

BERICHT ÜBER DIE SITUATION DER FRAU IN ÖSTERREICH

Frauenbericht 1975

Heft 5

Die Frau im Beruf

Bundeskanzleramt

Wien 1975

Die Frau im Beruf

Projektleitung:

Dr. Edith Krebs

Autoren:

Dr. Leonore Bettelheim

Rudolf Frank

Ernst Freisinger

Dr. Irene Geldner

Richard Kellner

Maria Moutvitz

Dipl.-Ing. Maria Nejec (in Zusammenarbeit mit Dipl.-Ing. Eberle, Hans Friesenbichler, Dr. Karl Guschlbauer, Dipl.-Ing. Ottolie Kreuzer, Prof. Dipl.-Ing. Nora Matzinger)

Günther Pöll (Vorwort)

Dr. Margarete Schwarz

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AV	Arbeitsverhältnis
BG	Bundesgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
B-KVG	Bauern-Krankenversicherungsgesetz
BMfSV	Bundesministerium für soziale Verwaltung
B-PVG	Bauern-Pensionsversicherungsgesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
cal.	Kalorien
DRGBI.	deutsches Reichsgesetzblatt
GSKVG	Gewerbliches Selbständigen-Krankenversicherungsgesetz
GSPVG	Gewerbliches Selbständigen-Pensionsversicherungsgesetz
I. d. F.	In der Fassung
IFES	Institut für empirische Sozialforschung
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
KUG	Karenzurlaubsgeld
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RGBI.	österreichisches Reichsgesetzblatt
RVO	Reichsversicherungsordnung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Zahl der erwerbstätigen Frauen, Erwerbsquoten, Verteilung	5
1.1 Umfang und Struktur der Frauenerwerbstätigkeit	5
1.2 Frauenerwerbstätigkeit im internationalen Vergleich	5
1.3 Frauenerwerbstätigkeit in Österreich	6
1.3.1 Altersspezifische Erwerbsquoten	6
1.3.2 Stellung im Beruf	6
1.3.3 Anteil der Frauen an den Berufstätigen	7
1.3.4 Die regionale Gliederung der berufstätigen Frauen	7
1.3.5 Familienstand	7
1.3.6 Kinderzahl	8
1.3.7 Frauenerwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen	8
1.3.8 Die Berufe der erwerbstätigen Frauen	10
2 Berufliche Qualifikation und Aufstiegschancen der Frauen; Arbeitszeit; Teilzeitarbeit; Entlohnung unselbständig erwerbstätiger Frauen	12
2.1 Qualifikation und Aufstiegschancen	12
2.2 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit	13
2.3 Entlohnung der unselbständig erwerbstätigen Frauen	15
2.4 Die Bedeutung der Frauenarbeit für die österreichische Volkswirtschaft	15
3 Das Problem der Lohngleichheit von Mann und Frau	16
3.1 Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit	16
3.2 Das Problem der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst	16
3.3 Das Problem der Durchsetzung des Prinzips der Lohngleichheit auf der Ebene der Kollektivverträge für den Sektor der Arbeiter	17
3.4 Die verschiedenartige Einschätzung von sogenannten „Männerarbeiten“ und „Frauenarbeiten“	21
4 Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen – Theorie und Praxis	22
4.1 Die Bedeutung der gesellschaftlichen Haltung zur Frage der qualifizierten Tätigkeit von Frauen und ihrem beruflichen Aufstieg	22
4.2 Frauen in leitenden Positionen	24
4.2.1 Ergebnisse von Untersuchungen	24
4.2.2 Frauen in hohen Ämtern bzw. leitenden Stellen im Bereich des öffentlichen Dienstes, in der Privatwirtschaft sowie im Bereich der großen Interessenvertretungen und in der Sozialversicherung	24
5 Besondere Rechtsvorschriften für die berufstätige Frau	26
5.1 Die Dienstnehmerin in der Privatwirtschaft	26
5.1.1 Zusammenstellung der von Österreich ratifizierten Übereinkommen, die die Beschäftigung von Frauen betreffen	26
5.1.2 Die Notwendigkeit arbeitsrechtlicher Sonderbestimmungen für die berufstätige Frau	27
5.1.3 Arbeitszeitschutz	27
5.1.4 Mutterschutz	29
5.1.5 Verbot der Nachtarbeit für Frauen	34
5.1.6 Sonstige Arbeitsverbote und Arbeitsbeschränkungen für Frauen	36
5.2 Die Frau im öffentlichen Dienst	39
5.2.1 Die Frau im Bundesdienst	39
5.2.1.1 Ansprüche nach dem Gehaltsgesetz bzw. Vertragsbedienstetengesetz	39
5.2.1.2 Ansprüche nach dem Karenzurlaubsgeldgesetz	40
5.2.2 Die Frau als Lehrerin	41
5.2.3 Die Frau in der Verwaltung der Bundesländer	42
5.2.4 Frauenarbeit in der Post- und Telegraphenverwaltung	47
5.2.5 Weibliche Bedienstete der Österreichischen Bundesbahnen	48
5.3 Die Frau in der Land- und Forstwirtschaft	48
5.3.1 Zahlen betreffend die in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten	48
5.3.2 Selbständige und Mitarbeitende	48
5.3.3 Unselbständig Erwerbstätige	50

	Seite	
5.3.4	Gesundheitszustand der Selbständigen, Mitarbeitenden und unselbständig Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft	50
5.3.5	Wohnverhältnisse	51
5.3.6	Die berufliche Aus- und Weiterbildung der Frau in der Land- und Forstwirtschaft	52
5.4	Die selbständig erwerbstätige Frau in der gewerblichen Wirtschaft; die freiberuflich tätige Frau	54
5.4.1	Zahl und branchenmäßige Aufgliederung	54
5.4.2	Die rechtliche Stellung der selbständig erwerbstätigen Frau in der gewerblichen Wirtschaft	55
5.4.3	Die Arbeitssituation der selbständig erwerbstätigen Frau in der gewerblichen Wirtschaft	55
5.4.4	Die freiberuflich tätige Frau	56
6	Die soziale Sicherheit der Frau	56
6.1	Unselbständig Erwerbstätige	57
6.1.1	Versicherungspflicht	57
6.1.2	Weiterversicherung und Selbstversicherung	57
6.1.3	Krankenversicherung	57
6.1.4	Unfallversicherung	59
6.1.5	Pensionsversicherung	60
6.2	Selbständig Erwerbstätige, mithelfende Familienangehörige	62
6.2.1	Versicherungspflicht einschließlich Ausnahmen	62
6.2.2	Krankenversicherung nach dem GSKVG	63
6.2.3	Bauern-Krankenversicherung	63
6.2.4	Unfallversicherung gewerblicher Selbständiger	64
6.2.5	Unfallversicherung der Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft	64
6.2.6	Pensionsversicherung der Selbständigen	65
6.2.7	Pensionsversicherung der Bauern	65
6.3	Witwenversorgung; Ausgleichszulage	66
6.3.1	Witwenversorgung	66
6.3.2	Witwenversorgung nach dem Pensionsgesetz	68
6.3.3	Ausgleichszulage	68
6.4	Sonstige Leistungen der sozialen Sicherheit	69
6.4.1	Arbeitslosengeld und Notstandshilfe	69
6.4.2	Karenzurlaubsgeld	70
7	Die Bedeutung der Bestimmungen über die Arbeitsmarktförderung für die Frauenberufstätigkeit	72
7.1	Möglichkeiten und tatsächliche Inanspruchnahme der Mittel der Arbeitsmarktförderung für Frauen	72
7.2	Berufsberatung	73
8	Fragen der Teilzeitarbeit	74
8.1	Arbeitsrechtliche Situation teilzeitbeschäftigter Arbeitskräfte	74
8.2	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Teilzeitarbeit	76
8.3	Stellt die Teilzeitarbeit eine Lösung des Problems berufstätiger Frauen mit Familienpflichten dar?	76
9	Das Kind – Hauptproblem der berufstätigen Frau	77
9.1	Die Frauenerwerbstätigkeit im Hinblick auf die Mutterschaft: Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern	77
9.2	Das Problem der Belastung der berufstätigen Mutter betreuungsbedürftiger Kinder	79
9.3	Die Betreuung des Kindes im Fall der Krankheit	80
9.4	Stellen Teilzeitarbeit und gleitende Arbeitszeit wirksame Entlastungsmöglichkeiten für die berufstätige Mutter dar?	80
9.5	Probleme des Wiedereintrittes von Frauen in das Erwerbsleben nach längerer Unterbrechung der Berufstätigkeit	81
10	Zusammenfassung	82

1 ZAHL DER ERWERBSTÄTIGEN FRAUEN, ERWERBSQUOTEN, VERTEILUNG

1.1 Umfang und Struktur der Frauenerwerbstätigkeit

Beim Aufzeigen des gegenwärtigen Umfanges sowie der Struktur der Frauenarbeit und ihrer Entwicklungstendenzen scheint es notwendig zu sein, auch theoretische Überlegungen und Arbeitshypothesen heranzuziehen, um jene Strukturmerkmale auswählen zu können, die für eine Analyse der Frauenbeschäftigung besonders wichtig sind. In der Theorie der Frauenbeschäftigung wird als Bestimmungsgrund für das Angebot an weiblichen Arbeitskräften in erster Linie die Lohnhöhe angesehen, und zwar sowohl das von der Frau selbst zu erzielende Einkommen als auch das vorhandene bzw. erst durch ihre Erwerbstätigkeit sich ergebende Familieneinkommen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich allerdings, daß dieser Hauptgrund zumeist nicht ausreicht, sondern daß auch andere Bestimmungsgründe wirtschaftlicher, sozialer und demographischer Art dafür maßgebend sind. Bereits seit längerer Zeit wird von einer Zunahme der Berufstätigkeit von Frauen gesprochen und der Vielzahl von Problemen, die diese steigende Frauenerwerbstätigkeit mit sich bringt. Aufgrund des zur Verfügung stehenden Materials¹⁾ ist jedoch in Österreich eine solche zunehmende Frauenberufstätigkeit gegenwärtig nicht nachzuweisen.

Auffallend ist die Veränderung der beruflichen Struktur der erwerbstätigen Frauen. Die Vermutung liegt nahe, daß vor allem dieser Strukturwandel und die sich daraus ergebenden Konsequenzen – die bisher von Frauen im Familienverband unentgeltlich erbrachten Dienstleistungen wie z. B. Kindererziehung und Betreuung älterer Familienmitglieder müssen nunmehr zum Teil von der öffentlichen Hand übernommen werden – der eigentliche Anlaß des verstärkten öffentlichen Interesses an der Frauenarbeit sind.

Vorhandene Unterschiede in den Beschäftigungsstrukturen von Männern und Frauen lassen sich zur Bestätigung oder Widerlegung gewisser Hypothesen hinsichtlich der Frauenarbeit heranziehen.

Eine der Hypothesen lautet: unterschiedliche Löhne, Arbeitsbedingungen (im weitesten Sinn) und Aufstiegschancen sind im wesentlichen der Ausdruck einer unterschiedlichen Qualifikation und der verschiedenen Dauer der Teilnahme am Arbeitsprozeß. Solange das Verhalten am Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Unterschiede aufweist (vor allem durch die ungleichgewichtige Übernahme von Familienpflichten), sei keine Angleichung der Entlohnung und der sonstigen Arbeitsbedingungen zu erwarten. Nach dieser vom Arbeitskräfteangebot ausgehenden Auffassung sind die Unterschiede sachlich gerechtfertigt.

Die Modellvorstellung des „geteilten“ Arbeitsmarktes orientiert sich an der Nachfrage nach differenzierten Arbeitskräften. Ein Bereich umfaßt die qualifizierten

Tätigkeiten und bietet bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen, ebenso bessere Verdienstmöglichkeiten entsprechend der erforderlichen Ausbildung und dem hohen Sozialprestige. Der andere Bereich umfaßt die weniger qualifizierten Tätigkeiten, die oft als Arbeit am Fließband organisiert sind und im Akkord entlohnt werden. In vielen Fällen handelt es sich um durch Lärm-, Schmutz- und Hitzeeinwirkung unangenehme Arbeiten, die zumeist auch sozial weniger angesehen sind.

Ob es sich hiebei um zwei oder mehr Teilmärkte handelt, ist im Prinzip unerheblich. Wesentlich ist jedoch, daß verschiedene Arbeitnehmergruppen – im speziellen Fall Männer und Frauen – unterschiedlichen Zugang zu den einzelnen Teilmärkten haben und die Schranken der Teilmärkte gegenüber individuellen Anstrengungen fast undurchlässig sind.

Amerikanische Untersuchungen über die Beschäftigungschancen von Angehörigen rassischer Minoritäten haben ergeben, daß auch eine bessere Allgemein- und Berufsausbildung dieser Arbeitnehmer nicht die erwarteten positiven Auswirkungen hat, da die Zulassung zu den Teilarbeitsmärkten durch diskriminierende Praktiken geregelt wird. Ein kurzer Überblick über das Ausmaß der Frauenberufstätigkeit im Vergleich zu anderen Ländern zeigt den Standort Österreichs in dieser Frage.

1.2 Frauenerwerbstätigkeit im internationalen Vergleich

Die in anderen Industrieländern festgestellten Entwicklungstendenzen und Zusammenhänge können nicht ohne genaue Prüfung auch für Österreich angenommen werden, da das Ausmaß der Frauenarbeit sehr stark von historischen, gesellschaftlichen und kulturellen Komponenten bestimmt wird.

In einigen Wirtschaftsbereichen, wie der agrarischen oder handwerklichen Produktion, ist die Abgrenzung zwischen Haushaltarbeit und Erwerbsarbeit schwierig. Auch wird sie in den einzelnen Ländern nach unterschiedlichen Kriterien durchgeführt. Je nach wirtschaftlichem Entwicklungsstand wird davon die errechnete Frauenerwerbsquote, d. h. der Anteil der berufstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung, beeinflußt.

Nach einer Untersuchung der OECD²⁾, die die Ergebnisse von Berichten aus 10 Ländern³⁾ zusammenfaßte, ist der Anstieg der Frauenbeschäftigung eine der auffallendsten sozialen Entwicklungen in fast allen industrialisierten Ländern seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges. Eine Entwicklung, die die bisherige Gesellschaftsstruktur, Arbeitsorganisation und Rollenverteilung in der Familie in Frage stellt und wodurch in vielen Bereichen der soziale Wandel stark gefördert wird.

Der im 19. Jahrhundert einsetzende Übergang vom Agrar- zum Industriestaat blieb vorerst ohne größere Auswirkung auf die Beschäftigung von Frauen. Bis zum Zweiten Weltkrieg arbeiteten entweder ledige Frauen als Angestellte oder ledige und verheiratete Frauen der ärmeren Schichten in Fabriken und Haushalten. Während des Zweiten Weltkrieges wurden Frauen in verstärktem Maß in den Arbeitsprozeß eingegliedert.

¹⁾ Für die folgende Analyse wurden Daten aus den verschiedensten Quellen verwendet, daher können auch, wenn es sich um dieselben Erhebungsmerkmale handelt, durch unterschiedliche Konzepte und Erhebungstechniken, die Ergebnisse voneinander abweichen. Es wurde nicht versucht, solche Abweichungen zu interpretieren oder aufzuklären, sondern das Hauptaugenmerk auf sich manifestierende Entwicklungstendenzen gelegt. Für die Analyse wurden vor allem die Ergebnisse von Volkszählungen, Mikrozensuserhebungen und Erhebungen der Sozialversicherungen verwendet.

²⁾ The OECD Observer Nr. 69, April 1974, S. 43 ff.

³⁾ Australien, Belgien, Kanada, Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Japan, Schweden und die USA.

Seit dem Zweiten Weltkrieg bietet der ständig expandierende Dienstleistungsbereich immer mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. In zunehmendem Maß sind es Frauen mittleren Alters, die nach dem Heranwachsen ihrer Kinder und der Verminderung ihrer Haushaltspflichten berufstätig werden, in jüngster Zeit kommen jüngere Frauen mit kleineren Kindern dazu.

Diese Zunahme der Frauenbeschäftigung ist in Australien, Kanada, Frankreich und den USA nachzuweisen. In Ländern mit einer traditionell hohen Frauenerwerbsquote wie Dänemark, Finnland und Schweden ist diese Rate relativ stabil geblieben. In Japan und Italien war eine leichte Abnahme zu verzeichnen, was mit dem Ausscheiden von vormals mithelfenden Ehefrauen aus dem Arbeitsprozeß bei Abwanderung aus der Landwirtschaft erklärt wird.

Die von den einzelnen Ländern vorgelegten Daten lassen einen engen Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit und den folgenden Faktoren erkennen: Alter, Familienstand, Kinderzahl, sozio-ökonomischer Status des Ehemannes, geographische Lage des Wohnortes.

Im einzelnen führt der OECD-Bericht an:

1. Je besser die Ausbildung der Frauen ist, desto höher liegt ihre Aktivitätsrate.
2. Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind in Städten wesentlich zahlreicher als in ländlichen Gebieten.
3. Frauen sind in größerem Maß teilzeitbeschäftigt als Männer.
4. Arbeitsplatzwechsel und Fernbleiben von der Arbeit sind bei verheirateten Frauen mit kleinen Kindern am häufigsten.
5. Frauen mit besserer Ausbildung werden weniger leicht arbeitslos.

1.3 Frauenerwerbstätigkeit in Österreich

Seit 1910 sank die globale Erwerbsquote, das ist der Anteil der Berufstätigen an der Wohnbevölkerung, bei den Männern von 63,4% (1910) auf 54,2% (1971). Diese Abnahme um 14,5% fand zum größten Teil zwischen 1961 und 1971 statt. Bei den Frauen sank die globale Erwerbsquote in diesem Zeitraum von 41,2 auf 30,3%⁴⁾, auch hier erfolgte der größte Teil der Abnahme – im gesamten 26,5% – zwischen 1961 und 1971. (Vgl. Tabelle 2.)

1.3.1 Altersspezifische Erwerbsquoten

Will man die Veränderungen in der Altersstruktur ausschalten, so muß man die Erwerbsquoten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter berechnen.

Die wesentlich geringere Abnahme der auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bezogenen Erwerbsquoten ist der Beweis dafür, daß die Hauptursache des Absinkens der globalen Erwerbsquote in der Verschiebung der Alters-

⁴⁾ Die Erwerbsquote für Frauen im Jahr 1971 ist nicht voll mit den Erwerbsquoten der vorhergegangenen Volkszählungen vergleichbar. 1971 wurden zum ersten Mal die Frauen von Landwirten nach ihrer Berufstätigkeit gefragt, wobei sich 34.378 als Hausfrauen bezeichneten, also als nicht berufstätig. In allen anderen Volkszählungen wurden Ehefrauen von Landwirten automatisch als berufstätig gezählt. Zählt man die 34.378 Hausfrauen zu den Berufstätigen, so ergibt sich für 1971 eine im Zeitablauf voll vergleichbare Erwerbsquote von 31,2%. Inhaltlich scheint diese Korrektur nicht gerechtfertigt, da die jetzige Erhebungspraxis die tatsächlichen Verhältnisse besser widerspiegelt.

struktur liegt (Zunahme der Bevölkerung im nichterwerbsfähigen Alter).

Mit Ausnahme der Altersgruppen „45 bis unter 50 Jahre“ und „50 bis unter 55 Jahre“ liegen die altersspezifischen Erwerbsquoten 1971 durchwegs unter jenen des Jahres 1961. (Vgl. Tabelle 3.) Diese Altersgruppen sind aber aus demographischen, durch den Zweiten Weltkrieg bedingten Gründen in hohem Maß erwerbstätig. In diesem Alter kehren ferner Frauen in das Berufsleben zurück, die ihre Berufstätigkeit wegen familiärer Verpflichtungen unterbrochen hatten.

Für den Rückgang der Erwerbsquoten in den niedrigsten und höchsten Altersgruppen sprechen dieselben Gründe wie bei den Männern: Verlängerung der Ausbildungzeit und eine steigende Inanspruchnahme von vorzeitigen Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer während der sechziger Jahre.

In den mittleren Altersgruppen gibt es einige Gründe für ein Absinken der Erwerbsquoten bei Frauen: Der Rückgang der Zahl der selbständig in der Landwirtschaft und im Gewerbe Tätigen bzw. die Aufnahme einer unselbständigen Erwerbstätigkeit durch diesen Personenkreis führt oft zu einem Ausscheiden der vormals mithelfenden Ehefrau aus dem Erwerbsleben.

Auch die Einführung bzw. Verbesserung des Karenzurlaubsgeldes hat es Frauen ermöglicht, sich in stärkerem Maß der Familie zu widmen und auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten. In dieselbe Richtung wirkt eine allgemeine Verbesserung der Realeinkommen der Männer. Es wird in beiden Fällen die finanzielle Notwendigkeit zur unbedingten Berufstätigkeit eingeschränkt. Hier müßten Anreize aus der Tätigkeit selbst, aus der Entlohnung oder aus den Aufstiegschancen kommen, und diese sind bei Frauen in geringerem Ausmaß gegeben als bei Männern.

Auswirkungen der geschilderten Art sind schwierig zu quantifizieren, jedoch ergeben sich Hinweise aus der Analyse der Stellung im Beruf, des Familienstandes und der Zugehörigkeit zu Wirtschaftsbereichen der berufstätigen Frauen.

Berechnet man aus der Wohnbevölkerung nach Altersgruppen der Volkszählung 1971 und den altersspezifischen Erwerbsquoten der Volkszählung 1961 eine hypothetische Zahl der weiblichen Berufstätigen (15 bis 60 Jahre), so liegt diese Zahl um etwa 100.000 über der tatsächlichen Zahl der Berufstätigen. Zwischen den beiden Volkszählungen ging die Zahl der berufstätigen Frauen um 160.000 zurück. Somit lassen sich 60.000 durch die demographische Entwicklung (Verschiebungen in der Altersstruktur) und 100.000 durch die Änderung des Erwerbsverhaltens (Absinken der Erwerbsquoten) erklären.

1.3.2 Stellung im Beruf

Die Struktur und Entwicklung der Stellung im Beruf zeigt deutliche Unterschiede nach dem Geschlecht. (Vgl. Tabelle 4.)

Während bei den Männern die Zahl der Selbständigen und der Mithelfenden seit 1934 kontinuierlich abnahm, stieg die Zahl der weiblichen Selbständigen und Mithelfenden zwischen 1934 und 1961 bzw. 1951 an, seither nimmt sie – wie bei den Männern – ab.

Die Zahl der unselbständigen Beschäftigten nahm bei den Männern von 1951 bis 1961 um 5,3%, von 1961 bis 1971 um 1,2% zu. Bei den Frauen waren es aber 20,1%

zwischen 1951 und 1961 und 4,2% zwischen 1961 und 1971. Von einem weitaus niedrigeren Anteil ausgehend – 57 Prozent aller berufstätigen Frauen im Jahr 1934 gegenüber 67 Prozent bei den Männern – erreichte der Anteil der unselbständigen berufstätigen Frauen 1971 mit 79 Prozent schon fast den Anteil bei den Männern (81 Prozent).

Mit der Zunahme der unselbständigen Berufstätigkeit von Frauen tauchen Probleme auf, die zwar immer schon bestanden, die die Öffentlichkeit aber nicht berührten, da sie von den Betroffenen – in vielen Fällen unter kaum zumutbaren Anstrengungen – ohne fremde Hilfe bewältigt werden konnten. So bestand die Mehrfachbelastung der Frau – Beruf, Haushalt und Kindererziehung – schon immer, doch fiel sie weniger ins Gewicht, solange Arbeitsort und Wohnort identisch waren und die Frau sich dadurch ihre Arbeitszeit selbst einteilen konnte.

1.3.3 Anteil der Frauen an den Berufstätigen

Der Anteil der Frauen an den Berufstätigen zeigt seit 1934 folgende Entwicklung:

Alle Berufstätigen	Selbständige	Mithelfende in Prozent	Unselbständige
1934	38	22	68
1951	39	26	72
1961	40	28	76
1971	39	29	76
			37

Die zwischen 1961 und 1971 erfolgte Abnahme um 160.000 berufstätige Frauen stellt sich nach der Stellung im Beruf wie folgt dar:

- 27.000 Selbständige
- 170.000 Mithelfende Familienangehörige
- + 37.000 Unselbständige
- 160.000 Gesamtannahme

Nach Wirtschaftsabteilungen ergibt sich folgendes Bild:

Wirtschaftsabteilung	Zunahme	Abnahme
Land- und Forstwirtschaft		- 208.000
Energie- u. Wasserversorgung	+ 1.000	
Bergbau, Steine- u. Erdengewinnung		- 1.000
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie		- 22.000
Bauwesen		- 0
Handel, Lagerung	+ 23.000	
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	+ 6.000	
Verkehr u.		
Nachrichtenübermittlung	+ 2.000	
Geld- u. Kreditwesen, Privatversicherungen, Wirtschaftsdienste	+ 21.000	
Persönliche, soziale u. öffentliche Dienste, Haushaltung	+ 8.000	
Unbekannt	+ 10.000	
Gesamtannahme	+ 71.000	- 231.000
		- 160.000

1.3.4 Die regionale Gliederung der berufstätigen Frauen

	Berufstätige Frauen in %		Erwerbsquoten	
	1961	1971	1961	1971
Wien	26,7	26,5	39,5	32,2
Niederösterreich	19,0	18,6	35,3	29,9
Burgenland	3,8	3,2	37,0	27,4
Steiermark	14,8	14,7	33,9	28,4
Kärnten	5,5	5,7	29,5	25,2
Oberösterreich	15,8	16,5	36,1	30,9
Salzburg	4,8	5,4	35,7	30,5
Tirol	6,3	6,1	35,3	26,1
Vorarlberg	3,3	3,4	37,6	28,8
Österreich	100,0	100,0	36,0	30,3

Am stärksten vergrößerte Salzburg seinen Anteil an den berufstätigen Frauen; ebenfalls gestiegen sind die Anteile in Oberösterreich, Kärnten und Vorarlberg, während die Anteile der anderen Bundesländer zurückgingen. Die Zahl der berufstätigen Frauen im Burgenland sank um mehr als 25%.

Im einzelnen verteilt sich der Rückgang um 160.000 Berufstätige seit 1961 wie folgt auf die einzelnen Bundesländer:

	Abnahme
Wien	- 46.000
Niederösterreich	- 35.000
Burgenland	- 13.000
Steiermark	- 25.000
Kärnten	- 7.000
Oberösterreich	- 17.000
Salzburg	- 1.000
Tirol	- 12.000
Vorarlberg	- 4.000
Gesamtannahme	- 160.000

1.3.5 Familienstand

Die Verteilung der weiblichen Wohnbevölkerung nach dem Familienstand hat sich zwischen 1961 und 1971 global gesehen nicht wesentlich geändert:

	1961	1971
Ledig	40,3	39,5
Verheiratet	42,5	42,9
Verwitwet	14,4	14,5
Geschieden	2,8	3,1
Wohnbevölkerung (weiblich)	100,0	100,0

Ein etwas anderes Bild bietet der Vergleich des Familienstandes nach Altersgruppen. (Vgl. Tabelle 5.)

In allen Altersgruppen ist der Anteil der Ledigen gesunken. Ebenso ist in den meisten Altersgruppen der Anteil der Verwitweten gesunken. Damit ist nach den Ergebnissen der Volkszählung 1971 der Anteil jener Frauen im erwerbsfähigen Alter, die zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes berufstätig sein müssen, wesentlich niedriger. 1961 betrug der Anteil der Ledigen und Verwitweten in diesen Altersgruppen 36,5%, im Jahr 1971 31,6%; das bedeutet ein Absinken um 4,9% und ist ein wesentlicher Grund für die Veränderung der altersspezifischen Erwerbsquoten.

Für den Familienstand der berufstätigen Frauen stehen nur die Angaben des Mikrozensus zur Verfügung. Die Verteilung nach dem Familienstand für die weibliche Wohnbevölkerung, die Berufstätigen und die unselbständig Erwerbstägigen aus dieser Quelle sind in Tabelle 6 enthalten.

Seit 1970 sinkt der Anteil der ledigen Frauen an den Berufstätigen – wenngleich nicht sehr stark –, der Anteil der verheirateten Frauen an den Berufstätigen steigt. Bei den unselbständigen Berufstätigen ist diese Entwicklung stärker ausgeprägt.

1.3.6. Kinderzahl

1961⁵⁾) hatten 74% aller berufstätigen Frauen keine Kinder, 26% – 356.403 berufstätige Frauen – hatten insgesamt 624.031 im Haushalt lebende leibliche Kinder unter 14 Jahren. Das bedeutet, daß 42,2% aller Kinder unter 14 Jahren eine berufstätige Mutter hatten, 15% der Kinder hatten eine unselbständige erwerbstätige Mutter. Mit zunehmender Kinderzahl sinkt der Anteil der Berufstätigen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß nach der Stellung im Beruf.

Berufstätige Mütter nach der Kinderzahl

	Kinderzahl (unter 14 Jahren)					
	1	2	3	4	5 und mehr	insgesamt
	in %					
Selbständige	44,7	30,0	15,0	6,3	4,0	100
Mithelfende	38,7	30,8	16,8	7,8	5,9	100
Unselbständige	73,0	20,8	4,6	1,1	0,5	100
Alle berufstätigen Mütter	55,8	26,0	10,7	4,4	3,1	100

Die entsprechenden Zahlen der Volkszählung 1971 lagen bei der Fertigstellung des Berichtes noch nicht vor, jedoch wurde im März 1969 eine Sondererhebung des Mikrozensus durchgeführt, die sich mit den Lebens- und Erwerbsverhältnissen der weiblichen Bevölkerung in Österreich befaßte. Diese Erhebung ergab, daß 47% der berufstätigen Frauen eigene Kinder im Alter bis zu 15 Jahren zu betreuen hatten⁶⁾. Jede berufstätige Frau betreute im Durchschnitt 1,82 Kinder⁷⁾, jede nichtberufstätige Frau 1,96.

Stellung im Beruf	Betreute Kinder pro Frau
Selbständige und mithelfende Familienangehörige	2,22
in der Land- und Forstwirtschaft	2,37
in anderen Wirtschaftsbereichen	1,72
Unselbständige	1,43
Arbeiter	1,53
Angestellte, Beamte	1,31
Berufstätige Frauen insgesamt	1,82

Der zitierte Bericht kommt zu dem Schluß, daß zwar zwischen Kinderzahl und Berufstätigkeit kein Kausalzusammenhang besteht, daß aber sowohl die Kinderzahl als auch der Wille zur Berufstätigkeit Ausdruck einer bestimmten gesellschaftlichen Haltung sind.

⁵⁾ Siehe Firnberg, Rutschka, a. a. O., S. 68 ff.

⁶⁾ Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau 1/1972 „Lebens- und Erwerbsverhältnisse der weiblichen Bevölkerung in Österreich“, S. 24.

⁷⁾ Laut Volkszählung 1971 waren es 1,75 Kinder. Allerdings handelt es sich hier um eigene im selben Haushalt lebende Kinder, während im Mikrozensus alle im selben Haushalt lebenden Kinder erfaßt wurden.

Erwerbsquoten nach der Kinderzahl ⁸⁾	Erwerbsquote
Weibliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–60 Jahre)	51,6
kein Kind	56,5
ein Kind	51,1
zwei Kinder	42,7
drei Kinder	54,1
vier Kinder oder mehr	47,6

1.3.7 Frauenerwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen

Die systematische Einteilung der Betriebe nach Wirtschaftsklassen (Betriebssystematik) wurde zwischen den Volkszählungen 1961 und 1971 geändert. Das Statistische Zentralamt hat aber die wirtschaftliche Zugehörigkeit der Berufstätigkeit für die Volkszählungen seit 1934 in der neuen Systematik dargestellt und damit den Vergleich der Ergebnisse ermöglicht (siehe Tabelle 7).

Für die Analyse muß beachtet werden, daß der Bereich der sozialen, öffentlichen, persönlichen und häuslichen Dienste eine Zusammenfassung von sehr heterogenen Betriebsklassen ist und unterschiedliche Entwicklungstendenzen nicht erkennen läßt.

Der Anteil dieser Betriebsklassen an der gesamten Frauenbeschäftigung beträgt 1971 im einzelnen:

Betriebsklasse	Anteil in Prozent
XX Körperpflege und Reinigung, Bestattungswesen	2,7
XXI Kunst, Unterhaltung und Sport	0,7
XXII Gesundheits- und Fürsorgewesen	7,0
XXIII Unterrichts- und Forschungswesen	4,0
XXIV Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen	5,3
XXV Haushaltung	1,8
XXVI Hauswartung	1,1

soziale, öffentliche, persönliche und häusliche Dienste
alle berufstätigen Frauen

1961 betrug der Anteil der zu diesem Sektor zusammengefaßten – allerdings nicht in jedem Fall vergleichbaren – Betriebsklassen:

Betriebsklasse	Anteil in Prozent
XIX Reinigungswesen	2,5
XX Körperpflege	1,5
XXI Gesundheits- und Fürsorgewesen (einschl. Heilbäder, Krankenpflege, Apotheken, Bestattungswesen)	4,5
XXII Unterricht, Bildung, Kunst, Unterhaltung	3,5
XXIV Öffentlicher Dienst	3,8
XXV Haushaltung	3,5
in anderen Betriebsklassen enthalten	0,1

soziale, öffentliche, persönliche und häusliche Dienste
alle berufstätigen Frauen

⁸⁾ Berechnungen der Statistischen Abteilung der Arbeiterkammer Wien aus den Daten der Mikrozensuserhebung, März 1969.

Generell ging die Bedeutung der persönlichen und häuslichen Dienste zurück. Ihr Anteil sank zwischen 1961 und 1971 von etwa 7,5 auf 6%. Der Anteil der sozialen und öffentlichen Dienste stieg im selben Zeitraum von etwa 12 auf 17%. Die beiden beschriebenen Entwicklungstendenzen resultieren in einer Zunahme des Anteils des gesamten Sektors von 19,4 auf 22,6% aller berufstätigen Frauen. Der Großteil aller berufstätigen Frauen (über 80%) war in den einzelnen Jahren in folgenden Wirtschaftsbereichen tätig:

Jahr	Wirtschaftsabteilung	Anteil an der Frauen- beschäftigung in Prozent				
			1961	1971	1972	1973
1934	Land- und Forstwirtschaft	44,2				
	Soziale, öffentliche, persönliche und häusliche Dienste	21,5				
	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	18,4				
1951	Land- und Forstwirtschaft	43,6				
	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	20,5				
	Soziale, öffentliche, persönliche und häusliche Dienste	19,1				
1961	Land- und Forstwirtschaft	29,9				
	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	25,4				
	Soziale, öffentliche, persönliche und häusliche Dienste	19,4				
	Handel, Lagerung	11,9				
1971	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	26,9				
	Soziale, öffentliche, persönliche und häusliche Dienste	22,6				
	Land- und Forstwirtschaft	16,6				
	Handel, Lagerung	15,5				

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung hat sich in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen verschieden entwickelt (siehe Tabelle 8). Vergleicht man 1971 mit 1934, so ist in allen Wirtschaftsbereichen bis auf den Bereich der sozialen, öffentlichen, persönlichen und häuslichen Dienste, der Frauenanteil gestiegen. Der Rückgang der Landwirtschaft zwischen 1961 und 1971 ist der Ausdruck der später einsetzenden Abwanderung der Frauen aus der Landwirtschaft. Auch in den Bereichen „Verarbeitendes Gewerbe und Industrie“, „Handel und Lagerung“, sowie im „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ sind die Frauenanteile nach einem Höchststand im Jahr 1961 wieder leicht gesunken.

Hier kann vor Vorliegen weiterer Informationen aus der Volkszählung 1971, vor allem der Kreuzklassifikation nach Berufen und Wirtschaftsbereichen, nur eine vorläufige Erklärung versucht werden. Eine Möglichkeit wäre eine Rationalisierung in dem Sinn, daß einfache, üblicherweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten automatisiert werden, die freigesetzten oder bei steigender Produktion nicht zusätzlich benötigten Frauen aber nicht im gleichen Bereich neue Arbeitsplätze finden. Eine andere Erklärung wäre, daß mit zunehmender Ausschöpfung des Arbeitsmarktes gewisse, weniger attraktive Arbeitsplätze nicht mehr besetzt werden können, andere Arbeitsplätze für Frauen aber nicht zur Verfügung stehen. Beide Erklärungen implizieren die Annahme eines geteilten Arbeitsmarktes für Männer und Frauen.

Generell muß der Frauenanteil sinken, wenn die Zahl der

berufstätigen Frauen stärker zurückgeht als die der Männer. Für unselbständig beschäftigte Frauen können deren Anteile an vergleichbar zusammengefaßten Wirtschaftszweigen bis zum Jahr 1973 aus den Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger berechnet werden (Stand jeweils per Ende Juli). Aus dieser Quelle ergeben sich folgende Frauenanteile:

Industrie und Gewerbe (ohne Bauwesen)	1961	1971	1972	1973
Handel, Lagerung	52,1	51,6	52,0	52,6
Gaststätten und Herbergen	74,1	68,5	67,4	67,4
Insgesamt	36,3	37,0	37,1	37,8

Diese Zahlen geben einen Hinweis auf die unterschiedliche Entwicklung der Anteile je nach der Stellung im Beruf. Allerdings hat sich die Arbeitsmarktlage seit Beginn der siebziger Jahre grundlegend geändert, da in ständig steigendem Maß der österreichischen Wirtschaft ausländische Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Ob im Bereich „Gaststätten und Herbergen“ ein Strukturverbesserungsprozeß vor sich geht oder ob an Stelle von Frauen nun männliche ausländische Arbeitskräfte gewisse Hilfätigkeiten verrichten, bedarf zusätzlicher Untersuchungen. Die Auswirkungen von geänderten Nachfrage- und Produktionsverhältnissen auf die Beschäftigung von Frauen müßten für alle Wirtschaftsbereiche analysiert werden. In der erwähnten Beiratsstudie, der zufolge der Expansion einzelner Wirtschaftszweige für die Frauenbeschäftigung größere Bedeutung zukommen dürfte als der Ausweitung des Frauenanteils innerhalb der Wirtschaftszweige selbst, finden sich erste Ansätze einer derartigen Analyse.

Die Tabellen 9 und 10 bringen eine Aufgliederung der berufstätigen Frauen nach wirtschaftlicher Zugehörigkeit und Stellung im Beruf (vgl. Anhang).

Die Schwerpunkte bei den selbständig und mithelfend berufstätigen Frauen liegen deutlich in drei Bereichen. Hier sind bei den Selbständigen fast 80%, bei den Mithelfenden über 86% beschäftigt, wie die beiden folgenden Übersichten zeigen:

Selbständig berufstätige Frauen

	in %
Land- und Forstwirtschaft	46,0
Handel, Lagerung	19,9
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	13,3
(Alle Selbständigen)	100)

Mithelfend berufstätige Frauen

Land- und Forstwirtschaft	71,0
Handel, Lagerung	9,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	6,1
(Alle Mithelfenden)	100)

Für die Unselbständigen ergibt sich ein wesentlich anderes Bild:

Unselbständig berufstätige Frauen

		Frauenanteil in Prozent	Insgesamt	Unselbständige in Prozent
Handel, Lagerung	16,1	52,1	53,3	
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	9,2	21,8	22,1	
Gesundheits- und Fürsorgewesen	8,7	74,7	79,8	
Erzeugung von Bekleidung, Bettwaren und Schuhen	7,4	76,1	81,3	
Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungs träger u. Interessenvertretungen	7,0	31,0	31,0	
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	6,7	66,6	69,2	
(Alle Unselbständigen)	100)			

Zwar liegt ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich „Handel und Lagerung“, aber selbst die sechs für die Frauenbeschäftigung wichtigsten Bereiche beschäftigen zusammen erst etwa 55% aller Unselbständigen.

Vergleicht man – trotz geänderter Betriebssystematik – die Ergebnisse aus 1971 mit denen aus 1961, so waren es damals rund 50%. Aus dieser Entwicklung kann man auf Konzentrationsvorgänge schließen, die mit der Nachfrageentwicklung und den unterschiedlichen Produktivitätsfortschritten in den einzelnen Wirtschaftsbereichen zusammenhängen, nicht aber ein spezielles Problem der Frauenbeschäftigung darstellen. Die Textilindustrie⁹⁾ beschäftigte 1961 immerhin noch 7,2% aller unselbständig berufstätigen Frauen, 1971 nur mehr 4,8%. Der Anteil der Branche an der Gesamtbeschäftigung sank von 3,9% auf 2,8%, der Frauenanteil der Unselbständigen von 67,2 auf 62,6%. Diese Entwicklung ist offenbar der Ausdruck von Rationalisierungsinvestitionen in diesem Bereich.

1.3.8 Die Berufe der erwerbstätigen Frauen

Hinsichtlich der ausgeübten Berufe zeigen sich große Unterschiede zwischen Männern und Frauen. (Vgl. Tabelle 11.) Während ca. 45% der Männer Produktionsberufe ausüben, entfallen bei den Frauen jeweils knapp 20% auf Dienstleistungs-, Produktions- und Büroberufe. Betrachtet man die Entwicklung 1961–1971, so ist diese bei Frauen durch einen stärkeren Rückgang des Anteils der land- und forstwirtschaftlichen Berufe charakterisiert. Demgegenüber stiegen die Anteile der Frauen an den Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen, an Büroberufen und Handels- und Verkehrsberufen. Wie Tabelle 12 zeigt, geht die Entwicklung schon seit 1951 in diese Richtung. 1951 bis 1961 sind die Frauenanteile in allen Berufsgruppen gestiegen. Seither ist die Entwicklung jedoch nicht mehr einheitlich. So ist der Frauenanteil in den land- und forstwirtschaftlichen Berufen stark gesunken, ebenso jener in den Produktions- und Dienstleistungsberufen. In den anderen Berufsgruppen stieg der Frauenanteil auch zwischen 1961 und 1971. Wie aber bereits erwähnt, ist der globale Frauenanteil gesunken.

⁹⁾ Industrielle und gewerbliche Betriebe

Tabelle 13 bringt die Berufsverteilung der unselbständig berufstätigen Männer und Frauen.

Über 50-Prozent der Männer haben Produktionsberufe und auch bei den Frauen ist der Anteil der Produktions-, Büro- und Dienstleistungsberufe jeweils höher als bei der Gesamtheit aller Berufstätigen, eine Folge der starken Konzentration der Selbständigen und Mithelfenden auf land- und forstwirtschaftliche Berufe. Zu erwähnen ist, daß die Berufsstruktur, wie sie sich aus der Volkszählung 1971 ergibt, sehr stark von der Berufsstruktur des Mikrozensus 1971 abweicht. Aufgrund der Ergebnisse des Mikrozensus wurde der Rückgang des Anteils der land- und forstwirtschaftlichen Berufe stark unterschätzt, woraus ein zu hoher Anteil dieser Berufsgruppen resultierte.

Vor einer detaillierten Darstellung der Berufe sind einige Anmerkungen notwendig: Da die Berufssystematik nicht geändert wurde, ist zwar der zeitliche Vergleich unproblematisch, es werden aber mit einer solchen Systematik neu entstandene Berufe nur unzureichend erfaßt, da sie vorhandenen Berufen zugeordnet oder in Sammelpositionen ausgewiesen werden müssen. Solche Sammelpositionen als Berufe eigener Art zu behandeln, obwohl sie die unterschiedlichsten Tätigkeiten umfassen, ist nicht sehr aussagekräftig, es bietet sich jedoch keine andere Vorgangsweise an.

Bei den Frauen übt ein wesentlich höherer Anteil die 10 wichtigsten Berufe aus – 56,8 Prozent – verglichen mit 40,3 Prozent bei den Männern. Der Anteil der 20 wichtigsten Berufe lag 1961 bei den Frauen bei 70,6 Prozent und hat sich bis 1971 auf 74,7 Prozent erhöht.

Diese Konzentration der Frauen auf eine geringe Zahl von Berufen, die zum Teil als traditionelle Frauenberufe (Zusammenräumen, Kochen, Bedienen, Nähen) aufgefaßt werden, vorwiegend aber doch Hilfstätigkeiten umfassen, hat verschiedene Gründe.

Schon die Lehrlingsausbildung erfolgt bei Mädchen in wesentlich weniger Berufen als bei Burschen. Nach der Lehrlingsstatistik der Arbeiterkammer Wien erlernten in den Jahren 1970 bis 1972 über 90 Prozent der Mädchen die 10 folgenden Lehrberufe: Einzelhandelskaufmann, Bürokaufmann, Friseur und Perückenmacher, Damenkleidermacher, Industriekaufmann, Großhandelskaufmann, Koch, Herrenkleidermacher, Drogist, Kellner. Im Vergleich dazu lag der Anteil der 10 wichtigsten Lehrberufe bei den Burschen im selben Zeitraum zwischen 50 und 60 Prozent. Die wichtigsten 10 Lehrberufe waren: Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateur, Einzelhandelskaufmann, Tischler, Maurer, Maschinenschlosser, Koch, Schlosser, Maler und Anstreicher, Bürokaufmann. (Vgl. dazu ausführlich das Kapitel „Bildungssituation und Bildungschancen der Frau“.)

Die Berufswahl der Mädchen erfolgt einerseits unter traditionellen Gesichtspunkten, spiegelt aber anderseits auch durchaus realistische Ansichten über die konkreten Berufsaussichten von Mädchen wider. Die theoretisch vorhandene Chancengleichheit findet nämlich in der Praxis nur wenig Ausdruck und es gibt viel zuwenig Frauen, deren Karrieren als Vorbild dienen könnten. Zu Ergebnissen, die in eine ähnliche Richtung weisen, kommt auch die Analyse von Berufskarrieren der Männer und Frauen (siehe Seite 26 ff.):

Im folgenden werden die jeweils 10 wichtigsten Berufe, gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung, für Männer und Frauen ausgewiesen:

Beruf	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in % Frauen	Beruf	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in % Männer
Landwirte, Weinbauern, Tierzüchter	13,0	Landwirte, Weinbauern, Tierzüchter	8,6
Händler und Verkäufer	11,4	Kraftfahrer, Fuhrwerksunternehmer	4,3
Übrige Büroberufe	7,0	Schlosser	4,0
Reinigungsfrauen	5,7	Händler und Verkäufer	4,0
Übrige kaufmännische Berufe	5,4	Übrige Bauberufe	3,8
Hilfsberufe allgemeiner Art	3,8	Übrige kaufmännische Berufe	3,3
Buchhalter, Kassenverwalter	3,2	Hilfsberufe allgemeiner Art	3,3
Landarbeiter und verwandte Berufe	2,7	Maurer	3,2
Übrige Hotel-, Gast- und Schankberufe	2,4	Verwaltungsfachbedienstete	3,0
Übrige Textil- und Lederverarbeiter	2,2	Übrige Metallbe- und -verarbeitungsberufe	2,8
Zusammen	56,8	Zusammen	40,3

Durch die starke Konzentration der Selbständigen und Mithelfenden auf die land- und forstwirtschaftlichen Berufe

ergibt sich für die Unselbständigen allein ein etwas abweichendes Bild:

Beruf	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in % Frauen	Beruf	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in % Männer
Händler und Verkäufer	10,7	Kraftfahrer	4,8
Übrige Büroberufe	8,8	Schlosser	4,8
Reinigungsfrauen	7,5	Übrige Bauberufe	4,6
Übrige kaufmännische Berufe	7,0	Hilfsberufe allgemeiner Art	4,1
Hilfsberufe allgemeiner Art	5,1	Übrige kaufmännische Berufe	4,1
Buchhalter und Kassenverwalter	3,9	Maurer	3,9
Übrige Hotel-, Gast- und Schankberufe	3,1	Verwaltungsfachbedienstete	3,7
Übrige Textil- und Lederverarbeiter	2,9	Übrige Metallbe- und -verarbeitungsberufe	3,4
Kellner	2,5	Elektroinstallateure und -monteure	3,0
Schneider	2,4	Händler und Verkäufer	2,8
Zusammen	53,9	Zusammen	39,2

Noch deutlicher wird der geteilte Arbeitsmarkt bei jenen Tätigkeiten, für die keine Berufslehre erforderlich ist, ein Bereich, der mit Zunahme der angelernten Tätigkeiten ständig an Bedeutung gewinnt. Da die notwendige körperliche Kraft für die meisten Tätigkeiten durch Mechanisierung und Automation reduziert wird, kann in immer geringerem Maß diese Art der Anforderung von Arbeitsplätzen zur Erklärung geschlechtsspezifischer Berufsstrukturen herangezogen werden. Häufig wird auch die im Durchschnitt geringere Dauer der Berufstätigkeit der Frauen als Grund dafür angegeben, daß sie nicht für qualifiziertere Tätigkeiten herangezogen werden. Im Regelfall sind aber keine besonders langen Anlernzeiten notwendig, die sich nur bei längerer Berufstätigkeit rentieren würden. Mit zunehmender Beschleunigung der technischen Entwicklung veralteten gewisse erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse immer rascher, so daß die Dauer der Berufstätigkeit oder Betriebszugehörigkeit allein noch keine Garantie für einen effizienteren Arbeitseinsatz sein dürfte.

Es sprechen also einige technologische Gründe für eine gleichmäßige Verteilung nach Berufen im Zeitablauf. Die tatsächliche Entwicklung geht aber in Richtung einer

stärkeren Konzentration auf nur wenige Berufe, was ein Anzeichen dafür ist, daß Frauen der Zugang zu den verschiedenen Berufen nicht in demselben Ausmaß offensteht wie Männern, daß sich also die Berufsaussichten in einzelnen Berufen nach dem Geschlecht unterscheiden. Über die Dauer von Arbeitsverhältnissen und den Arbeitsplatzwechsel gibt die Sondererhebung des Mikrozensus vom September 1970¹⁰⁾ einige wichtige Informationen: So haben Frauen im Durchschnitt eine kürzere Berufslaufbahn und sind daher bei kürzeren Dienstverhältnissen stärker vertreten als Männer. „Mit zunehmendem Alter nimmt die Häufigkeit des Dienstgeberwechsels ab.¹¹⁾ Bei unselbstständig Beschäftigten unter 30 Jahren wechseln Männer häufiger den Dienstgeber als Frauen, bei älteren Beschäftigten Frauen etwas häufiger als Männer. Die Altersunterschiede in der Häufigkeit des Dienstgeberwechsels sind bei Männern weit ausgeprägter als bei Frauen.“ Die Entwicklung bei Männern ist „zunächst durch hohe Mobilität; nach Erreichung einer geeigneten Position hin-“

¹⁰⁾ Bundesministerium für soziale Verwaltung „Arbeitsplatz- und Berufswchsel der unselbstständigen Beschäftigten“, S. 24 ff.

¹¹⁾ Ein Arbeitsplatzwechsel wurde nur erfaßt, wenn damit ein Wechsel des Dienstgebers verbunden war.

gegen durch hohe Stabilität gekennzeichnet. Bei Frauen, von denen im Durchschnitt weniger qualifizierte Positionen erreicht werden können, wirkt sich die Stabilisierung der Berufsposition weniger aus.“

2 BERUFLICHE QUALIFIKATION UND AUFSTIEGSCHANCEN DER FRAUEN; ARBEITSZEIT; TEILZEITARBEIT; ENTLOHNUNG UNSELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGER FRAUEN

2.1 Qualifikation und Aufstiegschancen

Die Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft erfaßt die Industriebeschäftigten auch nach ihrer Qualifikation. Zwischen 1961 und 1970 ergaben sich folgende Veränderungen, wobei der gesamte Frauenanteil etwa gleich blieb (35 gegenüber 34,4 Prozent im Jahr 1970).

Qualifikation	Anteil in Prozent			
	1961 Männer	1961 Frauen	1970 Männer	1970 Frauen
Facharbeiter	34,6	11,5	26,5	5,5
Angelernte				
Hilfsarbeiter	29,1	42,3	33,3	47,7
Ungelernte				
Hilfsarbeiter	15,5	25,5	13,6	18,9
Heimarbeiter	0,1	2,5	0,1	3,2
Gewerbliche				
Lehrlinge	3,9	0,5	3,3	0,3
Angestellte (inkl. kaufmänn. Lehrlinge)	16,8	17,8	23,3	24,4
Insgesamt	100	100	100	100

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen geht der Anteil der Facharbeiter und der gewerblichen Lehrlinge zurück, wobei der Anteil bei den Frauen mehr als halbiert wurde. Auch der Anteil der ungelernten Hilfsarbeiter sinkt bei beiden Geschlechtern, der Anteil an angelernten Hilfsarbeitern steigt in beiden Fällen, ebenso der Anteil der Angestellten. Die unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen der beiden Geschlechter wurden im Zeitablauf nicht verändert.

Im September 1972 wurde eine Zusatzerhebung zum Mikrozensus über Berufslaufbahnen durchgeführt¹²⁾. Daraus ergibt sich eine Darstellung aller Berufstätigen nach Schulbildung, Qualifikation und Geschlecht. (Vgl. Tabelle 14.)

Männer sind in den höheren Qualifikationsstufen wesentlich stärker vertreten als Frauen. Dies gilt besonders für Facharbeiter, für leitende und für qualifizierte Angestellte. Als Gründe hiefür werden angeführt: die im allgemeinen höhere Berufs- und Schulausbildung der Männer sowie häufigere Berufsunterbrechung der Frauen. Eine Änderung dieser Situation ist, gemessen an der Berufsvorbereitung der Mädchen, nicht zu erwarten. Mit Ausnahme der Händler, Ein- und Verkäufer liegt in den einzelnen Berufsgruppen der Frauenanteil bei den Lehrlingen wesentlich niedriger als der Männeranteil. Da auch die Dauer der Berufstätigkeit erfaßt wurde, sind weitere interessante Aussagen möglich.

So steigt der – überdurchschnittliche – Frauenanteil bei den Hilfsarbeitern mit der zunehmenden Dauer der Berufstätigkeit, die Aufstiegschancen für Frauen sind wesentlich geringer als für Männer.

¹²⁾ E. Batunek „Qualifikation der Berufstätigen“, Statistische Nachrichten, 6/1973, S. 331 ff., und 7/1973, S. 415 ff.

Auch bei den Angestellten in leitender Tätigkeit verstärkt sich die Diskriminierung der Frauen mit zunehmender Dauer der Berufstätigkeit. Frauen erreichen bei längerer Berufstätigkeit noch seltener leitende Posten als Männer. Es läßt sich auch zeigen¹³⁾, daß Männer im Durchschnitt schneller Karriere machen als Frauen. Frauen verbleiben vielfach auf dem Qualifikationsniveau des Berufseintrittes. Die Tabelle 15 zeigt die jeweils abgeschlossene Schulbildung in den einzelnen beruflichen Qualifikationen. Auch hier treten beträchtliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf.¹⁴⁾

Der Besuch der Pflichtschule vermittelt noch keine spezifische berufliche Qualifikation; diese wird vom Großteil der ins Erwerbsleben tretenden Jugendlichen erst durch die Lehre erworben. Die Tatsache, daß 58 Prozent der männlichen, aber über 80 Prozent der weiblichen Volksschulabgänger angelernte bzw. Hilfstätigkeiten in Arbeiterberufen ausüben (bei den Hauptschulabsolventen sind es nur mehr 20 Prozent der Männer, aber immer noch 40 Prozent der Frauen), deutet darauf hin, daß viele der jugendlichen weiblichen Arbeitskräfte überhaupt auf die Erlernung eines Berufs verzichten oder noch immer in Lehrberufen ausgebildet werden, die sie später nicht ausüben. Das kommt auch in dem geringen Anteil der Frauen, die eine Facharbeitertätigkeit ausüben, zum Ausdruck (nur 6,5% der Frauen mit Volksschul- und 10% mit Hauptschulabschluß gegenüber 27% bzw. 36% bei den Männern).

Auch bei vergleichbarer Qualifikation – soweit diese durch eine bestimmte Schullaufbahn erworben werden kann (Maturanten und Hochschulabsolventen) – üben Frauen dennoch im Vergleich zu den Männern weniger qualifizierte Tätigkeiten aus.

Fast drei Viertel der Maturantinnen¹⁵⁾ üben einfache und mittlere Tätigkeiten in Angestelltenberufen aus, während ihre männlichen Schulkollegen vorwiegend in qualifizierten und leitenden Positionen in dieser Berufsgruppe tätig sind (beinahe zwei Drittel). Dieses Mißverhältnis setzt sich auch bei den Hochschulabsolventen fort. Nur 17% der weiblichen Hochschulabsolventen üben eine leitende Tätigkeit in Angestelltenberufen aus, die mehr als die Hälfte ihrer männlichen Kollegen in ihrer Berufslaufbahn erreichen. Die subjektive Einschätzung ihrer Stellung im Beruf durch die Befragten im Mikrozensus kann durch objektive Angaben untermauert werden.

Ein Beispiel wäre die Verteilung von Direktorenposten an den allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) nach dem Geschlecht. Von den 265 AHS in Österreich werden nur 40, etwa 15%, von weiblichen Direktoren geleitet. Diese Schulen sind ausschließlich – laut Amtskalender 1973 – Mädchengeschulen. Der Frauenanteil an den Lehrern der allgemeinbildenden höheren Schulen beträgt jedoch 40%. In den Wiener Kranken- und Wohlfahrtsanstalten gibt es 6 weibliche und 112 männliche Primärärzte. An den Universitätskliniken gibt es keinen weiblichen Klinikvorstand. Der Anteil der Ärztinnen an der Gesamtzahl der Ärzte beträgt in Wien etwa 40%.

Die angeführten Beispiele illustrieren die Tatsache, daß Männer und Frauen auch bei gleicher Berufsausbildung unterschiedliche Aufstiegschancen haben.

¹³⁾ E. Batunek „Schnelligkeit der beruflichen Karriere“, Statistische Nachrichten Nr. 1/1974, S. 18 ff.

¹⁴⁾ Die folgende Darstellung ist der Beiratsstudie „Frauenbeschäftigung in Österreich“ entnommen.

¹⁵⁾ Von den Absolventen der Handelsakademie sind etwa ein Drittel Mädchen.

2.2 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

Tabelle 16 enthält die mittlere geleistete Wochenarbeitszeit nach dem Geschlecht und der Stellung im Beruf. Da die Schätzung der Gesamtarbeitszeit von den Befragten selbst gegeben wird, ist sie bei den Unselbständigen durch die Festlegung im Kollektiv- oder Einzelvertrag als realistischer anzusehen als bei den Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen.

Tabelle 17 zeigt die Anteile der Unselbständigen, die jeweils eine bestimmte Wochenarbeitszeit leisteten. Aus der Tabelle werden die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung seit 1969 deutlich sichtbar, ebenso wie aus der Veränderung der mittleren geleisteten Arbeitszeit der Unselbständigen.

In Tabelle 18 schließlich sind die mittleren geleisteten Wochenarbeitszeiten nach Wirtschaftsklassen enthalten. Hier zeigte sich deutlich, daß die Arbeitszeiten bei Frauen fast ausnahmslos unter den Arbeitszeiten der Männer liegen und dieser Abstand auch bei generellen Arbeitszeitverkürzungen beibehalten wird.

Offensichtlich besteht bei Frauen eine stärkere Präferenz für kürzere Arbeitszeiten, was bei der zumeist vorhandenen Mehrfachbelastung der berufstätigen Frauen auch zu erwarten ist. Hiefür bietet die Verteilung der Wochenarbeitszeit nach dem Familienstand ein Beispiel:

Mittlere geleistete Arbeitszeit (Stunden pro Woche) der Unselbständigen nach dem Familienstand

	Jahresdurchschnitt			
	1969	1970	1971	1972
Männer				
ledig	42,7	41,4	40,7	40,4
verheiratet	43,0	42,0	41,5	41,1
verwitwet	39,9	40,9	39,8	39,8
geschieden	42,0	41,4	40,5	40,6
Frauen				
ledig	43,1	41,4	40,6	40,2
verheiratet	37,3	36,6	35,7	35,1
verwitwet	38,1	37,9	36,7	36,0
geschieden	39,9	39,4	38,8	37,7

Als durchaus wahrscheinlich ist anzunehmen, daß im Austausch für eine günstigere Arbeitszeit Frauen auf eine mögliche Steigerung des Verdienstes verzichten. Das gilt wahrscheinlich in noch stärkerem Maß für die Teilzeitarbeit. Das Ausmaß der Teilzeitarbeit kann nur über die Dauer der vereinbarten Normalarbeitszeit geschätzt werden, da im Mikrozensus nicht direkt nach der Teilzeitarbeit gefragt wird. Weiters werden alle Arbeitsverhältnisse mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von unter 14 Stunden nicht erfaßt. Theoretisch – das hängt von der Auslegung des Begriffes Normalarbeitszeit ab – könnte auch Kurzarbeit als Teilzeitarbeit erfaßt werden, wobei das Ausmaß an Kurzarbeit allerdings an anderer Stelle exakt ausgewiesen wird. In verschiedenen Erhebungen und Analysen werden zum Teil unterschiedliche zeitliche Abgrenzungen und Konzepte für Teilzeitarbeit verwendet. Das wirkt sich weniger auf die Schätzung des Niveaus aus – ein Anteil von etwa 15% aller beschäftigten Frauen wird übereinstimmend angegeben –, sondern erschwert die Feststellung einer Entwicklungstendenz. Hier wäre es angezeigt, durch gezielte Fragen im Mikrozensus oder im

Rahmen einer Sondererhebung die notwendigen Informationen zu erhalten.

Aus den bisherigen Ergebnissen des Mikrozensus läßt sich die Entwicklung der Teilzeitarbeit der Frauen zeigen, wobei als Teilzeitarbeit eine frei vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zwischen 14 und 36 Stunden angenommen wurde. Geht man von der – in den einzelnen Jahren unterschiedlichen – kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeit aus, so ergibt sich folgendes Bild:

wöchentliche Normalarbeitszeit	1969	1970	1971	1972
Frauen in %				
Unter dem Kollektivvertrag	34,1	30,9	33,7	26,8
Kollektivvertrag	55,0	57,7	56,8	59,5
Über dem Kollektivvertrag	8,8	9,2	7,8	12,7
Davon Teilzeitarbeit (14–36 Stunden)	12,7	12,8	14,3	15,5
Männer in %				
Unter dem Kollektivvertrag	17,8	17,5	19,2	9,4
Kollektivvertrag	71,5	70,1	70,5	74,6
Über dem Kollektivvertrag	8,8	10,5	8,6	15,5
Davon Teilzeitarbeit (14–36 Stunden)	1,1	1,1	1,2	1,4

Die Zahl der teilzeitbeschäftigte Frauen stieg von 93.300 im Jahr 1969 auf 118.000 im Jahr 1972. Um zusätzliche Angaben über die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen zu erhalten, wurde vom Österreichischen Statistischen Zentralamt eine Sonderauswertung¹⁶⁾ der Mikrozensuserhebung im September 1972 durchgeführt. Für diesen Zeitpunkt standen auch Angaben über Qualifikation und Berufslaufbahn der Berufstätigen zur Verfügung. Die Auswertung umfaßt lediglich die unselbständig erwerbstätigen Frauen. Es wurden drei Gruppen von Frauen unterschieden, einerseits die Teilzeitbeschäftigte und anderseits, als Kontrastgruppen, die Vollbeschäftigte und die nichtberufstätige Hausfrauen.

Insgesamt wurden 112.100 Teilzeitbeschäftigte erfaßt, das sind 14,2% aller unselbständig Beschäftigten. Daneben gibt es noch 21.000 Selbständige oder Mithelfende und 24.000 Männer mit einer Normalarbeitszeit zwischen 14 und 35 Wochenstunden.¹⁷⁾

Die Berufsstruktur¹⁸⁾ der teilzeitbeschäftigten Frauen ist deutlich von jener der vollbeschäftigten verschieden.

¹⁶⁾ Die Ergebnisse der Sonderauswertung sind dem Maiheft 1974 der Statistischen Nachrichten entnommen bzw. wurden aus den Computerausdrücken errechnet.

¹⁷⁾ Das bedeutet eine Stunde Unterschied zu der in den Jahresergebnissen des Mikrozensus ausgewiesenen Gliederung „14 bis 36 Stunden“. Im September 1972 arbeiteten 6.000 Frauen 36 Wochenstunden. Zählt man diese zu den Teilzeitbeschäftigte, so erhöht sich deren Anteil entsprechend.

¹⁸⁾ Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Ergebnisse der Mikrozensuserhebung September 1972.

Siehe auch Inge Gross „Teilzeitbeschäftigte Frauen“ in „Statistische Nachrichten Nr. 5/1974, S. 293 ff.“ und Irene Geldner „Zeit ist Geld, ist Teilzeit weniger Geld?“ in „Arbeit und Wirtschaft“, Nr. 11/1974, S. 52 ff.

28% der teilzeitbeschäftigte Frauen waren in Dienstleistungsberufen,
19% in Verwaltungs- und Büroberufen,

18% in Gesundheits-, Lehr-¹⁹⁾ und Kulturberufen und
13% in Produktionsberufen tätig.

Die Schwerpunkte bei den vollbeschäftigte Frauen liegen mit 28% in Verwaltungs- und Büroberufen, mit 24% in Produktionsberufen und mit 16% in Dienstleistungsberufen. In Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen waren nur 8% der vollbeschäftigte Frauen tätig. Noch mehr als vollbeschäftigte Frauen üben teilzeitbeschäftigte Frauen einige wenige Berufe aus. Die für Teilzeitbeschäftigung wichtigsten Berufsoberguppen (gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigte) sind:

Berufsoberguppe	Teilzeitbeschäftigte Frauen in %
Gebäudereiniger	16
Lehrer, Erzieher	15
Verwaltungsberufe	13
Händler, Ein- und Verkäufer	11
Hauswarte, Hauspersonal	9
diverse Berufe	36
Insgesamt	100

Von den vollbeschäftigte Frauen haben 20% Verwaltungshilfsberufe und 13% Handelsberufe. Alle anderen ausgewiesenen Berufsgruppen haben Anteile, die unter 8% liegen.

In absoluten Zahlen präsentiert sich die Verteilung der teilzeitbeschäftigte Frauen auf Berufsoberguppen wie folgt (wobei die eingeklammerten Zahlen mit einem Stichprobenfehler von ± 20% behaftet sind).

Berufsoberguppe	Teilzeitbeschäftigte Frauen
Textilberufe	(1.400)
Bekleidungshersteller	(5.600)
Hilfsberufe allgemeiner Art	(2.500)
Händler, Ein- und Verkäufer	(12.000)
Nachrichtenverkehrsberufe	(1.600)
Hotel- und Gaststättenberufe	(1.400)
Haushälterinnen, Hausgehilfen, Hauswarte	10.100
Gebäudereiniger	17.400
Buchhalter, Kassiere	7.100
Verwaltungshilfsberufe	14.100
Gesundheitsberufe	(2.600)
Lehrer, Erzieher	16.900

In der Schulbildung besteht zwischen vollbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Frauen kein wesentlicher Unterschied. Die Schulbildung ist durchwegs höher als die der nicht berufstätigen Hausfrauen. Erwartungsgemäß treten bei den drei untersuchten Frauengruppen große Unterschiede in der Kinderzahl auf. So haben nicht berufstätige Hausfrauen häufiger zwei und mehr Kinder als teilzeitbeschäftigte Frauen. Bei teilzeitbeschäftigte Frauen ist die Kinderzahl bzw. der Anteil der kinderlosen Frauen geringer als bei den vollbeschäftigte.

¹⁹⁾ In der Regel wird für die Berechnung der Arbeitszeit von Lehrern die wöchentliche Stundenverpflichtung verdoppelt. Nicht ausgeschlossen kann aber werden, daß in Einzelfällen auch Lehrer mit voller Lehrverpflichtung als teilzeitbeschäftigt gezählt werden.

Zahl der Kinder unter 15 Jahren im Haushalt	teilzeitbeschäftigte Frauen	vollbeschäftigte Frauen in Prozent	nichtberufstätige Hausfrauen
0	44	59	36
1	31	24	24
2	(18)	10	24
3	(5)	4	10
4 und mehr	(2)	3	6
Zusammen	100	100	100

Auch die Altersstruktur ist bei teilzeitbeschäftigte und vollbeschäftigte Frauen verschieden.

Alter in vollendeten Jahren	Teilzeitbeschäftigte Frauen in %	Vollbeschäftigte Frauen in %
bis 24	8	37
25-34	29	20
35-44	26	15
45-54	28	22
55-60	9	6
Zusammen	100	100

Aus dieser unterschiedlichen Altersstruktur folgen auch die Unterschiede in bezug auf die Häufigkeit der Berufsunterbrechungen. Vor allem für die Geburt und Erziehung von Kindern hatten fast die Hälfte der teilzeitbeschäftigte Frauen Unterbrechungen der Berufslaufbahn hinter sich. Bei den vollbeschäftigte Frauen liegt dieser Anteil wesentlich niedriger. Auch die jeweilige Dauer der Berufstätigkeit hängt von den Unterschieden in der Altersstruktur ab. So sind 28% der vollbeschäftigte Frauen höchstens 5 Jahre berufstätig, über die Hälfte haben eine Berufstätigkeit bis zu 15 Jahren aufzuweisen, gegenüber 32% bei den teilzeitbeschäftigte Frauen. Allerdings bedeutet die im Durchschnitt längere Berufstätigkeit der teilzeitbeschäftigte Frauen keine bessere berufliche Qualifikation im Vergleich zu den vollbeschäftigte Frauen. Hier ist das Gegenteil festzustellen; ab einer Berufstätigkeit von 30 Jahren übt der größte Teil der teilzeitbeschäftigte Frauen Hilfsarbeiter- bzw. angelernte Tätigkeiten aus.

Berufliche Qualifikation	Teilzeitbeschäftigte Frauen in %	Vollbeschäftigte Frauen in %
Lehrlingstätigkeit	-	7
Hilfsarbeitertätigkeit	25	13
Angelernte Tätigkeiten		
in Arbeiterberufen	16	21
Facharbeitertätigkeit	(3)	7
Hilfstätigkeiten in Angestelltenberufen	(4)	4
Einfache Tätigkeiten in Angestelltenberufen	18	20
Mittlere Tätigkeiten in Angestelltenberufen	22	15
Qualifizierte Tätigkeiten in Angestelltenberufen	(3)	4
Leitende Tätigkeiten in Angestelltenberufen	(1)	(1)
Unbekannte Tätigkeit	(8)	8
Zusammen	100	100

2.3 Entlohnung der unselbständige erwerbstätigen Frauen

Allgemein herrscht Übereinstimmung darüber, daß in der Entlohnung von Männern und Frauen große Unterschiede vorzufinden sind. Über die Beurteilung dieser Unterschiede ist aber kaum Einigung zu erzielen. Auf diesem Gebiet stehen relativ wenig geeignete Daten zur Verfügung, um die eine oder andere Annahme zu überprüfen. Von Diskriminierung wird man sprechen müssen, wenn sich die Entlohnung an persönlichen Merkmalen orientiert, welche für die geforderte Leistung nicht relevant sind, z. B. an dem Geschlecht des Arbeitnehmers. Werden unterschiedliche Leistungen erbracht, so müssen diese verglichen werden, was nur durch eine subjektive Bewertung möglich ist, die zumeist auch alle historischen und gesellschaftlichen Vorurteile widerspiegelt.

Global läßt sich die unterschiedliche Qualifikation bzw. die davon abgeleitete Leistungsfähigkeit nicht quantifizieren. Durch diskriminierende Praktiken, z. B. durch Einstufung gleichwertiger Tätigkeiten in unterschiedliche Lohngruppen, kommt es zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Entlohnung; das Ausmaß dieser Diskriminierung ist aber kaum abzuschätzen.

Eine wichtige Quelle zur Beurteilung der Einkommenverteilung ist die Lohnstufenstatistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Sie enthält Verdienste, aber keine Angaben über Qualifikation oder Arbeitszeit.

Verdienstgruppen	Juli 1968			(2) in % von (1)
	Männer	Frauen	Intervallmitte in S	
(1)	(2)	(3)		
Die ersten 10% verdienten	1.950	800	41	
Die zweiten 10% verdienten	2.850	1.650	58	
Die dritten 10% verdienten	3.150	1.950	62	
Die vierten 10% verdienten	3.450	2.250	65	
Die fünften 10% verdienten	3.900	2.550	65	
Die sechsten 10% verdienten	4.200	2.700	64	
Die siebenten 10% verdienten	4.650	3.000	65	
Die achtten 10% verdienten	5.250	3.450	66	
Die neunten 10% verdienten	6.450	4.200	65	

Verdienstgruppen	Juli 1973			(5) in % von (4)
	Männer	Frauen	Intervallmitte in S	
(4)	(5)	(6)		
Die ersten 10% verdienten	2.700	1.650	61	
Die zweiten 10% verdienten	4.350	2.550	59	
Die dritten 10% verdienten	5.100	3.150	62	
Die vierten 10% verdienten	5.700	3.750	66	
Die fünften 10% verdienten	6.300	4.050	64	
Die sechsten 10% verdienten	7.150	4.500	63	
Die siebenten 10% verdienten	7.800	5.100	65	
Die achtten 10% verdienten	9.000	5.850	65	
Die neunten 10% verdienten	...	7.050	...	

Schätzt man die Einkommen über der Höchstbemessungsgrundlage unter der Annahme eines eher geringeren Abstandes, so liegen die Durchschnittsverdienste der Frauen bei 68 Prozent der Männerverdienste. Man kann also sagen, daß die durchschnittlichen Frauenverdienste etwa zwei Drittel der Männerverdienste betragen.

Im Juli 1973 verdiente fast jeder dritte männliche Angestellte über S 9.375,- (Höchstbemessungsgrundlage), dieser Verdienst wurde aber nur von jeder 18. weiblichen

Angestellten erreicht. 81,2 Prozent der Frauen und 43,2 Prozent der Männer verdienten bis zu S 5.925,- monatlich. Einen über diesem Betrag liegenden Verdienst erzielen daher nur mehr 18,8% der Frauen gegenüber 56,8% der Männer.

Ein Vergleich der Daten für 1968 (geringe Arbeitsmarktanspannung, wenig Teilzeitbeschäftigung) mit denen für 1973 zeigt folgendes Bild: Der Abstand zwischen den Verdiensten ist von der Einkommenshöhe im wesentlichen unabhängig; Männer verdienen im gesamten Einkommensbereich etwa 50% mehr als Frauen. Lediglich bei den ersten 20% der Einkommen war der Unterschied 1968 wesentlich größer als 1973. Aus der Verringerung des relativen Unterschiedes könnte man schließen, daß 1973 mehr Frauen mit höherer Qualifikation zusätzlich teilzeitbeschäftigt waren.

