelingen. Die Vierte Weltfrauenkonferenz wird hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Johanna Dohnal
Bundesministerin für allgemeine
Frauenangelegenheiten

EINFÜHRUNG

Der Schwerpunkt der Aktivitäten im frauenpolitischen Bereich lag in den letzten zehn Jahren auf der Verbesserung der Situation der Frauen in der Arbeitswelt. Durch gesetzliche Regelungen, wie beispielsweise das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgleichbehandlungsgesetz und das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, die Einrichtung einer Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die Förderung von Forschungsarbeiten und Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema wurde ein großer Fortschritt erzielt.

Ein weiterer wesentlicher Arbeitsbereich war die Beschäftigung mit dem Problem der Gewalt gegen Frauen und Kinder in unserer Gesellschaft. Beginnend mit der Vergabe von Forschungsarbeiten, die das Ausmaß des Problems verdeutlichten, wurden im Rahmen einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit bewußtseinsbildende Maßnahmen gesetzt, Hilfsprojekte für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder gefördert und durch Gesetzesänderungen die Situation der Opfer von Gewalt verbessert.

Durch die Schaffung der Funktion einer Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurde auch die Möglichkeit eröffnet, frauenspezifische Projekte, Initiativen und Forschungsprojekte gezielt zu fördern.

I. ÜBERBLICK UND BEWERTUNG DER STELLUNG VON FRAUEN IN ÖSTERREICH

A. Die Situation in den frühen 80er Jahren

Im Jahr 1982 hat die Republik Österreich die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau ratifiziert.

Bereits 1979 wurde im Bundeskanzleramt das Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen eingerichtet. Die Tätigkeit des Staatssekretariats umfaßte einerseits die Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Ministerien zur Beseitigung bzw. Verhinderung frauendiskriminierender Gesetzesbestimmungen und andererseits die Einbindung von Frauen aus allen gesellschaftlichen Bereichen zur Diskussion und Lösung von Problemen.

Einen hohen Stellenwert nahmen Aktivitäten für erwerbstätige Frauen ein. Im Jahr 1979 wurde das Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet, in dem das Verbot jeglicher Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung aufgrund des Geschlechts festgeschrieben wurde. Das Gleichbehandlungsgesetz hat auch die Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission vorgesehen, die sich mit allen die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung berührenden Fragen zu befassen hat. Zur gleichen Zeit erfolgte die Beseitigung frauendiskriminierender Bestimmungen (Frauenlohngruppen) in den Kollektivverträgen. Durch die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1985 erfolgte eine Erweiterung des Diskriminierungsverbotes gegenüber Frauen auf freiwillige Sozialleistungen und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie das Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen.

Für Frauen im Bundesdienst wurde im Jahr 1981 ein vorerst bis 1985 befristetes Förderungsprogramm beschlossen, das dann über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet weiterverlängert wurde.

Seit 1982 sind auch Bäuerinnen und Selbständige vom Mutterschutz erfaßt. Um diese Berufsgruppe acht Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung von der beruflichen Arbeit zu entlasten, besteht während dieses Zeitraumes Anspruch auf eine finanzielle Leistung, die ihnen die Beschäftigung einer Ersatzarbeitskraft ermöglichen soll.

Zur Verbesserung der Chancen von Frauen in der Arbeitswelt wurden Maßnahmen zum Abbau der Rollenfixierung bei der Berufswahl ergriffen. Um das einseitige Berufs- und Ausbildungsspektrum für Mädchen zu überwinden wurde im Frühjahr 1984 vom Staatssekretariat die Aktion "Töchter können mehr. Berufsplanung ist Lebensplanung" gestartet. Durch Diskussionsveranstaltungen, Informationsmaterial, ein Aktionstelefon als Anlauf- und Beschwerdestelle für Mädchen in nicht-traditionellen Ausbildungen und Berufen und begleitende Forschung wurde versucht, die vielfältigen Berufsmöglichkeiten näher zu bringen.

Im Bereich der Schulbildung wurden Bemühungen zur Angleichung der geschlechtsspezifischen Lehrpläne bei den 10 bis 14jährigen und zur Beseitigung der Rollenklischees in den Schulbüchern unternommen.

Durch eine Novelle zum Staatsbürgerschaftsgesetz im Jahr 1983 konnte erreicht werden, daß bei Ehepaaren auch die Mutter (und nicht nur der Vater) ihre Staatsbürgerschaft an die Kinder weitergeben kann. Gleichzeitig wurden die Bedingungen zum Erwerb der Staatsbürgerschaft für Frauen und Männer angeglichen.

Durch eine Novelle zum Ehegesetz konnte das diskriminierende Heiratsverbot (Wartefrist von 10 Monaten) für geschiedene Frauen beseitigt werden.

Verhandelt wurde zu Beginn der 80er Jahre über die Beseitigung der automatischen Amtsvormundschaft des Jugendamtes bei unehelich geborenen Kindern durch eine Änderung des Jugendwohlfahrtsgesetzes, sodaß die Kindesmutter die Vormundschaft nicht mehr erst über Antrag an das Jugendamt, sondern sofort erhält.

Um zu gewährleisten, daß Frauen nach einer Scheidung möglichst rasch Unterhaltszahlungen für ihre Kinder bekommen, das Verfahren zur Unterhaltsfestsetzung aber oft Monate dauert, sind Beratungen über die Festsetzung eines Regelunterhalts aufgenommen worden.

Die Diskussion über das Problem der Gewalt an Frauen hat dazu geführt, daß aufgrund eines Erlasses des Innenministers 1983 Frauen, die Opfer eines Sexualdeliktes wurden, nach Möglichkeit von weiblichen Kriminalbeamten einvernommen werden. Gleichzeitig wurden Maßnahmen gesetzt, um die Zahl der Kriminalbeamtinnen zu erhöhen.

In Diskussion war eine Änderung der Strafprozeßordnung, wodurch Opfer von Sexualdelikten in Hinkunft verlangen können, daß die Öffentlichkeit vom Prozeß ausgeschlossen wird, das Fotografieren während des Prozesses und die Namensnennung in den Medien untersagt werden. Überdies sollen Fragen nach dem Lebenswandel des Opfers nur mehr beschränkt zulässig sein und die betroffene Frau eine Person ihres Vertrauens bei der Gerichtsverhandlung beiziehen können.

Ebenfalls zunehmende Bedeutung gewann der Ausbau und die Unterstützung von Häusern für geschlagene Frauen und ihre Kinder in ganz Österreich.

B. Veränderungen seit den frühen 80er Jahren

1. Zugang zu Macht- und Entscheidungspositionen

Parlamentsabgeordnete

Von den 183 Abgeordneten zum Nationalrat waren im Jahr 1993 39 Frauen, das sind 21,31 %. Der Frauenanteil ist seit 1985 (9,8 %) deutlich gestiegen. Im Bundesrat waren insgesamt 64 Abgeordnete vertreten, davon waren 13 Frauen (20,31 %), was dem langjährigen Durchschnittswert entspricht.

Von den drei Präsidenten des Nationalrates, die eine der wichtigsten Funktionen der Republik ausüben, wurde als Dritte Präsidentin eine Frau bestellt.

Die Volksanwaltschaft, an die sich jeder wegen behaupteter Mißstände in der Verwaltung des Bundes wenden kann, wenn er von diesen betroffen ist und soweit ihm ein Rechtsmittel nicht oder nicht mehr zur Verfügung steht, besteht aus drei Mitgliedern, wobei ein Mitglied eine Frau ist.

Bundesregierung

In der österreichischen Bundesregierung sind derzeit 15 Minister vertreten, davon drei Frauen, und zwar die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, die Bundesministerin für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz und die Bundesministerin für Umwelt, Jugend und Familie. Zwei von vier Staatssekretär/innen sind Frauen.

Landesregierungen

In den Landesregierungen der einzelnen Bundesländer sind Frauen noch immer unterrepräsentiert (Stand Mai 1994):

	Mitglieder der Landesregierung	davon Frauen
Burgenland	7	1
Kärnten	7	1
Niederösterreich	9	2
Oberösterreich	9	0
Salzburg	7	0
Steiermark	9	1
Tirol	8	2
Vorarlberg	7	1
Wien	14	4

Landtage

Bei der Mitwirkung der Frauen in Gesetzgebungskörperschaften der Länder zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Während im Landtag von Wien 29 % und im Landtag von Oberösterreich immerhin 23,21 % Frauen vertreten waren, sind in Niederösterreich nur 10,71 % und im Burgenland sogar nur 8,33 % der Mitglieder des Landtages Frauen. In den anderen Bundesländern liegt der Durchschnittswert bei 16,89 % (Quelle: Österreichischer Amtskalender 1993/94):

	Zahl der Mitglieder	davon Frauen	in %
Burgenland	36	3	8,33
Kärnten	36	6	16,66
Niederösterreich	56	6	10,71
Oberösterreich	56	13	23,21
Salzburg	36	7	19,24
Steiermark	56	10	17,85
Tirol	36	5	13,88
Vorarlberg	36	6	16,66
Wien	100	29	29,0

Gemeinden

In nur 15 von 2347 Gemeinden Österreichs üben Frauen das Bürgermeisteramt aus (Stand: Mai 1994).

Bundesarbeitskammer

In der Bundesarbeitskammer, der gesetzlichen Interessenvertretung für Arbeiter und Angestellte in Österreich, wurden in den Kammern für Arbeiter und Angestellte in Niederösterreich, Salzburg, Tirol und Wien eigene Frauenabteilungen eingerichtet.

Von den insgesamt 840 Kammerräten/innen sind 110, das sind 13 %, Frauen. In den einzelnen Länderkammern sind Frauen wie folgt vertreten (Stand 1991):

Kammerrätinnen und Kammerräte:

	Frauen	Männer	insgesamt	Frauen %
Burgenland	10	40	50	20 %
Kärnten	10	60	70	16,6 %
Oberösterreich	12	98	110	10,9 %
Niederösterreich	10	100	110	9 %
Salzburg	11	59	70	15,7 %
Steiermark	13	97	110	11,8 %
Tirol	5	65	70	7,1 %
Vorarlberg	8	62	70	11,4 %
Wien	31	149	180	17,2 %

WIRTSCHAFTSKAMMERORGANISATION

In der Wirtschaftskammerorganisation, der gesetzlichen Vertretung der selbständig Erwerbstätigen, gibt es in jedem Bundesland die Arbeitsgemeinschaft "Frau in der Wirtschaft".

Von den insgesamt 932 Kammerräten/innen sind 56, das sind 6 %, Frauen. In den einzelnen Landeskammern sind die Frauen wie folgt vertreten (Stand 1994):

Kammerrätinnen und Kammerräte:

	Frauen	Männer	insgesamt	Frauen %
Burgenland	2	42	44	4,8
Kärnten	4	89	93	4,5
Oberösterreich	5	101	106	4,7
Niederösterreich	9	109	118	7,6
Salzburg	5	79	84	6,3
Steiermark	10	121	131	8,3
Tirol	4	96	100	4,2
Vorarlberg	2	66	68	3,0
Wien	14	127	141	9,9,
WK Österreich *)	1	46	47	2,1

*) zusätzliche Personen, die in keiner Landeskammer eine Kammerratsfunktion ausüben

Bei den Funktionären/innen der Wirtschaftskammerorganisation ergibt sich folgendes Bild:

Burgenland	9	104	113	8,0
Kärnten	119	1145	1264	9,4
Oberösterreich	9	274	283	2,2
Niederösterreich	257	1955	2212	11,6
Salzburg	127	1032	1159	10,9
Steiermark	218	1764	1982	11,0
Tirol	108	1164	1272	8,5
Vorarlberg	73	922	995	7,3
Wien	280	1820	2100	13,3,
WK Österreich **)	5	253	258	1,9

**) zusätzliche Personen, die in keiner Landeskammer eine Ausschlußfunktion ausüben

Österreichweit sieht das Verhältnis folgendermaßen aus:
Von den insgesamt 11.638 KammerfunktionärInnen sind 1.205 Frauen, das sind 10,4 %.