Die Verdiensterhebung der Arbeiterkammer Wien ergab für 1972 folgendes Bild (zum Vergleich wird auch die erhobene Wochenarbeitszeit angegeben):

	Bruttostundenverdienste (Lohn- u. Akkordarbeit)		Wochenarbeitszeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Sachgüterproduktion				
ohne Baugewerbe	28,9	23,4	44,2	39,8
Steine und Erden	39,3	(24,1)**)	47,0	(40,1)
Eisen- u.				
Metallverarbeitung	29,3	24,4	42,6	39,5
Holzverarbeitung	30,1	25,0	41,9	41,4
Ledererzeugung und -verarbeitung	25,6	21,6	40,6	40,4
Textilien	23,0	22,2	50,2	40,3
Bekleidung	25,8	22,0	46,0	37,9
Papierverarbeitung	26,7	22,5	49,2	43,9
Graphisches Gewerbe	30,1	22,2	48,6	40,5
Chemie	30,1	24,8	42,3	39,8
Nahrungs- und Genußmittel	28,3	21,2	46,0	41,0

*) Keine Facharbeiter

**) Bei den in Klammer gesetzten Daten handelt es sich um Ergebnisse aus weniger als zehn Stichprobefällen.

Aus dieser Erhebung geht auch hervor, daß der Anteil der im Akkord entlohten Zeit bei Frauen wesentlich höher ist als bei Männern. Frauen bekamen 1971 für 40 Prozent ihrer gesamten Arbeitszeit Akkordentlohnung, Männer für 17. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß Akkordarbeit gegenüber einer vergleichbaren Tätigkeit im Zeitlohn eine größere psychische und physische Belastung mit sich bringt.

Die in Österreich vorhandenen Einkommens-(Verdienst-)statistiken reichen zur Beantwortung vieler aktueller Fragen nicht aus. Die Volkseinkommensrechnung ist vom Konzept her nicht gedacht, die personelle Einkommensverteilung darzustellen. Andere Verdienststatistiken, die gewisse Merkmale detailliert gliedern, verzichten bewußt auf die Erfassung des Geschlechts.

2.4 Die Bedeutung der Frauenarbeit für die österreichische Volkswirtschaft

Die Bedeutung der Frauenarbeit für die österreichische Volkswirtschaft wird am besten durch den Anteil der

Frauen an der Gesamtbeschäftigung gemessen. Laut Mikrozensus waren 1973 fast 40% (38,7%) aller Berufstätigen Frauen, bei den unselbstständig Berufstätigen waren es 36%. Jede diskriminierende Behandlung von weiblichen Arbeitskräften trifft daher mehr als ein Drittel aller Arbeitskräfte; eine schlechtere Berufsausbildung von Frauen im Vergleich mit Männern bedeutet, daß ein sehr großer Anteil aller Arbeitskräfte nicht die bestmögliche Qualifikation hat.

Würde man versuchen, die Bedeutung der Frauenarbeit aus ihrem Beitrag zum Gesamtprodukt (Bruttonationalprodukt) abzuleiten – was auch auf statistische Schwierigkeiten stößt –, so käme man zu einer Unterschätzung der Bedeutung der Frauenarbeit; denn ein wichtiger Bestandteil der Wertschöpfung, des Beitrages zum Bruttonationalprodukt der einzelnen Wirtschaftsbereiche ist die Lohn- und Gehaltssumme. Aus den mehrfach in diesem Berichtsteil angeführten Gründen liegt das Lohnniveau in Wirtschaftsbereichen mit einem großen Anteil von weiblichen Arbeitskräften unter dem durchschnittlichen Lohnniveau, was in diesen Bereichen zu einer unterdurchschnittlichen Wertschöpfung pro Arbeitnehmer oder Berufstätigem führt. In den meisten Fällen ist in diesen Wirtschaftsbereichen auch die Kapitalausstattung pro Arbeitnehmer niedriger, was ebenfalls eine Reduzierung der Pro-Kopf-Wertschöpfung bedeutet.

Verzichtet man allerdings auf die Gewichtung nach Wirtschaftsbereichen, so würde der Beitrag, den die berufstätigen Frauen zum Gesamtprodukt leisten, ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung entsprechen.

Schließlich darf noch darauf verwiesen werden, daß die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung aus Gründen, die im Konzept gelegen sind, den Wert der Haushaltarbeit dieser Frauen – sowie aller übrigen Frauen – nicht enthält.

3 DAS PROBLEM DER LOHNGLEICHHEIT VON MANN UND FRAU

3.1 Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit

Das im Jahr 1951 von der ILO beschlossene Übereinkommen, das von Österreich im Jahr 1953 ratifiziert wurde, schreibt in Art. 2 Abs. 1 vor, daß jedes Mitglied mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesem Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen hat. Dieser Grundsatz kann durch die Gesetzgebung, durch gesetzlich geschaffene oder anerkannte Einrichtungen zur Lohnfestsetzung, durch Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder durch eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel verwirklicht werden. Artikel 1 dieses Übereinkommens definiert, was unter „Gleichheit des Entgelts“ zu verstehen ist, indem er zum Ausdruck bringt, daß der Begriff „Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ sich auf Entgeltsätze bezieht, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind.

Die Beantwortung der Frage, wann eine gleichwertige Arbeit im Sinn dieses Übereinkommens vorliegt, ist in

Österreich den Kollektivvertragsparteien überlassen. Wie sich aus den Verhandlungsunterlagen der ILO und der Empfehlung Nr. 99 ergibt, wurde für die Durchführung des Grundsatzes der Lohngleichheit die Anwendung von Arbeitsbewertungsverfahren in Erwägung gezogen, jedoch nicht im Inhalt des Übereinkommens festgelegt. Daraus folgt, daß die Gleichwertigkeit einer Tätigkeit sich nach dem Grad der Arbeitsanforderungen, also nach der Arbeitsschwierigkeit richtet, während der wirtschaftliche Nutzen der Arbeitsleistung nach der Vorstellung der Vertragspartner des Übereinkommens Nr. 100 außer Betracht zu bleiben hat. Das wird auch durch den in Art. 3 Abs. 1 des Übereinkommens enthaltenen Hinweis auf eine anzustrebende „objektive“ Bewertung der Beschäftigung aufgrund der dafür erforderlichen Arbeitsleistung bestätigt. Darüber hinaus ergibt sich aus dem Ziel des Übereinkommens, eine Diskriminierung weiblicher Arbeitskräfte zu beseitigen, daß die Gleichwertigkeit der Arbeit im Sinn des Art. 2 Z. 2 des Übereinkommens bei einer Tätigkeit im Zeitlohn die Ausübung der gleichen oder dem Schwierigkeitsgrad nach gleichwertigen Arbeitsfunktion voraussetzt und bei einer erfolgsabhängigen Arbeit zusätzlich auch die Arbeitsleistung gleich oder gleichwertig sein muß. Die Erfüllung des Übereinkommens hängt in erheblichem Maß davon ab, welche Bewertungsmaßstäbe bzw. objektive Kriterien die Kollektivvertragsparteien bei Gestaltung der lohnrechtlichen Teile der Kollektivverträge anwenden. Soweit eine staatliche Lohnfestsetzung in Frage kommt – dies ist in Österreich nur subsidiär der Fall, wie bei Mindestlohnarifen und Lehrlingsentschädigungen –, wird die zuständige Behörde hiefür Sorge zu tragen haben. Der in Art. 7 unserer Bundesverfassung verankerte Gleichheitssatz bindet nach überwiegender Auffassung die Gesetzgebung und Vollziehung, nicht aber die Kollektivvertragspartner, weil der Kollektivvertrag als privatrechtlicher Vertrag zusteht. Gleichwohl kann man als gesichert annehmen, daß ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, die ausschließlich nach dem Kriterium des Geschlechts differenziert und die Frau-schlechter stellt als den Mann, gegen die guten Sitten verstößt und gemäß § 879 ABGB der Nichtigkeit verfällt.

3.2 Das Problem der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die österreichische **Bundesverfassung** legt in Art. 7 (B-VG vom 1. 10. 1920) fest, daß alle Bundesbürger vor dem Gesetz gleich sind. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekennnisses sind ausgeschlossen. Schon das Staatsgrundgesetz vom 21. 11. 1867, das Bestandteil der Bundesverfassung ist, anerkannte in Art. 2 die Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz.

Im **Staatsvertrag** von Wien betreffend die Wiederherstellung eines unabhängigen und demokratischen Österreich von 1955 verpflichtete sich Österreich in Art. 6, alle Maßnahmen zu treffen, um allen unter österreichischer Staatshoheit lebenden Personen ohne Unterschied, u. a. des Geschlechts, den Genuss der Menschenrechte und Grundfreiheiten zu sichern. Weiters verpflichtete sich Österreich, daß die in Österreich geltenden Gesetze weder in ihrem Inhalt noch in ihrer Anwendung Personen österreichischer Staatsangehörigkeit auch aufgrund ihres Geschlechtes, sei es in bezug auf ihre Person, ihre Vermö-

genswerte, ihre geschäftlichen, beruflichen oder politischen Rechte diskriminieren oder Diskriminierungen zur Folge haben können.

Ebenso legt die **Europäische Menschenrechtskonvention** aus 1958 in Art. 14 fest, daß der Genuß der in der genannten Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten ohne Benachteiligungen zu gewährleisten ist, die u. a. auch im Geschlecht begründet sind.

Allerdings besitzt der in Art. 7 B-VG und den genannten Staatsverträgen und Konventionen normierte Gleichheitssatz nach Lehre und Rechtsprechung keine Drittirkung, d. h. er kommt im Verhältnis privatrechtlicher Rechtssubjekte zueinander nicht zur Anwendung; daraus folgt, daß nur Gesetzgebung und Vollziehung bei der rechtlichen Behandlung der Staatsbürger sich von objektiven Entscheidungsmerkmalen, d. h. nur von sachlich gerechtfertigten Momenten leiten und subjektive, nur in der Person begründete Erwägungen (etwa die Vorrechte des Geschlechtes) beiseitezulassen haben. Über dieses Willkürverbot hinaus wird jedoch die Souveränität des Gesetzgebers durch den Gleichheitssatz nicht beschränkt, es können also sachlich gerechtfertigte Differenzierungen unter den Staatsbürgern vorliegen. Der Gleichheitssatz verbietet demnach auch nicht, die Geschlechter ungleich zu behandeln, soferne die Ungleichbehandlung ihre Rechtfertigung in der Natur des Geschlechts findet.

Diese Tatsache hat im Arbeitsleben insoferne Bedeutung, als der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz nach gängiger Interpretation den Arbeitgeber nicht verpflichtet, Frauen und Männer bezüglich der Entlohnung gleich zu behandeln. In die Praxis umgesetzt bedeutet dies zum Beispiel, daß bei der Notwendigkeit des Hebens und Tragens schwerer Lasten eine geringere Entlohnung der weniger kräftigen Frau gegenüber dem für diese schwere Arbeit aufgenommenen Mann berechtigt ist; allerdings impliziert dieser Gleichheitssatz auch, daß die manuell üblicherweise geschicktere Frau gegenüber dem eine vergleichbare Tätigkeit verrichtenden Mann höher entlohnt werden müßte, was jedoch im Arbeitsleben so gut wie nie geschieht.

Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts wurde von der Rechtsprechung der sogenannte **Gleichbehandlungsgrundsatz** entwickelt. Dieser vermag diskriminierten Arbeitnehmern einen Gleichstellungsanspruch zu vermitteln. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann dann erfolgreich geltend gemacht werden, wenn ein Arbeitnehmer willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter als andere Arbeitnehmer behandelt wird. Ein derartiger Willkürakt liegt zum Beispiel vor, wenn Arbeitnehmer nicht in die von ihnen beanspruchte Entlohnungsgruppe eingestuft werden, obwohl andere Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit verrichten, sehr wohl nach den Sätzen dieser in Anspruch genommenen Gruppe entlohnt werden. Aus der besseren Behandlung eines einzelnen Arbeitnehmers können jedoch keine Ansprüche abgeleitet werden. Dies bedeutet also, daß von einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nur dann gesprochen werden kann, wenn ein einzelner oder einzelne Arbeitnehmer schlechter behandelt werden als die Mehrheit der übrigen, nicht aber umgekehrt, wenn die bessere Behandlung, die einem einzelnen widerfährt, nicht auf alle ausgedehnt wird. Schließlich müssen auch die zueinander in Beziehung gesetzten Arbeitsverhältnisse die gleichen Voraussetzungen aufweisen.

Die praktische Bedeutung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes für Dienstnehmerinnen in der Pri-

vatwirtschaft liegt in der Tatsache begründet, daß sie willkürliche Schlechterstellungen vor allem auf dem Sektor der Entlohnung gegenüber ihren männlichen Kollegen auf dem Gerichtsweg bekämpfen können, wenn sie nachweisen, daß der Grund für diese Schlechterstellung in der Tatsache ihres Geschlechts gelegen ist.

Was den Bereich des öffentlichen Dienstrechts anbelangt, ist zu bemerken, daß die Arbeitsbedingungen im Gesetz festgelegt sind. Gesetze unterliegen der Überprüfung in bezug auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz, so daß Differenzierungen, die diesem Grundsatz nicht standhalten, zur Verfassungswidrigkeit der einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen führen können. Eine Differenzierung, die sachlich mit dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz nicht im Einklang steht, ist jede, die ausschließlich nach dem Geschlecht erfolgt. Aber nicht nur die Gesetzgebung, sondern auch die Vollziehung ist an den Gleichheitssatz gebunden, so daß auch dienstrechtliche Bescheide den Verfassungsgrundsatz verletzen können. Gleichwohl ist die praktische Bedeutung der Anwendung des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes nicht groß, da das dienstrechtliche Ermessen der Behörden relativ weit ist; die Frage einer willkürlichen und unsachlichen Differenzierung kann nur in den seltensten Fällen bewiesen werden. Darüber hinaus hat die Rechtsprechung aus dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz keine Einstellungspflicht für Personen abgeleitet, die bei Bewerbung für einen Dienstposten aus unsachlichen Gründen keine Berücksichtigung gefunden haben. Daß bei dem bestehenden Spielraum des Ermessens der Behörden es die Frauen sind, die aufgrund der gegebenen Vorurteile benachteiligt werden, kann wohl kaum bezweifelt werden. (Vgl. dazu die Ausführungen im Abschnitt „Die Frau im öffentlichen Dienst“.) Wenn allerdings eine Einstufung vorgenommen wurde, gibt es keine Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen.

3.3 Das Problem der Durchsetzung des Prinzips der Lohngleichheit auf der Ebene der Kollektivverträge für den Sektor der Arbeiter

Ungeachtet der bereits im Jahr 1953 (BGBI. 39/1954) erfolgten Ratifizierung des Internationalen Übereinkommens Nr. 100, sind die in diesem Übereinkommen enthaltenen Grundsätze in Österreich keineswegs zufriedenstellend in die Praxis der Kollektivverträge und in die Einstufungspraxis der Betriebe übernommen worden. Im Lauf des letzten Jahrzehnts ist zwar die Bezeichnung „Männerlöhne“ und „Frauenlöhne“ fast zur Gänze aus den Kollektivverträgen und Lohntarifen verschwunden; die meisten Berufsgruppen gingen den Weg der Lohngruppeneinteilung, innerhalb derer entweder nach Ausbildung oder nach Tätigkeit bewertet wird. Überdies wird in zahlreichen Verträgen ausdrücklich festgelegt, daß die Grundlagen des Leistungslohnes ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht des Arbeiters festzusetzen sind; dies bedeutet die theoretische Anerkennung des Prinzips der Lohngleichheit von Mann und Frau.

In der Praxis wird jedoch dieser Grundsatz lediglich bei Vorliegen von gleicher Arbeit von Mann und Frau angewendet. Bei der Feststellung einer allfälligen „Gleichwertigkeit“ der Arbeit von Mann und Frau werden jene Kriterien angewendet, die eine Höherbewertung „männlicher“ Arbeitseigenschaften sicherstellen: z. B. wird schwere körperliche Arbeit gegenüber besonderer

Geschicklichkeit, gegenüber Ausdauer bei komplizierter oder monotoner Arbeit höher gewertet.

Die neuen Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin bezüglich der psychologischen und physiologischen Belastungen bei verschiedenen Arbeiten bleiben bei der Bewertung solcher Arbeiten unberücksichtigt. In Berufen mit traditionell hohem Frauenanteil erfolgt die Einstufung der Frauen, also der überwiegenden Mehrzahl der Arbeitskräfte, in die niedrigsten Lohngruppen. Die bereits kollektivvertraglich erfolgte Schlechterstellung vieler Frauen findet sodann ihre Fortsetzung in der betrieblichen Lohnpolitik.

Hinsichtlich des Zugangs der Frau zu sogenannten Männerarbeiten ist aus zahlreichen betrieblichen Beispielen zu ersehen, daß Frauen lediglich dort zu derartigen Tätigkeiten zugelassen werden, wo keine männliche Arbeitskraft mehr gefunden werden kann; in diesen Fällen wird fast durchwegs der gleiche Lohn bezahlt, den männliche Arbeiter erhalten.

Obwohl sich in den letzten Jahrzehnten allgemein eine positivere Einstellung zur Frauenerwerbstätigkeit entwickelt und zweifellos eine größere Wertschätzung der Frauenarbeit Platz gegriffen hat, hat sich diese neue Entwicklung auf dem Gebiet der Entlohnung noch kaum ausgewirkt; die Abstände zwischen Männer- und Frauenlöhnen haben sich de facto nicht verändert (siehe Seite 19). Die folgenden Beispiele dokumentieren das Gesagte:

In der Bekleidungsindustrie sind mehr als 80% der Beschäftigten Frauen. Der Lohntarif weist 11 Lohngruppen auf, die Arbeitsvorgänge werden nach Tätigkeitsmerkmalen den Lohngruppen zugeordnet. 75% der in der Bekleidungsindustrie beschäftigten Frauen sind den drei untersten Lohngruppen zugeordnet.

Die Textilindustrie beschäftigt zu 65% Frauen. Der Lohntarif weist 12 Lohngruppen auf, die Arbeitsvorgänge werden nach Tätigkeitsmerkmalen den Lohngruppen zugeordnet. 80% der in diesem Industriezweig beschäftigten Frauen fallen unter die Lohngruppen 3 bis 7.

Seit dem Jahr 1959 sind insgesamt 150 verschiedene Tätigkeiten um eine Lohngruppe höher eingestuft worden, wodurch vor allem eine Höherbewertung der Tätigkeit der beschäftigten Frauen erreicht werden konnte. Frauen können ebenso wie Männer bis zur Lohngruppe 10 aufsteigen. Nach den Sätzen der Lohngruppen 11 und 12 entlohnt zu werden, ist Frauen nur ausnahmsweise möglich, da diese Lohngruppen vor allem Professionisten wie Elektrikern, Schlossern usw. vorbehalten sind.

Die Schuhindustrie weist einen Stand von 70% an weiblichen Beschäftigten auf, ihr Lohntarif ist in 11 Lohngruppen eingeteilt. Auch hier haben Frauen ebenso wie Männer die Möglichkeit des Aufstiegs zur Lohngruppe 10 und ein Drittel der beschäftigten Frauen ist immerhin in den Lohngruppen 7 bis 10 zu finden. Die Lohngruppe 11 umfaßt hingegen Facharbeitertätigkeiten oder Tätigkeiten, die überwiegend schwere körperliche Arbeit erfordern.

Frauen sind nur vereinzelt in dieser Lohngruppe zu finden.

Die Metallindustrie (insbesondere die Schwachstromindustrie) beschäftigt ca. 55.000 Frauen; der Lohntarif enthält 10 Lohngruppen, die Lohngruppenmerkmale berücksichtigen Ausbildung und Tätigkeit. Mädchen und Frauen erlernen fast niemals Metallberufe, jedoch sind nach einer Erhebung der Wiener Arbeiterkammer 20% der angelernten Arbeitskräfte in Wiener Metallbetrieben gelernte Arbeitskräfte aus anderen Branchen, vornehmlich Schneiderinnen, Friseurinnen und Verkäuferinnen. Die beiden untersten Lohngruppen sind jugendlichen Arbeiterinnen vorbehalten, ältere Frauen werden prinzipiell in die nächsthöheren Lohngruppen eingereiht. In der niedrigsten dieser Anlerngruppen sind zwei Drittel aller angelernten Frauen beschäftigt; während der letzten drei Jahre konnte der Anteil der Frauen an dieser Lohngruppe, der bei 90% lag, auf 67% herabgesetzt werden.

Die höheren Lohngruppen sind de facto ausschließlich Männern vorbehalten; zwei Drittel der in der Metallindustrie beschäftigten angelernten Männer erhalten den Lohn der höchsten Anlerngruppe.

Bei Frauen ist der kollektivvertragliche Lohn grundsätzlich die Ausgangsbasis für den Leistungslohn, bei Männern werden im allgemeinen die Richtsätze höher angesetzt, als sie der Kollektivvertrag festlegt.

Frauen, die einen anderen Beruf voll erlernt haben, werden als angelernte Arbeiterinnen entlohnt; Männer, die einen anderen Beruf voll erlernt haben, werden hingegen als Facharbeiter eingestuft.

Die Süßwaren- und Konservenindustrie weist einen Frauenanteil von 60 bzw. 75% auf. Der Lohntarif unterscheidet nach Facharbeitern, angelernten Arbeitern und ungelernten Arbeitern. Der Rahmenkollektivvertrag enthält den Grundsatz, daß für gleiche Arbeit gleicher Lohn zu bezahlen ist. Die Ist-Löhne der Frauen liegen jedoch trotz dieses Grundsatzes bei 85 und 90% der Männerlöhne. Versuche der Höheneinstufung der Frauen führen meist zu Schwierigkeiten mit den männlichen Beschäftigten.

Die betriebliche Praxis kennt – ohne dies allerdings in einer Vereinbarung festzulegen – typische Frauen- und typische Männerarbeiten, wobei die „Männerarbeiten“ Facharbeiter und überwiegend körperlich schwere Arbeiten sind; dort, wo nicht genügend männliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, werden auch Frauen zu Ausfertigungsarbeiten herangezogen.

Im folgenden die Ergebnisse aus 8 Betrieben mit Stichtag 31. 1. 1974: Bei 768 männlichen Beschäftigten (= 41,05% der erhobenen Beschäftigten) und 1.103 weiblichen Beschäftigten (= 58,95% der erhobenen Beschäftigten) wurden folgende Lohngruppenzugehörigkeit bzw. folgende Ist-Löhne festgestellt.

Bemerkenswert ist die Diktio der Kategorie; für die drei höchstbezahlten Kategorien wird die männliche Form

Lohngruppe: Kategorie:		Kollektivvertragslohn Stundenlohn S	Kollektivvertragslohn Monatslohn S	männlich	weiblich	zusammen	%
1. Kochmeister, Konservierer, Oberbinder, Vorarbeiter	30,70	1.289,40	34	–	34	34	1,81
2. Professionisten, Hilfskocher, Hilfs- konservierer, Einleger, Binder, Heizer u. Chauffeure	29,—	1.218,—	283	–	283	283	15,12
3. Qualifizierte Arbeiter, Ausführer, Portiere u. Wächter	25,80	1.083,60	267	1	268	268	14,32

Lohngruppe:	Kollektivvertragslohn						%
Kategorie:	Stundenlohn S	Monatslohn S	männlich	weiblich	zusammen		
4. Arbeiter	23,10	970,20	176	—	176	9,41	
5. Vorarbeiterinnen	22,20	932,40	—	28	28	1,50	
6. Arbeiterinnen, die an Maschinen, Apparaten u. Duplikatkesseln arbeiten	21,50	903,—	—	419	419	22,39	
7. Arbeiterinnen	21,35	896,70	—	634	634	33,88	
8. Jugendliche	19,—	798,—	2	21	23	1,23	

gewählt, dann noch die Gruppe der „Arbeiter“ genannt, die lohnmäßig noch vor den „Vorarbeiterinnen“ rangiert und schließlich für die beiden vorletzten Kategorien die „weibliche Form“ (z. B. „Arbeiterinnen, die an Maschinen ... arbeiten“ bzw. „Arbeiterinnen“) gewählt.

Aus der Ist-Lohn-Tabelle ist ersichtlich, daß 578 männliche Arbeiter einen Stundenlohn erreichten, der zwischen S 28,— und S 49,99 lag, 125 männliche Arbeiter, aber nur 5 Frauen erzielten einen Stundenlohn zwischen S 25,80 und S 27,99, 25 Männer und 79 Frauen einen Ist-Lohn zwischen S 24,— und S 25,79, 41 Männer und 350 Frauen einen zwischen S 23,10 und S 23,99 liegenden Stundenlohn. In den Lohngruppen zwischen S 21,50 und S 23,09 gab es zwar 367 Frauen, aber nur einen einzigen Mann, in den untersten beiden Lohngruppen rangierten 288 Frauen, aber nur 3 Männer. Die Vermutung, daß hier vielfach Arbeit von gleichem Wert keinen Niederschlag in gleicher Bezahlung fand, ist nicht von der Hand zu weisen.

Die Ergebnisse je einer Erhebung aus den Jahren 1973 und 1974 über erzielte Löhne in der Süßwarenindustrie zeigen sowohl die ähnliche Diktion als auch den geringen Anteil der Frauen an besser bezahlten Arbeiten.

Für die Brotindustrie legt § 24 lit. d) des Kollektivvertrages fest, daß zu Bäckereiarbeiten nur gelernte Arbeiter verwendet werden dürfen. Im Bedarfsfall können in der

Bäckerei, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, Arbeiten, die keine besonderen Fachkenntnisse erfordern, von Hilfsarbeitern bzw. Frauen verrichtet werden. Auch hier werden nur bei Mangel an männlichen Facharbeitern u. U. Frauen zu Tätigkeiten verwendet, zu denen sie ansonsten als für diese Arbeiten nicht qualifiziert nicht zugelassen werden. In der Brauereiindustrie wurden im Verlauf der letzten 3 Jahre die Frauenlöhne für jene Arbeiten, bei denen Frauen gemeinsam mit Männern arbeiten und dabei gleichwertige Arbeit leisten, stufenweise von 75% auf 100% der Männerlöhne angehoben.

Die chemische Industrie beschäftigt ca. 14.000 Frauen, das ist ein Drittel der in diesem Industriezweig beschäftigten Arbeiter. Der Lohntarif weist 5 Stufen auf, in der niedrigsten Stufe werden jugendliche Arbeiter eingereiht. Bis vor wenigen Jahren wurden Frauen fast ausschließlich nach den Sätzen der Kategorie 4, also der vorletzten Stufe, entlohnt; nunmehr sind 80% der weiblichen Arbeiter von der Kategorie 4 in die Kategorie 3 umgereiht worden. Die Umreihung in die Kategorie 3a erfolgt nach entsprechender Einschulung, spätestens jedoch nach 12 Monaten. In Kategorie 4 verbleiben lediglich Hilfskräfte sowie Arbeitskräfte, die Arbeiten nur nach Anweisung ausführen können. Die beiden ersten Lohngruppen sind Männern vorbehalten; die überwiegend gelernte Arbeitskräfte bzw. Professionisten sind.

Beschäftigte nach Lohngruppen in der Süßwarenindustrie

Lohnsätze Kategorie	Stundenlohn S	Wochenlohn S	1973 (24 Betriebe) männlich	1973 (24 Betriebe) weiblich
1. Abteilungsleiter, Meister	30,—	1.260,—	47	3
2. Zuckerbäcker, Facharbeiter, Professionisten, Chauffeure(-innen), Ausführer(-innen)	28,20	1.184,40	376	2
3. Qualifizierte Arbeiter, Wächter, Portiere, Ausführer(-innen)	26,40	1.108,80	312	6
4. Arbeiter	24,20	1.016,40	177	6
5. a) Qualifizierte Arbeiterinnen sowie Vorarbeiterinnen, die mindestens 5 Arbeitnehmer beaufsichtigen	22,80	957,60	—	201
b) Vorarbeiterinnen, Waffel- u. Tütenbäckerinnen sowie Maschinführerinnen	22,10	928,20	—	510
6. Arbeiterinnen	21,50	907,20	—	1.867
7. Jugendliche unter 16 Jahren	19,30	810,60	3	44
Zusammen: in Prozenten			915	2.639
			25,75 %	74,25 %
			1974 (19 Betriebe)	
1. Abteilungsleiter, Meister			22	—
2. Zuckerbäcker, Facharbeiter, Professionisten, Chauffeure(-innen), Ausführer(-innen)			342	3
3. Qualifizierte Arbeiter, Wächter, Portiere, Ausführer(-innen)			191	4
4. Arbeiter			139	8
5. a) Qualifizierte Arbeiterinnen sowie Vorarbeiterinnen, die mindestens 5 Arbeitnehmer beaufsichtigen			—	147
b) Vorarbeiterinnen, Waffel- u. Tütenbäckerinnen sowie Maschinführerinnen			—	441
6. Arbeiterinnen				1.491
7. Jugendliche unter 16 Jahren			1	21
Zusammen: in Prozenten			695	2.115
			24,73 %	75,27 %

Von den ca. 14.000 Beschäftigten in der papierverarbeitenden Industrie sind ca. 2.000 Frauen. Der Lohntarif weist 6 Lohngruppen auf. Weibliche Beschäftigte werden grundsätzlich in der Lohngruppe 4 eingestuft, nur vereinzelt gelingt es Frauen, in höhere Lohngruppen aufzusteigen. Arbeiterinnen werden mit Sortier-, Zähl- und Verpackungsarbeiten beschäftigt, für deren Ausführung nach Aussagen der befragten Fachleute „besondere Geschicklichkeit Voraussetzung ist, so daß im allgemeinen lediglich Frauen zu diesen Tätigkeiten herangezogen werden können“. Die übrigen Arbeiten sind Arbeiten an Maschinen oder schwere körperliche Arbeiten, zu denen lediglich Männer herangezogen werden. Da die papierverarbeitende Industrie vollkontinuierlich, d. h. im Drei-Schicht-System arbeitet und Frauen in der Nachschicht nicht beschäftigt werden dürfen, ist die Maschinenbedienung ausschließlich Männern vorbehalten; ferner ist der Ausschluß der Frauen von der Papiererzeugung auch durch ein Arbeitsverbot bedingt (s. Abschnitt 5.1.6).

Die keramische Industrie weist lediglich 11,5% weibliche Beschäftigte auf, die zumeist mit Hilfsarbeiten beschäftigt werden. Auch die männlichen Arbeitskräfte sind in der Mehrzahl angelernt und haben zumeist bei der Verarbeitung der Rohprodukte schwere körperliche Arbeit oder Arbeiten unter Nässeeinwirkung auszuführen; die Weiter- und Endverarbeitung – das Pressen, Sortieren und Verpacken – wird von Frauen, überwiegend in Akkord- und Prämienarbeit, durchgeführt. Der Lohntarif kennt 4 Lohngruppen, Frauen werden in der Lohngruppe 4 eingestuft. In der holzverarbeitenden Industrie bzw. im holzverarbeitenden Gewerbe sind knapp 17% der Beschäftigten Frauen. Die Einteilung der Lohngruppen basiert auf der Berufsausbildung. Frauen sind – von Einzelfällen abgesehen – ungelernte Kräfte und werden in die Gruppe der „Hilfsarbeiterinnen“ eingestuft, die zwei Gruppen unter der Gruppe „Hilfsarbeiter“ rangiert (!).

Die Faser- und Spanplattenindustrie sieht in § 4 des

Kollektivvertrages vor, daß im Fall der Verwendung von Frauen für die Ausführung von Arbeiten, die üblicherweise nur von Männern durchgeführt werden, diese den Lohn zu erhalten haben, der für die entsprechende Männerkategorie vorgesehen ist.

In der Buchbinderei und Papierkonfektion sind rund 50% der Beschäftigten Frauen. Es handelt sich durchwegs um angelernte Arbeitskräfte, jedoch sind auch von den männlichen Beschäftigten lediglich 16% Facharbeiter. Der Lohntarif ist in 10 Lohngruppen eingeteilt, die Berufsausbildung und Beschäftigungsdauer berücksichtigen. Frauen sind zum überwiegenden Prozentsatz in den Lohngruppen 6 bis 9 eingereiht, wobei sie in den höheren Lohngruppen nur vereinzelt auftauchen. Die Lohngruppen 3 bis 5 sind Arbeitskräften, die schwere körperliche Arbeit leisten, die beiden höchsten Lohngruppen Facharbeitern und Maschineninstellern vorbehalten. Nach den Angaben der Fachgewerkschaft liegen die Frauenlöhne im Durchschnitt 24% über den Kollektivvertragslöhnen, die Männerlöhne jedoch 25–40% darüber.

Schließlich soll noch die Kartonagen- und Wellpappenindustrie als Beispiel angeführt werden, in deren Betrieben außer Professionisten lediglich angelernte Arbeitskräfte beschäftigt werden. 50% der Beschäftigten dieser Betriebe sind Frauen. Der in 10 Gruppen gegliederte Tarif berücksichtigt Ausbildung und Dauer der Beschäftigten im Beruf. Frauen sind, von wenigen Ausnahmen abgesehen, in die Lohngruppen 7–9 eingestuft, die höhere Entlohnung der in den oberen Lohngruppen eingereihten Männer beruht auf den von diesen zu leistenden schweren körperlichen Arbeiten. Bemerkenswert ist auch hier, daß die Verdienste der Frauen im Durchschnitt zwischen 20 und 25%, die der Männer jedoch zwischen 25 und 30% über den jeweiligen Tariflohngruppen liegen.

Abschließend eine auf einer Erhebung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien basierende Übersicht über Verdienste und Arbeitszeit in den angeführten Bereichen:

Verdienste und Arbeitszeit (nach Branchen) – Lohn- und Akkordarbeit

	1970	Bruttowochenverdienst in S	Wochenarbeitszeit in Stunden		Bruttostundenverdienst in S	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bekleidung:	1970	1.139	702	44,5	39,7	25,6
	1971	1.066	800	42,5	39,6	25,1
	1972	1.317	834	45,2	37,9	29,1
Textil:	1970	1.032	715	42,9	40,5	24,1
	1971	1.373	785	54,9	39,6	25,0
	1972	1.198	896	49,8	40,3	24,1
Schuh-Leder:	1970	943	690	41,3	41,3	22,8
	1971	1.125	806	43,9	42,5	25,6
	1972	1.211	874	41,7	40,4	29,1
Metallindustrie:	1970	1.144	755	43,9	40,5	26,1
	1971	1.288	841	43,6	40,3	29,5
	1972	1.441	965	42,1	39,5	34,2
Nahrungs- u. Genußmittel:	1970	1.129	667	45,7	42,0	24,7
	1971	1.322	731	46,3	41,3	28,6
	1972	1.497	869	45,0	41,0	33,3
Chemie:	1970	1.042	730	42,7	39,8	24,4
	1971	1.149	866	44,2	41,0	26,0
	1972	1.271	988	42,2	39,8	30,1
Holzverarbeitung:	1970	1.178	800	44,2	42,9	26,7
	1971	1.300	813	43,6	39,6	29,8
	1972	1.519	1.035	42,6	41,4	35,7

	Bruttowochenverdienst in S		Wochenarbeitszeit in Stunden		Bruttostundenverdienst in S	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Papierverarbeitung:	1970	1.143	733	46,9	42,6	24,4
	1971	1.180	763	45,7	42,2	25,8
	1972	1.485	989	48,3	43,9	30,7
						22,5

Quelle: Erhebung der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Wirtschafts- und Sozialstatistischen Handbuch 1972).

3.4 Die verschiedenartige Einschätzung von sogenannten „Männerarbeiten“ und „Frauenarbeiten“

Die Frage der Gleichwertigkeit von Arbeiten, die entweder vornehmlich von Männern oder Frauen durchgeführt werden, ist derzeit keineswegs befriedigend gelöst. Auch heute werden im allgemeinen sogenannte „Männerarbeiten“ als schwerer auszuführen und größeres Können erfordernd eingeschätzt als sogenannte „Frauenarbeiten“. Dies, obwohl die Praxis des betrieblichen Alltags täglich gegenwärtige Beispiele hiefür liefert: z. B. Frauen, die in der Schwachstromindustrie bei der automatischen Telephonie als angelernte Arbeiterinnen Schaltkästen montieren. Bei dieser Arbeit erhält die Frau durch Auslösen eines Hebedrucks mit dem Fuß über Tonband die Schaltanweisung und verrichtet danach händisch die höchste Konzentration erfordern Arbeiten am Gerät. Sie ist akustisch, optisch, physisch und psychisch ständig angestrengt und steht überdies 8 Stunden hindurch unter ständigem Zeitdruck. Es gibt in der Metallindustrie kein Beispiel dafür, daß ein in der gleichen Lohnhöhe eingestufter Mann derartigen Belastungen ausgesetzt wäre.

Ein weiteres Beispiel für die verschiedenenartige Bewertung von Arbeiten, die üblicherweise entweder von Männern oder Frauen ausgeführt werden, liefert die Heimarbeit: Arbeiten, die ausschließlich oder fast ausschließlich von Frauen durchgeführt werden – Handstricken, Häkeln, Netzen und Gobelinsticken – weisen Mindestlohnsätze auf, die weit unter denen jener Arbeiten liegen, die bis vor kurzer Zeit fast ausschließlich von Männern verrichtet wurden – z. B. Erzeugung von Lederoberbekleidung oder von Herren- oder Knabenoberbekleidung nach Maß bzw. in Konfektion.

Am 1. 10. 1974 betrugen die Stundenlöhne für die angeführten Arbeiten:

Gobelinsticken (je nach Feinheit der Arbeit)	S 8,— bis S 12,—
Handstricken	S 9,99
Häkeln	S 9,99
Netzen	S 10,99 bis S 12,56
Erzeugung von Lederoberbekleidung	S 21,40
Erzeugung von Herren- u. Knabenoberbekleidung nach Maß	S 22,— bis S 26,—
Erzeugung von Herren- u. Knabenoberbekleidung in Konfektion	S 23,—

Die häufig für die niedrige Bezahlung der Frau bei Ausführung von monotonen Arbeiten verwendete Begründung, daß Frauen eine größere natürliche Begabung für Routinearbeiten haben als Männer und daher vorzugsweise für derartige Arbeiten einzusetzen seien, wird nicht nur von Wissenschaftern, sondern auch von Unternehmern in ihrem Wahrheitsgehalt stark angezweifelt. So stellte eine Veröffentlichung des britischen Arbeitgeberverbandes²⁰⁾ in

²⁰⁾ „Employing Women: The employers view“, Veröffentlichung der Confederation of British Industry.

Frage, daß Frauen eine größere natürliche Begabung für Routinearbeiten hätten als Männer. In der Praxis konnte jedoch festgestellt werden, daß Frauen jedenfalls geschickter und für feine händische Arbeiten geeigneter seien als Männer. Inwieweit diese Erkenntnis aus Kreisen englischer Arbeitgeber ihren Niederschlag in einer Angleichung der Löhne angelernter Arbeiterinnen an die der angelernten Arbeiter gefunden hat, unterliegt hier nicht der Beurteilung; festgestellt sei lediglich, daß in Österreich eine solche Anerkennung bzw. deren lohnähnliche Umsetzung noch immer in keiner Sparte Platz gegriffen hat.

Bereits in den gewählten Symbolen der Arbeit kommt die Wertschätzung zum Ausdruck – der Hammer bzw. der Mann mit dem Hammer verkörpert nach wie vor die manuelle Arbeit schlechthin, obwohl die eine Vielzahl von Webstühlen bedienende Frau zweifellos keine weniger beanspruchende Tätigkeit ausübt. Die im allgemeinen erheblich höher entlohnten Männerarbeiten schaffen jedoch durch eben diese Löhne eine für Frauen fast unüberwindliche Barriere und bewirken dadurch einerseits geteilte Arbeitsmärkte für Arbeiter und Arbeiterinnen und anderseits das Verbleiben der weiblichen Angestellten in niedrigen Verwendungskategorien.

Während bei den Arbeiterberufen die geringe Körperkraft der Frau als Ursache verschiedener beruflicher Hemmnisse angegeben wird, wird den weiblichen Angestellten generell die Eignung für höhere Positionen, vor allem für Leitungsposten, abgesprochen. Die Diskriminierung weiblicher Angestellter stellt sich somit im wesentlichen als Problem der schlechten Aufstiegsschancen dar (vgl. 4). Frauen, die dennoch einen Aufstieg erreichen, gelten als Ausnahme, ihnen werden „männliche“ Fähigkeiten zuerkannt, wobei in dieser Zuerkennung gleichermaßen eine Wertschätzung der Arbeitskraft und eine Geringschätzung der Frau enthalten ist. Die mangelnde körperliche Eignung der Frau für verschiedene Arbeiterberufe wird hingegen bei Berufen mit fehlender Attraktivität bei großer körperlicher Belastung üblicherweise nicht erwähnt – die ehemalige Wäscherin, Büglerin, die Arbeiterin in der Ziegelei, ebenso die Bäuerin sind Beispiele für schwere körperliche Arbeiten. Anlässlich eines Besuches von Vertretern des Zentralarbeitsinspektates in einem Betrieb wurde bei der Besichtigung von Arbeitsplätzen mehrerer Arbeiterinnen festgestellt, daß diese täglich mehrere Tonnen (!) zu heben hatten. Da diese Arbeiten nicht zu den hochbezahlten Arbeiten gehörten, wurde niemals Zweifel daran geäußert, daß diese von Frauen ausgeübt werden können. Die Herren-Maßschneiderei galt lange Zeit hindurch als für Frauen zu anstrengend und zu unschicklich und das Erlernen dieses Berufes war praktisch ausschließlich Männern vorbehalten. Frauen fanden erst in diesen Beruf Eingang, als er lohnmäßig für Männer uninteressant wurde – das Argument der übermäßigen Anstrengung und der Unschicklichkeit wurde hierauf nicht mehr vorgebracht. Diese wenigen Beispiele zeigen die Fragwürdigkeit der verschiedenen Wertungen von Arbeiten, soweit diese aufgrund des Geschlechts vorgenommen werden.

Vorurteile erweisen sich zumeist als außerordentlich langlebig – „schwere Männerarbeiten“ und „leichte Frauenarbeiten“ werden sehr häufig noch nach dem Kraftaufwand beurteilt, obwohl die Arbeitsmedizin zahlreiche andere Faktoren kennt, die zur Beurteilung der Schwere der Arbeit heranzuziehen sind.

4 AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN VON FRAUEN – THEORIE UND PRAXIS

4.1 Die Bedeutung der gesellschaftlichen Haltung zur Frage der qualifizierten Tätigkeit von Frauen und ihrem beruflichen Aufstieg

„Die Einstellungen von Frauen selbst, von Arbeitgebern, Freunden und Verwandten haben stärkeren Einfluß auf die beruflichen Möglichkeiten von Frauen als die angeborenen oder erworbenen Fähigkeiten.“ („Employing Women: The employers view.“)

Die Haltung der Gesellschaft gegenüber dem Phänomen der außerhäuslichen Frauenberufstätigkeit ist zwar im allgemeinen positiver geworden, die Einstellung gegenüber der eine Berufskarriere anstrebenden Frau ist jedoch nach wie vor von tradierten Vorurteilen beherrscht, die einen beruflichen Aufstieg einer größeren Zahl von Frauen verhindern, wodurch anderseits wiederum die Auffassung von der mangelnden Fähigkeit der Frau für Leitungspositionen verstärkt wird. Allerdings entspricht die positive Haltung gegenüber der Berufstätigkeit im allgemeinen weniger der Überzeugung, daß jeder Mensch, also auch die Frau, das Recht auf berufliche Selbstverwirklichung oder auf einen eigenen Lebensweg hat, sondern sie hat vor allem finanzielle Motive.

In einer österreichischen Untersuchung aus jüngster Zeit²¹⁾ stellte sich heraus, daß zwar 40,8% der befragten Männer einer Berufsausübung der Frau nach der Verheiratung positiv gegenüberstanden, daß sie diese Berufstätigkeit aber in erster Linie unter dem Gesichtspunkt der finanziellen Notwendigkeit (64,7%) sahen, weitaus weniger unter dem Gesichtspunkt der Abwechslung bzw. der nicht vollen Auslastung durch den Haushalt (18,1%); hingegen sprachen sich 65,4% der jungen Frauen für eine Beibehaltung der Berufstätigkeit nach der Verheiratung aus, wobei 56,9% von ihnen die finanzielle Notwendigkeit der weiteren Berufstätigkeit betonten (also ca. 8% weniger als Männer), aber 27,7% die durch den Beruf bewirkte Abwechslung bzw. das Nicht-Ausgelastetsein durch den Haushalt als Grund dafür angaben. Auch die vorgebrachten Gründe gegen die Berufstätigkeit der verheirateten Frau waren bemerkenswert: 93,6% der Männer brachten das Argument der Vernachlässigung des Familienlebens und der Kindererziehung durch die Berufstätigkeit der Frau vor, nur 6,4% der Männer standen wegen der nervlichen und gesundheitlichen Überlastung der Frau der Berufsarbeit negativ gegenüber. Demgegenüber war der erstgenannte Grund nur für 66,1% der befragten Frauen der ausschlaggebende Grund für die Ablehnung der Erwerbsarbeit der verheirateten Frau und Mutter, 23,9% waren wegen der dadurch bewirkten nervlichen und

gesundheitlichen Überlastung dagegen. Hier kommt eindeutig das Rollenbild der Frau zum Tragen (vgl. Kapitel „Das Rollenbild der Frau“): die positivste Einstellung zeigten eindeutig jene Befragten, die eine höhere Schule absolviert hatten; jüngere Männer waren gleichfalls positiver gegenüber der Frauenarbeit eingestellt als ältere Männer. Die mangelnden Karriereerwartungen für Töchter zeigten sich bei der Beantwortung der Fragen, die auf Bildungsabsichten für eigene Kinder hinzielten: Für den Sohn wünschten sich 82,3% aller Befragten die Ablegung der Matura, 36,5% ein Studium, für die Tochter nur 65,9% bzw. 11,1%. Diese die Mädchenbildung deutlich vernachlässigende Haltung hat jedoch auch der Praxis entnommene Gründe: Von allen bei der Untersuchung befragten Frauen erklärten nämlich 24,8%, daß Männer generell gesuchter und bevorzugter sind, 17,3%, daß Frauen generell benachteiligt seien, 8,9% verwiesen darauf, daß die Gründe hiefür in der Tradition liegen und 8,4% teilten mit, daß in der eigenen Firma die Männer bevorzugt würden.

Die Ergebnisse einer Untersuchung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien aus dem Jahr 1973, durchgeführt vom IFES, zeigen jedoch das stark angestiegene Engagement der Frauen selbst: 41% der befragten berufstätigen Frauen gaben an, daß Freude und Interesse am Beruf einer der wichtigsten Gründe seien, warum sie einer außerhäuslichen Arbeit nachgehen, 21% nannten die größere Unabhängigkeit, die eine Folge der Berufstätigkeit ist, als einen der Hauptgründe, 7% die sozialen Kontakte; vorwiegend materielle Gründe nannten 60% als eine der Hauptursachen der Berufstätigkeit, 26% die Notwendigkeit, allein für die Familie oder für sich selbst aufzukommen, 19% das Ermöglichen von Extraanschaffungen und 15% das nichtausreichende Einkommen des Ehegatten. Daß die Wichtigkeit der eigenständigen Altersversorgung der Frau immer mehr in den Vordergrund tritt, zeigt sich daraus, daß 29% der bei dieser Erhebung befragten Frauen die Sicherung der eigenen Altersversorgung als einen der Hauptgründe der Berufstätigkeit deklarierten. Das Motiv „Freude und Interesse am Beruf“ war am stärksten maßgebend für die 16- bis 25-jährigen, für die Freischaffenden und Selbständigen, für die Angestellten mit Berufsausbildung und für Frauen mit einem über S 7.000.– liegenden Haushaltsnettoeinkommen.

Auch eine Umfrage des Meinungsforschungsinstitutes Dr. Fessel²²⁾ ergab, daß für 29% der befragten Frauen das Interesse an der Arbeit einer der Hauptgründe der Berufstätigkeit ist, für 25% die sozialen Kontakte, für 17% die dadurch erreichte Unabhängigkeit, für 16% der Wunsch, den beruflichen Anschluß nicht zu verlieren und für 8% die Auffassung, daß eine moderne Frau berufstätig sein sollte. 30% der befragten Frauen gaben das unzureichende Einkommen des Ehemannes als einen der Hauptgründe an, 18% mußten als Alleinverdiener einer Berufsarbeit nachgehen, 18% fanden die Haushaltarbeit eintönig und für 9% war die Auffassung, daß man als berufstätige Frau mehr Ansehen genieße, einer der Hauptgründe für die Berufstätigkeit. Auch hier war festzustellen, daß mit steigender Schulbildung der Anteil jener Frauen wächst, für deren Berufstätigkeit vor allem das Interesse an der ausgeübten Tätigkeit ausschlaggebend ist; nur 20% der Frauen ohne abgeschlossene Schulbildung arbeiteten in erster

²¹⁾ Walter F. Neubauer – Sozialpsychologie junger Angestellter, Linzer Hochschulschriften, Springer-Verlag/1972.

²²⁾ Institut Dr. Fessel – „Die Rolle der Frau im Beruf“, Wien 1973.

Linie aus Interesse am Beruf, jedoch 68% der Frauen mit Matura oder abgeschlossenem Studium. Interessant war zweifellos, daß die Berufstätigkeit der Frau als wesentliches Zeichen der Emanzipation angesehen wird. Als negative Seiten der Frauenberufstätigkeit wurden von den Frauen selbst im allgemeinen eventuelle schlechte Auswirkungen auf den Familiensektor angesehen, in erster Linie wurde die ungünstige Entwicklung der Kinder befürchtet.

Die angeführten Untersuchungen lassen deutlich das steigende berufliche Interesse von Frauen erkennen, vor allem jener, die einen Beruf erlernten, oder solcher, die eine höhere oder Hochschulbildung erwerben konnten. Während die Berufstätigkeit der Frau (ausgenommen der mit betreuungsbedürftigen Kindern) von der Gesellschaft im allgemeinen bereits wohlwollend geduldet oder sogar gut geheißen wird, sind die Aufstiegschancen für Frauen nach wie vor sehr bescheiden; die geringe Zahl der höheren Posten bewirkt im Zusammenhang mit tradierten Vorurteilen im allgemeinen eine einheitlich ablehnende Haltung der höhere Positionen vergebenden Männer.

Die Ergebnisse einer 1974 im Auftrag des Bundeskanzleramtes durchgeführten Untersuchung des IFES zeigen dies in aller Deutlichkeit: Diese gesamtösterreichische Stichprobenerhebung (1.978 verwertbare Interviews) ergab folgende Resultate:

Im allgemeinen werden Frauen als gleich verlässliche und fleißige Arbeitskräfte wie Männer angesehen, auch Kollegialität, Kooperationsbereitschaft, Ehrgeiz und Unternehmungsgeist werden ihnen von der überwiegenden Mehrzahl der Befragten in gleichem Maß wie den Männern attestiert. Jedoch in der Beurteilung der Sachlichkeit und Selbständigkeit von Frauen sind die Angaben nach Geschlechtern verschieden: Während sich Frauen zu 79% als ebenso selbständig und zu 9% als selbständiger als Männer bezeichnen, tun dies nur 64% bzw. 4% der Männer; 74% der befragten Frauen, jedoch nur 59% der befragten Männer halten Frauen für gleich sachlich, 7% der Frauen halten Frauen für sachlicher, aber nur 5% der Männer. Diese an sich nicht ungünstige Einschätzung auch dieser Eigenschaften bei Frauen durch befragte Männer ist jedoch nicht durchgehend. Leitende Angestellte und Beamte sind in größerem Maß als der Durchschnitt der Befragten der Meinung, daß den Frauen – auch jenen mit gleicher Ausbildung wie Männern – die Fähigkeit für Führungspositionen fehlt. Die Frauen selbst, vor allem die höher gebildeten, sind vom Gegenteil überzeugt, bezweifeln aber mit Fug und Recht, daß es Frauen ebenso wie Männern möglich ist, in derartige Positionen zu gelangen. 52% der befragten leitenden Angestellten und Beamten halten Frauen für weniger selbständig, 58% für weniger sachlich als Männer und 52% sind der Auffassung, daß Frauen weniger Unternehmungsgeist haben. Die geringsten Unterschiede sehen die jüngeren Männer und Frauen im Verhalten von Mann und Frau am Arbeitsplatz, während vor allem Männer über 40 Jahren oftmals sehr negativ urteilen. Nur eine verschwindende Minderheit der Befragten hätte gern eine Frau als Vorgesetzte – 3% der Männer und 9% der Frauen. Männer wünschen sich mehrheitlich (59%) einen Mann als Vorgesetzten, nur 37% ist es gleichgültig, ob der Vorgesetzte ein Mann oder eine Frau ist; Frauen haben weniger Präferenzen – 48% ist es gleichgültig und 43% würden einen Mann vorziehen. Männer mit höherer Schulbildung ertragen noch weniger einen weiblichen Vorgesetzten als andere Männer (75% der Maturanten und 77% der absolvierten Hochschüler ziehen einen Mann als

Vorgesetzten vor); hingegen würden Maturantinnen zu 19% und junge Befragte zu 23% eine Frau als Vorgesetzte akzeptieren.

Die tradierten Vorurteile gegenüber weiblichen Vorgesetzten wurden noch deutlicher bei der Frage, was man bei Vorgesetzten am meisten befürchtet. Bei Frauen befürchten 66% der befragten Männer und 65% der befragten Frauen Launenhaftigkeit, bei Männern 50% der Männer und 60% der Frauen das Nichtertragen eines Widerspruchs. Bei Beurteilung der Frau als Vorgesetzte wurden jedoch viel häufiger Befürchtungen geäußert als bei Beurteilung des Mannes als Vorgesetzten. Hinsichtlich einer befürchteten Ungerechtigkeit waren die Aussagen zu männlichen und weiblichen Vorgesetzten gleich, die Gefahr der Intrige schätzten Männer bei Männern höher ein als bei Frauen, während sie Frauen – aus echtem Unwissen hinsichtlich männlicher Verhaltensweisen im Berufsleben – erheblich geringer einschätzten als bei Frauen. Frauen erscheinen Männern und Frauen als Vorgesetzte zu gefühlsbetont im Vergleich zu Männern; leitende Angestellte waren besonders häufig der Auffassung, daß bei Frauen in leitenden Positionen Launen, Intrigen und viel Gefühl zu befürchten sind. Bei Männern in leitenden Positionen werden von dieser Gruppe neben Halsstarrigkeit mangelnde Qualifikation und Ungerechtigkeit befürchtet. Dieses negative Urteil gegenüber der weiblichen Vorgesetzten beruht jedoch keineswegs auf einer fundierten Erfahrung, denn nur 2% der befragten Männer und 14% der befragten Frauen haben einen weiblichen Vorgesetzten.

Im großen und ganzen hielten weibliche Befragte Frauen für Führungspositionen ebenso geeignet wie Männer, nur war bei den Männern ein größerer Prozentsatz, nämlich 29%, im Gegensatz zu 13% der Frauen der Auffassung, daß Frauen nicht die gleichen Fähigkeiten für leitende Positionen hätten. Vor allem Männer mit höherer Bildung und in Leitungspositionen äußerten diese Auffassung. Hinsichtlich der Möglichkeit, eine leitende Position zu erreichen, waren 60% der Männer und 55% der Frauen der Meinung, daß Frauen nicht die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer. Ganz besonders überzeugt von dieser Auffassung waren Frauen, die eine abgeschlossene Hochschulbildung aufweisen – zweifellos deshalb, weil sie diese Erfahrung vielfach am eigenen Leib erlebten. Je kleiner der Ort, desto größer die Zweifel an der Fähigkeit der Frauen, eine leitende Position auszufüllen. Je größer der Ort, desto größer die Skepsis der Frauen gegenüber den beruflichen Aufstiegschancen der Frau.

Diese kurzen Darstellungen zeigen, daß ein Eindringen von qualifizierten Frauen in leitende Positionen vor allem von Männern in diesen Positionen verhindert wird. Die Ursachen für die negative Haltung dieser Schicht gegenüber Frauen in höheren Positionen sind zweifellos verschiedener Natur: konservative Einstellung, Konkurrenzangst (Frauen gelten als fleißiger und ehrgeiziger als Männer!) und Angst vor einem Prestigeverlust als Mann. Zieht man dazu noch in Betracht, daß Frauen seit vielen Jahren geringere Krankenstände aufweisen als Männer und beobachtet man die Ergebnisse eines Berichtes aus den USA, der versucht, durch präzise Angaben die Legende zu zerstören, daß Frauen wegen häufiger Arbeitsaufgabe keine guten Laufbahnkräfte seien, so ergeben sich recht klare Hinweise auf die tatsächlichen Ursachen der Ablehnung von Frauen als Führungskräfte. Der Bericht des Amerikanischen Bundesamtes für Frauenfragen wies näm-

lich nach, daß die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels von Männern und Frauen etwa gleich hoch ist, lediglich die Gründe hiefür verschiedener Natur sind. Auch dieser Bericht zeigt, daß die Anwesenheitsrate der Frauen eine bessere ist als jene der Männer.

Die Ergebnisse der zitierten Erhebungen machen die zwiespältige Haltung gegenüber der zunehmenden Ver-selbständigung der Frau deutlich: einerseits wird die Berufstätigkeit der Frau bejaht, jedoch nur bedingt (bei Nichtvorhandensein von Kindern), vor allem aber aus materiellen Gründen, andererseits wird darauf geachtet, daß die Frau in keine dominierende Rolle gelangt und solcherart das Bild des Berufslebens als im wesentlichen männliche Domäne unangetastet bleibt. Derzeit identifiziert sich also der Österreicher, aber teilweise auch die Österreicherin, noch nicht mit dem Leitbild der emanzipierten Frau, soferne man eine Gleichung Emanzipation = Berufstätigkeit = finanzielle Unabhängigkeit anstellt.

4.2 Frauen in leitenden Positionen

Die vorhandenen Aussagen zur Frage, ob und inwieweit Frauen die gleichen Fähigkeiten für den beruflichen Aufstieg und die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer, sind zweifacher Art – einerseits liegen Ergebnisse von Umfragen und Untersuchungen über diesen Punkt vor, die die subjektive Einschätzung der gegebenen Möglichkeiten durch die befragten Männer und Frauen widerspiegeln, andererseits stehen einige zahlenmäßige Angaben zur Verfügung, die objektive Aussagen über die derzeitigen Aufstiegschancen von Frauen, vor allem von fachlich bzw. hinsichtlich der Ausbildung bestqualifizierten Frauen in Angestelltenberufen und im öffentlichen Dienst vermitteln.

4.2.1 Ergebnisse von Untersuchungen

Im folgenden die Ergebnisse zweier Umfragen, die auch diese Punkte behandelten: Die Untersuchung des Institutes für empirische Sozialforschung aus dem Jahr 1974 betreffend die generelle Einstellung von Frauen und Männern zur Frauenerwerbstätigkeit, die im Auftrag des Bundeskanzleramtes durchgeführt wurde, zeigte folgende Ergebnisse: Die Frage, ob Frauen dieselben Fähigkeiten wie Männer hätten, um in Führungspositionen zu gelangen, wurde von 63% der Männer mit ja, von 29% mit nein beantwortet, 8% machten zu dieser Frage keine Aussage. Frauen hielten zu 82% ihre Geschlechtsgenossinnen zur Bekleidung führender Positionen ebenso geeignet wie Männer, nur 13% waren der gegenteiligen Auffassung und 5% äußerten sich zu diesem Punkt nicht.

Hier zeigte sich, daß Freischaffende und Selbständige weit mehr zu dieser Auffassung neigen als leitende Angestellte und Beamte, eine Einstellung, die sich auch in den Aussagen selbstständig erwerbstätiger Frauen über berufliche Diskriminierung widerspiegelt. Ebenso vertraten Facharbeiter diese Auffassung. Die negativste Haltung nahmen leitende Angestellte ein, bei denen die Komponente der Konkurrenzangst von großer Bedeutung zu sein scheint, sowie Hilfsarbeiter, deren negative Haltung zur Frage der Gleichberechtigung der Frau auch aus anderen Untersuchungen geläufig ist. Von den Frauen bejahten die Gleichberechtigung vor allem die Freischaffenden und selbstständig Erwerbstätigen, weiters die Angestellten und öffentlich Bediensteten, die Arbeiterinnen, generell die unselbstständig Erwerbstätigen; die negativste Haltung zu

dieser Frage nahmen nach den nicht berufstätigen Frauen die Landwirtinnen ein:

Die entscheidende Frage, nämlich jene, ob die Befragten der Meinung waren, daß Frauen unter denselben Voraussetzungen dieselben Aufstiegschancen hätten wie Männer, beantworteten nur 29% der Männer mit ja und 60% mit nein; Frauen waren eher optimistischer, denn immerhin antworteten auf diese Frage 36% mit ja und 55% mit nein. Am skeptischsten beurteilten Hochschulabsolventen, Maturanten sowie leitende Angestellte und Beamte die realen Aufstiegschancen von Frauen. Nur 10%, 15% bzw. 19% von ihnen glaubten an eine Chancengleichheit von Männern und Frauen bei der Erlangung von Führungspositionen; am ehesten glaubten noch Hilfsarbeiter an eine Chancengleichheit von Mann und Frau. Bei den Frauen waren es am ehesten die Arbeiterinnen (42%), die an eine derartige Chancengleichheit glaubten, während die Hochschulabsolventinnen in klarer Beurteilung der eigenen Möglichkeiten nur zu 15% dieser Auffassung waren. Junge Frauen (bis zu 30 Jahren) neigten zu 47%, Frauen über 60 Jahren zu 50% zu dieser Auffassung, Frauen im Alter zwischen 30 und 40 Jahren, die die geringeren Aufstiegschancen der gleich ausgebildeten Frau gegenüber dem Mann entweder selbst erfahren mußten oder in ihrer Umgebung beobachten konnten, urteilten – nach den Hochschulabsolventinnen und Maturantinnen – am negativsten: nur 29% von ihnen glaubten an die gleichen Aufstiegschancen von Frauen.

Die Untersuchung des Instituts Dr. Fessel über „Die Rolle der Frau im Beruf“ brachte ähnliche Resultate: nur 14% der Befragten waren der Auffassung, daß Frauen den Männern beruflich gleichgestellt sind, 82% verneinten die entsprechende Frage; 23% glaubten an gleiche Aufstiegsmöglichkeiten, 69% glaubten nicht daran; 21% glaubten an gleiche Verdienstmöglichkeiten, 76% waren nicht der Auffassung, daß diese gleich seien, 19% äußerten die Auffassung, daß bei Vergabe wichtiger Posten Männer und Frauen gleich behandelt würden, aber 77% vertraten die gegenteilige Meinung. Nach Auffassung von 84% aller befragten Maturantinnen und 88% aller absolvierten Akademikerinnen werden Frauen hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei Vergabe wichtiger Posten benachteiligt.

4.2.2 Frauen in hohen Ämtern bzw. leitenden Stellen im Bereich des öffentlichen Dienstes, in der Privatwirtschaft sowie im Bereich der großen Interessenvertretungen und in der Sozialversicherung

Die folgenden Zahlen – teilweise in Relation gesetzt zu denen der gleich eingestuften männlichen Kollegen, wo dies nicht in Erfahrung gebracht werden konnte, nur für Frauen allein – bieten einen bescheidenen Überblick über die Repräsentation der Frauen in leitenden bzw. höheren Stellen. Es handelt sich jedoch dabei keineswegs um vollständige oder gesicherte Angaben, da vielfach die Tendenz besteht, nach Möglichkeit keine Aussagen über die Zahl der in höheren Positionen verwendeten Frauen zu machen. Vielfach konnten nur für Wien Angaben ermittelt werden, wobei allerdings gesagt werden muß, daß die Bundeshauptstadt hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten für Frauen fast stets eine einsame Spitze darstellte.

Unter den 65 Sektionschefs in Österreich findet sich keine Frau, während Ministerialratsposten, vor allem im Bereich der Bundesministerien für soziale Verwaltung und für Unterricht manchmal auch von Frauen erreicht werden

können. Im Bereich der Rechtsprechung konnte im Lauf der letzten Jahrzehnte fraglos ein großer Fortschritt erzielt werden: Von den 1.514 ernannten Richtern und Richteramtsanwärtern waren immerhin (Stand 1. 4. 1974) bereits 64 Frauen, wenngleich nach wie vor keine Frau in den Höchstgerichten zu finden ist. Jedoch entfallen 50 von diesen 64 Frauen auf den Oberlandesgerichtssprengel Wien (30 ernannte Richter, 20 ernannte Richteramtsanwärter), auf den Oberlandesgerichtssprengel Linz 9 (5 ernannte Richter, 4 ernannte Richteramtsanwärter), auf den Oberlandesgerichtssprengel Innsbruck 3 (2 ernannte Richter, 1 ernannter Richteramtsanwärter) und auf den Oberlandesgerichtssprengel Graz 2 (1 ernannter Richter, 1 ernannter Richteramtsanwärter). Von den 179 Staatsanwälten sind 5 Frauen, sämtliche im Oberstaatsanwaltsschaftssprengel Wien tätig.

Im Bereich der Hochschulen haben Frauen als Lehrende nach wie vor Seltenheitswert: Von den 1974 gezählten 920 Universitätsprofessoren waren 21 Frauen, unter den 157 außerordentlichen Universitätsprofessoren gab es 12 Frauen, von 262 Gastprofessoren, Gastdozenten und Gastvortragenden waren 3 Frauen, von 1.736 Lehrbeauftragten waren 201 Frauen, von 28 Hochschullektoren 7. Bei den Kunsthochschulen bietet sich kein wesentlich besseres Bild: Unter den an diesen Hochschulen wirkenden 83 ordentlichen Hochschulprofessoren waren 2 Frauen, unter den 108 außerordentlichen Hochschulprofessoren befanden sich immerhin 22 Frauen, unter 5 Gastprofessoren, Gastdozenten und Gastvortragenden gab es 1 Frau und von 474 Lehrbeauftragten waren 134 Frauen. Damit zeigt sich auch im Hochschulbereich die Tatsache, daß mit der Höhe der Ämter die Zahl der in diesen vertretenen Frauen abnimmt. Von den 265 Allgemeinbildenden höheren Schulen in Österreich werden lediglich 40 von weiblichen Direktoren geleitet²³⁾, und diese Schulen sind überdies – mit einer Ausnahme – Lehranstalten, in denen ausschließlich Mädchen unterrichtet werden (dagegen beträgt der Frauenanteil an den Lehrkörpern dieser Allgemeinbildenden höheren Schulen 40%).

An keiner Universitätsklinik gibt es einen weiblichen Klinikvorstand; in allen Wiener Kranken- und Wohlfahrtsanstalten wurden 1973 112 männliche und 6 weibliche Primärärzte gezählt; der Anteil der Ärztinnen an der Gesamtzahl der Ärzte liegt in Wien bei etwa 40%.

Nach wie vor eine männliche Domäne bilden auch die Banken und Sparkassen. Hier konnten lediglich einige Angaben über die Zahl der Frauen in höheren Positionen (ab Handelsbevollmächtigte oder in vergleichbarem Rang), nicht jedoch über die der männlichen Kollegen in diesen Stellen in Erfahrung gebracht werden. So gibt es seit 1973 in der Nationalbank eine Frau mit „Erster Unterschrift“, die als Leiterin des Sekretariats des Generaldirektors fungiert²⁴⁾. In der Bank für Arbeit und Wirtschaft ist eine Frau Direktor-Stellvertreter, 2 Frauen haben Prokura und 10 Handelsvollmacht. In der Credit-Anstalt waren im Zeitpunkt der Befragung 161 Frauen als Abteilungsleiter, Abteilungsleiter-Stellvertreter bzw. als Prokuristen eingestuft. Die Giro-Zentrale (ohne Bausparkasse) beschäftigt 10 Frauen in leitenden Funktionen – als Prokuristinnen, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter-Stellvertreter-

rinnen, in der Kontrollbank gibt es 3 Frauen in höheren Positionen, in der Länderbank sind es 12 Frauen, davon sind 11 Handelsbevollmächtigte und 1 Prokuristin; das Österreichische Credit-Institut weist 3 Frauen in höheren Funktionen aus. Die Zentralsparkasse der Gemeinde Wien gibt an, 95 Frauen in mittleren und höheren Posten zu verwenden – als Inspektorinnen, Oberinspektorinnen, Zweigstellenleiterinnen bzw. Zweigstellenleiter-Stellvertreterinnen und als Abteilungsleiterinnen; die Erste Österreichische Spar-Casse verweigerte eine Auskunft über diese Frage.

Bei den Sozialversicherungsträgern sind ebenfalls nur vereinzelt Frauen auf Leitungsposten zu finden. Die Dienstordnung der Sozialversicherungsträger unterscheidet – soweit es die Verwaltungsangestellten betrifft – nach Gehaltsgruppen und innerhalb dieser nach Dienstklassen. Die höchste Gehaltsgruppe ist G, die höchste Dienstklasse G II. Unter den in G II eingestuften 178 Personen befinden sich 2 Frauen, in der Dienstklasse G I ist es eine von 10. Von den 323 in F III Eingestuften sind 11 Frauen, von den 79 in F II Eingestuften sind es 5 und unter den 92 in F III eingestuften Personen sind 4 Frauen.

Je eine der beiden in der obersten Verwendungsgruppe und Dienstklasse eingestuften Frauen ist in der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten und in der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter tätig, die in G I eingestufte Frau wird von der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft beschäftigt.

In den Kammern für Arbeiter und Angestellte gelten als leitende Positionen die Ämter des Kammeramtsdirektors und der stellvertretenden Kammeramtsdirektoren, die Stellen der Leiter großer Abteilungen (I a-Sekretäre) und die der Leiter kleiner Abteilungen und Referate (I b-Sekretäre). Unter den Kammeramtsdirektoren bzw. ihren Stellvertretern findet sich keine Frau, eine von 16 I a-Sekretären ist eine Frau (im Bereich der Kammer Oberösterreich) und zwei von insgesamt 39 I b-Sekretären sind Frauen (je eine im Bereich der Kammer Oberösterreich und Wien).

Auch beim Österreichischen Gewerkschaftsbund sind Frauen in gehobenen Positionen nur in geringem Ausmaß zu finden. Unter den leitenden Sekretären befindet sich keine Frau und in der Zentrale des ÖGB gibt es unter den 7 übrigen Sekretären nur einen weiblichen Geschlechts. Von den innerhalb der einzelnen Fachgewerkschaften wirkenden 392 Sekretären sind 18 Frauen, in den Landessekretariaten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind unter den insgesamt 105 als Sekretäre eingestuften Personen lediglich 6 Frauen.

Im Wirkungsbereich der gesamten Organisation der Kammern der gewerblichen Wirtschaft in Österreich sind 32 Frauen in leitenden Funktionen zu finden. 7 davon beschäftigt die in Wien situierte Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, 19 die Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Wien, 2 die Kammer Oberösterreich und je 1 die Kammern Salzburg und Tirol, Vorarlberg und Steiermark. Diese 32 Frauen sind fast ausschließlich als Fachgruppensekretäre, Innungs- und Gremiumssekretäre tätig. Im Bereich der Wiener Kammer sind 2 Frauen mit echten Leitungsfunktionen ausgestattet (die Leiterin des Schulreferates und die Leiterin des Lehrlingsreferates).

Noch ein kurzer Blick in den Bereich der verstaatlichten Industrie: Im gesamten Bereich der verstaatlichten Industrie sind insgesamt 15 Frauen mit Vollmachten ab Handelsvollmacht ausgestattet. Bei der Österreichischen Mineralölverwaltungs-A. G. gibt es eine Vorstandsdirektori-

²³⁾ Amtskalender 1973.

²⁴⁾ Bis zu diesem Zeitpunkt gab es in der Nationalbank niemals eine Frau in leitender Funktion und erst seit dem Jahre 1975 werden weibliche Bedienstete der Nationalbank ebenso wie ihre männlichen Kollegen pragmatisiert.

rin, bei der Chemie Linz A. G. eine Prokuristin, bei der VÖEST und Alpine A. G. eine Prokuristin und 8 Handelsbevollmächtigte, bei der Schoeller-Bleckmann-Stahlwerke A. G. ist eine Frau mit Handelsvollmacht zu finden, bei der Bleiberger Bergwerks-Union-A. G. 2 Frauen, bei der Elin-Union-A. G. für elektrische Geräte eine Frau. Bei der Gebr. Böhler & Co. A. G., bei der Wolfsegg-Traunthaler-Kohlenwerks-A. G., bei den Vereinigten Metallwerken Ranshofen und Berndorf A. G. und bei der Simmering-Graz-Pauker-A. G. gibt es keine Frauen in gehobenen Positionen.

Der Studie „Frauenbeschäftigung in Österreich“ des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen ist weiters zu entnehmen, daß es bei den etwa 470 Aktiengesellschaften in Österreich insgesamt 13 weibliche Vorstandsdirektoren gibt, wobei die verstaatlichte Industrie einen weiblichen Vorstandsdirektor (s. oben) aufweist, die verstaatlichten Banken keinen. Die Mehrzahl der weiblichen Mitglieder des Vorstandes in der Privatwirtschaft sind Aktionäre der betreffenden Aktiengesellschaften.

Diese wenigen Angaben zeigen die tatsächliche Situation der Frauenarbeit in Österreich – wegen schlechterer Ausbildung, familiärer Handikaps, vielfach aber auch infolge echter Diskriminierung – bilden die berufstätigen Frauen das Fußvolk der unselbständig und selbständig Erwerbstätigen. Wohl ist es in manchen Bereichen gut ausgebildeten Frauen gelungen, in die mittlere Führungsschicht aufzusteigen. Spitzenpositionen sind aber auch heute noch eine fast ausschließlich männliche Domäne und für Frauen aus eigener Kraft nur in seltenen Ausnahmefällen erreichbar.

5 BESONDERE RECHTSVORSCHRIFTEN FÜR DIE BERUFSTÄTIGE FRAU

5.1 Die Dienstnehmerin in der Privatwirtschaft

5.1.1 Zusammenstellung der von Österreich ratifizierten Übereinkommen, die die Beschäftigung von Frauen betreffen

Das Übereinkommen Nr. 45 über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art wurde bereits am 3. 7. 1937 ratifiziert und im BGBI. Nr. 324/1937 kundgemacht. Gemäß Art. 2 des Übereinkommens darf keine Person weiblichen Geschlechts, gleichgültig wie alt sie ist, bei Untertagearbeiten in Bergwerken, d. s. alle öffentlichen und privaten Betriebe zur Gewinnung von Bodenschätzen, beschäftigt werden. Von der inländischen Gesetzgebung können Personen in leitender Stellung, die keine körperliche Arbeit verrichten, ferner Frauen, die im Gesundheits- und Wohlfahrtsdienst tätig sind oder die während ihrer Studien eine Zeit praktischer Berufsausbildung in den untertage gelegenen Teilen eines Bergwerks durchmachen, sowie Personen, die gelegentlich die untertage gelegenen Teile eines Bergwerks in Ausübung eines Berufes, der keine körperliche Arbeit erfordert, befahren, ausgenommen werden.