Diplomatischer Dienst

Der Anteil der Frauen bei den Leitungsfunktionen im diplomatischen Dienst ist zwar gestiegen, jedoch nach wie vor sehr gering. Waren im Jahr 1980 71 Botschafter und 18 Amtsleiter und je 1 Botschafterin und Amtsleiterin tätig, hat sich dieser Anteil von Frauen an Leitungsfunktionen bis zum Jahr 1993 geringfügig erhöht, und zwar auf 3 Botschafterinnen und 3 Amtsleiterinnen gegenüber 72 Botschaftern und 26 Amtsleiterinnen. Dies ist auf den noch immer geringen Anteil von Frauen in den für Leitungsfunktionen von Akademikern in Frage kommenden Dienstklassen zurückzuführen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten ist jedoch bemüht, Frauen zur Teilnahme an den entsprechenden Aufnahmeprüfungen für den Höheren und Gehobenen Dienst zu ermutigen.

Justiz

Die Frauen sind nicht nur in den gewählten richterlichen Personalsenanten, sondern auch in den Gremien der Vereinigung der Österreichischen Richter und der Bundessektion Richter und Staatsanwälte in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in maßgeblichen Funktionen vertreten und verfügen daher bereits jetzt über eine durchschlagskräftige Interessenvertretung. Dies gilt auch für den Bereich der sogenannten nichtrichterlichen Bediensteten mit seinem traditionell hohen Frauenanteil. Insbesondere der Anteil weiblicher Rechtspfleger und Rechtspflegeranwärter ist in den letzten Jahren stark angestiegen. In bestimmten Bereichen, etwa im Justizwachdienst, hat jedoch ein weiteres Anheben der Frauenquote schon aus den dem Exekutivdienst immanenten Gründen seine Grenzen. Im Notariat sind derzeit erst zwei Frauen auf Notarstellen ernannt. Diese Tatsache ist jedoch nicht auf eine Benachteiligung der Frau im notariellen Besetzungsverfahren

zurückzuführen, sondern darauf, daß bisher noch keine anderen Frauen im Vergleich zu den männlichen Bewerbern die für eine Ernennung erforderliche Gesamtpraxiszeit erreicht haben.

Daß eine annähernd ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Justizressort, besonders in den höheren Verwendungsgruppen und in den Führungsfunktionen, bisher noch nicht erreicht werden konnte, hat seinen Grund vor allem in der Altersstruktur der Bewerberinnen. Der Umstand, daß bei den Oberlandesgerichten und beim Obersten Gerichtshof noch wenige Frauen als Richter tätig sind, ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß erst verhältnismäßig spät weibliche Juristinnen in nennenswerter Anzahl in den richterlichen Vorbereitungsdienst aufgenommen wurden. Sie wachsen erst jetzt allmählich in die Spitzenpositionen hinein. Mit jedem Jahr, fast mit jedem Halbjahr, wird der Anteil größer. Im Jahr 1994 wurde erstmals eine Frau als Richterin an den Verfassungsgerichtshof berufen.

Universitäten und Hochschulen

Obwohl die wissenschaftliche Qualifikation von Frauen und ihr Anspruch auf gleichberechtigte Teilnahme am Wissenschaftsbetrieb in den letzten Jahren stetig zugenommen haben, nimmt der Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen nach oben eklatant ab. Die Zahl der ordentlichen Professorinnen an Universitäten hat sich im Zeitraum von 1980 bis 1993 zwar absolut von 16 auf 31 fast verdoppelt, beträgt aber 1993 weiterhin nur 2,8 % (1980 1,6 %) aller Professuren. Der Anteil von außerordentlichen Professorinnen stieg in diesem Zeitraum von 3,7 % auf 5,2 % und der von Assistentinnen von 15,3 % auf 21,5 %.

Im geisteswissenschaftlichen Bereich, der den höchsten Frauenanteil insgesamt, bei Studierenden (Hochschulbericht

1993: 64,5 %) und Lehrenden aufweist, erreicht der Anteil der Professorinnen 8,3 % (1985: 4,8 %; 1980: 5,5 %), der von Assistentinnen lag 1993 bei 34,2 %, 1985 bei 29 %, 1980 bei 28,2 %.

In der Medizin haben Frauen unter den Studierenden den Gleichstand erreicht, der Anteil von Assistentinnen beträgt 1993 25,6 %, der von Professorinnen nur 2,8 %.

Weiterhin den geringsten Anteil von Frauen unter den Studierenden (Hochschulbericht 1993: 17,8 %) und den Lehrenden weisen die technischen und naturwissenschaftlichen Fakultäten auf, wo außer an den Fakultäten für Architektur und Raumplanung mit einer ordentlichen Professorin und an der Universität für Bodenkultur Wien mit zwei ordentlichen Professorinnen, keine Frau einen Lehrstuhl innehat (Der Bereich umfaßte 1993 318 ordentliche Professuren). Der Anteil von Frauen unter den AssistentInnen differiert zwischen 18,3 % (1980: 13,5 %) an den Fakultäten für Naturwissenschaften und 3,2 % (1980: 0,5 %) an den Fakultäten für Maschinenbau und Elektrotechnik.

Im Studienjahr 1980/81 haben sich in Österreich von insgesamt 2857 Erstinskribierenden an technischen Fakultäten 397 (13,9 %) Frauen eingeschrieben, 1985/86 waren es 18,9 % und 1991/92 22 %. Das Diplomstudium beendet haben 1980/81 1062 Personen, davon 72 Frauen (6,8 %), 1985/86 war der Frauenanteil unter den AbsolventInnen 11,2 % und 1991/92 14,7 %.

Diese Zahlen beinhalten - ohnedies niedrig - auch noch die von Frauen bevorzugten Kurzstudien für Datentechnik und Versicherungsmathematik der Technischen Universität Wien, die 1991/92 einen Frauenanteil von 27,3 % bzw. 53,3 % aufwiesen. Einen hohen Frauenanteil unter den AbsolventInnen von technischen Hochschulen hat die Universität für Bodenkultur Wien insbesondere in den Studienrichtungen Lebensmittel- und Biotechnologie (51,3 %) sowie Landschaftsplanung und Landschaftspflege (42,2 %).

Den niedrigsten Frauenanteil unter den AbsolventInnen weisen die Montanuniversität Leoben (1991/92: 8,5 %) und die Fakultäten für Maschinenbau (1991/92: 2 %), Elektrotechnik (1991/92: 1,1 %) und Bauingenieurwesen (1991/1992: 3,1 %) auf.

Die juristische Gleichstellung der Frauen konnte bis jetzt bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im universitären Bereich nicht beseitigen. Entsprechend den Änderungen des Universitätsorganisationsgesetzes von 1991 (§ 106a) sollen der Bundesminister für Wissenschaft und Forschung und die Kollegialorgane der Universitäten bei der Behandlung von Personalangelegenheiten auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an den Universitäten tätigen Frauen und Männern hinwirken. Zur Erreichung dieses Zieles sollen Frauen-Förderpläne von den obersten Kollegialorganen beschlossen werden, die für alle Universitätsorgane Empfehlungscharakter haben.

Verwaltung

Eine wissenschaftliche Evaluierung des Förderungsprogramms für Frauen im Bundesdienst für den Zeitraum 1981 bis 1988 hat ergeben, daß ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils im Bundesdienst von 22,7 % im Jahr 1980 auf 37,05 % im Jahr 1988 zu verzeichnen war.

Insgesamt läßt sich feststellen, daß in den Ressorts eine leicht steigende Tendenz der Frauenanteile feststellbar ist. Allerdings ist festzuhalten, daß sich die radikal veränderte Bildungssituation der Frauen in den letzten Jahren noch

ungenügend in den veränderten Frauenquoten der Frauen in den Höheren Verwendungsgruppen (Akademikerinnen und Maturantinnen) niederschlägt, obwohl sich der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A/a (Akademikerinnen) seit dem Jahr 1980 beinahe verdoppelt hat. Bei den Tätigkeiten der Verwendungsgruppen C/c und D/d (Absolventinnen von Handelsschulen oder einer kaufmännischen Lehre), es sind dies vor allem Schreib- und Sekretariatsarbeiten, hingegen finden sich 73,6 % der weiblichen Bediensteten des Bundes.

Zwischen dem Anteil der Frauen, die in der allgemeinen Verwaltung tätig sind, und jenen, die Leitungsfunktionen übertragen bekommen, besteht ein krasses Mißverhältnis. In die höchsten Positionen (Sektionsleiter/innen, Gruppenleiter/innen) dringen Frauen kaum vor. Erst auf der dritt- und vierthöchsten Ebene (Abteilungen, Referate) nimmt die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen zu.

Selbständig Erwerbstätige

Von den im Jahresdurchschnitt 1992 in Österreich 1,532.200 berufstätigen Frauen waren 124.000 selbständig erwerbstätig; das sind 8,9 %. 11,06 % von 2,147.000 berufstätigen Männern waren selbständig erwerbstätig.

Berufliche Qualifikation in Angestelltenberufen

Im Hinblick auf die berufliche Qualifikation von Frauen in Angestelltenberufen ist aufgrund des Mikrozensusergebnisses aus dem Jahr 1992 festzustellen, daß führende Tätigkeiten nur von 6.500 Frauen, aber von 45.900 Männern ausgeübt werden; hochqualifizierte Tätigkeiten von 18.400 Frauen und 89.900 Männern und höhere Tätigkeiten von 70.600 Frauen und 202.400 Männern.

2. Frauenförderung

Seit der Einrichtung des Budgetansatzes "Förderung von Fraueninitiativen" standen bzw. stehen der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten nachfolgende Budgetmittel zur Förderung von Frauenprojekten und -initiativen und für wissenschaftliche Projekte zur Verfügung:

1991:	S 20,000.000,--
1992:	S 19,682.000,--
1993:	S 18,297.000,--
1994:	S 17,382.000,--

Ziele der Förderung

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaft hat ein "3. Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft 1991-1995" zum Thema "Chancengleichheit für Frauen und Männer" beschlossen, dessen grundlegendes Ziel darin besteht zur Förderung einer vollen und uneingeschränkten Mitwirkung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und einer Aufwertung ihrer Rolle in der Gesellschaft beizutragen.

In Entsprechung dieses Programmes zielt die seitens des Bundeskanzleramtes zur Verfügung gestellte Förderung auf die Unterstützung von frauenspezifischen Aktivitäten zur Beseitigung von Diskriminierungen jeglicher Art im öffentlichen und privaten Bereich ab.