Diesem Übereinkommen entsprechen innerstaatliche Rechtsnormen; es handelt sich hiebei um § 16 der deutschen Arbeitszeitordnung (RGBI. I, S. 447), welche Norm durch das Arbeitszeitgesetz (BGBI. Nr. 461/1969, I. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 2/1975) ausdrücklich in Geltung belassen wurde. Gemäß Abs. 1 dieser Bestimmung dürfen weibliche Dienstnehmer in Bergwerken, Salinen,

Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben nicht untertage beschäftigt werden.

Das Übereinkommen Nr. 89 über die Nachtarbeit der Frauen im Gewerbe wurde von Österreich am 5. 10. 1950 ratifiziert und im Bundesgesetz Nr. 229/1950 veröffentlicht. Gemäß Art. 3 dieses Übereinkommens dürfen Frauen ohne Unterschied des Alters während der Nacht in öffentlichen oder privaten gewerblichen Betrieben nicht beschäftigt werden.

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens wurden in Österreich durch das Gesetz über die Nachtarbeit der Frauen (BGBI. Nr. 237/1969, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 235/1972) realisiert, das in seinen persönlichen Geltungsbereich auch die weiblichen Angestellten einbezog. (Näheres siehe Abschnitt 5.1.5.)

Das Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wurde von Österreich am 29. 10. 1953 ratifiziert und im BGBI. Nr. 39/1954 kundgemacht. Artikel 2 Abs. 1 dieses Übereinkommens schreibt vor, daß jedes Mitglied mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern hat.

Das Übereinkommen Nr. 103 über den Mutterschutz wurde von Österreich am 4. 12. 1969 ratifiziert und im BGBI. Nr. 31/1970 veröffentlicht. Dieses Übereinkommen findet gemäß Art. 1 Abs. 1 auf Frauen Anwendung, die in gewerblichen Betrieben oder in nichtgewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt sind, sowie auf Heimarbeiter. Das sehr umfangreiche Übereinkommen verpflichtet die Vertragsstaaten, dafür Sorge zu tragen, daß Frauen ein mindestens 12wöchiger bezahlter „Mutterschaftsurlaub“ gewährt wird, wobei ein Teil dieses Urlaubs nach der Niederkunft genommen werden muß. Ferner ist in diesem Übereinkommen der Grundsatz verankert, daß den Frauen im Rahmen einer Pflichtversicherung oder aus öffentlichen Mitteln ärztliche Leistungen und Anstaltspflege zu gewähren sind und daß die im Rahmen einer sozialen Pflichtversicherung gewährten Geldleistungen, die nach dem früheren Verdienst bemessen werden, mindestens zwei Drittel des Verdiensts der Frau zu betragen haben. Überdies sieht dieses Übereinkommen die Gewährung einer Stillzeit (Art. 5) vor und legt den Kündigungsschutz für Frauen während des 12wöchigen „Mutterschaftsurlaubes“, der teils vor und teils nach der Entbindung zu konsumieren ist, fest (Art. 6).

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens wurden von Österreich durch das **Mutterschutzgesetz** (BGBI. Nr. 76/1957, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 459/1974) realisiert. (Näheres siehe Abschnitt 5.1.4.).

Schließlich ratifizierte Österreich noch am 10. 1. 1973 das **Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf** (BGBI. Nr. 111/1973). Unter „Diskriminierung“ im Sinn dieses Übereinkommens ist gemäß Art. 1 jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung zu verstehen, die u. a. aufgrund des Geschlechtes vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wobei die Ausdrücke „Beschäftigung“ und „Beruf“ die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung oder zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen umfassen. Durch dieses Übereinkommen wer-

den die Mitgliedsstaaten verpflichtet, „mit Mitteln, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind“, die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden anzustreben, um die Befolgung dieser Politik zu fördern, ferner Gesetze zu erlassen und Erziehungsprogramme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern; überdies haben die unterzeichneten Staaten jene gesetzlichen Bestimmungen abzuändern, die mit den Zielen dieses Übereinkommens nicht im Einklang stehen und für die Befolgung dieser Politik in bezug auf die Tätigkeit der Stellen und Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung zu sorgen, die der Aufsicht einer staatlichen Behörde unterliegen (Art. 3).

Als gesetzliche Maßnahme im Sinn dieses Übereinkommens kann u. a. das **Arbeitsmarktförderungsgesetz** (BGBI. Nr. 31/1969, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 179/1974) angesehen werden. Nach den Bestimmungen dieses Gesetzes ist die Arbeitsvermittlung Monopol des Staates. Darüber hinaus obliegt den Behörden der Arbeitsmarktverwaltung die Berufsberatung und die Vermittlung von Lehrstellen und sonstigen Ausbildungsplätzen, welche Tätigkeit ohne Ansehen der Person und ohne Rücksicht auf das Geschlecht durchzuführen ist. Zu erwähnen sind weiters das Berufsausbildungsgesetz (BGBI. Nr. 142/1969), das Schulorganisationsgesetz und die Hochschulgesetze, die in keiner Weise Benachteiligungen oder Beschränkungen für Frauen kennen.

5.1.2 Die Notwendigkeit arbeitsrechtlicher Sonderbestimmungen für die berufstätige Frau

Zusätzliche Schutzbestimmungen für Frauen können nur dann als gerechtfertigt angesehen werden, wenn die anatomische Verschiedenheit bzw. die unterschiedliche physiologische Leistungsfähigkeit zwischen Mann und Frau, solche bedingen; ferner aus dem Grund der Mutterschaft. Bei Berufsarbeit bestehen die ausschlaggebenden anatomischen Unterschiede zwischen Mann und Frau in der Körperlänge, im Körpergewicht, im Körperbau und in der schlechteren Sauerstoffversorgung der Muskulatur durch den Kreislauf der Frau. Frauen sind durchschnittlich um 7% kleiner als Männer, sie haben demgemäß auch kürzere Arme und Beine, jedoch einen längeren Rumpf als Männer. Diese Umstände beeinflussen die Leistungsfähigkeit der Frau bei bestimmten Arbeiten an Maschinen, da die Hebelanordnung sowie die normale Höhe der Sitzgelegenheiten an diesen in der Regel auf die Körpermaße des Mannes abgestellt sind. Überdies ist die im Durchschnitt kleinere Frau infolge ihrer kürzeren Arme z. B. für Arbeiten ungeeignet, bei denen es auf weitausladende Rumpf- und Armbewegungen ankommt. Der Anteil der Muskulatur am Körpergewicht beträgt beim Mann 40%, bei der Frau 33%. Auch durch intensives Muskeltraining ist es nicht möglich, die Kräfte der Frau an die des Mannes anzugeleichen. Die Muskelkraft beträgt bei der Frau im erwachsenen Alter etwa 50% der des Mannes, wobei diese an und für sich sehr geringe Anpassungsfähigkeit sich auch nur auf die Gliedmaßen der Frau beschränkt. Im Durchschnitt ist daher eine muskuläre Beanspruchung gleicher Intensität für die Frau weit mehr belastend als für den Mann, was vor allem bei Hebe- und Tragarbeiten berücksichtigt werden muß. Überdies reagieren Frauen auf bestimmte Belastungen mit einer höheren Pulsfrequenz. Der Leistungspulsindex beträgt bei Männern im Alter von

18 bis 20 Jahren 3,8, bei Frauen in der gleichen Altersklasse 6,1. Bei Männern im Alter von 21 bis 25 Jahren ist ein durchschnittlicher Leistungspulsindex von 3,6, bei Frauen von 5,3 zu verzeichnen. Männer haben im Alter von 31 bis 36 Jahren einen durchschnittlichen Leistungspulsindex von 2,9, bei Frauen steigt er in dieser Altersklasse auf 7,3 an. Je höher dieser Leistungspulsindex ist, desto geringer wird die körperliche Leistungsfähigkeit. Überdies ist bei der Frau eine geringere Herzarbeit und damit verbunden ein geringeres Atemvolumen zu verzeichnen, was eine vermehrte Ventilation und einen schnelleren Herzschlag bedingt. Das Maximum der Belastbarkeit des Kreislaufes der Frau ist zwischen dem 11. und 15. Lebensjahr erreicht, vom 30. bis 45. Lebensjahr läßt diese Belastbarkeit spürbar nach. Insgesamt beträgt die Kreislaufbelastbarkeit der Frau nur 66% der des Mannes. Was die kalorische Belastbarkeit von Mann und Frau betrifft, können für einen Mann pro Arbeitstag 4.800 cal, für eine Frau jedoch nur 3.200 cal angenommen werden. Als Grenzwert der arbeitsbedingten Steigerung des Energieumsatzes sollten für Frauen 2,6 Arbeitskalorien/min bzw. 1.300/Arbeitskalorien pro Tag nicht überschritten werden, da bei den meisten Frauen im Zusammenhang mit der Haushaltsarbeit auch ein relativ hoher täglicher Kalorienbedarf für ihre „Freizeit“ angenommen werden muß. Wenn auch die Frau dem Mann in ihrer physischen Leistungsfähigkeit aufgrund der genannten Komponenten unterlegen ist, so ist sie ihm in der Handgeschicklichkeit überlegen. Sie liegt bei der Frau im Durchschnitt bei etwa 10% über der des Mannes.

Auf diese angeführten anatomisch bedingten Unterschiede zwischen Mann und Frau muß bei Festlegung eines ausgewogenen Katalogs von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen für Frauen Rücksicht genommen werden.

5.1.3 Arbeitszeitschutz

Der Arbeitszeitschutz ist für die in der Privatwirtschaft beschäftigten Dienstnehmer nach Vollendung des 18. Lebensjahres (bei Lehrlingen spätestens nach Vollendung des 19. Lebensjahrs) im Arbeitszeitgesetz, BGBI. Nr. 461/1969, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 2/1975, geregelt. Vom Geltungsbereich dieses Gesetzes sind verschiedene Berufsgruppen ausgenommen, für die im Hinblick auf die Besonderheiten ihres Dienstverhältnisses Regelungen in Sondergesetzen vorgesehen sind. Darunter fallen vor allem die Dienstnehmer in der Landwirtschaft (Landarbeitsgesetz, BGBI. Nr. 95/1948, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 782/1974, sowie die darauf basierenden Landarbeitsordnungen), die Bäckereiarbeiter (Bäckereiarbeitergesetz, BGBI. Nr. 69/1955, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 116/1960), die Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBI. Nr. 235/1962, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 317/1971), die Hausbesorger (Hausbesorgergesetz, BGBI. Nr. 93/1969, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 317/1971) und die Heimarbeiter (Heimarbeitsgesetz, BGBI. Nr. 105/1961, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 317/1971). Die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes gelten auch nicht für leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, gleichgültig, ob es sich um männliche oder weibliche Dienstnehmer handelt. Für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bzw. für Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Vollendung des 18. Lebensjahres noch in

einem Lehr- bzw. einem mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres, gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBI. Nr. 40/1948, i.d.F. des Gesetzes BGBI. Nr. 331/1973.

Allgemein kann gesagt werden, daß die Bestimmungen des **Arbeitszeitgesetzes** hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, der Überstundenarbeit und der Ruhepausen für männliche und weibliche Dienstnehmer gleich gestaltet sind. Ausnahmebestimmungen für Frauen kennt das Gesetz in den Fällen der Schichtarbeit, der Arbeitsbereitschaft, der Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten und der Ruhezeit.

In den Fällen der Schichtarbeit kann eine andere betriebliche Verteilung der Arbeitszeit (in der Regel beträgt die tägliche Arbeitszeit 8 und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden) vorgenommen werden; wobei allerdings die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf. Diese 9-Stunden-Grenze gilt für Frauen ohne Ausnahme, bei Männern ist eine Überschreitung der 9stündigen Tagesarbeitszeit in vollkontinuierlichen Betrieben dann gestattet, wenn dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist. In diesen Fällen darf die Tagesarbeitszeit der Männer die Dauer von zwei Schichten nicht überschreiten. Hinsichtlich der Arbeitsbereitschaft legt das Gesetz fest, daß für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, der branchenmäßig zuständige Kollektivvertrag die zulässige Wochenarbeitszeit von derzeit 40 Stunden um höchstens 20 Stunden verlängern kann. Während die tägliche Arbeitszeit in diesen Fällen maximal 12 Stunden betragen darf, ist eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden für Frauen jedoch unzulässig. Für den Fall, daß der Branchen-Kollektivvertrag von dieser vorgesehenen Möglichkeit der Verlängerung der Wochenarbeitszeit nicht oder nur zum Teil Gebrauch macht, kann durch Kollektivvertrag bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs ein höheres als das sonst zulässige Maß an Überstunden erlaubt werden und zwar für Männer bis zu einer täglichen Arbeitszeit von 13, bei Arbeitnehmerinnen von 10 Stunden. Dieselbe Regelung gilt auch dann, wenn aufgrund einer Bewilligung des Arbeitsinspektoreates die Wochenarbeitszeit wegen Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs verlängert wird. Zur Leistung von Vor- und Abschlußarbeiten darf die Arbeitszeit täglich um eine halbe Stunde, längstens jedoch bis zu 10 Stunden pro Tag, verlängert werden. Während die Arbeitszeit für männliche Arbeitnehmer über 10 Stunden verlängert werden kann, wenn eine Vertretung des Arbeitnehmers durch einen anderen Arbeitnehmer nicht möglich ist und dem Arbeitgeber die Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zugemutet werden kann, dürfen Frauen auch in diesem Fall nur maximal 10 Stunden pro Tag beschäftigt werden.

Überdies kennt das Arbeitszeitgesetz eine Sonderregelung für Frauen hinsichtlich der Ruhezeit. Diese kann für Männer durch Kollektivvertrag auf 10 Stunden herabgesetzt werden, für Frauen muß jedoch in jedem Fall eine Ruhezeit von 11 Stunden gewährleistet sein.

Regelungen in Sondergesetzen für Dienstnehmerinnen in der Privatwirtschaft

Das Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (BGBI. Nr. 146/1948, i.d.F. des Gesetzes BGBI.

Nr. 331/1973) kennt zwar hinsichtlich des Arbeitszeit- schutzes keinen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Dienstnehmern bzw. Lehrlingen, enthält jedoch für diese Gruppen von Arbeitnehmern divergierende Regelungen betreffend grundlegender Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Die wichtigsten dieser Sonderregelungen betreffen die Fragen der Arbeitsbereitschaft, der Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs, der Arbeitszeitverlängerung zur Leistung von Vor- und Abschlußarbeiten, der Ruhepausen und der Ruhezeit. Auch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (BGBI. Nr. 235/1962, i.d.F. des Gesetzes BGBI. Nr. 317/1971) kennt für in Privathaushalten beschäftigte Dienstnehmer – es handelt sich fast ausschließlich um Frauen – Ausnahmebestimmungen hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit, der Ruhepausen und der Ruhezeit. Das Gesetz unterscheidet einerseits Dienstnehmer, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind bzw. solche Dienstnehmer, die nicht in der Hausgemeinschaft des Dienstgebers leben und anderseits danach, ob die Dienstnehmer bereits das 18. Lebensjahr vollendet haben oder nicht.

Für die in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt die Arbeitszeit in zwei Wochen 100 Stunden, für Dienstnehmer nach Vollendung des 18. Lebensjahrs 110 Stunden in zwei Wochen. Nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommene Dienstnehmer dürfen vor Vollendung des 18. Lebensjahrs in zwei Wochen maximal 80 Stunden und nach Vollendung des 18. Lebensjahrs höchstens 86 Stunden beschäftigt werden. Eine Überschreitung der angeführten Arbeitszeiten ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Für die Mehrarbeitsleistung ist innerhalb der nächsten beiden Kalenderwochen eine Ruhezeit zu gewähren; für den Fall, daß ein derartiger Ausgleich nicht erfolgt, ist im Gesetz die Bezahlung von Überstunden vorgesehen. Ruhepausen sind diesen Dienstnehmergruppen dann zu gewähren, wenn die Arbeitszeit länger als vier Stunden dauert. Diese Ruhepausen sind gestaffelt und betragen je nach der Dauer der täglichen Arbeitszeit 20 Minuten bis 60 Minuten (60 Minuten hat die Ruhepause bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden zu betragen). Die Verkürzung der Ruhepausen ist nur dann gestattet, wenn der Dienstnehmer während dieser Zeiten aus dringenden, unaufschiebbaren oder unabwendbaren Gründen benötigt wird. Für den Fall, daß dem Haushalt des Dienstgebers Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr angehören oder daß der Dienstgeber bzw. Mitglieder seines Hausesstandes so schwer körperbehindert sind, daß dieser bzw. diese einer ständigen Betreuung bedürfen und diese Betreuung nicht auf andere Weise gesichert erscheint, können abweichende Vereinbarungen hinsichtlich der Ruhepausen getroffen werden. Das für die Ruhepausen vorgesehene Gesamtausmaß darf jedoch durch eine derartige Vereinbarung nicht unterschritten werden. (Hinsichtlich der Ruhezeit siehe die Ausführungen zu Abschnitt 5.1.5.)

Um auch in der Heimarbeit, die in erster Linie von Frauen ausgeübt wird, eine übermäßige Beanspruchung der beschäftigten Personen zu verhindern, bestimmt das Heimarbeitsgesetz (BGBI. Nr. 105/1961, i.d.F. des Gesetzes BGBI. Nr. 317/1971), daß auf ein Abrechnungsbuch keine größere Arbeitsmenge ausgegeben werden darf, als durch eine vollwertige Arbeitskraft bei Einhaltung der für den betreffenden Erzeugungszweig geltenden Arbeitszeit bewältigt werden kann. Das Heimarbeitsgesetz kennt – den

Besonderheiten der Tätigkeit in der Heimarbeit entsprechend –, keine Bestimmungen über Ruhepausen bzw. Mehrarbeit. (Hinsichtlich der Regelungen über das indirekte Verbot der Nachtarbeit siehe die Ausführungen zu Abschnitt 5.1.5.)

5.1.4 Mutterschutz

Durch die für die werdenden Mütter und Mütter innerhalb bestimmter Fristen vor und nach der Entbindung getroffenen Vorschriften soll gewährleistet werden, daß diesen Frauen sowohl der nötige Schutz gegen physische und psychische Überlastung gewährt als auch ihr Arbeitsplatz so lange erhalten wird, bis sie wieder voll arbeitsfähig sind.

Das österreichische **Mutterschutzgesetz** (BGBI. Nr. 76/1957, i.d.F. des Gesetzes BGBI. Nr. 459/1974), das am 1. 5. 1957 in Kraft trat, wurde in der Folge mehrfach novelliert, wobei zwei Gesetzesänderungen eminente Bedeutung zukommt. Durch das Bundesgesetz Nr. 240/1960 wurde den Müttern ermöglicht, den bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes zu verlängern. Gleichzeitig mit dieser Gesetzesänderung wurde für Mütter, die den Karenzurlaub nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in Anspruch nehmen, die Möglichkeit geschaffen, unter bestimmten Voraussetzungen eine Leistung des Arbeitsamtes, nämlich das Karenzurlaubsgeld, zu erhalten (Näheres siehe 6.4.2). Die zweite bedeutsame Novellierung des Gesetzes erfolgte im Jahr 1974 (BGBI. Nr. 178/1974) und brachte den Frauen – den medizinischen Erkenntnissen folgend – die Verlängerung der Mindestschutzfristen vor und nach der Entbindung von sechs auf acht Wochen.

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten für Frauen (inklusive Lehrlinge), die in einem Dienstverhältnis stehen, und für Heimarbeiterinnen, wobei es gleichgültig ist, ob diese Frauen die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht. Vom Geltungsbereich des Gesetzes sind Landarbeiterinnen sowie bestimmte Gruppen von Frauen ausgenommen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen. Für bestimmte Gruppen von Dienstnehmerinnen im öffentlichen Dienst, für Hausgehilfinnen und Hausangestellte sowie für Heimarbeiterinnen gelten im Hinblick auf die Besonderheiten ihrer Dienstverhältnisse Sonderregelungen.

Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Überdies sind sie verpflichtet, innerhalb der 4. Woche vor Beginn der 8wöchigen Schutzfrist vor der Entbindung den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen und ihm über sein Verlangen ein ärztliches Attest vorzulegen. Die Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber hat zur Folge, daß ab diesem Zeitpunkt die Arbeitsverbote des Mutterschutzgesetzes wirksam werden: Der Dienstgeber seinerseits ist verpflichtet, sobald ihm die Schwangerschaft einer seiner Dienstnehmerinnen bekannt wird bzw. – falls er dies ausdrücklich verlangt hat – nach Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses hierüber, dem zuständigen Arbeitsinspektorat Name, Alter, sowie Art der Tätigkeit der betreffenden Frau bekanntzugeben. Letztere Bestimmung, deren Gesetzwertung sowohl von den mit der Überprüfung der Einhaltung der Arbeitsverbote befaßten Behörden als auch von den Dienstnehmervertretungen seit Jahren gefordert worden

war, trat mit 1. 4. 1974 in Kraft und bietet die Möglichkeit einer gezielten Überprüfung von Arbeitsplätzen schwangerer Frauen in den Betrieben durch die Behörde.

Nach der ab 1. 4. 1974 geltenden Neufassung des Mutterschutzgesetzes dürfen werdende Mütter innerhalb der letzten 8 Wochen vor der Entbindung überhaupt nicht beschäftigt werden. Ebenso besteht für Frauen, die ein Kind geboren haben, ein absolutes Beschäftigungsverbot für die Zeit von 8 Wochen nach der Niederkunft. Für Mütter nach Frühgebärunten oder Mehrlingsgebärunten verlängert sich die Dienstfreistellung nach der Entbindung auf 12 Wochen. Wenn die Geburt zu einem früheren Zeitpunkt als dem ursprünglich berechneten erfolgt, so daß eine Verkürzung der 8wöchigen Schutzfrist vor der Entbindung eingetreten ist, wird hiervon eine Verlängerung der 8wöchigen Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum dieser Verkürzung bewirkt; allerdings ist die Möglichkeit der Ausdehnung dieser Schutzfrist nach der Entbindung mit 12 Wochen begrenzt.

Über diese absolut festgelegte 8wöchige Schutzfrist vor der Entbindung hinaus dürfen werdende Mütter dann nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden, wenn nach einem Zeugnis, das ausschließlich von einem Arbeitsinspektionsarzt oder einem Amtsarzt ausgestellt werden darf, Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären. Derartige Bestätigungen werden von den zuständigen Ärzten in der Regel dann ausgestellt, wenn eine habituelle Abortusneigung vorliegt, wenn die Gefahr eines Abortus unmittelbar gegeben oder eine Frühgeburt zu befürchten ist, so daß eine vorübergehende oder bis zum Beginn der 8wöchigen Schutzfrist vor der Entbindung dauernde gänzliche Arbeitsfreistellung geboten erscheint.

Die Bedeutung dieser gesetzlichen Bestimmung sollen einige vom Bundesministerium für soziale Verwaltung veröffentlichte, diese Art der Dienstfreistellung betreffende Zahlen unterstreichen: Im Jahr 1970 wurden von den Arbeitsinspektionsärzten in 697 Fällen ärztliche Untersuchungen und Begutachtungen durchgeführt und für 519 Arbeitnehmerinnen Dienstfreistellungszeugnisse ausgestellt. Im Jahr 1971 betrug die Zahl der Begutachtungen 756 und die Zahl der ausgestellten Zeugnisse 652. Im Jahr 1972 sank die Zahl der Untersuchungen auf 645 und die Zahl der Dienstfreistellungszeugnisse auf 586.

Die Effizienz dieser Zeugnisse geht aus folgenden Zahlen hervor: Im Zeitraum von vier Jahren (1962–1965) wurden 587 derartige Zeugnisse ausgestellt. Die Indikationen für die Freistellungen waren in 307 Fällen (52,3%) habituelle Abortusneigung, in 190 Fällen (32,3%) Abortus imminent, in 64 Fällen (10,9%) drohende Frühgeburt, in 26 Fällen (4,5%) diverse Gründe.

Der Ausgang dieser Schwangerschaften macht die große sozialpolitische Bedeutung dieser legislativen Maßnahme klar. Von den 587 Dienstnehmerinnen, denen eines oder mehrere solcher Zeugnisse ausgestellt wurden, hatten 455 (77,6%) normale Entbindungen, 58 (9,8%) Frühgebärunten. Nur in 24 Fällen (4,08%) kam es zu Frühgebärunten, die verstarben, in 10 Fällen (1,705%) zu Totgebärunten und in 40 Fällen (6,81%) zu Fehlgebärunten. 87,4% (513) dieser Frauen hatten infolge der veranlaßten körperlichen Schock eine Lebendgeburt.

Für diese Zeiten des generellen bzw. individuellen Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung ist der Dienstgeber von der Zahlungsverpflichtung des Entgelts an die betreffenden Frauen befreit; für diese Zeiträume wird

von der Gebietskrankenkasse das sogenannte „Wochen-
geld“ bezahlt, das aus dem Durchschnittsverdienst des
Nettoverdienstes der letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate
inklusive Sonderzahlungen errechnet wird (Näheres siehe
6.1.3).

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes dürfen
werdende Mütter nicht mit schweren körperlichen Arbei-
ten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach der
Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeits-
stoffe oder -geräte für ihren Organismus während der
Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich
sind.

Im Anschluß an diese allgemein gehaltene Bestimmung
zählt das Gesetz demonstrativ die in der Praxis am häufig-
sten vorkommenden gesundheitsgefährdenden Arbeiten
auf, von denen als die wichtigsten zu nennen sind: Heben
und Tragen schwerer Lasten; Arbeiten, die ein ständiges
Stehen erfordern, sowie Arbeiten, die aufgrund ihrer
statischen Belastung diesen gleichkommen (nach Ablauf
des fünften Schwangerschaftsmonats dürfen Frauen, die ein
Kind erwarten, überhaupt nur vier Stunden pro Tag mit
Arbeiten im Stehen beschäftigt werden); Arbeiten mit
schädlichen Einwirkungen gesundheitsgefährlicher Stoffe,
Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe;
Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung
gegeben ist; Arbeiten, die die Bedienung von Geräten oder
Maschinen erfordern, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung
verbunden ist; Arbeiten auf Beförderungsmittel; Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck. Diese
Arbeiten sind nach Ablauf des fünften Schwangerschafts-
monats generell verboten; Arbeiten mit besonderer
Unfallsgefährdung.

Ein Teil der für die Zeit der Schwangerschaft vorgesehenen
Beschäftigungsverbote erstreckt sich auch auf die Zeit bis
zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung, so etwa
das Verbot des Hebens und Tragens schwerer Lasten, das
Verbot von Arbeiten mit ständigem Stehen, das Verbot der
Leistung von mit Berufskrankheiten bedrohten Arbeiten,
das Verbot von Arbeiten mit schädlichen Einwirkungen
von chemischen Stoffen bzw. von extremen Temperaturen
etc. sowie das Verbot von Arbeiten unter Zeit- und
Leistungsdruck.

Es ist Aufgabe des Dienstgebers, dafür zu sorgen, daß die
Frau von derartigen gesundheitsgefährdenden Arbeiten
abgezogen wird. Erweist sich die Versetzung der Frau auf
einen sie weniger gefährdenden Arbeitsplatz als notwendig,
so hat der Dienstgeber der Arbeitnehmerin für die auf
diesem neuen Arbeitsplatz geleistete, unter Umständen
weniger qualifizierte Arbeit den Durchschnitt des von ihr
auf dem vorher innegehabten Arbeitsplatz erzielten Ver-
dienstes der letzten 13 Wochen zu bezahlen. Dieser Durch-
schnittsverdienst ist auch dann zu leisten, wenn der Frau im
Betrieb keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit
zugewiesen werden kann.

Werdende und stillende Mütter dürfen in der Regel nicht in
der Zeit von 20 bis 6 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen
beschäftigt und überhaupt nicht zur Leistung von Über-
stundenarbeit herangezogen werden.

Von den Verboten der Nacharbeit sowie der Sonn- und
Feiertagsarbeit läßt das Gesetz allerdings eine Reihe von
Ausnahmen zu. So darf von werdenden und stillenden
Müttern die Arbeitsleistung bis 22 Uhr verlangt werden,
wenn diese z. B. im Verkehrswesen, bei Theatervorstellun-
gen, in Lichtspieltheatern tätig bzw. wenn sie in der
Krankenpflege in Kranken-, Heil- oder Wohlfahrtsanstal-

ten sowie in mehrschichtigen Betrieben beschäftigt sind.
Voraussetzung für diese Heranziehung der Frauen zur
Arbeitsleistung bis 22 Uhr ist jedoch, daß im Anschluß an
die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von min-
destens 11 Stunden gewährleistet ist. Mit Sonderbewillig-
ung des Arbeitsinspektorenes dürfen werdende und stil-
lende Mütter, die im Gast- und Schankgewerbe und im
Beherbergungswesen beschäftigt sind, bis 22 Uhr und
Frauen, die z. B. bei Theatervorstellungen und in Licht-
spieltheatern arbeiten, bis 23 Uhr zur Arbeitsleistung
herangezogen werden. Auch in diesen Fällen muß die
Konsumierung einer ununterbrochenen Ruhezeit von min-
destens 11 Stunden im Anschluß an die Nacharbeit ge-
sichert sein.

Auch das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für wer-
dende und stillende Mütter ist zugunsten verschiedener
Branchen bzw. Betriebe durchbrochen. So dürfen z. B.
Frauen, die im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe,
in Schichtbetrieben, bei Musikaufführungen sowie in
Betrieben beschäftigt sind, in denen der Ersatzruhetag für
die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag
fällt, auch zur Arbeitsleistung an Sonn- und Feiertagen
herangezogen werden. Ebenso ist das Verbot der Sonn-
und Feiertagsarbeit für werdende und stillende Mütter
durchbrochen, die in Betrieben mit nicht mehr als fünf
regelmäßig beschäftigten Dienstnehmern arbeiten und in
diesen Betrieben außer der betreffenden Frau nur noch ein
Dienstnehmer eine gleichartige Beschäftigung ausüben
kann. In Einzelfällen kann das zuständige Arbeitsinspekto-
rat über Antrag des Dienstgebers weitere Ausnahmen vom
Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit bewilligen. Voraus-
setzungen für die Heranziehung von werdenden und stillen-
den Müttern zur Sonn- und Feiertagsarbeit sind jedoch,
daß es sich an und für sich um einen Betrieb handelt, der an
diesen Tagen arbeiten darf, bzw. daß der betreffenden Frau
in der der Sonn- oder Feiertagsarbeit folgenden Woche
einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24
Stunden im Anschluß an die Nachtruhe gewährt wird.

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes ist
stillenden Müttern auf ihr Verlangen die zum Stillen ihrer
Kinder erforderliche Zeit freizugeben; diese Freizeit hat an
Tagen, an denen die Frau mehr als $4\frac{1}{2}$ Stunden arbeitet, 45
Minuten, an Tagen, an denen die Dienstnehmerin 8 oder
mehr Stunden zur Arbeitsleistung herangezogen wird,
zweimal 45 bzw. einmal 90 Minuten zu betragen. Diese
Stillzeit darf weder in die vorgesehenen Ruhepausen einge-
rechnet, noch vom Lohn bzw. Gehalt abgezogen werden.
Durch die Einführung des bezahlten Mutterschaftskarenz-
urlaubes hat diese Bestimmung allerdings in der Praxis
weitgehend an Bedeutung verloren.

Ab Beginn der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von
vier Monaten nach der Niederkunft ist die Aufkündigung
eines unbefristeten Dienstverhältnisses durch den Dienst-
geber rechtsunwirksam, wenn diesem zum Zeitpunkt der
Kündigung die Schwangerschaft oder die Niederkunft
bekannt war oder innerhalb von 5 Arbeitstagen nach
Ausspruch der Kündigung bekanntgegeben wird. Wenn die
Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw.
Entbindung innerhalb der genannten Frist einwendet, so
hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die
Schwangerschaft oder zumindest die Vermutung derselben
nachzuweisen bzw. die Geburtsurkunde des Kindes vorzu-
legen. Falls ein Hinderungsgrund für die rechtzeitige
Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung vor-
liegt, der nicht von der Dienstnehmerin zu vertreten ist, gilt

die Bekanntgabe als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes vorgenommen wird. Nach der Judikatur der Gerichte wird ein derartiger Hinderungsgrund auch dann angenommen, wenn die Frau von ihrer Schwangerschaft erst später als fünf Arbeitstage nach Ausspruch der Kündigung Kenntnis erhält.

Mit Zustimmung des Einigungsamtes kann in besonderen Fällen das Dienstverhältnis einer Frau, die sich im obengenannten kündigungsgeschützten Zeitraum befindet, aufgekündigt werden. Die Zustimmung zur Kündigung kann von der angeführten Verwaltungsbehörde nur dann erteilt werden, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb aufrechterhalten kann oder wenn sich die Dienstnehmerin während der Verhandlung vor dem Einigungsamt trotz Rechtsbelehrung mit der Kündigung einverstanden erklärt. Falls ein Betrieb zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung durch den Dienstgeber bereits stillgelegt war, ist die Zustimmung des Einigungsamtes allerdings nicht erforderlich.

Eine weitere Schutzbestimmung für Frauen enthält das Mutterschutzgesetz im Zusammenhang mit den Vorschriften betreffend die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses. Eine solche wird nur dann als rechtswirksam angesehen, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung des Einigungsamtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen werden, aus der hervorgeht, daß sie ausdrücklich über den Kündigungsschutz belehrt wurden.

Frauen dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur aus bestimmten, im Gesetz taxativ angeführten Gründen fristlos entlassen werden. Die wichtigsten Entlassungstatbestände des Mutterschutzgesetzes, die alle ein Verschulden der Dienstnehmerin voraussetzen, sind Arbeitsverweigerung, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Täglichkeiten und erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Angehörige und Dienstnehmer des Betriebes sowie das Begehen eines Verbrechens bzw. eines Vergehens oder einer Übertretung aus Gewinnsucht. Im Fall einer Entlassung wegen Arbeitsverweigerung bzw. Täglichkeiten und erheblichen Ehrverletzungen ist bei Klage der Frau vom Arbeitsgericht auf den durch die Schwangerschaft bzw. Entbindung bedingten außerordentlichen Gemütszustand der Frau Rücksicht zu nehmen.

Seit dem Jahr 1960 besteht für Frauen die Möglichkeit, nach Ablauf der 8- bzw. 12wöchigen Schutzfrist nach der Niederkunft bzw. nach Beendigung eines im Anschluß an diese Schutzfrist konsumierten Gebührenurlaubs oder Krankenstands einen Mutterschaftskarenzurlaub anzutreten, der im Höchstmaß bis zum 1. Geburtstag des Kindes dauert. Während der Zeit des Karenzurlaubes und bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes dauert der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes an. Falls keine für die Frau günstigere Sonderregelung getroffen wurde, besteht für die Dauer dieses Karenzurlaubs gegenüber dem Dienstgeber kein Anspruch auf anteilige jährliche Sonderzahlungen. Überdies bleiben diese Zeiten für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Höhe des Abfertigungsanspruches, Dauer des Anspruches auf Krankenentgelt, Dauer der vom Dienstge-

ber einzuhaltenden Kündigungsfrist sowie Anspruch auf Vorrückung in die nächste kollektivvertraglich oder gesetzlich vorgesehene Gehaltsstufe), außer Betracht. Außerdem wird durch die Inanspruchnahme des Karenzurlaubs der noch nicht für das zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstjahr konsumierte Gebührenurlaub um die Dauer des Karenzurlaubs verkürzt; diese Aliquotierungsvorschrift greift selbstverständlich auf jeden Fall für den Urlaubsanspruch des während des Karenzurlaubes neu beginnenden Urlaubsjahres Platz. Weiters wird die Zeit des Karenzurlaubes nicht auf die Dauer der Lehrzeit angerechnet.

Sonderbestimmungen

Für Frauen, die in einem Dienstverhältnis zum Bund, in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, die vom Bund verwaltet werden, in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde stehen und keine behördlichen Aufgaben zu erfüllen haben, in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einem Fonds oder einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen von einem Land oder einer Gemeinde verwaltet werden, sowie für Lehrerinnen nach dem Lehrer-Dienstrechtskompetenzgesetz gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes mit verschiedenen Sonderregelungen. Die Vorschriften betreffend die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung, das Verbot der Nachtarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Mehrarbeit, den Anspruch auf Stillzeit sowie den Anspruch auf Karenzurlaub gelten auch für diesen Personenkreis unverändert. Sonderregelungen beziehen sich auf die Fragen des Kündigungs- und Entlassungsschutzes, der Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares Dienstverhältnis sowie der Anrechnung der Zeit eines Karenzurlaubes auf die Dienstzeit.

Falls eine Auflösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung überhaupt möglich ist, können Frauen, die in einem Dienstverhältnis stehen, auf das die Sonderregelungen des Mutterschutzgesetzes Anwendung finden, bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung bzw. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs bis zum Ablauf der vierten Woche nach Beendigung desselben nicht gekündigt werden. Den Besonderheiten dieser Art von Dienstverhältnissen entsprechend gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeit wegen Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes mit Zustimmung einer Behörde nicht, hinsichtlich der einvernehmlichen Auflösung ist eine den Angestellten in der Privatwirtschaft analoge Regelung mit der Maßnahme vorgesehen, daß minderjährige Dienstnehmerinnen vom Vertreter des Dienstgebers über den Kündigungsschutz belehrt werden müssen. In der Frage der Entlassung ist für diesen Personenkreis festgelegt, daß eine solche nur nach den eingeengteren Entlassungsgründen des in Frage kommenden Dienstrechtes möglich ist. Die nach einer derartigen Bestimmung entlassene Dienstnehmerin muß innerhalb von vier Wochen nach Ausspruch der Entlassung auf Unwirksamklärung derselben klagen. Wenn jedoch die Entlassung durch ein rechtskräftiges Erkenntnis einer aufgrund gesetzlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission verfügt wird, ist eine Klage auf Unwirksamklärung der Entlassung nicht möglich. Eine weitere Sonderregelung besteht für diese Dienstnehmergruppen in der Frage der Definitivstellung. Es besteht nämlich für die Zeit des

Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Aufhören desselben kein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares Dienstverhältnis. Falls jedoch eine Definitivstellung nach Ablauf dieses Zeitraumes durchgeführt wird, so wirkt diese auf den Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne diese Aufschiebung erfolgt wäre. Bezüglich der Anrechnung der Zeit eines Karenzurlaubs bestimmt das Mutterschutzgesetz für diese Personen, daß eine solche dann rückwirkend angerechnet werden kann, wenn die Frau nach Beendigung des Karenzurlaubs das Dienstverhältnis wieder angetreten hat. Allerdings kann ein solches Ansuchen erst nach einer Arbeitszeit gestellt werden, die der Dauer des Karenzurlaubes entspricht.

Überdies kennt das Gesetz Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen. Arbeitnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind, bzw. die zwar nicht Kost und Quartier vom Dienstgeber beziehen, aber im wesentlichen dasselbe Ausmaß an Arbeiten zu verrichten haben, wie die in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerinnen, können in der Zeit nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats bis zur Entbindung vom Dienstgeber gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung erhält dieser Personenkreis die sogenannte „Sonderunterstützung“. Berechnungsgrundlage für diese Leistung ist das während der letzten 13 Wochen vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses erzielte Durchschnittsnettoentgelt. In den ersten fünf Monaten der Schwangerschaft können in Privathaushalten beschäftigte Frauen, die vollbeschäftigt sind, in Sonderfällen mit Zustimmung des Einigungsamts gekündigt werden.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes findet – also auch für die ersten fünf Monate der Schwangerschaft – keine Anwendung für in Privathaushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 24 Stunden beträgt. Dieser Personenkreis hat auch keinen Anspruch auf Sonderunterstützung.

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes hinsichtlich des Verbotes der Sonn- und Feiertagsarbeit, des Verbotes der Mehrarbeit, des Anspruches auf Stillzeit sowie auf Karenzurlaub finden auf die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen keine Anwendung.

Anstelle der Stillzeiten ist für die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Hausgehilfen und Hausangestellten im Mutterschutzgesetz eine längere Ruhezeit vorgesehen; die im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz für diesen Personenkreis vorgesehene tägliche Ruhepause von 3 Stunden ist zu verlängern. Diese Verlängerung hat für werdende und stillende Mütter, wenn das Kind an der Arbeitsstätte gestillt wird, täglich zwei Stunden, für Frauen, die das Kind nicht an der Arbeitsstätte stillen, zweieinhalb Stunden täglich zu betragen. Hinsichtlich der Sonn- und Feiertagsarbeit bzw. der Mehrarbeit gelten auch für schwangere Dienstnehmerinnen die Bestimmungen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes (BGBI. Nr. 235/1962, i.d.F. des Gesetzes BGBI. Nr. 317/1971). Dieses legt fest, daß unter seinen Geltungsbereich fallenden Dienstnehmerinnen einmal in zwei Wochen ein arbeitsfreier Sonntag gebührt und daß die Arbeitszeit an nicht arbeitsfreien Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen höchstens sechs Stunden betragen darf. In der Frage der Überschreitung der gesetzlich festgelegten Arbeitszeit bestimmt das Gesetz, daß eine solche nur in Ausnahmefäl-

len zulässig ist. Für die Mehrarbeitsleistung ist innerhalb der nächsten beiden Kalenderwochen ein Ausgleich an Ruhezeit zu gewähren; wenn dies nicht möglich ist, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Überstundenentlohnung. Die Arbeitszeit beträgt derzeit für die in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerinnen innerhalb von zwei Wochen 110 Stunden (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 100 Stunden) und für die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen 86 Stunden (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 82 Stunden). Aus der Tatsache, daß die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes betreffend den Anspruch auf Karenzurlaub nicht anzuwenden sind, bzw. das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz eine Regelung nicht kennt, geht hervor, daß diesem Personenkreis ein derartiger Rechtsanspruch zwar nicht zusteht, er aber unter Umständen Karenzurlaubsgeld beziehen kann.

Im Hinblick auf die Besonderheiten der Heimarbeitsverhältnisse enthält das Mutterschutzgesetz auch Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen. Die Vorschriften betreffend die Beschäftigungsverbote, den Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber dem Arbeitgeber (Auftraggeber) bei Vorliegen von Beschäftigungsverboten sowie den Anspruch auf Stillzeit und Karenzurlaub gelten auch für diesen Personenkreis unverändert. Die Einhaltung des Verbots der Mehrarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit und der Nachtarbeit ist im Gesetz in der Weise abgesichert, daß an Heimarbeiterinnen nur eine Arbeitsmenge ausgegeben werden darf, die sie in der normalen gesetzlichen Arbeitszeit bewältigen können. Um Heimarbeiterinnen während der Zeit der Schwangerschaft bzw. des Kündigungsschutzes nach der Entbindung vor Benachteiligungen zu schützen, legt das Mutterschutzgesetz ausdrücklich fest, daß dieser Personenkreis bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu den anderen Heimarbeiterinnen des gleichen Arbeitgebers nicht benachteiligt werden darf. Der Ausschluß von der Ausgabe der Heimarbeit ist einer rechtswidrigen Kündigung oder Entlassung gleichzuhalten.

Mutterschutz in der Landwirtschaft

Der Schutz für die in der Landwirtschaft beschäftigten Dienstnehmerinnen ist im Landarbeitsgesetz (BGBI. Nr. 149/1948, i.d.F. des Gesetzes BGBI. Nr. 782/1974), sowie in den auf diesem Grundsatzgesetz basierenden Landarbeitsordnungen geregelt. Die Bestimmungen des Rahmengesetzes betreffend die Zeit des generellen und des individuellen Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung, das Verbot der Nachtarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Stillzeit, die Zeiten des Kündigungs- und Entlassungsschutzes, den Anspruch auf Weiterzahlung der Bezüge im Falle einer notwendigen Änderung der Beschäftigung im Betrieb infolge Vorliegens eines Arbeitsverbotes sowie betreffend den Anspruch auf Karenzurlaub sind im Landarbeitsgesetz analog zu den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes geregelt.

Abweichende Bestimmungen enthält das Rahmengesetz im wesentlichen in folgenden Belangen: So ist der Kündigungsschutz für die in der Landwirtschaft beschäftigten Dienstnehmerinnen im Gegensatz zu den unter den persönlichen Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes fallenden Dienstnehmerinnen ein absoluter, d. h. eine Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber ist in keinem Fall gestattet. Auch die Entlassungstatbestände des Landarbeitsgesetzes sind zum Teil – bedingt durch die verschie-

dene Art der Tätigkeit – anders konstruiert als nach dem Mutterschutzgesetz. Die Beschäftigungsverbote des Grundsatzgesetzes sind allgemeiner gehalten als im Mutterschutzgesetz und zwar in der Form, daß lediglich auf schwere körperliche Arbeiten verwiesen wird sowie auf Arbeiten, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe und -geräte für den Organismus der werdenden Mutter oder den des Kindes schädlich sind und auf Arbeiten mit besonderer Unfallsgefahr.

Mutterschutz für die nicht unter den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes fallenden Dienstnehmerinnen der Länder und Gemeinden

Die Schutzbestimmungen für werdende Mütter und Mütter innerhalb bestimmter Fristen nach der Niederkunft, deren Dienstverhältnisse nicht unter die Sonderbestimmungen des Mutterschutzgesetzes für „bestimmte Zweige des öffentlichen Dienstes“ fallen, d.s. Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land oder einer Gemeinde behördliche Aufgaben zu erfüllen haben, und Arbeitnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer von den genannten Gebietskörperschaften verwalteten Stiftung, einem Fonds oder einer Anstalt stehen, sind in Landesgesetzen verankert. Diese Gesetze sind dem Bundesgesetz, also dem Mutterschutzgesetz, weitgehend nachgebildet (Näheres siehe 5.2.2).

Überwachung des Mutterschutzgesetzes durch die Arbeitsinspektion

Die Belange des Mutterschutzes werden von den Arbeitsinspektoraten im Rahmen der allgemeinen Inspektionstätigkeit sowie durch besondere Erhebungen von speziell zur Überwachung des Mutterschutzgesetzes eingesetzten weiblichen Inspektionsorganen wahrgenommen.

Durch die Novelle zum Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 178/1974, die eine Verpflichtung zur Meldung einer schwangeren Frau an die Arbeitsinspektion enthält, wird nunmehr generell die Vornahme gezielter Erhebungen möglich sein. Bis zum 1. April 1974 waren die Arbeitsinspektorate bei der Durchführung dieser besonderen Erhebungen auf die verschiedensten Informationsquellen (z. B. Jugendämter [Wien], Betriebsräte, Betriebsärzte) angewiesen, was sich als großer Nachteil für eine möglichst lückenlose Überprüfung erwies.

Im Jahr 1972 langten bei den Arbeitsinspektionen 4.003 Meldungen über werdende Mütter ein. Aufgrund dieser Meldungen sowie aus sonstigen Anlässen führten die Arbeitsinspektorate in 3.342 Betrieben 5.091 besondere Erhebungen in Angelegenheiten des Mutterschutzes durch. Bei diesen Erhebungen wurden 4.428 Arbeitsplätze von Arbeitnehmerinnen, auf die die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes Anwendung fanden, überprüft und dabei noch weitere 1.822 Arbeitsplätze gleicher Art miterfaßt. Auf diese Weise konnten die Vorschriften des Mutterschutzes für 6.873 werdende und stillende Mütter einer besonderen Kontrolle zugeführt werden. Darüber hinaus wurde die Einhaltung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes für 1.865 werdende und stillende Mütter bei der allgemeinen Inspektion der Betriebe überwacht. Dabei ergaben sich im Jahr 1972 1.020 Beanstandungen, von denen 432 allein auf das Stehverbot und 78 auf das Bewegen von Lasten entfielen. Von diesen 1.020 Beanstandungen betrafen allein 250 im Handel beschäftigte Dienstnehmerinnen, 122 bezogen sich auf die Eisen- und

Metallgewinnung und -verarbeitung, 107 auf Textilbetriebe und 104 auf das Hotel-, Gast- und Schankgewerbe. Ein Vergleich mit vorangegangenen Jahren zeigt, daß die Zahl der Beanstandungen durch Arbeitsinspektionsorgane wegen Verletzung von Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes einigermaßen konstant geblieben ist.

Anspruch auf Abfertigung bei Selbstkündigung anlässlich der Eheschließung bzw. der Geburt eines Kindes

Nach den Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung gebührt in der Privatwirtschaft in der Regel nur dann eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber aufgekündigt wird, eine unbegründete fristlose Entlassung ausgesprochen wird, der Dienstnehmer berechtigt vorzeitig austritt oder das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird. Eine Ausnahme bilden die Bestimmungen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes über das „außerordentliche Entgelt“, wonach der Anspruch auf dasselbe nur dann verlorengeht, wenn das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitnehmers aufgelöst wurde.

Die Kollektivvertragspartner haben in den letzten beiden Jahrzehnten für Angestellte verschiedener Branchen den Anspruch auf Abfertigung bzw. auf einen Teil derselben auch für den Fall festgelegt, daß die Dienstnehmerin, die eine bestimmte Beschäftigungsdauer im Betrieb zurückgelegt hat, ihr Dienstverhältnis innerhalb eines gewissen Zeitraumes nach der Geburt des Kindes selbst aufkündigt.

Die gesetzliche Regelung des Anspruches auf Abfertigung der Angestellten in der Privatwirtschaft, die wegen Geburt eines Kindes ihr Dienstverhältnis auflösen, erfolgte jedoch erst durch die Novelle zum Angestelltengesetz vom 30. 6. 1971, BGBl. Nr. 292/1971, die am 1. 8. 1971 in Kraft getreten ist. Gemäß § 23 a Abs. 3 Angestelltengesetz gebührt nunmehr weiblichen Angestellten, die nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der 8- bzw. 12wöchigen Schutzfrist nach der Entbindung austreten, die Hälfte der ihnen für den Fall der Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber zustehenden Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis als Angestellte mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Das Ausmaß dieses Abfertigungsanspruches ist mit drei Monatsgehältern limitiert. Wenn ein Karenturlaub nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in Anspruch genommen wird, so hat die Auflösungserklärung innerhalb von sechs Monaten nach der Niederkunft zu erfolgen. Eine für Gutsangestellte geltende analoge Regelung wurde durch die Novelle zum Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 293/1971, durch die Schaffung des § 22 a Abs. 3 getroffen.

Neben dieser für die Angestellten in der Privatwirtschaft geltenden gesetzlichen Regelung stehen nach wie vor Bestimmungen von Kollektivverträgen und Dienstordnungen, soweit sie günstigere Regelungen als das Angestellten gesetz festlegen, in Geltung. Diese „günstigeren Regelungen“ sind darin gelegen, daß Abfertigungen in den Fällen der Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Angestellte im Fall der Mutterschaft auch dann gewährt werden, wenn eine lediglich dreijährige Dienstzeit vorliegt, daß auch Lehrzeiten bei Berechnung der Anwartschaft Berücksichtigung finden und daß auch bei Auflösung des Dienstverhältnisses innerhalb des gesamten Karenturlaubes, d. h. bis zum ersten Geburtstag des Kindes, die Abfertigung gebührt.

Überdies bestehen auch vereinzelte kollektivvertragliche Regelungen über den Abfertigungsanspruch für Arbeiterinnen, die innerhalb bestimmter Fristen nach der Geburt eines Kindes ihr Dienstverhältnis auflösen.

Das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 782/1974, legt als Grundsatzgesetz für die zu erlassenden Landarbeitsordnungen in § 30 Abs. 4 lit. b fest, daß im Fall der Lösung eines Dienstverhältnisses durch die Dienstnehmerin der Anspruch auf Abfertigung dann erhalten bleibt, wenn diese Auflösung spätestens drei Monate nach der Eheschließung oder spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes erfolgt. Bei Inanspruchnahme eines Mutterschaftskarenzurlaubes muß die Auflösungserklärung spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung abgegeben werden.

Zur Frage des Abfertigungsanspruches im öffentlichen Dienst siehe 5.2.

5.1.5 Verbot der Nacharbeit für Frauen

Das Verbot der Nacharbeit für Frauen beruht auf dem ILO-Übereinkommen Nr. 89 „Über die Nacharbeit der Frauen im Gewerbe“, das von Österreich im Jahr 1950 ratifiziert wurde. Erst nach Schaffung des Gesetzes über die Nacharbeit der Frauen (BGBl. Nr. 237/1969, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 235/1972) wurde dieses Übereinkommen näher konkretisiert und ausgeführt, so daß es erst im Jahr 1969 in Österreich unmittelbar anwendbares Recht wurde. Zugleich wurde das Verbot der Nacharbeit auch auf weibliche Angestellte ausgedehnt. Da bereits unmittelbar nach seiner Gesetzwerdung Schwierigkeiten bei der Durchführung einzelner Bestimmungen auftraten bzw. eine Reihe von Vorschriften in der betrieblichen Praxis einfach ignoriert wurde, erwies sich im Jahr 1972 eine Novellierung des Gesetzes als erforderlich. Im folgenden die wichtigsten Vorschriften dieses Gesetzes:

Geltungsbereich

Die Schutzbestimmungen des Gesetzes finden auf die Beschäftigung aller Dienstnehmerinnen Anwendung, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Weibliche Dienstnehmer und Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Vollendung des 18. Lebensjahrs noch in einem Lehr- bzw. in einem mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, bis zur Vollendung des 19. Lebensjahrs, unterliegen hinsichtlich der Nachtruhe den Vorschriften des Gesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (BGBl. Nr. 146/1948, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 331/1973). Allerdings kennt das Gesetz eine große Anzahl von Ausnahmebestimmungen.

Vom Geltungsbereich ausgenommen sind vor allem weibliche Beschäftigte im Verkehrswesen, im Rundfunk- und Fernmeldewesen, in Nachrichtenagenturen, im Beherbergungswesen (einschließlich einer damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Verabreichungstätigkeit), in Verlagen von Tageszeitungen, bei Musikaufführungen und Theatervorstellungen, in Lichtspieltheatern sowie die Beschäftigten in Kranken-, Wohlfahrts- und Fürsorgeanstalten, die zur Aufrechterhaltung des Betriebes neben den Angehörigen der Gesundheitsberufe unumgänglich notwendig sind. Diese Ausnahmen gelten sowohl für Privatangestellte als auch für den gesamten Bereich des öffentlichen Dienstes.

Überdies findet das Gesetz auf eine große Zahl von

Dienstnehmerinnen verschiedener Berufe keine Anwendung; so z. B. auf Pharmazeutinnen in Apotheken, Ärztinnen, auf Dienstnehmerinnen, die eine Berufstätigkeit im Krankenpflegefachdienst, in den medizinisch-technischen Diensten und in Sanitätshilfsdiensten ausüben, auf Anstaltshebammen, Landarbeiterinnen, Bäckereiarbeiterinnen, in privaten Haushalten beschäftigte Frauen, Hausbesorgerinnen, auf bestimmte Dienstnehmerinnen im Zimmer- und Gebäudereinigungsgewerbe, weiters auf weibliche Lehr- und Erziehungskräfte in Unterrichts-, Bildungs- und Erziehungsanstalten sowie auf Dienstnehmerinnen, die verantwortliche Stellungen leitender oder technischer Art innehaben.

Diese Personengruppen wurden deshalb aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen, weil entweder die Art ihrer Tätigkeit Nacharbeit notwendigerweise umfaßt (z. B. Ärztinnen, Krankenpflegepersonal) oder weil für sie bereits aufgrund bestehender Gesetze besondere Vorschriften über die Nachtruhe bestehen (z. B. Hausgehilfinnen, Landarbeiterinnen, Bäckereiarbeiterinnen). Die Ausnahme vom Nacharbeitsverbot, die sich auf Frauen in verantwortlichen Stellungen leitender oder technischer Art bezieht, wurde deshalb festgelegt, weil ansonsten eine berufliche Verwendung hochqualifizierter Frauen unmöglich gemacht würde.

Begriff der Nacharbeit

Sofern das Gesetz zur Anwendung kommt, dürfen Dienstnehmerinnen während der Nacht, das ist ein Zeitraum von 11 aufeinanderfolgenden Stunden, der die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr einschließt, nicht beschäftigt werden. Die Nachtzeit besteht sohin aus einer feststehenden Zeitspanne von 20 Uhr bis 6 Uhr, also von 10 Stunden und aus einer mit dieser verbundenen flexiblen Zeitspanne von einer Stunde, die entweder ganz oder teilweise vor oder nach der festen Zeitspanne liegen kann. So kann die Nacht z. B. von 19 Uhr bis 6 Uhr, von 19.30 bis 6.30 Uhr oder von 20 Uhr bis 7 Uhr festgelegt werden. In Ausnahmefällen kann das Arbeitsinspektorat den Nachtzeitraum auf 10 Stunden verkürzen, der dann die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr einschließen muß; ein solcher Ausnahmefall ist dann gegeben, wenn es sich um einen Betrieb handelt, der dem Einfluß der Jahreszeit unterworfen ist oder allgemein dann, wenn außerordentliche Umstände es erfordern. Diese Ausnahmen sind jedoch mit höchstens zwei Wochen im Einzelfall beschränkt. Liegen mehrere solcher Ansuchen im Kalenderjahr vor, so darf die Ausnahme höchstens für 40 Tage pro Kalenderjahr erteilt werden. Als außerordentliche Umstände im Sinne dieser Bestimmung sind jene Fälle anzusehen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten oder deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind (z. B. Gefahr des Verderbens von Rohstoffen oder Lebensmitteln oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen).

Ausnahmen von der Nachtruhe

Das Nacharbeitsgesetz berücksichtigt auch verschiedene Betriebsformen bzw. kennt zugunsten verschiedener Branchen Ausnahmebestimmungen vom Verbot der Arbeitsleistung während der Nachtzeit.

- Für Schichtbetriebe, in denen spätestens nach 5 Wochen ein Schichtwechsel eintritt, besteht eine generelle Erlaubnis zur Frauenbeschäftigung bis 23 Uhr. Für diese Betriebe ist die Möglichkeit des

Arbeitsbeginns um 5 Uhr gegeben, wenn die Spätschicht entsprechend früher endet, d.h., wenn die Arbeitszeit von 5 Uhr bis 22 Uhr dauert. In diesem Fall muß der Betrieb diesen Frühbeginn dem Arbeitsinspektorat anzeigen. Ferner kann vom Arbeitsinspektorat die Genehmigung einer Arbeitszeit bis 24 Uhr erteilt werden, wenn die Frühschicht entsprechend später beginnt, d.h., wenn der Betrieb eine Arbeitszeit von 7 Uhr bis 24 Uhr festlegt. Darüber hinaus hat das Bundesministerium für soziale Verwaltung die Möglichkeit, eine Arbeitszeit von 5 Uhr bis 24 Uhr zu bewilligen, wenn durch diese Arbeitszeiteinteilung die Fünftagewoche im Betrieb sichergestellt wird.

Dienstnehmerinnen, deren Arbeitszeit im Anschluß an die nach der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung geltende normale Arbeitszeit beginnt und nicht mehr als 5 Stunden täglich und 25 Stunden wöchentlich beträgt, dürfen auch ohne Schichtwechsel bis längstens 22 Uhr beschäftigt werden. Hierzu ist lediglich eine Anzeige an das Arbeitsinspektorat notwendig, das über Antrag des Dienstgebers in diesen Fällen auch eine Beschäftigung der Dienstnehmerinnen bis 23 Uhr zulassen kann.

- b) In Betrieben des Gast- und Schankgewerbes ist die Nachtarbeit bei Sicherung einer täglichen ununterbrochenen Ruhezeit von 11 Stunden gestattet; ebenso für Reisebegleiterinnen in Reisebüros. Diese Dienstnehmerinnen sind praktisch vom Nachtarbeitsverbot ausgenommen, denn die Ausnahmebestimmung verlangt lediglich die Einhaltung einer täglichen, mindestens 11 Stunden dauernden Ruhezeit.
- c) In den Betrieben des Zuckerbäckergewerbes darf das weibliche Ladenpersonal für Abschlußarbeiten im Anschluß an die jeweils geltende Ladenschlußzeit im Ausmaß einer halben Stunde, längstens bis 21.30 Uhr beschäftigt werden.
- d) Ferner kennt das Gesetz für bestimmte Branchen eine Nachtarbeitserlaubnis bis 22 Uhr (für weibliche Angestellte in Kraftfahrschulen und in Speditionsbetrieben, in Reisebüros und für Angestellte bei einem dringenden Arbeitsbedürfnis anlässlich der Bilanzierung und der Inventur).
- e) Überdies dürfen Dienstnehmerinnen in öffentlichen Verkaufsstellen bis 23 Uhr und Photographinnen bei Bällen und ähnlichen Veranstaltungen bis 24 Uhr beschäftigt werden.
- f) Reinigungs- und Aufsichtspersonal von Betrieben des Reinigungsgewerbes und betriebseigenes weibliches Reinigungspersonal darf (soferne es vom Geltungsbereich des Gesetzes nicht schon nach der Art der Tätigkeit ausgenommen ist) bis 22 Uhr beschäftigt werden. Das Arbeitsinspektorat kann die Arbeitsleistung solcher Dienstnehmerinnen ab 5 Uhr bis 24 Uhr zulassen, wenn die tägliche ununterbrochene Ruhezeit mindestens 11 Stunden beträgt, wobei sieben Stunden in der Zeit zwischen 22 Uhr und 7 Uhr liegen müssen.
- g) Bei Arbeiten an Rohstoffen oder in Bearbeitung stehenden Stoffen, die einem raschen Verderb ausgesetzt sind, kann das Arbeitsinspektorat, soferne es zur Verhütung eines sonst unvermeidlichen Verlusts an diesen Stoffen erforderlich ist, Ausnahmen bis zur Dauer von zwei Wochen im Kalenderjahr zulassen.

In Fällen, in denen erfahrungsgemäß eine Genehmigung für die Dauer von mehr als zwei Wochen notwendig ist, besteht für die Erteilung der Ausnahmegenehmigung die Zuständigkeit des Sozialressorts.

- h) In sogenannten „Hitzebetrieben“ dürfen Frauen in der Zeit vom 15. 6. bis 15. 9. ab 5 Uhr zur Arbeitsleistung herangezogen werden. In diesem Fall ist lediglich eine Anzeige an das zuständige Arbeitsinspektorat erforderlich.
- i) Mit Zustimmung des Arbeitsinspektorates dürfen Frauen, die mit der Bereitstellung von Lebensmitteln für den Verkauf oder im Marktverkehr beschäftigt sind, bereits ab 5 Uhr zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

In Fällen, in denen Frauen vor 6 Uhr und nach 23 Uhr beschäftigt werden sollen, kann eine Zustimmung zu dieser Arbeitszeit nur dann erteilt werden, wenn das Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung sichergestellt ist.

Ausnahmen in Notfällen

Für Notfälle, d. s. für den jeweiligen Betrieb ungewöhnliche und unvorhergesehene plötzlich eintretende Ereignisse, die die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringen, gilt das Verbot der Nachtarbeit für Frauen generell nicht. In diesen Fällen genügt es, daß der Dienstgeber das Arbeitsinspektorat unverzüglich nach Vornahme dieser Arbeiten verständigt. Solche Fälle sind dann gegeben, wenn Arbeiten wegen einer Betriebsunterbrechung, die auf höhere Gewalt zurückzuführen ist, sofort notwendig werden bzw. wenn unvorhergesehene Arbeiten an Rohstoffen oder in Bearbeitung stehenden Stoffen, die rasch verderben, notwendig werden. Bei Vorliegen besonders schwerwiegender Umstände kann das Bundesministerium für soziale Verwaltung im öffentlichen Interesse allgemeine Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zulassen. Öffentliches Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände wird u. a. dann anzunehmen sein, wenn aus Anlaß von Naturkatastrophen oder einer Epidemie Ausnahmen erforderlich werden, um z. B. die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern sicherzustellen.

Regelungen in Sondergesetzen für Dienstnehmer in der Privatwirtschaft, im Haushalt und in der Landwirtschaft

Nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (BGBl. Nr. 146/1948, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 331/1973), das auf Dienstnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bzw. auf Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Vollendung des 18. Lebensjahres noch in einem Lehr- bzw. in einem mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres anzuwenden ist, dürfen Jugendliche in der Nachtzeit, d. i. in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, nicht beschäftigt werden. Ausnahmen bestehen nur für Dienstnehmer im Gaß- und Schankgewerbe und in Betrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise, in denen wöchentlich ein Schichtwechsel eintritt. Diese können nach Vollendung des 16. Lebensjahres bis 22 Uhr zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen u. ä. dürfen Jugendliche sogar bereits nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht beschäftigt werden. In Betrieben der Backwarenerzeugung beschäftigte Jugendliche Dienstnehmer können nach Vollendung

des 15. Lebensjahres bereits ab 4 Uhr zur Arbeitsleistung herangezogen werden, wenn die Arbeiten der Berufsausbildung dienen (ausgenommen sind weibliche Dienstnehmer, die erst ab 5 Uhr beschäftigt werden dürfen).

Auch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (BGBl. Nr. 235/1962, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 317/1971) kennt für die in Privathaushalten beschäftigten Dienstnehmer – bei diesen handelt es sich fast ausnahmslos um Frauen – Ausnahmebestimmungen hinsichtlich der Nachtruhe. Das Gesetz unterscheidet einerseits danach, ob der Dienstnehmer in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen ist oder nicht und anderseits danach, ob der Dienstnehmer das 18. Lebensjahr vollendet hat oder nicht. Den in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden zu gewähren, die die Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr einzuschließen hat. Wenn Dienstnehmer in Privathaushalten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt ihre Ruhezeit mindestens 12 Stunden, die die Zeit von 20 Uhr bis 7 Uhr zu beinhalten hat. Den nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist eine Ruhezeit von mindestens 13 Stunden, die die Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr zu inkludieren hat, zu gewähren; falls diese Dienstnehmer das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt die Ruhezeit mindestens 15 Stunden und muß die Zeit von 20 Uhr bis 7 Uhr einschließen.

Eine Beeinträchtigung dieser Nachtruhe ist nur dann gestattet, wenn die Arbeitsleistung des Dienstnehmers während dieser Zeit aus dringenden, unaufschiebbaren und unabwendbaren Gründen benötigt wird. Für den Fall, daß dem Haushalt des Dienstgebers Kinder bis zum vollendeten 3. Lebensjahr angehören oder daß der Dienstgeber bzw. Mitglieder seines Hauses so schwer körperbehindert sind, daß sie einer ständigen Betreuung bedürfen und diese Betreuung nicht auf andere Weise gesichert erscheint, können abweichende Vereinbarungen bezüglich der Nachtruhezeit getroffen werden. Das für diese Ruhezeit vorgesehene Gesamtausmaß darf jedoch durch eine derartige Vereinbarung nicht unterschritten werden.

Da in der Heimarbeit, die in erster Linie von Frauen ausgeübt wird, keine Möglichkeit besteht, die Arbeitszeit-einteilung des betreffenden Heimarbeiters zu regeln, sind die Bestimmungen des Gesetzes betreffend das Verbot der Nachtarbeit eher theoretischer Natur. So bestimmt das Heimarbeitsgesetz (BGBl. Nr. 105/1961, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 317/1971), daß auf ein Abrechnungsbuch keine größere Arbeitsmenge ausgegeben werden darf, als eine vollwertige Arbeitskraft bei Einhaltung der für den betreffenden Erzeugungszweig geltenden Arbeitszeit bewältigen kann. Weiters wird bestimmt, daß die Lieferfristen für Frauen und Jugendliche so zu bemessen sind, daß die Aufträge ohne Nachtarbeit ausgeführt werden können, wobei der Begriff der Nachtzeit sich nach den „arbeitsrechtlichen Vorschriften des Erzeugungszweiges“ bestimmt, d. h., daß er nach den Bestimmungen des Nachtarbeitsgesetzes der Frauen zu interpretieren ist.

Das Bäckereiarbeitergesetz (BGBl. Nr. 69/1955, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 116/60) kennt Sonderbestimmungen für Dienstnehmerinnen in Betrieben, die ausschließlich oder überwiegend mit der Herstellung von Backwaren beschäftigt sind. Diese Frauen müssen im Anschluß an die Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens

11 Stunden erhalten, die die Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr in sich schließen muß, d. h., Frauen dürfen in der Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt werden. Im Gegensatz dazu dürfen männliche Arbeitnehmer, die mit der Erzeugung von Backwaren beschäftigt sind, bereits ab 4 Uhr zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

Das Landarbeitsgesetz (BGBl. Nr. 140/1948, i.d. F. des Gesetzes BGBl. Nr. 782/1974, und die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Landarbeitsordnungen legen fest, daß Frauen, die in den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt sind, ohne Unterschied des Alters zur Nachtarbeit nicht herangezogen werden dürfen. Diese Nachtarbeitszeit darf nur dann verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände (z. B. drohende Witterschläge, Elementarereignisse) die Nachtarbeit notwendig machen.

5.1.6 Sonstige Arbeitsverbote und Arbeitsbeschränkungen für Frauen

Die Beschäftigung weiblicher Dienstnehmer wird vom Gesetzgeber überall dort, wo es ihm aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit geboten erscheint, eingeschränkt oder verboten. Die Beschäftigungsverbote beziehen sich auf Betriebsarten, Betriebsabteilungen, Arbeitsverrichtungen und Arbeitsstoffe. Gesetzliche Maßnahmen dieser Art setzen bereits im vorigen Jahrhundert ein. Ergänzend zu den bereits in den Abschnitten 5.1.3, 5.1.4 und 5.1.5 angeführten Beschäftigungsverboten oder -beschränkungen für weibliche Arbeitskräfte soll in der Folge eine Übersicht der wesentlichsten sonstigen derzeit in Geltung stehenden Beschäftigungsverbote gegeben werden. Hierzu ist zu bemerken, daß im Widerstreit zwischen den Erfordernissen des unbedingt notwendigen Schutzes berufstätiger Frauen und dem Wunsch nach möglichst ungehindertem Zugang von Frauen zu allen Berufen und Tätigkeiten bisher nicht immer optimale Lösungen gefunden wurden. Neue Grundsätze hierzu bringt allerdings das Arbeitnehmerschutzgesetz (BGBl. Nr. 234/1972) zum Ausdruck. Allgemein wird in § 10 Abs. 1 bestimmt, daß „bei Verwendung jugendlicher und weiblicher Arbeitnehmer sowie bei Verwendung besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmer, wie Behinderter“, auf die „besonderen Erfordernisse des Schutzes des Lebens, der Gesundheit . . . dieser Personengruppen Bedacht zu nehmen“ ist. „Bei Verwendung weiblicher Arbeitnehmer müssen auch jene Maßnahmen getroffen werden, die zur Wahrung der Sittlichkeit geboten sind; ferner ist auf die Konstitution und die Körperkräfte der weiblichen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Zu Arbeiten, die im Hinblick darauf sowie infolge ihrer Art mit einer erhöhten Gefährdung von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit für weibliche Arbeitnehmer verbunden sind, dürfen diese, soweit sie über 18 Jahre alt sind, nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden“ (§ 10 Abs. 2).

Für die Erlassung näherer Bestimmungen räumt § 24 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes den zuständigen Ministerien eine Verordnungsermächtigung ein. In diesen Verordnungen kann der zuständigen Behörde auch die Möglichkeit geboten werden, „in jenen Fällen, in denen die besonderen Betriebsverhältnisse im Einzelfall Maßnahmen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer erfordern, die über die Vorschriften dieser Verordnung hinausgehen, im Rahmen der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes solche Maßnahmen auf Antrag des Arbeitsinspektoreates durch Bescheid vorzuschreiben“ (§ 24 Abs. 2). Schließlich sind durch Verord-

nungen jene Arbeiten zu bezeichnen, „zu denen weibliche Arbeitnehmer im Sinne des § 10 Abs. 2 nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden dürfen. In dieser Verordnung ist das Arbeitsinspektorat zu ermächtigen, im Einzelfall mit Bescheid Abweichungen von den Vorschriften derselben zuzulassen, insoweit hiervon Belange des Arbeitnehmerschutzes nicht beeinträchtigt werden. Ferner hat das Arbeitsinspektorat über die Vorschriften dieser Verordnung hinaus im Einzelfall die Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer mit Arbeiten, die für diese Arbeitnehmer mit einer erhöhten Gefährdung von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, zu untersagen oder von Bedingungen abhängig zu machen“ (§ 24 Abs. 5).

Demgemäß sehen die neuesten Arbeitnehmerschutzverordnungen folgende konkrete Beschäftigungsverbote vor: „Werdende und stillende Mütter dürfen im Strahlensbereich nicht beschäftigt werden“ (Strahlenschutzgesetz BGBI. Nr. 227/69, § 30 Abs. 3 und § 16 Abs. 1 der Strahlenschutzverordnung, BGBI. Nr. 47/72).