Ziel der Förderung ist es, einen Beitrag zum Bekenntnis zur Bedeutung der Arbeit der Frauenprojekte und -initiativen für die Gleichstellung der Frau zu leisten und durch die Unterstützung wissenschaftlicher Projekte Impulse dafür zu setzen.

Gegenstand der Förderung

Frauenprojekte und Initiativen

Gefördert werden vorrangig Frauenprojekte und -initiativen, die durch ihren Modellcharakter überregionale Bedeutung haben. Ein Großteil der Förderungsmittel fließen in die österreichweit bestehenden Frauenservicestellen. Es sind dies Anlaufstellen für Frauen, die in Krisensituationen oder aufgrund aktueller Probleme - unabhängig davon, welchen Lebensbereich sie betreffen - Unterstützung und Information benötigen.

Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das den arbeitsmarktpolitischen Beratungsteil abdeckt, werden die bestehenden Frauenservicestellen finanziell und politisch unterstützt und im Rahmen der budgetären Möglichkeiten ausgebaut.

Darüber hinaus sind folgende Bereiche Gegenstand der Förderung:

- Maßnahmen zum Abbau jeglicher Art von psychischer und physischer Gewalt an Frauen und Kindern sowie Maßnahmen zur Information über diese Problematik;
- Maßnahmen, die Bedingungen schaffen, unter denen für Frauen die gleichberechtigte Teilnahme an gesellschaftspolitischen Entscheidungsprozessen ermöglicht wird;
- Maßnahmen, die bewußtseinsbildende Prozesse im Sinne der Gleichstellung der Frau schaffen;
- Maßnahmen und bewußtseinsbildende Prozesse im Hinblick auf die Ausbildung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufsbranchen;
- Projekte im Bereich Kunst und Kultur, welche die frauenspezifische Problematik konkret aufzeigen und sich auf den weiblichen Lebenszusammenhang unserer Gesellschaft beziehen;

- Multikulturelle Aktivitäten, die eine Entfaltung frauen-spezifischer Kompetenz und Identität unterstützen.

Für die Begutachtung von Projekten ab einer Höhe von ÖS 50.000,-- wurde ein Beirat, der sogenannte "Frauenprojektebeirat" eingerichtet. Dieser Beirat dient auf der einen Seite zur Begutachtung von Frauenprojekten ab einer Höhe von S 50.000,-- und auf der anderen Seite generell zur Beratung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten auf allen Gebieten der Förderung von Frauenprojekten und -initiativen.

Das Ergebnis der Beratung wird von der Beiratsvorsitzenden der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten vorgelegt, bei der die letztendliche Entscheidung liegt.

Der Frauenprojektebeirat setzt sich aus Vertreterinnen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie, des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst sowie Expertinnen aus dem Kunstbereich zusammen.

Forschungsförderung

Gefördert werden Forschungsprojekte, Veranstaltungen und die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen zu den Themenbereichen Gewalt gegen Frauen, Arbeitswelt und Bildung.

Die Kriterien für die Vergabe von Forschungsprojekten sind die Forcierung notwendiger Grundlagenforschung zu frauenspezifischen Themen und die konkrete Verwertbarkeit der Forschungsergebnisse.

Zur Beratung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten auf allen Gebieten der Förderung von wissenschaftlichen Forschungsprojekten in frauenspezifischen Fragen und zur Begutachtung und zur Stellungnahme zu Projekten ab einer Förderungshöhe von ÖS 50.000,-- wurde der Beirat für

wissenschaftliche Forschungsprojekte in frauenspezifischen Fragen eingerichtet. Die Mitglieder dieses Beirats sind Expertinnen aus der Verwaltung und anerkannte Wissenschaftlerinnen.

Das Budget für die Forschungsförderung ist in den Budgetmitteln, die zur Förderung von Frauenprojekten und -initiativen zur Verfügung stehen, enthalten. Es besteht jedoch zusätzlich die Möglichkeit, Forschungsaufträge zu vergeben.

Förderung von frauenrelevanten Projekten

Frauenrelevante Projekt werden auch von anderen Bundesministerien, wie z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Bundesministerium für Unterricht und Kunst, in ihrem Zuständigkeitsbereich gefördert.

3. Frauenrechte

Das grundlegende Gleichheitspostulat der Österreichischen Rechtsordnung ist im verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz, der sowohl Gesetzgebung als auch Vollziehung bindet, verankert. Er läßt sich aus einer Mehrzahl von Verfassungsbestimmungen ableiten. Nach dem allgemeinen Gleichheitssatz enthält die österreichische Rechtsordnung zahlreiche Regelungen sowohl auf Verfassungsstufe als auch auf der Stufe eines einfachen Bundesgesetzes, die gegen die Diskriminierung der Frau gerichtet sind.

Auf internationaler Ebene wurde im Jahr 1982 die UN - Konvention über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau von Österreich als Staatsvertrag ratifiziert. Die Artikel 1 bis 4 wurden verfassungsergänzend, die übrigen Artikel als gesetzesändernd bzw. gesetzesergänzend ratifiziert. Die Konvention ist für Österreich am 30. April 1982 mit

Bundesgesetz BGBl.Nr.443/1982 in Kraft getreten; die Genehmigung der Konvention durch den Nationalrat erfolgte unter Erfüllungsvorbehalt, dies bedeutet, daß sie innerstaatlich nicht unmittelbar anwendbar ist.

Österreich hat anlässlich der Ratifikation der Konvention folgende Vorbehalte abgegeben: "Österreich behält sich das Recht vor, Artikel 11 in bezug auf das Verbot der Nachtarbeit von Frauen und Männern und den besonderen Arbeitnehmerschutz von Frauen im Rahmen der in der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehenen Beschränkungen anzuwenden.

Von den sonstigen von Österreich ratifizierten Übereinkommen sind insbesondere folgende zu nennen:

- ILO-Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, BGBl.Nr. 39/1954
- ILO-Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, BGBl.Nr. 111/1973
- Europäische Sozialcharta, BGBl.Nr. 460/1969
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, BGBl.Nr. 590/1978
- Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl.Nr. 443/1982

Mit Inkrafttreten des EWR-Abkommens, BGBl.Nr. 909/1993, am 1.1.1994 ist Österreich außerdem an die EG-Richtlinien zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG) sowie an die EG-Richtlinien zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG) gebunden.

Auf innerstaatlicher Ebene wurde durch das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz für Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen,

ein Gleichbehandlungsgebot geschaffen, wonach bei der Festsetzung des Entgelts niemand aufgrund des Geschlechtes diskriminiert werden darf. Unter Diskriminierung wird jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird, verstanden.

Das Gleichbehandlungsgesetz, das sich zunächst nur auf die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts bezog, wurde zum ersten Mal im Jahr 1985 novelliert. Durch diese Novelle wurde der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen und auf Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene ausgedehnt. Die Novelle enthält neben dem Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung die Verpflichtung von Betrieben, bei vermuteter Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes auf Verlangen der Gleichbehandlungskommission einen Bericht zu erstatten. Bei der Vergabe von Förderungen des Bundes sind solche nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen.

Das Ziel einer weiteren Novelle im Jahr 1990 war die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes und die Verbesserung der Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung durch die Aufnahme folgender Bestimmungen:

- Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, insbesondere auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung: In betrieblichen Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer, die zu einer Diskriminierung führen, vorgeschrieben werden;
Festlegung von Schadenersatzregelung bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot;
- Einführung einer besonderen Beweislastregelung; der/die Arbeitnehmer/in bzw. Stellenwerber/in hat den

Diskriminierungstatbestand nur glaubhaft zu machen, nicht nachzuweisen, die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist;

Förderung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann;

- Einsetzung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als direkte Ansprechpartnerin für die Frauen;
- Einführung einer jährlichen Berichtspflicht an den Nationalrat.

Mit dem am 1. Jänner 1993 in Kraft getretenen Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz wurde das Gleichbehandlungsgesetz zum dritten Mal novelliert. Durch dieses Gesetz, mit dem insgesamt 14 Gesetze novelliert wurden, wurden arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Pensionsreform zur Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben getroffen sowie eine Angleichung an das EG-Recht vorgenommen. Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz enthält insbesondere folgende Verbesserungen für die berufstätigen Frauen:

- Einführung eines pauschalierten Schadenersatzanspruches bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg; Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgesetz;
- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz;
- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind;
- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung;
- Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz;
- Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb;
- Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtssparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission.

Auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes können Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes bei Gericht oder bei der Gleichbehandlungskommission geltend gemacht werden.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht im gerichtlichen Verfahren für die einzelnen Diskriminierungstatbestände folgende Sanktionen vor:

- bei Begründung des Arbeitsverhältnisses: pauschalierter Schadenersatzanspruch bis zu zwei Monatsentgelten
- bei der Festsetzung des Entgelts: Anspruch auf Bezahlung der Entgeltdifferenz
- bei freiwilliger Sozialleistung: Gewährung der betreffenden Sozialleistungen
- bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen: Einbeziehung in die entsprechenden Maßnahmen
- bei beruflichem Aufstieg: pauschalierter Schadenersatzanspruch bis zu vier Monatsgelten (Differenzbetrag)
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen: Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Anfechtungsmöglichkeit bei Gericht und
- bei sexueller Belästigung: Schadenersatzanspruch von mindestens ÖS 5.000,--.

Bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist eine Verwaltungsstrafe bis zu ÖS 5.000,-- vorgesehen.

Neben der gerichtlichen Geltendmachung gibt es auch die Möglichkeit, die - aus Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Ministervertreter/innen/n zusammengesetzte Gleichbehandlungskommission anzurufen. Die Gleichbehandlungskommission wurde geschaffen, um den Arbeitnehmer/innen - unabhängig von einem Gerichtsverfahren - die Durchsetzung ihrer Ansprüche zu erleichtern. Die Kommission kann zwar keine durchsetzbaren Entscheidungen treffen, jedoch durch Gutachten über allgemeine Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und Vorschläge an den Arbeitgeber im

Einzelfall zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beitragen. Gutachten der Kommission und rechtskräftige Urteile der Gerichte sind von der Kommission zu veröffentlichen.

Im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes wurde zur Verbesserung der Situation der berufstätigen Frauen das Arbeitsverfassungsgesetz novelliert.

Durch die Novelle wurde eine Bestimmung aufgenommen, wonach die Belegschaftsorgane nach dem Zahlenverhältnis der Geschlechter zusammengesetzt sein sollen und bei der Erstellung der Wahlvorschläge auf eine angemessene Repräsentation der Arbeitnehmerinnen geachtet werden soll. Weiters wurde die Möglichkeit eingeführt, durch Beiratsvereinbarungen innerbetriebliche Frauenförderpläne sowie Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu schaffen.

Eine Verbesserung der Situation der erwerbstätigen Frauen erfolgte auch durch die am 1. Jänner 1993 in Kraft getretene Novelle zum Heimarbeitsgesetz, die insbesondere folgende Neuregelungen enthält:

- Einführung einer Abfertigungsregelung für Heimarbeiter/innen;
- Einführung einer Verständigungspflicht des Auftraggebers bei beabsichtigter Auflösung des Heimarbeiterverhältnisses;
- Einführung eines Leistungsanspruchs gegenüber der Krankenkasse im Pflegefall des erkrankten Kindes;
- Verschärfung der Strafbestimmungen durch Valorisierung der Strafsätze.

Mit dem Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst, das der Ministerrat am 10. November 1981 beschloß, wurde bereits die Vorbildfunktion des Bundes als Arbeitgeber hinsichtlich der

Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt dokumentiert.

Um das Förderungsprogramm auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen, wurde - da das Gleichbehandlungsgesetz Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich ausnimmt - mit dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes auch dieser Bereich gesetzlich geregelt.

Ziel dieses Gesetzes ist die Verankerung des Grundsatzes des Gleichbehandlungsgebotes sowie besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Zum einem werden darin analog zum Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungstatbestände und Sanktionsmaßnahmen festgelegt, zum anderen wird im Teil "Frauenförderung" vorgeschrieben, daß Frauen bei der Begründung eines Dienstverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg sowie bei Aus- und Weiterbildung, solange bei gleicher Eignung wie der bestgeeigneten Mitbewerber zu bevorzugen sind, bis die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, bzw. ein Frauenanteil von mindestens 40 Prozent erreicht ist.

Das Bundesgleichbehandlungsgesetz sieht Regelungen für folgende Bereiche vor:

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen oder ein solches anstreben
- vorübergehende Förderungen von Frauen zur Herstellung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern
- Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts
- Bewertung der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand
- Normierung einer einmaligen Entschädigung bei Diskriminierungen durch nicht erfolgte Aufnahme oder Betrauung mit einer Funktion oder bei der Festsetzung des Entgeltes oder bei sexueller Belästigung
- Errichtung einer Gleichbehandlungskommission für den Bereich des Bundes, von Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, Einrichtung von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen

- Normierung der Aufgaben, der Bestellung und der Verfahren vor den jeweiligen Institutionen.

4. Armut

Einer der wichtigsten Gründe für die Feminisierung der Armut liegt in der schwierigen Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Arbeitslosigkeit

1992 waren insgesamt 627.000 Personen (372.000 Männer, 255.000 Frauen) zumindest einmal arbeitslos. Die Zahl der Betroffenen lag um rund 21.000 höher als im Jahr zuvor (+ 3,4 %). Im Vergleich zu 1980 waren 1992 um rund 380.000 Personen mehr von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen stieg von 1992 auf 1993 um nur + 0,2 % (Männer um + 5,78 %). Dennoch bleibt die Arbeitslosenrate der Frauen mit 6,2 % insgesamt über der der Männer (5,7 %) (Statistische Nachrichten 11/1993).

Der Rückgang der Arbeitslosenquote der Frauen hängt u.a. mit der starken Inanspruchnahme des 2. Karenzurlaubsjahres zusammen. Zum einen aufgrund der Berechnungsmethode der Quote, zum andern, weil sich dadurch im Jahre 1992 vorübergehend die Konkurrenz um Arbeitsplätze entschärfte und sich die (Wieder)Beschäftigungschancen vornehmlich weiblicher Arbeitskräfte erhöhten. 1980 betrug die allgemeine Arbeitslosenrate 1,9 %, und zwar die der Männer 1,6 %, die der Frauen war gegenüber dem Vorjahr auf 2,3 % gesunken.

Frauen weisen eine deutlich längere durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit auf:

1992 betrug diese 125 Tage und liegt damit ca. drei Wochen über jener der Männer (105 Tage). (1980 betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit noch 52,3 Tage; Quelle: Sozialbericht 1980). Die längere Verweildauer erhöht sich nochmals drastisch bei älteren arbeitslosen Frauen und

arbeitslosen Frauen aus Dienstleistungsberufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen.

Länger als sechs Monate arbeitslos waren 1992 23,7 % Frauen und 17 % Männer.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch bei den Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz:

Das mittlere monatliche Arbeitslosengeld beträgt öS 8.230,--.

Der Median liegt bei Frauen um öS 6.700,--, bei Männern um öS 9.000,--.

Die Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus der geringeren Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld, d.h. den niedrigeren Einkommen der Frauen vor der Arbeitslosigkeit. Ein weiterer Grund für die niedrigere Bemessungsgrundlage der Frauen liegt im höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

Etwa 45 % der arbeitslosen Frauen (14 % der Männer) mußten 1992 mit einem Arbeitslosengeld auskommen, das den Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende in der Pensionsversicherung (öS 6.500,--) unterschreitet oder diesen bestenfalls erreicht. Die mittlere monatliche Notstandshilfe betrug öS 6.400,--. Bei Frauen lag der Median bei öS 5.700,--, bei Männern um öS 7.000,--.

30 % der notstandshilfebeziehenden Frauen mußten 1992 mit einer monatlichen Leistung von höchstens öS 4.600,-- auskommen, etwa 1/3 verfügte über mehr als öS 6.700,--.

Einkommen

Die jüngsten Einkommensdaten (die vorliegenden Daten stammen von einer Mikrozensususerhebung im September 1991) zeigen eine mittlerweile seit 10 Jahren im Großen und Ganzen unveränderte geschlechtsbezogene Einkommensdisparität.

Das mittlere (auf 40 Wochenstunden standardisierte) Nettoeinkommen der unselbständig erwerbstätigen Männer lag mit öS 13.640,-- um 21 % über jenem der Frauen von öS 11.290,--. In der Privatwirtschaft erreicht der Einkommensvorteil der Männer bei den Arbeitern (männliche Arbeiter: öS 12.510,--, Arbeiterinnen: öS 9.270,--) und bei den Angestellten (männliche Angestellte: öS 16.170,--, weibliche Angestellte: öS 12.020,--) jeweils 35 %, im Öffentlichen Dienst (Beamte und Vertragsbedienstete) betrug er (allerdings unter Ausklammerung der Teilzeitbeschäftigten im Unterrichts- und Forschungswesen) 7 % (Männer: öS 14.180,--, Frauen: öS 13.280,--).

Im Detail ergeben sich bei gleicher beruflicher Tätigkeit bzw. Schulbildung folgende Einkommensunterschiede: Männliche Facharbeiter verdienen um fast 40 % mehr als Facharbeiterinnen, in den meisten Angestelltenqualifikationen betrugen die Einkommensvorteile der Männer ein Fünftel, bei den führenden Angestellten jedoch mehr als ein Drittel; im Öffentlichen Dienst (ohne teilzeitbeschäftigte Lehrer) ergibt sich für Männer mit höherer bzw. hochqualifizierter und führender Tätigkeit das stärkste Einkommensplus (+ 19 bzw. 12 %). Bei gleicher Schulbildung lagen die Einkommensvorteile der Männer bei rund einem Fünftel, niedrigere Disparitäten ergaben sich nur bei den Berufsbildenden mittleren Schulen (+ 16 %).

Die untersten 10 % der Nettoeinkommen aus unselbständiger Arbeit beziehen vor allem Frauen. Zehn Prozent aller unselbständig Beschäftigten bezogen 1991 im Monat weniger als öS 8.230,-- Nettoeinkommen (standardisiert auf 40 Wochenstunden). Die Bezieher niedriger Einkommen sind allerdings sehr ungleich; während nur jeder 18. Mann zu den Schlechtverdienenden zählt, findet sich jede 6. Frau in dieser Gruppe. 32 % der Arbeiterinnen verdienen unter öS 8.230,--,

selbst bei den Facharbeiterinnen liegt dieser Anteil über 30 %. Bei den männlichen Hilfsarbeitern betrug der Anteil unter dem untersten Einkommensdezil 18 %, bezogen auf alle männlichen Arbeiter 7 %. Bei den Frauen mit un- und angelernten Tätigkeiten in Angestelltenberufen (Telefonistin, angelernte Verkäuferin) findet sich ein Fünftel und bei den weiblichen Angestellten mit gelernten Tätigkeiten (z.B. Stenotypistin, gelernte Verkäuferin, Angestellte mit abgeschlossener Bürolehre) etwa jede sechste unter den am schlechtesten verdienenden 10 % der Unselbständigen; im Durchschnitt aller weiblichen Angestellten verdiente fast jede 9. Frau unter öS 8.230,--.

Alleinerzieherinnen

Eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jahr 1990 herausgegebene Studie über die soziale Lage und die Erwerbssituation von Alleinerzieherinnen hat gezeigt, daß alleinerziehenden Arbeiter/innen- und Angestelltenhaushalten ein um rund ein Drittel und Alleinerziehenden, die im öffentlichen Dienst arbeiten, ein um rund ein Achtel niedrigeres Pro-Kopf-Einkommen zur Verfügung steht als den jeweiligen Durchschnittshaushalten.

Das Pro-Kopf-Einkommen fast jedes dritten alleinerziehenden Arbeiter/innenhaushaltes lag 1987 unter öS 4.900,--. Der Betrag von öS 4.900,-- entsprach im Jahre 1987 dem Richtsatz für die Ausgleichszulage in der Pensionsversicherung und kann als möglicher Indikator für Armut angesehen werden.

In Alleinerzieher/innenhaushalten lagen die durchschnittlichen Verbrauchsausgaben pro Kopf um rund 7 % unter dem Vergleichsniveau aller Beschäftigtenhaushalte; bei alleinerziehenden Arbeiter/innen sind sie im Durchschnitt um ein Drittel niedriger.

Nach einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchgeführten Studie zur Armut in Österreich gehören alleinerziehende Frauen zu den von Armut besonders bedrohten Personengruppen.

Mit der Zahlung von Unterhaltsvorschüssen (seit 1976) wird jenen Familien ein regelmäßiges Einkommen gesichert, in denen der durch einen Gerichtsentscheid ermittelte Unterhaltsverpflichtete (in der Regel der Vater) seinen Verpflichtungen nicht nachkommt - etwa weil er keiner regelmäßigen oder offiziell angemeldeten Beschäftigung nachgeht oder weil er eine Haftstrafe verbüßt. Für die betroffenen Familien, meistens sind es alleinerziehende Mütter, wird durch den über den Familienlastenausgleichsfonds finanzierten Unterhaltsvorschuß (1993:703 Mio. S) nicht nur die regelmäßige Zahlung des Unterhalts für ihre Kinder gesichert, es bleiben ihnen dadurch auch zeitraubende Bemühungen darum und oftmals auch ein Absinken in Armut erspart.

Das um 50 % erhöhte Karenzgeld für alleinerziehende Mütter bzw. verheiratete Mütter, deren Ehegatte kein oder nur ein geringfügiges Einkommen bezieht (seit 1974), hilft diesen Frauen, die ersten beiden Lebensjahre bei ihren Kindern zu verbringen zu können, ohne ihren Arbeitsplatz aufgeben zu müssen.

Nach dem zweijährigen Karenzurlaub kann in begründeten Fällen für ein weiteres Jahr die Sondernotstandshilfe bezogen werden. Die Höhe der Sondernotstandshilfe ist vom vorhergehenden Arbeitsverdienst abhängig.

Im Steuerrecht wird der speziellen Situation von Alleinerzieher/innen durch den Alleinerzieherabsetzbetrag ebenfalls Rechnung getragen. Dazu kommen nach der Kinderanzahl gestaffelte Kinderabsetzbeträge, die gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt werden. Vom Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag werden S 2.000,-- in Form einer Negativsteuer ausgezahlt, wenn eine steuerliche Absetzung infolge zu geringen Einkommens nicht möglich ist.

Karenzurlaubsregelungen

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen es zunächst einmal möglich machen, daß das Kind zumindest in der ersten Lebenszeit durch die Eltern selbst betreut wird, wenn sie es wünschen. Entsprechende Maßnahmen sind Mutterschutz, Karenzurlaub und Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit sowie attraktive Wiedereinstiegsangebote.