Die Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung (BGBI. Nr. 501/73) sieht in diesem Zusammenhang folgende Bestimmungen vor: § 8 Abs. 1 „Zu Arbeiten in Druckluft dürfen nur männliche Arbeitnehmer herangezogen werden, die das 21. Lebensjahr vollendet haben und für diese Arbeiten in gesundheitlicher Hinsicht geeignet sind . . .“ § 8 Abs. 2 „. . . soweit die gesundheitliche Eignung nach Abs. 1 gegeben ist, dürfen auch weibliche Arbeitnehmer, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, als Aufsichtspersonen tätig sein oder andere Arbeiten, die zumindest keine höhere körperliche Beanspruchung erfordern, in Druckluft ausführen.“

§ 24 Abs. 2 „. . . als Schleusenwärter dürfen nur männliche Arbeitnehmer herangezogen werden, die das 21. Lebensjahr vollendet haben . . .“

§ 31 Abs. 1 „Als Taucher dürfen nur männliche Arbeitnehmer herangezogen werden, die das 21. Lebensjahr vollendet haben . . .“

Aufgrund der Übergangsbestimmungen des § 33 des Arbeitnehmerschutzgesetzes gelten u. a. noch die folgenden Beschäftigungsbeschränkungen für weibliche Dienstnehmer weiter. Nach Art. IV § 17 der Verordnung BGBI. Nr. 259/1956, womit Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern bei der Ausführung bestimmter Arbeiten erlassen werden, dürfen weibliche Arbeitnehmer zu folgenden Arbeiten nicht herangezogen werden: „Führung von Lokomotiven und Triebwagen, selbständige Führung, Bedienung und Wartung maschineller Betriebseinrichtungen bei Tiefbauarbeiten, selbständige Bedienung und Instandhaltung von Arbeitsmaschinen bei Hochbauarbeiten, gefährliche Abbrucharbeiten im Hoch- und Tiefbau, selbständige Bedienung und Instandhaltung von Kreissägen, Holzspaltmaschinen, Hobelmaschinen, Fräsen, Band- und Gattersägen, Furnierschneide-, Furnierschäl- und Furniermessermaschinen, selbständige Bedienung von besonders gefährlichen Maschinen bei der Papier- und Pappenerzeugung, wie Papiermaschinen, Umrollmaschinen, Walzenpressen, selbständige Bedienung und Wartung von Tabakschneidemaschinen, Sprengarbeiten, autogenes Zerschneiden von Schiffswandungen, Schiffsteilen und sonstigen Gegenständen, die mit bleihaltigen Farben gestrichen oder mit Zinkbelag versehen sind, Arbeiten in Metall-Brennen, Arbeiten mit Flußsäure in Ätzereien mit Ausnahme der Bearbeitung oder Veredelung von Glas- oder Glaswaren, Ausräumen der Öfen in Kalk-

brennereien, Arbeiten beim Abraum und bei der Gewinnung des Rohmaterials mit Ausnahme ungefährlicher Arbeiten, wie Sortieren, Putzen usw. des gewonnenen Rohmaterials das Arbeiten in den Öfen in keramischen Betrieben und in Ziegeleibetrieben, Fritten und Äschern in keramischen Betrieben, Abfangen und Transportieren von flüssigem Eisen und Metall in Gießereien. Weibliche Dienstnehmer sollen in diesen Betrieben auch, abgesehen vom Kernmachen, keine Handform- oder Maschinenformarbeiten vornehmen, ebenso keine Gußputzarbeiten, die mit Freistahlgebläse ausgeführt werden, oder Transportarbeiten, die durch Umwenden größerer Arbeitsstücke besonders hohe körperliche Anstrengungen erfordern.“

Ferner gelten noch die Vorschriften der §§ 3 und 12 der Verordnung, BGBI. Nr. 183/1923, (Blei- und Zinkhütten- und Zinkweißfabriken-Verordnung), die vorsehen, daß Frauen zu Arbeiten in Räumen „in denen Bleierze, bleihaltige Zinkerze, bleihaltige Rückstände und Abfälle zerkleinert, geröstet, Zinkerze kalziniert, Bleierze gesintert oder verschmolzen, Blei weiter gereinigt, Reichblei abgetrieben, Schuppenglätte oder andere oxydische Bleiprodukte im Anschluß an den Hüttenprozeß hergestellt, gemahlen, gesiebt, gelagert oder verpackt werden, Rohzink oder Zinkschaum abdestilliert und Zinkstaub (Poussière) verarbeitet wird“, sowie „beim Herrichten, Anschlagen und Aufgeben der Beschickung, in den Flugstaubkammern und Flugstaubkanälen, beim Reinigen und Abbrechen kaltgestellter Öfen, beim Transport des Flugstaubes, bei Ofenreparaturen, beim Entfernen der Rückstände aus den ausgeschiedenen Muffeln und Vorlagen und bei sonstigen die Entwicklung von bleihaltigem Staub verursachenden Arbeiten“ nicht verwendet werden dürfen.

Das gleiche gilt für „Verrichtungen, bei denen bleihaltiger Staub oder gesundheitsschädliche Gase auftreten können“, wie sie § 7 der Verordnung, BGBI. Nr. 184/1923 (Erzeugung von Bleiverbindungen, Bleilegierungen und Bleiwaren), vorsieht.

§ 9 der Buchdruckereiverordnung, BGBI. Nr. 185/1923, sieht vor, daß „zum Treten von Tigeldruckpressen, . . . bei der Herstellung von bleihaltigem Letternmetall (Schmelzen, Zusammenschmelzen oder Umschmelzen), bei der Herstellung von Schriften und Satzmaterial aus bleihaltigem Letternmetall, bei Stereotypearbeiten und Hintergießen von Klischees, Arbeiten an Zeilengieß- und Setzmaschinen, sofern dabei bleihaltiges Letternmaterial in Verwendung kommt, Arbeiten mit bleihaltigem Satzmaterial, wie z. B. das Setzen und Ablegen, das Sortieren, Teilen, Einschlagen und dergleichen, Arbeiten mit trockenen Bleifarben, beim Bronzieren mit Bronzepulver und Reinigen der bezüglichen Maschinen und Hilfsgerätschaften . . . sowie zu allen Arbeiten, bei denen eine größere Beschmutzung mit bereits angeriebenen Bleifarben nicht zu vermeiden ist, wie beispielsweise zum Waschen der Farbwalzen und Reinigen der Farbkästen“ Frauen nicht verwendet werden dürfen (§§ 2 Abs. 2 und 9 Abs. 1).

Die Verordnung betreffend Anstreicher-, Lackierer- und Malerarbeiten, BGBI. Nr. 186/1923, verbietet in § 6 Abs. 1 die Verwendung von Frauen bei Anstreicher- und Malerarbeiten, wenn Bleiweiß oder sonstige bleihaltige Anstrichmittel verwendet werden.

Aufgrund von § 4 Abs. 1 und 2 der Benzolverordnung, BGBI. Nr. 205/34, dürfen Frauen bei folgenden Arbeiten nicht beschäftigt werden: bei der Erzeugung von chemischen Produkten unter Verwendung von Benzol, Toluol

oder Schwefelkohlenstoff, wenn das Entweichen von Dämpfen oder Nebeln dieser Stoffe in den Arbeitsraum nicht vermieden werden kann; bei der Herstellung von Lacken oder Farben unter Verwendung von Benzol, Toluol oder Xylo; beim Färben und Lackieren von Gegenständen im Spritzverfahren unter Verwendung von Lacken oder Farben, die Benzol, Toluol oder Xylo enthalten; bei der Erzeugung von Gummiwaren in Betriebsabteilungen, in denen Gummi oder ähnliche Stoffe in Benzol oder Toluol gelöst oder diese Lösungen bis zur Fertigstellung des Produktes verarbeitet werden; bei der Herstellung von Klebemitteln und beim Kleben von Gegenständen unter Verwendung von Benzol oder Toluol; bei der Herstellung von wasserdichten Stoffen unter Verwendung von Benzol oder Toluol vom Ansetzen der Streichmasse bis zur Beendigung des Trockenprozesses; bei der Bedienung und Wartung von Tiefdruckpressen im Buchdruckereigewerbe, sofern die Druckfarbe in Benzol, Toluol oder Xylo gelöst oder mit diesen Stoffen verdünnt wird; bei Vulkanisierungsarbeiten unter Verwendung von Schwefelkohlenstoff. Die Gewerbebehörde kann die Verwendung der in Absatz 1 bezeichneten Personen auch in Betrieben untersagen, in denen andere als die in Absatz 1 bezeichneten Arbeiten unter Verwendung von Benzol, Toluol, Xylo oder Schwefelkohlenstoff verrichtet werden, „wenn das Entweichen von Dämpfen oder Nebeln dieser Stoffe in den Arbeitsraum nicht vermieden werden kann“. Frauen dürfen sich weiters „in Betriebsräumen, in denen ihre Beschäftigung verboten ist, sowie in den mit diesen Räumen zusammenhängenden, durch Türen nicht abgetrennten Räumen nicht aufhalten“ (§ 4 Abs. 6).

Aus der Glashüttenverordnung, DRGBI. I, S. 1961, wurden aufgrund der Vorschriften des § 32 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes (BGBI. Nr. 461/1969) noch folgende Beschäftigungsverbote für Frauen übernommen: „In Arbeitsräumen, in denen Rohstoffe zur Glasbereitung oder Abfälle von Glas oder Schamotte zerkleinert werden, ... dürfen Frauen nicht beschäftigt werden; dieses Verbot gilt auch dann, wenn die angeführten Arbeiten im Freien ausgeführt werden“ (§ 3 Abs. 3). Ferner ist die Beschäftigung von Frauen in Hafen- und Steinstuben und in den Räumen, in denen Rohstoffe zur Glasbereitung gemischt werden,“ verboten (§ 4 Abs. 2 und § 5 Abs. 6). Ferner dürfen Frauen keine Arbeiten an Öfen (Schmelz-, Kühl-, Glüh-, Streck- und Biegeöfen) ausführen (§ 6 Abs. 1 und 4). Das gleiche gilt für „Arbeiten mit dem Absprengrad und beim Kröseln“ und für die Beschäftigung an Sandstrahlgebläsen (§ 7 Abs. 5 und § 8 Abs. 3). In den Räumen, in denen Glaswaren trocken geschliffen werden, sowie in den Ätzereien ist die Beschäftigung von Frauen gleichfalls nicht zulässig. Ausgenommen hiervon sind nur Arbeiten mit Flußsäure in solchen Räumen, „in denen Flußsäure oder Flußsäure enthaltende Gemische von solcher Verdünnung verwendet werden, daß der Gehalt an Flußsäure in wässriger Lösung 30 v. H. nicht übersteigt (§ 9 Abs. 4 Z. 3).

Nach der gleichen Vorschrift des Arbeitszeitgesetzes sind ferner noch folgende Beschäftigungsverbote der deutschen Arbeitszeitordnung (RGBl. Nr. I, S. 447/1938) für weibliche Dienstnehmer bis zur Neuregelung durch österreichische Bestimmungen in Geltung: „In Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brü-

chen und Gruben untertage, ferner bei der Förderung, mit Ausnahme der Aufbereitung (Separation, Wäsche), bei dem Transport und der Verladung auch übertags.“ Ferner dürfen Frauen nicht „in Kokereien und nicht mit der Beförderung von Roh- und Werkstoffen bei Bauten aller Art beschäftigt werden“ (§ 16 Abs. 1 und 2 AZO). Die Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung DRGBI. I, S. 1799/1938, verbietet weiters noch die Beschäftigung von Frauen in Hochöfen- und Stahlwerken, Metallhütten und Walz-, Preß- und Hammerwerken für Eisen, Stahl und andere Metalle, in denen diese Stoffe nicht kalt verarbeitet werden, mit „den eigentlichen Betriebsarbeiten“. „Sie dürfen ferner über das Verbot des § 16 Abs. 2 hinaus bei Bauten aller Art auch nicht mit den eigentlichen Betriebsarbeiten beschäftigt werden“ (Z. 20). Zu dieser Kategorie von Dienstnehmerschutzvorschriften zählen noch jene, durch die die Verwendung jugendlicher weiblicher Dienstnehmer verboten oder eingeschränkt wird, z. B. „zu Arbeiten bei der Abraumbeseitigung und bei der Materialgewinnung in Steinbrüchen, Lehm-, Ton-, Sand- und Kiesgruben, beim Sortieren und Verladen des Materials auf Bruch- und Grubenhöhlen sowie bei der Materialgewinnung aus Flußbetten oder „das Feilbieten gewerblicher Erzeugnisse von Haus zu Haus und auf der Straße gemäß § 60 Abs. 5 der Gewerbeordnung, das Feilbieten von Erzeugnissen der heimischen Land- und Forstwirtschaft im Umherziehen gemäß § 60 Abs. 1 der Gewerbeordnung, Arbeiten in Wandergewerben, im Marktfahrer gewerbe und im Straßenhandel“ (Verzeichnis der gemäß § 23 Abs. 2 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz für Jugendliche verbotene Betriebe und Arbeiten Z. 3 und Z. 35).

Schließlich sei noch die Bestimmung des § 87 Abs. 8 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBI. Nr. 265/1951, angeführt, die vorsieht, daß „zu Arbeiten mit Bolzensetzgeräten und zu Arbeiten mit Preßluftwerkzeugen, bei denen erfahrungsgemäß mit starker Rückstoßwirkung zu rechnen ist ... nur geeignete, entsprechend unterwiesene männliche Dienstnehmer herangezogen werden“ dürfen. Zu diesen Vorschriften treten in einzelnen Branchen noch zusätzliche in den Kollektivverträgen vereinbarte Beschäftigungsverbote für weibliche Dienstnehmer (wie z. B. in den Kollektivverträgen für das graphische Gewerbe, Zusatzkollektivvertrag für Buchdrucker, Zusatzkollektivvertrag für Chemigraphen und Lithographen). In diesen wird entweder für einzelne Maschinen oder für einzelne bezeichnete Tätigkeiten die Verwendung weiblicher Dienstnehmer untersagt.

Bei einzelnen dieser Beschäftigungsverbote ergeben sich allerdings Zweifel, ob ausschließlich Motive des besonderen Schutzes der weiblichen Arbeitskraft vor übermäßiger Anstrengung und Gefährdung der vereinbarten Beschränkung zugrunde liegen. Anläßlich der Verabschiedung des Arbeitnehmerschutzgesetzes wurde festgestellt, daß es dringend erforderlich ist, die bestehenden Arbeitsverbote – einige sind nunmehr schon mehr als 50 Jahre in Kraft – zu sichten, dem Stand der Technik anzupassen und neu zu fassen. Hierbei sollte man sich, so wie in der Bundesrepublik Deutschland, daran halten, nur jene Verbote vorzusehen, die im Interesse von Leben und Gesundheit der weiblichen Beschäftigten sowie im Hinblick auf die generative Funktion der Frau unbedingt erforderlich sind.

5.2 Die Frau im öffentlichen Dienst

5.2.1 Die Frau im Bundesdienst

Das Gehaltsüberleitungsgesetz aus dem Jahr 1946, das auf alle Bundesbeamten Anwendung findet, sieht in seinem § 1 Abs. 2 die grundsätzliche Gleichstellung der Bundesbeamten männlichen und weiblichen Geschlechts hinsichtlich ihrer dienstrechlichen Behandlung vor. Ein kurzer Nachsatz verheißt, daß eine verschiedene Behandlung nur insfern stattfindet, als dies ausdrücklich bestimmt ist.

Die Gleichstellung wurde zumindest besoldungsmäßig erreicht, das heißt, daß ein bestimmter Dienstposten, gleichgültig, ob von einem weiblichen oder männlichen Beamten bekleidet, mit einem Monatsbezug in bestimmter Höhe verbunden ist. Was jedoch die im öffentlichen Dienst insbesondere im Bundesdienst – gegebenen Aufstiegs- bzw. Beförderungsmöglichkeiten für weibliche Bedienstete betrifft, so kann von einer Gleichstellung noch keineswegs gesprochen werden.

Ungefähr 30% der Bundesbediensteten sind Frauen. Zumeist bekleiden diese Dienstposten der unteren Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen. In den höheren Verwendungsgruppen, insbesondere in den Gruppen VIII und IX (Ministerialräte bzw. Sektionschefs) sind Frauen – wie die nachfolgende Aufstellung veranschaulicht – selten oder überhaupt nicht vertreten, was jedoch nicht an den geltenden Beförderungsvorschriften liegt, die keine Unterscheidungen kennen.

Bemerkenswert ist, daß seit Jahren die Hälfte der dem Arbeiterstand angehörenden öffentlichen Bediensteten Frauen sind.

5.2.1.1 Ansprüche nach dem Gehaltsgesetz bzw. Vertragsbedienstetengesetz

Gemäß den Bestimmungen des Gehaltsgesetzes, dessen Anwendungsbereich sich auf alle Bundesbeamten des Dienststandes erstreckt, gebührt dem Beamten zu seinem Monatsgehalt eine Haushaltzulage, die aus einem Grundbetrag oder einem Grundbetrag plus Steigerungsbetrag bestehen kann.

Dem Grundsatz der gesetzlichen Sorgepflicht des Mannes

entsprechend, sieht § 4 Abs. 10 Gehaltsgesetz vor, daß für ein Kind weiblichen Geschlechts, welches das 18. Lebensjahr vollendet hat, kein Steigerungsbetrag gebührt, falls es verheiratet ist und der Ehemann Einkünfte bezieht, die die Hälfte des Anfangsgehaltes der Verwendungsgruppe C (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) erreichen. Keine derartige Anspruchsbeschränkung besteht hinsichtlich der Kinder männlichen Geschlechts. Für einen verheirateten Sohn, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, verbleibt dem Beamten unter bestimmten Voraussetzungen, z. B., wenn er für die Berufsausbildung des Sohnes aufkommt, der Anspruch auf einen Steigerungsbetrag. Sollte die verheiratete Tochter eines Beamten studieren und dies auf Kosten ihres Vaters, erhält dieser keinen Steigerungsbetrag. Diese Vorschrift kann nicht ausschließlich mit der den Mann aufgrund der derzeitigen Rechtslage treffenden Unterhaltsverpflichtung des Ehegatten motiviert werden, da diese auch der verheiratete Sohn des Beamten gegenüber seiner Ehefrau hat.

§ 4 Abs. 11 des Gehaltsgesetzes enthält ebenfalls eine Anspruchsbeschränkung zuungunsten der Frau, da das gänzliche Ruhen der Haushaltzulage angeordnet wird, sobald die Einkünfte des Ehemannes die Hälfte des Anfangsgehalts der Verwendungsgruppe C (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) erreichen; ein Ruhen des Steigerungsbetrages tritt nur dann nicht ein, wenn der Ehemann des weiblichen Beamten für das Kind, nicht unterhaltspflichtig ist. Demgegenüber behält der verheiratete männliche Beamte unter den gleichen Umständen den Anspruch auf den Grundbetrag der Haushaltzulage. Um die Motivation hiefür in der Unterhaltsverpflichtung des Ehemannes finden zu können, scheinen die seit der 19. Gehaltsgesetz-Novelle unverändert gebliebenen Sätze für die Haushaltzulage, die im Grundbetrag S 40,- bzw. S 150,-, im Steigerungsbetrag S 150,- ausmachen, jedenfalls zu niedrig.

§ 4 Abs. 13 des Gehaltsgesetzes sieht schließlich vor, daß der Steigerungsbetrag für ein und dasselbe Kind nur einmal gebührt. Hätten mehrere Beamte für ein und dasselbe Kind Anspruch auf einen Steigerungsbetrag, so gebührt dieser nur dem Beamten, dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der Anspruch des männlichen Beamten dem Anspruch des weiblichen Beamten vor.

Männliche und weibliche Bedienstete nach Verwendungsgruppen und Dienstklassen

Beamte der Allgemeinen Verwaltung und Vertragsbedienstete

	Verw.-Gr.	DKL.	Entl.-Schema	Entl.-Gr.	männlich	weiblich	Summe
Beamte	A	III-VII + VB	I	a	3.497	542	4.039
Beamte	A	VIII	-		1.175	39	1.214
Beamte	A	IX	-		63	-	63
Beamte	B	II-VI + VB	I	b	9.632	2.821	12.453
Beamte	B	VII	-		922	31	953
Beamte	C	I-IV + VB	I	c	12.582	4.951	17.533
Beamte	C	V	-		801	118	919
Beamte	D	- + VB	I	d	8.361	11.079	19.440
Beamte	E	- + VB	I	e	1.465	431	1.896
Beamte in handwerklicher Verwendung u. Vertragsbedienstete, Entl.-Schema II					7.841	6.547	14.388
Beamte im richterlichen Vorbereitungsdienst, Richter und staatsanwaltschaftliche Beamte					1.626	56	1.682
Hochschullehrer					4.072	421	4.493
Lehrer (Vertragslehrer)					11.033	8.271	19.304
Beamte des Schulaufsichtsdienstes					174	11	185
Wachebeamte					27.389	234	27.623

Die Bestimmung über die Gewährung einer Abfertigung im Zusammenhang mit dem Ausscheiden einer Beamten aus dem Dienstverhältnis aus Anlaß der Verehelichung oder der Geburt eines Kindes hat den Charakter einer familienpolitischen Maßnahme und begünstigt die weibliche Bedienstete: Während ein männlicher Beamter, der freiwillig aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, sich jedweden Abfertigungsanspruchs begibt, kann die Bundesbeamte unter Wahrung des Abfertigungsanspruchs entweder innerhalb von 2 Jahren nach der Eheschließung oder innerhalb von 18 Jahren nach der Geburt eines Kindes, das zu diesem Zeitpunkt noch am Leben ist, aus dem Dienstverhältnis austreten. In diesem Fall gebührt ihr für jedes für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbare Dienstjahr das Einfache des Monatsbezuges zuzüglich eines Mehrfachen des Monatsbezuges (dieser zusätzliche Betrag ist nach der Dienstzeit gestaffelt), ferner des Teiles des Überweisungsbetrages, der dem Bund für bedingt angerechnete Ruhegenussvordienstzeiten gemäß den Bestimmungen des ASVG geleistet wurde, sowie des Teiles des besonderen Pensionsbeitrages, der von Beamten für bedingt angerechnete Ruhegenussvordienstzeiten entrichtet wurde.

Bis zum 31. 12. 1958 hatte der Dienstgeber beim Ausscheiden weiblicher Dienstnehmer eine zweifache Leistung zu erbringen. Einerseits die Abfertigung an Dienstnehmerinnen, andererseits die Leistung des sogenannten Überweisungsbetrages an den zuständigen Pensionsversicherungsträger. Im Jahr 1959 entfiel die Verpflichtung zur Leistung des Überweisungsbetrages in jenen Fällen, in denen eine Dienstnehmerin innerhalb von 2 Jahren nach der Eheschließung oder von 18 Jahren nach der Geburt eines Kindes aus dem pensionsversicherungsfreien Dienstverhältnis ausscheidet und aus diesem Anlaß eine Abfertigung erhält, die mindestens um 20% höher ist als der zu diesem Zeitpunkt vom Dienstgeber zu leistende Überweisungsbetrag. In diesem Zusammenhang hat der Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, daß Abfertigungen, die dieses Ausmaß nicht erreichen, entsprechend aufgestockt werden. Will sich die aus einem solchen Dienstverhältnis ausgeschiedene Frau die Anwartschaft aus der Pensionsversicherung sichern, muß sie den Überweisungsbetrag in der nach den Bestimmungen des ASVG festzusetzenden Höhe selbst an den Pensionsversicherungsträger zurückzahlen. Die zurückgelegten Dienstzeiten können dann bei einem späteren Eintritt in ein pensionsversicherungspflichtiges Dienstverhältnis berücksichtigt werden. Anderseits besteht aber auch die Möglichkeit, bei allfälligem Wiedereintritt in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis durch Leistung des Überweisungsbetrages seitens des Pensionsversicherungsträgers an die zuständige Gebietskörperschaft eine Berücksichtigung der vorhandenen Versicherungszeiten zu erreichen.

Analoge Bestimmungen betreffend die Haushaltszulage und die Gewährung einer Abfertigung enthält das Vertragsbedienstetengesetz, das auf Personen Anwendung findet, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, sowie auf Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zu Fonds, Stiftungen oder Anstalten stehen, die von Organen des Bundes oder Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen des Bundes bestellt sind.

Die Vertragsbedienstete hat jedoch lediglich 6 Monate nach ihrer Verehelichung oder der Geburt eines lebenden Kindes Zeit, das Dienstverhältnis unter Wahrung ihres Abfertigungsanspruches zu kündigen. Die Abfertigung beträgt je nach Dauer des Dienstverhältnisses ein Mehrfa-

ches des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts und der Haushaltszulage. Dienstzeiten zu einer inländischen Gebietskörperschaft sind im allgemeinen bei Bemessung der Abfertigung zu berücksichtigen, es sei denn, die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis wurde für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet und es besteht eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss oder das Dienstverhältnis dauert noch an bzw. wurde in einer Weise beendet, durch die ein Abfertigungsanspruch verwirkt wurde, ferner wenn der Vertragsbedienstete bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat und diese nicht rückerstattet wurde.

Im Gegensatz zum männlichen Vertragsbediensteten, der erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Möglichkeit der Kündigung unter Gewährung des Abfertigungsanspruches hat, wenn das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat, steht der weiblichen Vertragsbediensteten dieser Anspruch bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres zu.

5.2.1.2 Ansprüche nach dem Karenzurlaubsgeldgesetz

Jene Dienstnehmerinnen, die nicht unter die Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes fallen und für die nach den Kompetenzbestimmungen der Bundesverfassung dem Bund aus den Titeln „Dienstrecht“ und „Zivilrechtswesen“ das Gesetzgebungsrecht zukommt, erhalten eine dem Karenzurlaubsgeld aus der Arbeitslosenversicherung entsprechende Leistung gleichen Namens. Gegenwärtig erhält die unter den Geltungsbereich des Karenzurlaubsgeldgesetzes fallende Bedienstete, wenn sie verheiratet ist und für den Unterhalt des Kindes gemeinsam mit dem Ehemann aufkommt, eine monatliche Leistung in der Höhe von 25% des jeweiligen Gehaltes eines Beamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2; ist sie alleinstehend, erhöht sich der Prozentsatz auf 37,5%. Ebenso wie das Arbeitslosenversicherungsgesetz enthält auch das Karenzurlaubsgeldgesetz keine Anrechnungsbestimmungen mehr, so daß jede Bedienstete unabhängig vom Familieneinkommen in den Genuß des Karenzurlaubsgeldes gelangt.

Mit den auf die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rücksicht nehmenden Abweichungen gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes aus dem Jahr 1957 auch für öffentlich Bedienstete. Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich nicht nur auf Frauen, die in der Privatwirtschaft tätig sind, sondern mit gewissen Ausnahmen auch auf jene Frauen, die bei einer Gebietskörperschaft in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen.

Während des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz werden auch im Bereich des öffentlichen Dienstes sämtliche Leistungen aufgrund des Dienstverhältnisses (Gehalt, Familienzuschlag etc.) eingestellt. Ein Ruhen der Leistungspflicht des Dienstgebers wirkt sich jedoch nicht auf Fürsorgeleistungen, z. B. auf die Inanspruchnahme von Unterstützungseinrichtungen des Betriebes aus. Auch der Anspruch auf Jubiläumsgelder wird durch den Karenzurlaub nicht berührt.

Von besonderer Bedeutung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Mütterschaftskarenzurlaubes ist die Berücksichtigung dieser Zeiten bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wie z. B. die Vorrückung in höhere Bezüge, die Bemessung des Ruhegenusses, die Bemessung der Abfertigung, die Dauer des Kündigungszeitraumes und das Urlaubausmaß.

Seit dem Inkrafttreten des Mutterschutzgesetzes stehen einander § 44 Dienstpragmatik, bei dem die Erteilung eines Karenzurlaubes eine Ermessenssache ist und die Nichtenrechnung dieses Urlaubes für die Vorrückung in höhere Bezüge usw. einer besonderen Verfügung bedarf, und § 15 Mutterschutzgesetz, der von der gegenteiligen Auffassung (auf Erteilung des Mutterschaftskarenzurlaubes besteht ein Rechtsanspruch, die Anrechnung bedarf einer im Ermessen der Dienstbehörde liegenden Verfügung) ausgeht, gegenüber. Daraus ergibt sich, daß aus Anlaß der Mutterschaft nur ein Karenzurlaub gemäß § 15 Mutterschutzgesetz und nicht ein Urlaub gemäß § 44 Dienstpragmatik gewährt werden kann und dieser bei Rechtsansprüchen der Bediensteten, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht bleibt, sofern nicht über die Anrechnung ein Bescheid erlassen wird. Grundsätzlich ist im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Mutterschaftskarenzurlaubszeiten zu unterscheiden, ob das Dienstverhältnis aufrecht bleibt oder ob die Bedienstete das Dienstverhältnis löst oder später wieder ein neues Dienstverhältnis zum Bund eingeht.

Was den ersten Fall anbelangt, hat das Bundeskanzleramt mit Rundschreiben vom 31. 3. 1972 darauf hingewiesen, daß keine Bedenken bestehen, die Anrechnung des Mutterschaftskarenzurlaubes sofort nach Wiederantritt des Dienstverhältnisses zu vereinbaren (bei Vertragsbediensteten) bzw. bescheidmäßig auszusprechen (bei öffentlich-rechtlichen Bediensteten).

Im zweiten Fall erfolgt die Anrechnung der Zeiten des Mutterschaftskarenzurlaubes aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nunmehr generell nach Eintritt in ein neues Bundesdienstverhältnis. Ursprünglich waren für die Anrechnung Richtlinien maßgebend, die im Einvernehmen mit dem Bundeskanzleramt und dem Bundesministerium für Finanzen bekanntgegeben wurden. Da dies oftmals zu Härtefällen führte, wurde aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung eine generelle Zustimmung zur gänzlichen Anrechnung von Mutterschaftskarenzurlaubszeiten vorgesehen.

Eine öffentlich-rechtliche Bedienstete, der mit Bescheid der Karenzurlaub für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wird, hat für den angerechneten Zeitraum den Pensionsbeitrag zu leisten.

Erwähnenswert ist, daß bei Gewährung eines sonstigen Karenzurlaubes gemäß § 44 Dienstpragmatik oder § 27 e Vertragsbedienstetengesetz gegenwärtig die Anrechnung

solcher Zeiten für die Vorrückung lediglich zur Hälfte und nur über Antrag erfolgt.

5.2.2 Die Frau als Lehrerin

Das Dienstrecht der Lehrer und Hochschullehrer stellt im Rahmen des öffentlichen Dienstes ein Sonderrecht dar, das auf die spezifischen Erfordernisse des Lehrberufes, wie z. B. auf die pädagogisch-didaktische Ausbildung, die Schulverwaltung, die Lehrverpflichtung sowie die Ferial-einteilung u. a. m. Bedacht nehmen muß.

Die in der Anlage auszugsweise eingearbeiteten Tabellen der Österreichischen Schulstatistik 1972/73, herausgegeben vom Bundesministerium für Unterricht und Kunst unter Mitwirkung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes, lassen deutlich die Attraktivität des Lehrberufes, insbesonders des Berufes eines Volksschullehrers für Frauen erkennen.

Vor allem in den meisten österreichischen Pflichtschulen gibt es mehr Lehrerinnen als Lehrer. In manchen Gebieten hat die „Frau Lehrerin“ den „Herrn Lehrer“ bereits in die Minderheit gedrängt. In ländlichen Gebieten, z. B. in den Bezirken Zwettl, Horn, Krems-Land, Mistelbach, Gmünd und Waidhofen a. d. Thaya unterrichten zumeist gleichviel Frauen und Männer. In Neunkirchen, Wien-Umgebung und Wiener Neustadt dominieren allerdings eindeutig die Frauen im Lehrberuf. Der Anteil beträgt 65 und 75%; in den Pflichtschulen von Wiener Neustadt und im Bezirk Mödling sind 75% der Lehrer weiblichen Geschlechts.

Bei den allgemeinbildenden höheren Schulen hält sich der Anteil der männlichen und weiblichen Lehrer ziemlich die Waage (55% : 45%). Von den in berufsbildenden Pflichtschulen unterrichtenden Lehrkräften sind allerdings nur ca. 20% Frauen.

Auch in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ist der Anteil weiblicher Lehrer relativ gering; er beträgt nicht einmal 50%.

Am geringsten ist der Anteil des weiblichen Lehrpersonals an den Hochschulen (12%). Allerdings ist festzustellen, daß auf diesem Sektor, ebenso wie beim Frauenanteil an den Studierenden, in den letzten Jahren ein gewisser Fortschritt erzielt werden konnte.

Im folgenden einige Zahlen, die die Attraktivität des Lehrberufes für Frauen veranschaulichen, gleichzeitig aber auch in dieser Berufssparte zeigen, daß die Zahl der Frauen umso geringer wird, je höher die Verwendungsgruppe ist:

Lehrer an öffentlichen Schulen und Hochschulen*)

	männlich	Zahl der Lehrer absolut	weiblich in %	insgesamt
Allgemeinbildende Pflichtschulen	19.187	27.582	59,0	46.769
Allgemeinbildende höhere Schule	4.023	3.315	45,2	7.338
Berufsbildende Pflichtschulen	2.699	614	18,5	3.313
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen	3.404	1.630	32,4	5.034
Anstalten der Lehrer- u. Erzieherbildung	313	313	50,0	626
Hochschulen	7.853	1.075	12,0	8.928
insgesamt	37.479	34.529	48,0	72.008

*) Schulstatistik 1972/73

Die Unterschiede regionaler Natur zeigen einige Beispiele:

Lehrer an öffentlichen und privaten Volks-, Haupt- und Sonderschulen*)

	insgesamt	Volksschulen		Hauptschulen		insgesamt	Sonderschulen		
		davon absolut	weiblich in %	davon absolut	weiblich in %		davon absolut	weiblich in %	
Burgenland	1.193	572	47,9	854	392	45,9	72	32	44,4
Kärnten	2.045	1.235	60,4	1.813	1.005	55,4	235	152	64,7
Niederösterreich	4.638	2.931	63,2	4.232	2.035	48,1	472	291	61,7
Oberösterreich	4.771	3.122	65,4	3.457	1.719	49,7	447	318	71,1
Salzburg	1.413	928	65,7	1.204	589	48,9	162	93	57,4
Steiermark	3.988	2.857	71,6	3.081	1.713	55,6	334	251	75,1
Tirol	2.276	1.261	55,4	1.475	687	46,6	207	117	56,5
Vorarlberg	1.029	498	48,4	582	237	40,7	72	34	47,2
Wien	3.497	3.055	87,3	2.484	1.491	60,0	909	656	72,2
Österreich	24.850	16.459	66,2	19.182	9.868	51,4	2.912	1.944	66,8

*) Schulstatistik 1972/73

Lehrer an allgemeinbildenden höheren Schulen*)

	männlich	weiblich absolut	in %	insgesamt
Burgenland	242	89	26,9	331
Kärnten	394	180	31,4	574
Niederösterreich	972	581	37,4	1.553
Oberösterreich	838	517	38,2	1.355
Salzburg	438	284	39,3	722
Steiermark	982	676	40,8	1.658
Tirol	420	178	29,8	598
Vorarlberg	221	79	26,3	300
Wien	1.505	1.969	56,7	3.474
Österreich	6.012	4.553	43,1	10.565

*) Schulstatistik 1972/73

Diese Zahlen zeigen, daß man zwar in jedem Bundesland die weibliche Lehrkraft auf der Ebene des Volksschullehrers, vielleicht noch des Hauptschullehrers, gern akzeptiert, daß aber einige Länder, die auch auf dem Sektor der Beamtenschaft nur vereinzelt oder gar keine hochqualifizierten weiblichen Kräfte verwenden, auch einen überaus geringen Frauenanteil bei den Lehrkräften an den allgemeinbildenden höheren Schulen aufweisen.

5.2.3 Die Frau in der Verwaltung der Bundesländer

Wenn auch die einzelnen Bundesländer, unter denen Wien als Bundeshauptstadt, Land- und Gemeinde eine Sonderstellung einnimmt, in sozialen und wirtschaftlichen Belangen nicht übersehbare Unterschiede aufweisen, so kommt dies in den für die Bediensteten der Bundesländer maßgebenden Rechtsnormen kaum zum Ausdruck. Ihr Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht ist in seinen Grundzügen den für Bundesbedienstete geltenden Vorschriften nachgebildet; nur einige Bundesländer kennen abweichende Regelungen, die in der Folge näher erörtert werden sollen. Weibliche Landesbeamte in Vorarlberg erhalten, während des Mutterschaftskarenzurlaubes ein monatliches Mutterschaftsgeld im Ausmaß von einem Drittel des im Monat vor Antritt der Schutzfrist gebührenden Monatsgehaltes samt einer allfälligen Teuerungszulage und Gehaltszulage. Zum Mutterschaftsgeld gebührt ein Zuschlag in der Höhe jener Kinderzulage, die der Mutter zustehen

würde, wenn sie sich nicht auf Sonderurlaub aus Anlaß der Mutterschaft befände.

Die Dienstpragmatik der niederösterreichischen Landesbeamten sieht eine Dienstfreistellung weiblicher Beamter zur Hälfte vor, wenn die Beamtin verheiratet ist oder für minderjährige oder pflegebedürftige Kinder zu sorgen hat und ein entsprechendes Ansuchen stellt.

Über Antrag kann die Verschiebung des tatsächlichen Dienstbeginnes und Dienstendes um eine viertel, halbe, dreiviertel oder volle Stunde bewilligt werden, sofern der ordnungsgemäße Ablauf des Dienstbetriebes gewährleistet bleibt.

Ferner besteht die Möglichkeit einer gänzlichen oder teilweisen Dienstfreistellung, wenn es mit den Erfordernissen des Dienstes vereinbar ist und der Beamtin bei Nichtgewährung in eine Notlage geraten würde (oder Aufgaben im allgemeinen oder im öffentlichen Interesse zu erfüllen hat). Dies wäre für eine berufstätige Frau etwa im Falle der Krankheit von Familienmitgliedern von Vorteil. Allerdings kann ein solcher Urlaub an die Bedingung geknüpft werden, daß für die Dauer desselben die Dienstbezüge entfallen und eine Anrechnung für die Vorrückung in höhere Bezüge und für die Bemessung des Ruhe-(Versorgungs)gehaltes nicht stattfindet. Für die teilzeitbeschäftigte niederösterreichische Beamtin gelten die übrigen Bestimmungen der Niederösterreichischen Dienstpragmatik sinngemäß.

Bei Dienstfreistellung zur Hälfte wird der volle Monatsbezug der Bemessung der Abfertigung zugrunde gelegt. Die Landesregierung kann außerdem bei Austritt eines Beamten aus familiären Gründen zur Schaffung einer privaten Existenz und in sonstigen berücksichtigungswürdigen Fällen eine Abfertigung zuerkennen. Diese Bestimmungen nehmen weitgehend auf die berufstätige Frau und Mutter Rücksicht.

Auf die Vertragsbediensteten des Landes Niederösterreich finden grundsätzlich die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetz des Bundes Anwendung, sofern nicht die Allgemeine Dienstordnung für die Vertragsbediensteten des Bundeslandes Niederösterreich abweichende Bestimmungen enthält. Die in der Allgemeinen Dienstordnung hinsichtlich einer teilweisen Dienstfreistellung weiblicher Bediensteter enthaltenen Bestimmungen betreffend Haushaltszulage und Zuschlag zur Haushaltszulage, Sonderurlaub sowie Dienstzeit stimmen mit den für die niederösterreichischen Landesbeamten allgemein geltenden Vorschriften überein.

Das Dienstrecht der Wiener Landesbeamten sieht die Lösung des Dienstverhältnisses unter Wahrung des Abfertigungsanspruches innerhalb von zwei Jahren lediglich aus Anlaß der Geburt eines Kindes vor, nicht jedoch aus Anlaß der Verehelichung einer Dienstnehmerin.

Hingegen besteht für die Vertragsbediensteten des Landes Wien die Möglichkeit, innerhalb von zwei Jahren sowohl nach Verehelichung als auch nach der Geburt eines Kindes das Dienstverhältnis unter Beibehaltung des Abfertigungsanspruches zu beenden.

Mutterschutz in den Bundesländern

In den Bundesländern ist der Mutterschutz für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einem Gemeindeverband, zu einer Gemeinde oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer solchen Gebietskörperschaft stehen und behördliche Aufgaben zu erfüllen haben, landesgesetzlich geregelt. Hierbei wurde zum Teil die sinngemäße Anwendung jener materiellen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes des Bundes angeordnet, die nach dem Abschnitt III für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes gelten. Zum Teil wurden diese Bestimmungen nahezu wörtlich übernommen. Die Funktionen des Dienstgebers kommen in der Regel dem Dienststellenleiter der Landes- oder Gemeindebediensteten zu. Die Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion werden von der Landesregierung bzw. von den Bezirksverwaltungsbehörden wahrgenommen.

Für öffentlich Bedienstete, deren Dienstrecht nach der Kompetenzverteilung der Bundesverfassung landesgesetzlich zu regeln ist, wurden auch analog zum Bundesgesetz aus dem Jahre 1961 über Ersatzleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes durch landesgesetzliche Regelungen Ersatzleistungen für Mütter geschaffen. Verschiedentlich wurde dieses Bundesgesetz zur Gänze wörtlich rezipiert, zum Teil besondere Landesgesetze beschlossen, die jedoch sehr weitgehend mit dem Bundesrecht übereinstimmen. Das Bundesland Kärnten hat die Vorschriften über die Ersatzleistung während des Mutterschaftskarenzurlaubes in das Landes-Mutterschutzgesetz aufgenommen. Im Bundesland Vorarlberg fanden sich die diesbezüglichen Bestimmungen mit anderen mutterschutzrechtlichen Vorschriften für die Gemeinde- und Landesbediensteten der Hoheitsverwaltung im Gemeinde- bzw. Landesbedienstetengesetz. In Angleichung an das Karenzurlaubsgeldgesetz erfolgte durch landesgesetzliche Vorschriften die Anhebung der angeführten Leistungen. Die Regelung für die Wiener Landesbeamten stellt die günstigste dar, sie erfolgte im Rahmen der für die Landesbeamten geltenden Besoldungsordnung. Das Bundesland Wien garantiert bereits seit 1. 1. 1971 jeder Bediensteten unabhängig vom Einkommen ihres Ehegatten eine Leistung während des Karenzurlaubes aus Anlaß der Mutterchaft.

Zahl und Verteilung der weiblichen Landesbediensteten

Wien

Wien, das gleichzeitig Bundeshauptstadt, Land und Gemeinde ist, vereinigt die Gemeinde-, Bezirks- und Landesverwaltung in einer Behördenorganisation.

Im Bereich der Hoheitsverwaltung wurden am 31. 12. 1973 insgesamt 41.945 Bedienstete, davon 22.667 Frauen und

19.278 Männer, gezählt. 19.400, u. zw. 8.226 Frauen und 11.174 Männer, sind pragmatisiert.

Von den 2.317 teilzeitbeschäftigen Vertragsbediensteten waren 2.040 Frauen und 277 Männer. 90% der teilzeitbeschäftigen Frauen waren in Sozialberufen (Krankenpflegedienst, Fürsorge etc.) tätig. Die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung besteht für Beamte nicht.

Die Stadtwerke – Verkehrsbetriebe verzeichneten einen Beschäftigtenstand von insgesamt 8.980 Bediensteten, darunter 1.137 Frauen und 7.843 Männer. 7.356 dieser Bediensteten, und zwar 254 Frauen und 7.102 Männer, sind pragmatisiert.

Als Teilzeitbeschäftigte fanden auch 107 Frauen als Schaffnerinnen und 42 Männer (zumeist Studenten) im Fahrdienst Verwendung.

Die Stadtwerke – E-Werke beschäftigten 3.783 Bedienstete, davon 372 Frauen und 3.411 Männer. Unter den 3.437 pragmatisierten Bediensteten fanden sich 289 Frauen und 3.148 Männer. Teilzeitbeschäftigte gibt es in diesem Bereich nicht.

Die Stadtwerke – Gas-Werke beschäftigten 1.573 Bedienstete, davon 109 Frauen und 1.464 Männer. 1.417 Bedienstete (76 Frauen, 1.341 Männer) sind pragmatisiert. Auch in diesem Bereich ist keine Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen.

Die Bestattung verfügte über einen Beschäftigtenstand von 494 Bediensteten bzw. 69 Frauen und 425 Männer. 242 der Bediensteten (25 Frauen und 217 Männer) sind pragmatisiert. Im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung waren 29 Frauen als Tapeziererinnen und 71 Männer als Leichenträger, Leichenwäscher etc. beschäftigt.

Im Gesamtbereich der Wiener Stadtwerke ist derzeit kein Dienstposten der Dienstklasse VIII und IX mit einer Frau besetzt. Demgegenüber haben 12 Männer einen Dienstposten der Dienstklasse IX und 18 Männer einen Dienstposten der Dienstklasse VIII inne. Im Bereich der Hoheitsverwaltung verfügen Frauen immerhin über 85 Dienstposten der Dienstklassen VII, 6 Dienstposten der Dienstklasse VIII (Leiter von Magistratsabteilungen bzw. Magistratischen Bezirksamtern) und 1 Dienstposten der Dienstklasse IX (beim Kontrollamt der Stadt Wien, verbunden mit dem Amtstitel Obersenatsrat).

Zur Frage der Pragmatisierung ist ganz allgemein festzustellen, daß sowohl in der Hoheitsverwaltung als auch bei den E-Werken, Gaswerken und der Bestattung die Definitivstellung für Frauen unter den gleichen Voraussetzungen wie für Männer möglich ist. Hinsichtlich der Bediensteten bei der Bestattung allerdings mit der Einschränkung, daß nur ein Drittel aller Bediensteten pragmatisiert werden kann. Bei den Wiener Verkehrsbetrieben werden weibliche Bedienstete des Fahrdienstes nicht pragmatisiert. Nach Angaben der Verkehrsbetriebe ist das in erster Linie auf die schwächere körperliche Konstitution der Frau zurückzuführen; die meisten weiblichen Bediensteten sind bereits längere Zeit vor Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Pensionsversicherung gezwungen, ihre Tätigkeit im Fahrdienst aus gesundheitlichen Gründen aufzugeben. Ob allerdings die Mehrzahl der männlichen Bediensteten der Wiener Verkehrsbetriebe bis zu ihrer Pensionierung im Fahrdienst verbleiben, wäre noch zu klären. Eine Beschäftigung von Frauen als Fahrerinnen auf Triebwagen von Straßenbahnen, die eine gewisse Zeit hindurch ausschließlich wegen Mangel an männlichen Bewerbern um derartige Posten forciert wurde, wird derzeit nicht mehr angestrebt.

Niederösterreich

Die Niederoesterreichische Landesverwaltung weist einen Personenstand von 11.200 Bediensteten auf; der Anteil der Frauen beträgt 37% (4.144 Dienstnehmer).

Ähnlich wie in den anderen Bundesländern ist auch in Niederösterreich die Anzahl weiblicher Bediensteter in höheren Verwendungsgruppen sehr gering. Im Höheren Dienst finden sich beispielsweise in der Allgemeinen Verwaltung im Alter über 40 Jahren lediglich 16 weibliche Bedienstete, unter 40 Jahren sogar nur 6 Dienstnehmerinnen. Günstiger sieht die Situation in der Verwendungsgruppe Gehobener Dienst aus. Wenn man jedoch die Altersstruktur berücksichtigt, kann man feststellen, daß

Frauen meist erst im Alter von über 30 Jahren zu dieser Verwendungsgruppe Zutritt finden.

Während im Fachdienst Frauen vor allem in den Altersklassen ab 30 aufscheinen, ist im Mittleren Dienst eher ein Absinken des Beschäftigtenstandes in diesen Alterskategorien festzustellen. Vermutlich widmet sich ein Großteil der Frauen, nachdem er eine Zeitlang zur Hausstandsgründung beigetragen hat, der Betreuung seiner Familie. Diese Tendenz ist charakteristisch für alle Verwendungsbereiche, in denen Frauen ohne besondere Vor- und Ausbildung tätig werden können. Je qualifizierter die Ausbildung einer Frau ist, umso eher wird sie sich zu einer ständigen Berufstätigkeit bestimmen lassen.

Niederösterreich

	Höherer Dienst					Gehobener Dienst					Fachdienst				
	bis 20	A 20	K ₆ 20-30	L ₁ 30-40	über 40	bis 30	B 20-30	K ₇ 30-40	KL ₂ 40	über	bis 20	C 20-30	K ₆ 30-40	KL ₃ 40	über
Allgemeine Verwaltung	-	2	6	16		7	74	63	126		-	48	73	239	
Landesschulen	-	-	1	3		-	49	56	66		-	3	2	5	
Jugendheime	-	-	1	1		3	16	10	9		-	18	21	26	
Fürsorgeheime	-	-	-	-		-	-	-	-		-	5	7	15	
Krankenanstalten	-	4	7	6		-	7	6	7		2	141	183	218	
Kindergärten	-	-	-	-		-	-	-	-		148	349	156	280	
	-	6	15	26		10	146	135	208		150	564	442	783	
Mittlerer Dienst					Hilfsdienst					Entlohnungsgruppe II					
bis 20	D 20	K ₅ 20-30	K ₆ 30-40	über 40	bis 20	B 20-30	K ₅ 30-40	K ₂ 40	über	bis 20	20-30	30-40	40	über	
186	224	68	121		115	3	9	28		5	16	35	109.	1.573	
4	14	2	3		-	-	-	1		15	20	37	67	348	
20	18	10	9		-	-	-	1		3	9	14	54	243	
1	8	12	34		1	8	3	5		3	5	17	54	178	
10	47	23	20		2	7	4	9		5	30	35	131.	904	
-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	933	
221	311	115	187		118	18	17	43		31	80	138	415	4.179	

Burgenland

Im burgenländischen Landesdienst sind insgesamt 2.047 Bedienstete tätig. Von den 596 pragmatisierten Bediensteten sind 560 Männer, aber nur 36 Frauen (= 6%).

Von 1.451 im Vertragsverhältnis stehenden Dienstnehmern sind 794 Männer und 657 Frauen.

In der Dienstklasse VII gibt es lediglich 3 weibliche Bedienstete, und zwar jeweils eine Frau im berufspsychologischen Dienst (Verwendungsgruppe A), eine Frau als

Burgenland

a) Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen (P1-P6)

	A/a	B/b	C/c	D/d	E/e	p1-p6	Summe
1. Allgemeine Verwaltung	7	15	40	137	1	81	281
2. Jugendfürsorge	—	6	15	—	—	—	21
3. Sonstige Fürsorge	—	2	6	—	—	—	8
4. Krankenanstalten	3	2	127	57	5	179	373
5. Musiklehrerinnen	—	—	—	—	—	—	10
							693

b) Alter

	bis 20 Jahre	20–30 Jahre	30–40 Jahre	über 40 Jahre	Summe
1. Allgemeine Verwaltung	19	93	56	113	281
2. Jugendfürsorge	—	7	7	7	21
3. Sonstige Fürsorge	—	—	3	5	8
4. Krankenanstalten	7	128	80	158	373
5. Musiklehrerinnen	—	3	3	4	10
					693

Bei einem Stand von 2.047 Bediensteten beträgt der Anteil der weiblichen Bediensteten 29,5%.

Oberösterreich

Das Land Oberösterreich beschäftigt 10.197 Dienstnehmer, davon 4.804 Frauen, das sind 47,11%. Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung befinden sich im Alter unter 30 Jahren lediglich eine Dienstnehmerin, im Alter über 30 Jahren 13 Dienstnehmerinnen und schließlich im Alter über 40 Jahren 12 Dienstnehmerinnen in der Verwen-

dungsgruppe Höherer Dienst. Am stärksten vertreten sind weibliche Bedienstete im Fachdienst, und zwar im Bereich des Krankenanstaltenwesens in den Altersklassen unter 30 Jahren sowie im Mittleren Dienst im Bereich der Allgemeinen Verwaltung ebenfalls in den Altersklassen unter 30 Jahren.

Oberösterreich

Weibliche Dienstnehmer im Personalstand des Landes Oberösterreich:

Verwendungsmerkmale	A a	B b	C c	D d	E e	p ₂	p ₃	p ₄	p ₅	p ₆	L ₁ h ₁	L ₂ h ₂	L ₂ b ₂	L ₃ h ₃	S ₂	Sonder- tarif
Allgemeine Verwaltung																
bis 20				164	92			1	4	67						14
bis 30	1	25	144	342	3			4	9	49						16
bis 40	13	26	83	101			2	6	43	38	1	2				17
über 40	12	61	226	138	7		6	28	359	8	3	2	16			19
Jugendfürsorge																
bis 20				38	10					5						1
bis 30	2	3	19	3				1		14						2
bis 40	3	7	2					3	6	5						
über 40	6	8	1					14	16							3
Fürsorge																
bis 20											3					
bis 30											5	6				
bis 40				1					4			3				
über 40	1	2	1						20	12	1					
Krankenanstalten																
bis 20				18	38					5	140					
bis 30	9	9	390	80	119	1	3	25	170							1
bis 40	12	11	240	66	34	2	2	45	81	41						
über 40	18	15	277	90	28	7	131	303	5							

Summe aller Bediensteten: 10.197, davon weiblich 4.804, d. s. 47,11%.

Kärnten

Im Landesdienst Kärtens sind insgesamt 6.100 Bedienstete beschäftigt; der Anteil der Frauen beträgt 3.451 Dienstnehmer, d. s. 56,07%.

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung befinden sich immerhin 21, im Bereich des Fürsorgewesens 7, im Bereich des Krankenanstaltenwesens 56 Dienstnehmerinnen in der Verwendungsgruppe Höherer Dienst.

Weitaus am stärksten vertreten sind weibliche Bedienstete im Fachdienst, und zwar im Bereich des Krankenanstaltenwesens. Hier überwiegt die Berufstätigkeit vor allem bei Frauen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren und später wieder im Alter über 40 Jahren.

Kärnten

Aufgliederung nach Verwendungsgruppen

Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe	bis 20 Jahre	20–30 Jahre	30–40 Jahre	über 40 Jahre	ins- gesamt
--	-----------------	----------------	----------------	------------------	----------------

ALLGEMEINE VERWALTUNG

A		4	7	10	21
B	1	26	14	56	97
C		9	21	62	92
D	56	181	43	95	375
E			3	3	
p ₁			2	2	
p ₄			2	2	
p ₅	2	3	71	76	
p ₆	12	34	107	153	

FÜRSORGE

A		3	4	7
B		11	2	13
C		4	12	20
D	1			1

LANDES-KRANKENANSTALTEN

A		22	19	15	56
B		56	40	41	137
C	2	472	304	444	1.222
D	22	73	55	60	210
E	27	96	42	25	190
p ₁			2	2	
p ₂	2	3	18	23	
p ₃	11	7	27	45	
p ₄		4	31	139	174
p ₅	12	74	59	96	241
p ₆	23	84	57	109	273

Steiermark

Das Land Steiermark beschäftigt insgesamt 15.263 Bedienstete: 3.288 Bedienstete, hievon 2.580 Männer und 708 Frauen, sind pragmatisiert. 11.975 Bedienstete, und zwar 4.374 Männer und 7.601 Frauen sind Vertragsbedienstete. Der Anteil der weiblichen Bediensteten im Landesdienst beträgt 54,44%.

Die Zahl der weiblichen Bediensteten in höheren Dienstklassen sowie deren Funktion ist aus nachstehender Aufstellung ersichtlich:

Steiermark

1. Dienstklasse IX: —

2. Dienstklasse VIII: 1 Vorstand der Rechtsabteilung 9 des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung (Fürsorge, Jugendfürsorge)

3. Dienstklasse VII:

a) Verwendungsgruppe A:

Rechtskundiger Verwaltungsdienst:	6
Dienst der Apotheker:	2
Dienst der Ärzte in Landessanitätsanstalten:	3
Höherer Baudienst:	2
Höherer Landwirtschaftsdienst:	1
Höherer Dienst der Erziehungsberatung:	2
Höherer wissenschaftlicher Dienst in Landessanitätsanstalten:	2
Wissenschaftlicher Dienst:	5
	23

b) Verwendungsgruppe B:

Gehobener Verwaltungsdienst:	9
------------------------------	---

Gliederung der weiblichen Bediensteten

	A	B	C	D
Verwaltung	49	146	391	747
Fürsorge	—	—	69	78
Jugendfürsorge	—	28	110	14
	E	P	L	Lehrlinge Insgesamt
	13	466	190	4 2.006
	42	263	—	— 452
	—	39	—	— 191

Diese Bediensteten stehen vorwiegend als Referenten bzw. Oberärzte und Kustoden in Dienstverwendung. Beim Land Steiermark gibt es keine teilzeitbeschäftigte Beamten, 3% der Vertragsbediensteten sind teilzeitbeschäftigt. Ungefähr 98,5% der teilzeitbeschäftigen Vertragsbediensteten sind Frauen, die vorwiegend als Bedienerinnen, im Fachdienst des medizinisch-technischen Dienstes und des Pflegedienstes, als Schreibkräfte und Musiklehrerinnen Verwendung finden. Der Prozentanteil der weiblichen Bediensteten in der Verwaltung, der Jugendfürsorge und Fürsorge konnte mit 34,81%, im Krankenpflegewesen mit 74,52% ermittelt werden.

Salzburg

Der Stand der pragmatisierten Landesbediensteten umfaßt 958 Dienstnehmer, und zwar 828 Männer und 130 Frauen. Von den Frauen befinden sich 8 in der Dienstklasse VII der Verwendungsgruppe B (B-Spitzenposten). 3 Frauen sind derzeit in Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, eingestuft, die Dienstposten sind jedoch mit keiner Leitungsfunktion verbunden.

Von den 3.127 Vertragsbediensteten sind 1.377 Männer und 1.760 Frauen. Von den beschäftigten Frauen stehen 84 in Teilzeitbeschäftigung (vorwiegend Schreibkräfte).

Tirol

Im Tiroler Landesdienst sind insgesamt 4.757 Personen beschäftigt. Von 496 A-Bediensteten sind nur 50, in Prozenten ausgedrückt, 10,1%, Frauen. Im Fachdienst, Mittleren Dienst und Hilfsdienst sind Frauen am stärksten vertreten, nämlich in einem Prozentsatz von 69, 60 bzw. 65,4%. Für diese Verwendungsbereiche, die keine spezielle Berufsausbildung erfordern, ist – wie in den anderen Bundesländern – charakteristisch, daß die Berufstätigkeit der Frau nach dem 30. Lebensjahr sinkt, um nach dem 40. Lebensjahr wieder anzusteigen.

Tirol

Verwendungsgruppe	Bedienstete insgesamt = 100	davon weiblich		5	6	7	8
		abs.	%'				
1	2	3	4				
A	496	50	10,1	—	24	15	11
B	553	170	30,7	1	99	26	44
C	1.296	894	69,0	5	440	224	225
D	1.021	613	60,0	146	259	76	132
E	430	281	65,4	148	72	25	36
p ₁	25	1	4,0	—	—	—	1
p ₂	122	9	7,4	—	3	1	5
p ³	53	9	17,0	—	—	1	8
p ₄	113	54	47,8	—	10	12	32
p ₅	149	120	80,5	12	38	23	47
p ₆	498	468	94,0	97	73	96	202

Weibliche Bedienstete nach Altersgruppen (absolut)

	bis unter 20 Jahre	20 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 Jahre und älter
	5	6	7	8

Vorarlberg

Im Dienstpostenplan 1974 sind 311 Dienstposten für Beamte vorgesehen. 306 dieser Dienstposten sind mit Männern, 5 mit Frauen besetzt.

In der Verwendungsgruppe A befinden sich 99 Beamte, darunter keine einzige Frau. Von den in Verwendungsgruppe B eingestuften 85 Beamten sind 3 Frauen, die sich in Dienstklasse VI befinden.

Auf die in Verwendungsgruppe C eingestuften 127 Beamten entfallen lediglich 2 Frauen, und zwar je eine in die Dienstklasse III und in die Dienstklasse IV.

Der Dienstpostenplan 1974 sieht 1.261 Landesangestellte (entspricht den Vertragsbediensteten des Bundes) vor. Davon sind 774 Männer und 487 (38,6%) Frauen, wobei letztere meist als Kanzleikräfte tätig sind. Ein geringer Prozentsatz der weiblichen Landesangestellten ist teilzeitbeschäftigt.

5.2.4 Frauenarbeit in der Post- und Telegraphenverwaltung

Ein Blick auf den Personalstandsausweis (Tabelle 2) für das gesamte Bundesgebiet (Stand 1. 12. 1973) zeigt die Überrepräsentation der Frauen in den niedrigen Leistungsgruppen. Dieser Umstand läßt einerseits auf eine Ungleichheit der Berufschancen männlicher und weiblicher Bediensteter schließen, ist aber zweifellos auch auf die besondere Struktur der Beschäftigung in diesem Bereich zurückzuführen.

Der Großteil der weiblichen Bediensteten (25,66% bei den Beamten, 48,70% bei den Vertragsbediensteten) ist in der Verwendungsgruppe C eingestuft (Tabelle 3).

Die Daten zeigen, daß 1.654 Beamtinnen oder ein Prozentsatz von 20,37% in der Verwendungsgruppe B eingestuft sind. Im Hinblick darauf, daß sich im Bereich von Wien, Niederösterreich und Burgenland nahezu keine Vollmatranten zur Aufnahme in den Postdienst melden, können zwei Drittel dieser Beamtinnen als sogenannte Aufstiegsbeamtinnen angesehen werden. Die Chance des Aufstiegs in die Dienstklasse VI ist aber aufgrund der geringen Anzahl der zur Verfügung stehenden und für Frauen auch geeigneten Dienstposten nicht allzu groß.

Eine Umfrage im Bereich Wien, Niederösterreich und Burgenland ergab, daß auf dem Fernmeldesektor auf 778 Beschäftigte 447 (= 57,45%) Frauen entfallen, die in der Verwendungsgruppe B eingestuft sind. Von diesen ist 146 (= 32,66%) Frauen der Aufstieg in die Verwendungsgruppe B auch ohne Matura gelungen (sogenannte Aufstiegsbeamtinnen). 45 (= 9,93%) Beamtinnen haben Dienstposten der Dienstklasse V und VI inne, wobei Dienstposten der Dienstklasse V auch Beamtinnen ohne Matura einnehmen.

Derzeit ist in der Dienstklasse VII im Bereich der Direktion Wien 1 Dienstposten von 6 vorhandenen mit einer Frau besetzt. Im Fernsprechgebührenamt Wien stehen 5 Dienstposten der Dienstklasse VII zur Verfügung, von denen kein einziger mit einer Frau besetzt ist. Von den im Bereich der Postdirektion Wien gezählten 22 Oberamtsräten sind 2 Frauen.

5.2.5 Weibliche Bedienstete der Österreichischen Bundesbahnen

Das Dienstverhältnis der Bediensteten der ÖBB (Bundesbahnbeamte, Lohnbedienstete, Pauschalbedienstete) ist als ein privatrechtliches zu betrachten. Ihr Dienstrecht wird in der Hauptsache durch die Dienstordnung (Dienstpragmatik aus dem Jahr 1898, die einen Erlaß des seinerzeitigen k. k. Eisenbahnministeriums darstellt und verschiedentlich geändert und den heutigen Gegebenheiten angepaßt wurde), die Bundesbahnbesoldungsordnung aus dem Jahr 1963 in der derzeit geltenden Fassung, die Dienst- und Lohnordnung für die für den vorübergehenden Bedarf aufgenommenen Bediensteten der ÖBB (Dilo), das Vertragsbedienstetengesetz aus dem Jahr 1948 in der geltenen Fassung und die Besoldungsordnung für Bahnärzte geregelt. Die Aufzählung der erwähnten Vorschriften ist deshalb von Bedeutung, weil diese für weibliche Bedienstete unterschiedliche Regelungen kennen.

Derzeit sind für weibliche Bundesbahnbeamte die Bestimmungen des neuen Karenzurlaubsgesetzes analog anwendbar. Tritt die Bedienstete nach Absolvierung ihres Karenzurlaubes aus Anlaß der Mutterschaft ihren Dienst ordnungsgemäß wieder an und versieht sie diesen solange zufriedenstellend, als der Karenzurlaub währt, wird auf den grundsätzlichen Ausschluß der Anrechenbarkeit des Karenzurlaubes für die Vorrückung in höhere Bezüge, die Steigerung des Pensionshundertsatzes, die Kündigungsfrist, die Abfertigung und den Urlaub verzichtet. Die Beamtin hat lediglich für den angerückten Zeitraum die vorgeschriebenen Pensionsbeiträge auf der Grundlage der fiktiv gebührenden normalen Bezüge zu entrichten.

Aus der Bundesbahn-Besoldungsordnung, von deren Geltungsbereich alle Bundesbahnbeamten erfaßt sind, kann die weibliche Bedienstete einen den Bestimmungen des Gehaltsgesetzes nachgebildeten Abfertigungsanspruch ableiten.

Weibliche Lohnbedienstete, die dem Geltungsbereich der Dienst- und Lohnordnung unterliegen, können ihren Abfertigungsanspruch (gestaffelt nach Dienstjahren) wahren, falls sie innerhalb von 6 Monaten nach der Verehelichung oder Geburt eines Kindes das Dienstverhältnis kündigen. Diese Regelung stimmt mit der für die Vertragsbediensteten des Bundes geltenden Regelung überein.

Die folgenden Daten geben Aufschluß über den Beschäftigtenstand bei den ÖBB im Jahr 1973 (getrennt nach Männern und Frauen) sowie über die weiblichen Bediensteten zugewiesenen Verwendungsbereiche:

	Männer	Frauen	Summe
1. Bundesbeamte und Vertragsbedienstete	55.475	736	56.211
2. Lohnbedienstete	12.189	1.760	13.949
3. Pauschalbedienstete	918	1.898	2.816

Zu 1. Von diesen 736 Frauen werden

35% im unteren Dienst (vorwiegend als Schreibkräfte und im Verwaltungsdienst),

61% im mittleren Dienst (Verwaltungsbeamte und Fachbeamte) und

4% im höheren Dienst (Fachbeamte in gehobener Verwendung) beschäftigt.

Zu 2. Von den 1.760 Frauen stehen

75% als Reinigungsfrauen, Zugdienstfrauen und Amtsgehilfen und

25% im unteren Dienst (vorwiegend als Schreibkräfte und im Verwaltungsdienst) in Verwendung. Im Vergleich dazu beträgt der Prozentsatz der männlichen Lohnbediensteten für Beschäftigungen einfacherer Art 39% und im übrigen unteren Dienst 61%. Der geringe Prozentsatz der Frauen im unteren Dienst ist darauf zurückzuführen, daß die Frauen nach den Bestimmungen der Besoldungsordnung der ÖBB wie die Männer nach einer entsprechenden Dienstzeit als Lohnbedienstete in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Der Prozentsatz bei Männern im Ausmaß von 61% stellt den Nachwuchs an angelernten Arbeitskräften und Handwerkern bis zur Übernahme in das Beamtenverhältnis dar.

Zu 3. Bei diesen Bediensteten handelt es sich um Teilzeitbeschäftigte, wobei die wöchentliche Arbeitszeit je nach Beschäftigung von 5 bis 36,5 Arbeitsstunden beträgt. 92% der Frauen stehen im Reinigungsdienst bei den Dienststellen und in der Wagenreinigung und 8% als Dienstbesorger, im Zugreinigungsdienst und in den Fahrkartenausgaben der Haltestellen in Verwendung. Frauen in leitenden Funktionen im Bereich der Generaldirektion, der Zentralstellen bzw. einer Bundesbahndirektion gibt es mit einer Ausnahme (Referatsleiterin in der Generaldirektion) nicht.

5.3 Die Frau in der Land- und Forstwirtschaft

5.3.1 Zahlen betreffend die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe

In Österreich wurden mit Stichtag 1. Juni 1970²⁵⁾ insgesamt 367.738 Betriebe mit einer selbstbewirtschafteten Gesamtfläche von 7.727.379 ha erfaßt. Gegenüber 1960 nahm die Zahl der Betriebe um 8,6% ab, während die Fläche lediglich um 1,5% sank. Wie in allen Industriestaaten ging auch in Österreich der Anteil der landwirtschaftlichen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung zurück. 1961 betrug dieser Anteil noch 16,3% und 1971²⁶⁾ nur mehr 10,6%.

Auch der Anteil der in der Land- und Forstwirtschaft Berufstätigen ist stark zurückgegangen. Er ging von 22,8% im Jahr 1961 auf 13,8% im Jahr 1971 zurück. Er ist also in den letzten 10 Jahren um 40% gefallen.

Für die sozio-ökonomische Gliederung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe in Voll-, Zu- und Nebenerwerbsbetriebe ist das zeitliche Ausmaß der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit des Betriebsleiterehepaars – also Mann und Frau – ausschlaggebend. Fast die Hälfte aller Betriebe sind Vollerwerbsbetriebe; nur 12% aller Betriebe sind Zuerwerbsbetriebe. Eine immer größere Bedeutung erlangen dagegen die Nebenerwerbsbetriebe, d. s. 39% der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe.

In Österreich sind die Klein- und Kleinstbetriebe vorherrschend. 80% der Betriebe bewirtschaften weniger als 20 ha Fläche.

5.3.2 Selbständige und Mitarbeitende

Mit Stichtag vom 1. Juni 1970 wurden insgesamt 1.523.070 Personen in den Haushalten der Betriebe gezählt, wovon 696.931 auf familieneigene voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte entfielen. Stellt man diese Zahlen den adäquaten Zensusdaten des Jahres 1960 gegenüber, so ergibt sich eine Abwanderungsrate bei den Familienarbeitskräften

²⁵⁾ Land- und forstwirtschaftliche Betriebszählung.

²⁶⁾ Volkszählung 1971.

ten von 24,5% und bei den familienfremden Arbeitskräften ein Abgang von 55% (Tabelle 25).

Von den 181.568 in Österreich gezählten vollbeschäftigen Betriebsinhabern sind 34.837 weiblich, d. s. 19,2%. Davon sind 3.636 Betriebsinhaberinnen unter 35 Jahre alt, 24.090 35 bis 60 Jahre und 7.111 über 60 Jahre alt. Neben diesen 34.837 hauptberuflich in der Landwirtschaft tätigen Betriebsinhaberinnen üben 317 die Landwirtschaft mit Nebenberuf und 4.533 die Landwirtschaft nebenberuflich aus.

89% der Betriebsinhaberinnen leisten in der Hauptsache Arbeiten im landwirtschaftlichen Betrieb. Weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit können sie für Arbeiten im Haushalt aufwenden. Betrieb, Haushalt und Familie sind am Bauernhof miteinander verbunden und daher zeitmäßig kaum zu trennen. Aus diesem Grund folgt hier ein Überblick über die Situation der Frau in der Land- und Forstwirtschaft, der über den rein beruflichen Aspekt hinausgeht.

1970 wurden 702.569 weibliche Familienangehörige im Haushalt gezählt. Davon arbeiten insgesamt 316.922 weibliche Familienangehörige in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben mit. 294.412 weibliche Familienangehörige sind ausschließlich in der Land- und Forstwirtschaft tätig (davon Töchter 32.981). Überwiegend außerhalb der Landwirtschaft arbeiten 21.457 (davon 10.602 Töchter) Familienangehörige, d. s. 7%. Es gibt aber auch weibliche Familienangehörige, die nur im Haushalt tätig sind (26.441 Personen). Die Anzahl der weiblichen Personen, die als Familienangehörige am Hof leben, aber nicht im Betrieb beschäftigt sind – wie Kinder, Schüler, Erwerbstätige, Rentner und Pensionisten – beträgt 359.206 (Tabelle 26). Die besonderen Lebens- und Erwerbsverhältnisse der Bäuerin sind seit langem als sozialpolitisches Problem bekannt. Der größte Teil aller mithelfenden Familienangehörigen in der Land- und Forstwirtschaft wird von Frauen gestellt (76,1%). Besonders charakteristisch für die Lage der weiblichen mithelfenden Familienangehörigen ist jene der Bäuerin. Laut Bericht über die Lage der Familien in Österreich (1969) hat sie etwa 55% des Arbeitsanfalles auf dem Hof zu leisten, nur 5% der Bäuerinnen sind ausschließlich im Haushalt beschäftigt. So verrichten 80% aller österreichischen Bäuerinnen die Melkarbeit, 67% arbeiten auf dem Feld mit und auch die Stallarbeit hat meist die Frau zu erledigen. Diese Erhebungen beziehen sich in erster Linie auf Vollerwerbs- bzw. Zuerwerbsbetriebe. Eine noch größere Belastung der Bäuerin ergibt sich jedoch in den Nebenerwerbsbetrieben, da hier die anfallenden Arbeiten vielfach von der Bäuerin allein durchgeführt werden müssen.

Die starke Mitarbeit der Frau in der Außenwirtschaft ist in erster Linie die Folge des Arbeitskräftemangels in der Land- und Forstwirtschaft, denn im Verlauf der letzten 10 Jahre sind rund 200.000 Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft in andere Berufszweige abgewandert. Ein weiterer Grund ist die Tatsache, daß in den Fällen, in denen der Mann einen anderen Hauptberuf ausübt (Zu- und Nebenerwerbsbetrieb), die Frau die Landwirtschaft weitgehend allein bearbeiten und leiten muß. Auf ihr ruht dann die ganze Last des Betriebes. Ohne Zweifel ist diese Belastung der Bäuerin sehr stark von den strukturellen Bedingungen des landwirtschaftlichen Betriebes und auch von der ländlichen Region abhängig.

Die Arbeitszeit der Bäuerin beträgt im Durchschnitt etwa 12 Stunden an Wochentagen und 7 Stunden an Sonn- und

Feiertagen. Ergänzend soll hier erwähnt werden, daß 82% der weiblichen Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft an jedem Samstag bzw. Sonntag oder an beiden Tagen des Wochenendes im Betrieb arbeiten (Tabelle 27). Die Berufsarbeit von Frauen am Wochenende rangiert in der Land- und Forstwirtschaft noch vor dem Gastgewerbe und liegt damit an der Spitze aller Wirtschaftsklassen. Die Folge dieser Arbeitsüberlastung sind oft gesundheitliche Schäden. (Siehe dazu 5.3.4)

Vermietet ein landwirtschaftlicher Betrieb Fremenzimmer, was in steigendem Maß der Fall ist (laut Betriebszählung 1970 26.274 Betriebe), so liegt auch hier die Hauptlast der Arbeit auf den Schultern der Bäuerin. Damit leisten diese Bäuerinnen auch einen Beitrag zum Fremdenverkehr. Die Leistung dieser Bäuerinnen ist eine doppelte: als Verwalterin von Urlaubsquartieren (wie die land- und forstwirtschaftliche Betriebszählung 1970 ergab, beträgt die Zahl der Fremenzimmer auf Bauernhöfen bereits 113.590) und als Bäuerin.

Im bäuerlichen Betrieb sind zumeist relativ große Wohnungen und Haushalte mit größerer Personenzahl zu betreuen. Auch die Überalterung des bäuerlichen Wohnungsbestandes (78% der Wohnungen wurden vor 1919 erbaut) und die im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt schlechtere Ausstattung spielt eine große Rolle. Haushaltssarbeit von längerer Dauer (täglich 4–7 Stunden) kommt bei Bäuerinnen häufiger vor als beim Durchschnitt aller anderen Frauen. Vollerwerbsbetriebe und Nebenerwerbsbetriebe zeigen dabei keinen besonderen Unterschied. Nur Arbeitszeiten von täglich 8 und mehr Stunden im Haushalt sind im Nebenerwerbsbetrieb häufiger. Die Zusammendrängung der Haushaltssarbeit am Samstag, vor allem zu Zeiten der Arbeitsspitzen im Betrieb, kennzeichnet oft den Wochenablauf des bäuerlichen Haushaltes: 75% der Bäuerinnen arbeiten am Samstag 6 und mehr Stunden im Haushalt.