Neben einer ausreichenden Anzahl von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen ist für eine Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt eine geschlechtsneutrale Ausgestaltung von Karenzregelungen wesentlich.

Der Anspruch, nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zum ersten Geburtstag des Kindes in Karenzurlaub zu gehen, beschränkte sich bisher auf unselbständig erwerbstätige Mütter. Durch das Eltern-Karenzurlaubsgesetz wurde ab 1. Jänner 1990 die Möglichkeit geschaffen, daß Väter und Mütter den Karenzurlaub wahlweise in Anspruch nehmen. Damit wurde ein wesentlicher Schritt in Richtung Chancengleichheit der Geschlechter - sowohl im familiären wie im beruflichen Bereich - gesetzt.

Durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, das mit 1. Juli 1990 in Kraft getreten ist, wurde die Dauer des Elternkarenzurlaubes um ein Jahr verlängert, das heißt, der Karenzurlaub kann nun bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Alternativ dazu wurde für Eltern die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren und während dieser Zeit einen aliquoten Teil des Karenzurlaubsgeldes zu beziehen.

Von der Möglichkeit, Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, machten 1992 105.414 Frauen, aber nur 781 Männer (= 0,7 %) Gebrauch. Mit der kontinuierlich steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt auch der Druck der Frauen nach öffentlicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Öffentliche Ganztagsversorgung für Kinder

Eine der Grundvoraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es, daß berufstätigen Eltern Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen, die tatsächlich eine Berufstätigkeit ermöglichen, das heißt, die sich nach dem Wohl der Kinder und den Bedürfnissen berufstätiger Eltern richten.

Nach der Kindertagesheimstatistik 1991/92 gibt es in Österreich 4.817 Krippen, Kindergärten und Horte.

Die überwiegende Mehrzahl der betreuten Kinder, 85,2 % (= 187.031) geht in den Kindergarten, 2,9 % (= 6.392) sind in einer Krippe und 11,8 % (= 25.971) in einem Hort eingeschrieben. Fast 2 Drittel (64,7 %) aller noch nicht schulpflichtigen Kinder besuchen weder Krippe noch Kindergarten, der Großteil davon sind Kinder unter 3 Jahren.

7 von 10 Kindern unter 4 Jahren werden privat betreut.

Von den 4 bis 5jährigen Kindern hatten 1991/92 allerdings zwei Drittel (66,5 %) einen Kindergartenplatz, von den 5 bis 6jährigen 86,6 %.

Mit dem Erreichen der Schulpflicht und zunehmenden Alter sinkt der Anteil der Kinder, die eine Tagesstätte besuchen, kontinuierlich: von nur noch 6,5 % bei den 7 bis 8jährigen auf 5 % bei den 9 bis 10jährigen.

Die Zahlen zeigen, daß die Unterstützung durch institutionelle Betreuungseinrichtungen, die in die Kompetenz der einzelnen Landesgesetzgeber fällt, sich hauptsächlich auf die 4-6 jährigen Kinder beschränkt.

Bundesweit wurde seit 1985/86 das Angebot an Kindertagesheimen um 436 (= 10,0 %) Einrichtungen erweitert. Annähernd drei Viertel (72,5 %) dieser Neugründungen waren Kindergärten (+ 316), rund ein Sechstel (+ 17,0 % = 74) Horte und zehn Prozent Krippen (+ 46 = 10,5 %).

Wien (+ 102), NÖ (+ 96), OÖ (+ 59) und Tirol (+ 55) haben in den letzten Jahren die meisten Kindertagesheime errichtet. Mit dem Ausbau von Kindertagesstätten konnte auch einer größeren Zahl von Kindern - 1991/92 besuchten um 15.617 mehr Kinder eine Tagesstätte als 1985/86 - eine institutionelle Betreuung angeboten werden.

Die Länder, in deren Zuständigkeit das Kindergartenwesen fällt, haben in ihren Gesetzen den Bildungsauftrag des Kindergartens als familienergänzende Einrichtung festgelegt.

Obwohl in den letzten Jahren ein Ausbau des Kinderbetreuungsangebots stattgefunden hat, übersteigt die Nachfrage in nahezu allen Altersstufen das Angebot. Ein erhöhter Bedarf besteht nicht nur in Bezug auf die Anzahl von Betreuungsangeboten, sondern auch in Bezug auf die Art der Kinderbetreuung und die Öffnungszeiten, da Ferienregelungen und Gruppengrößen von den Eltern oft als Problem gesehen werden.

Um die Auswahlmöglichkeiten zu verbessern und den verschiedenen Präferenzen und Lebensumständen von Kindern und Eltern entgegenzukommen, wird auch die Vielfalt der Angebote zur Kinderbetreuung gefördert.

Aufgrund von Elterninitiativen entstanden in den letzten Jahren eine Vielzahl an Kindergruppen und Tagesmütternprojekten. 160 Kindergruppen allein werden vom Bundesdachverband österreichischer Elterninitiativen erfaßt.

Da die Kompetenz für das Kindergartenwesen bei den Ländern liegt, sind seit 1992 Bestrebungen im Gange, die ausreichende und bedarfsgerechte Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen des Finanzausgleichs Bund-Länder zu realisieren.

Derzeit ist ein Kinderbetreuungseinrichtungsgesetz in Diskussion, mit dem die Gesetzgebungskompetenz für Kinderbetreuungseinrichtungen von den Ländern auf den Bund übertragen werden soll und das die Verpflichtung der Bundesländer vorsieht, dafür zu sorgen, daß Kinderbetreuungseinrichtungen entweder durch Errichtung und Betrieb öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen oder durch Vereinbarung mit anderen Rechtsträgern zur Verfügung stehen. Der Entwurf des Bundesgesetzes über die Tagesbetreuung von Kindern sieht auch vor, daß bis spätestens 1. Jänner 2005 für 20 % der in Betracht kommenden Kinder Kinderkrippenplätze und für 85 % der in Betracht kommenden Kinder Kinderbetreuungsplätze an allen Werktagen des Kalenderjahres in zumutbarer Erreichbarkeit zur Verfügung stehen müssen.

Als wichtiges Instrument zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich die durch die Arbeitsmarktverwaltung gewährte Kinderbetreuungshilfe erwiesen.

Durch die Kinderbetreuungshilfe soll Frauen und Männern mit Kindern die Arbeitssuche, die Arbeitsaufnahme bzw. die Teilnahme an Schulungen erleichtert werden. Ebenso können Erwerbstätige, deren Weiterbeschäftigung aufgrund von Betreuungspflichten gefährdet ist, mit dieser Maßnahme unterstützt werden. Im Jahr 1993 wurde diese Beihilfe von 2.391 Personen in Anspruch genommen, und zwar überwiegend von Frauen (2343 Frauen, 48 Männer).

5. Zugang zu Krediten sowie Grund und Boden

Obwohl das österreichische Privatrecht nahezu egalitär ist und über Darlehensverträge sowie Kauf- und Pachtverträge den rechtsgeschäftlichen Zugang zu Krediten einerseits und zur wirtschaftlichen Nutzung von Grund und Boden andererseits ermöglicht, zeigt sich nach den Erfahrungen der mit diesen Rechtsmaterien befaßten in der Rechtswirklichkeit, daß Frauen in Österreich faktisch seltener Zugang zu diesen Ressourcen haben als Männer.

Kredite

Bei Bankkrediten treten erfahrungsgemäß Männer eher als Frauen als Kreditwerber und Vertragspartner und damit wirtschaftliche Nutznießer auf, während Frauen eher Bürgschaften übernehmen. Das ergibt sich häufig aus ihrer familienrechtlichen Stellung als Ehefrauen, Mütter, Schwestern etc.

Sowohl die (männlichen) Kreditnehmer als auch die Mitarbeiter der Kreditinstitute üben häufig gesellschaftlichen Druck auf diese Frauen aus, sodaß sie einerseits die Übernahme der Bürgschaft oft nicht ablehnen können, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, familiär und gesellschaftlich isoliert zu werden. Andererseits ist die geringe wirtschaftliche Partizipation der Frauen an solchen Kreditvergaben meist die Ursache dafür, daß sie die wirtschaftlichen Risiken einer Bürgschaftserklärung nicht konsequent prüfen. Gerade die sittenwidrige Vorgangsweise des Kreditapparates, auch einkommens- und vermögenslose (Ehe)Frauen und Partnerinnen zur Bürgenhaftung trotz negativem Ergebnisses der Bonitätsprüfung heranzuziehen, fördert die Verarmung oft ganz junger Frauen - besonders dann, wenn sie nach einer Trennung bzw. Scheidung als Alleinerzieherinnen für Kinder sorgen müssen.

Grund und Boden

Die strukturell bedingt größere Armut der Frauen in Österreich im Vergleich zu den Männern führt auch dazu, daß sie mit Rücksicht auf die relativ hohen Bodenpreise am Erwerb von Grund und Boden faktisch seltener teilhaben.

Im bäuerlichen Bereich wird traditionell die Mittätigkeit der Ehefrauen in der Landwirtschaft erwartet - ohne Absicherung, die etwa durch Rechtsinstitute des österreichischen Gesellschaftsrechtes möglich wäre. Die Abgeltung der Mitwirkung im Erwerb im Falle der Ehescheidung bietet den Frauen keine ausreichende wirtschaftliche Entschädigung für die tatsächlich erbrachten Leistungen.

Die geringeren Löhne und Einkommen der österreichischen Frauen, die bis zu 40 % unter den vergleichbaren Löhnen und Einkommen der österreichischen Männer liegen, schränken auch den rechtsgeschäftlichen Liegenschaftsverkehr für Frauen aus wirtschaftlichen Gründen ein.

Beim Erbgang sind Frauen - vor allem in bäuerlichen Kreisen - traditionell weiterhin benachteiligt, da männliche Erben und Hofübernehmer in der Bevölkerung höheres Ansehen genießen. Mit der Hofübernahme ist in aller Regel der Liegenschaftserwerb verbunden. Daß diese Haltung lediglich mit traditionellen Rollenvorstellungen und nichts mit der Eignung der Frauen als Bäuerinnen zu tun hat, geht daraus hervor, daß die Hofübernehmer oft auswärts einer Erwerbstätigkeit nachgehen und ihre Ehefrauen faktisch die bäuerliche Wirtschaft führen.

6. Gesundheit, Bildung, Erwerbsarbeit

Gesundheit

Gesundheitszustand

Laut Mikrozensususerhebung vom Dezember 1991 bezeichnen weniger Frauen (27,7 %) als Männer (35,9 %) ihren Gesundheitszustand als sehr gut. 6,9 % der Frauen und 5,9 % der Männer beurteilen ihren Gesundheitszustand als schlecht bzw. sehr schlecht.

Arztbesuche

Die Mikrozensususerhebung im Jahr 1991 hat ergeben, daß Frauen häufiger Ärzte konsultieren als Männer. Nur 13,2 % der Frauen (21,4 % der Männer) gaben an, im Jahr 1991 nie bei einem Arzt gewesen zu sein.