Eine Betrachtung der Haushalte nach der Zahl der Kinder, wie sie die Mikrozensus-Sondererhebung ausweist, ergibt, daß 147.000 der in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Frauen eigene Kinder unter 15 Jahren zu betreuen haben. Das sind 2,37 Kinder pro Frau gegenüber 1,49 bei den übrigen berufstätigen Frauen. Die höhere Kinderzahl der bäuerlichen Haushalte tritt in diesen Werten besonders deutlich hervor. 92,3% der Kinder von Bäuerinnen werden nur zu Hause betreut. Die Inanspruchnahme öffentlicher Einrichtungen zur Betreuung von Kindern (Krippen, Krabbelstuben, Kindergärten, Horte und Internate) ist erheblich geringer als bei allen anderen Gruppen von Frauen; die meisten Bäuerinnen leben in kleineren Gemeinden, in denen derartige Einrichtungen selten zur Verfügung stehen. Allerdings ist es von Vorteil, daß Familie und Betrieb eine Einheit bilden, es also keine räumliche Trennung zwischen Wohn- und Arbeitsplatz gibt. Die Bäuerin kann sich ihre Arbeit vielfach selbst einteilen und ist daher zeitlich ungebundener als viele andere berufstätige Frauen. Die Rolle der Großeltern bei der Kinderbetreuung und bei der Mitarbeit im Haushalt ist in bäuerlichen Haushalten noch ausgeprägter als bei anderen Gruppen, da die Besitzer des Hofes auch nach der Hofübergabe meist in der Hausgemeinschaft verbleiben. Dieses Verbleiben alter Menschen im Familienverband bedeutet nicht allein eine Entlastung der Bäuerin, sondern stellt auch für die ältere Generation einen Vorteil dar, da dieser das Gefühl vermittelt wird, gebraucht zu werden.

Erschwernisse der Haushaltsführung für die in der Landwirtschaft tätigen Frauen sind oft die weiten Wege zu

Behörden, Ämtern, Einkäufen, Arztbesuchen etc. Auch der Mangel an Telefonanschlüssen spielt eine nicht unbedeutende Rolle. Die Bäuerin hat in den wenigsten Fällen ein geregeltes fixes Einkommen, über das sie frei verfügen kann, da ihre Einkommenssituation und damit auch der Lebensstandard vom Einkommen des Betriebes abhängen. Aus einer Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung geht hervor, daß das Arbeitseinkommen in der Land- und Forstwirtschaft – errechnet aus dem betrieblichen Einkommen – im Durchschnitt um etwa ein Drittel unter dem der unselbstständig Erwerbstätigen liegt. Dazu kommt die vielfach noch mangelhafte Ausstattung des ländlichen Raumes mit infrastrukturellen Einrichtungen.

Allerdings sind die Einkommen in der Land- und Forstwirtschaft in den letzten Jahren beachtlich gestiegen, wie nachstehend zusammengestellte Ergebnisse der buchführenden Testbetriebe zeigen:

	Landw. Einkommen je Familienarbeitskraft in S	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %
1970	29.661	+ 8
1971	32.377	+ 9
1972	39.247	+ 18
1973	44.664	+ 14

Das landwirtschaftliche Einkommen je Arbeitskraft (worunter auch die mitarbeitende Bäuerin zu verstehen ist) hat sich somit seit 1970 um rund 60% erhöht.

Außerdem ist zu beachten, daß auch eine erhebliche innerlandwirtschaftliche Einkommensdisparität je nach Hauptproduktionsgebiet besteht. So sind die Einkommen aus der Landwirtschaft im niederösterreichischen Flach- und Hügelland um etwa 50% höher als im Wald- und Mühlviertel oder im Hochalpengebiet.

5.3.3 Unselbstständig Erwerbstätige

(Landarbeiterinnen, Forstarbeiterinnen, Gartenarbeiterinnen und übrige Berufsgruppen).

Die unselbstständig Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft weisen seit Jahren einen ständigen Rückgang auf. Dieser Rückgang ist zum Großteil auf die Technisierung zurückzuführen und betrifft in verstärktem Maß die weiblichen Dienstnehmer. Im Juli 1973 waren 18.575 Dienstnehmerinnen beschäftigt, das sind um 22.750 oder 55% weniger als im Juli 1964. Die stärkste zahlenmäßige Abnahme ist bei den Landarbeiterinnen zu verzeichnen, die in Hausgemeinschaften leben, wo sich die Zahl der Beschäftigten im Zeitraum von Juli 1964 bis Juli 1973 um fast 70% verringert hat. Knapp dahinter mit rund 60% folgen die Landarbeiterinnen ohne Hausgemeinschaft und die Saisonarbeiterinnen. Bei den weiblichen Dienstnehmern in der Forstwirtschaft betrug im selben Zeitraum der Rückgang 42%. Lediglich die weiblichen Dienstnehmer im Gartenbau verzeichnen eine Zunahme an unselbstständig Erwerbstätigen von rund 10% (Tabelle 28). Die Tätigkeit der weiblichen Arbeitskräfte beschränkt sich heute hauptsächlich darauf, die mit Maschinen nicht zu bewältigende Kulturarbeit durchzuführen. Das sind in der Landwirtschaft vorwiegend die Arbeiten im Hackfruchtbau, in der Forstwirtschaft die Arbeiten in Forstgärten sowie die Forstkul-

turarbeiten. Im Garten- und Weinbau werden Frauen zu fast allen anfallenden Arbeiten verwendet.

Im Landarbeitsgesetz und in den Landarbeitsordnungen sind die Arbeitszeit, die Mindestruhezeit, das Nachtarbeitsverbot für Frauen und die Arbeitspausen geregelt. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um sechs Stunden verlängert werden.

In der arbeitsschwachen Zeit ist jedoch ein entsprechender Ausgleich herbeizuführen. Die Mindestruhezeit ist auch in der arbeitsreichen Zeit mit mindestens 10 Stunden innerhalb von 24 Stunden festgelegt. Für Frauen besteht ein Nachtarbeitsverbot und es dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden. Die Überstundenleistung ist an Wochentagen mit zwei Stunden täglich begrenzt und an sonst arbeitsfreien Samstagen dürfen höchstens acht, wöchentlich aber nicht mehr als zwölf Überstunden, verlangt werden.

Die Frau ist bezüglich der Entlohnung in der Forstwirtschaft den Männern gleichgestellt. Die Kollektivverträge sehen vor, daß Arbeiter und Arbeiterinnen in der Forstwirtschaft den gleichen Lohn erhalten. In der Landwirtschaft ist der Unterschied bei der Entlohnung von Männern und Frauen leiderweise unterschiedlich, zum Teil auch geringfügig. Die Entlohnung der Dienstnehmerinnen in den bäuerlichen Betrieben liegt allgemein unter dem Durchschnitt des allgemeinen Lohnniveaus der Land- und Forstwirtschaft. Bei der Berufsgruppe der Gartenarbeiter weist die Entlohnung bei den gelernten Kräften keine Unterschiede auf. Bei den Hilfskräften liegen jedoch die Löhne der weiblichen Arbeitskräfte unter jenen der Männer. Das Anliegen der Fachgewerkschaft, in allen Bereichen die Gewährung des gleichen Lohnes für gleiche Arbeit zu sichern, ist jedoch erst in einigen Berufsgruppen durchgesetzt.

Häufig kommt auch die zusätzliche Betreuung eines eigenen kleinen landwirtschaftlichen Betriebes vor. Im Landarbeitsgesetz, in den Landarbeitsordnungen und auch in den einzelnen Kollektivverträgen ist festgelegt, daß Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft zur Verrichtung von unaufschöbbaren Arbeiten in der eigenen Landwirtschaft auf die notwendige Freizeit Anspruch haben, wobei der jeweilige Freizeitanspruch keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses nach sich zieht.

5.3.4 Gesundheitszustand der Selbständigen, Mitarbeitenden und unselbstständig Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft

Aus Mitteilungen von Landärzten, aus Ergebnissen der Musterungen sowie einer großen Dorfreihenuntersuchung der bäuerlichen Sozialversicherung im Jahr 1968/69, bei der 10.323 Personen untersucht wurden, ist ersichtlich, daß der Gesundheitszustand der bäuerlichen Bevölkerung und damit auch der Frau in keiner Weise zufriedenstellend ist. Die Ursachen hierfür sind vielfältig, jedoch ist eine davon die frühzeitige, schon im Jugendalter einsetzende schwere körperliche Arbeit, eine oft einseitige Ernährung, mangelhafte Hygiene, ungenügende Aufklärung und anderes mehr. Dazu kommt die Mentalität des bäuerlichen Menschen, beginnende Beschwerden vielfach nicht zu beachten und Leiden und Gebrechen als schicksalsbedingt hinzunehmen. Oft wird ärztliche Hilfe aus finanziellen Gründen nicht rechtzeitig in Anspruch genommen. Das derzeitige

Selbstzahler- und Kostenzuschußsystem bei Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe ist zweifellos für den wirtschaftlich schwachen Bauern und die Bäuerin ein Hemmnis. Nach der Statistik des Hauptverbandes werden bei den ASVG-Krankenkassen annähernd doppelt so viele Fälle registriert wie bei der bürgerlichen Krankenversicherung. Diesem wesentlich geringeren Ärztekontakt steht bei den Reihenuntersuchungen eine Behandlungsbedürftigkeit der Betriebsführinnen in 43% gegenüber. Bei der Häufigkeit der Erkrankungen spielen auch bei der landwirtschaftlichen Bevölkerung die in der Gesamtbevölkerung bekannten chronischen Erkrankungen die wichtigste Rolle. Hier sind vor allem die Herz-Kreislauferkrankungen zu nennen, die bei den Frauen mit 23,1% an der Spitze der Erkrankungen liegen (bei Männern mit 16,71%). Bei den Betriebsführerinnen sind Erkrankungen des Venensystems besonders häufig; jede zweite dieser Frauen ist davon betroffen.

Entsprechend der Arbeitsbelastung sind auch Erkrankungen des Stützapparates, der Wirbelsäule und Gelenke, Haltungsschäden und Deformierungen an Füßen besonders häufig zu finden. Dann folgen die unspezifischen Erkrankungen der Atemwege, Stoffwechselstörungen sowie Krankheiten des Magen- und Darmtraktes. In der letzten Zeit ist auch ein Ansteigen vegetativer Störungen besonders bei Frauen festzustellen. Von den 1921 bis 1930 Geborenen wurden bei der Reihenuntersuchung bei 42% der Frauen solche vegetativen Dysfunktionen festgestellt. Auch Folgen nach Fehlernährung sind bei Frauen im Zunehmen begriffen. Um den Gesundheitszustand zu verbessern, ist die Erfassung von Risikogruppen notwendig, also jener Personenkreise unter den Bäuerinnen, deren Gesundheit besonders gefährdet ist. Hier ist an erster Stelle die schwangere Frau zu nennen. 20 bis 30% aller Schwangerschaften sind sogenannte Risikoschwangerschaften, d. h. ihr Verlauf ist durch Komplikationen bedroht. Der Einführung des Mutter-Kind-Passes kommt daher für die Bäuerin besondere Bedeutung zu. Er garantiert auch ihr von vornherein kostenlose sorgfältige ärztliche Untersuchungen während der Schwangerschaft. Abgesehen von dieser Verbesserung der ärztlichen Betreuung wäre auch die arbeitsmäßige Entlastung zumindest ab der 30. Schwangerschaftswoche und im Wochenbett wichtig, was durch die Intensivierung schon bestehender Möglichkeiten (ärztliche Untersuchungen, Familienhilfeservice) erzielt werden könnte.

Bei allen Maßnahmen, die für die Verbesserung der Gesundheit der Bäuerin getroffen werden, ist jedoch zu beachten, daß diese vielfach nur schwer vom Betrieb und von der Familie abkömmlich ist; es müßte daher für einen entsprechenden Ersatz während der Behandlung gesorgt werden, wenn eine starke Inanspruchnahme von Einrichtungen der Rehabilitation und Regeneration erreicht werden soll.

Derzeit befassen sich verschiedene Institutionen und Interessenvertretungen mit der Ausbildung von Dorf- und Familienhelferinnen und mit der Organisation von Betriebshelferdiensten (etwa Maschinen- und Sozialringe). Die Ausbildung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung. Die Sozialversicherungsanstalt der Bauern gewährt im Rahmen der erweiterten Heilfürsorge Kostenzuschüsse für Dorf- und Familienhelferinnen sowie für andere Haushaltshelferinnen und für Betriebs helfer.

Der Kostenzuschuß für Haushaltshelferinnen wird in der Höhe von 80% der für die Haushaltshelferinnen bezahlten

Barentschädigung gewährt, bei geschulten Kräften höchstens S 50,- täglich, bei allen übrigen S 30,- täglich. Bei Betriebshelfern werden ebenfalls 80% der Kosten ersetzt, höchstens jedoch 4 Stunden pro Tag mit einem Höchsttarif von S 20,- pro Stunde.

5.3.5 Wohnverhältnisse

Für die Lebens- und Arbeitssituation der bürgerlichen Familie, insbesondere aber der Frau, sind die Wohnverhältnisse von großer Bedeutung. Im Gegensatz zur städtischen Bevölkerung wohnt und arbeitet die bürgerliche Familie in ihren Wohn- und Wirtschaftsgebäuden, die sich entweder unter einem Dach oder nahe nebeneinander befinden. Die Anzahl der Wohngebäude beträgt nach der land- und forstwirtschaftlichen Betriebszählung 1970 367.969. Davon befinden sich 49% in gutem Bauzustand, 39% sind reparaturbedürftig und 8% sind baufällig. Die Wohngebäude sind zum größten Teil sehr alt. So wurden z. B. 42% vor dem Jahr 1880 erbaut; diese sind somit 95 Jahre und älter. Nur 27% aller Wohngebäude wurden ab dem Jahr 1945 neu errichtet (Tabelle 29). Allerdings planen 24% aller Betriebsführer ihre Wohngebäude in den nächsten 5 Jahren umzubauen bzw. neu zu bauen.

In knapp zwei Dritteln aller land- und forstwirtschaftlichen Betriebe gibt es nur kaltes Fließwasser; in fast einem Drittel der Betriebe kann man fließendes kaltes und warmes Wasser benützen. Nach wie vor aber haben 10% der Betriebe kein Fließwasser im Wohnhaus. Vergleicht man damit die Erhebung über „Die Hauswasserversorgung in der österreichischen Landwirtschaft“ aus dem Jahr 1958, wonach in 49% der Betriebe das Wasser in die Küche getragen werden mußte, so sieht man, daß sich diese Situation in der Landwirtschaft während der letzten 25 Jahre wesentlich verbessert hat, wodurch am meisten der Bäuerin geholfen wurde. Die fast gleich große Anzahl der Betriebe, die mit einem Bad oder einem Wasserklosett ausgestattet sind, nämlich ca. 140.000 Betriebe, läßt mit Sicherheit darauf schließen, daß alle sanitären Anlagen gleichzeitig eingerichtet wurden.

Zentralheizungen gibt es immerhin in 40.922 (24%) bürgerlichen Wohnhäusern. Die Lebensbedürfnisse und die persönlichen Gewohnheiten der Mitglieder einer bürgerlichen Familie prägen auch heute noch, so wie dies in den vergangenen Jahrhunderten der Fall war, das bürgerliche Wohnhaus. Die Anzahl der Räume und die sinnvolle Anordnung zueinander bestimmen den Ablauf der zu verrichtenden hauswirtschaftlichen Arbeiten sowie die Wege, die hiefür zurückzulegen sind. Viel Zeit und Kraft erspart auch die Ausstattung mit entsprechenden hauswirtschaftlichen Maschinen und Geräten. In den letzten 10 Jahren hat die Technisierung der bürgerlichen Haushalte große Fortschritte erzielt. Vergleicht man die landwirtschaftliche Maschinenzählung 1972 mit der des Jahres 1962, so ergibt sich folgendes Bild:

	1962	1972
Waschmaschinen	129.708	226.664
E-Herde	48.891	120.925
E-Warmwasserspeicher	21.593	70.012
E-Kühlschränke	53.187	186.021
E-Gefriertruhen und Gefrierschränke	49.155	187.033

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft fördert die Technisierung der bürgerlichen Haushalte mittels zinsverbilligter Agrarinvestitionskredite. Das Kreditvolumen beträgt pro Jahr 25 Millionen Schilling. Mit Hilfe

dieser Kredite können Hauswasserleitungen gebaut und sanitäre Anlagen errichtet werden. Auch können Küchen adaptiert und eingerichtet, arbeitssparende Geräte und Maschinen angekauft und Gästezimmer eingerichtet werden.

Ebenso stehen jährlich Agrarinvestitionskredite für die Verbesserung von Wohngebäuden zur Verfügung.

Im Rahmen der landwirtschaftlichen Regionalförderung und zwar in den Sparten Besitzfestigung und Umstellung vergab das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft im Jahr 1973 Bundesmittel für 665 neu errichtete Wohnhäuser mit 626.000 m³ Wohnraum.

Gleichfalls gewährte das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft für die Instandsetzung von 477 Wohngebäuden mit 174.000 m² Wohnfläche in den vorher genannten Förderungssparten Zuschüsse.

Durch die sozialpolitischen Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft können Baukostenzuschüsse für den Eigenheimbau, Zubau und den Dienstwohnungsbau aus Mitteln des Grünen Planes zur Verfügung gestellt werden. Diese Förderungsmittel werden allen Dienstnehmern, die in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt sind, gewährt. Auch unverheiratete Dienstnehmerinnen können diese Förderungsmittel in Anspruch nehmen, sofern sie für ein Kind zu sorgen haben. Außerdem stehen noch Mittel der kreditpolitischen Maßnahmen in Form von Zinszuschüssen zu Agrarinvestitionskrediten zur Verfügung. Diese Maßnahmen führen zu einer wesentlichen Verbesserung der Wohnverhältnisse im ländlichen Raum und dienen auch der Sicherung der Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft.

5.3.6 Die berufliche Aus- und Weiterbildung der Frau in der Land- und Forstwirtschaft

In Österreich stehen für eine berufliche Ausbildung der Frau in der Landwirtschaft folgende Schultypen zur Verfügung:

Die land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen. Diese Schulen vermitteln die fachliche Grundausbildung für eine Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft und vertiefen die Allgemeinbildung in einer der künftigen Berufsausübung entsprechenden Weise. Derzeit besteht jedoch noch nicht in allen Bundesländern die Berufsschulpflicht.

Die Berufsschule ist die berufsbegleitende Schule für die Lehrlingsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft. Die Zahl der Berufsschulen ist wegen Abwanderung vieler Jugendlicher aus der Land- und Forstwirtschaft rückläufig. Während im Jahr 1960/61 noch 11.280 weibliche Schüler die Berufsschule besuchten, waren es im Jahr 1972/73 nur mehr 1.940 (Tabelle 30).

Die landwirtschaftlichen Fachschulen für Mädchen

(Tabelle 31). Diese Fachschulen vermitteln fachliche und allgemeine Kenntnisse auf gehobenem Niveau, insbesondere für künftige Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen. Während das Bildungsziel für Burschen eindeutig zu formulieren ist, wird die Frage nach dem Bildungsziel der Fachschulen für Mädchen immer problematischer, weil die wenigsten Schülerinnen voraussagen können, ob sie einmal als Bäuerinnen in der Landwirtschaft tätig sein werden. Neben dem Wissen, das zur Mitwirkung bei der Unternehmensführung nötig ist, wird daher der Schwerpunkt der Ausbildung auf Haushaltsführungsaufgaben gelegt. Im

Rahmen von Schulversuchen werden zusätzlich kaufmännische Fächer aufgenommen und Kenntnisse für den Fremdenverkehr vermittelt.

Der Schulbesuch an den landwirtschaftlichen Fachschulen für Mädchen steigt von Jahr zu Jahr.

Im Schuljahr 1972/73 besuchten 2.200 Mädchen und 3.690 Burschen eine landwirtschaftliche Fachschule (Tabelle 32). Etwa 70% der Schülerinnen an landwirtschaftlichen Fachschulen für Mädchen kommen aus der Land- und Forstwirtschaft.

Die Höheren landwirtschaftlichen Bundeslehranstalten.

Diese vermitteln eine höhere allgemeine und fachliche Bildung, die zur Ausübung einer gehobenen Tätigkeit auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet befähigt.

Die Studiendauer beträgt fünf Jahre, das Studium beginnt nach dem 8. Pflichtschuljahr und endet mit der Reifeprüfung der gewählten Fachrichtung.

Im allgemeinen besuchen die Studentinnen die Bundeslehranstalten mit der Fachrichtung „landwirtschaftliche Frauenberufe“, vereinzelt wählen die Mädchen die Fachrichtung „Gartenbau“ oder „Wein- und Obstbau“.

Mit dem Besuch einer Höheren Bundeslehranstalt legen die weiblichen Studierenden gleichzeitig ihren Beruf fest. Die meisten Absolventinnen studieren am Bundesseminar für landwirtschaftliches Bildungswesen weiter und sind nach Abschluß desselben als Lehrer und Berater im landwirtschaftlichen Lehr- und Förderungsdienst tätig.

Die Zahl jener Studentinnen, die an pädagogischen Akademien weiterstudieren oder in landwirtschaftsfremde Berufe abwandern, zeigt eine leicht steigende Tendenz. Nur wenige weibliche Studierende besuchen eine Hochschule.

Im Durchschnitt besuchen jährlich etwa 450 bis 500 weibliche Schüler die Höheren Bundeslehranstalten (Tendenz steigend). Die Zahl der männlichen Studierenden an Höheren Bundeslehranstalten ist doppelt so hoch wie die der weiblichen (Tabellen 33 und 34). Bemerkenswert ist, daß der Anteil der aus der Land- und Forstwirtschaft kommenden Studentinnen von Jahr zu Jahr steigt. Zur Zeit beträgt er etwa 75%.

Bundesseminar für das landwirtschaftliche Bildungswesen.

An diesem Seminar (berufspädagogische Lehranstalt) werden Absolventinnen der Höheren Bundeslehranstalten zu Lehrern ausgebildet, die zugleich befähigt sind, im land- und forstwirtschaftlichen Förderungsdienst zu wirken (Tabelle 35).

Der Bildungsnachholbedarf der landwirtschaftlichen Bevölkerung und im besonderen der Frau ist immer noch sehr groß. Dies beweist auch der geringe Anteil bärlicher Kinder (besonders der Mädchen) in den allgemeinbildenden höheren Schulen. Allgemein zeigt sich aber, daß die berufliche Ausbildung im Steigen begriffen ist.

Konkrete Zahlen über die Ausbildung der Bäuerin sind aus der Steiermark bekannt (Tabelle 36). Die Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft führte im Jahr 1970 eine Strukturerhebung durch, in der über die Schulbildung folgende Aussage gemacht wird:

Allgemeine Schulbildung der Bäuerin:

Volksschule = 94%

Hauptschule = 5%

Höhere Lehranstalt = 1%

Hochschule = 18 Personen

Landwirtschaftliche Ausbildung der Bäuerin:

Landw. Berufsschule = 13%
 Landw. Fachschule = 4%
 Landw. Mittelschule = 37 Personen
 Landw. Hochschule = 7 Personen

Allgemeine Schulbildung des Betriebsführers:

Volksschule = 92%
 Hauptschule = 7%
 Höhere Lehranstalt = 1%
 Hochschule = 204 Personen

Landwirtschaftliche Ausbildung des Betriebsführers:

Landw. Berufsschule = 17%
 Landw. Fachschule = 4%
 Landw. Mittelschule = 68 Personen
 Landw. Hochschule = 47 Personen

In allen europäischen Ländern bemüht man sich in den letzten Jahrzehnten, auch in der Land- und Forstwirtschaft eine geregelte Berufsausbildung einzuführen. In Österreich wurde im Jahr 1952 das land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz geschaffen, das durch die Einführung einer geregelten Berufsausbildung für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie für familieneigene Arbeitskräfte die fällige Anerkennung und Aufwertung für die land- und forstwirtschaftlichen Berufe brachte.

Mit Datum vom 14. Juli 1965, BGBI. Nr. 239/1965, wurde vom Nationalrat die Novelle zum land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz beschlossen. Die Berufsausbildung umfaßt die Ausbildung in der Landwirtschaft, in der Forstwirtschaft und in den Sondergebieten. Zu den Sondergebieten zählen die ländliche Hauswirtschaft, Gartenbau, Weinbau, Obstbau, Molkerei- und Käsereiwirtschaft, Fischereiwirtschaft, Geflügel- und Bienenwirtschaft. Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungszweigen einheitlich drei Jahre. Bis zur Novellierung des Gesetzes (BGBI. Nr. 239/1965) waren es in der Landwirtschaft und ländlichen Hauswirtschaft zwei, in den ehemaligen Spezialgebieten der Landwirtschaft und in der Forstwirtschaft drei Jahre. Die Lehre wird mit der Facharbeiterprüfung in der Land- und Forstwirtschaft bzw. Gehilfenprüfung in den Sondergebieten abgeschlossen. Während der Lehrzeit ist der Besuch der Berufsschule in allen Bundesländern Pflicht. In einigen Bundesländern ist der Besuch der Berufsschule auch für Nichtlehringe, soweit sie in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt sind, verpflichtend.

Einen Wendepunkt für die Berufsausbildung der familieneigenen Arbeitskräfte brachte die Einführung der Heimlehre. Mädchen und Burschen können dadurch, zum Unterschied von früher, die gesamte Lehre im elterlichen Betrieb, soweit dieser als Lehrbetrieb anerkannt ist, absolvieren. Dies spiegelt sich in den Lehrlingszahlen wider. Den Höchststand der weiblichen Lehringe stellen die Heimlehringe in der ländlichen Hauswirtschaft dar. Fremdlehringe sind in erster Linie im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau zu finden. In den übrigen Sondergebieten der Landwirtschaft sind nur vereinzelt Lehringe zu finden.

Bis zu der 1965 erfolgten Novellierung des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes war es in der Landwirtschaft und in der Forstwirtschaft möglich, ohne Lehre nach einer entsprechenden praktischen Tätigkeit eine Berufsprüfung abzulegen. Nunmehr gilt für alle Ausbildungspartner, daß eine mindestens fünfjährige praktische Tätigkeit und der Besuch eines Vorbereitungskurses zur Ablegung der Facharbeiterprüfung bzw. Gehilfenprü-

fung in den Sondergebieten (ohne Gartenbau) berechtigt.

Diese Bestimmung hat besonders für Frauen, die keine Gelegenheit zu einer Lehrausbildung hatten, Bedeutung. In außerordentlichen Fällen kann die Landesregierung nach Anhören der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle Erleichterungen unter bestimmten Voraussetzungen für die Zulassung zu Prüfungen erwirken.

Aus den Tabellen „Ländliche Hauswirtschaft“ (Tabellen 37, 38, 39) ist ersichtlich, daß die meisten Hauswirtschaftsgehilfenprüfungen aufgrund einer vierjährigen Praxis abgelegt werden.

Die Bereitschaft der Frauen, Berufsprüfungen abzulegen, ist, gemessen an den großen Schwierigkeiten (Arbeitsbelastung, Haushalt, Kinderbetreuung), beachtlich. Oftmals ist es aber für Frauen, die selbstständig tätig sind, lediglich eine Sache des Ansehens, aber auch der Selbstbestätigung, diese Prüfungen abzulegen. Die Meisterprüfung ist jedoch auch Voraussetzung für die Anerkennung als Lehrfrau. Dienstnehmerinnen legen ihre Berufsprüfungen in erster Linie im Gartenbau, im Weinbau und in der Land- und Forstwirtschaft (Forstgarten) ab. Eine bestandene Prüfung wirkt sich auch in der höheren Entlohnung als Facharbeiterin aus.

Seit Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes im Jahr 1965 legten 8.036 Frauen die Gehilfenprüfung und 1.203 Frauen die Meisterprüfung im Sondergebiet ländliche Hauswirtschaft ab. 20 Frauen bestanden die Forstgartenfacharbeiterprüfung ab 1965.

Im Rahmen der bestehenden Schulvorschriften und Berufsausbildungsordnungen der Bundesländer kann der erfolgreiche Abschluß einer landwirtschaftlichen Haushaltsschule in Verbindung mit einer entsprechend langen Praxis die Lehrzeit bzw. Gehilfenzeit ersetzen und die Voraussetzungen für die Ablegung der Gehilfen- bzw. Meisterprüfung bringen.

Die Durchführung des Berufsausbildungsgesetzes bzw. der Berufsausbildungsordnung in den Bundesländern obliegt den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen, die bei den Landes-Landwirtschaftskammern errichtet sind. Diese führen ihre Geschäfte unter der Leitung eines Ausschusses. Der Ausschuß besteht aus einem von der Landesregierung bestellten Vorsitzenden, einem Stellvertreter sowie Vertretern der Dienstgeber und Dienstnehmer, die von den Interessenvertretungen der Landesregierung vorgeschlagen werden.

Der Frau in der Land- und Forstwirtschaft soll durch die Vermittlung des Bildungsangebotes geholfen werden, einerseits mit dem sprunghaften Ansteigen des Wissens, insbesondere des technischen Wissens, Schritt zu halten, andererseits ihre eigenen Fähigkeiten zu entwickeln, um den Anforderungen im Beruf gewachsen zu sein.

Die Aufgabe ist es daher, optimale Bedingungen für die Motivierung und Realisierung des Lernens in der beruflichen Weiterbildung zu schaffen. Das Ländliche Fortbildungsinstitut im allgemeinen und die Landwirtschaftskammern im besonderen haben es übernommen, Programme für die Weiterbildung im Beruf und für die hauswirtschaftliche Beratung zu erstellen.

Die Landwirtschaftskammern bieten den Landfrauen Kurse, Vorträge, Großversammlungen, Vorführungen und Lehrfahrten an. Die Organisation und Durchführung dieser Veranstaltungen liegt in den Händen der Wirtschaftsberaterinnen. Das sind für den Lehr- und Förderungsdienst ausgebildete Fachkräfte, die mit dem Arbeitsgebiet der Bäuerin in Haushalt und Betrieb bestens vertraut sind und

den Landfrauen Ratschläge für verschiedenste Verbesserungsmaßnahmen geben.

Als Schwerpunkt in der hauswirtschaftlichen Beratung gelten folgende Beratungsinhalte:

Wohnen und Bauen, Haushaltstechnik, Vorratshaltung, Ernährung, Bekleidung, Beherbergung von zahlenden Gästen im Bauernhaus, Gartenbau, Kleintierhaltung, Kostenrechnungen in den verschiedenen Fachgebieten.

230 Beraterinnen führen jährlich bis zu 10.000 hauswirtschaftliche Veranstaltungen durch. Knapp 400.000 Landfrauen jährlich besuchen diese Veranstaltungen, die entweder nur einige Stunden, einen Tag oder bis zu 14 Tagen dauern.

Als Versammlungsorte stehen den Landfrauen ca. 300 Beratungsstützpunkte zur Verfügung, die von den Landwirtschaftskammern mit Hilfe von Bundes- und Landesmitteln errichtet wurden. In modernst eingerichteten Küchen, Nahräumen und Vortragssälen werden die Landfrauen theoretisch und praktisch weitergebildet.

In den letzten Jahren lassen sich immer mehr Frauen über sozio-ökonomische Probleme beraten. Sie holen Auskünfte über die Schul- und Berufsausbildung für Kinder, Sozialmaßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung ein. Die Berufsberater und andere Fachkräfte der Arbeitsämter helfen im engen Kontakt mit den Beraterinnen, die sozio-ökonomischen Probleme der bäuerlichen Familie zu lösen. Eigene Sprechstage sind hiefür vorgesehen.

Hauswirtschaftliche Beratungen erfolgen auch am landwirtschaftlichen Betrieb selbst.

Die Bildungsfreudigkeit und -willigkeit der in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Frauen ist eindeutig steigend.

5.4 Die selbständig erwerbstätige Frau in der gewerblichen Wirtschaft; die freiberuflich tätige Frau

5.4.1 Zahl und branchenmäßige Aufgliederung

Die im folgenden angeführten Daten über Zahl und branchenmäßige Aufgliederung der selbständig erwerbstätigen Unternehmerinnen in der gewerblichen Wirtschaft stammen noch aus der Statistik der Kammer- und Fachgruppenmitglieder aus dem Jahr 1964, die bisher als einzige Mitgliederstatistik im Bereich der gewerblichen Wirtschaft eine Gliederung nach dem Geschlecht aufweist. Sie enthält auch einzelne Daten aus dem Jahr 1952 und ermöglicht dadurch einen gewissen Überblick über die Entwicklung des Anteils der selbständig erwerbstätigen Frauen im Verhältnis zur Gesamtzahl der selbständig Beschäftigten in der gewerblichen Wirtschaft zwischen den Jahren 1952 und 1964. Zum Stichtag 31. 12. 1973 wurde eine neuzeitliche Mitgliedererhebung durchgeführt, deren Auswertung

jedoch noch nicht abgeschlossen ist, so daß deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden konnten.

Von den 250.283 Kammermitgliedern (natürliche Personen) zum 31. 12. 1964 waren 76.922 oder 30,7% weiblichen Geschlechts. Der Anteil der Unternehmerinnen an der Gesamtzahl der Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft ist je nach Bundesland verschieden und bewegt sich zwischen 36,0% in Wien und 20,0% im Burgenland.

Mitglieder der Kammern der gewerblichen Wirtschaft nach Geschlecht – 31. 12. 1964

Bundesländer	männliche Mitglieder		weibliche Mitglieder		insgesamt
	absolute Zahlen	%	absolute Zahlen	%	
Wien	42.590	64,0	23.978	36,0	66.568
Niederösterreich	32.013	72,0	12.442	28,0	44.455
Oberösterreich	24.487	71,2	9.897	28,8	34.384

Von den Landeskammern Wien und Steiermark liegen die Mitgliederzahlen zum 31. 12. 1973 vor:

	männliche Mitglieder		weibliche Mitglieder		insgesamt
	absolute Zahlen	%	absolute Zahlen	%	
Wien	33.824	64,7	18.495	35,3	52.319
Steiermark	22.483	71,3	9.058	28,7	31.541

Aus diesen wenigen Zahlen aus dem Jahr 1973 ist ersichtlich, daß der bereits aus dem Vergleich der Daten der Jahre 1952 und 1964 ersichtliche Prozeß einer Verminderung der Zahl der selbständig Erwerbstätigen weiter anhält. Im Jahr 1952 gab es in Österreich noch insgesamt 297.956 selbständig Erwerbstätige, davon waren 90.474 oder 30% weiblichen Geschlechts.

Diese Entwicklung hat auf den Anteil der selbständig erwerbstätigen Frauen an der Gesamtzahl der Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft jedoch keinen wesentlichen Einfluß ausgeübt. Eine Aufgliederung nach Sektionsmitgliedschaft zeigt einen sehr geringen Anteil von Unternehmerinnen in der Industrie ((11%) und im Verkehr (13%). Der Schwerpunkt der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen liegt beim Fremdenverkehr mit einem Anteil von rund 45% und beim Handel mit rund 35%. Der prozentuell höchste Anteil an weiblichen Selbständigen findet sich mit rund 57% im Geld-, Kredit- und Versicherungswesen; dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß die Lotteriegeschäftsstellen überwiegend von Frauen geführt werden.

Sektionsmitglieder der Kammer der gewerblichen Wirtschaft nach Geschlechtern – 31. 12. 1964

Sektionen	männlich		weiblich		insgesamt
	absolut	%	absolut	%	
Gewerbe	95.654	80,2	23.633	19,8	119.287
Industrie	6.113	88,7	778	11,3	6.891
Handel	71.058	65,2	37.890	34,8	108.948
Geld-, Kredit- u. Versicherungswesen	217	43,2	285	56,8	502
Fremdenverkehr	26.318	54,8	21.731	45,2	48.049
Verkehr	15.665	87,0	2.342	13,0	18.007
Insgesamt	215.025	71,3	86.659	28,7	301.684

Zieht man zum Vergleich die Zahlen aus dem Jahr 1952 (vgl. Tabelle 40) heran, so ergibt sich ein Rückgang der Sektionsmitgliedschaft von 336.949 im Jahr 1952 auf 301.684 im Jahr 1964, der vor allem auf den großen Rückgang der Gewerbemitgliedschaften von 158.585 auf 119.287 zurückzuführen ist. Während bei der Industrie und beim Handel nur geringe Einbußen zu verzeichnen sind, haben die Sektionsmitgliedschaften im Geld-, Kredit- und Versicherungswesen von 473 auf 502, im Verkehr von 14.893 auf 18.007 und im Fremdenverkehr von 42.331 auf 48.049 zugenommen. Vor allem die Zunahme im Fremdenverkehr geht überwiegend auf das Konto weiblicher Sektionsmitglieder, deren Zahl von 17.119 auf 21.731 anstieg, wodurch sich der Anteil von rund 40% im Jahr 1952 auf 45% im Jahr 1964 erhöhte. Inwieweit sich dieser Trend bis heute fortgesetzt hat, ist derzeit noch nicht abzuschätzen, weil die für die Bundesländer Wien, Steiermark und Burgenland vorliegenden Mitgliederdaten aufgrund der in diesen Bundesländern völlig unterschiedlichen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur keinen einheitlichen Trend ausweisen.

Im Fremdenverkehr ist der bedeutendste Anteil der weiblichen Selbständigen im Beherbergungsgewerbe mit 7.466 weiblichen Mitgliedern gegenüber 7.917 männlichen (1952: 3.572 weibliche und 4.403 männliche Fachgruppenmitglieder) zu finden, das entspricht einem Anteil von rund 48%. Im Gast- und Schankgewerbe betrug die Zahl der weiblichen Selbständigen 14.242 gegenüber 17.764 der männlichen Selbständigen, was einem Anteil von 44% entspricht. Auch bei den Heilbade- und Kuranstalten ist mit 111 weiblichen zu 117 männlichen Selbständigen ein überdurchschnittlicher Anteil der Frauen festzustellen, dem jedoch angesichts der relativ geringen Besetzung dieser Branche keine wesentliche Bedeutung zukommt.

5.4.2 Die rechtliche Stellung der selbständig erwerbstätigen Frau in der gewerblichen Wirtschaft

Schon nach § 2 Abs. 3 der bis 31. 7. 1974 in Gültigkeit gestandenen Gewerbeordnung hatte die Geschlechtszugehörigkeit keinen Einfluß auf die Zulassung zur Führung eines Gewerbebetriebs. Die einzige diesbezügliche Ausnahme, die § 6 Abs. 4 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, vorsah, ist durch die seit 4. 8. 1974 geltende neue Gewerbeordnung außer Kraft gesetzt worden. Die selbständig erwerbstätige Frau ist daher dem Mann in bezug auf den Antritt und die Ausübung eines Gewerbes im Sinne der Gewerbeordnung völlig gleichgestellt und kann im Rahmen ihrer Gewerbeberechtigung auch Arbeiten durchführen, von deren Durchführung sie als unselbständig Erwerbstätige wegen Vorliegens eines Arbeitsverbots unter Umständen ausgeschlossen wäre.

Auch jene Gesetze, die den Antritt und die Ausübung der nicht unter die Gewerbeordnung fallenden Gewerbe regeln, sehen keine unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau vor. Frauen stehen daher nach dem Berggesetz, dem Eisenbahngesetz, dem Luftfahrtgesetz, dem Kreditwesengesetz und dem Versicherungsaufsichtsgesetz die gleichen rechtlichen Möglichkeiten zum Antritt und zur Ausübung dieser Gewerbe offen.

Die rechtliche Situation der selbständig erwerbstätigen Frau ist vor allem dadurch gekennzeichnet, daß die dem Schutz der Arbeitnehmer dienenden Rechtsvorschriften im allgemeinen und die arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen für unselbständig erwerbstätige Frauen sowie die

Frauenschutzbestimmungen auf Unternehmerinnen keine Anwendung finden, was die arbeitsmäßigen Möglichkeiten dieser Frauen beträchtlich erweitert.

5.4.3 Die Arbeitssituation der selbständig erwerbstätigen Frau in der gewerblichen Wirtschaft

Die zumeist lange Arbeitszeit der selbständig Erwerbstätigen ist das mit Abstand wichtigste Problem der selbständig erwerbstätigen Frauen in der gewerblichen Wirtschaft. Neben der Doppelbelastung aus Haushalt und Beruf ist dies vor allem darauf zurückzuführen, daß zu den unmittelbar im Zusammenhang mit der Gewerbeausübung stehenden Tätigkeiten auch noch administrative Belastungen wie z. B. Lohnverrechnung, Berechnung von Steuern und anderen Abgaben hinzukommen, die von den selbständig erwerbstätigen Frauen, die ja vielfach Kleinbetriebe führen, außerhalb der Geschäftszeit erledigt werden müssen. Aus der Aufstellung über die mittlere geleistete Arbeitszeit nach Wirtschaftsklassen (vgl. Tabelle 40 a, Anhang) ist deutlich die große Arbeitsbelastung vor allem der weiblichen Selbständigen zu erkennen, die sich auch daraus ergibt, daß Berufsarbeit und Haushalt sich bei diesen Frauen kaum trennen lassen. Während nach diesen Angaben die mittlere geleistete Arbeitszeit pro Woche bei den unselbständig Erwerbstätigen seit 1970 um durchschnittlich ein bis einhalb Stunden abgenommen hat, hat sie bei den Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen ungeachtet der in der Zwischenzeit eingetretenen Arbeitszeitverkürzungsetappen zugenommen. Nach der Mikrozensuserhebung vom September 1973 steht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der unselbständig erwerbstätigen Frauen von 44,2 Stunden eine solche von 62,4 bei den Unternehmerinnen und mithelfenden weiblichen Familienangehörigen gegenüber. Besonders hohe Arbeitszeiten der weiblichen Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft sind im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe (66,8 Stunden), in der Nahrungsmittel- und Getränkeerzeugung (55,3 Stunden) sowie im Handel (52,2 Stunden) zu verzeichnen. Allerdings werden hier auch saisonale Unterschiede deutlich, da die 1. Erhebung im Dezember, die 2. im September vorgenommen wurde.

Daß diese statistischen Werte in der Praxis noch weit übertroffen werden, geht aus einer erst kürzlich in der Nummer 7-8/74 der Zeitschrift „Der Unternehmer“ veröffentlichten Untersuchung hervor, die sich auf Ergebnisse einer Befragung von 84 weiblichen Gewerbetreibenden aus dem Raum St. Pölten stützt. Wennleich diese Untersuchung lediglich als Vorbereitung und Grundlage für eine spätere österreichische Fragebogenaktion anzusehen ist und das Ergebnis daher auch nicht als repräsentativ für die Situation der Unternehmerin in Österreich schlechthin gewertet werden kann (sie erfaßte hauptsächlich Klein- und Mittelbetriebe), so sind die Ergebnisse nicht zuletzt deshalb von großer Bedeutung, weil sie erstmals die spezifischen Probleme der weiblichen Unternehmer aufzeigen.

Insgesamt waren 16 Fragenkomplexe, die wieder in Einzelfragen unterteilt waren, zu beantworten, die im wesentlichen folgendes Ergebnis erbracht haben:

Im Durchschnitt arbeiteten die befragten Unternehmerinnen an einem normalen Arbeitstag 13,9 Stunden, von denen 9,5 Stunden auf den Betrieb und 4,4 Stunden auf den Haushalt entfielen. In Einzelfällen erreichte die tägliche Arbeitsbelastung bis zu 18 Stunden. Darüber hinaus gaben 37% der Befragten an, an Wochenenden und Feiertagen immer für den Betrieb tätig zu sein, während

53% zumindest häufig auch an Wochenenden und Feiertagen arbeiten.

Die zeitliche Belastung wirkt sich nicht nur in einer extrem langen täglichen Arbeitszeit, sondern auch in Schwierigkeiten bei der Urlaubseinteilung aus. So erklärten 52% der Befragten, daß sie bei der Urlaubseinteilung auf den Kundenkreis Rücksicht nehmen müßten. Nur 2% können sich den Urlaub völlig frei einteilen und lediglich 10% sind in der Lage, ihren Urlaub langfristig zu planen. 36% können selten und nur einige wenige Tage Urlaub machen, während 20% immer nur ein oder zwei Urlaubstage nehmen können, wenn es sich gerade ergibt. Im Durchschnitt beträgt der Urlaub der selbständigen erwerbstätigen Frau 16 Tage pro Jahr.

Eine ganz erhebliche zusätzliche Erschwernis bedeutet die Tatsache, daß sich keineswegs immer eine Vertretung für den Urlaub oder für den Fall der Erkrankung findet. Bei Krankheit und Urlaub haben 38% eine Vertretung im Haushalt, 55% eine Vertretung im Betrieb. Diese Vertretung ist in 47% der Fälle kurzfristig, nur bei 12% so lange, wie es tatsächlich notwendig ist. 38% verfügen nur für bestimmte Angelegenheiten über eine Vertretung und nur bei 6% ist eine Vertretung in allen Angelegenheiten vorhanden.

Was die speziellen Probleme der Kombination Beruf – Haushalt anbelangt, so stellte die überwiegende Zahl, nämlich 42%, fest, daß immer eines von beiden leidet, 20% meinen, daß immer beides leidet. Wie aus einzelnen Zusatzbemerkungen hervorgeht, leiden viele Frauen (ebenso wie die unselbständigen Erwerbstätigen) oftmals bei dem Gedanken, daß sie sich eigentlich dem Haushalt und den Kindern in stärkerem Maß widmen sollten, umgekehrt sind sie häufig im Haushalt mit dem Bewußtsein tätig, daß inzwischen der Betrieb unter ihrer Abwesenheit leidet. Hervorgehoben wird auch, daß die Erfüllung beider Aufgaben nur bei entsprechender Toleranz oder Unterstützung des Ehepartners möglich ist. Über die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung befragt, gaben 23% an, die Arbeitszeitverkürzung mit dem gleichen Personalstand bewältigen zu können, bei 8% war zusätzliches Personal erforderlich und 48% der Befragten teilten mit, daß die Arbeitszeitverkürzung von ihnen getragen werden mußte. Es zeigt sich also, daß zumindest in den kleinen und mittleren Betrieben die Arbeitszeitverkürzung zu einem sehr erheblichen Teil zu Lasten der Frau im Betrieb ging.

Ungeachtet der Schwierigkeiten und Probleme, die die Unternehmerin zu bewältigen hat, äußerten 70% die Ansicht, daß die Frau als Unternehmerin durchaus die Chance hat, einen Betrieb genauso erfolgreich zu führen wie ein Mann. Begründet wurde diese positive Einstellung damit, daß es in der Wirtschaft lediglich auf die persönlichen Fähigkeiten bei der Führung eines Betriebes ankomme und daß diese bei einer Frau genauso vorhanden sein können wie bei einem Mann. Die Ergebnisse dieser Erhebung erwecken den Eindruck, daß sich die Unternehmerinnen mangels negativer Erfahrungen mit ihren männlichen Unternehmekollegen durchaus nicht diskriminiert fühlen. Aus der Sicht der selbständigen erwerbstätigen Frau sind vor allem die Entscheidungsfreiheit, die freiere Disposition über ihre Zeiteinteilung und die sinnvolle Tätigkeit die größten Vorteile; auch die größeren Verdienstmöglichkeiten, die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und die Aufstiegschancen werden als Vorzug der Unternehmerin empfunden.

Als Nachteile werden vor allem die geringere soziale Sicherheit, die mangelnde Freizeit, das Geschäftsrisiko und die schlechteren Möglichkeiten der Gesundheitsvorsorge und der Behandlung im Fall einer Erkrankung gesehen. Ein die Arbeitssituation der selbständigen erwerbstätigen Frau besonders erschwerender Umstand, der insbesonders gegenüber dem selbständigen erwerbstätigen Mann in Erscheinung tritt, ist das Faktum der Mutterschaft. Für die selbständigen erwerbstätigen Frau bedeutet das Fernbleiben von ihrem Betrieb einen mehr oder weniger großen Einnahmeentfall, der sich unter Umständen, bei länger dauernder Verhinderung, existenzgefährdend auswirken kann.

5.4.4 Die freiberuflich tätige Frau

Von der Bundeskonferenz der Kammern der freien Berufe Österreichs werden die folgenden Berufsstände vertreten, wobei der angeführte Prozentsatz den Anteil der freiberuflich tätigen Frauen an der Gesamtzahl der freiberuflich tätigen Personen angibt:

Praktische Ärztinnen	18%
Fachärztinnen	17%
Zahnärztinnen	26%
Dentistinnen	16%
Tierärztinnen	1%
Apothekerinnen	–
Wirtschaftstreuhänderinnen	7%
Notarinnen	–
Rechtsanwältinnen	5%
Patentanwältinnen	–
Architektinnen, weibliche Zivilingenieure	4%

Über die Zahl sowie den Anteil der Frauen an freiberuflich tätigen, darstellenden und bildenden Künstlern, an Musikern, Schriftstellern und Journalisten liegen in Österreich keine statistischen Unterlagen vor. Ein Teil von ihnen ist bei der Gewerkschaft Kunst und freie Berufe organisiert, die übrigen gehören keiner Organisation an. Es bedürfte – auch aus kulturpolitischen Überlegungen – zweifellos eingehender statistischer Arbeiten und Untersuchungen auch dieser Berufe, um die Probleme und Schwierigkeiten besser kennenzulernen.

Über die Arbeitssituation der freiberuflich tätigen Frau gibt es in Österreich derzeit ebenfalls keine Unterlagen.

6 DIE SOZIALE SICHERHEIT DER FRAU

Der Entwicklungsprozeß der Sozialversicherungseinrichtungen und dessen starke Wechselwirkung zu den gesellschaftlichen und politischen Änderungen der letzten Jahrzehnte spiegelt sich auch in der Stellung der Frau im System der Sozialen Sicherheit wider, und zwar sowohl im formalen Versicherungsrecht wie im Leistungsrecht. Die Ausdehnung des Schutzes der Sozialversicherung auf die nicht berufstätigen Angehörigen eines Versicherten (insbesondere Ehefrau und Kinder) und die Sicherung eines möglichst hohen Leistungsstandards für diese Personengruppen war stets eines der Ziele einer verantwortungsvollen Sozialpolitik, die, insgesamt gesehen, die soziale Lage aller Frauen in Österreich nicht unwesentlich beeinflußte.

Die folgende Darstellung der wichtigsten Rechtsvorschriften des Sozialversicherungsrechts, soweit diese nur oder vorwiegend die Frauen betreffen, wird aus Gründen der

Übersichtlichkeit in die Gruppe der unselbständigen Erwerbstätigen und diesen zugeteilte Frauen (6.1), die Gruppe der selbständig erwerbstätigen Frauen und der mithelfenden Ehefrau (6.2) sowie in den Problemkreis Witwenversorgung und Ausgleichszulagenrecht (6.3) – diese Fragen sind für beide Gruppen nicht wesentlich unterschieden – geteilt. Ferner werden in diesem Kapitel auch die Leistungen der Arbeitslosenversicherung behandelt (6.4).

6.1 Unselbständig Erwerbstätige

6.1.1 Versicherungspflicht

Bei den Vorschriften über die Versicherungspflicht der Dienstnehmer ergibt sich kein Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst. In der Aufstellung der in die Versicherungspflicht wie Dienstnehmer einbezogenen Personen erscheint für die Frauen die Ziffer 5 des § 4 Abs. 1 ASVG „Schüler (Schülerinnen) an inländischen Krankenpflegeschulen, medizinisch-technischen Schulen und Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst im Sinne des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 102/1961, sowie Hebammen Schülerinnen an einer inländischen Hebammenlehranstalt“, weiters die Ziffer 7 „die Heimarbeiter und die diesen nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften über die Heimarbeit arbeitsrechtlich gleichgestellten Personen“, und die Einbeziehung nach Absatz 3 Z. 1 „selbständige Hebammen mit Niederlassungsbewilligung“ und nach Z. 2 „in der Krankenpflege selbständig erwerbstätige Personen, die zur Berufsausübung nach den hiefür geltenden Vorschriften berechtigt sind, wenn sie in Ausübung ihres Berufes keine Angestellten beschäftigen“, von Bedeutung.

Bei den nach § 9 ASVG in die Pflichtversicherung einbezogenen Personen handelt es sich gleichfalls meist um weibliche Versicherte. (Angehörige der Caritas socialis, Caritas-Vorschülerinnen und Schülerinnen der Familienhelferinnenschule, Schülerinnen der städtischen Vorschule für soziale Frauenberufe in Wien, Schülerinnen im Säuglingsheim der Stadt Graz, Vorschülerinnen der Diakonissenanstalt Gallneukirchen.)

Seit Mitte 1969 unterliegen die im Betrieb des Ehegatten Beschäftigten gleichfalls der Vollversicherung als Unselbständige. Die Voraussetzung für diese in der Regel durch mithelfende Ehefrauen geleistete Tätigkeit als versicherungspflichtige Beschäftigung werden unter 6.2 näher behandelt. Die für die Land- und Forstwirtschaft geltenden Ausnahmeregelungen werden später beschrieben.

Schließlich sei noch die Vorschrift des § 5 Abs. 2 ASVG erwähnt – Ausnahmen von der Vollversicherung wegen Geringfügigkeit des Entgelts –, weil solche Entlohnungsverhältnisse vorwiegend bei den von Frauen verrichteten Nebenbeschäftigungen zu beobachten sind. Von der Versicherungspflicht ausgenommen sind (nach dem Stand 1. 1. 1975) Beschäftigungen, wenn sie für kürzere Zeit als eine Woche vereinbart und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens S 80,– gebührt, wenn sie für mindestens eine Woche oder auf unbestimmte Zeit vereinbart sind und als wöchentliches Entgelt höchstens S 240,– oder als monatliches Entgelt höchstens S 1.040,– gebühren. Eine Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes gilt jedoch nicht als eine geringfügige Beschäftigung.

6.1.2 Weiterversicherung und Selbstversicherung

Personen, die wegen Geringfügigkeit von der Vollversicherung nach den oben angeführten Vorschriften ausgenommen sind, können, „wenn ihnen von mehreren Dienstgebern zusammen ein Entgelt gebührt, das die im § 5 Abs. 2 genannten Beträge übersteigt“, der Selbstversicherung in der Krankenversicherung, Pensionsversicherung und Arbeitslosenversicherung beitreten (§ 19 a ASVG). Die Mehrzahl dieser Versicherten ist weiblichen Geschlechts. Weiters kann nach dem Tod des Versicherten die Krankenversicherung von der überlebenden Ehegattin – das ist dann von Bedeutung, wenn keine Witwenpension aus der Pensionsversicherung anfällt – und von den im § 123 Abs. 7 und 8 als Angehörige geltenden Frauen in der Form einer freiwilligen Weiterversicherung fortgesetzt werden. Eine freiwillige Weiterversicherung in der Krankenversicherung ist nach Nichtigerklärung, Aufhebung oder Scheidung der Ehe vom früheren Ehegatten und weiters nach dem Ausscheiden des Versicherten aus der Pflichtversicherung oder Übernahme einer Erwerbstätigkeit im Ausland von den im Inland zurückbleibenden Angehörigen möglich.

6.1.3 Krankenversicherung²⁷⁾

Mit Ausnahme der im folgenden aufgezählten Vorschriften ist das Beitrags- und Leistungsrecht der sozialen Krankenversicherung auch in der nach dem BKUVG eingerichteten Versicherung für beide Geschlechter gleich.

Nach § 117 Z. 1 ASVG können Leistungen zur Früherkennung von Krankheiten (Gesundenuntersuchungen) in Anspruch genommen werden. Die hiefür geltenden Richtlinien sehen für Frauen Vorsorgeuntersuchungen ab dem 30. Lebensjahr (für Männer ab dem 45. Lebensjahr) vor.

Nach § 117 Z. 3 werden aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft gewährt: „Ärztlicher Beistand, Hebammenbeistand, Heilmittel und Heilbehelfe, Pflege in einer Krankenanstalt (auch in einem Entbindungsheim), Wochengeld und der Entbindungsbeitrag.“²⁸⁾

„Wenn es der Zustand der Wöchnerin oder die Entfernung ihres Wohnortes erfordern, sind auch die Beförderungskosten in die und aus der Anstalt zu übernehmen“ (§ 161 Abs. 1 ASVG).

Weiblichen Versicherten „gebührt für die letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung, für den Tag der Entbindung und für die ersten 8 Wochen nach der Entbindung ein tägliches Wochengeld. Mütter nach Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten erhalten das Wochengeld nach der Entbindung durch 12 Wochen“. Das Wochengeld gebührt „ferner für jenen Zeitraum, während dessen Dienstnehmerinnen aufgrund besonderer Vorschriften des Mutterschutzrechtes im Einzelfall aufgrund des Zeugnisses eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes nicht beschäftigt werden dürfen, weil Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre“ (§ 162 Abs. 1 ASVG).

In der Regel gebührt das Wochengeld „in der Höhe des auf den Kalendertag entfallenden Teiles des durchschnittlichen, in den letzten 13 Wochen (in den letzten 3 Kalendermonaten) gebührenden Arbeitsverdienstes einschließlich der auf diesen Zeitraum entfallenden Sonderzahlungen, vermindert um die gesetzlichen Abzüge“. Eine Sonderre-

²⁷⁾ Versichertenstand, Jahresdurchschnitt 1972, Tabelle 41.

²⁸⁾ Mutterhilfestatistik 1972, Tabelle 42.

gelung ist vorgesehen für Versicherte, deren Lehrverhältnis während des genannten Zeitraums geendet hat, sowie für den Fall, daß in den maßgeblichen Zeiten Krankengeld bezogen wurde. Der Anspruch auf Wochengeld ruht nach § 166 Abs. 1 und 2 ASVG, solange der Versicherungsträger Anstaltspflege (auch in einem Entbindungsheim) in der Höhe des dem Versicherungsträger erwachsenden Aufwandes und solange die Versicherte „aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Fortbezug von mehr als 50 v. H. der vollen Geld- und Sachbezüge hat“. Ruht der Anspruch auf Wochengeld wegen Anstaltspflege, ist der weiblichen Versicherten ein Familien- oder Taggeld zu gewähren (§ 166 Abs. 3 ASVG).

Ein Entbindungsbeitrag gebührt „weiblichen Versicherten, die Anspruch auf Wochengeld haben, Selbstversicherten nach § 18 und Angehörigen im Ausmaß von 1.000,- S; er kann durch die Satzung des Versicherungsträgers allgemein oder für bezeichnete Personengruppen bis auf 2.000,- S erhöht werden“.²⁹⁾

Sonstigen weiblichen Versicherten, mit Ausnahme der Selbstversicherten, gebührt ein Entbindungsbeitrag im Ausmaß von 2.000,- S. Bei Mehrlingsgeburten gebührt der Entbindungsbeitrag für jedes geborene Kind (§ 164 Abs. 2 ASVG). „Stirbt eine Wöchnerin bei der Entbindung oder während der Dauer des Bezuges von Wochengeld, so ist dieses bis zum Ablauf der gesetzlichen Höchstdauer an denjenigen weiterzubezahlen, der für den Unterhalt des Kindes sorgt. Das gleiche gilt für einen im Zeitpunkt des Todes der Wöchnerin noch nicht ausbezahltentbindungsbeitrag“ (§ 167 ASVG). Der Entbindungsbeitrag wird an Weiterversicherte, Selbstversicherte sowie für Angehörige „nur gewährt, wenn der Versicherte innerhalb der letzten 2 Jahre vor dem Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 10 Monate nach diesem oder einem anderen Bundesgesetz krankenversichert war; von dieser Wartezeit müssen mindestens 6 Monate im letzten Jahr vor Eintritt des Versicherungsfalles“ liegen (§ 158 Abs. 2 ASVG). Unter den gleichen Wartezeitvoraussetzungen „sind die Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft auch zu gewähren, wenn der Versicherungsfall innerhalb von 6 Wochen nach dem Ende der Pflichtversicherung eintritt. Es ist dies eine Schutzbestimmung für Frauen, die nach eingetretener Schwangerschaft ihre Beschäftigung aufgeben. In diesem Zusammenhang ist noch auf die zum Teil aus den Mitteln des Familienlastenausgleichs, im wesentlichen aber unter Beteiligung der Krankenversicherungsträger durchgeführten Untersuchungen werdender Mütter und der Neugeborenen im 1. Lebensjahr nach den Bestimmungen des Familienlastenausgleichs (§ 34 a des Familienlastenausgleichsgesetzes) hinzuweisen. Diese unter dem Namen „Mutter-Kind-Paß“ bekannte Aktion hat nicht zuletzt aufgrund zweckmäßiger Begleitmaßnahmen (wie z. B. namhafte Erhöhung der in zwei Jahressätzen ausbezahlten Geburtenbeihilfe) in der Öffentlichkeit mittlerweile die gebührende Bedeutung erlangt. Sie wird in der Folgezeit sicherlich zu einer Verbesserung der ärztlichen Betreuung der Schwangeren und der Neugeborenen beitragen.“

In der nach dem BKUVG eingerichteten Krankenversicherung der öffentlich Bediensteten steht für weibliche und männliche Versicherte der gleiche Leistungsumfang zur

²⁹⁾ Höhe des Entbindungsbeitrages f. Pflichtversicherte u. Angehörige, Stand Juli 1974, Tabelle 43.

Verfügung. Vorschriften über Krankengeld oder Familienzulagen zu diesem bzw. über Wochengeld sind aufgrund der Bezugsfortzahlung in diesem Zweig der Krankenversicherung nicht vorgesehen. Eine Weiter- oder Selbstversicherung existiert gleichfalls nicht, weil die Zugehörigkeit zum Versichertenkreis ausschließlich aufgrund dienstrechter Voraussetzungen bestimmt wird.

Leistungen an Angehörige

Die Ehegattin eines männlichen Versicherten ist als Angehörige anspruchsberechtigt, wenn sie selbst nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer Krankenfürsorgeeinrichtung versichert ist (§ 123 Abs. 1 u. 2 ASVG).

Der Ehegatte einer weiblichen Versicherten hingegen gilt nur für den Fall, daß er erwerbsunfähig und nicht selbst versichert ist; als anspruchsberechtigter Angehöriger. Die Regelung ergibt sich aus dem geltenden Familienrecht. Ferner gelten als Angehörige „auch die Mutter, Wahl-, Stief- und Pflegemutter, die Tochter, Wahl-, Stief- und Pflegetochter, die Enkelin oder die Schwester des Versicherten, die seit mindestens 10 Monaten mit ihm in Hausgemeinschaft lebt und ihm seit dieser Zeit unentgeltlich den Haushalt führt, bei männlichen Versicherten jedoch nur, wenn eine im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin nicht vorhanden ist“ (§ 123 Abs. 7.)

Nach Absatz 8 kann überdies durch die Satzung bestimmt werden, daß mit dem männlichen Versicherten nicht verwandte weibliche Personen den Verwandten unter den in Absatz 7 genannten Voraussetzungen gleichgestellt sind.

Die den Angehörigen (Ehefrauen) gebührenden Leistungen entsprechen in den wesentlichen Positionen jenen, die dem Versicherten selbst zustehen. Bei der Höhe des Krankengeldes wird die Unterhaltsverpflichtung des Versicherten für Angehörige durch Zuschläge von höchstens 10 v. H. für die Ehegattin und 5 v. H. für jeden sonstigen Angehörigen berücksichtigt. Voraussetzung für die Gewährung dieses Zuschusses ist allerdings, daß der Angehörige „aus selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit, aus einem Lehr- oder Ausbildungsverhältnis oder aufgrund des Bezuges von Geldleistungen aus der Sozialversicherung, mit Ausnahme des Hilflosenzuschusses“, kein Einkommen von mehr als S 1.367,- (gilt für das Jahr 1974, der Betrag unterliegt der jährlichen Anpassung) bezieht. Das Gesamtausmaß des erhöhten Krankengeldes darf 75 v. H. der Bemessungsgrundlage nicht übersteigen.

In der durch das ASVG geregelten Krankenversicherung muß bei Anstaltsaufenthalt (ausgenommen im Versicherungsfall der Mutterschaft) für 4 Wochen eine Zuzahlung für den Angehörigen in der Höhe von 10% der für den Krankenversicherungsträger maßgeblichen Verpflegskostenersätze geleistet werden. Erst ab dem Beginn der 5. Woche des Anstaltsaufenthaltes werden Verpflegskosten für Angehörige in voller Höhe übernommen (§ 148 Z. 2. ASVG). In der nach dem BKUVG eingerichteten Krankenversicherung, ferner für die Versicherten der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen gilt diese Einschränkung nicht. Diese Krankenversicherungsträger gewähren für Angehörige bereits ab dem 1. Tag des Anstaltsaufenthaltes Anstaltspflege ohne Zuzahlungen.

Wochengeld wird an Frauen, die nur als Angehörige anspruchsberechtigt sind, nicht gewährt. Unterschiede im Leistungsumfang zwischen Versicherten und anspruchsberechtigten Angehörigen bestehen vor allem noch im

Bereich der sogenannten satzungsmäßigen Mehrleistungen, insbesondere bei den Heilbehelfen. Es kann jedoch festgestellt werden, daß insbesondere in den letzten 2½ Jahren erhebliche Fortschritte bei der Angleichung der Leistungen zwischen diesen beiden Kategorien erzielt wurden. Diese Entwicklung wird sich, nicht zuletzt durch die geplante Erweiterung der Leistungen im Rahmen der Rehabilitation, fortsetzen.

Schutzbestimmungen zugunsten der Angehörigen eines Versicherten sind weiters noch vorgesehen, wenn die Barleistungen an den Versicherten versagt werden, z. B. wenn die Arbeitsfähigkeit auf eine schuldhafte Beteiligung an einem Raufhandel zurückzuführen oder die unmittelbare Folge von Trunkenheit oder Suchtgiftmißbrauch ist. In diesen Fällen gebührt den Angehörigen 50% des dem Versicherten sonst zustehenden Krankengeldes (§ 142 Abs. 2 ASVG). Diese Regelung bringt in manchen Fällen nicht unerhebliche Härten mit sich. Sie führt dazu, daß die gesamte Familie mit dem den Angehörigen zugestandenen Rest des Krankengeldes ihr Auslangen finden muß. Die beabsichtigte Schutzwirkung tritt nur ein, wenn der Versicherte sich in Anstaltpflege befindet oder aus einem sonstigen Grund nicht mit den Angehörigen im gemeinsamen Haushalt lebt.

Für Angehörige von Interesse ist weiter noch die Bestimmung des § 361 Abs. 2 ASVG, welche vorsieht, daß der Anspruch auf Leistungen aus der Krankenversicherung,

Arbeitsunfälle auch Unfälle gelten, die sich „bei der Arbeit im Haushalt des Betriebsinhabers oder der Dienstnehmer, wenn der Haushalt dem Betrieb wesentlich dient“, ereignen.

Die Witwenbeihilfe gebührt jener Witwe nach einem Schwerversehrten, die keinen Anspruch auf eine Witwrente hat, weil „der Tod des Versehrten nicht Folge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit war“. Die einmalige Witwenbeihilfe wird in der Höhe von 40% der Bemessungsgrundlage der dem Schwerversehrten zugeschriebenen Rente gewährt. In der nach dem BKUVG eingerichteten Unfallversicherung der Beamten und in der aufgrund landesgesetzlicher Vorschriften eingeführten Unfallfürsorge für Beamte, deren Dienstrecht landesgesetzlicher Regelung unterliegt, wird die Witwenbeihilfe im Ausmaß des Sechsachen der Bemessungsgrundlage gewährt.

Zu der bereits angeführten Ausnahme von der Vollversicherung wegen Geringfügigkeit des Entgelts (§ 5 Abs. 2 ASVG), die sehr häufig auf Neben- und Gelegenheitsbeschäftigungen von Frauen zutrifft, ist anzumerken, daß für solche Beschäftigungen eine Teilversicherung in der Unfallversicherung besteht. Die Verpflichtung zur Anmeldung und Beitragsentrichtung trifft den Dienstgeber.

Die Zahl der laufenden Unfallrenten und die durchschnittliche Rentenhöhe getrennt nach Geschlechtern kann der folgenden Aufstellung entnommen werden:

Rentenstände und Rentenbewegung in der Unfallversicherung im Jahr 1972

Betragsangaben in Schilling

Rentenart	Geschlecht	Stand im Dezember des Vorjahres			Stand im Dezember des Berichtsjahres		
		Zahl der Renten	monatliche Bruttolleistung	Durchschnitt	Zahl der Renten	monatliche Bruttolleistung	Durchschnitt
Alle Renten	M+F	120.425	79.849.201	663	121.139	87.008.176	718
	M	78.913	53.241.768	675	79.225	57.792.982	729
	F	41.512	26.607.433	641	41.914	29.215.194	697
Versehrtenrenten	M+F	94.308	56.857.001	603	94.366	61.488.273	652
	M	73.460	49.609.813	675	73.572	53.677.820	730
	F	20.848	7.247.188	348	20.794	7.810.453	376
Witwen- (Witwer)renten	M+F	15.478	15.890.479	1.027	15.763	17.474.008	1.109
	M	2	769	385	2	1.618	809
	F	15.476	15.889.710	1.027	15.761	17.472.390	1.109
Waisenrenten	M+F	10.415	6.954.007	668	10.808	7.901.692	731
	M	5.415	3.607.919	666	5.620	4.092.083	728
	F	5.000	3.346.088	669	5.188	3.809.609	734

„wenn der Versicherte die Antragstellung ohne triftigen Grund verweigert“, auch vom Angehörigen selbst oder von dessen gesetzlichem Vertreter unmittelbar geltend gemacht werden kann.

6.1.4 Unfallversicherung

In der sozialen Unfallversicherung bestehen, mit Ausnahme der Vorschriften über Witwenrente (vgl. 6.3) und Witwenbeihilfe, keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Versicherten, obschon einige Bestimmungen eher für weibliche als für männliche Versicherte von Bedeutung sind. Hierzu gehört z. B. die Regelung des § 175 Abs. 3 ASVG (Definition des Arbeitsunfalls), die vorsieht, daß in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb als

Die auffälligen Unterschiede der Durchschnittsunfallsrenten zwischen weiblichen und männlichen Versicherten gehen einerseits auf die bereits an anderen Stellen erwähnten unterschiedlichen Verdienste von Männern und Frauen zurück, resultieren jedoch auch aus der Tatsache, daß der Anteil weiblicher Versicherter an den Schwerversehrtenrenten erheblich geringer ist als an den Leichtversehrtenrenten. Eine Berechnung der Unfallversicherungsanstalt ergab, daß bei einem Vergleich der zuerkannten Vollrenten (in diesem Fall fällt die unterschiedliche Häufigkeit der Verminderung der Erwerbsfähigkeit weg) die den weiblichen Versicherten gewährten Vollrenten im Durchschnitt 74,2% der den männlichen Versicherten zuerkannten Vollrenten erreichen.

Anzahl der Arbeitsunfälle im Jahre 1972 nach Versichertenkategorien und Geschlecht.(Allg. Unfallversicherungsanstalt)

	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	davon mit tödlichem Ausgang	Ausgang
					Männer	Frauen
Arbeiter	147.640	129.768	17.872	472	443	29
Angestellte	17.869	11.005	6.864	86	73	13
selbst. Erwerbstätige	3.996	3.381	615	44	43	1
sonst. geschützte Personen	401	378	23	14	14	—
	169.906	144.532	25.374	616	573	43

Rentenreuzugänge der Allg. Unfallversicherungsanstalt im Jahr 1972

	insgesamt	davon Rentenreuzugänge weiblicher Versicherter
Versehrtenrenten	5.911	455
Witwenrenten	497	496
Waisenrenten	922	466
Eltern- u. Geschwisterrenten	2	2
	7.332	1.419

6.1.5 Pensionsversicherung

Das Pensionsversicherungsrecht kennt außer den Vorschriften über die Witwenversorgung (vgl. 6.3) folgende Bestimmungen, die entweder für Frauen abweichende Regelungen vorsehen oder überhaupt nur für Frauen in Betracht kommen bzw. für weibliche Versicherte von besonderer Bedeutung sind.

Bei der Aufzählung der Versicherungszeiten ist vorgesehen, daß „die Zeiten, während derer eine Versicherte Wochengeld bezog oder während derer dieser Anspruch ruhte“, und „die nach der frühestens am 1. Jänner 1971 erfolgten Entbindung von einem lebend geborenen Kind liegenden 12 Kalendermonate“ als Ersatzzeiten zu gelten haben, soferne diese Zeiten nicht aus anderen Gründen bereits als Beitragszeiten gelten (§§ 227, 228 ASVG). Die Arbeitsdienstzeiten der weiblichen Versicherten, Zeiten der Dienstleistung bei militärischen Dienststellen sowie andere Zeiten einer Dienstverpflichtung gelten wie für männliche Versicherte als Ersatzzeiten, wenn sie nicht bereits Beitragszeiten darstellen. Die Berücksichtigung der zuletzt bezeichneten Zeiten ist allerdings an die Voraussetzung gebunden, daß der Versicherte am Stichtag die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt. Für selbständige Hebammen und die in der Krankenpflege selbstständigen Personen gelten die vor der Einbeziehung dieser Personen in die Versicherung der Unselbständigen zurückgelegten Zeiten der Erwerbstätigkeit als Ersatzzeiten (§ 229 Z. 4 ASVG).

Als sogenannte neutrale Zeiten – das sind Zeiten, die bei der Beurteilung der Leistungsansprüche und des Ausmaßes der Leistung im Interesse des Versicherten außer Betracht bleiben sollen – gelten, soferne diese Zeiten nicht aufgrund anderer Bestimmungen bereits Versicherungszeiten darstellen, nach § 234 Abs. 1 und 2 ASVG u. a.

„Zeiten, während derer der Versicherte

a) wegen Arbeitslosigkeit eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenfürsorge) bezog oder

b) nach dem 31. Dezember 1945 als arbeitslos gemeldet war, jedoch vom Bezug einer unter lit. a genannten Geld-

leistung aus einem anderen Grund als wegen Arbeitsunwilligkeit, Auflösung des Dienstverhältnisses durch eigenes Verschulden, freiwilliger Lösung des Dienstverhältnisses ohne triftigen Grund oder Unterlassung der Kontrollmeldung ausgeschlossen war“.

Nach dem 31. Dezember 1970 gelegene Zeiten der in b) genannten Art sind nur bis zum Höchstausmaß von 60 Monaten als neutrale Zeiten anzusehen.

Die „Zeiten eines Urlaubes gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach den Vorschriften des Mutterschutzrechtes“ gelten als neutrale Zeiten. Diese Regelung ist im Hinblick auf die oben angeführten Bestimmungen über die Ersatzzeiten vor allem für vor dem 1. 1. 1971 liegende Zeiten des Karenzurlaubs von Belang.

Die Vorschrift über die Bildung der Bemessungsgrundlage sieht im § 239 vor, daß „wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 45. Lebensjahres eintritt und es für den Leistungswerber günstiger ist“, statt der sonst üblichen Bemessungsgrundlage eine Bemessungsgrundlage nach Vollendung des 45. Lebensjahres unter Berücksichtigung der zuletzt diesem Zeitpunkt vorliegenden 60 anrechenbaren Beitragsmonate der Pflichtversicherung zu bilden ist. Diese Bestimmung kommt in größerem Ausmaß weiblichen als männlichen Versicherten zugute.

Ein wichtiger Unterschied gegenüber den Bestimmungen für männliche Versicherte stellt das um 5 Jahre herabgesetzte Anfallsalter für weibliche Versicherte für die Leistung der Alterspensionen dar. Die Alterspension gebührt weiblichen Versicherten bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres, die vorzeitige Alterspension nach Vollendung des 55. Lebensjahres. Die Herabsetzung des Anfallsalters für weibliche Versicherte auf 60 Jahre wurde nach Übergangslösungen in der nunmehr üblichen Form nach dem 1. Weltkrieg in der Pensionsversicherung der Angestellten eingeführt und in der Folge auch von den später eingerichteten Pensionsversicherungen übernommen. Begründet erscheint diese Maßnahme in der unzweifelhaft stärkeren Beanspruchung berufstätiger Frauen, die in der Regel noch für Kinder und eine Haushaltungsführung zu sorgen haben. Ähnliche Regelungen finden sich im Sozialversicherungsrecht vieler europäischer Staaten.

Anzuführen ist schließlich noch, daß im öffentlichen Dienst keine unterschiedlichen Anfallsalter für männliche und weibliche Beamte vorgesehen sind. Ein Rechtsanspruch auf vorzeitige Pensionierung für weibliche Bedienstete wegen Erreichung des 55. Lebensjahres ist in diesem Versorgungszweig nicht vorgesehen.

Für den Anspruch auf Waisenpension oder auf Kinderzuschüsse für Pensionen gelten die unehelichen Kinder einer weiblichen Versicherten stets als Kinder (§ 252 Abs. 1 Z. 2 ASVG). Der Anspruch der Kinder auf Waisenpension nach einem verstorbenen Versicherten – also auch nach der versicherten Mutter – ist nicht davon abhängig, ob und in

welchem Ausmaß andere Personen Unterhalt leisten oder zur Unterhaltsleistung verpflichtet werden können.

Soferne im Fall des Todes des Versicherten den Hinterbliebenen nur mangels Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen die Hinterbliebenenpensionen nicht gebühren, jedoch mindestens ein anrechenbarer Versicherungsmonat vorliegt, gebürt der Witwe eine einmalige Abfindung bis zum Sechsfachen der Bemessungsgrundlage. Sind die Voraussetzungen für eine Hinterbliebenenpension erfüllt, aber die Witwe ist vom Anspruch ausgeschlossen (zu kurze Ehedauer), gebürt eine Abfertigung in der Höhe des Dreifachen der Bemessungsgrundlage (§ 269 ASVG).

Vom Dienstgeber wird kein Überweisungsbetrag an die Pensionsversicherung geleistet oder ein Überweisungsbetrag zurückgezahlt, „wenn ein verheirateter weiblicher Dienstnehmer innerhalb von zwei Jahren nach seiner Eheschließung oder wenn ein weiblicher Dienstnehmer innerhalb von 18 Jahren nach der Geburt eines eigenen Kindes, das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, aus einem pensionsversicherungsfreien Dienstverhältnis ausscheidet und ihm aus diesem Anlaß eine Abfertigung gewährt wird, die mindestens 20 v. H. höher ist als der zu leistende oder zurückzuzahlende Überweisungsbetrag“ (§ 311 Abs. 3 und 5 ASVG).

Die Inanspruchnahme der sogenannten begünstigten Abfertigung aus den genannten Gründen von der aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ausscheidenden Beschäftigten besitzt somit für die Sozialversicherung die Wirkung einer Beitragserstattung – die erfreulicherweise ansonsten im Sozialversicherungsrecht bereits abgeschafft wurde. Die manchmal schwerwiegenden Folgen dieses Schrittes sind den Frauen, die von dieser Begünstigung Gebrauch machen, oft nicht bewußt. Um Nachteile zu vermeiden, können die Betroffenen aus ihren eigenen Mitteln innerhalb von 18 Monaten selbst eine Nachversicherung vornehmen (§§ 311 Abs. 3 und 312 ASVG).

In diesem Zusammenhang verdient auch noch darauf hingewiesen zu werden, daß seinerzeit in Anspruch genommene Ausstattungsbeiträge wieder zurückgezahlt werden können, um die seinerzeit abgefertigten Versicherungszeiten wieder aufleben zu lassen. Von dieser Regelung wird ziemlich oft Gebrauch gemacht (vgl. Tabelle 44, Anhang). Die Rückzahlungsbeträge halten sich, insbesondere, soweit es sich um Ausstattungsbeiträge handelt, die zwischen den Jahren 1935 und 1955 geleistet wurden, in verhältnismäßig bescheidenen Grenzen.

Ähnlich, wie im Abschnitt Krankenversicherung (6.1.3) beschrieben, existieren auch in der Pensionsversicherung Schutzbestimmungen zugunsten der zurückbleibenden Angehörigen eines Pensionisten für den Fall, daß die Leistung wegen einer länger als 1 Monat dauernden Freiheitsstrafe oder Haft, eines nicht genehmigten Auslandsaufenthaltes oder der Verweigerung eines Heilverfahrens ruht (§§ 89 und 305 Abs. 4 ASVG).

Zum Unterschied von der Darstellung der Verhältnisse in der Krankenversicherung kann durch die bloße Aufzählung jener Vorschriften, die für die Frauen von Bedeutung sind oder für weibliche Versicherte abweichende Regelungen beinhalten, im Bereich der Pensionsversicherung keine ausreichende Beschreibung der Stellung der Frau in diesem sehr wichtigen Zweig des Systems der Sozialen Sicherheit erreicht werden. Es ist vielmehr erforderlich, diese Aufzählung durch eine kritische Betrachtung einiger zwar für alle Versicherten in gleicher Weise geltenden Bestimmungen des Leistungsgesetzes unter besonderer Berücksichtigung der

für Frauen typischen Versicherungsbedingungen zu ergänzen.

Für die Leistungserwartung in unserem Pensionsversicherungsrecht sind im Gegensatz zu Systemen anderer Länder, z. B. Volksversicherungssystemen, vor allem die anwartschaftlichen Bestimmungen (Mindestversicherungszeiten, Deckungsvorschriften) und die Vorschriften über die Ermittlung der Pensionshöhe (Bemessungsgrundlage, Steigerungsbeträge) und die diesen Vorschriften zugrundeliegenden Prinzipien von Bedeutung. Als Modellfall gilt eine möglichst lückenlose lang andauernde Beitragsleistung. Sie soll zu einer dem Durchschnitt der zuletzt bezogenen Entlohnung entsprechenden Pensionsleistung führen. Bei einer entsprechend langen Versicherungszeit (540 Monate) kann solcherart eine Pension von 79,5% des Durchschnitts der Beitragsgrundlagen der letzten 5 Kalenderjahre vor der Pensionierung bezogenen Entgelts erwartet werden. Für Sonderfälle, z. B. erheblich ungleiche Entlohnungsverhältnisse im Beschäftigungsverlauf, wurde versucht, durch Sonderbestimmungen Vorsorge zu treffen. Dies gilt auch für den Fall, daß eine geringe Zahl von Monaten der Berechnung der Pension zugrunde zu legen ist (weniger als 290 Monate). Für den Fall, daß die Gesamtleistung einen bestimmten Grenzbetrag nicht erreicht, wird durch die Gewährung einer Ausgleichszulage (vgl. 6.3) für ein Mindesteinkommen unter Berücksichtigung anderer Einkünfte des Pensionsbeziehers gesorgt.

Die geringeren Verdienste der berufstätigen Frauen (siehe dazu ausführlich das Kapitel „Die Frau im Beruf“) führen dazu, daß die den weiblichen Versicherten zuerkannten Pensionen in fast allen Kategorien kaum mehr als die Hälfte der den Männern im Durchschnitt zustehenden Beträge erreichen (vgl. Tabelle 45, Anhang). Nur bei den Berufsunfähigkeitspensionen der Angestellten unter 50 Jahren ergeben sich geringere Unterschiede zwischen den Leistungen für weibliche und männliche Versicherte (siehe auch Tabellen 46 und 47, Anhang), wobei die Angaben über die knappschaftliche Versicherung aufgrund des besonderen Leistungsrechtes in diesem Zusammenhang keinen Aufschluß geben.

Noch weitaus größer ist der Unterschied bei den zuerkannten Alterspensionen (Tabellen 46 und 47, Anhang). In der Altersgruppe der 60- bis 64jährigen erreicht die Durchschnittspension der weiblichen Versicherten nur 38% des Durchschnittes der Pension für männliche Versicherte. Hier kamen die erheblichen Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen zum Ausdruck: So erzielten laut Lohnstufenstatistik (Tabelle 48) im Juli 1973 50% der männlichen Versicherten in der Kategorie der Arbeiter mehr als S 5.925.– und 50% der Angestellten und Beamten S 7.875.–.

Die korrespondierenden Zahlen für weibliche Versicherte lauten: Arbeiterinnen S 3.825.–, Angestellte und Beamte S 4.875.–.

Für die Leistungshöhe ist aber nicht nur die Höhe der Beitragsgrundlagen, sondern auch die Zahl der Versicherungsmonate von Bedeutung. Auch in dieser Beziehung zeigen die Durchschnittswerte deutliche Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Versicherten.

Anwartschaftliche Vorschriften; Freiwillige Weiterversicherung

Das Pensionsrecht knüpft die Ansprüche nicht nur an die Zurücklegung bestimmter Mindestversicherungszeiten (z. B. 60 bzw. 96 Monate für den Versicherungsfall der

geminderten Arbeitsfähigkeit oder des Todes, 180 Monate für die Alterspension u. ä.), sondern auch an eine weitere Voraussetzung für die Anrechenbarkeit der erworbenen Versicherungsmonate (Halbdeckung und Drittdeckung). Diese Einschränkungen sind bei einem System, das die Pensionshöhe nicht aus dem Durchschnitt aller zurückgelegten Versicherungszeiten ableitet (wie z. B. nach der RVO), sondern einen erheblichen Teil der Pension in Form eines von der Versicherungsdauer unabhängigen Grundbetrages gewährt, berechtigt. Sie wirken sich jedoch nachteilig auf die Leistungserwartung aller jener Versicherten aus, die größere Lücken im Versicherungsverlauf aufweisen.

Die Vorschrift, daß nur jene Versicherungsmonate für die Zuerkennung und Berechnung der Pensionshöhe zählen, die in einem Zeitraum liegen, der zur Hälfte Versicherungszeiten aufweist, führt bei sehr langer Unterbrechung der Berufstätigkeit u. U. zum Verlust der am Anfang des Versicherungsverlaufs zurückgelegten Versicherungs- oder Ersatzzeiten. Dieser Umstand und die häufige Notwendigkeit, daß Frauen aus familiären Gründen pausieren und in fortgeschrittenem Alter eine Beschäftigung aufnehmen oder wieder aufnehmen, macht es erklärlich, daß viele weibliche Versicherte zum 60. Lebensjahr nicht die Voraussetzung für die Zuerkennung der Alterspension erfüllen.

So wurden in der Pensionsversicherung der Arbeiter 1972 20.735 Invaliditätspensionen (29% aller an Frauen gewährten Invaliditätspensionen) an Frauen gewährt, die im Zeitpunkt der Zuerkennung der Pension im Alter zwischen 60 und 64 Jahren standen, weil sie nur so zu einer Leistung aus der Pensionsversicherung kommen konnten. In der korrespondierenden Altersgruppe der männlichen Versicherten (65 bis 69 Jahre) werden hingegen nur 5.039 Fälle (6,3% der an Männer gewährten Invaliditätspensionen) ausgewiesen.

Für die weiblichen Versicherten kommt daher der freiwilligen Weiterversicherung als Hilfe zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft sehr große Bedeutung zu. Sie soll in der Regel in einer dem Jahresdurchschnitt des vorjährigen Bezuges entsprechenden Höhe erfolgen, doch ist die Möglichkeit der Beitragsherabsetzung in diesem Zusammenhang von Interesse. Die Weiterversicherung ist auf Antrag des Versicherten, soweit dies nach seinen wirtschaftlichen Verhältnissen gerechtfertigt erscheint, auf einer niedrigen Beitragsgrundlage (für 1974 jedoch nicht weniger als S 2.100.-) zulässig. Bei der Prüfung der wirtschaftlichen Verhältnisse sind auch die Unterhaltsverpflichtungen der Ehegatten – auch geschiedener Ehegatten – gegenüber dem Versicherten zu berücksichtigen. Als monatliche Unterhaltsverpflichtungen gelten, gleichviel ob und in welcher Höhe die Unterhaltsleistung tatsächlich erbracht wird, während des Bestandes der Ehe 30 v. H., nach Scheidung der Ehe 15 v. H. des nachgewiesenen monatlichen Nettoeinkommens des Unterhaltpflichtigen. Ist die Unterhaltsforderung trotz durchgeführter Zwangsmaßnahmen einschließlich gerichtlicher Exekutionsführung uneinbringlich oder erscheint die Verfolgung des Unterhaltsanspruches offenbar aussichtslos, unterbleibt eine Zurechnung zum Nettoeinkommen (§§ 76 Abs. 3 und 76 a ASVG, ähnlich auch in der Selbständigen-Pensionsversicherung). Wenn der Weiterversicherte kein Einkommen besitzt, ist eine Beitragsermäßigung möglich, wenn der Ehegatte der Versicherten ein Nettoeinkommen von weniger als S 7.001.- bezieht; wenn es sich um geschiedene Personen handelt, wenn das Nettoeinkommen des Unterhaltsverpflichteten

weniger als S 14.001.- beträgt. Von der Möglichkeit einer Beitragsherabsetzung wird insbesondere dann Gebrauch gemacht, wenn aufgrund des Versicherungsverlaufes eine durchschnittliche Beitragsgrundlage aus der Pflichtversicherung zum 45. Lebensjahr vorliegt und durch die Weiterversicherung diese Bemessungsgrundlage nicht mehr wesentlich beeinflußt werden kann.

An dem folgenden Beispiel sollen die Auswirkungen dieser Bestimmungen verdeutlicht werden: Eine 26jährige Versicherte gibt nach der Geburt eines Kindes die Berufstätigkeit auf. Es liegen 110 Versicherungsmonate vor, der letzte Bezug betrug S 5.250.-. Bis zum Versicherungsfall des Alters müßten – von Sonderfällen wird hier abgesehen – etwa 270 Versicherungsmonate (die Hälfte der Monate zwischen dem 15. und 60. Lebensjahr) vorliegen. Es müßten demnach 160 Monate der freiwilligen Versicherung erworben werden. Zu den im Jahr 1974 gegebenen Wertverhältnissen in beitrags- und leistungsrechtlicher Hinsicht würde eine freiwillige Weiterversicherung bei ständig herabgesetzten Beiträgen insgesamt S 57.120.- erfordern. Eine freiwillige Weiterversicherung ohne Beitragsherabsetzung würde einen Gesamtbetrag von S 166.608.- erfordern. In beiden Fällen wäre jedoch die Leistungserwartung zufolge der Vorschriften über den Grundbetragszuschlag mit S 2.280,50 pro Monat gleich. Je nach den Änderungen der Einkommensverhältnisse des unterhaltpflichtigen Ehegatten wären in dem ermittelten Aufwand für die freiwillige Versicherung auch Zwischenwerte denkbar.

6.2 Selbständig Erwerbstätige, mithelfende Familienangehörige

Für die Bevölkerungsgruppe, die dem Kreis der Selbständigen angehört, hat sich aus vereinzelt bereits Jahrzehnte zurückliegenden Anfängen nunmehr ein geschlossenes Sozialversicherungssystem entwickelt, das nach Einführung einer Pensionsversicherung für die Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 1971 fast alle dieser Gesellschaftsgruppe Zugehörigen umfaßt. Leistungsrecht und insbesondere versicherungsrechtliche Bestimmungen zeigen zwar manche Abweichungen gegenüber den korrespondierenden Vorschriften in der Unselbständigenversicherung, doch gibt es anderseits wieder sehr viele Ähnlichkeiten der Problemlösungen in beiden Systemen, so daß eine weitere Annäherung viel rascher erfolgen wird, als ursprünglich angenommen wurde.

6.2.1 Versicherungspflicht einschließlich Ausnahmen

Das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 3. Juni 1968 (G 2/68), womit der Ausschuß der Ehegatten des Betriebsinhabers von der Versicherungspflicht in der Versicherung der Unselbständigen als verfassungswidrig aufgehoben wurde, hatte für die mithelfenden Familienangehörigen in Gewerbe- und Handelsbetrieben – in der überwiegenden Zahl die Ehefrauen der Gewerbetreibenden – eine Klärung der Verhältnisse und eine Verbesserung des sozialen Schutzes zur Folge.

Zum Problem der Abgrenzung, ob es sich um eine Tätigkeit handelt, die als Unterstützung des Ehemannes durch die Ehefrau im wirtschaftlichen Bereich anzusehen sei (nach § 92 ABGB ist die Ehefrau u. a. verbunden, dem Ehemann „in der Haushaltung und Erwerbung nach Kräften beizustehen“), oder ob die Tätigkeit der Ehefrau in der „Erwerbung“ ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher

Abhängigkeit ähnlich einem familienfremden Arbeitnehmer angenommen hat, ist schon eine viele Fallgruppen umfassende Judikatur ergangen.

Als Kriterien für die vorteilhafte Versicherung nach dem ASVG können in Betracht kommen: Vereinbarung einer Entlohnung wenigstens nach den Mindestsätzen für vergleichbare Unselbständige, Festlegung des Tätigkeitsfeldes und gewisser Mindestarbeitszeiten – wobei auch die Form von gleitender Arbeitszeit als zulässig angesehen wird –, erforderlichenfalls Regelung des Verhältnisses zu anderen unselbständigen Mitarbeitern im Betrieb und im übrigen Geschäftsverkehr mit Lieferanten und Kunden.

Eine weitere Einschränkung der Versicherungspflicht nach dem Sozialversicherungsrecht der Selbständigen ist der Ausschluß von Personen, die anderwärts versichert erscheinen, z. B. aufgrund eines Dienstverhältnisses, das neben der selbständigen Berufstätigkeit ausgeübt wird, und die der Versicherungspflicht nach dem ASVG oder beamtenrechtlichen Versorgungssystemen unterliegen.

Ferner sind Pensionisten, die eine Pension aus ASVG-Versicherungen beziehen, und die Bezieher von Ruhe- und Versorgungsgenüssen aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften von der Versicherung im Bereich der Selbständigen ausgeschlossen, wenn diese Bezüge S 550,— für eine alleinstehende Person oder S 750.— bei verheirateten Personen überschreiten.

6.2.2 Krankenversicherung nach dem GSKVG

Der Versicherungspflicht unterliegen, sofern nicht einer der oben genannten Ausnahmegründe vorliegt, die Mitglieder der Kammern der gewerblichen Wirtschaft, die Gesellschafter Offener Handelsgesellschaften und die persönlich haftenden Gesellschafter von Kommanditgesellschaften und schließlich die Mehrzahl der GSPVG-Pensionisten. Die Versicherungsdichte weist jedoch starke regionale Unterschiede auf (z. B. Tirol und Vorarlberg, in diesen Bundesländern dominiert die Selbstversicherung nach § 18 ASVG). Da einzelne Fachgruppen bisher keine Beschlüsse über den Beitritt zur Pflichtversicherung gefaßt haben, bestehen auch branchenmäßige Differenzierungen. Letzteren kommt allerdings ein geringerer Umfang zu. Dies hat auch zur Folge, daß etwa 4.900 Beziehern einer GSPVG-Pension über den Weg einer kollektiven Krankenversicherung Leistungsansprüche für den Fall der Krankheit zugesichert werden mußten.

Aufschluß über den Versichertenstand nach Versicherungskategorien, Bundesländern und Geschlechtern aufgeschlüsselt, gibt die Tabelle 49 (Anhang).

Im Gegensatz zur ASVG-Krankenversicherung sind in diesem Versicherungssystem die Angehörigen des Versicherten nur dann einbezogen, wenn eine eigene Familienversicherung, für die auch besondere Beiträge zu entrichten sind (§ 10 Abs. 1 GSKVG), abgeschlossen wird. Der Familienbeitrag für die mitversicherte Ehegattin (den erwerbsunfähigen Ehegatten) beträgt 50% des jeweiligen Grundbeitrages, für sonstige versicherungsberechtigte Familienangehörige bis zum 18. Lebensjahr 25%, für über 18 Jahre alte Personen 100% des Grundbeitrages. Für Kinder (ähnlicher Personenkreis wie § 123 ASVG) ist seit 1971 kein Familienversicherungsbeitrag mehr zu entrichten. Als Grundbeitrag werden 7,7% der dem Einkommen entsprechenden Beitragsgrundlagen eingehoben (§ 20 GSKVG; Mindestbeitragsgrundlage 1974 S 1.386,—,

Höchstbeitragsgrundlage S 7.525,— monatlich). Der Mindestbeitrag für den Versicherten beträgt daher S 106,80, der Höchstbeitrag S 579,40 pro Monat. Angaben über die Zahl der Versicherten in den Beitragsgrundlagengruppen zwischen S 1.250,— und S 7.000,— siehe Tabelle 50, Anhang.

Wenn aus der Versicherung Krankengeld, Wochengeld und Taggeld bezahlt werden soll, muß der Versicherte eine Zusatzversicherung abschließen. Ansonsten ist der Leistungsumfang für den Versicherungsfall der Krankheit und der Mutterschaft dem ASVG ähnlich, doch werden in der Selbständigen-Krankenversicherung die Leistungen meist nicht als Sachleistungen, sondern in der Form von Geldleistungen (Kostenersätze nach einem Vergütungstarif) gewährt. Als Sachleistungen können derzeit ärztliche Hilfe, Zahnbehandlung und Zahnersatz sowie Heilmittel für Versicherte und deren Familienangehörige nur dann in Anspruch genommen werden, wenn das Jahreseinkommen S 49.800,— (Sachleistungsgrenze) nicht übersteigt. Für die vom Versicherungsträger gewährten Sachleistungen, mit Ausnahme der Anstaltpflege, hat der Versicherte 20% der dem Versicherungsträger erwachsenen Kosten als Kostenanteil zu übernehmen (§§ 39 und 57 GSKVG).

Aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft werden gewährt: Arzt-, Hebammenhilfe, Anstalts-(Entbindungsheim)-pflege für längstens 10 Tage und ein Entbindungsbeitrag von mindestens S 1.000,— (derzeitige satzungsmäßige Mehrleistung S 2.000,—). Ferner können noch im Rahmen der Früherkennung von Krankheiten als Leistung die Gesundenuntersuchung (§ 54 b GSKVG) im wesentlichen nach den für die Unselbständigen-Versicherung geltenden Richtlinien und die für den Mutter-Kind-Paß notwendigen Untersuchungen und Laborbefunde im Anspruch genommen werden. Für Hilfe bei körperlichen Gebrechen, für Hilfsmittel, für Zahnbehandlung, Zahnersatz und Leistungen der erweiterten Heilbehandlung (§§ 58, 59, 65 und 66 GSKVG) bestehen dem ASVG nachgebildete Regelungen, die aber erheblich höhere Kostenbeiträge und Zuzahlungen als in der Unselbständigen-Versicherung vorsehen. Für die Angehörigen, insbesondere Frauen, von Bedeutung ist weiters die aus dem Sozialversicherungsrecht der Unselbständigen übernommene Bestimmung der direkten Antragstellung des anspruchsberechtigten Angehörigen, wenn es der Versicherte unterläßt, die Ansprüche geltend zu machen (§ 53 GSKVG).

6.2.3 Bauern-Krankenversicherung

Die seit dem Jahr 1965 gesetzlich geregelte Bauern-Krankenversicherung ist für die in der Land- und Forstwirtschaft selbständig Erwerbstätigen, ihre mittägigen Angehörigen und die Bezieher von Bauerpensionen (Zuschußrenten) zuständig. Ihr gehören, sofern nicht ein oben angeführter Ausnahmegrund vorliegt, an: Personen (Betriebsführer), die auf ihre Rechnung und Gefahr einen land(forst)wirtschaftlichen Betrieb führen oder auf deren Rechnung und Gefahr ein solcher Betrieb geführt wird, sofern der Einheitswert dieses Betriebs S 12.000,— übersteigt, sowie die Kinder, Enkel, Wahl-, Stief- und Schwiegerkinder des Betriebsführers ab Vollendung des 15. Lebensjahres, wenn sie im Betrieb hauptberuflich mittätig sind, sowie Bauerpensionisten (Zuschußrentner), solange sie sich ständig im Inland aufhalten (§ 2 b B-KVG).

Die Beitragsleistung ist vom Einheitswert des Betriebs

abhängig. Für versicherte Angehörige bis zum 18. Lebensjahr ist nur der halbe Angehörigen-Beitrag zu entrichten. Leistungen der Bauern-Krankenversicherung stehen beitragsfrei u. a. folgenden Angehörigen zu: der Ehegattin, Kindern, Enkeln, Wahl- und Stiefkindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres, wenn sie ab diesem Zeitpunkt vorwiegend im Betrieb mittätig sind, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ferner anderen Personen, die vom Ertrag des Betriebes ihren Lebensunterhalt bestreiten, z. B. Personen im Ausgedinge, die keine Bauerpension (Zuschußrente) beziehen bzw. Geschwistern oder Tanten, die ein Ausgedinge vom Hofübernehmer erhalten und im Betrieb nicht regelmäßig mitarbeiten. Die beitragsfreien Angehörigen sind gleichfalls nur unter der Voraussetzung anspruchsberechtigt, daß nicht einer der oben angeführten Ausnahmegründe vorliegt, wobei auch die Anspruchsbe rechtigung als Angehöriger in einer anderen Versicherung als Ausschlußgrund gilt.

Nach Ausscheiden aus der Pflichtversicherung ist eine freiwillige Weiterversicherung möglich, soferne nicht die oben erwähnten Ausnahmegründe vorliegen (§ 5 B-KVG). Der Leistungsumfang und seine Definitionen entsprechen im allgemeinen den korrespondierenden Bestimmungen des ASVG. Ähnlich wie in der Krankenversicherung der gewerblich Selbständigen werden die Leistungen meist als Geldleistungen durch Kostenerstattung oder Kostenzuschüsse erbracht. Bei Sachleistungen ist ein 20%iger Kostenanteil durch den Versicherten zu übernehmen. Bei Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe muß, weil mit frei praktizierenden Ärzten keine Verträge bestehen, der Versicherte das Honorar selbst begleichen und dann einen Kostenzuschuß nach den in der Satzung festgelegten Sätzen in Anspruch nehmen. Die Anstaltpflege wird ohne zeitliche Begrenzung gewährt. Für die ersten vier Wochen der Anstaltpflege ist eine Kostenbeteiligung von 20% vorgesehen. Hinsichtlich der Zahnbehandlung und der Hilfe bei körperlichen Gebrechen gelten dem GSKVG ähnliche Bestimmungen.

Für den Versicherungsfall der Mutterschaft werden ärztliche Hilfe und Hebammenbeistand, Heilmittel und Heilbehelfe sowie als freiwillige Leistung Behelfe zur Mutter- und Säuglingspflege und Pflege in einer Krankenanstalt (Entbindungsheim) längstens für 10 Tage gewährt. Diese Leistungen werden nach denselben Grundsätzen wie im Versicherungsfall der Krankheit erbracht. Der Hebammenbeistand gilt als Sachleistung mit 20%igem Kostenanteil. Ein Entbindungsbeitrag ist nicht vorgesehen.

Die Sozialversicherungsanstalt der Bauern gewährt weiters im Rahmen der erweiterten Heilfürsorge Kostenzuschüsse für Helferdienste. Kostenzuschüsse für Haushaltshelferinnen werden bei schweren Erkrankungen, bei Entbindungen, bei Genesungsaufenthalten, bei einem nach einem Gutachten des chefärztlichen Dienstes notwendigen Erholungsaufenthalt oder Kuraufenthalt der Bäuerin in der Höchstdauer von 10 Wochen gewährt, wenn weder eine im Haushalt lebende arbeitsfähige weibliche Familienangehörige vorhanden ist, noch der Betrieb des Versicherten über eine geeignete weibliche Hilfskraft verfügt und infolge der besonderen Verhältnisse, insbesondere mit Rücksicht auf vorhandene Kleinkinder, diese Leistung angezeigt ist. Eine analoge Regelung gilt für Betriebshelfer. Der Kostenzuschuß für Haushaltshelferinnen wird in der Höhe von 80% der für die Haushaltshelferinnen bezahlten Barentschädigung gewährt, bei geschulten Kräften höchstens S 50,- täglich, bei allen übrigen S 30,- täglich. Bei Betriebshel-

fern werden ebenfalls 80% der Kosten ersetzt, höchstens jedoch 4 Stunden pro Tag mit einem Höchsttarif von S 20,- pro Stunde.

6.2.4 Unfallversicherung gewerblicher Selbständiger

Der gleiche Personenkreis, der bereits unter 6.2.1 umschrieben wurde, gehört der Unfallversicherung als Teilversicherte (§ 8 Abs. 1 Z. 3 lit. a ASVG) an. Mit Zustimmung des selbständig Erwerbstätigen können der Unfallversicherung beitreten „dessen Ehegatte, Kinder, Enkel, Wahl- und Stiefkinder, sowie die Eltern, Großeltern, Wahl- und Stiefeltern, wenn diese in seinem Betrieb tätig sind“. Als Beitrag für die Unfallversicherung gilt für den pflichtversicherten selbständig Erwerbstätigen ein Jahresbeitrag von S 50,- oder im Rahmen der Höherversicherung ein solcher von S 100,- bzw. S 135,-. Dementsprechend gelten als Bemessungsgrundlage für die Renten 22.258, 44.516 und 59.033 Schilling. Für die im Betrieb mittätige Ehegattin und Kinder beträgt der Jahresbeitrag 261 Schilling bzw. 522 Schilling. Die entsprechenden Bemessungsgrundlagen betragen 26.129 und 52.258 Schilling (diese Werte der Bemessungsgrundlagen gelten für das Jahr 1974 und unterliegen der jährlichen Anpassung nach dem Pensionsanpassungsgesetz).

Die zu erwartenden Rentenleistungen bei einer 100%igen Minderung der Erwerbsfähigkeit variieren demgemäß zwischen monatlich rund 1.500 Schilling und 3.290 Schilling. Im Bereich der Sachleistungen gibt es keine Differenzierung der Ansprüche nach dem Geschlecht. Es stehen die gleichen Sachleistungen wie unter 6.1.4 beschrieben zur Verfügung. Hinsichtlich der Witwenbeihilfe gelten die gleichen Grundsätze.

6.2.5 Unfallversicherung der Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft

Der versicherte Personenkreis deckt sich im wesentlichen mit den unter 6.2.3 beschriebenen Personen, wobei jedoch für die Angehörigen (Ehegattin, Kinder usw.) der Versicherungsschutz auch dann besteht, wenn sie nicht überwiegend, sondern nur gelegentlich im Betrieb tätig sind. Für die nach dem ASVG geregelte bäuerliche Unfallversicherung von Bedeutung sind aus dem Katalog der Aufzählung der geschützten Tätigkeiten (Definition des Arbeitsunfallen) die Unfälle, die bei Arbeiten im Haushalt, wenn dieser dem Betrieb wesentlich dient, bei der Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung oder Erneuerung des Arbeitsgerätes, bei Arbeiten im Rahmen der Nachbarschaftshilfe und bei Umbau- und Reparaturarbeiten an Gebäuden, die dem landwirtschaftlichen Betrieb dienen, eintreten, zu erwähnen. Von den gleichgestellten Unfällen sind für diesen Personenkreis Unfälle, die sich bei folgenden Tätigkeiten ereignen, von Belang: Bei der Rettung eines Menschen aus Lebensgefahr, bei der Suche nach vermissten Personen, bei Robotarbeiten aufgrund einer Verpflichtung oder nach altem Herkommen, bei einer vorübergehenden betrieblichen Tätigkeit im Interesse eines versicherten Betriebes, z. B. kurzfristige Aushilfen.

Das Leistungsangebot umfaßt die Unfallheilbehandlung und Berufsfürsorge und besitzt im wesentlichen den gleichen Umfang, wie er den Unselbständigen zukommt. Während der Unfallheilbehandlung werden auch Geldleistungen gewährt, z. B. Taggeld (derzeit S 12,-) bzw. Familien geld (1974 mindestens S 18,60 täglich). Dieser Beitrag kann nach der Zahl der zu berücksichtigenden Angehöri-

gen bis auf S 48,20 erhöht werden. Ferner können in sozial berücksichtigungswürdigen Fällen auch besondere Unterstützungen gewährt werden.

Die Unfallversicherung der Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft wird durch einen Zuschlag zum Grundsteuerermeßbetrag durch Bundesbeiträge und durch den sogenannten Betriebsbeitrag finanziert. Die Angehörigen sind beitragsfrei mitversichert.

Anerkannte Arbeitsunfälle in der Land- und Forstwirtschaft 1972 nach Versicherungskategorien

	Ins-gesamt	Unselbstständig Erwerbstätige	Selbstständig Erwerbstätige	Sonstige Personen
Männer				
Anzahl	23.889	5.643	17.800	446
Anteil in %	65,8	86,4	61,1	71,8
Frauen				
Anzahl	12.418	891	11.352	175
Anteil in %	34,2	13,6	38,9	28,2
Zusammen	36.307	6.534	29.152	621

6.2.6 Pensionsversicherung der Selbständigen

Der Pensionsversicherung der gewerblichen Selbständigen sind außer dem in Abschnitt 6.2.2 beschriebenen Personenkreis noch die Mitglieder der Dentistenkammer und der Tierärztekammer sowie freiberuflich tätige bildende Künstler und Journalisten zugehörig. Dem Subsidiaritätsprinzip entsprechend gelten die unter 6.2.1 beschriebenen Ausnahmen. Ein weiterer Ausnahmegrund von der Pflichtversicherung für die Ehegattin, die im selben Standort wie der Ehemann aufgrund eigener Gewerbeberechtigungen dasselbe oder dieselben Gewerbe ausübt wie der Ehemann, wurde, weil dem Gleichheitsgrundsatz widersprechend, vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben.

Die Pensionsversicherung der Selbständigen sieht ebenfalls ein unterschiedliches Anfallsalter für die Alterspension männlicher und weiblicher Versicherter (Vollendung des 65. bzw. 60. Lebensjahres) und seit Einführung einer vorzeitigen Alterspension auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension für Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres vor. Die zuletzt genannte Leistungsart ist für Frauen, die fast ausschließlich selbständig erwerbstätig waren, zufolge des relativ kurzen Bestandes der Pensionsversicherung der gewerblichen Selbständigen zumindest knapp nach der Vollendung des 55. Lebensjahres nicht zu erreichen. Sie kommt aber jenen Frauen zugute, die längere Zeit hindurch zunächst unselbständig und im Anschluß daran selbständig erwerbstätig sind oder waren, weil nunmehr die Zeiten für diesen Versicherungsfall aus beiden Versicherungszweigen zusammengezählt werden können. Der Anteil der weiblichen Versicherten an dieser Pensionsart beträgt nur 4,1%. (Zum Versichertenstand in der Pensionsversicherung der gewerblichen Wirtschaft siehe Tabelle 51, Anhang.)

Der besonderen Situation dieser Personengruppe entsprechend, kennt die Selbständigen-Pensionsversicherung keinen Versicherungsfall der vorzeitigen Alterspension wegen

Arbeitslosigkeit. Die Inanspruchnahme der Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters ist an die Aufgabe der selbständigen Erwerbstätigkeit geknüpft. Eine weitere Erwerbstätigkeit ist den Pensionisten nach dem GSPVG nur in unselbständiger Position und unter Anwendung von Ruhensvorschriften ähnlich der Unselbständigen-Versicherung gestattet.

Als Witwenpension gebührt, wie in der Unselbständigen-Versicherung, 60% der dem Versicherten zustehenden Leistung. Als Besonderheit ist anzumerken, daß in der Pensionsversicherung der Selbständigen ein Pensionsanspruch im Fall des Witwenbetriebes besteht. Vorausgesetzt, daß die Witwe nach dem Tod des versicherten selbständig erwerbstätigen Ehegatten keine Witwenpension in Anspruch nimmt, sondern den Betrieb des Verstorbenen wenigstens durch drei Jahre hindurch weiterführt, werden die während des Bestandes der Ehe erworbenen Pflichtbeitragszeiten des verstorbenen Ehegatten der Witwe im Falle der späteren Inanspruchnahme einer Leistung aus der Pensionsversicherung der Selbständigen hinzugerechnet. Bei der Bemessung der Leistung werden somit die vom Verstorbenen und dessen Witwe in der Selbständigenversicherung zurückgelegten Versicherungszeiten addiert. Waisenrenten gebühren unter den gleichen Voraussetzungen wie in der Pensionsversicherung der Unselbständigen.

6.2.7 Pensionsversicherung der Bauern

In der Bauern-Pensionsversicherung gilt der in 6.2.3 erwähnte Personenkreis als pflichtversichert. Zu den unter 6.2.1 aufgezählten ausgenommenen Personen treten noch folgende Personen hinzu: die Ehegattin des Betriebsführers bei gemeinsamer Betriebsführung, solange für den Ehegatten ein Ausnahmegrund zutrifft und die Tochter bzw. Schwiegertochter des Betriebsführers, solange der Schwiegersohn bzw. der Sohn im Betrieb beschäftigt ist:

Stand der Versicherten in der Bauernpensionsversicherung

	Durchschnittsversichertenstand Anzahl	1972	1971	Änderung in %
Betriebsführer	196.983	207.648		- 5,1
Kinder	32.919	39.968		-17,6
Weiterversicherte	459	468		- 1,9
Insgesamt	230.361	248.084		- 7,1

Die oben angeführte Regelung hat gerade für die Mitinhaberinnen jener Betriebe, die zeitweise auf einen Zuerwerb außerhalb der Landwirtschaft angewiesen sind, erhebliche Nachteile zur Folge. Wenn und solange der Betriebsführer einer Berufstätigkeit außerhalb der Landwirtschaft nachgeht und somit einer anderen Pensionsversicherung angehört, muß die bisher von der Versicherungspflicht nach dem BPVG ausgenommene Ehegattin zu dieser Versicherung Beiträge entrichten, weil der Ausnahmegrund vorübergehend wegfällt. Aber nur wenn der Ehegatte (Betriebsführer) im Zeitraum von 20 Jahren vor dem Anfall der Pension 8 Monate und länger pro Jahr außerhalb der Land- und Forstwirtschaft berufstätig und pensionsversichert war, kann für die Ehegattin eine Alterspension aus eigener Versicherung anfallen.

Es sind daher Bestrebungen im Gange, diesen Ausnahmegrund zu modifizieren, damit solche Pflichtbeitragszeiten in der Bauern-Pensionsversicherung nicht zur Gänze verlorengehen und für die Frau ein Anspruch aus eigener

Pensionsversicherung entstehen kann. Im Hinblick darauf, daß solche Lösungen auch für jene Fälle notwendig sind, in denen die Ehefrau zeitweise in anderen Wirtschaftszweigen tätig ist (z. B. Privatzimmervermietung), wäre es wohl angezeigt, in beiden Zweigen der Selbständigen-Versicherung das Subsidiaritätsprinzip fallenzulassen und in der Bauern-Pensionsversicherung – solange die Ehegatten einen Betrieb auf gemeinsame Rechnung und Gefahr führen – beide Personen versichert zu halten. Auch die angestrebte Neuregelung der Wanderversicherung spricht für eine solche Lösung. Sie käme der Bäuerin auch für den Fall, daß der Betrieb gänzlich aufgegeben werden muß, daß die Ehe geschieden wird oder die Ehepartner getrennt leben, zugute.

Hinsichtlich des unterschiedlichen Anfallsalters für weibliche Versicherte gelten die gleichen Regelungen wie in der Pensionsversicherung der Unselbständigen und Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft, allerdings mit der Einschränkung, daß es in diesem Versicherungszweig keinen Versicherungsfall der vorzeitigen Alterspension gibt. Die Vorschriften über den Witwenfortbetrieb sind ähnlich wie nach dem GSPVG abgefaßt.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen aus der Pensionsversicherung der Bauern ist, daß kein Betrieb bewirtschaftet wird, dessen Einheitswert über S 30.000,- liegt. Diese Leistungsvoraussetzungen sind weitaus strenger als die korrespondierenden Bestimmungen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen (§ 253 ASVG), weil in der Regel die gänzliche Auflösung des Betriebes oder die Übergabe des landwirtschaftlichen Betriebes zu erfolgen hat. Im Hinblick darauf, daß diese Betriebsübergabe vor allem in der Landwirtschaft fast immer mit dem Verlust der bisherigen Wohngelegenheiten verbunden ist, sind von dieser Umstellung in erster Linie die Ehefrauen betroffen.

Ähnlich wie in der Pensionsversicherung der Unselbständigen sind die den weiblichen Versicherten zuerkannten Pensionen im Durchschnitt merklich geringer als die Pensionen der männlichen Versicherten. In der Pensionsversicherung der Bauern ist dieser Unterschied, der auf die kürzeren Versicherungszeiten und die geringere Bemessungsgrundlage zurückzuführen ist, besonders auffällig. Die Zahl der von Frauen nachgewiesenen Versicherungszeiten ist bei den Erwerbsunfähigkeitspensionen um 35,8%, bei den Alterspensionen um 17%, das Ausmaß der Bemessungsgrundlage bei Erwerbsunfähigkeitspensionen um 38,3% und bei Alterspensionen um 25,7% niedriger.

destversicherungszeit) gegeben sind, hat die Witwe Anspruch auf Witwenpension nach dem Tod des versicherten Ehegatten (§ 258 Abs. 1 ASVG). Die Witwenpension gebührt nicht

„1. wenn die Ehe in einem Zeitpunkt geschlossen wurde, in dem der Ehegatte bereits Anspruch auf eine Pension aus dem Versicherungsfall des Alters oder der geminderten Arbeitsfähigkeit mit Ausnahme des Knappschaftssoldes und der Knappschaftspension hatte, es wäre denn, daß

- a) die Ehe mindestens drei Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 20 Jahre betragen hat oder
- b) die Ehe mindestens fünf Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 25 Jahre betragen hat oder
- c) die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert und der Altersunterschied der Ehegatten mehr als 25 Jahre betragen hat;

2. wenn die Ehe in einem Zeitpunkt geschlossen wurde, in dem der Ehegatte bereits das 65. Lebensjahr überschritten und keinen Anspruch auf eine in Z. 1 bezeichnete Pension hatte, es wäre denn, daß die Ehe zwei Jahre gedauert hat.“

Abs. 2 gilt nicht,

„1. wenn in der Ehe ein Kind geboren oder durch die Ehe ein Kind legitimiert wurde oder die Witwe sich im Zeitpunkt des Todes des Ehegatten erwiesenermaßen im Zustand der Schwangerschaft befunden hatte oder in diesem Zeitpunkt dem Haushalt der Witwe ein Kind des Verstorbenen angehörte, das Anspruch auf Waisenpension hat;

2. wenn die Ehe vor dem 12. Juni 1949 geschlossen worden ist;

3. wenn die Ehe von Personen geschlossen wurde, die bereits früher miteinander verheiratet gewesen sind und bei Fortdauer der früheren Ehe der Witwenpensionsanspruch nicht ausgeschlossen gewesen wäre.“ (§ 258 Abs. 3 ASVG.)

Schließlich gebührt Witwenpension, „sofern nicht ein Ausschließungsgrund nach Abs. 2 im Zusammenhalt mit Abs. 3 vorliegt, auch der Frau, deren Ehe mit dem Versicherten für nichtig erklärt, aufgehoben oder geschieden worden ist, wenn ihr der Versicherte zur Zeit seines Todes Unterhalt (einen Unterhaltsbeitrag) aufgrund eines gerichtlichen Urteiles, eines gerichtlichen Vergleiches oder einer vor Auflösung (Nichtigerklärung) der Ehe eingegangenen vertraglichen Verpflichtung zu leisten hatte, und

	1972	Durchschnittliche Versicherungsmonate		Durchschnittliche Bemessungsgrundlage	
		1971	Änderung in %	1972 S	1971 S
Erwerbsunfähigkeitspension	Männer	355	+ 1,1	2.149,90	2.364,60
	Frauen	228	- 5,0	1.326,20	1.293,50
Alterspension	Männer	435	- 1,6	2.315,90	2.588,60
	Frauen	361	- 4,7	1.720,00	1.959,20
Witwen-(Witwer)pension		394	- 1,7	2.206,20	2.314,80
Waisenpension		280	+ 11,1	2.216,60	1.710,10

6.3 Witwenversorgung; Ausgleichszulage

6.3.1 Witwenversorgung

Sofern zum Zeitpunkt des Todes des versicherten Ehegatten die allgemeinen Voraussetzungen (insbesondere Min-

zwar sofern und solange die Frau nicht eine neue Ehe geschlossen hat.“ (§ 258 Abs. 4 ASVG.)

In der Pensionsversicherung der selbständig Erwerbstätigen gelten die gleichen Grundsätze (§ 77 GSPVG, § 73 B-PVG). In diesen Versicherungszweigen gilt die zusätzli-

che Voraussetzung, daß die Witwe „die Erwerbstätigkeit, die die Pflichtversicherung des verstorbenen Ehegatten begründet hatte, nicht fortführ“ (§ 77 Abs. 1 GSPVG). Aus der Unfallversicherung gebührt, wenn „der Tod des Versicherten durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht“ wurde, „der Witwe bis zu ihrem Tod oder ihrer Wiederverheiratung eine Witwenrente von jährlich 20 v. H. der Bemessungsgrundlage“. Eine Witwenrente in der Höhe von 40% der Bemessungsgrundlage gebührt, solange die Witwe durch Krankheit oder andere Gebrechen wenigstens die Hälfte ihrer Erwerbsfähigkeit verloren hat oder wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet hat (§ 215 Abs. 1 und 2 ASVG). Witwenrenten an geschiedene Frauen werden nach gleichen Grundsätzen, wie sie für die Pensionsversicherung gelten, gewährt. Ferner kann die Witwe keinen Anspruch auf eine Witwenrente aus der Unfallversicherung geltend machen, „wenn die Ehe erst nach dem Eintritt des Versicherungsfalles geschlossen worden und der Tod innerhalb des ersten Jahres der Ehe eingetreten ist, es sei denn,

1. daß in dieser Ehe ein Kind geboren oder durch die Ehe legitimiert wurde, oder
2. daß die Witwe sich im Zeitpunkt des Todes des Versicherten erwiesenermaßen im Stand der Schwangerschaft befunden hat“.

Hingegen gebührt dem Ehegatten nach dem Tod seiner versicherten Ehegattin eine Witwerpension nur, wenn sie „seinen Lebensunterhalt überwiegend bestritten hat und er im Zeitpunkt ihres Todes erwerbsunfähig und bedürftig ist, solange die beiden letzten Voraussetzungen zutreffen“ (§ 259 ASVG). Ähnliche Bestimmungen gelten auch für Witwerrenten aus der Unfallversicherung (§ 216 ASVG). Zahlenmäßig spielen daher die Witwerrenten und -pensionen keine Rolle. Sie erreichen nicht einmal einen Anteil von 1% der Zahl der Leistungen an die Witwen.

Ein Hinweis auf das Zahlenverhältnis zwischen Witwen- und Witwerpensionen kann den folgenden Angaben entnommen werden:

	Witwen-	Witwer-
	pensionen	pensionen
PV der Unselbständigen	332.389	55
PV der Selbständigen (Stand Dezember 1973)	74.600	285

Das Sozialversicherungsrecht folgt damit hinsichtlich der Versorgung der Witwen vor allem den Grundsätzen des Allgemeinen bürgerlichen Rechts und des Eherechts, die davon ausgehen, daß es in erster Linie dem Manne zukommt, für den Unterhalt der Ehefrau zu sorgen und eine Unterhaltsverpflichtung der Ehefrau dem Ehemann gegenüber nur besteht, wenn dieser der Dürftigkeit anheimfällt.

Der Gleichklang dieser Vorschriften mit den im geltenden bürgerlichen Recht zum Ausdruck kommenden gesellschaftspolitischen Vorstellungen kann daher nicht, wie dies zuweilen geschieht, als eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes – in diesem Fall für beide Geschlechter gleiche Ansprüche für gleichwertige Beitragsleistung – betrachtet werden. Die Sozialversicherungsleistung tritt vielmehr nach der gegenwärtigen Rechtsordnung nach dem Ableben des Ehegatten an die Stelle des für den Unterhalt der Ehefrau verantwortlichen Ehemannes. Die Gewährung von Leistungen an geschiedene Frauen, die gegenüber dem geschiedenen Ehegatten Unterhaltsansprüche geltend machen konnten, verdeutlicht diese Tendenz.

Die Höhe der Witwenpension beträgt nunmehr, da die für die Witwenpensionen vorgesehenen besonderen Ruhensbestimmungen des § 264 Abs. 2 und 3 ASVG mit 1. Juli 1974 weggefallen sind, in der Regel 60% der Pension, die dem versicherten Ehegatten gebührt hat oder hätte (§ 264 Abs. 1 ASVG). Die Witwenpension hat jedoch „in allen Fällen mindestens 30 v. H. der Bemessungsgrundlage zu betragen“. Es stellt dies eine Schutzbestimmung zugunsten der Witwen dar, deren verstorbener Ehegatte nur wenige Versicherungszeiten aufweist. Die Witwenpension erreicht dadurch in allen Fällen den Betrag, den eine Witwe nach einem Versicherten erhalten würde, der 290 Versicherungsmonate zurückgelegt hat. (Vgl. Tabelle 52, Anhang.)

Eine Besonderheit im Recht der Unselbständigen-Pensionsversicherung stellt die Gewährung einer Invaliditäts-pension an weibliche Versicherte nach dem Tod des Ehegatten dar, wenn die Versicherte das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens vier lebende Kinder geboren hat (§§ 254 Abs. 2, 271 Abs. 2 und 279 Abs. 2 ASVG). Die Einführung der vorzeitigen Alterspension ließ diese Leistung in der Bedeutung zurücktreten. Derzeit werden aus diesem Titel rund 3.200 Invaliditätspensionen (Berufsunfähigkeitspensionen) gewährt. Der jährliche Zugang beträgt etwa 80 Fälle. Dem oben erwähnten Versorgungsprinzip Rechnung tragend, sind weiters Sonderbestimmungen für den Anspruch auf Witwenpensionen vorgesehen, wenn der Versicherungsfall vor dem 1. 1. 1939 eingetreten ist oder wenn der Tod als Folge eines Arbeitsunfalles vor dem 1. 5. 1942 eingetreten ist und die Wartezeit in der Pensionsversicherung nicht erfüllt war (§§ 522 k und l ASVG).

Eine Begrenzung des der Witwe gebührenden Betrages an Witwenpension stellt die Bestimmung des § 267 ASVG dar, welche festlegt, daß „alle Hinterbliebenenpensionen (§§ 264 Abs. 1 und 266)“ zusammen nicht höher sein dürfen als „die um 10 v. H. ihres Betrages erhöhte Invaliditäts-(Alters-)pension, auf die der Versicherte bei seinem Ableben Anspruch gehabt hat oder gehabt hätte, samt den jeweils in Betracht kommenden Kinderzuschüssen“. „Innerhalb dieses Höchstausmaßes sind alle Pensionen, und zwar bei Witwen-(Witwer-)pension sowohl der als Grundbetrag als auch der als Steigerungsbetrag geltende Betrag, verhältnismäßig zu kürzen. Hierbei ist eine Witwen-pension gemäß § 258 Abs. 4 nicht zu berücksichtigen.“

Ähnliche Bestimmungen gelten auch in der Pensionsversicherung der Selbständigen (§ 88 GSPVG bzw. § 84 BPVG). Auch die Unfallversicherung kennt in ihrem Leistungsrecht eine solche Beschränkung der Hinterbliebenenrenten (§ 220 ASVG). Da aber dieser Vergleich in jedem Zweig der Sozialversicherung gesondert vorzunehmen ist und keine gegenseitige Anrechnung von Witwen-pensionen und Witwerrenten mehr erfolgt, ist das Gesamteinkommen einer Witwe, die für zwei oder mehr Kinder zu sorgen hat und deren Ehegatte an den Folgen eines Arbeitsunfalls verstorben ist, in der Unselbständigenversicherung in der Regel höher als das beitragspflichtige Einkommen bzw. Nettoeinkommen des versicherten Ehegatten vor dem Unfall.

Im Fall der Wiederverheiratung der Witwe steht dieser eine Abfertigung in der Höhe von 70 Monatsbezügen zu. Insgesamt wurden in der Pensionsversicherung der Unselbständigen im Jahre 1972 875 Witwenpensionen abgefertigt, der Abfertigungsbetrag erreicht im Durchschnitt S 83.577,- (siehe Tabelle 53, Anhang).

Für die Bezieher von Witwenpensionen kommen schließ-

lich noch die Ruhensvorschriften beim Zusammentreffen von Pensionsbezug und Erwerbseinkommen zur Anwendung. Mit 14.132 Ruhensfällen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen (§ 94 ASVG), 630 Ruhensfällen aufgrund § 34 GSPVG und 6 Fällen nach § 42 BPVG stehen die Ruhensfälle bei Witwenpensionen zahlen- und betragsmäßig weitaus an der Spitze aller rund 24.000 dem heutigen Recht entsprechenden Ruhensfälle, die im Durchschnitt im Jahr 1972 verzeichnet wurden. Finanziell betroffen werden dadurch vor allem jene Frauen, deren Witwenpensionen nach den Vorschriften über die Mindestwitwenpension zu berechnen sind, weil $\frac{4}{5}$ dieser Leistung als Grundbetrag gelten und von der Witwenpension daher ein verhältnismäßig großer Betrag zum Ruhen gebracht werden muß. Bei den für 1974 maßgeblichen Freibeträgen von S 3.231,— für das Einkommen allein bzw. von S 5.558,— für Pension und Einkommen zusammengerechnet, ergeben sich bei einer Bemessungsgrundlage der Pension des Verstorbenen von S 5.000,— bzw. S 9.000,— folgende für das Ruhen maßgeblichen Grenzbeträge:

Bemessungsgrundlage der Pension des Verstorbenen	Witwen- pension	Ruhen beginnt bei Einkommen über in Schilling	höchst- zulässiger Ruhensbetrag
5.000	min. 1.500,—	4.058,—	1.200,—
	max. 2.385,—	3.231,—	900,—
9.000	min. 2.700,—	3.231,—	2.160,—
	max. 4.293,—	3.231,—	1.620,—

6.3.2 Witwenversorgung nach dem Pensionsgesetz

Die Ansprüche der männlichen und weiblichen Beamten in pensionsrechtlicher Hinsicht sind gleich. Was den in § 1 Pensionsgesetz 1965 als „Hinterbliebene“ umschriebenen Personenkreis anbelangt, ist jedoch festzustellen, daß zwar die Witwe eines männlichen Beamten, nicht jedoch der Witwer einer Beamten Ansprüche nach dem Pensionsgesetz ableiten kann.

Gemäß § 14 Abs. 1 Pensionsgesetz gebürt der Witwe ein Versorgungsgenuss, wenn der Beamte am Sterbetag Anspruch auf Ruhegenuss gehabt hat oder am Todestag gehabt hätte. Kein Anspruch auf Versorgungsgenuss besteht allerdings in der Regel, wenn die Witwe die österreichische Staatsbürgerschaft nicht besessen hat. Die Voraussetzung der Vollendung des 35. Lebensjahres findet dann keine Anwendung, wenn der Beamte an den Folgen eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit gestorben ist, die Ehe mindestens 10 Jahre gedauert hat, aus der Ehe ein Kind hervorgegangen ist oder ein Kind durch die Eheschließung legitimiert wurde bzw. am Sterbetag des Beamten im Haushalt der Witwe ein Kind des Verstorbenen lebt, das Anspruch auf Waisenversorgung hat.

Wenn kein Anspruch auf Versorgungsgenuss gegeben ist, hat die Witwe, falls ihr Gatte während der aktiven Dienstzeit verstorben ist, einen Anspruch auf Abfertigung. Wenn die Ehe allerdings erst während des Ruhestandes des Beamten geschlossen wurde, so besteht in der Regel dann kein Anspruch auf Witwenversorgung, wenn der Altersunterschied der Ehegatten zu groß und die Dauer der Ehe zu kurz war. Auch in diesen Fällen besteht der Anspruch dann, wenn in der Ehe ein Kind geboren oder durch die Ehe legitimiert wurde bzw. wenn ein Kind des Verstorbenen im Haushalt der Witwe lebt.

Der Witwenversorgungsgenuss beträgt 60% des Ruhe-

genussanspruches des verstorbenen Beamten. Auch für die frühere Ehefrau eines verstorbenen männlichen Beamten sieht das Pensionsgesetz einen Versorgungsbezug vor, falls der Beamte zur Zeit des Todes aufgrund eines gerichtlichen Vergleiches oder einer vor der Auflösung oder Nichtigerklärung der Ehe schriftlich eingegangenen Verpflichtung für den Lebensunterhalt seiner früheren Ehefrau aufzukommen oder beizutragen hatte. In diesen Fällen darf jedoch der Versorgungsbezug die Unterhaltsleistung nicht übersteigen und überdies dürfen der Versorgungsgenuss der Witwe und derjenige der früheren Ehefrau zusammen nicht mehr als 120% des Ruhegenusses des verstorbenen Beamten übersteigen.

Bei Schaffung dieser Bestimmungen wurde ebenso wie im ASVG von dem Grundsatz ausgegangen, daß der Mann als Oberhaupt der Familie für den Unterhalt der Familie zu sorgen hat.

Eine Witwerpension, wie sie das ASVG für den erwerbsunfähigen und bedürftigen Ehegatten einer verstorbenen Versicherten vorsieht, gibt es nach den Vorschriften des Pensionsrechtes der öffentlich Bediensteten nicht.

6.3.3 Ausgleichszulage

Das österreichische Pensionsversicherungssystem stellt im Leistungsrecht das Versicherungsprinzip in den Vordergrund. Versicherungsdauer und Höhe der Beitragsgrundlagen im Bemessungszeitraum bestimmen im wesentlichen die Pensionshöhe. Im Gegensatz zu den vorher in Kraft gestandenen Vorschriften kennt dieses System daher keine Mindestpensionen.

Um den Pensionisten jedoch ein bestimmtes Mindesteinkommen zu sichern (Richtsatz), gebürt eine Ausgleichszulage, die unter Bedachtnahme auf die gesamten Einkommensverhältnisse – auch unter Berücksichtigung allfälliger Unterhaltsansprüche – individuell festzustellen ist. Da, wie bereits dargelegt, der Durchschnitt der den weiblichen Versicherten zuerkannten Pensionen erheblich unter dem Durchschnitt der an männliche Versicherte gewährten Pensionen liegt, stellen die Frauen den größten Anteil an den Ausgleichszulagenbeziehern.

Aus der Pensionsversicherung der Unselbständigen wurden im Jahr 1972 in 26%, aus der Pensionsversicherung der gewerblichen Wirtschaft in 51% und aus der Bauern-Pensionsversicherung in 55% der Fälle eine Ausgleichszulage zu Witwenpensionen gewährt. (Vgl. Tabelle 54, Anhang.)

Für weibliche Pensionsbezieher sind in diesem Zusammenhang die folgenden Grundsätze bedeutsam: Dem Fürsorgecharakter der Ausgleichszulage entsprechend, wird bei der Bemessung der Ausgleichszulage auf den Familienstand Bezug genommen. Bei verheirateten Personen ist dabei das gesamte Nettoeinkommen der im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten zu berücksichtigen. Haben beide Ehegatten Anspruch auf eine Pension aus einer Pensionsversicherung und leben sie im gemeinsamen Haushalt, so gebürt die Ausgleichszulage nur zur Pension des Mannes. Die Unterhaltsansprüche nicht im gemeinsamen Haushalt lebender Ehegatten sind mit 30%, gegenüber den geschiedenen Ehegatten mit 15% des Nettoeinkommens anzurechnen. Nur wenn „die Unterhaltsforderung trotz durchgeführter Zwangsmaßnahmen einschließlich gerichtlicher Exekutionsführung uneinbringlich oder die Verfolgung des Unterhaltsanspruches offenbar aussichtslos erscheint, unterbleibt eine Zurechnung zum Nettoeinkommen“

(§§ 294 ff. ASVG, §§ 85 ff. B-PVG und §§ 89 ff. GSPVG). Sonderbestimmungen regeln die Berücksichtigung der Einkünfte aus land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder aus Verpachtungen bzw. übergebenen Betrieben.

Für weibliche Bezugsberechtigte ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, daß für den Fall, daß das Recht zur Bewirtschaftung des Betriebes auf eigene Rechnung und Gefahr nicht nur einer einzigen Person zukommt, die Einkünfte nur im Verhältnis der Anteile am Betrieb als Nettoeinkommen angerechnet werden dürfen. Schließlich sei noch erwähnt, daß bei der Abfertigung von Witwenpensionen die als Ausgleichszulage gebührenden Beträge außer Betracht bleiben.

6.4 Sonstige Leistungen der sozialen Sicherheit

Die Arbeitslosenversicherung, deren rechtliche Basis das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG 1958, BGBl. Nr. 199/1958, i.d.F. des Gesetzes BGBl. Nr. 179/1974) ist, ist eine Pflichtversicherung. Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer, Heimarbeiter und Lehrlinge, die der Krankenversicherungspflicht unterliegen, arbeitslosenversicherungspflichtig. Der sehr umfassend gestaltete Kreis der arbeitslosenversicherungspflichtigen Personen schließt auch Hausgehilfen und Hausangestellte, Hausbesorger, Landarbeiter, Saisonarbeiter und Heimarbeiter ein, die fast ausschließlich oder zum überwiegenden Teil Frauen sind. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind das Arbeitslosengeld, die Notstandshilfe und das Karenzurlaubsgeld. Während des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe ist der Arbeitslose voll krankenversichert; das gleiche gilt für die Mutter während des Bezuges von Karenzurlaubsgeld. Aufgrund dieser vollen Krankenversicherung haben Bezieher von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe und Bezieherinnen von Karenzurlaubsgeld die gleichen Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung wie Personen, die aufgrund ihres Dienstverhältnisses der Krankenversicherungspflicht unterliegen. So hat eine Arbeitslosengeld beziehende schwangere Frau dadurch auch Anspruch auf Wochengeld, das 180% des letzten Leistungsbezuges – das kann entweder Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Karenzurlaubsgeld sein – beträgt.

6.4.1 Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Das Arbeitslosengeld ist eine Versicherungsleistung, die ohne Prüfung der Bedürftigkeit gewährt wird. Für Männer und Frauen gelten die gleichen Voraussetzungen für den Bezug. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist von der Erfüllung der Anwartschaft (Nachweis von 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung während der letzten zwei Jahre bei erstmaliger Inanspruchnahme bzw. Nachweis von 20 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung im Fall einer neuerlichen Inanspruchnahme), ferner vom Nachweis der Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitslosigkeit abhängig. Die Bezugsdauer bemäßt sich nach Dauer der nachgewiesenen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung und beträgt 12 bzw. 20 bzw. 30 Wochen. Die Höhe des Arbeitslosengeldes ist vom erzielten Durchschnittsverdienst des letzten Versicherungsmonats bzw. der letzten 4 Versicherungswochen abhängig.

Das Arbeitslosengeld setzt sich aus einem Grundbetrag und gegebenenfalls aus Familienzuschlägen zusammen. Fami-

lienenzuschläge werden für folgende Personen gewährt: Ehegatten (Lebensgefährtin), Eltern und Großeltern, Kinder und Enkel, Stiefkinder, Wahlkinder und Pflegekinder; Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Familienzuschlägen ist, daß der Arbeitslose (gleichgültig, ob es sich um einen Mann oder eine Frau handelt) zum Unterhalt dieser Personen tatsächlich wesentlich beiträgt. Für den Fall, daß die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind, erhält der Arbeitslose ferner zusätzlich zum Arbeitslosengeld Familienbeihilfe und Wohnungsbeihilfe.

Die Notstandshilfe ist als Fürsorgeleistung nach Auslaufen des Anspruches auf Arbeitslosengeld oder Karenzurlaubsgeld dann zu gewähren, wenn sich der Arbeitslose in Notlage befindet, ferner arbeitslos, arbeitsfähig und arbeitswillig ist. Die Notstandshilfe ist zwar zeitlich nicht begrenzt, wird jedoch jeweils nur für einen bestimmten Zeitraum gewährt. Als Notstandshilfe gebühren 92% bzw. 100% des dem Arbeitslosen zustehenden Arbeitslosengeldes. 92% gebühren Arbeitslosen, die für keinen unterhaltsberechtigten Angehörigen zu sorgen haben, 100% jenen, die für einen oder mehrere zuschlagsberechtigte Angehörige zu sorgen haben. Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen gebühren auch zur Notstandshilfe Familienbeihilfe und Wohnungsbeihilfe.

Im Hinblick auf die derzeit bestehende Unterhaltpflicht des Ehemannes ist die arbeitslose Frau beim Bezug von Notstandshilfe insoweit benachteiligt, als ihr keine derartige Leistung gewährt wird, wenn der Ehegatte oder Lebensgefährte im Vollverdienst steht, selbständig erwerbstätig ist oder über ein zur Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse ausreichendes Kapitaleinkommen verfügt. Liegen jedoch berücksichtigungswürdige Umstände vor – z. B. Krankheit in der Familie, größere Kinderzahl, geringer Verdienst –, so wird auch der Frau Notstandshilfe gewährt. Aufwendungen aus Anlaß der Schwangerschaft oder Niederkunft gelten als berücksichtigungswürdige Umstände. Diese Aufwendungen können auch die bei der Beurteilung der Notlage zu berücksichtigenden Einkommensgrenzen bei der Einkommensanrechnung bis zu 50% erhöhen.

Bei Beurteilung der Frage des Vorliegens des Erfordernisses der Arbeitswilligkeit wird auf die spezielle Situation der Frau Bedacht genommen; das AIVG 1958 bestimmt, daß eine Beschäftigung außerhalb des Wohn- oder Aufenthaltsortes der Arbeitslosen nur dann zumutbar ist, wenn hierdurch die Versorgung der Familienangehörigen nicht gefährdet wird.

Weiters kann nach den bestehenden Vorschriften das Arbeitsamt anordnen, daß ein angemessener Teil des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe dann an den Angehörigen auszubezahlen ist, wenn ein Arbeitsloser seiner gesetzlichen Unterhaltpflicht gegenüber einem zuschlagsberechtigten Angehörigen nicht nachkommt.

Gegenüberstellung des Anteils an der Arbeitslosigkeit und an den Beschäftigten nach Bundesländern

In nachfolgender Tabelle werden die Anteile der Männer und Frauen an der Arbeitslosigkeit und an den Beschäftigten nach Bundesländern gegenübergestellt. Es ist daraus ersichtlich, daß in Österreich der Anteil der Männer am Gesamtstand der Beschäftigten 62,7%, jedoch am Gesamtstand der Arbeitslosen nur 30,5%, wogegen bei Frauen der Anteil am Gesamtstand der Beschäftigten 37,3%, jedoch am Gesamtstand der Arbeitslosen 69,5% beträgt.

Jahresdurchschnitt 1972	Vorgemerkte Arbeitslose	Männer	Anteil am Gesamtstand der Arbeitslosen in Prozent	Anteil am Gesamtstand der Beschäftigten in Prozent	Vorgemerkte Arbeitslose	Frauen	Anteil am Gesamtstand der Arbeitslosen in Prozent	Anteil am Gesamtstand der Beschäftigten in Prozent
		Anteil am Gesamtstand der Arbeitslosen in Prozent				Anteil am Gesamtstand der Beschäftigten in Prozent		
Wien	2.853	27,1	56,9	7.659	72,9	43,1		
Burgenland	1.277	54,0	60,9	1.171	46,0	39,1		
Niederösterreich	2.223	24,8	65,1	6.724	75,2	34,9		
Oberösterreich	1.680	22,4	65,5	5.814	77,6	34,5		
Salzburg	524	24,5	63,3	1.611	75,5	36,7		
Steiermark	2.903	37,6	66,7	4.824	62,4	33,3		
Kärnten	2.357	38,7	67,1	3.726	61,3	32,9		
Tirol	1.229	33,8	64,6	2.406	66,2	35,4		
Vorarlberg	131	13,9	62,9	810	86,1	37,1		
Insgesamt	15.277	30,5	62,7	34.745	69,5	37,3		

6.4.2 Karenzurlaubsgeld

Das Karenzurlaubsgeld (KUG) erhalten Mütter nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung unter bestimmten Voraussetzungen. Da die häusliche Betreuung des Kindes während des ersten Lebensjahrs nach übereinstimmender Auffassung von Medizinern und Psychologen für die Entwicklung des Kindes von besonderer Bedeutung ist, wurde im Mutterschutzgesetz das Recht der Mutter auf Gewährung eines Urlaubs gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf eines Jahres nach der Entbindung festgelegt. Um Arbeitnehmerinnen im Karenzurlaub bzw. wenn das Dienstverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen gelöst wurde, während des ersten Lebensjahrs des Kindes überdies finanzielle Hilfe und im Fall der Erkrankung sozialversicherungsrechtlichen Schutz zu gewähren, wurde im Arbeitslosenversicherungsgesetz dafür vorgesorgt, daß Arbeitnehmerinnen, die bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllen, Anspruch auf Karenzurlaubsgeld haben.

Anspruch auf Karenzurlaubsgeld haben Mütter, die die Anwartschaft erfüllt haben und sich aus Anlaß der Mutterschaft in einem Karenzurlaub befinden oder deren Arbeitsverhältnis von ihnen wegen der bevorstehenden oder erfolgten Entbindung oder vom Dienstgeber gelöst oder durch Zeitallauf beendet wurde. Außerdem muß durch die Entbindung aufgrund dieses Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Wochengeld entstanden sein. Weiters haben Anspruch arbeitslose Mütter, die eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder KUG) oder Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz bis zum Beginn der Schutzfrist bezogen haben, nach Erschöpfung ihres dadurch begründeten Anspruchs auf Wochengeld. Eine weitere Voraussetzung, die alle Mütter erfüllen müssen, ist, daß das neugeborene Kind mit der Mutter im selben Haushalt lebt und von dieser überwiegend selbst gepflegt wird. Das Karenzurlaubsgeld ist beim zuständigen Arbeitsamt persönlich zu beantragen. Es wird monatlich im nachhinein entweder per Post oder auf ein Konto überwiesen.

Keinen Anspruch auf Karenzurlaub haben Mütter, die Entgelt aus einem Dienstverhältnis beziehen oder selbstständig erwerbstätig sind. Ausgenommen sind jedoch jene Hausbesorgerinnen, die diese Beschäftigung nebenberuflich ausüben. Um Karenzurlaubsgeld beziehen zu können, muß die Mutter eine Mindestzeit an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung nachweisen. Diese Mindestzeit beträgt bei der ersten Inanspruchnahme des Karenzur-

laubsgeldes 52 Wochen innerhalb der letzten zwei Jahre bzw. bei weiterer Inanspruchnahme von Karenzurlaubsgeld aus Anlaß einer neuen Geburt 20 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate, zurückgerechnet vom Tag der Antragstellung an.

Mütter, die vor Vollendung des 20. Lebensjahres entbunden haben und Karenzurlaubsgeld beantragen, brauchen bei der ersten Inanspruchnahme dieser Leistung nur 20 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate vor der Antragstellung nachzuweisen. Bei Lehrlingen bzw. Schülerinnen an inländischen Krankenpflegeschulen, medizinisch-technischen Schulen und Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst ist auch die nichtarbeitslosenversicherungspflichtige Lehrzeit bzw. Ausbildungszeit auf die Anwartschaft beim Karenzurlaubsgeld anzurechnen.

Um der Frau die zumeist notwendige finanzielle Hilfe zu gewährleisten, wurde mit Wirksamkeit vom 1. 4. 1974 das Karenzurlaubsgeld, das vorher in Relation zum jeweiligen Arbeitseinkommen stand, einheitlich gestaltet und auf S 2.000,- für verheiratete Mütter bzw. S 3.000,- für alleinstehende Mütter angehoben. Verheiratete Mütter, deren Ehegatte kein oder nur ein geringes Einkommen erzielt oder deren Ehegatte erwiesenermaßen für den Unterhalt des Kindes nicht sorgt, erhalten gleichfalls ein Karenzurlaubsgeld bis zu S 3.000,- monatlich. Diese Beträge werden ab 1. Jänner 1975 jährlich mit der Richtzahl der Pensionsdynamik erhöht und betragen für 1975 S 2.204,- bzw. S 3.306,-.

Zuzüglich zum Karenzurlaubsgeld gebühren Familienzuschläge für zuschlagsberechtigte Personen, ausgenommen für das neugeborene Kind, soferne die Mutter zum Unterhalt dieser Personen wesentlich beiträgt. Bei Mehrlingsburten gebürtigt für das zweite Kind und jedes weitere Kind je ein Familienzuschlag. Der Familienzuschlag beträgt pro zuschlagsberechtigter Person derzeit S 240,- monatlich. Zum Karenzurlaubsgeld erhält die Mutter Familienbeihilfe und Wohnungsbeihilfe, wenn die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind.

Eine Anrechnung des Einkommens eines Ehegatten oder anderer im gemeinsamen Haushalt lebender Familienangehöriger sowie der Alimente für das neugeborene Kind und des Reinigungsgeldes bei Müttern, die nebenberuflich als Hausbesorger tätig sind, wird seit 1. 4. 1974 nicht mehr vorgenommen.

Für die alleinstehende Mutter besteht die Möglichkeit, nach Ablauf des Karenzurlaubsgeldbezuges bis zur Vollen dung des dritten Lebensjahres des Kindes Notstandshilfe zu

beziehen, wenn sie für ihr Kind nachweislich keine Unterbringungsmöglichkeit hat; die Anspruchsvoraussetzung der Arbeitswilligkeit muß in diesen Fällen nicht erfüllt werden. Um Zeiten des Wochengeldbezuges während eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nicht zum Nachteil der Frau wirksam werden zu lassen, sind solche Zeiten für die Erfüllung der Anwartschaft für den Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Karenzurlaubsgeld sowie für die Bemessung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld wie Beitragszeiten zu behandeln. Um zu vermeiden, daß Frauen wegen eines Mutterschaftskarenzurlaubes bzw. wegen Bezug von Karenzurlaubsgeld oder Sonderunterstützung (für Haushaltsbedienstete) die erforderliche Anwartschaft von 52 Wochen in den letzten zwei Jahren bzw. von 20 Wochen im letzten Jahr nicht erfüllen können, ist festgelegt, daß diese Zeiten die Fristen von zwei Jahren bzw. einem Jahr, innerhalb derer die geforderten Beschäftigungszeiten vorliegen müssen, verlängern.