Hinsichtlich der Teilnahme an den im Rahmen der Gesundheitsvorsorge angebotenen "Gesundenuntersuchungen" ist festzustellen, daß laut Mikrozensus 1991 35,5 % der befragten Frauen, aber 37,9 % der befragten Männer mindestens einmal an einer Gesundenuntersuchung teilgenommen zu; 5,3 % der Frauen, aber 5,7 % der Männer nehmen jedes Jahr daran teil.

Krankenstand

Frauen haben, sowohl die Zahl der Krankenstandsfälle als auch die Dauer der Krankenstände betreffend, durchaus weniger Krankenstände zu verzeichnen als Männer. Im Jahr 1991 hat die durchschnittliche Dauer eines Krankenstandes von Angestellten/Arbeitern bei Frauen 13,1 Tage und bei Männern 13,8 Tage betragen.

Medikamente

Hinsichtlich der regelmäßigen Einnahme von Medikamenten liegen Frauen im Durchschnitt wesentlich über dem Prozentsatz der Männer. Während 29,1 % der Frauen angeben, regelmäßig Medikamente zu nehmen, sind es nur 19,9 % der Männer. Abgesehen von der Altersgruppe der unter 10jährigen nehmen Frauen aller

Altersgruppen häufiger regelmäßig Medikamente als Männer. Die Unterschiede sind somit als geschlechtsspezifisch und nicht - aufgrund des höheren Durchschnittsalters der Frauen - als altersbedingt anzusehen.

Mütter- und Säuglingssterblichkeit

Die Bemühungen zur Verbesserung der medizinischen Betreuung von Schwangeren, Säuglingen und Kleinkindern wurden durch die Aufnahme von zusätzlichen Untersuchungen fortgesetzt. Der sogenannte Mutter-Kind-Paß dient zur Dokumentation der ärztlichen Betreuung der Schwangeren und des Kleinkindes und ist Grundlage für die Auszahlung der erhöhten Geburtenbeihilfe. Das Untersuchungsprogramm wird von nahezu 100 % der (werdenden) Mütter in Anspruch genommen. Damit ist eine medizinische Grundbetreuung während der Schwangerschaft und in den ersten Lebensjahren des Kindes sichergestellt.

Durch die an den Mutter-Kind-Paß gebundenen Untersuchungen ist es gelungen, die Säuglingssterblichkeit wesentlich zu senken, und zwar von 23,5 o/oo im Jahr 1974 auf 7,5 o/oo im Jahr 1991. Auch die Müttersterblichkeit konnte weiter gesenkt werden, von noch 19,5 o/oo Sterbefällen im Jahr 1974 auf 4,2 o/oo Sterbefälle im Jahr 1992 (bezogen auf 100.000 Lebendgeborene).

Reproduktionstechnologie

Mit dem Verbot der Leihmutterschaft und der Eizellenspende im Fortpflanzungsmedizingesetz (BGBl.Nr. 275/1992) wurde eine wichtige Norm geschaffen, um die Menschenwürde der Frau zu garantieren.

Bildung

Das Bildungsniveau ist in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen. Auch haben sich die Unterschiede im Bildungsstand zwischen Frauen und Männern vor allem in den letzten 10-15 Jahren wesentlich verringert. Jedoch kann von gleicher Ausbildung nicht unbedingt auf gleiche berufliche Qualifikation geschlossen werden.

Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossener Schulbildung:

Nur Pflichtschulabschluß haben	48,2 % der Frauen und 28,4 % der Männer
Lehrabschluß haben	23,7 % der Frauen und 45,0 % der Männer
Berufsbildende mittlere Schule (1-4 Jahre) haben	12,2 % der Frauen und 6,9 % der Männer
Berufsbildende höhere Schule (mit Matura) haben	4,7 % der Frauen und 6,6 % der Männer
Allgemeinbildende höhere Schule haben	6,9 % der Frauen und 6,8 % der Männer
Universitätsstudium haben	4,3 % der Frauen und 6,3 % der Männer

Die Mikrozensus-Ergebnisse für 1990 zeigen, daß von allen weiblichen Erwerbspersonen nur 5 % eine "höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit" als Angestellte in der Privatwirtschaft ausübten, bei den Männern waren es 11 % - anteilmäßig also mehr als doppelt so viele! Dagegen arbeiteten 28 % der Frauen als Angestellte mit gelernter und mittlerer Tätigkeit, aber nur 10 % der Männer. Bei den Beamten ist der Anteil der Frauen und Männer in den höchsten Qualifikationsstufen mit 5 % gleich hoch, was aber vor allem auf den hohen Anteil der als höhere Qualifikation eingestuften Lehrerinnen zurückzuführen ist. Auch als Folge des selteneren Lehrabschlusses sind nur 5 % der berufstätigen Frauen, aber 21 % der berufstätigen Männer als Facharbeiter eingestuft.

Frauen mit Pflichtschulabschluß üben bei Arbeiter- und Angestelltenberufen deutlich öfter als Männer nur Hilfstätigkeiten aus. Noch deutlicher ist der Unterschied bei abgeschlossener Lehre: 38 % der Männer waren 1990 als Facharbeiter tätig, aber nur 13 % der Frauen; für Angestellte mit gelernter Tätigkeit lauten die entsprechenden Werte hingegen 7 % zu 32 %. Absolventinnen einer Berufsbildenden mittleren Schule sind deutlich häufiger als Angestellte und Beamtinnen nur mit gelernter bzw. mittlerer Tätigkeit beschäftigt als Männer gleicher Ausbildung. Aber höhere Tätigkeiten in Angestelltenberufen sind bei Männern weitaus häufiger als bei Frauen. Dies gilt sowohl für Allgemeinbildende als auch Berufsbildende höhere Schulen. Von den Akademikerinnen hatten 1990 12 % eine hochqualifizierte Tätigkeit als Angestellte und 6 % eine solche als Beamtin, bei den Männern waren es 21 % bzw. 13 %. Der extrem hohe Wert bei Beamtinnen mit "höherer" Tätigkeit ist wieder auf die große Zahl der in dieser Gruppe enthaltenen Lehrerinnen zurückzuführen.

Erwerbsarbeit

1990 lag die allgemeine Erwerbsquote (= Beschäftigte und Arbeitslose mit einer Arbeitszeit von mindestens 13 Wochenstunden bezogen auf die Gesamtbevölkerung ohne jede Alterseinschränkung) der Frauen über 36 %, jene der Männer bei 57 %.

1981 lag die Quote der Frauen bei 31 %, der Männer bei 54,8 %; 1985 bei 33,6 % der Frauen und 56,7 % der Männer.

Bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) betrug die Erwerbsquote 1992 58,9 % bei Frauen 79,2 % bei Männern (Statistische Nachrichten 8/1993).

Die Zunahme der unselbständig Beschäftigten insgesamt zwischen 1985-1990 geht zu zwei Drittel auf die Zunahme der Frauenbeschäftigung zurück.

Die Teilzeitbeschäftigung der Frauen hat im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung stark überproportional zugenommen.

Zwischen 1985-1990 ist die Teilzeitbeschäftigung der Frauen (13-35 Stunden wöchentlich) 7,5 mal so stark gestiegen wie die Vollzeitbeschäftigung.

Zunahme der unselbständig beschäftigten Frauen absolut
von 1985 - 1990:

insgesamt	+ 121.000
davon 13 - 35 Stunden	+ 66.000
Vollarbeitszeit	+ 54.400

Dazu kommen ca. 145.000 unselbständig beschäftigte Frauen, die geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben (das sind Beschäftigungsverhältnisse bis zu einem bestimmten Betrag (1993 öS 3.102,--) monatlich ohne Pensions- und Krankenversicherung).

Für 1990 ergibt sich damit eine Gesamtzahl von ca. 355.000 unselbständig teilzeitbeschäftigten Frauen (bis unter 36 Stunden), das sind ca. 29 % der unselbständig beschäftigten Frauen überhaupt.

Im Rahmen des sogenannten "Gleichbehandlungspakets", das im Jahr 1992 beschlossen wurde und eine Vielzahl von Novellen arbeitsrechtlicher Gesetze umfaßt, wurden Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte geschaffen.

In der Novelle zum Arbeitszeitgesetz (BGBI. Nr. 833/1992) ist nun ein grundlegendes Benachteiligungsverbot festgelegt.

Teilzeitbeschäftigte dürfen von Arbeitgebern wie auch von Kollektivvertragsparteien gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Dies gilt für Entgelt genauso wie für freiwillige Sozialleistungen. Überdies erfährt die Änderung einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung starke Beschränkungen.

Ein wichtiges sozialpolitisches Instrument stellt auch die im Mutterschutz- bzw. Elternkarenzurlaubsgesetz vorgesehene Möglichkeit einer - mit dem Arbeitgeber zu vereinbarenden - Teilzeitbeschäftigung von Eltern kleiner Kinder dar. Der Arbeitgeber kann diese nur bei sachlicher Rechtfertigung ablehnen.

Das Gesetz bietet verschiedene Möglichkeiten für Eltern, gleich nach der Schutzfrist oder erst nach einem Jahr Karenzurlaub, gleichzeitig bzw. nacheinander im Höchstfall bis zum 4. Lebensjahr des Kindes einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, wobei während dieser Zeit Anspruch auf Teilzeitkarenzurlaubsgeld besteht.

Frauenquoten in den 3 Wirtschaftssektoren

Von allen in der Land- und Forstwirtschaft Tätigen sind etwa gleich viele Frauen und Männer (49 zu 51 %). Ganz anders ist die Situation im Gewerbe und in der Industrie. Hier ist die Frauenquote seit Jahren deutlich rückläufig und lag 1990 nur noch bei 22 %, 1980 waren es noch mehr als 1/4 aller beschäftigten Frauen (Sozialbericht 1980). Demgegenüber liegt der Anteil der Frauen im Dienstleistungssektor bei 52 % (Mikrozensus); 1980 lag der Anteil noch unter 50 % (Sozialbericht 1980).

Innerhalb der einzelnen Wirtschaftssektoren ist die berufliche Stellung der Frauen und Männer sehr unterschiedlich. Von den in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Frauen arbeitete 1990 die Hälfte als mithelfende Familienangehörige, etwas über 40 % als Selbständige und nicht einmal 10 % als Unselbständige. Dagegen sind im Sekundärsektor die Frauen fast ausschließlich als Unselbständige beschäftigte, mehr als die Hälfte als Arbeiterinnen. Zum Vergleich: bei den Männern sind drei Viertel Arbeiter. Von den im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen sind fast 70 % Angestellte und Beamtinnen und etwa ein Viertel Arbeiterinnen. Immerhin sind auch 8 % als Selbständige oder Mithelfende tätig.

Der Schwerpunkt der Frauenbeschäftigung liegt weiterhin bei einigen wenigen Berufsobergruppen. Absolut gesehen waren die meisten Frauen (nahezu 300.000) 1990 in der Berufsobergruppe "Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe", gefolgt von "Händler, Ein- und Verkäufer" (fast 200.000) beschäftigt. Das ist zusammen ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen. Diese Konzentration der Frauen auf relativ wenige Berufsgruppen bewirkt auch sehr hohe Frauenanteile in wenigen Bereichen. So waren 1990 z.B. über 90 % der Beschäftigten in der Gruppe "Rauchfangkehrer, Gebäudereiniger" Frauen, über 80 % der "Chemieputzer, Wäscher, Bügler" sowie der "Bekleidungshersteller und anderer Textilverarbeiter" sowie der "Friseure, Schönheitspfleger und verwandte Berufe". Demgegenüber beträgt der Frauenanteil in technischen Berufen nur 12 %. Verglichen mit 1981 hat sich nur wenig verändert. Lediglich der Frauenanteil in technischen Berufen lag damals noch bei 6 %.