Ein besonderes Problem kann auch dadurch entstehen, daß im Fall des Ablebens des Kindes einer im Karenzurlaub befindlichen Mutter der Dienstgeber einer vorzeitigen Beendigung des vereinbarten Karenzurlaubes nicht zustimmt oder daß ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer schwangeren Frau rechtswidrig beendet. Für solche Fälle sieht das Arbeitslosenversicherungsgesetz folgendes vor: Die Frau gilt solange als arbeitslos, bis sie – im ersten Fall – ein neues Arbeitsverhältnis eingeht bzw. – im zweiten Fall – solange die zuständige Behörde über das allfällige Weiterbestehen des Dienstverhältnisses nicht rechtskräftig abgesprochen hat oder ein rechtsgültiger Vergleich abgeschlossen wurde. Dadurch ist die Gewährung von Arbeitslosengeld in derartigen Fällen möglich.

Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes in den Jahren 1961–1973

Der Wert der Bestimmungen über das Karenzurlaubsgeld (KUG) soll durch einen kurzen Überblick über die Inanspruchnahme des KUG deutlich gemacht werden. Die nachfolgende Tabelle weist die Summe der bewilligten KUG-Anträge in den einzelnen Jahren von 1961 bis 1973 sowie die jeweilige Gesamtsumme für Österreich und Wien aus. Bis Ende 1973 haben in Österreich 696.355 Mütter bzw. in Wien 120.019 Mütter Karenzurlaubsgeld bezogen. Dies bedeutet, daß im Zeitraum vom 1. 1. 1961 bis 31. 12. 1973 aufgrund des Karenzurlaubsgeldbezugs mindestens 696.355 Kinder in Österreich bzw. 120.019 Kinder in Wien im ersten Lebensjahr von ihren Müttern betreut wurden.

Zahl der Geburten (Arbeiterinnen, Angestellte, Arbeitslose) und der Karenzurlaubsgeld-Bezieherinnen in Österreich und Wien in den Jahren 1962–1973

Gebiet	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
Österreich	Zahl d. Geb.	51.853	53.782	57.462	57.728	59.515	60.771	62.680	63.548	61.236	59.991	59.328
	Bewilligte KUG-Anträge	36.876	43.400	45.007	46.182	46.451	49.170	51.791	51.625	49.928	50.147	48.081
	Anteil in Prozent	71,1	80,7	78,3	80,0	78,0	80,9	82,6	81,2	81,5	83,6	81,0
Wien	Zahl d. Geb.	13.631	14.437	15.324	14.925	15.110	15.222	15.874	15.910	14.034	13.420	12.700
	Bewilligte KUG-Anträge	9.039	9.960	9.542	10.107	9.970	10.430	10.885	10.359	9.306	9.669	8.970
	Anteil in Prozent	66,3	69,0	62,3	67,7	66,0	68,5	68,6	65,1	66,3	72,0	70,6

Bewilligte KUG-Anträge in Österreich und in Wien in den Jahren 1961–1973

	In Österreich		In Wien	
	Bewilligte KUG-Anträge	Summe der bis- her bewilligten KUG-Anträge	Bewilligte KUG-Anträge	Summe der bis- her bewilligten KUG-Anträge
1961	30.002			3.171
1962	36.876	66.878	9.039	12.210
1963	43.400	110.278	9.960	22.170
1964	45.007	155.285	9.542	31.712
1965	46.182	201.467	10.107	41.819
1966	46.451	247.918	9.970	51.789
1967	49.170	297.088	10.430	62.219
1968	51.791	348.879	10.885	73.104
1969	51.625	400.504	10.359	83.463
1970	49.928	450.432	9.306	92.769
1971	50.147	500.579	9.669	102.438
1972	48.081	548.660	8.970	111.408
1973	47.695	696.355	8.611	120.019

Eine weitere Tabelle stellt für Österreich und Wien die Zahl der arbeitslosenversicherten Frauen (Arbeiterinnen, Angestellte, Arbeitslose), die ein Kind geboren haben (Zahl der Geburten), und die Zahl der Karenzurlaubsgeld-Bezieherinnen (bewilligten KUG-Anträgen) gegenüber und zeigt den Anteil der Karenzurlaubsgeld-Bezieherinnen an der Zahl der Geburten in den Jahren 1962–1973 auf. Daraus ist ersichtlich, daß in Österreich im Jahr 1962 von 51.853 Müttern, die die Möglichkeit der Beantragung von Karenzurlaubsgeld hatten, 36.876 Mütter, d. s. 71,1%, Karenzurlaubsgeld bezogen. 1963 erhielten von 53.782 antragsberechtigten Müttern 43.400, d. s. 80,7%, 1971 von 59.991 sogar 50.147, d. s. 83,6% und 1973 von 58.456, 47.695, d. s. 81,6% Karenzurlaubsgeld. Das bedeutet, daß nunmehr durchschnittlich mehr als 80% aller Mütter, die die Möglichkeit der Antragstellung auf Gewährung von Karenzurlaubsgeld haben, von der Möglichkeit des bezahlten Mutterschaftskarenzurlaubes Gebrauch machen.

Schließlich zeigt eine Tabelle die Zahl der Bezieherinnen von Karenzurlaubsgeld im Dezember der Jahre 1962, 1965 sowie 1971 aufgegliedert nach Arbeiterinnen und Angestellten sowie nach der Zugehörigkeit zu Gebietskrankenkasse oder Landwirtschaftskrankenkasse. Weiters ist ersichtlich, ob sich die Karenzurlaubsgeld-Bezieherinnen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis (im Karenzurlaub) oder in keinem Arbeitsverhältnis befanden (das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Geburt gelöst haben oder arbeitslos waren).

Bezieherinnen des Karenzurlaubsgeldes in Österreich nach Versicherungsträgern und Versichertenkategorien in den Jahren 1962, 1965 und 1971

Ende Dezember		Gebietskrankenkasse aufr. AV	kein AV	Landwirtschaftskrankenkasse aufr. AV	kein AV	Zusammen aufr. AV	kein AV	Insgesamt
1962	Arbeiter	11.278	5.982	282	964	11.560	6.946	18.506
	Angestellte	4.894	2.123	46	21	4.940	2.144	7.084
	Zusammen	16.172	8.115	328	985	16.500	9.090	25.590
1965	Arbeiter	11.580	7.201	288	843	11.868	8.044	19.912
	Angestellte	7.205	2.595	64	27	7.269	2.622	9.891
	Zusammen	18.785	9.796	352	870	19.137	10.666	29.803
1971	Arbeiter	10.148	6.558	95	264	10.243	6.822	17.065
	Angestellte	8.528	3.555	73	31	8.601	3.586	12.187
	Zusammen	18.676	10.113	168	295	18.844	10.408	29.252

Das vorliegende Zahlenmaterial läßt folgende allgemeine Aussage zu: Die Einrichtung des Karenzurlaubsgeldbezuuges hat dazu beigetragen, daß in Österreich über 80% der anspruchsberechtigten unselbständigen erwerbstätigen Mütter im ersten Lebensjahr ihres Kindes bei diesem bleiben und es selbst betreuen können. Aufgrund des Karenzurlaubsgeldes wurden vom 1. 1. 1961 bis 31. 12. 1973 mindestens 696.355 Kinder in Österreich bzw. mindestens 120.019 Kinder in Wien und im Jahr 1973 mindestens 47.695 Kinder in Österreich bzw. 8.611 Kinder in Wien im ersten Lebensjahr von ihren Müttern versorgt.

7 DIE BEDEUTUNG DER BESTIMMUNGEN ÜBER DIE ARBEITSMARKTFÖRDERUNG FÜR DIE FRAUENBERUFSTÄTIGKEIT

7.1 Möglichkeiten und tatsächliche Inanspruchnahme der Mittel der Arbeitsmarktförderung für Frauen

Aus den Kapiteln, die sich mit der zahlenmäßigen Verteilung der unselbständigen erwerbstätigen Frauen bzw. mit deren Qualifikation sowie mit den Arbeitslosenziffern befassen, ist die schwächere berufliche Position der Frau deutlich ersichtlich. Den Bestimmungen der Arbeitsmarktförderung kommt daher aus der Sicht der Frauenbeschäftigung besondere Bedeutung zu.

Nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz (BG.vom 12. 12. 1968, BGBI. Nr. 31/1969, i. d. F. des Gesetzes BGBI. Nr. 179/1974) hat die Arbeitsmarktverwaltung im Sinn einer aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. zur Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung dadurch beizutragen, daß sie

- a) Personen bei der Berufswahl und beim angestrebten Berufswechsel berät,
- b) bei Erlangung eines Arbeitsplatzes oder Ausbildungsplatzes sowie bei der Aufrechterhaltung der Beschäftigung oder des Ausbildungsplatzes behilflich ist,
- c) Dienstgebern bei der Beschaffung geeigneter Arbeitskräfte beisteht und
- d) eine allenfalls notwendige Anpassung an die Erfordernisse des Ausbildungs- und Arbeitsplatzes fördert.

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz regelt nicht nur Fragen der Berufsberatung, der Lehrstellenvermittlung und der Arbeitsvermittlung, sondern ermöglicht auch zahlreiche

arbeitsmarktpolitische Förderungsmaßnahmen. So werden Beihilfen zur Förderung der Erlangung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen oder zur Sicherung der Beschäftigung, Beihilfen für Ausbildungs- und Schulungseinrichtungen sowie Beihilfen zum Ausgleich kurzfristiger Schwankungen in der Beschäftigung und langfristiger Beschäftigungsschwierigkeiten gewährt.

Die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Einrichtungen und Beihilfen, die entsprechend den Bestimmungen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes geschaffen wurden, sind für Männer und Frauen gleich. Bei Beurteilung der persönlichen Verhältnisse ist nur das allfällige Einkommen des Beihilfenwerbers, nicht jedoch das allfällige Einkommen des Ehegatten zu berücksichtigen, so daß auch die verheiratete Frau, die wegen Familienpflichten einige Zeit hindurch aus dem Berufsleben ausgeschieden war, keine Benachteiligung gegenüber einem Mann erfährt.

Entsprechend dem gesetzlichen Auftrag an die Arbeitsmarktverwaltung, die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und die berufliche Gliederung der Bevölkerung zu beobachten und die daraus resultierenden Erkenntnisse bei der Planung von Maßnahmen entsprechend zu verwerten, führen die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung spezielle Förderungsmaßnahmen für Frauen durch, die sehr vielgestaltig und den regionalen Gegebenheiten angepaßt sind. So werden Arbeitsmarktinformationen nicht nur mündlich oder fernmündlich gegeben, sondern die Information der Interessenten erfolgt auch in Form der Herausgabe regionaler oder überregionaler Arbeitsmarktanzeiger. In einzelnen Gebieten werden Kleinbusse zur Informations- und Vermittlungstätigkeit eingesetzt, wodurch speziell den Frauen die Gewinnung einer Übersicht über die verschiedenen Angebote des Arbeitsmarktes erleichtert wird. Durch besondere Maßnahmen wird versucht, sowohl die berufliche als auch die regionale Mobilität zu verbessern und zu fördern. Solche Maßnahmen sind z. B. die Förderung bzw. Schaffung von Einschulungs-, Umschulungs- und Nachschulungseinrichtungen von Institutionen oder Betrieben.

Um eine berufliche Ausbildung, Einschulung, Umschulung oder Nachschulung, eine Arbeitserprobung, eine Berufsvorbereitung oder ein Arbeitstraining zu ermöglichen oder eine berufliche Weiterbildung zu fördern, werden Beihilfen gewährt (siehe Tabelle 55, Anhang).

Im Jahr 1972 lag die Zahl der Schulungsbeihilfen bei Männern noch etwas höher als bei Frauen (10.139 Männer : 9.798 Frauen), im Jahr 1973 jedoch wurden bereits

mehr Frauen als Männern derartige Beihilfen zugesprochen (12.838 Frauen : 10.631 Männer). Auch die kurs- und lehrgangsmäßige Schulung hat bei den Frauen stärker zugenommen als bei den Männern; während sich im Jahr 1972 5.170 Frauen und 7.844 Männer einer derartigen Schulung unterzogen, waren es im Jahr 1973 bereits 6.822 Frauen und 8.156 Männer. An betrieblichen Schulungen nahmen sowohl im Jahr 1972 als auch im Jahr 1973 erheblich mehr Frauen als Männer teil: 1972 – 4.628 Frauen und 2.295 Männer, 1973 – 6.016 Frauen und 2.475 Männer.

Der Schwerpunkt der Schulungsmaßnahmen für Frauen liegt eindeutig bei der Umschulung, jedoch unterzieht sich auch eine große Zahl von Frauen einer Einschulung, um sich für einen Arbeitsplatz zu qualifizieren; bei den weiblichen Absolventen von Um- und Einschulungseinrichtungen handelt es sich vielfach um Frauen, die nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, zumeist bedingt durch familiäre Verpflichtungen, erneut eine Berufssarbeit aufnehmen wollen. Die hohe Zahl der Frauen, die von diesen Möglichkeiten Gebrauch macht, zeigt die Wichtigkeit gerade dieser Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung für Frauen.

Schulungsbeihilfen, die neben den Ausbildungskosten auch den Lebensunterhalt decken sollen, werden Personen gewährt, die einen Beruf erlernen wollen, die beschäftigungslos sind oder eine qualifizierte bzw. produktive Beschäftigung anstreben. Auch Personen, die aus strukturellen Gründen zum Wechsel von einem selbständigen zu einem unselbständigen Beruf gezwungen sind, können solche Beihilfen erhalten. Unter bestimmten Voraussetzungen können Beihilfen in Form von Zuschüssen für Vorstellungs- und Bewerbungskosten, Reise-, Unterkunfts- und Verpflegskosten sowie für anfallende Übersiedlungskosten gewährt werden; auch ist die Gewährung von Zuschüssen für die Überbrückung des Zeitraumes zwischen Arbeitsantritt und erster Lohnauszahlung möglich. Ferner werden u. U. Zuschüsse für die Beschaffung der notwendigen Arbeitskleidung, Arbeitsausrüstung und Arbeitsplatzausstattung gewährt. Zur Sicherung eines Wohnplatzes kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ein finanzieller Zuschuß von derzeit höchstens S 300.– monatlich gewährt werden.

Für Frauen besonders wichtige Hilfen zur Wiedereingliederung werden auch aufgrund der Verordnung gemäß § 16 AMFG geleistet. Nach den Bestimmungen dieser Verordnung sind ältere Arbeitnehmer, vor allem Frauen, bei der Arbeitsvermittlung besonders zu berücksichtigen; speziell zu berücksichtigen sind weiters schwangere Frauen und Frauen mit Betreuungspflichten, für die von der Arbeitsmarktverwaltung dauerhafte Lösungen ihrer Beschäftigungsprobleme anzustreben sind. Vor Annahme einer Beschäftigung durch diese Personen sind alle in Betracht kommenden Maßnahmen zu ergreifen, um eine Anpassung dieser Frauen an geeignete Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage herbeizuführen, also Maßnahmen der Ein-, Um- oder Nachschulung, des Arbeitstrainings oder der Arbeitserprobung. Zu diesen Maßnahmen zählen auch die Gewährung von Beihilfen (z. B. Schulungsbeihilfen, Lebensunterhaltsbeihilfen, Krankenversicherung während der Schulung) an diese Frauen oder an Einrichtungen und Betriebe (z. B. zur Durchführung von Schulungen, Arbeitstraining oder Arbeitserprobung).

Eine besondere Hilfe zur Wiedereingliederung der Frauen in das Berufsleben sind die einwöchigen Informationskurse,

deren Ziel es ist, den Frauen die Arbeitswelt von heute möglichst wirklichkeitstreng nahe zu bringen. Im Mittelpunkt dieser Kurse steht die berufliche Beratung (in Wien wurden z. B. insbesonders folgende Berufssparten vorgestellt: Dienstleistungsberufe, Metallberufe, Büroberufe, gastgewerbliche Berufe, Bekleidungsberufe, graphische Berufe, Berufe des Handels, Transports und Verkehrs, Berufe des Nahrungsmittelsektors). Bei diesen Informationskursen wird sowohl über Berufe als auch über Stellenangebote und Bedarf informiert. Weiters werden ausführliche Vorträge über Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Förderungsmöglichkeiten aufgrund des AMFG gehalten; eine umfassende Informations- und Beratungstätigkeit sowie Firmen- und Betriebsbesuche ergänzen das Programm. Alle bei Besuch eines Informationskurses anfallenden Kosten – Anreise, Aufenthalt und Rückreise – werden von der Arbeitsmarktverwaltung getragen. In Wien wird ein kostenloses Mittagessen und ein Unkostenbeitrag von S 400.– gewährt.

Die Vermittlung der Frauen, die die Informationswochen besuchen, erfolgt erst dann, wenn das einschlägige Wissen und Können vervollständigt ist. Nach den Erfahrungen der bisher vom Landesarbeitsamt Wien veranstalteten Informationskurse konnten binnen 6 Monaten nach Kursende rund 40% der Teilnehmerinnen an einen Arbeitsplatz vermittelt oder einer Schulungsmaßnahme zugeführt werden.

Schließlich kann die Arbeitsmarktverwaltung Frauen zur Erlangung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes oder zur Sicherung einer Beschäftigung oder Ausbildung einen Zuschuß zu den Kosten der Betreuung von Kindern gewähren. Voraussetzung für die Gewährung dieser Leistung ist der Nachweis, daß der betreffenden Frau wegen dieser Betreuungspflichten die Aufnahme oder Beibehaltung einer Beschäftigung erschwert ist. Der Zuschuß kann unter Bedachtnahme der persönlichen Verhältnisse der Frau bis zur halben Höhe der tatsächlich entstehenden Kosten, in Fällen außergewöhnlich dringender arbeitsmarktpolitischer Erfordernisse, bis zur vollen Höhe der Kosten gewährt werden.

Um die einer Aufnahme oder Beibehaltung einer Beschäftigung der Frauen mit Betreuungspflichten entgegenstehenden Hindernisse zu beseitigen, kann auch die Schaffung oder Ausstattung von Kindergartenplätzen durch Gewährung finanzieller Unterstützung seitens der Arbeitsmarktverwaltung gefördert werden.

7.2 Berufsberatung

Die Berufsberatung wird im Rahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes von den Arbeitsämtern kostenlos und unparteiisch durchgeführt, wobei allerdings kein Anspruch des Ratsuchenden auf die Vermittlung einer bestimmten Lehrstelle oder eines bestimmten Ausbildungsplatzes besteht. Die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung haben im Einvernehmen mit den Schulleitungen für die Absolvierung einer berufsaufklärenden Unterrichtung durch Berufsberater in den Schulen zu sorgen und zwar vor allem für Schüler der achten Schulstufe und des Polytechnischen Lehrganges.

Laut Jahresbericht des Landesarbeitsamtes Wien wurden im Jahr 1972 an den Volks-, Haupt- und Sonderschulen sowie in den einjährigen Haushaltungsschulen von der Berufsberatung 628 berufsaufklärende Unterrichtungen in Form von Schulvorträgen gehalten, wodurch 13.270

Jugendliche angesprochen wurden. In den Polytechnischen Lehrgängen ergänzten die Berufsberater den von der Schule durchgeführten berufskundlichen Unterricht in 317 Unterrichtsstunden für 2.646 Schüler. In den Maturaklassen der Allgemeinbildenden höheren Schulen wurden 76 „berufskundliche Unterrichtungen“ in Form von Schulvorträgen gehalten sowie eine berufskundliche Vortragsreihe zur Information der Maturanten über Ausbildung und Anforderungen der wichtigsten in Frage kommenden Berufe durchgeführt.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 8.587 Pflichtschüler einzeln beraten und zwar 5.187 Knaben und 3.400 Mädchen. Bei den Maturanten lag die Zahl der Einzelberatungen bei 764 männlichen und 865 weiblichen Absolventen der Allgemeinbildenden höheren Schulen.

Was die Berufswünsche der im Jahr 1972 einzeln beratenen Absolventen der Pflichtschulen betrifft, so strebten 79,4% der schulentlassenen Knaben eine Lehr- oder sonstige Ausbildungsstelle an, 4,3% wünschten in eine berufsbildende Schule einzutreten und nur 1,6% beabsichtigten als ungelernte Arbeiter ohne jedwede berufliche Vorbildung in das Erwerbsleben einzutreten. Bei den weiblichen Schulentlassenen des Jahres 1972 strebten 74,3% einen Lehr- oder sonstigen Ausbildungsplatz und 6,6% den Besuch einer berufsbildenden Schule an; nicht weniger als 8,4% beabsichtigten jedoch als ungelernte Arbeitskräfte in das Wirtschaftsleben einzutreten. Diese Ziffern zeigen die stabil hohe Quote jener Mädchen, die sich von vornherein mit den untersten Positionen im Erwerbsleben begnügen. Aus dem Bericht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien zur Lehrlingsstatistik 1970/71/72 ist zu entnehmen, daß die zehn häufigsten Lehrberufe bei weiblichen Lehrlingen (Durchschnitt 1970/72) in ihrer Rangordnung die Berufe des Einzelhandelskaufmannes, des Bürokaufmannes, des Friseurs und Perückenmachers, der Damenkleidermacherin, des Industriekaufmannes, des Großhandelskaufmannes, des Koches, des Herrenkleidermachers, des Drogisten und der Kellnerin sind. Diese Rangordnung ist bei den Mädchen von 1971 auf 1972 vollkommen gleich geblieben und auch von 1970 auf 1971 erfolgte nur bei fünf Berufen eine Änderung in der Reihenfolge, aber immer innerhalb derselben zehn Berufe. Im Gegensatz dazu zeigte sich bei den männlichen Lehrlingen erstens eine deutliche Vorliebe für Lehrberufe, die eine gewisse Anforderung an eine technische Begabung stellen, und zweitens wechselte die Reihenfolge der zehn am häufigsten ergriffenen Lehrberufe in der Rangordnung bzw. wurde diese Reihenfolge immer wieder durch neue Berufe abgeändert bzw. ergänzt. Die Konzentration der weiblichen Lehrlinge auf die häufigsten zehn Lehrberufe zeigen folgende Zahlen: im Jahr 1970 erlernten 91,4%, 1971 91,3% und 1972 90,7% der weiblichen Lehrlinge einen dieser zehn Lehrberufe. Bei den männlichen Lehrlingen waren es dagegen 1970 nur 53%, 1971 52,7 und 1972 59%. Unter den weiblichen Lehrlingen befanden sich in den häufigsten 5 Lehrberufen 1970 immer noch 76,5%, 1971 75,6% und 1972 75,7%, d. s. um die Hälfte mehr als bei den männlichen Lehrlingen unter den ersten zehn Lehrberufen. Der Vergleichswert für die häufigsten fünf Lehrberufe bei männlichen Lehrlingen beträgt etwa die Hälfte des gleichen Wertes bei den weiblichen Lehrlingen und zwar 1970 37,5%, 1971 38,3% und 1972 39,3%.

Aus den Lehrlingsstatistiken ergibt sich, daß die weiblichen Lehrlinge im Durchschnitt gesehen wesentlich weniger Berufe als die männlichen erlernen; dieses Ergebnis ist

angesichts der immer noch starken geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nicht überraschend – nach wie vor konzentrieren sich also die Mädchen auf eine relativ geringe Zahl von Berufen und auch diese bleiben weitgehend seit Jahrzehnten unverändert (vgl. dazu das Kapitel „Bildungssituation und Bildungschancen der Frau“).

Allerdings muß in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, daß nicht nur in der auf bestimmte Berufe abgestellten Erziehung der Mädchen im Elternhaus und in der Schule der Grund für diese eingeengte Berufswahl bzw. diese starren Berufswünsche zu suchen ist. Durch eine gemeinsame Berufsberatung für Knaben und Mädchen – die bis jetzt nur teilweise durchgeführt wird – könnte der Versuch unternommen werden, für Mädchen eine Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten zu schaffen und in ihnen das Interesse für nicht-traditionelle Frauenberufe zu wecken.

8 FRAGEN DER TEILZEITARBEIT

(Angaben über die zahlenmäßige Bedeutung und über die Verteilung der Teilzeitarbeit siehe 2.2).

8.1 Arbeitsrechtliche Situation teilzeitbeschäftiger Arbeitskräfte

Unter dem Begriff der Teilzeitbeschäftigung sind Arbeitsverhältnisse zu verstehen, bei denen die Arbeitszeit unter der vergleichsweisen normalen Arbeitszeit liegt. Es handelt sich um echte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit durch Abschluß eines Arbeitsvertrages zustandekommene Dienstverhältnisse, die im Hinblick auf die prinzipiell im österreichischen Arbeitsrecht verankerte Vertragsfreiheit zulässig sind. Allerdings ist die Vertragsfreiheit durch zwingende Normen, wie gesetzliche Bestimmungen und kollektivvertragliche Regelungen, eingeschränkt, da diese dem Parteiwillen zur Gestaltung des Vertrages inhaltlich vorangehen. Dies gilt vor allem auch hinsichtlich der Vereinbarung des zeitlichen Ausmaßes der Dienstleistung als Teil des Vertragsinhaltes. Da jedoch die gesetzlichen Vorschriften betreffend den Arbeitszeitschutz ausschließlich die Begrenzung der zulässigen Arbeitszeit nach oben hin bezeichnen, kann gesagt werden, daß es nicht die Absicht des Gesetzgebers war, eine solche Grenze auch nach unten hin zwingend festzulegen. Der Sinn der Arbeitszeitvorschriften ist darin gelegen, eine übermäßige Inanspruchnahme des einzelnen Arbeitnehmers durch erhöhte Arbeitszeiten zu verhindern, nicht aber die Möglichkeit zu unterbinden, kürzere Arbeitszeiten zu vereinbaren. Auch außerhalb der Arbeitszeitbestimmungen finden sich im österreichischen Arbeitsrecht keine gesetzlichen Vorschriften, die die Vertragsfreiheit hinsichtlich der Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigungen beschränken würden. Aus diesen Tatsachen ist zu schließen, daß in Österreich keine Rechtsvorschriften existieren, die im Bereich privatrechtlicher Dienstverhältnisse mit nichtöffentlichen Dienstgebern die Unzulässigkeit von Teilzeitarbeitsverhältnissen normieren. Dieser Auffassung haben sich auch Rechtsprechung und Lehre angeschlossen. Die Gerichte haben sich in diesem Zusammenhang lediglich mit der Frage beschäftigt, ob die Eingehung eines Dienstverhältnisses mit einer geringeren als der im Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitszeit durch eine Gesamtvereinbarung ausgeschlossen werden kann. Sowohl der Oberste Gerichtshof als auch der Verwaltungsgerichtshof vertraten die Auffassung, daß die

arbeitszeitliche Bindung des einzelnen Arbeitnehmers gegen seinen Willen nicht zwingend festgesetzt werden kann, da dies die Freizügigkeit des Arbeitnehmers in verfassungswidriger Weise beschränken würde.

Allerdings darf für die rechtliche Beurteilung der Teilzeitbeschäftigung nicht außer acht gelassen werden, daß eine Reihe arbeitsvertraglicher Sondergesetze für deren Anwendung einen bestimmten Arbeitsumfang voraussetzt. Dieser Arbeitsumfang ist weiters vielfach Voraussetzung für die Anwendbarkeit der für die betreffenden Arbeitnehmergruppen einschlägigen Kollektivverträge.

Regelungen in den Sondergesetzen für Angestellte, Gutsangestellte, Schauspieler und Journalisten

Die Sondergesetze für die in der Privatwirtschaft beschäftigten Dienstnehmer, die Angestelltendienste leisten, setzen für die Anwendbarkeit eines Großteils ihrer für die Dienstnehmer günstigen Regelungen voraus, daß ein bestimmter Arbeitsumfang erbracht wird. So bestimmt das Angestelltengesetz, daß das Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit des Angestellten hauptsächlich in Anspruch nehmen muß. Eine analoge Bestimmung enthält auch das Gutsangestelltengesetz und auch das Schauspielergesetz setzt die hauptsächliche Inanspruchnahme der Erwerbstätigkeit des Mitglieds durch den Bühnendienstvertrag voraus. Das Journalistengesetz verlangt, daß die Tätigkeit der Redakteure, Schriftleiter oder sonstigen Mitarbeiter nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird. Die Frage, wann die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers hauptsächlich in Anspruch genommen wird, läßt sich generell nicht beantworten, weil die Umstände des Einzelfalles Berücksichtigung finden müssen, was auch von der Rechtsprechung beachtet wurde. Als Richtlinie kann gesagt werden, daß der Aufwand an Arbeitskraft maßgebend ist, wobei als Maßstab in erster Linie die Arbeitszeit in Betracht kommt. So vertreten die zu den Bestimmungen des Angestelltengesetzes ergangenen Entscheidungen die Auffassung, daß von einer hauptsächlichen Inanspruchnahme in der Regel nur dann gesprochen werden kann, wenn vom Dienstnehmer wenigstens die Hälfte der gesetzlich festgelegten Arbeitszeit erbracht wird. Hervorzuheben ist, daß die angeführten Sondergesetze keinen Rechtsanspruch vermitteln, im vorausgesetzten Ausmaß auch beschäftigt zu werden, so daß eine vereinbarte Reduktion der Arbeitszeit zu der Konsequenz führen kann, daß der betreffende Arbeitnehmer nicht nur aus dem Geltungsbereich des für ihn in Frage kommenden Sondergesetzes, sondern auch u. U. aus dem Anwendungsbereich des einschlägigen Kollektivvertrages herausfällt.

Die Schlechterstellung von Dienstnehmern, deren Arbeitsleistung unter derzeit 20 Stunden in der Woche liegt, ist vor allem darin gelegen, daß auf ihre Dienstverhältnisse lediglich die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung finden. So haben Angestellte, die aufgrund ihrer geringen Arbeitszeit aus dem persönlichen Geltungsbereich des Angestelltengesetzes herausfallen, vor allem gegenüber ihrem Dienstgeber weitaus geringere Ansprüche im Fall eines Krankenstandes, ihr Anspruch auf eine längere Kündigungsfrist, als sie nach den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches vom Dienstgeber eingehalten werden muß, ist nicht gegeben und es steht ihnen auch kein Anspruch auf Abfertigung zu. Lediglich hinsichtlich des bezahlten

Urlaubsanspruches besteht für diesen Personenkreis eine Ausnahmeregelung, da die Novelle zum Angestelltengesetz aus dem Jahr 1971 ausdrücklich festlegt, daß die Bestimmungen bezüglich des Urlaubsanspruches auch für Dienstnehmer Anwendung zu finden haben, deren Erwerbstätigkeit nicht hauptsächlich in Anspruch genommen wird, sofern das Urlaubsrecht dieser Personen nicht durch andere gesetzliche Bestimmungen geregelt ist und ihr Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Diese Regelung erwies sich als unbedingt erforderlich, da diesen Dienstnehmern bis zu diesem Zeitpunkt überhaupt kein Urlaubsanspruch zustand. Analoge Regelungen kennt auch das Gutsangestelltengesetz bezüglich der Bestimmungen über das Krankenentgelt, die Kündigungsfristen sowie den Abfertigungsanspruch.

Das Journalistengesetz schließt Redakteure, Schriftleiter und sonstige Mitarbeiter, die eine Tätigkeit nur als Nebenbeschäftigung ausüben, vor allem von den weitgehenden Ansprüchen bei Veräußerung eines Zeitungsunternehmens und bei Wechsel der politischen Richtung auf Bezahlung der Kündigungszeit ohne Arbeitsleistung und auf Entschädigung, die mindestens ein volles Jahresgehalt betragen muß, sowie vom Urlaubsanspruch und dem Anspruch auf die vom Dienstgeber einzuhaltende Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten, aus.

Das Schauspielergesetz schließt die nicht hauptsächlich in Anspruch genommenen Mitglieder von Theaterunternehmungen von den Ansprüchen auf Weiterbezahlung der Bezüge bei Dienstverhinderung sowie vom Urlaubsanspruch aus, ebenso vom Recht auf Beschäftigung und von den sehr weitgehenden Ansprüchen des Dienstnehmers bei Auflösung des Dienstverhältnisses.

Abgesehen von diesen durch die Sondergesetze bedingten Schlechterstellungen können teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer mit einer kürzeren als einer 20stündigen Wochenarbeitszeit auch im Hinblick auf kollektivvertragliche Regelungen benachteiligt werden, da der Großteil der für die Angestellten geltenden Kollektivverträge in ihrem persönlichen Geltungsbereich ausdrücklich festlegt, daß die Bestimmungen nur für Dienstnehmer im Sinn des Angestelltengesetzes gelten. Dies bewirkt vor allem, daß die Regelungen hinsichtlich des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sowie der jährlichen Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß) für den Personenkreis der nicht hauptsächlich beschäftigten Dienstnehmer keine Anwendung finden. Allerdings wurden in den letzten Jahren von den Kollektivvertragsparteien verschiedene Arten von Vereinbarungen in der Form getroffen, daß auch teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer mit einer relativ geringen Wochenarbeitszeit unter den Geltungsbereich der Kollektivverträge fallen bzw. wurde sogar ein nur für teilzeitbeschäftigte Angestellte in Sparkassen geltender Kollektivvertrag abgeschlossen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeiter

Für die in den Betrieben in Teilzeit beschäftigten Arbeiter galten keinerlei gesetzliche oder kollektivvertragliche Ausnahmebestimmungen. Sowohl die Bestimmungen des Arbeiterurlaubsgesetzes als auch sämtliche kollektivvertraglichen Bestimmungen hinsichtlich des Anspruchs auf Mindestlohn und Sonderzahlungen, Dienstfreistellung für bestimmte, zumeist taxativ aufgezählte Verhindungsgründe sowie auf die vom Dienstgeber ein-

zuhaltenden Kündigungszeiten gelten für teilzeitbeschäftigte Arbeiter in gleicher Weise wie für voll beschäftigte Arbeiter. Lediglich das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz kennt für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer Sonderbestimmungen und zwar in der Form, daß wesentliche Bestimmungen auf Dienstnehmer, die in der Regel durch nicht mehr als 24 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, nicht zur Anwendung kommen. Vor allem sind die Bestimmungen des Gesetzes bezüglich der Dauer der Kündigungsfristen nicht anzuwenden; vielmehr gelten für diesen Personenkreis die weitaus kürzeren Zeiträume des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches. Überdies haben Dienstnehmer mit einer Dienstzeit unter 24 Stunden wöchentlich keinen Anspruch auf Abfertigung. Auch das Mutterschutzgesetz kennt für diese Dienstnehmer eine Sonderbestimmung in der Form, daß vor allem die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz keine Anwendung finden (Näheres siehe 5.1.4).

8.2 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Teilzeitarbeit

Grundsätzlich ist zu bemerken, daß auch teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen, es sei denn, daß ihre Beschäftigung als geringfügig anzusehen ist. Dies ist dann der Fall, wenn eine Arbeitsleistung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist und dem Dienstnehmer für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens S 80.- gebührt oder wenn die Arbeitsleistung für mindestens eine Woche oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und dem Dienstnehmer ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitstage als wöchentliches Entgelt höchstens S 240.- oder als monatliches Entgelt höchstens S 1.040.- gebühren. Ausnahmen von dieser Regelung bestehen lediglich für eine Beschäftigung als Hausbesorger und für den Fall, daß infolge Kurzarbeit im Betrieb die sonst üblichen Arbeitsstunden nicht erreicht werden, so daß das wöchentliche bzw. monatliche Entgelt unter die oben angeführten Beträge absinkt (§ 5 Abs. 2 ASVG). Eine ähnliche Bestimmung hinsichtlich der Geringfügigkeitsgrenzen enthält auch das Arbeitslosenversicherungsgesetz, das ebenfalls Dienstnehmer mit Einkommen von weniger als S 70.- täglich, S 210.- wöchentlich und S 910.- monatlich von der Versicherungspflicht ausnimmt (§ 1 Abs. 4 AIVG). Aus diesen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes bzw. des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ergibt sich, daß für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer aus ihrem Arbeitsverhältnis nur dann Ansprüche aus der Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung entstehen können, wenn sie Einkünfte erzielen, die über den genannten Geringfügigkeitsgrenzen liegen.

Die selben Probleme können sich im Bereich der Pensionsversicherung ergeben. Besteht infolge geringfügiger Beschäftigung keine Versicherungspflicht, so werden nämlich diese Zeiträume bei Berechnung der Anwartschaftszeiten für die Pensionsversicherung nicht angerechnet, so daß für diese Monate keine Steigerungsbeträge zum Pensionsgrundbetrag gewährt werden. Bei extrem langen Zeiträumen von geringfügigen Beschäftigungen können sogar die Voraussetzungen für die Gewährung einer Pension überhaupt wegfallen und zwar dann, wenn die notwendigen Deckungsvorschriften des ASVG nicht erfüllt sind.

8.3 Stellt die Teilzeitarbeit eine Lösung des Problems berufstätiger Frauen mit Familiengeschäften dar?

Die statistischen Ausführungen (vgl. 2.2) zeigten, daß Teilzeitarbeit, gesamtwirtschaftlich gesehen, nach wie vor eine verhältnismäßig untergeordnete Rolle spielt und nur in jenen Sektoren von wirklicher Bedeutung ist, die bereits seit langer Zeit, bedingt durch die Art des Betriebes, Teilzeitarbeit anbieten – Fremdenverkehr, Friseurgewerbe, Handel, Reinigungsgewerbe etc. Wohl hat die Teilzeitarbeit während des letzten Jahrzehnts, vor allem aus Gründen des Arbeitskräftemangels, eine beträchtliche Ausweitung erfahren, doch ist nach wie vor festzustellen, daß mit zunehmender Betriebsgröße das Interesse des Unternehmens an Teilzeitbeschäftigung geringer wird. Ein größeres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist demnach in nächster Zeit nicht zu erwarten.

Eine im Jahr 1966 durchgeföhrte Erhebung des Instituts für empirische Sozialforschung³⁰⁾ befaßte sich mit dem Problem der Teilzeitarbeit, gesehen aus der Sicht der Frauen und gelangte dabei zu folgenden Ergebnissen: Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen deckt zumeist nicht das Bedürfnis nach derartigen Stellen, denn 40% der anlässlich der Erhebung befragten Frauen zwischen 20 und 50 Jahren wären (unter Umständen) an Teilzeitarbeit interessiert. 44% der zum Befragungstermin nicht berufstätigen Frauen erklärten sich bereit, unter gewissen Umständen Teilzeitarbeit anzunehmen und 19% der berufstätigen Frauen würden eventuell derartige Angebote akzeptieren. Jedoch zeigten die übrigen von den befragten Frauen (und Männern) gemachten Angaben, daß rund die Hälfte jener Frauen, die Teilzeitarbeit theoretisch anzunehmen bereit wären, aufgrund verschiedener gestellter Bedingungen tatsächlich eine derartige Beschäftigung nicht annehmen würden – z. B. wegen zu langer Wegzeiten, zu geringen Verdiensts oder wegen Einspruchs des Ehegatten. Hingegen würde im Fall der Schaffung der Möglichkeit von Teilzeitarbeit eine Anzahl vollbeschäftiger Frauen in diese Art der Tätigkeit übergehen. Eine überraschend große Zahl der Ehemänner von befragten Frauen, die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht in Beschäftigung standen, lehnte nicht nur eine Vollbeschäftigung, sondern auch eine Teilzeitbeschäftigung ihrer Frau ab, etwas, womit die befragten Frauen vielfach nicht rechneten. Da aber nur bei starkem Arbeitskräftemangel erfahrungsgemäß mit einem größeren Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu rechnen ist – außer dort, wo die Art des Betriebes diese erfordert – kann nur für wenige Sparten mit einer Zunahme der Zahl solcher Arbeitsplätze gerechnet werden. So wird z. B. der noch immer anhaltende Arbeitskräftemangel in den sozialen Berufen die Neigung zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen zweifellos verstärken.

Von seiten der Frauen sind dabei zwei Dinge zu beachten – einerseits würde eine Vermehrung von Teilzeitarbeitsplätzen überall dort, wo dies ohne Gefährdung der Arbeitsplätze Vollbeschäftigte möglich ist, zweifellos die dringend notwendige berufliche Kontinuität der Frauen fördern, anderseits darf die Gefahr nicht übersehen werden, daß

³⁰⁾ „Einstellungen zur Teilzeitbeschäftigung in Österreich“ – Repräsentativerhebung des IFES, durchgeföhr im Auftrag des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen, Wien 1967.

eine zu starke Betonung der Teilzeitarbeit als spezielle Arbeitsform für Frauen mit Familienpflichten die angestrebte Integration der Frau in das Berufsleben noch mehr erschweren würde.

9 DAS KIND – HAUPTPROBLEM DER BERUFTÄTIGEN FRAU

9.1 Die Frauenerwerbstätigkeit im Hinblick auf die Mutterschaft: Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern

Das Problem der Frauenerwerbstätigkeit wird im allgemeinen fast ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Bedürfnisse des Kindes gesehen, wobei die öffentliche Meinung noch immer davon ausgeht, daß es die erste und wichtigste Aufgabe der Frau ist, für Kinder zu sorgen. Zum Unterschied vom Mann wird der Frau im allgemeinen ein Streben nach Selbstverwirklichung, nach beruflicher Erfüllung und Anerkennung nur unter der Voraussetzung konzediert, daß Kind (und Haushalt) darunter nicht leiden. Dem Vater wird allgemein zugebilligt, daß er einer Karriere zuliebe Frau und Kinder vernachläßigt, soferne er nur für ihr materielles Wohl sorgt; von der Frau hingegen wird zugunsten der Familie der Verzicht auf jedes sich auf das Familienleben bzw. auf das Kind nachteilig auswirkende Streben vorausgesetzt bzw. gefordert. Das partnerschaftliche Prinzip in Ehe und Familie hat bereits in den vorhandenen Regierungsvorlagen, soweit diese Änderungen des Familienrechtes zum Inhalt haben, seinen Niederschlag gefunden und stellt – zumindest theoretisch anerkannt – für zahlreiche (vor allem junge) Ehepaare bereits eine gewisse Richtschnur für ihr gemeinsames Leben dar; eine grundlegende Änderung der gesellschaftlichen Haltung gegenüber der berufstätigen Mutter ist jedoch durch die Anerkennung dieses Prinzips noch nicht erreicht worden. Nach wie vor gilt das Wort „Die alleinstehende Frau (das Mädchen) soll berufstätig sein, die verheiratete Frau darf berufstätig sein, die Mutter soll nicht berufstätig sein.“

Diese Auffassung basiert auf der geltenden Rechtsordnung, denn nach wie vor gilt der Wortlaut des § 141 ABGB, der besagt: „Es ist vorzüglich die Pflicht des Vaters, solange für den Unterhalt der Kinder zu sorgen, bis sie sich selbst ernähren können. Die Pflege ihres Körpers und ihrer Gesundheit ist hauptsächlich die Mutter auf sich zu nehmen verbunden.“ Die Kinderpsychologie und Kindermedizin legen der Mutter durch die Propagierung der neuen Erkenntnisse hinsichtlich der Bedeutung einer Bezugsperson während der ersten Lebensperiode des Kindes für seine spätere Sozialisation eine weitere Verantwortung auf.

Während die gesetzliche Verpflichtung der Frau gegenüber ihrem Kind bzw. die erhöhte Verantwortung der Mutter während der ersten Lebensjahre des Kindes im Arbeitsrecht nur geringen Niederschlag fand (siehe 9.2), wurde die große Bedeutung der Mutter für die Entwicklung des Kleinstkindes durch Schaffung des Karenzurlaubs und des Karenzurlaubsgeldes sowie durch die Anerkennung des Mutterschaftskarenzurlaubes als Ersatzzeit für die Anwartschaft in der Pensionsversicherung vom Gesetzgeber voll gewürdigt und anerkannt. Die hohe Rate der Konsumation des Mutterschaftskarenzurlaubes zeigt überdies, wie sehr

sich die junge Mutter ihrer wichtigen Erziehungsaufgabe während der ersten Lebensperiode ihres Kindes bereits bewußt ist.

Diese echte Wertschätzung der jungen Mutter hat indes dazu geführt, daß eine Anzahl von Tatsachen, die für die Frauenberufstätigkeit eine entscheidende Rolle spielen, in den Hintergrund getreten sind:

1) die Tatsache, daß die Mehrzahl der berufstätigen Frauen keine Kinder im betreuungsbedürftigen Alter hatten bzw. daß von allen berufstätigen Müttern mit Kindern unter 14 Jahren 73% lediglich ein Kind und 20,8% zwei Kinder zu betreuen hatten;

2) die Tatsache, daß sich die Dauer der Zeit der aktiven Mutterschaft sehr stark verkürzt hat und das Gebäralter (ebenso wie das Heiratsalter) deutlich gesunken ist, so daß die Frau im Durchschnitt nach einer relativ kurzen Zeit der Belastung mit generativen Funktionen wieder in der Arbeitswelt voll einsatzfähig ist, soferne der Gedanke der Partnerschaft in der Praxis ihrer Ehe bereits zum Tragen kommt. Da dies – wie bereits mehrfach nachgewiesen – vor allem bei jungen Menschen sowie bei Personen mit höherer Schulbildung bereits sehr häufig der Fall ist, kann der Auffassung, daß die Frau infolge ständiger familiärer Verpflichtungen im allgemeinen eine weniger stabile Arbeitskraft bzw. keine Karrierekraft ist, nicht mehr beigegeben werden.

Diese Argumentation war im übrigen für jene Mehrzahl von Frauen niemals gültig, die als Alleinstehende gezwungen sind, einer Berufssarbeit nachzugehen.

Daß sich jedoch – trotz aller dieser Gegenargumente – in der gesellschaftlichen Haltung der berufstätigen Mutter gegenüber nur wenig geändert hat, zeigt eine Studie über die „Generelle Einstellung von Frauen und Männern zur Frauenberufstätigkeit“ (IFES 1974). Nach den Ergebnissen dieser Studie wird die Berufstätigkeit der Frau so lange allgemein gebilligt, als die Frau alleinstehend ist: 89% der befragten Männer und 94% der befragten Frauen äußerten sich positiv dazu. Auch die Berufstätigkeit der verheirateten kinderlosen Frau wurde von der weitaus überwiegenden Mehrzahl der Befragten bejaht: 84% der befragten Männer und 88% der befragten Frauen sprachen sich dafür aus. Für die Berufstätigkeit von Frauen mit Kindern im Alter unter 3 Jahren sprachen sich jedoch nur 2% der Männer und 5% der Frauen aus, 20% der Männer und 23% der Frauen traten hingegen für eine Rückkehr der Frau in das Berufsleben zu dem Zeitpunkt ein, in dem das Kind den Kindergarten besuchen kann. 16% der Männer und 18% der Frauen waren der Auffassung, daß die Frau erst mit Schulbeginn der Kinder wieder in das Berufsleben zurückkehren sollte, 59% der Männer und 71% der Frauen sprachen sich für eine Wiederaufnahme der Berufssarbeit der Frau nach absolvierter Schulpflicht der Kinder aus. Interessanterweise waren auch jüngere Männer der Frauenberufstätigkeit gegenüber oftmals negativ eingestellt, während die jüngeren Frauen im Gegensatz dazu stärker dafür votierten, daß Frauen auch dann einem Beruf nachgehen sollen, wenn Kinder zu versorgen sind.

Je höher der Bildungsgrad der Befragten, desto positiver war die Einstellung zur Berufstätigkeit auch der verheirateten Frau mit Kindern.

Als größter Nachteil der Berufstätigkeit von Frauen wurde von den meisten Befragten angeführt, daß die Kinder vernachlässigt würden (Männer und Frauen je 43%); die nervliche Belastung infolge der Bewältigung von Berufs-, Haushalts- bzw. Erziehungsaufgaben sahen nur 21% der

Männer und 26% der Frauen als größten Nachteil an und noch geringer wurde die sich dadurch ergebende gesundheitliche Belastung der Frau eingeschätzt (Männer 4%, Frauen 5%). Die Meinung, daß Kinder unter der Berufstätigkeit der Mutter leiden, wurde durchgehend von den Vertretern aller Bevölkerungsschichten geäußert.

Eine Untersuchung des Instituts Dr. Fessel ergab, daß Frauen, besonders höher gebildete Frauen, unter Umständen für die Kinder der berufstätigen Frau einen Vorteil in der Tatsache sehen, daß diese Mutter mehr Verständnis für die Probleme des Kindes und des Mannes aufbringt. Aber auch bei dieser Untersuchung zeigte sich, daß die Frauen die negativsten Seiten der Berufstätigkeit vor allem auf dem Sektor der Betreuung der Kinder sehen, wobei die Meinung geäußert wird, daß die Überlastung dieser Frauen ein Zuwenig an Zeit für die Probleme der einzelnen Familienmitglieder bewirke und daß besonders negative Auswirkungen auf die Entwicklung der Kinder von den Frauen befürchtet werden. Die Meinung, daß die Frau dann den Beruf endgültig aufzugeben habe, wenn Kinder geboren werden, wurde bei dieser Untersuchung immerhin von 27% der befragten Frauen geäußert. Dennoch wurde auch bei dieser Befragung der Grundsatz, daß „die Frau ins Haus gehöre“, nur mehr von 8% vertreten. Hingegen wurde die Berufstätigkeit der Frau prinzipiell von 61% gutgeheißen. Jene Befragten, die einer höheren sozialen Schicht angehörten bzw. die eine höhere Schulbildung hatten bzw. über ein höheres Nettoeinkommen verfügten, sowie jene, die noch nicht 34 Jahre alt waren, wandten sich in höherer Zahl gegen die Auffassung, daß eine Frau dann, wenn Kinder geboren werden, den Beruf endgültig aufgeben müsse.

In welch hohem Maß die Versorgung des Kindes noch immer das zentrale Problem der berufstätigen Mutter ist, zeigen alle Untersuchungen, die sich mit dieser Frage befassen.

Die Mikrozensuserhebung vom Juni 1973, die die Rollenverteilung der Eltern bei der Erziehung der Kinder zu erheben versuchte, zeigt in ihren Ergebnissen klar die dominierende Stellung der Mutter bei der physischen und psychischen Betreuung des Kindes. So beruhigend diese Tatsache manchem erscheinen mag, so ergeben sich daraus zwei bedenkliche Schlußfolgerungen: 1. Das bedauerlich große Ausmaß der Abstinenz des Vaters in Fragen der Kindererziehung und 2. die Tatsache der latenten Überbelastung und Überforderung der berufstätigen Mutter. (Vgl. das Kapitel „Die persönliche Situation der Frau“.)

Allgemein zeigte sich, daß die berufliche Situation der Mutter den stärksten Einfluß auf die Rollenverteilung zwischen Vater und Mutter bei der Betreuung von Vorschulkindern hat. Eine Berufstätigkeit der Mutter führt zu verstärkter Mithilfe des Vaters bzw. – vor allem in bäuerlichen Haushalten – von Geschwistern oder Großeltern. Mit zunehmender Gemeindegröße tritt das Überwiegen der Mutterrolle etwas zurück, obwohl der Mutter auch in der Großstadt bei der Betreuung von Vorschulkindern deutlich die Dominanz zukommt.

Für die berufstätige Mutter treten zu den umfangreichen Pflichten, bedingt durch das Vorhandensein eines oder mehrerer Kinder, zumeist noch die Aufgabe der Haushaltsführung. Wenn es auch nicht mehr so ist, daß die Hausarbeit ausschließlich als Domäne der Frau angesehen wird, ist doch von einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung im Haushalt vorläufig noch wenig zu bemerken. Auch in jenen Fällen, in denen das Prinzip der Partnerschaftsvereinigung

beiden Eheleuten akzeptiert wird, bleibt die Hauptlast der Haushaltsführung – von Ausnahmen abgesehen – noch immer der Frau überlassen. (Vgl. das Kapitel „Die persönliche Situation der Frau“.)

Eine 1969 veröffentlichte Studie von Leopold Rosenmayr über „Die junge Frau in der Industriegesellschaft“ ergab, daß eine größere und effektivere Rolle bei der Entlastung der berufstätigen Frau vor allem die Mutter bzw. die Schwiegermutter spielt; die massivste Mithilfe erfolgt jedoch durch die Kinder, die allerdings von nicht berufstätigen Hausfrauen stärker zur Mitarbeit herangezogen werden als von berufstätigen Frauen. Anlässlich einer Mikrozensuserhebung des Jahres 1969 gaben nur 40% der berufstätigen Frauen an, regelmäßig Hilfe bei der Hausarbeit zu haben.

Die Auslastung durch Haushaltarbeit und Kinderbetreuung ist auch nach den Angaben der Frauen selbst einer der ausschlaggebendsten Gründe dafür, daß auch dann, wenn von der Frau dies gewünscht wird, eine Berufstätigkeit nicht ausgeübt werden kann. 43% der nicht berufstätigen Frauen gaben nach den Ergebnissen der Studie „Frauenberufstätigkeit“ der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien aus dem Jahr 1972 die volle Auslastung durch die Haushaltsführung als einen der ausschlaggebendsten Gründe für die Nichtannahme einer außerhäuslichen Beschäftigung an.

Während aber die Bereitschaft, den Anforderungen einer echten Partnerschaft in Ehe und Familie nachzukommen, weitgehend eine Frage der Erziehung in Familie und Schule ist (vgl. Kapitel „Das Rollenbild der Frau“), könnte die Gesellschaft den zweiten großen Beitrag leisten, der zur vollen Ausschöpfung des Reservoirs an Begabungen der Frauen unseres Landes und zur verstärkten Hinwendung zum Beruf seitens der Frauen notwendig wäre. Dieser Beitrag bestünde in der Bereitstellung aller notwendigen Einrichtungen der Kinderbetreuung für Kinder aller Altersstufen in ausreichender Zahl und erforderlicher Qualität. Wie stark das Fehlen derartiger Einrichtungen eine längere, zum Teil kaum mehr überbrückbare Unterbrechung der Berufstätigkeit von Frauen zur Folge hat, zeigt sich u.a. darin, daß anlässlich der Befragungen für die oben genannte repräsentative Erhebung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 33% der nicht berufstätigen Frauen angaben, daß das Fehlen von Möglichkeiten zur Betreuung ihrer Kinder während der Zeit einer berufsbedingten Abwesenheit der ausschlaggebende Grund für die Nichtannahme einer Erwerbsarbeit sei.

Ein kürzer Blick auf die wichtigsten Einrichtungen zur Betreuung von Kindern im Vorschulalter bzw. von schulpflichtigen Kindern zeigt die schwierige Situation zahlreicher berufswilliger Frauen mit Familienpflichten.

Kinderkrippen: Für die Betreuung von Kindern im Alter von drei Jahren stehen lediglich in einigen Städten, hauptsächlich in Wien, Kinderkrippenplätze zur Verfügung. Ungeachtet der jedermann geläufigen Tatsache, daß die außerhäusliche Betreuung des Kleinstkindes keineswegs eine optimale Lösung darstellt, müßten doch erheblich mehr derartige Unterbringungsmöglichkeiten geschaffen werden, um sicherzustellen, daß für jede Frau, die aus finanziellen oder persönlichen Gründen die Arbeit trotz der Geburt des Kindes nicht aufgeben kann bzw. sofort nach Ablauf des Mutterschaftskarenzurlaubes in den Beruf zurückkehren will, die bestmögliche außerhäusliche Betreuung ihres Kindes gesichert ist. Im Jahr 1973 standen in ganz Wien lediglich 4.384 Krippenplätze zur Verfügung,

wobei noch zu bedenken ist, daß Wien mit derartigen Einrichtungen weit an der Spitze der übrigen Bundesländer steht.

Kindergärten: Nach Angaben des Bundesministeriums für soziale Verwaltung³¹⁾ sind insgesamt 32% der Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren in Kindergärten untergebracht. Davon entfallen 64% auf öffentliche Kindergärten, 28% auf private konfessionelle Kindergärten und die übrigen auf sonstige Einrichtungen dieser Art. Die positive Entwicklungstendenz auf dem Gebiet des Kindergartenwesens ist unverkennbar: Waren 1955/56 66.989 Kinder in Kindergärten untergebracht, so war die Zahl 1968/69 auf 110.394 angestiegen und lag 1973/74 bei 164.557; d. h., daß 1973/74 um 146% mehr Kinder als im Jahr 1955/56 in Kindergärten untergebracht werden konnten. Der prozentuelle Anteil der Kindergartenkinder mit berufstätigen Müttern stieg von 29% im Jahr 1956/57 auf 43% im Jahr 1968/69 bzw. auf 49% im Jahr 1973/74; dies erklärt sich im wesentlichen aus der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Alter unter 14 Jahren. Fast 40% aller Kindergartenkinder bleiben über Mittag in den Kindergärten und erhalten ein Essen.

Daß die vorhandenen Kindergartenplätze nicht ausreichen, um allen arbeitswilligen Frauen ein Verbleiben im Beruf bzw. einen Wiedereintritt in den Beruf zu ermöglichen, kann als bekannt vorausgesetzt werden. Bedenkt man überdies, daß zahlreiche Kindergärten lediglich Halbtagsplätze anbieten bzw. für berufstätige Frauen äußerst ungünstige Öffnungszeiten haben, so bedeutet dies eine weitere Verminderung des Angebotes an derartigen Einrichtungen.

Tagesheimschulen, Horte, Lernklubs, Internate, Ganztags-schulen: Die Tatsache, daß sich ein hoher Prozentsatz von Schulkindern an den Nachmittagen daheim befindet – zumeist unter der Aufsicht der Mutter –, ist zweifellos nur zu einem Teil eine Folge des Wunsches der Mütter, mit ihrem Kind Schulaufgaben zu machen bzw. sie abzurüfen. Ein zumindest erheblicher Teil von Müttern von Schulkindern muß auf Berufsarbeit verzichten, da das österreichische Schulsystem trotz eines dauernden Frauenanteils von ca. 40% an allen Berufstätigen des Landes noch immer auf das Modell der bürgerlichen Familie des neunzehnten Jahrhunderts hin orientiert ist und das Projekt der Ganztagschule erst in der Versuchsphase steckt. Dadurch sind jene Mütter, die keine Hilfe in dieser Situation finden, gezwungen, bei dem Kind zu bleiben und auf Berufsarbeit zu verzichten. Ihnen obliegt dann zusätzlich zur Haushaltsführung und Betreuung des Kindes auch noch die Überwachung der Schulaufgaben bzw. die Funktion des Nachhilfelehrers, soweit sie selbst aufgrund ihrer eigenen Bildung diese auszuüben imstande sind.

9.2 Das Problem der Belastung der berufstätigen Mutter betreuungsbedürftiger Kinder

In dem Abschnitt „Schutz der berufstätigen Mutter“ und „Arbeitslosenversicherung“ wurden jene Maßnahmen angeführt, die den größtmöglichen Schutz von Mutter und Kind und die größtmögliche Fürsorge für das Neugeborene bzw. den Säugling garantieren sollen. Während der Dauer des Bezuges von Karenzurlaubsgeld tritt – nach übereinstimmenden Aussagen der befragten jungen Frauen – eine gewisse Adaptierung der Familie an das geminderte Familieneinkommen ein, so daß die Aufgabe der Berufsarbeit

durch die junge Mutter nicht mehr so schmerzlich empfunden wird. Tatsächlich schieden nach einer Erhebung des Österreichischen Arbeiterkammertages³²⁾ 67% jener Frauen, die Karenzurlaub konsumierten, aus dem Dienstverhältnis aus, um sich – zumindest für eine gewisse Zeitspanne – ausschließlich der Betreuung des Kleinkindes bzw. des Haushaltes zu widmen.

Das Hauptmotiv für diesen Entschluß ist zumeist das starke emotionelle Bedürfnis der jungen Mutter nach möglichst engem Kontakt mit dem Kind, aber auch – wenngleich erst in zweiter Linie – der Mangel an Versorgungseinrichtungen für Kinder ab dem 1. Lebensjahr.

Für jene Frauen, die – aus welchen Gründen immer – unmittelbar nach dem Karenzurlaub oder aber auch später in den Betrieb zurückkehren und dennoch Kinder zu versorgen haben, ergibt sich eine übermäßige Arbeitsbelastung, die im Fall der Erkrankung des Kindes bzw. der Kinder zu kaum lösbaren Problemen führt. Dies zeigt sich deutlich im nachweislichen Zusammenhang³³⁾ zwischen Krankmeldungen und Kinderzahl. Zwar weist die österreichische Krankenkassenstatistik – im Gegensatz zu der anderer Länder – seit vielen Jahren geringere Ausfälle an Arbeitstagen bei Frauen im Vergleich zu Männern aus, jedoch zeigt eine genaue Betrachtung, daß diese günstigen Durchschnittswerte in erster Linie auf die geringere Erkrankungshäufigkeit der weiblichen Jugendlichen und Frauen nach dem 50. Lebensjahr zurückzuführen sind. Bei Frauen zwischen dem 25. und 50. Lebensjahr sind etwas mehr Krankheitstage als bei Männern zu verzeichnen.

Während für 3.414 untersuchte Arbeiterinnen ohne Kind im Durchschnitt 18,8 durch Krankheit jährlich verlorene Arbeitstage und 112 Krankenstände auf je 100 Personen ausgewiesen wurden, lagen die entsprechenden Angaben für 2.707 Arbeiterinnen mit 1 Kind bei 21,1 durch Krankheit verlorenen Arbeitstagen und 116 Krankenstände auf je 100 Personen, bei 971 Frauen mit 2 Kindern waren die vergleichbaren Zahlen 24,0 und 128 und bei Frauen mit 3 und mehr Kindern 29,1 und 148. D. h., daß bei Frauen mit 3 und mehr Kindern jährlich um 55% mehr Arbeitstage durch Krankheit verlorengegangen und um 32% mehr Krankenstände auf je 100 Personen entfielen, als dies bei Arbeiterinnen ohne Kinder der Fall war.

Für die von der Betriebsfürsorge erfaßten weiblichen Angestellten ergab sich folgendes Bild: 2.622 weibliche Angestellte ohne Kind hatten jährlich im Durchschnitt je 10,5 durch Krankheit verlorene Arbeitstage, die Zahl der Krankenstände auf je 100 Personen lag bei 82. Bei Vorhandensein eines betreuungsbedürftigen Kindes betrugen die Werte bei 730 erfaßten Frauen 12,4 bzw. 89, bei 151 Frauen mit 2 Kindern 14,7 bzw. 97, bei Frauen mit 3 und mehr Kindern 15,8 bzw. 119. Die Steigerungsrate der durch Krankheit jährlich verlorengegangenen Arbeitstage lag also zwischen der weiblichen Angestellten ohne Kind und der Angestellten mit 3 oder mehr Kindern bei 50%, die Zahl der Krankenstände hatte sich bei der letztgenannten Gruppe um 45% erhöht.

Bei genauerer Aufgliederung nach Altersgruppen ergab sich, daß dieser Zusammenhang zwischen der Zahl der Krankenstände und Krankentage einerseits und der Anzahl der

³²⁾ Erhebung des Österr. Arbeiterkammertages im Jahr 1972 in Mittel- und Großbetrieben mit starkem Anteil an weiblicher Beschäftigung; Jahrbuch 1972 der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

³³⁾ L. Popper – „Krankenstand und Kinderzahl“, „Arbeit und Wirtschaft“, Heft 5/1964, S. 2 ff.

³¹⁾ „Bedarf an Kindergärten“, BMfSV, Wien, November 1971.

Kinder anderseits in allen Altersgruppen besteht. Selbstverständlich ist nicht anzunehmen, daß die vermehrten Krankenstände durchwegs eine Auswirkung der erhöhten psychischen und physischen Belastung der Frauen mit Kindern sind, vielmehr bedeutet dies den statistischen Niederschlag der bekannten Tatsache, daß berufstätige Frauen mit Kindern im Fall der Erkrankung der Kinder häufig gezwungen sind, Krankenstände vorzuschützen, um der vom Gesetz auferlegten Verpflichtung zur Pflege und Betreuung des Kindes nachkommen zu können.

9.3 Die Betreuung des Kindes im Fall der Krankheit

Gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen

In der Frage des Anspruches auf bezahlte Dienstfreistellung eines Elternteils bei Erkrankung eines Kindes besteht in der österreichischen Rechtsordnung insofern eine Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern, als das Angestelltengesetz in § 8 Abs. 3 zwingend, d. h. unabdingbar, dem Angestellten einen Anspruch auf das Entgelt zusichert, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird, während bei Arbeitern dieser Anspruch nicht zwingend festgelegt ist, so daß sowohl durch Kollektivvertrag als auch durch Einzelarbeitsvertrag andere Regelungen getroffen werden können. Dies vor allem in der Form, daß nur bestimmte Gründe einen Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung vermitteln.

In Lehre und Rechtsprechung wird die Auffassung vertreten, daß die Erkrankung eines nahen Familienangehörigen einen „wichtigen“ Grund im Sinn des Angestelltengesetzes darstellt, der das Fernbleiben eines Angestellten unter Wahrung seines Anspruches auf Weiterbezahlung seiner Bezüge rechtfertigt, wobei als „verhältnismäßig kurze Zeit“ zumindest ein Zeitraum von einer Woche angesehen werden muß. Für den Arbeiter hingegen legen nur einzelne Branchen-Kollektivverträge einen Anspruch auf Dienstfreistellung im Fall der Erkrankung eines Kindes fest, wobei allerdings das Ausmaß dieses Anspruches lediglich für einen kürzeren Zeitraum (1 bis 2 Tage) fixiert wird.

Fakten zur Frage der Betreuung des erkrankten Kindes

Im Jahr 1974 führte die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien in Zusammenarbeit mit den Kindergärten der Stadt Wien eine Untersuchung durch, deren Ziel es war, Aufklärung darüber zu erhalten, wer das erkrankte Kind einer berufstätigen Mutter tatsächlich betreute. In 55% der Fälle betreute in erster Linie die Mutter das Kind, in 40% zusätzlich zu einer anderen Person, die in diesen Fällen die Hauptbetreuung innehatte; 6% der Kinder wurden nicht im eigenen Haushalt betreut. In den Fällen, in denen die Mutter keiner anderen Person die Hauptbetreuung überlassen wollte oder konnte, gingen die Mütter in 24% der Fälle in Urlaub und in 43% der Fälle mußten sie selbst einen Krankenstand antreten. In den Fällen, in denen den Müttern neben einer anderen Person die Betreuung ihres Kindes oblag, gingen lediglich 4% in Urlaub und 6% in Krankenstand. Insgesamt traten 16% der betreuenden Mütter einen Urlaub und 28% einen Krankenstand an, um der Obsorge für ihr krankes Kind nachkommen zu können. In den Fällen, in denen die Mutter in erster Linie die Betreuung des Kindes übernahm, ließen sich wesentliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, denen diese Frauen angehörten, erkennen. Während es bei den Arbeiterinnen, Angestellten und öffentlich Bediensteten lediglich etwas mehr als ein Viertel dieser Frauen war, die weder

Urlaub noch Krankenstand in Anspruch nehmen mußten, waren es bei den selbständigen, freischaffenden und mithelfenden erwerbstätigen Müttern vier Fünftel, die auf diese Auswege verzichten konnten.

Die Untersuchung zeigte auch auf, daß neben den berufstätigen Müttern bei der Betreuung der erkrankten Kinder lediglich die Großmütter eine bedeutendere Rolle spielten, während die Hilfe der Geschwister, der Nachbarn, aber auch der Väter kaum ins Gewicht fiel. Lediglich die Männer von Frauen, die selbst Matura hatten oder Akademiker waren, traten in der Pflege der Kinder stärker in Erscheinung (Hauptbetreuung 25%, Zusatzbetreuung 16%); dies zeigt erneut die stärkere partnerschaftliche Einstellung von Ehemännern mit höherer Ausbildung.

9.4 Stellen Teilzeitarbeit und gleitende Arbeitszeit wirksame Entlastungsmöglichkeiten für die berufstätige Mutter dar?

Aus dem bisher Gesagten ist ersichtlich, daß das Ausscheiden der Frauen aus dem Erwerbsleben im Fall der Geburt eines Kindes nicht immer eine Folge des Wunsches ist, sich nunmehr ausschließlich dem Haushalt bzw. dem Kind zu widmen, sondern zwangsläufig aus der schlechten Versorgungslage mit öffentlichen Einrichtungen zur Betreuung von Kindern aller Altersstufen resultiert. Des weiteren geht aus den genannten Zahlen die auch gesundheitspolitisch bedenkliche dauernde Überlastung von berufstätigen Frauen mit Haushalts- und Mutterpflichten hervor.

Um mehr Frauen als bisher – vor allem Frauen mit Berufsausbildung – eine berufliche Kontinuität trotz Mutterpflichten zu ermöglichen, wird vielfach die Forderung nach Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen und vermehrter Einführung der gleitenden Arbeitszeit erhoben. Nochmals sei hervorgehoben, daß die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze lediglich dann vergrößert werden wird, wenn die Art der Arbeit bzw. die besondere Art des Betriebes dies erfordert bzw. wenn ein anders nicht zu überbrückender Arbeitskräftemangel zu verzeichnen ist; ferner sei daran erinnert, daß mit Teilzeitarbeit den Schwierigkeiten aus Anlaß der Betreuung von Kindern nur unzulänglich begegnet werden kann. (Vgl. 8.3.)

Bei Prüfung der Frage, ob die gleitende Arbeitszeit ein wirksames Mittel zur Entlastung der berufstätigen Mutter darstellt, ist folgendes in Betracht zu ziehen: Die gleitende Arbeitszeit ist in österreichischen Betrieben noch wenig verbreitet. Bis jetzt wurde sie vor allem in den Verwaltungen großer Industriebetriebe und in einzelnen Sparten des öffentlichen Dienstes sowie des Handels eingeführt.

Nach einer Untersuchung der Bundeswirtschaftskammer, die alle Industriebetriebe mit mehr als 6 Beschäftigten erfaßte, haben von 6.430 dieser Betriebe nur 189 die gleitende Arbeitszeit eingeführt. In diesen 189 Betrieben sind insgesamt 101.000 Dienstnehmer beschäftigt; nur für 20.000 dieser Dienstnehmer wurde die gleitende Arbeitszeit eingeführt, davon für 1.500 Arbeiter. Daraus ergibt sich ferner, daß die gleitende Arbeitszeit nur in bestimmten Branchen bzw. für bestimmte Tätigkeiten eingeführt werden kann, vor allem dort, wo nicht ein arbeitsmäßig und zeitlich enger Zusammenhang zwischen der Tätigkeit zweier oder mehrerer Beschäftigter gegeben ist oder wo aufwendige Maschinen voll ausgenutzt werden müssen.

Nach einer Untersuchung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien aus dem Jahr 1972, die sich mit dem Problem der Gleitzeit befaßte, bringt diese Form der Arbeitseinteilung nach Aussagen der Befragten folgende

Vor- und Nachteile: 63% erwarten sich davon günstigere Möglichkeiten für die Erledigung privater Besorgungen, von Hausarbeiten und Arbeiten im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung, 48% sehen die freie Bestimmung über einen Teil der Arbeitszeit als einen der Hauptvorteile an, 45% die günstigeren Möglichkeiten der Freizeitgestaltung, 35% die Anpassung der Arbeitszeit an den persönlichen Lebensrhythmus. Für 30% steht die Möglichkeit, bei gleitender Arbeitszeit den Vorgesetzten nicht mehr um Dienstfreistellung für bestimmte Angelegenheiten ersuchen zu müssen, im Vordergrund und für 23% die Tatsache des Ausweichen-Könnens vor den Verkehrsspitzen.

Als Nachteile der Einführung der gleitenden Arbeitszeit wurden angesehen: Von 46% die Möglichkeit, daß der Arbeitgeber Arztbesuche, Behördenwege, Arbeitsunterbrechungen wegen Übelkeit und dergleichen mehr auf den Zeitausgleich anrechnen kann; 33% befürchteten dies auch bei unverschuldeten Aufenthalten auf dem Arbeitsweg, z. B. durch Verkehrsunfälle; 35% nannten die bei Einführung der gleitenden Arbeitszeit bestehenden größeren Möglichkeiten des Arbeitgebers, Überstundenbezahlung zu vermeiden, 25% befürchteten die Möglichkeiten zur Urlaubsverkürzung im Weg des Zeitausgleiches, falls aus irgendwelchen Gründen ein größeres Arbeitszeitmanko des Dienstnehmers entsteht, 25% sahen in den verringerten Chancen auf Gewährung bezahlter Dienstfreistellungen einen Nachteil der gleitenden Arbeitszeit (dieser Punkt wäre sinngemäß dem ersten Punkt zuzurechnen, so daß 71% der Befragten Nachteile dieser Art befürchten). Schließlich empfanden 22% die erhöhte Anwesenheitskontrolle durch die Einführung von Stechuhrn oder Präsenzlisten als Nachteil.

Tatsächlich sind in den Betrieben mit gleitender Arbeitszeit nach einer Untersuchung der Bundeswirtschaftskammer die sogenannten Fehlzeiten bei den Angestellten um 23%, bei den Arbeitern um 24% zurückgegangen und die Überstundenleistungen in diesen Betrieben nahmen bei den Arbeitern um 11% und bei den Angestellten um 17% ab. Die anlässlich der Befragung der Arbeiterkammer geäußerten Befürchtungen der befragten Dienstnehmer erwiesen sich also als berechtigt. Den Ergebnissen einer neuen Untersuchung der Bundeswirtschaftskammer, in deren Verlauf 338 Unternehmen aus allen Sektoren der Wirtschaft, vom Klein- bis zum Konzernbetrieb, erfaßt wurden, ist überdies zu entnehmen, daß sich 31% der befragten Unternehmer von der Einführung der gleitenden Arbeitszeit eine Abnahme der Fehlzeiten erwarteten.

Für die berufstätige Mutter bedeutet dies einerseits, daß sie im Fall eines Übergehens des Betriebes auf gleitende Arbeitszeit zwar mehr Möglichkeiten zur Erledigung bestimmter mit der Betreuung der Kinder bzw. mit der Führung des Haushalts verbundener Arbeiten bzw. Wege hat, daß sie jedoch die dabei beanspruchten Zeiten, soweit diese in die Arbeitszeit fallen, im vollen Umfang wieder einarbeiten muß und daß sie überdies aller Voraussicht nach weniger Möglichkeiten der Inanspruchnahme bisher konzidierter freier Zeiten zur Erledigung von Amtswegen, Arztbesuchen oder von Wegen, die im Zusammenhang mit der Kindererziehung anfallen, haben wird.

Es böte sich daher eher für diese Frauen eine Lösung in der Form an, daß die Öffnungszeiten aller Einrichtungen, in denen Kinder betreut oder ausgebildet werden, neu überdacht und daß ferner Regelungen getroffen werden, die die Inanspruchnahme von Ämtern und Behörden für Berufstätige nach Arbeitsschluß ermöglichen.