Daß sich an dieser Situation in nächster Zeit auch nur langsam etwas ändern wird, zeigt die Lehrlingsstatistik. Ende 1993 waren laut Angabe der Wirtschaftskammer Österreich 131.359 Lehrlinge, davon 32,2 % Mädchen, beschäftigt. 30 % aller weiblichen Lehrlinge lernen "Einzelhandelskauffrau", 15 % "Friseurin und Perückenmacherin" und 14 % "Bürokauffrau". Damit entfallen auf fast 60 % der weiblichen Lehrlinge nur drei Lehrberufe. Bei den Burschen verteilen sich die vergleichbaren 60 % auf immerhin 13 Lehrberufe.

Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung der Erwerbsarbeit der Frauen

Zum einen wurde und wird versucht, durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen und Förderungsmaßnahmen in den verschiedensten Bereichen dieses Defizit auszugleichen, zum anderen hat sich Österreich nicht nur international, sondern vor allem durch innerstaatliche Rechtsinstrumente zu einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern bekannt.

Im Dezember 1990 wurde in einem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes festgestellt, daß das in Österreich gesetzlich unterschiedlich geregelte vorzeitige Pensionsalter bei langer Versicherungsdauer (Frauen 55 Jahre - Männer 60 Jahre) verfassungswidrig ist. Im Erkenntnis wird aber auch festgehalten, daß es vor einer Angleichung des Pensionsalters zu einer Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft, Familie und Arbeitswelt kommen muß und eine Angleichung nur längerfristig erfolgen kann.

Nach intensiven Verhandlungen über eine Neuordnung des Pensionsalters sowie über Begleitmaßnahmen zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben wurde Ende 1992 ein umfangreiches Paket von Maßnahmen beschlossen, die Änderungen zahlreicher arbeitsrechtlicher Normen mit sich brachten.

Hinsichtlich der Verbesserung der Stellung der Frau in der Arbeitswelt ist auf die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und die Verabschiedung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu verweisen.

Zur Förderung von Frauen in der Privatwirtschaft wurde von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten unter Mitwirkung der Industriellenvereinigung die gesamtösterreichische Initiative "Frauen 2000 - Chancen für Unternehmen" ins Leben gerufen. Diese Initiative soll Unternehmen bei der Förderung der Entwicklungschancen von Frauen in Unternehmen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der künftig notwendigen innerbetrieblichen Anpassung an das neue Rollenverständnis am Arbeitsplatz unterstützen.

Vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie wird die Aktion "Taten statt Worte" unterstützt. Diese will private und öffentliche Unternehmen motivieren, die notwendige Chancengleichheit zwischen weiblichen und männliche Arbeitnehmern mit einem speziellen Frauenförderungsprogramm herzustellen. Im Rahmen eines Wettbewerbs wird der frauen- und familienfreundlichste Betrieb ausgezeichnet. Voraussetzung dafür ist, daß der Anteil weiblicher Führungskräfte an den der Männer herankommt oder diesen übersteigt, Teilzeitarbeitsplätze und familienfreundliche Arbeitszeit geboten, Weiterbildung und Wiedereinstieg nach Familienphase gefördert, eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung erfolgt, zugunsten weiblicher Mitarbeiter rekrutiert wird und Problembewußtsein zum Thema Frauenförderung besteht.

Im Rahmen der im Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelten Arbeitsmarktverwaltung wurde ein arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm entwickelt, das vor allem folgende Schwerpunkte umfaßt:

- * intensive Information und Beratung von Frauen durch spezielle Informationsveranstaltungen einschließlich entsprechender Öffentlichkeitsarbeit durch die Arbeitsmarktverwaltung; intensive Beratung und Betreuung seitens der Arbeitsämter bzw. Frauenberatungsstellen;
- * Ausbau von Berufsorientierungskursen für Frauen sowie von Frauenberatungsstellen;
- * Qualifizierungsoffensive zugunsten von Frauen durch Ausbau des Angebotes an speziellen Kursen, die Verbesserung der dafür notwendigen Rahmenbedingungen und durch Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in Kursen,

- Förderung der Lehrausbildung von erwachsenen Frauen in Betrieben, Förderung der schulischen Ausbildung und die Förderung der Schulung von beschäftigten Frauen;
- * Unterstützung von Frauen mit Betreuungspflichten durch den forcierten Einsatz der Kinderbetreuungsbeihilfe und die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung;
 - * verstärkte Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Frauen im Rahmen der Betriebsbetreuung und Einsatz von Förderungen für die Einstellung von ausgebildeten Facharbeiterinnen in untypischen Berufen;
 - * Schaffung zusätzlicher bzw. Sicherung bestehender Arbeitsplätze im gemeinnützigen Bereich durch besondere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Rahmen sozialökonomischer Betriebe, durch den Einsatz von Arbeitsmarktbetreuerinnen bzw. im Rahmen von Arbeitsstiftungen oder stiftungsähnlichen Maßnahmen für Frauen;
 - * die Unterstützung der Berufswahl von Mädchen durch spezielle Berufsorientierungskurse für Mädchen, den Ausbau von Mädchenberatungsstellen, insbesondere zur Betreuung ausländischer Mädchen und Förderung der Lehrausbildung in Berufen mit geringem Frauenanteil.

7. Gewalt gegen Frauen

In Österreich wird mindestens jede 5. in einer Beziehung lebende Frau Opfer von körperlicher Gewalt; mindestens jede 2. Frau kennt aber in ihrem Bekannten- und Freundeskreis einen Fall von körperlicher Gewalt in einer Beziehung. Die Dunkelziffer im Bereich der häuslichen Gewalt ist demnach außerordentlich hoch. Nach Schätzungen sind in Österreich jährlich zwischen 157.000 und 300.000 Frauen von Gewalt betroffen. Nur maximal jede 3. aller schwermißhandelten Frauen erstattet jedoch Anzeige.

Die Dunkelziffer der Vergewaltigungen beträgt - laut Schätzung des Bundesministeriums für Inneres - zwischen 5.000 und 6.000 Fälle pro Jahr.

Die Zahlen im Bereich der sexuellen Gewalt gegen Kinder zeigen, daß jedes 4. Mädchen und jeder 10. Bub von sexueller Gewalt betroffen ist. In ca. 75 % aller Fälle ist der Täter ein Mitglied der Familie bzw. ein Verwandter; nur 6 % der Täter sind dem Kind völlig unbekannt.

Sexuelle Gewalt gegen Kinder kommt in allen sozialen Schichten vor und ist unabhängig von Bildung und Stand. 98 % der Täter in diesen Fällen sind Männer.

Legislative Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und zum Schutz von Mißhandlungsopfern:

Mit der Strafgesetznovelle 1989, BGBl.Nr. 424, wurden die Bestimmungen des Strafgesetzbuches über sexuelle Gewaltanwendung neu geregelt und in den Tatbeständen "Vergewaltigung" und "geschlechtliche Nötigung" zusammengefaßt. Kennzeichnend für die Neuregelung war folgendes:

- a) Bei der Beurteilung, ob eine Vergewaltigung vorliegt, wurde nicht mehr die Frage der "Widerstandsunfähigkeit", also das Verhalten des Opfers, als maßgeblich angesehen, sondern die (Schwere der) vom Täter ausgehende Gewalt oder Drohung mit Gewalt".
- b) Dem Beischlaf wurden andere, insbesondere auch vom Standpunkt des Opfers vergleichbare Sexualpraktiken gleichgesetzt, womit alle gleich sozialschädlichen Formen sexuellen Mißbrauchs erfaßt wurden.
- c) Die strafrechtlich bisher nur als Nötigung erfaßbare Ausübung oder Androhung sexueller Gewalt gegen die Ehefrau wurde systematisch in den Begriff der Vergewaltigung einbezogen, zugleich aber auch festgelegt, daß die strafrechtliche Verfolgung nicht qualifizierter Fälle der Vergewaltigung und der geschlechtlichen Nötigung bei bestehender Geschlechtsgemeinschaft (Ehe oder Lebensgemeinschaft) nur auf Initiative der verletzten Person (der betroffenen Ehefrau) eingeleitet werden kann. Auch wurde dafür Sorge getragen, daß im Rahmen der Strafzumessung auf die besonders gelagerten Interessen des Opfers in solchen Fällen, vor allem auf das

Interesse an der Aufrechterhaltung der Gemeinschaft mit dem Täter, Bedacht genommen werden kann.

Mit dem Strafprozeßänderungsgesetz 1993, BGBl.Nr. 526, wurde festgelegt, daß der Untersuchungsrichter im Interesse des Zeugen (also auch einer Frau, die Opfer einer Mißhandlung oder einer Sexualstraftat geworden ist), die Gelegenheit zur Beteiligung an seiner Vernehmung derart beschränken, daß es als ausreichend angesehen wird, wenn die Parteien und ihre Vertreter die Vernehmung der Zeugen unter Verwendung technischer Einrichtungen zu Wort- und Bildübertragung (Videogerät) mitverfolgen und ihr Fragerecht ausüben können, ohne bei der Befragung selbst im selben Raum anwesend zu sein. Dies gilt auch für die Vernehmung in der Hauptverhandlung.

Zuvor war schon mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 1987, BGBl.Nr. 605, auf die Situation von Frauen, die bereits Opfer eines sexuellen Gewaltdelikt geworden sind, insofern Bedacht genommen worden, als festgelegt wurde, daß einer durch eine strafbare Handlung in ihrer Geschlechtssphäre verletzten Person eine Befreiung von der Pflicht zur Beantwortung von Fragen nach Umständen aus dem höchstpersönlichen Lebensbereich (insbesondere des Sexuallebens), aber auch in Bezug auf besonders belastende Einzelheiten des Tatherganges selbst eingeräumt werden kann. Weiters hat seitdem eine in ihrer Geschlechtssphäre verletzte Person das Recht, zu Vernehmungen im Strafverfahren eine Vertrauensperson beizuziehen.

Im Bereich des Zivilrechtes soll insbesondere die Einrichtung der "einstweiligen Verfügung", mit der der Täter vom Opfer ferngehalten werden soll, verbessert und der Personenkreis, gegen den sie erlassen werden kann, sowie der räumliche Wirkungsbereich ausgedehnt werden. Auch die Vollstreckung der einstweiligen Verfügung soll effektiver gestaltet werden.

Modellprojekt gegen familiäre Gewalt

Gewalt gegen Frauen und Kinder in Familien kann zwar schon derzeit mit den Mitteln des Straf- und des Zivilrechtes bekämpft werden, dennoch wird auch nach anderen Lösungen gesucht. Derzeit wird in

Österreich ein neues Modell der Konfliktregelung in Fällen familiärer Gewalt von den zuständigen Bundesministerien erarbeitet. Grundsätzlich ist daran gedacht, daß in einem Fall von Gewalt nicht nur die Organe der öffentlichen Sicherheit in Erscheinung treten, sondern bei ihrem Einsatz von PsychologInnen/SozialarbeiterInnen begleitet werden sollen. Diese sollen in minderschweren Fällen streitberuhigend einschreiten und dem Opfer konkrete Hilfe und Unterstützung anbieten; dem Täter sollen sozialtherapeutische Maßnahmen angeboten werden. Die Grundlage eines solchen Modells besteht im wesentlichen in einer besseren Vernetzung bestehender Einrichtungen. Welche konkreten legislativen und administrativen Maßnahmen in diesem Zusammenhang zu setzen sein werden, wird derzeit noch diskutiert.

Eine Alternativstellung "Therapie statt Strafe" wird in Österreich jedoch nicht diskutiert. Strafverfolgung und/oder Gefängnisstrafe haben weiterhin klare Konsequenzen zu sein, wenn strafrechtlich relevante Taten vorliegen. Der Staatsanwalt soll jedoch die Möglichkeit erhalten, die Anzeige zurückzulegen, wenn und so lange aussichtsreiche Maßnahmen zur Eindämmung von Gewalt in einer Familie oder einer Beziehung ergriffen werden.

Hilfsangebote

In Österreich gibt es eine Reihe institutioneller und autonomer Einrichtungen, die betroffenen Frauen helfen wollen bzw. Präventivarbeit leisten.

Die Zahl der Frauenhäuser (Zufluchtsstätten für bedrohte oder mißhandelte Frauen und ihre Kinder) hat sich in den letzten Jahren weiter vergrößert. Derzeit gibt es in Österreich 19 Frauenhäuser bzw. Krisenwohnungen.

Neben den autonomen Frauenhäusern, die von Fraueninitiativen eingerichtet wurden, sind auch Frauenhäuser und Krisenwohnungen entstanden, die von öffentlichen und kirchlichen Einrichtungen betrieben werden.

Auf Initiative autonomer Frauengruppen werden in einigen Bundesländern Notrufe für vergewaltigte Frauen und Mädchen eingerichtet. Betroffene Frauen und Mädchen erhalten durch die Frauennotrufe Hilfestellung bei Behördenwegen, aber auch rechtliche und psychologische Betreuung.

In Österreich gibt es ca. 140 Fraueninitiativen und -projekte, deren Ziel es ist, den Frauen in verschiedenen Lebensbereichen Hilfestellung zu geben. Einige der Projekte bieten im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit speziell Hilfestellung für von Gewalt bedrohte oder betroffene Frauen und Mädchen an. Neben problemorientierten Beratungs- und Unterstützungsangeboten sehen sich Beratungsstellen auch als Informationsstellen zum Thema "Gewalt gegen Frauen" sowie als Kommunikationsmöglichkeit für Frauen, die ihre Isolation durchbrechen wollen.

sonstige Maßnahmen

Von einigen Bundesministerien wurden Forschungsprojekte in Auftrag gegeben, die das Ausmaß und die Auswirkungen von Gewalt und sexueller Gewalt gegen Frauen und Kinder in Österreich untersuchen und Möglichkeiten der Prävention aufzuzeigen. Als Beispiele seien hier die Studien "Sexueller Mißbrauch von Kindern" und "Gewalt in der Familie", die vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie herausgegeben wurden, die vom Bundeskanzler, der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und dem Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank unterstützte Forschungsarbeit zum Thema "Ursachen und Folgen von Gewaltanwendung gegenüber Frauen und Kindern" und die von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten geförderten Forschungsprojekte zum Thema Täter und Opfer im Spiegel der Justiz und über die Berichterstattung von Frauenmorden und Vergewaltigungen in österreichischen Tageszeitungen genannt.

Seitens des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie wird Informationsmaterial für Eltern, die "Elternbriefe", über gewaltlose Erziehung von Kindern im Alter von 0-2, 2-6, 6-10 und 10-18 Jahren herausgegeben.

Im Auftrag des Bundeskanzlers und der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wird derzeit Informationsmaterial zum Thema Gewalt gegen Frauen und Kinder für verschiedene Berufsgruppen und Betroffene erstellt, das durch die Thematisierung der Ursachen und Folgen von Gewalt zu einer Reduzierung von Vorurteilen und der Sensibilisierung der Betroffenen sowie der mit Gewalt konfrontierten Berufsgruppen beitragen und Informationen über Rechte, Interventions- und Unterstützungsmöglichkeiten für Berufsgruppen, die mit dem Problemfeld Gewalt konfrontiert sind sowie für Betroffene und deren soziales Umfeld, bieten soll.

Seit Anfang der 90er Jahre haben zahlreiche Veranstaltungen der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten stattgefunden, die dem Themenbereich Gewalt gegen Frauen gewidmet waren und zur Öffentlichmachung dieses Problems beigetragen haben.

Wesentliches Ziel ist, durch Veranstaltungen wie z.B. die Enqueten "Gegen sexuelle Gewalt/Gewalt an Frauen mit Behinderung", "Leben ohne Gewalt - ein Menschenrecht", die Kampagne "Gewalt gegen Frauen" mit Veranstaltungen in ganz Österreich in der Öffentlichkeit ein Bewußtsein für dieses Problem, für notwendige gesetzliche Sanktionen und für die Unterstützung für die Opfer zu schaffen.

Vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie wurde im Jahr 1993 die Plattform gegen die Gewalt in der Familie gegründet, deren Ziel es ist, eine Vernetzung von Hilfseinrichtungen, betroffenen Berufsgruppen sowie Behörden herzustellen, um über einen verstärkten Erfahrungsaustausch eine Verbesserung des Beratungs-, Aus- und Fortbildungsangebotes für betroffene Berufsgruppen und zur verstärkten Sensibilisierung der Öffentlichkeit beizutragen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ganz besonders deutlich zeigt sich die Komplexität struktureller Gewalt gegen Frauen im Bereich der sexuellen Belästigung bzw. Gewalt am Arbeitsplatz.

Eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene gesamtösterreichische Erhebung aus dem Jahr 1988 hat gezeigt, daß 81 % der 1411 befragten Frauen in ihrem Berufsleben ein oder mehrere Male gegen ihren Willen sexuelle Annäherungen von Männern erfahren haben. 30 % dieser Frauen haben einen oder mehrere schwerwiegendste Fälle von sexueller Belästigung bzw. Gewalt erlebt. 3,3 % aller befragten Frauen ist ein Fall von Vergewaltigung am Arbeitsplatz bekannt.

34 % der belästigten Frauen gaben an, alle paar Tage von sexueller Belästigung betroffen zu sein, 41 % erleben einmal im Monat solche Vorfälle und bei 2,6 % ist sexuelle Belästigung Bestandteil jedes Arbeitstages.

Vordringlich war daher die Schaffung wirkungsvoller Sanktionen gegen jegliche Art von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Durch die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes wurde als weiterer Diskriminierungstatbestand sexuelle Belästigung aufgenommen. Für die im Bundesdienst Beschäftigten brachte das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes nicht nur das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand.

Seit 1991 bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft sexuell belästigten Frauen Beratung und Unterstützung an.

Seit das Thema öffentlich diskutiert wird, wird das Beratungsangebot vermehrt in Anspruch genommen. 1992 waren 26 Beratungsfälle zu verzeichnen, 1993 bereits 45 und von Jänner bis Mai 1994 30 Fälle.

II. ÜBERBLICK UND BEWERTUNG INTERNATIONALER HILFEN

Den Grundsätzen und Zielen der Satzung der Vereinten Nationen verpflichtet, arbeitet Österreich mit anderen Staaten zusammen, um internationale Probleme wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und humanitärer Art zu lösen und die Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion zu fördern und zu festigen.

In der Entwicklungszusammenarbeit, die in Österreich aufgrund des Bundesgesetzes über die Hilfe an Entwicklungsländer erfolgt, kommt hierbei den Frauen eine besondere Rolle zu, sowohl als Trägerinnen als auch als Empfängerinnen von Entwicklungshilfeleistungen. Die Förderung von Frauen ist eine Querschnittsaufgabe, die sich in allen Bereichen der Entwicklungszusammenarbeit stellt.

In den Partnerländern der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit haben Frauen eine Schlüsselrolle in wirtschaftlich und sozial wichtigen Bereichen, so insbesondere in der Landwirtschaft (Dreiviertel aller Arbeitsleistungen auf dem Land wird von Frauen erbracht), Energie- und Wasserversorgung, Hauswirtschaft, Ernährung, Gesundheit, Familienplanung, Kindererziehung, zum Teil auch im Handwerk, Handel und des modernen Industrieproduktion.

Frauen leben jedoch häufig unter Bedingungen, die zu besonderen Benachteiligungen und Belastungen führen und die es ihnen erschweren, ihre Aufgaben zu erfüllen.

Die Förderung soll dazu beitragen, daß Frauen gleichberechtigt und selbstbestimmt an der wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung ihrer Länder teilnehmen und aus ihr Nutzen ziehen können.

Österreich strebt die Mitwirkung der Frauen an den Entscheidungen in allen Projektphasen der Entwicklungszusammenarbeit an.

Schwerpunktmäßig sollen Frauen ärmerer Bevölkerungsschichten vor allem auf dem Lande, aber auch in den Elendsvierteln der Städte, gefördert werden. Bei Projekten, die sich an eine Gesamtbevölkerung richten, sind Frauen als eine eigenständige Zielgruppe zu betrachten.

Die Maßnahmen zur Umsetzung dieses Anliegens sind zum Teil bereits verwirklicht. In der aktuellen Fortschreibung des Dreijahresprogrammes der österreichischen Entwicklungshilfe (1995 bis 1997) ist ausdrücklich festgehalten, daß die praktischen und strategischen Interessen von Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit prioritär zu berücksichtigen sind.

Die österreichische Entwicklungszusammenarbeitsverwaltung verfügt über keine Agentur, sondern bedient sich bei der Abwicklung der Projekte NGOs und Firmen. Ein erstes Gender-Trainingsseminar mit Projektreferent/innen von NGOs, Firmen und der Verwaltung hat im Jänner 1994 stattgefunden, weitere Veranstaltungen sind geplant.

III. STRATEGISCHE ZIELE DER FRAUENPOLITIK IM NÄCHSTEN JAHRZEHNT

- Realisierung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Ausbau arbeitsmarktpolitischer Frauenförderungsprogramme zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, Unterstützung nach Berufsunterbrechung und bei Arbeitslosigkeit
- sozialrechtliche Gleichstellung geringfügig Beschäftigter mit Vollzeitarbeitnehmerinnen durch Einbeziehung in die Kranken-, Arbeits- und Pensionsversicherung
- Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen durch verstärkte Aufklärungsarbeit im Hinblick auf eine nicht-geschlechtsspezifische Berufsorientierung von Mädchen
- Schaffung einer ausreichenden Anzahl von bedarfsorientiert geführten Kinderkrippen, Kindergärten oder ähnlichen Einrichtungen zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erhöhung der Anzahl der Frauen in Leitungsfunktionen in Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und anderen gesellschaftlichen Bereichen
- Neugestaltung der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Frauen im Falle einer Ehescheidung
- Schaffung und Ausbau von umfassenden Hilfsangeboten für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder durch Ausbau und finanzielle Absicherung von Kinderschutzzentren, Frauenhäusern, Notrufen für vergewaltigte Frauen und anderen in diesem Bereich tätigen Einrichtungen, durch Informationsmaterial für verschiedene Berufsgruppen und Betroffene und durch Verbesserung jener gesetzlichen Regelungen, durch die der Täter vom Opfer ferngehalten werden kann.