9.5 Probleme des Wiedereintrittes von Frauen in das Erwerbsleben nach längerer Unterbrechung der Berufstätigkeit

Die Situation der Frau, die nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt die Wiederaufnahme einer Erwerbsarbeit erwägt, wird von einer Reihe von Faktoren bestimmt, deren Bedeutung von Fall zu Fall verschieden stark ist. Als die wichtigsten davon können die Dauer der ausgeübten Berufstätigkeit und das zeitliche Ausmaß der darauf folgenden Absenz vom Erwerbsleben, die Art der erlernten oder früher ausgeübten Tätigkeit (in Verbindung mit der Schulbildung), das Ausmaß der Aufrechterhaltung des Kontakts mit der Berufswelt und schließlich die Einstellung der Familie der Frau zu diesem Problem angesehen werden.

Vorausgeschickt sei, daß gesicherte Angaben über die verschiedenen Aspekte dieses wichtigen Frauenproblems für Österreich nicht zur Verfügung stehen. Ergebnisse von Untersuchungen aus der deutschen Bundesrepublik wurden nicht herangezogen, da deren Aussagewerte für österreichische Verhältnisse nicht unbedingt gesichert erscheinen. Zu den Fragen des Wiedereintrittes von Frauen in das Erwerbsleben nach einer familienbedingt längeren Abwesenheit können daher lediglich einige wenige Aussagen gemacht werden, die allerdings sehr wesentlich durch die in Abschnitt 7.1 gemachten Aussagen ergänzt werden.

Wenn in einer Veröffentlichung³⁴⁾ gesagt wird, daß der dritte große Lebensabschnitt der Frau – nach Kindheit und Jugend bzw. Eheschließung und Kindesgeburts – mit ungefähr 40 Jahren beginnt und bei der derzeitigen Lebenserwartung der Frau ca. 20 Jahre lang mit ihr als außerhäusliche Arbeitskraft gerechnet werden kann, so trifft dies bei weitem nicht die Gesamtheit der Frauen unseres Landes. Im zweiten großen Lebensabschnitt der Frau ist bei der Selbständigen im allgemeinen nur ein kurzfristiges, eher geringfügiges Absinken der Erwerbsquoten festzustellen und bei den Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft sogar ein deutliches Ansteigen. Dies ergibt sich aus der bei Selbständigen häufigen räumlichen Nähe von Wohnung und Arbeitsstätte und im bürgerlichen Bereich aus der Notwendigkeit der Mithilfe im Familienbetrieb bei gleichzeitiger Mitwirkung von Eltern bei der Kindererziehung und Haushaltsführung.

Diese Tatsache illustriert die nachfolgend angeführte Übersicht:

Erwerbsquoten der weiblichen Bevölkerung 1969 nach Altersgruppen und beruflicher Stellung des Haushaltvorstandes

Alter in Jahren	Selbständige in Land- u. Forstwirtschaft	Selbständige in anderen Wirtschaftsbereichen	Arbeiter	Angestellte u. Beamte
15–20	67	58	67	54
21–30	90	63	48	56
31–40	92	58	41	40
41–50	90	66	49	47
51–60	77	64	47	40
61–70	33	44	14	18

³⁴⁾ Statistische Nachrichten 1969, Heft 10.

³⁵⁾ Niegls A.: Einige Vorschläge zur Verbesserung der Bildungschancen der Mädchen, Bildungsplanung in Österreich, Band I.

Die Dreiphasentheorie kommt also noch am ehesten bei den Frauen in Arbeiter- und Angestelltenhaushalten zum Tragen. Nun zeigt sich beim Studium der oben angeführten Erwerbsquoten, daß zwar die Erwerbsquoten der Frauen aus Arbeiter- und Angestelltenhaushalten in der sogenannten „dritten Phase“ wieder ansteigen, doch nicht mehr das Ausmaß der ersten Phase erreichen. Nach den Ergebnissen einer Studie über Frauenberufstätigkeit³⁵⁾ der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien steigt die Ablehnung gegenüber der Annahme einer Beschäftigung bei den nichtberufstätigen Frauen mit ihrem Alter. Nur 17% der bei dieser Untersuchung befragten nichtberufstätigen Frauen waren unter keinen Umständen zur Annahme einer Erwerbsarbeit bereit, aber bereits 24% der Frauen im Alter von 24 bis 40 Jahren und 45% der befragten Frauen über 40 Jahren. Die Dauer der Aufgabe der Berufsarbeit ist daher wahrscheinlich die wesentlichste Komponente für die Neigung der Frau, wieder in das Berufsleben zurückzukehren. Dazu kommt die Entwertung der früher erworbenen Qualifikationen bzw. häufig die Tatsache, daß keine Fachausbildung gegeben ist, die aufgefrischt oder ergänzt werden könnte. Schließlich bewirken die Entfremdung von der Arbeitswelt und die gefürchtete Diskrepanz zwischen der eher geringeren Leistungsfähigkeit und den in der Arbeitswelt mittlerweile fast in allen Branchen erheblich gesteigerten Anforderungen eine negative Einstellung der Frau jenseits des 40. Lebensjahres gegenüber einer Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit. Schließlich ist noch zu erwähnen, daß das Ausmaß des Einflusses der Familie auf die Einstellung der Frau zu der Frage der Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit eine erhebliche, allerdings in Österreich noch kaum erforschte Größe darstellt.

Die von der Arbeitsmarktverwaltung – wie in Abschnitt 7.1 ausgeführt wurde – angebotenen Hilfen für Schulung, Um- und Nachschulung, die speziell Frauen mit längerer Absenz vom Arbeitsmarkt zugute kommen, sind allgemein noch zu wenig bekannt. Sie bedürften einer verstärkten Propagierung in Form des Einsatzes aller verfügbaren Massenmedien – Rundfunk, Fernsehen, Tages- und Wochenzeitungen – mit großem weiblichen Leserkreis.

Fraglos könnte auch ein verstärktes Eingehen auf die speziellen Probleme und Schwierigkeiten von Frauen mit längerer beruflicher Absenz mehr Frauen als bisher für die Absolvierung von Schulungs- und Nachschulungskursen motivieren. Als besonderer Nachteil für ambitionierte Frauen, die sich für die Wiederaufnahme einer Berufsarbeit interessieren, stellt sich die Tatsache dar, daß zwar unter Umständen für ältere Arbeitskräfte akzeptable Arbeitsplätze erreicht werden können, daß jedoch – von Ausnahmen abgesehen – für diese Frauen keine Möglichkeit auch nur einer bescheidenen betrieblichen Karriere besteht. Hier wären besondere Schulungsmaßnahmen zum Zweck einer beruflichen Höherqualifizierung notwendig, um zumindest einer bestimmten Anzahl von qualifizierten Frauen Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg zu geben.

10 ZUSAMMENFASSUNG

Aus den zahlenmäßigen Unterlagen geht hervor, daß die Berufstätigkeit der Frauen in Österreich während des letzten Jahrzehnts – entgegen allgemein verbreiteten Vor-

³⁵⁾ Frauenberufstätigkeit, Ergebnisse einer Untersuchung d. Kammer für Arbeiter u. Angestellte für Wien, durchgeführt vom Ifes, 1972.

stellungen – nicht nur nicht zugenommen hat, sondern daß sogar ein leichtes prozentuelles Absinken zu verzeichnen war.

Die Verteilung der Frauen auf die einzelnen Berufe weicht stark von der Berufsverteilung der Männer ab. So ist der Anteil der berufstätigen Frauen unter den Selbständigen der gewerblichen Wirtschaft wesentlich geringer als der Anteil der Männer; der Anteil der Frauen unter den Selbständigen konzentriert sich sehr stark auf die Land- und Forstwirtschaft. Bei den unselbständig Erwerbstätigen wiederum konzentrieren sich die Frauen in ganz bestimmten Branchen und weisen dort höhere Anteile als die Männer auf. So sind die Frauen in der Sparte Handel und Verkauf überrepräsentiert, ebenso in den gesamten kaufmännischen und Büroberufen. In den letzten Jahren sind auch die Anteile der Frauen an den Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen deutlich angestiegen.

Diese Konzentration der Frauen auf eine geringe Zahl von Berufen zeichnet sich bereits in den Berufsschulen ab. Während sich die Lehrberufe der Burschen auf eine große Zahl von Branchen verteilen, werden über 90 Prozent der Mädchen für kaufmännische Berufe, zu Friseurinnen, Schneiderinnen, Köchinnen, Drogistinnen und Kellnerinnen ausgebildet. Die Lehrlingsstatistiken der letzten Jahre und Jahrzehnte beweisen somit eindeutig, daß das Getto der Mädchenausbildung sich nicht verändert hat. Die Mädchen strömen noch immer in einem so hohen Maß in die wenigen „üblichen“ Frauenberufe ein, daß ein Verbleib in diesen Sparten oftmals gar nicht möglich ist bzw. daß ein Wechsel in eine angelernte Arbeit vielfach wegen Mangel an Interesse bzw. Begabung für den erlernten Beruf von der ausgelernten Arbeiterin selbst angestrebt wird. Hier müßten Schule und Berufsberatung wesentlich mehr erzieherisch und aufklärend wirken als bisher.

Was die qualifikationsmäßige Einstufung betrifft, so sind in den höheren Qualifikationsstufen Männer weitaus stärker vertreten als Frauen; dies trifft im besonderen bei den Facharbeitern sowie bei qualifizierten und leitenden Angestellten zu. Männer machen ferner im Durchschnitt schneller Karriere als Frauen; Frauen erreichen auch bei längerer Berufstätigkeit seltener leitende Posten als Männer. Die absolvierte Ausbildung allein ist hiefür nicht maßgebend. So übten beispielsweise zwar 21,8% der männlichen Absolventen einer allgemeinbildenden höheren Schule (gegenüber 2,9% der weiblichen Absolventen derartiger Schulen) eine leitende Tätigkeit in Angestelltenberufen aus, jedoch erreichten derartige berufliche Spitzenanstellungen nur 17% der weiblichen Absolventen einer Hochschule (gegenüber 50% der männlichen Hochschulabsolventen).

Dieses Mißverhältnis ist selbst im Lehrberuf, also in einem allgemein anerkannten Frauenberuf, auffallend stark – so wurden 1973 von den 265 allgemeinbildenden höheren Schulen in Österreich lediglich 40, das sind ca. 15%, von weiblichen Direktoren geleitet; überdies waren diese Schulen – mit einer Ausnahme – ausschließlich Mädchenschulen. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil an den Lehrern an allgemeinbildenden höheren Schulen 40%. Von der seit jeher geübten Praxis, Frauen von Führungspositionen eher fernzuhalten, ist man weder im Bereich des öffentlichen Dienstes noch in der Privatwirtschaft oder in den Interessenvertretungen spürbar abgerückt.

Im Lauf der letzten Jahrzehnte ist es außerdem noch nicht vollständig gelungen, die Lohndiskrepanzen zwischen Männern und Frauen zu beseitigen bzw. wesentlich zu reduzieren. Hiefür sind nicht nur die im Durchschnitt noch immer

schlechtere Berufsausbildung von Frauen sowie die (nicht wesentlich) kürzere Dauer der von Frauen im Vergleich zu Männern geleisteten Arbeitszeiten maßgebend; aufgrund verschiedener Faktoren – so z. B. Lohngruppeneinteilungen und Berufskategorien – kann mit großer Wahrscheinlichkeit von einer generellen Diskriminierung weiblicher Arbeitskräfte aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit gesprochen werden. Von der tatsächlichen Erfüllung der durch die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit übernommenen Verpflichtungen kann derzeit noch nicht gesprochen werden. Noch immer werden jene Qualifikationen, die vorzugsweise männlichen Arbeitskräften zugeordnet werden, wie z. B. Körperfunktion, höher eingeschätzt bzw. finanziell höher bewertet als Qualifikationen, wie händische Geschicklichkeit und Ausdauer, die vorzugsweise Frauen zugeordnet werden.

Um allerdings zu einer allen Einwänden standhaltenden Analyse der Ursachen der Entlohnungsdifferenzen zwischen Männern und Frauen zu gelangen, wären genaue Untersuchungen über Qualifikationsanforderungen und über Einstufungen notwendig. Des weiteren wären die Auswirkungen geänderter Nachfrage- und Produktivitätsverhältnisse auf die Beschäftigung von Frauen einer laufenden Analyse zu unterziehen, wie sie in Ansätzen bereits in der Studie des Sozial- und Wirtschaftsbeirates über die Frauenbeschäftigung (1973) vorhanden ist.

Im Gegensatz zur lohnrechtlichen Benachteiligung der unselbstständig erwerbstätigen Frauen steht der allgemein anerkannte und seit Jahrzehnten gesetzlich fundierte Schutz der Frau vor gesundheitsgefährdender Arbeit. Hier erschien es jedoch erforderlich, jeweils in gewissen Zeitabständen die vorhandenen Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen dahingehend zu prüfen, ob diese dem Stand der Technik und den neuesten Erkenntnissen der Medizin noch entsprechen. Eine derartige Prüfung sollte auch unter dem Gesichtspunkt erfolgen, daß das biologisch unumgänglich notwendige Mindestmaß an Arbeitsverboten und Arbeitsbeschränkungen für Frauen gesichert, jedoch nicht überschritten werden sollte, um nicht unnötigerweise bereits vorhandene Hemmnisse für eine volle Integrierung der Frauen in die Berufswelt beizubehalten bzw. neue zu schaffen. Dank der ständigen Weiterentwicklung der Vorschriften über den Schutz der unselbstständig berufstätigen Frauen, besonders im Fall der Mutterschaft, wurde in Österreich ein ungewöhnlich hohes Niveau dieser Vorschriften erreicht. Um die Umsetzung dieser Vorschriften in die betriebliche Praxis in allen Fällen zu gewährleisten, wäre jedoch eine Verbesserung der personellen Ausstattung der Arbeitsinspektion zweckmäßig.

Für die in der Land- und Forstwirtschaft Tätigen ist auch in Österreich die starke Abnahme der Zahl der in diesen Wirtschaftszweigen beschäftigten Frauen charakteristisch und zwar sowohl der Selbstständigen als auch der Mithelfenden und Unselbstständigen. Diese rückläufigen Beschäftigungszahlen bringen jedoch häufig für die an sich bereits stark belastete Frau eine weitere Verschärfung ihrer Arbeitsintensität mit sich. Dies ist in besonderem Maß ein Problem der Frauen in landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieben. Die Ursachen hiefür liegen nicht nur in den betrieblichen Notwendigkeiten von klein- und mittelbäuerlichen Betrieben, sondern auch in der Tatsache, daß bäuerliche Haushalte räumlich ausgedehnter und – trotz

rasch zunehmender Technisierung – häufig noch maschinell unzureichend ausgestattet sind. Außerdem ist die Zahl der Kinder in ländlichen Haushalten im Durchschnitt größer als in städtischen. Auch das räumlich bedingte Problem der langen Wege zu Behörden, Ärzten etc. ist unübersehbar und hindert häufig Frauen in bäuerlichen Gebieten an einer rechtzeitigen Inanspruchnahme der ärztlichen Einrichtungen.

Was den Kreis der selbstständig erwerbstätigen Frauen anbelangt, fallen folgende Fakten besonders auf: Das Selbstbewußtsein, die Selbstsicherheit dieser Frauen ist stark ausgeprägt. Nach einer Umfrage, die unter einer Anzahl von weiblichen Selbstständigen durchgeführt wurde, äußerten 67% die Auffassung, daß die Frau als Unternehmerin durchaus die Chance besitzt, einen Betrieb genauso erfolgreich zu führen wie ein Mann; nur 15% waren gegenteiliger Meinung.

Über die in freien Berufen tätigen Frauen konnten fast keine Angaben ermittelt werden, da sich die zuständigen Interessenvertretungen außerstande erklärten, genauere Angaben über diesen Personenkreis zu liefern. Dieser zahlenmäßig vielleicht nicht sehr bedeutende Kreis, der jedoch viele hochqualifizierte Frauen inkludiert, verdiente eine genauere Befassung.

Die soziale Sicherstellung der Frau hat in Österreich einen international anerkannt hohen Standard. Probleme für die Frauen ergeben sich hier vor allem durch die Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen familiärer Betreuungspflichten.

Die Situation der Frau bei Verlust ihres Arbeitsplatzes ist vor allem dann, wenn sie alleinstehend ist, äußerst prekär. Da Frauen im allgemeinen im Lohnniveau niedriger liegen als Männer, bedingt Arbeitslosigkeit auch ein zumeist sehr niedriges Arbeitslosengeld. Dazu kommt, daß Frauen im Durchschnitt häufiger und länger arbeitslos sind als Männer. Dies ist sicher auch eine Folge der nach wie vor niedrigen beruflichen Qualifikation zahlreicher Mädchen und Frauen.

Den Bestimmungen der Arbeitsmarktförderung kommt für Frauen besondere Bedeutung zu; bedauerlicherweise sind aber bei weitem zu wenig Frauen über die im Arbeitsmarktförderungsgesetz enthaltenen Vorschriften informiert; eine stärkere und gezieltere Propagierung dieser gesetzlichen Möglichkeiten wäre daher dringend erforderlich. Dies gilt vor allem für Frauen, die nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt erneut eine Beschäftigung aufnehmen wollen. Die bereits derzeit relativ hoch liegenden Frequenzzahlen der Umschulungs- und Nachschulungseinrichtungen ermutigen zu der Hoffnung, daß sich bei konsequenter Propagierung dieser Möglichkeiten ein erheblich größerer Teil von Frauen vor ihrer Rückkehr in das Erwerbsleben beruflich entsprechend vorbereiten werden.

Besonders aktualisiert wurde während des letzten Jahrzehnts die Frage der Teilzeitarbeit. Daß diese seit Jahrzehnten in einer Reihe von Branchen übliche Form der Ergänzung der Ganztagsbeschäftigung sich heute so großer Publizität erfreut, hat nicht zuletzt seine Ursache darin, daß immer mehr nicht berufstätige Frauen eine Rückkehr in die Arbeitswelt anstreben, jedoch keine Vollzeitbeschäftigung annehmen können oder wollen, was wiederum vielfach die Folge der fast ausschließlichen Belastung der Frau mit Haushalt und Kindererziehung ist.

Wo Teilzeitarbeitsplätze ohne Benachteiligung bzw. Gefährdung Vollzeitbeschäftigter geschaffen werden kön-

nen, ist diese Arbeitsform als spezielle Arbeitsform für Personen, die durch irgendwelche Umstände an der Annahme einer Ganztagsbeschäftigung verhindert sind, zu befürworten. Eine Deklarierung der Teilzeitarbeit als spezielle Arbeitsform für Frauen ist jedoch wegen der damit unweigerlich verbundenen Versteinerung der bestehenden Diskriminierung der Frau in der Berufswelt abzulehnen.

Bei den Bemühungen um eine zufriedenstellende berufliche Integration der Frau ist die Betreuung der Kinder nach wie vor ein zentrales Problem. Jedem Bestreben, der Frau die verdiente Gleichachtung und Gleichstellung im Berufsleben zu verschaffen, muß der gewünschte Erfolg versagt bleiben, wenn das Problem der Kinderbetreuung nicht einer Eltern und Kindern in gleicher Weise Rechnung tragenden Lösung zugeführt wird. Aus dieser Sicht heraus kommt auch dem Mutterschaftskarenzurlaub große Bedeutung zu. Weitere Hilfen, wie Kinderkrippen und Kindergärten, fehlen jedoch noch vielfach. Ebenso ist das Problem der Betreuung des Schulkindes bis jetzt weitgehend ungelöst. Die derzeitigen Schulversuche auf dem Gebiet der Ganztagschule stellen jedoch – ganz abgesehen von ihrer pädagogischen Bedeutung – einen ersten Ansatz dazu dar. Die Lösung des Problems der Betreuung kranker Kinder berufstätiger Eltern soll aufgrund einer von den drei Parlamentsparteien einstimmig beschlossenen Entschließung im Rahmen der weiteren Kodifikation des Arbeitsrechtes erfolgen.

Was zwar nicht durch den Gesetzgeber, jedoch durch eine entsprechend konsequente Haltung aller Verantwortlichen geändert werden sollte, ist die Einstellung der Öffentlichkeit gegenüber der Berufstätigkeit der Mütter. Es erscheint nicht angängig, daß eine Gesellschaft, die ihren Wohlstand zu einem erheblichen Teil von der Frauenarbeit herleitet, berufstätige Mütter aus der Tatsache ihrer Berufstätigkeit heraus zu schlechteren Müttern stempelt. Vielmehr bedarf die berufstätige Mutter einer Abstützung durch die öffentliche Meinung, um ihre im Vergleich zu der nicht-berufstätigen Frau und Mutter erheblich schwierigere Situation meistern zu können. Sie bedarf auch der Mitarbeit des Ehegatten bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Beide Geschlechter müßten zur gemeinsamen Erledigung ihrer Verpflichtungen als Eheleute und Eltern erzogen werden.

Die Berufstätigkeit der Frau wird – zumindest für viele Frauen selbst – langsam als echter Wert anerkannt. In mehreren Erhebungen konnte festgestellt werden, daß immer mehr Frauen als Gründe für ihre Berufsarbeit die Freude an der eigenen Arbeit, den Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit, die Sicherung der Altersversorgung etc. angeben und die Aussage, nur gezwungenermaßen für

den Unterhalt der Familie mitsorgen zu müssen, nicht mehr so stark im Vordergrund steht.

Wenn dennoch die berufstätigen Frauen in Österreich im wesentlichen noch immer das Fußvolk der Arbeitnehmer dieses Landes darstellen und unzweifelhaft in manchen Belangen noch diskriminiert sind, so ist die Hauptursache hierfür in drei Tatsachen gelegen:

Mädchen erfahren auch heute noch im Durchschnitt seltener eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung als Knaben. Erhalten sie eine Ausbildung auf gleichem Niveau, so doch fast ausschließlich in Berufen, die in ihren Entlohnungs- und Karrieremöglichkeiten hinter jenen Berufen liegen, die vorzugsweise Männer anstreben bzw. die für Knaben gewählt werden.

Die weibliche Jugend wird nach wie vor im allgemeinen zum Leitbild der Hausfrau und Mutter hin erzogen. Die Berufstätigkeit wird daher von einer überwiegend großen Zahl von Mädchen – entgegen allen Fakten – als vorübergehende Periode betrachtet, während als Lebensziel nach wie vor Haushaltführung und Mutterschaft gelten. Die Tatsache, daß die Phase der aktiven Mutterschaft infolge der geringeren Kinderzahl relativ kurz ist, wird noch immer zu wenig beachtet.

Aus dem vorher Gesagten ergibt sich klar, daß die geringere Inanspruchnahme der Ausbildungsmöglichkeiten, verbunden mit der nach wie vor vorhandenen Einseitigkeit der Mädchenbildung sowie der Erziehung zu einem überholten Leitbild hin, die Berufschancen der Frau schwerstens beeinträchtigen. Die Gesellschaft macht jedoch anderseits die oftmals wenig berufsorientierte Haltung vieler Frauen allen Frauen zum Vorwurf, obwohl sie diese Einstellung selbst verursacht hat. Konsequenterweise werden daher Frauen nur in den seltesten Fällen als einer Berufskarriere gleich würdig wie ein Mann angesehen und entsprechend behandelt.

Da in der derzeitigen Gesellschaftsordnung persönliche Unabhängigkeit finanzielle Unabhängigkeit voraussetzt, müßte danach getrachtet werden, jedes Mädchen für jene Ausbildung zu motivieren, die sie in die Lage versetzt, einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Beruf zu erlernen und auszuüben.

Von der Gesellschaft wären alle Einrichtungen zu fördern, die jene Frauen benötigen, die trotz Ehe und Mutterschaft einen Verbleib in ihrem Beruf anstreben.

Das Leitbild der Hausfrau sollte jedoch nicht durch ein Leitbild der berufstätigen Frau als Ablöse eines Zwanges durch einen anderen ersetzt werden; der Frau müßte vielmehr die Möglichkeit einer wirklich freien Wahl gegeben werden.

Tabelle 1
Internationaler Vergleich von Frauenerwerbsquoten*)

	Jahr	Frauen- anteil in Prozent	Frauen- erwerbs- quote
Westliche Industriestaaten			
Österreich	1971	38,7	30,3
Belgien	1970	32,3	25,6
Dänemark	1970	38,5	37,1
BRD	1970	35,8	30,2
Finnland	1968	42,8	39,2
Frankreich	1971	35,8	29,4
Großbritannien und Nordirland	1969	35,7	32,3
Italien	1970	27,0	19,3
Niederlande	1960	22,3	16,1
Norwegen	1969	29,7	23,6
Schweden	1969	38,7	37,8
Schweiz	1960	30,1	27,5
USA	1970	36,7	30,2
Oststaaten			
Bulgarien	1965	44,0	45,7
DDR	1964	44,2	39,8
Polen	1960	44,3	40,1
Rumänien	1966	45,3	48,1
Sowjetunion	1959	51,9	49,3
Tschechoslowakei**)	1968	46,1	42,9
Ungarn**)	1970	41,1	38,7
Jugoslawien	1961	35,4	31,1

*) Der Vergleich von Frauenanteilen und Frauenerwerbsquoten in westlichen Industriestaaten und osteuropäischen Ländern ist dem Kapitel „Frauenarbeit in West und Ost“ der Beiratstudie „Frauenbeschäftigung in Österreich“ (Wien 1974) entnommen. Es handelt sich um die jeweils letzten verfügbaren Daten.
 **) Schätzung.

Tabelle 3
Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen

Altersgruppe:	Wohnbevölkerung	Berufstätige	1961	Erwerbsquote in %	Wohnbevölkerung	Berufstätige	1971
							Erwerbsquote in %
15 bis unter 20	253.899	191.480	75,4	251.738	150.934	60,0	
20 bis unter 25	251.740	189.419	75,2	260.447	177.118	68,0	
25 bis unter 30	202.069	118.605	58,7	240.501	135.241	56,2	
30 bis unter 35	232.193	127.540	54,9	248.905	126.549	50,8	
35 bis unter 40	282.231	155.929	55,2	202.252	103.037	50,9	
40 bis unter 45	199.917	106.163	53,2	230.247	122.083	53,0	
45 bis unter 50	253.807	129.168	50,9	276.570	148.388	53,7	
50 bis unter 55	280.601	132.446	47,2	197.552	95.715	48,5	
55 bis unter 60	267.166	107.239	40,1	238.599	85.480	35,8	

Quelle: Statistische Nachrichten Nr. 12/1973.

Tabelle 2
Wohnbevölkerung, Berufstätige und Erwerbsquoten seit 1910

	Männer	Wohn- bevölkerung	Berufstätige	Unselbständige	Erwerbsquote in %
1910	3.284.665	2.080.894	—	—	63,4
1934	3.248.265	2.100.639	1.406.254	—	64,7
1951	3.217.240	2.047.863	1.444.269	—	63,7
1961	3.296.400	2.009.929	1.520.081	—	61,0
1971	3.501.719	1.898.331	1.538.204	—	54,2
Frauen					
1910	3.363.646	1.387.260	—	—	41,2
1934	3.511.968	1.289.233	735.065	—	36,7
1951	3.716.665	1.299.252	721.829	—	35,0
1961	3.777.407	1.359.886	866.856	—	36,0
1971	3.954.684	1.199.655	903.720	—	30,3

Quelle: Firnberg H., Rutschka L. S., „Die Frau in Österreich“, ÖGB-Verlag, Wien 1967, S. 23.
 Wirtschaftsstatistisches Handbuch 1961, Tabellenteil S. 4 ff.

Statistische Nachrichten Nr. 12/1973, S. 782 ff.

Tabelle 4
Berufstätige nach der Stellung im Beruf

	Selbständige	Mithelfende Familienangehörige	Unselbständige	Zusammen	Selbständige	Mithelfende Familienangehörige	Unselbständige	Zusammen
Männer								
1934	505.088	189.297	1.406.254	2.100.639	24	9	67	100
1951	437.986	165.608	1.444.269	2.047.863	21	8	71	100
1961	382.415	107.433	1.520.081	2.009.929	19	5	76	100
1971	304.519	55.608	1.538.204	1.898.331	16	3	81	100
Frauen								
1934	144.577	409.591	735.065	1.289.233	11	32	57	100
1951	149.938	427.485	721.829	1.299.252	12	33	56	100
1961	150.846	342.184	866.856	1.359.886	11	25	64	100
1971	123.400	172.535	903.720	1.199.655	10	14	79	100

Quelle: Siehe Tabelle 2.

Tabelle 5
Weibliche Wohnbevölkerung nach ausgewählten Altersgruppen und Familienstand

Altersgruppe	ledig	verheiratet	in Prozent			Altersgruppe	ledig	verheiratet	in Prozent			
			verwitwet	geschieden	Summe				verwitwet	geschieden	Summe	
15–19												
1961	94,0	5,9	0,0	0,1	100	40–44	1961	12,4	73,5	8,4	5,7	100
1971	93,0	6,9	—	0,1	100	1971	10,4	80,7	3,6	5,2	100	
20–24												
1961	58,0	40,8	0,1	1,1	100	45–49	1961	12,1	68,3	14,2	5,4	100
1971	44,9	52,8	0,2	2,1	100	1971	11,6	75,0	7,5	5,9	100	
25–29												
1961	24,2	72,8	0,5	2,5	100	50–54	1961	12,3	65,3	17,5	5,0	100
1971	18,6	76,5	0,5	4,5	100	1971	10,8	68,0	15,1	6,1	100	
30–34												
1961	15,9	79,4	1,1	3,7	100	55–59	1961	13,3	59,6	22,5	4,7	100
1971	12,3	82,4	1,0	4,3	100	1971	11,2	58,9	24,5	5,4	100	
35–39												
1961	14,4	77,5	3,3	4,9	100	Quelle: Volkszählungsergebnisse 1961 – Heft 11: Österreich, Tabelle 3. Ergebnisse der Volkszählung 1971, Hauptergebnisse für Österreich, Tabelle 10.						
1971	10,6	82,9	2,1	4,4	100							

Tabelle 6
Familienstand der berufstätigen Frauen

	Wohnbevölkerung				Berufstätige in Prozent				Unselbständige						
	1969	1970	1971	1972	1973	1969	1970	1971	1972	1973	1969	1970	1971	1972	1973
ledig	37,8	38,0	38,3	38,1	38,0	31,1	31,8	31,1	30,5	30,6	40,4	41,4	40,1	39,2	39,1
verheiratet	44,7	44,3	44,2	44,0	44,1	57,5	56,8	57,7	58,4	58,4	47,1	45,9	47,3	48,4	48,9
verwitwet	14,5	14,8	14,7	14,7	15,1	5,6	5,4	4,9	5,2	5,2	4,6	4,6	4,6	4,2	4,5
geschieden	2,5	2,6	2,6	2,6	2,7	5,3	5,5	5,6	5,7	5,7	7,4	7,6	7,8	7,7	7,3
zusammen*)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*) Die Position „unbekannt“ wurde nicht ausgewiesen.

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt, unveröffentlichte Daten des Mikrozensus.

Tabelle 7
Verteilung der berufstätigen Frauen nach Wirtschaftsabteilungen

	1934	1951 in Prozent	1961	1971
Land- und Forstwirtschaft	44,2	43,6	29,9	16,6
Energie- und Wasserversorgung	0,1	0,2	0,2	0,4
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	0,1	0,2	0,3	0,2
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	18,4	20,5	25,4	26,9
Bauwesen	0,5	0,9	1,2	1,3
Handel, Lagerung	6,5	7,6	11,9	15,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4,1	4,0	6,0	7,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	0,9	1,4	1,9	2,4
Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung, Wirtschaftsdienste	1,1	1,4	2,5	4,5
Soziale und öffentliche Dienste, persönliche Dienste,				
Haushaltung	21,5	19,1	19,4	22,6
Unbekannt	2,7	1,1	1,3	2,3
Alle Berufstätigen	100	100	100	100

Tabelle 8
Frauenanteil nach Wirtschaftsabteilungen

	1934	1951 in Prozent	1961	1971
Land- und Forstwirtschaft	46,5	52,5	53,0	46,7
Energie- und Wasserversorgung	5,0	8,2	10,7	12,1
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	4,6	6,1	6,9	8,7
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	28,5	29,8	34,4	33,2
Bauwesen	3,5	4,1	5,6	6,1
Handel, Lagerung	36,5	43,6	52,8	52,1
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	51,5	62,2	69,7	66,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	7,7	10,4	12,8	14,5
Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung, Wirtschaftsdienste	27,3	36,7	45,0	46,8
Soziale und öffentliche Dienste, persönliche Dienste,				
Haushaltung	56,7	55,0	54,5	52,7
Alle Berufstätigen	38,0	38,8	40,4	38,7

Tabelle 9
Berufstätige Frauen nach wirtschaftlicher Zugehörigkeit und Stellung im Beruf

	Selbständige	Mithelfende	Unselbständige	Zusammen
Land- und Forstwirtschaft	56.724	122.422	19.829	198.975
Energie- und Wasserversorgung	—	1	4.285	4.286
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	20	61	2.282	2.363
Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung	1.413	4.915	35.451	41.779
Erzeugung von Textilien und Textilwaren	585	501	42.986	44.072
Erzeugung von Bekleidung, Bettwaren und Schuhen	4.783	1.283	67.087	73.153
Erzeugung von Leder und Lederersatzstoffen	68	129	3.498	3.695
Be- und Verarbeitung von Holz, Musikinstrumenten- und Spielwarenerzeugung	514	1.134	13.069	14.717
Erzeugung und Verarbeitung von Papier und Pappe	100	123	9.630	9.853
Druckerei und Vervielfältigung, Verlagswesen	398	286	11.100	11.874
Erzeugung und Verarbeitung von Chemikalien, Gummi und Erdöl	242	320	26.349	26.911
Erzeugung von Stein- und Glaswaren	226	286	10.002	10.514
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	787	2.183	83.292	86.262
Bauwesen	530	1.976	13.400	15.906
Handel, Lagerung	24.546	15.936	145.284	185.766
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	16.443	10.458	60.818	87.719
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	863	822	26.593	28.278
Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung	69	116	28.243	28.428
Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste	2.360	1.393	22.223	25.976
Körperpflege und Reinigung, Bestattungswesen	4.165	1.639	26.591	32.395
Kunst, Unterhaltung und Sport	1.386	260	7.247	8.893
Gesundheits- und Fürsorgewesen	2.301	2.414	78.733	83.448
Unterrichts- und Forschungswesen	491	273	47.537	48.301
Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungs-träger und Interessensvertretungen	—	—	63.595	63.595
Haushaltung	—	—	21.503	21.503
Hauswartung	—	—	12.944	12.944
Unbekannt	4.386	3.604	20.059	28.049
Zusammen	123.400	172.535	903.720	1.199.655

Quelle: Ergebnisse der Volkszählung vom 12. Mai 1971.
Hauptergebnisse für Österreich, Tabelle 14.
Österreichisches Statistisches Zentralamt, Wien 1974.

Tabelle 10
Berufstätige Frauen nach wirtschaftlicher Zugehörigkeit und Stellung im Beruf

	Selbständige	Mithelfende in Prozent	Unselbständige	Zusammen
Land- und Forstwirtschaft	46,0	71,0	2,2	16,6
Energie- und Wasserversorgung	—	0,0	0,5	0,4
Bergbau, Steine- und Erdengewinnung	0,0	0,0	0,3	0,2
Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken,				
Tabakverarbeitung	1,1	2,9	3,9	3,5
Erzeugung von Textilien und Textilwaren	0,5	0,3	4,8	3,7
Erzeugung von Bekleidung, Bettwaren und Schuhen	3,9	0,7	7,4	6,1
Erzeugung von Leder und Lederersatzstoffen	0,1	0,1	0,4	0,3
Be- und Verarbeitung von Holz, Musikinstrumenten- und Spielwarenerzeugung	0,4	0,7	1,5	1,2
Erzeugung und Verarbeitung von Papier und Pappe	0,1	0,1	1,1	0,8
Druckerei und Vervielfältigung, Verlagswesen	0,3	0,2	1,2	1,0
Erzeugung und Verarbeitung von Chemikalien, Gummi und Erdöl	0,2	0,2	2,9	2,2
Erzeugung von Stein- und Glaswaren	0,2	0,2	1,1	0,9
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	0,6	1,3	9,2	7,2
Bauwesen	0,4	1,2	1,5	1,3
Handel, Lagerung	19,9	9,2	16,1	15,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	13,3	6,1	6,7	7,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	0,7	0,5	2,9	2,4
Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung	0,1	0,1	3,1	2,4
Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste	1,9	0,8	2,5	2,2
Körperpflege und Reinigung, Bestattungswesen	3,4	1,0	2,9	2,7
Kunst, Unterhaltung und Sport	1,1	0,2	0,8	0,7
Gesundheits- und Fürsorgewesen	1,8	1,4	8,7	7,0
Unterrichts- und Forschungswesen	0,4	0,2	5,3	4,0
Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungs- träger und Interessensvertretungen	—	—	7,0	5,3
Haushaltung	—	—	2,4	1,8
Hauswartung	—	—	1,4	1,1
Unbekannt	3,6	2,1	2,2	2,3
Zusammen	100	100	100	100

Quelle: Ergebnisse der Volkszählung vom 12. Mai 1971.
Hauptergebnisse für Österreich, Tabelle 14.
Österreichisches Statistisches Zentralamt, Wien 1974.

Tabelle 11
Berufstätige nach ausgeübten Berufen

	Männer		Frauen	
	1961	1971	1961 in Prozent	1971
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	18,1	12,1	30,0	16,4
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	46,8	44,6	20,0	19,3
Handels- und Verkehrsberufe	13,9	15,8	11,0	14,1
Dienstleistungsberufe	3,4	4,3	17,3	19,5
Technische Berufe	2,9	4,4	0,4	0,9
Mandatare, Rechts-, Ver- waltungs- und Büroberufe	10,5	12,5	13,4	18,3
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	3,2	4,0	6,3	9,0
Unbestimmte Berufe	0,6	1,8	1,6	2,4
Berufsmilitärpersonen	0,5	0,5	—	—
Insgesamt	100	100	100	100

Tabelle 12
Berufstätige Frauen nach ausgeübten Berufen 1951 – 1971

	Verteilung nach Berufen in %			Frauenanteil in %		
	1951	1961	1971	1951	1961	1971
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	43,7	30,0	16,4	52,2	52,8	46,3
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	18,0	20,0	19,3	20,7	22,2	21,5
Handels- und Verkehrsberufe	7,4	11,0	14,1	28,2	34,8	36,0
Dienstleistungsberufe	15,8	17,3	19,5	74,4	77,6	74,3
Technische Berufe	0,2	0,4	0,5	6,0	7,6	11,1
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	8,7	13,4	18,3	37,7	46,3	48,0
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	5,7	6,3	1,8	53,8	56,9	58,7
Unbestimmte Berufe	0,4	1,6	2,4	—	—	—
Insgesamt	100	100	100	38,8	40,4	38,7

Tabelle 13
Unselbständige Berufstätige nach ausgeübten Berufen
(Volkszählung 1971)

	Männer	Frauen	
	in Prozent	in Prozent	
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	2,8	2,0	
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	51,0	24,3	
Handels- und Verkehrsberufe	16,2	13,9	
Dienstleistungsberufe	3,8	22,2	
Technische Berufe	5,0	1,1	
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	14,9	22,9	
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	4,1	11,2	
Unbestimmte Berufe	1,7	2,3	
Berufsmilitärpersonen	0,6	—	
Insgesamt	100	100	

Tabelle 14
Berufstätige nach Qualifikation und Geschlecht

	Männer	Frauen	
	in Prozent	in Prozent	
Lehrlingstätigkeit	6,2	4,6	
Hilfsarbeiter tätigkeit	7,4	10,5	
Angelernte Tätigkeit in Arbeiterberufen	14,0	14,3	
Facharbeiter tätigkeit	19,1	4,7	
Hilf tätigkeit in Angestelltenberufen	1,5	2,6	
Einfache Tätigkeit in Angestelltenberufen	7,6	14,1	
Mittlere Tätigkeit in Angestelltenberufen	9,3	11,7	
Qualifizierte Tätigkeit in Angestelltenberufen	7,0	3,2	
Leitende Tätigkeit in Angestelltenberufen	4,4	0,7	
Selbständige Tätigkeit	17,6	12,5	
Mithelfende Tätigkeit	2,3	15,7	
Unbekannte Tätigkeit	3,6	5,5	
Zusammen	100	100	

Quelle: „Statistische Nachrichten Nr. 6/1973“, Qualifikation der Berufstätigen, S. 333.

Tabelle 15
Berufstätige nach Schulbildung, Qualifikation der Tätigkeit und Geschlecht

	Volksschule		Hauptschule		Ägg. bild. höhere Schule		Hochschule	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Hilfsarbeiter tätigkeit	23,2	35,6	5,7	16,8	0,0	1,0	0,4	0,8
Angelernte Tätigkeit in Arbeiterberufen	34,9	44,9	17,8	24,8	0,8	1,2	0,2	0,0
Facharbeiter tätigkeit	27,2	6,5	36,0	10,1	2,0	2,9	0,0	0,0
Hilfsarbeiter tätigkeit in Angestelltenberufen	2,7	3,3	2,7	6,1	0,2	2,4	0,2	0,0
Einfache Tätigkeit in Angestelltenberufen	6,8	7,6	15,6	28,0	2,6	12,6	0,5	3,7
Mittlere Tätigkeit in Angestelltenberufen	3,4	1,7	13,5	10,9	31,0	61,6	6,2	24,5
Qualifizierte Tätigkeit in Angestelltenberufen	1,1	0,2	6,3	2,8	41,6	15,4	42,5	54,0
Leitende Tätigkeit in Angestelltenberufen	0,7	0,2	2,3	0,5	21,8	2,9	50,0	17,0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Berechnungen der Statistischen Abteilung der Arbeiterkammer Wien aus den Ergebnissen der Mikrozensussondererhebung September 1972.

Tabelle 16
Mittlere geleistete Arbeitszeit (Stunden pro Woche) nach dem Geschlecht und der Stellung im Beruf

	1969	1970	1971	1972
Selbständige und Mithelfende				
Männer	66,0	65,7	65,7	64,9
Frauen	64,4	64,2	63,5	63,0
Unselbständige				
Männer	43,1	41,4	41,0	40,5
Frauen	39,9	38,3	37,3	36,9
davon Arbeiter				
Männer	43,5	41,6	41,4	40,8
Frauen	40,6	39,3	38,4	38,0
Angestellte, Beamte				
Männer	42,6	41,0	40,4	40,1
Frauen	39,2	37,4	36,3	36,1
Beschäftigte insgesamt				
Männer	48,4	47,1	46,5	45,7
Frauen	48,6	47,3	45,8	44,9

Quelle: Mikrozensus, Septembererhebung.

Tabelle 17
Unselbständige nach geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden

Geleistete wöchentliche Arbeitsstunden	Jahresdurchschnitt in Prozent							
	1969 Männer	1969 Frauen	1970 Männer	1970 Frauen	1971 Männer	1971 Frauen	1972 Männer	1972 Frauen
Bis 14	5,5	6,2	5,3	5,9	6,3	7,0	5,8	6,9
15 bis 36	8,6	18,5	7,0	17,2	8,3	18,9	8,9	20,9
37 bis 39	1,5	1,8	0,4	0,6	0,4	0,8	0,6	0,9
40 bis 41	2,8	4,5	4,1	6,1	4,6	6,5	6,3	8,5
42	5,1	5,9	8,9	8,8	9,3	8,7	52,3	45,7
43 bis 44	5,3	6,6	52,8	46,8	49,7	43,3	6,6	5,3
45	52,9	42,9	3,7	3,4	2,5	2,6	2,0	1,8
46 bis 59	11,1	8,6	11,2	6,8	12,2	7,7	12,2	6,8
60 und mehr	5,5	3,9	4,8	2,8	4,9	3,3	4,8	2,9
Unbekannt	0,9	0,3	1,0	0,6	0,7	0,3	0,5	0,3
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Mikrozensus.

Tabelle 18
Mittlere geleistete Arbeitszeit (Stunden pro Woche) der Unselbständigen

	1969 Männer	1969 Frauen	1970 Männer	1970 Frauen	1971 Männer	1971 Frauen	1972 Männer	1972 Frauen
Land- und Forstwirtschaft	51,5	54,0	50,0	52,2	47,9	50,8	47,8	49,6
Energie- und Wasserversorgung	42,0	.	40,5	42,0	40,0	.	39,1	36,6
Bergbau, Steine- und Erden- gewinnung	41,0	.	37,0	35,2	37,8	.	39,3	40,6
Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung	44,0	40,9	42,6	40,1	42,8	39,3	41,8	39,4
Erzeugung von Textilien und Textilwaren (ausgenommen Bekleidung und Bettwaren)	43,3	40,7	42,1	38,3	41,7	38,5	41,5	38,1
Erzeugung von Bekleidung, Bettwaren und Schuhen	44,8	41,2	42,9	39,0	42,2	37,9	40,4	38,3
Erzeugung und Verarbeitung von Leder und Lederersatzstoffen (ausgenommen Schuhe)	.	41,9	40,9	41,1	.	.	41,1	40,9
Be- und Verarbeitung von Holz, Musikinstrumenten- und Spielwarenerzeugung	42,9	39,9	41,1	38,1	41,3	35,9	41,2	38,3
Erzeugung und Verarbeitung von Papier und Pappe	42,3	39,8	41,0	40,0	40,2	38,3	40,0	35,1
Druckerei und Vervielfältigung, Verlagswesen	42,3	40,3	39,6	37,7	43,1	35,4	41,6	35,5
Erzeugung und Verarbeitung von Chemikalien, Gummi und Erdöl	42,5	38,5	40,3	37,6	40,1	38,6	40,8	36,3
Erzeugung von Stein- und Glaswaren	43,3	40,8	41,0	40,3	41,0	39,6	40,3	38,2
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	42,2	41,3	40,9	39,1	40,6	38,3	39,9	37,7
Bauwesen	43,4	41,2	41,6	36,5	41,8	36,4	41,1	37,7
Handel, Lagerung	44,4	40,4	42,7	38,7	42,3	38,1	41,9	36,8
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	49,4	48,0	46,9	45,9	47,9	44,4	46,1	44,8
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	43,8	38,1	41,7	36,4	40,9	35,5	40,3	34,5
Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung	42,5	38,1	42,0	36,4	41,9	37,4	39,0	35,9
Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste	42,8	37,6	42,4	38,2	40,9	35,8	42,0	35,1
Körperpflege und Reinigung, Bestattungswesen	41,7	38,6	41,2	38,7	39,7	38,2	40,3	38,1
Kunst, Unterhaltung und Sport	44,1	37,3	41,5	38,0	42,2	39,1	36,8	39,0
Gesundheits- und Fürsorgewesen	44,0	39,2	40,2	38,0	43,5	36,8	43,5	36,0
Unterrichts- und Forschungswesen	31,0	28,2	28,3	25,0	25,1	21,7	30,7	25,8
Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen	42,8	37,7	41,4	36,8	40,2	35,6	39,5	35,9
Haushaltung, Hauswartung	.	36,9	43,8	36,2	.	35,8	41,1	35,1
Insgesamt	43,1	39,9	41,4	38,3	41,0	37,3	40,5	36,9

Quelle: Mikrozensus, Septembererhebung.

= Tabellenfeld in den Stichprobenergebnissen zu gering besetzt.

Die Tabellen 19 bis 23 wurden als Texttabellen im Abschnitt „5.2.3 Die Frau in der Verwaltung der Bundesländer“ eingearbeitet (siehe die Seiten 42 bis 47)

Tabelle 24
Beamte Post- und Telegraphenverwaltung

Verwendungsgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	% männlich	% weiblich
A	331	318	13	96,08	3,92
B	8.119	6.465	1.654	79,53	20,37
C	9.945	7.394	2.551	74,34	25,66
D	18.377	17.810	567	96,91	3,09
E	596	423	173	70,97	29,03
Gesamt	37.368	32.410	4.953	86,73	13,27

Vollbeschäftigte Vertragsbedienstete (Angestellte)

VB I/a	5	4	1	80,00	20,00
VB I/b	507	307	200	60,55	39,45
VB I/c	3.004	1.541	1.463	51,30	48,70
VB I/d	6.168	5.295	873	85,85	14,15
VB I/e	2.456	2.152	304	87,62	12,38
Gesamt	12.140	9.299	2.841	76,60	23,40

Vollbeschäftigte Vertragsbedienstete (Arbeiter)

VB II/p4	42	37	5	88,10	11,90
VB II/ps	51	49	2	96,08	3,92
VB II/p6	1.365	80	1.285	5,86	94,14
Gesamt	1.458	166	1.292	11,39	88,61

Tabelle 25
Arbeitskräfte und sonstige Personen im Haushalt der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe

Größenstufen nach der Kulturläche ideell Erwerbsarten	Personen im Haushalt	Betriebsinhaber					davon Familienangehörige			Familienfremde Arbeitskräfte		
		voll- beschäftigt	teil- beschäftigt	nicht	Rentner, Pen- sionisten	voll- beschäftigt	teil- beschäftigt	nicht*)	Rentner, Pen- sionisten	ständig	nicht ständig	
unter 0,5 ha	14.702	1.390	1.711	642	1.542	2.440	831	5.287	859	459	1.250	
0,5 bis unter 1 ha	86.338	3.978	9.757	5.525	9.108	13.200	3.772	35.689	5.309	996	2.974	
1 bis unter 2 ha	136.770	6.626	16.997	6.203	11.152	22.491	6.829	56.983	9.489	1.125	3.909	
2 bis unter 5 ha	265.596	17.714	31.451	6.719	14.048	49.112	15.828	107.917	22.807	2.103	7.111	
5 bis unter 10 ha	261.973	31.036	19.850	3.113	7.326	57.803	15.286	102.727	24.832	2.133	6.845	
10 bis unter 15 ha	191.250	29.555	7.401	1.073	2.671	47.819	8.555	75.447	18.729	1.926	5.794	
15 bis unter 20 ha	157.538	25.920	3.795	609	1.541	42.130	5.426	62.638	15.479	1.837	4.987	
20 bis unter 25 ha	116.596	19.346	2.149	357	919	32.014	3.540	46.835	11.427	2.039	3.966	
25 bis unter 30 ha	77.644	12.658	1.337	242	556	21.502	2.331	31.593	7.425	1.767	3.042	
30 bis unter 50 ha	127.888	20.303	2.225	451	988	35.280	3.923	52.968	11.750	4.254	5.942	
50 bis unter 100 ha	62.081	9.255	1.134	298	523	17.187	2.201	26.388	5.095	3.620	3.591	
100 bis unter 200 ha	18.454	2.762	315	190	119	5.259	565	7.836	1.408	2.663	1.928	
200 ha und mehr	6.240	1.025	159	221	36	1.543	206	2.730	320	18.954	6.447	
Zusammen	1.523.070	181.568	98.281	25.643	50.529	347.780	69.302	615.038	134.929	43.876	57.786	
Vollerwerb	807.562	170.304	719	20	—	219.232	25.299	311.876	80.112	20.682	33.780	
Zuerwerb	222.923	5.223	38.294	37	247	44.079	12.815	102.799	19.429	2.079	4.427	
Nebenerwerb	492.585	6.041	59.268	25.586	50.282	84.469	31.188	200.363	35.388	6.532	14.815	
Juristische Personen	—	—	—	—	—	—	—	—	—	14.583	4.764	

*) Einschließlich Kinder und Schüler.

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt.

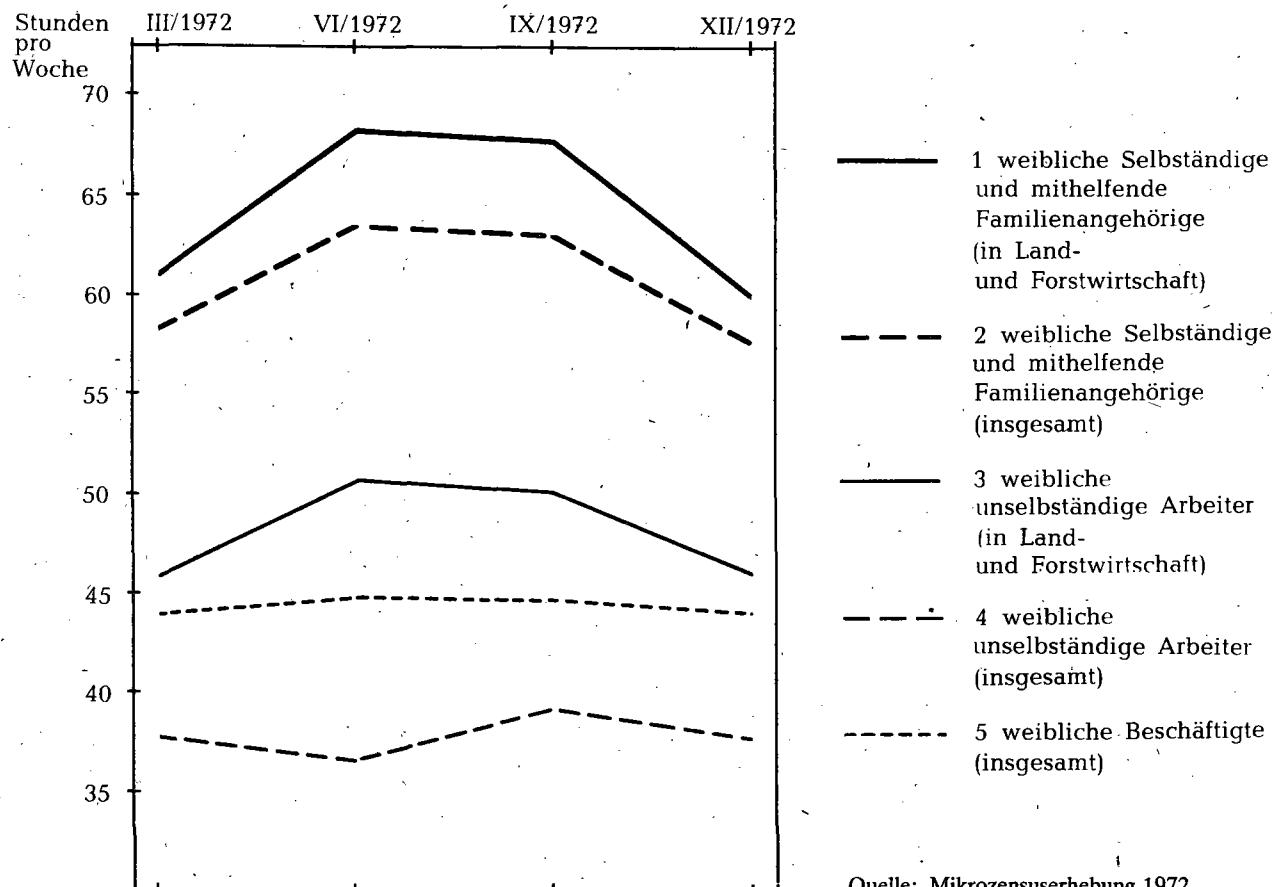
Tabelle 26
Land- und forstwirtschaftliche Betriebszählung 1970

Österreichergebnis: vorläufige Zahlen

Alter	Beruf	Betriebsinhaber weiblich	Alter	Beruf	Betriebsinhaber weiblich
unter 35 Jahren	Hauptberuflich Landwirtschaft	3.636	35 bis unter 65 Jahren		193.156
	Landwirtschaft mit Nebenberuf	28	65 Jahre und mehr		17.154
	Nebenberuflich Landwirtschaft	804			
35 bis unter 60 Jahren	Hauptberuflich Landwirtschaft	24.090	BESCHÄFTIGT		294.412
	Landwirtschaft mit Nebenberuf	228	nur in der Landwirtschaft		32.981
	Nebenberuflich Landwirtschaft	3.216	überwiegend in der Landwirtschaft		1.053
60 Jahre und mehr	Hauptberuflich Landwirtschaft	7.111	davon Töchter		196
	und mehr Landwirtschaft mit Nebenberuf	61	überwiegend außerhalb der Landwirtschaft		21.457
	Nebenberuflich Landwirtschaft	513	davon Töchter		10.602
zusammen	Hauptberuflich Landwirtschaft	34.837	INSGESAMT		316.922
	Landwirtschaft mit Nebenberuf	317	von den weiblichen Familienarbeitskräften sind tätig		
	Nebenberuflich Landwirtschaft	4.533	nicht im Haushalt		17.956
INSGESAMT		39.687	bis unter 50 % im Haushalt		250.372
davon tätig nicht im Haushalt		1.579	50 % und mehr im Haushalt		48.594
davon tätig bis unter 50 % im Haushalt		35.171	nur im Haushalt tätige weibliche Personen		26.441
davon tätig 50 % und mehr im Haushalt		2.937	im Betrieb nicht beschäftigte Personen		
nicht beschäftigte Betriebsinhaber		6.603	Kinder, Schüler		241.857
davon nur im Haushalt		2.495	im Erwerbsalter		36.025
Rentner, Pensionisten		17.298	Rentner, Pensionisten		81.324
BETRIEBSINHABER INSGESAMT		63.588	Familienangehörige im Haushalt		702.569
unter 18 Jahren		8.902	davon Familienarbeitskräfte		316.922
18 bis unter 35 Jahren		97.710			

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt.

Tabelle 27
Mittlere geleistete Arbeitszeit (Stunden pro Woche)



-
Tabelle 28

Entwicklung der Beschäftigtenstände der unselbständige weiblichen Berufstätigen in der Land- und Forstwirtschaft

	weibl. DN insg.	Landarbeiterin in Hausgem.	Landarbeiterin ohne Hausgem.	Saisonarb.	Forstarb.	Gartenarb.	übrige Berufsgruppen
1964	41.325	22.499	7.095	1.486	4.233	2.941	3.071
1973	18.575	6.935	2.828	580	2.450	3.251	2.531
Differenz	22.750	15.564	4.267	906	1.783	+ 310	540
in %	55,05	69,17	60,14	60,96	42,12	+ 10,54	17,58

Saisonale Schwankungen der unselbständige weiblichen Berufstätigen in der Land- und Forstwirtschaft

	weibl. DN insg.	Landarbeiterin in Hausgem.	Landarbeiterin ohne Hausgem.	Saisonarb.	Forstarb.	Gartenarb.	übrige Berufsgruppen
Ende Jänner 1973	12.482	5.737	2.186	1	484	1.811	2.263
Ende Juli 1973	18.575	6.935	2.828	580	2.450	3.251	2.531
Differenz	6.093	1.198	642	579	1.966	1.440	268

Quelle: Statistik des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger.

Tabelle 29

Bauwesen und Stromversorgung in der Land- und Forstwirtschaft (Österreich)

Wohngebäude		Betriebe mit Wirtschaftsgebäuden	321.111
Betriebe mit Wohngebäuden	343.504	Zahl der Wirtschaftsgebäude	433.059
Zahl der Wohngebäude	367.969	Baujahr der Wirtschaftsgebäude:	
Baujahr der Wohngebäude:			
vor 1880	155.947	vor 1880	101.513
1880 – 1918	57.362	1880 – 1918	55.400
1919 – 1944	36.769	1919 – 1944	50.089
1945 – 1950	17.058	1945 – 1950	24.486
1951 – 1960	38.174	1951 – 1960	48.873
nach 1960	38.194	nach 1960	40.750
Bauzustand:		Bauzustand:	
gut	181.060	gut	177.518
reparaturbedürftig	131.881	reparaturbedürftig	116.920
baufällig	30.563	baufällig	26.673
Betriebe mit nur kaltem Fließwasser	208.690	Größe des Rinderstalles:	
Betriebe mit kaltem und warmem Fließwasser	100.401	ausreichend	229.999
Betriebe mit Zentralheizung	40.922	zu klein	57.215
Betriebe mit Bad	142.868		
Betriebe mit Wasserklosett	135.258	Größe des Schweinestalles:	
Betriebe mit beabsichtigtem Um-/Neubau in den nächsten 5 Jahren	86.287	ausreichend	250.505
Betriebe mit Fremdenzimmer	26.274	zu klein	54.074
Zahl der Fremdenzimmer	113.586	Betriebe mit beabsichtigtem Um-/Neubau in den nächsten 5 Jahren	74.234
Wirtschaftsgebäude			
Betriebe ohne Zufahrtsweg		27.241	
Betriebe mit Stromversorgung		338.668	
Entfernung zur nächsten Trafostation unter 1.500 m		283.017	
	über 1.500 m	55.651	
Betriebe mit materiell geteilten Wohngebäuden*)		3.360	
Betriebe mit materiell geteilten Wirtschaftsgebäuden*)		2.876	
Betriebe mit materiell geteilten Wohn- und Wirtschaftsgebäuden*)		2.526	

*) Nur für Burgenland und Tirol.

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt

Tabelle 30
Die land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen 1956/57–1972/73

Schuljahr	Schulen		Klassen		Insgesamt	Schüler (in 1.000)		
	absolute Zahlen	Index-zahlen	absolute Zahlen	Index-zahlen		absolute Zahlen	Index-zahlen	darunter weiblich absolute Zahlen
1956/57	1.335	100	2.235	100	34,64	100	18,35	100
1957/58	—	—	—	—	—	—	—	—
1958/59	1.351	101	2.217	99	34,92	101	17,77	97
1959/60	1.259	94	1.927	86	28,06	81	15,06	82
1960/61	1.106	83	1.430	64	21,01	61	11,28	61
1961/62	1.066	80	1.427	64	21,61	62	11,86	65
1962/63	1.103	83	1.586	71	25,41	73	13,83	75
1963/64	948	71	1.511	68	23,68	68	12,75	69
1964/65	735	55	1.245	56	20,91	60	10,76	59
1965/66	585	44	1.140	51	18,94	55	9,46	52
1966/67	443	33	693	31	10,60	31	5,26	29
1967/68	348	26	472	21	8,35	24	4,20	23
1968/69	292	22	567	25	10,92	31	5,31	29
1969/70	227	17	508	23	10,54	30	5,34	29
1970/71	175	13	434	19	8,96	26	4,46	24
1971/72	130	10	272	12	5,52	16	2,59	14
1972/73	105	8	202	9	4,38	13	1,94	11

Quelle: „Österreichische Schulstatistik“. Das land- und forstwirtschaftliche Schulwesen 1972/73. Herausgegeben vom Bundesministerium für Unterricht und Kunst.

Tabelle 31
Zahl der landwirtschaftlichen Fachschulen für Mädchen nach Bundesländern

Niederösterreich	7
Burgenland	2
Oberösterreich	6
Steiermark	18
Kärnten	7
Salzburg	2
Tirol	6
Wien	0
Vorarlberg	1
Österreich	49

Quelle: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Schulabteilung.

Schuljahr	Klassen		insgesamt	Schüler der landwirtschaftlichen Fachschulen (in 1.000)	
	Schulen	absolute Zahlen		absolute Zahlen	Index-zahlen
1969/70	95	204	148	5,69	132
1970/71	92	197	143	5,40	125
1971/72	93	199	144	5,28	122
1972/73	94	211	153	5,91	137

Quelle: „Österreichische Schulstatistik“. Das land- und forstwirtschaftliche Schulwesen 1972/73. Herausgegeben vom Bundesministerium für Unterricht und Kunst.

Tabelle 33
Die Höheren landwirtschaftlichen Bundeslehranstalten 1956/57–1972/73

Schuljahr	Schulen	Klassen	Schüler der Höheren landwirtschaftlichen Bundeslehranstalten		
			insgesamt	darunter weiblich	Bundeslehranstalten
1956/57	7	27	787	100	275
1957/58	7	29	856	109	302
1958/59	8	32	919	116	318
1959/60	8	35	1.008	128	335
1960/61	8	39	1.061	134	339
1961/62	8	40	1.099	140	347
1962/63	9	43	1.160	147	348
1963/64	10	45	1.209	153	369
1964/65	10	47	1.243	157	388
1965/66	10	48	1.276	162	414
1966/67	10	49	1.301	165	411
1967/68	10	53	1.366	174	423
1968/69	10	54	1.423	181	442
1969/70	10	53	1.442	183	436
1970/71	10	53	1.423	181	447
1971/72	10	56	1.531	195	466
1972/73	10	57	1.559	198	489

Quelle: „Österreichische Schulstatistik“. Das land- und forstwirtschaftliche Schulwesen 1972/73. Herausgegeben vom Bundesministerium für Unterricht und Kunst.

Tabelle 32
Die landwirtschaftlichen Fachschulen 1956/57–1972/73 (ohne Sonderformen)

Schuljahr	Klassen		insgesamt	Schüler der landwirtschaftlichen Fachschulen (in 1.000)	
	Schulen	absolute Zahlen		absolute Zahlen	Index-zahlen
1956/57	69	138	100	4,32	100
1957/58	71	143	104	4,44	103
1958/59	73	146	106	4,53	105
1959/60	73	146	106	4,33	100
1960/61	76	149	108	4,25	98
1961/62	76	146	106	4,03	93
1962/63	75	150	109	4,03	93
1963/64	74	145	105	4,17	97
1964/65	75	152	110	4,67	108
1965/66	84	161	117	4,95	115
1966/67	84	163	118	4,94	114
1967/68	92	182	132	5,53	128
1968/69	95	193	140	5,60	130

Tabelle 34

Die Schulen, Klassen und Schüler an Höheren landwirtschaftlichen Bundeslehranstalten

Bundesländer, Österreich	Bezeichnung und Sitz der Schulen	Klassen	männlich	Schüler weiblich	Schüler zusammen
Kärnten	Höhere Bundeslehranstalt Pitzelstätten	4	—	116	116
Niederösterreich	Höhere Bundeslehranstalt Klosterneuburg	5	122	4	126
	Höhere Bundeslehranstalt Schloß Sitzenberg	5	—	113	113
	Höhere Bundeslehranstalt Francisco-Josephinum Wieselburg	11	302	—	302
Oberösterreich	Höhere Bundeslehranstalt Elmberg	4	—	106	106
	Höhere Bundeslehranstalt St. Florian	5	152	—	152
Salzburg	Höhere Bundeslehranstalt Ursprung-Elixhausen	5	140	—	140
Steiermark	Höhere Bundeslehranstalt Raumberg-Trautenfels	9	285	—	285
Tirol	Höhere Bundeslehranstalt Kematen	5	—	138	138
Wien	Höhere Bundeslehranstalt Wien-Schönbrunn	4	69	12	81
Osterreich	1972/73	57	1.070	489	1.559
	1971/72	56	1.065	466	1.531
	1970/71	59	976	447	1.423

Quelle: „Österreichische Schulstatistik“. Das land- und forstwirtschaftliche Schulwesen 1972/73. Herausgegeben vom Bundesministerium für Unterricht und Kunst.

Tabelle 35

Die Studierenden am Bundesseminar im Schuljahr 1972/73

Dauer des Unterrichtes	männlich	Studierende insgesamt weiblich	zusammen	*) Pädagogischer Lehrgang, Fachrichtung landwirtschaftliche Frauenberufe.
2 Semester*)	—	41	41	**) Pädagogischer Lehrgang, Fachrichtung Landwirtschaft.
2 Semester**) 5 Wochen	22	—	22	Quelle: „Österreichische Schulstatistik“ Das land- und forstwirtschaftliche Schulwesen 1972/73. Herausgegeben vom Bundesministerium für Unterricht und Kunst.
1 Woche	33	—	33	
Zusammen	—	47	47	
	55	88	143	

Tabelle 36

Schulbildung der Bäuerin

Bezirk	Volks- schule	Haupt- schule	Höhere Lehranstalt	Hoch- schule	Berufs- schule	Fach- schule	Mittel- schule	Hoch- schule
Bruck an der Mur	91%	8%	1%	2 Pers.	10%	4%	1 Pers.	1 Pers.
Deutschlandsberg	95%	4%	1%	2 Pers.	14%	3%	1 Pers.	1 Pers.
Feldbach	98%	2%	9 Pers.	2 Pers.	10%	1%	7 Pers.	1 Pers.
Fürstenfeld	93%	7%	14 Pers.	—	10%	3%	3 Pers.	1 Pers.
Graz-Stadt	76%	20%	4%	1 Pers.	10%	5%	1 Pers.	—
Graz-Umgebung	94%	5%	1%	5 Pers.	9%	3%	2 Pers.	—
Hartberg	97%	3%	8 Pers.	—	16%	4%	2 Pers.	—
Judenburg	83%	16%	1%	—	19%	12%	4 Pers.	—
Knittelfeld	85%	15%	4 Pers.	—	20%	13%	1 Pers.	—
Leibnitz	95%	4%	1%	3 Pers.	12%	2%	4 Pers.	1 Pers.
Leoben	83%	17%	4 Pers.	—	17%	11%	—	—
Liezen	88%	11%	1%	1 Pers.	14%	8%	2 Pers.	1 Pers.
Mürzzuschlag	83%	16%	1%	—	25%	12%	—	—
Murau	88%	11%	1%	—	16%	13%	5 Pers.	—
Radkersburg	94%	6%	11 Pers.	2 Pers.	9%	2%	2 Pers.	—
Voitsberg	92%	7%	1%	—	11%	4%	—	1 Pers.
Weiz	98%	2%	9 Pers.	—	16%	2%	2 Pers.	—
Landesdurchschnitt	94%	5%	1%	18 Pers.	13%	4%	37 Pers.	7 Pers.

Zahl der befragten Betriebe: 49.052.

Quelle: Landwirtschaftliche Strukturerhebung in der Steiermark 1969/70.

Tabelle 37
Sondergebiet ländliche Hauswirtschaft

Anzahl der im Jahre 1973 mit Erfolg abgelegten Prüfungen

Bundesland	nach Absolvierung der 3jährigen Lehrzeit	1. Gehilfenprüfungen			Summe	2. Meisterprüfungen		Summe
		nach Absolvierung einer Fachschule in Verbindung mit der vorgeschriebenen Praxis	ohne Lehrverhältnis	nach mindestens fünfjähriger praktischer Tätigkeit		nach vierjähriger Verwendung als Gehilfe	auf Grund einer Nachsicht der Landesregierung	
Burgenland	12	—	—	—	12	—	1	1
Kärnten	26	15	—	—	41	6	—	6
Niederösterreich	97	129	31	—	257	28	11	39
Oberösterreich	51	200	—	—	251	34	4	38
Salzburg	36	8	—	—	44	8	—	8
Steiermark	43	87	—	—	130	23	10	33
Tirol	23	62	—	—	85	5	3	8
Vorarlberg	—	—	—	—	—	—	—	—
Wien	—	—	—	—	—	—	—	—
Österreich	288	501	31	—	820	104	29	133
(Vergleich Österreich 1972)	494	227	57	—	778	93	39	132
(Vergleich Österreich 1971)	541	343	64	—	948	171	27	198

Quelle: Österreichische Landarbeiterkammer.

Tabelle 38
Sondergebiet ländliche Hauswirtschaft

Anzahl der im Jahre 1972 mit Erfolg abgelegten Prüfungen

Bundesland	nach Absolvierung der 3jährigen Lehrzeit	1. Gehilfenprüfungen			Summe	2. Meisterprüfungen		Summe
		nach Absolvierung einer Fachschule in Verbindung mit der vorgeschriebenen Praxis	ohne Lehrverhältnis	nach mindestens fünfjähriger praktischer Tätigkeit		nach vierjähriger Verwendung als Gehilfe	auf Grund einer Nachsicht der Landesregierung	
Burgenland	11	—	—	—	11	—	6	6
Kärnten	33	17	6	—	56	4	—	4
Niederösterreich	121	139	50	—	310	36	21	57
Oberösterreich	256	—	—	—	256	35	3	38
Salzburg	17	16	1	—	34	—	—	—
Steiermark	44	—	—	—	44	13	5	18
Tirol	12	55	—	—	67	5	4	9
Vorarlberg	—	—	—	—	—	—	—	—
Wien	—	—	—	—	—	—	—	—
Österreich	494	227	57	—	778	93	39	132
(Vergleich Österreich 1971)	541	343	64	—	948	171	27	198

Quelle: Österreichische Landarbeiterkammer.

Tabelle 39

Sondergebiet ländliche Hauswirtschaft

Anzahl der im Jahre 1971 mit Erfolg abgelegten Prüfungen

Bundesland	nach Absolvierung der 3jährigen Lehrzeit	1. Gehilfenprüfungen			Summe	2. Meisterprüfungen			Summe
		nach Absolvierung einer Fachschule in Verbindung mit der vorgenannten Praxis	ohne Lehrverhältnis	nach mindestens fünfjähriger praktischer Tätigkeit		nach vierjähriger Verwendung als Gehilfe	auf Grund einer Nachsicht der Landesregierung		
Burgenland	5	—	—	5	7	4	11		
Kärnten	20	34	—	54	22	1	23		
Niederösterreich	101	168	64	333	22	8	30		
Oberösterreich	270	44	—	314	50	—	50		
Salzburg	53	15	—	68	4	1	5		
Steiermark	42	—	—	42	54	10	64		
Tirol	46	82	—	128	12	3	15		
Vorarlberg	—	—	—	—	—	—	—		
Wien	4	—	—	4	—	—	—		
Österreich	541	343	64	948	171	27	198		

Quelle: Österreichische Landarbeiterkammer.

Tabelle 40

Selbständige im Gewerbe

	m	%	1964		m	%	1952	
			w	%			w	%
Gewerbe:								
Hutmacher, Modisten	363	34	705	66	628	29	1.519	71
Kleidermacher	6.776	52	6.312	48	11.368	49	11.641	51
Mieder- und Wäschewaren	350	22	1.251	78	480	17	2.394	83
Sticker, Wirker etc.	1.482	44	1.920	56	1.911	41	2.720	59
Gärtner, Blumenbinder	875	53	791	47	941	52	853	48
Friseure, Kosmetiker	4.257	57	3.162	43	5.466	70	2.332	30
Chemischputzer, Wäscher	629	37	1.076	63	675	27	1.795	73
Handel:								
Lebensmittelkleinhandel	17.867	54	15.304	46	18.901	50	18.764	50
Textilhandel	9.740	55	7.863	45	8.377	57	6.272	43
Papier- und Büroartikel	5.602	54	4.703	46	3.980	53	3.523	47
Parfümeriewaren	7.495	54	6.309	46	5.416	52	5.073	48
Tabakverleger	7.950	53	7.038	47	7.611	54	6.381	46

Tabelle 40 a
Mittlere geleistete Arbeitszeit nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht

Wirtschaftsklassen	Berufstätige insgesamt			davon Selbständige und mithelfende Angehörige		
	z	m	w	z	m	w
Land- und Forstwirtschaft	1 60,5	61,2	59,8	61,9	63,6	60,4
	2 67,6	69,1	66,1	69,5	72,0	67,2
Erzeugung von Nahrungs- und Genußmittel	1 45,7	46,7	43,9	59,6	61,7	55,7
	2 44,8	46,4	41,1	63,5	66,7	55,3
Erzeugung von Bekleidung, Schuhen und Bettwaren	1 42,7	47,6	41,0	51,6	53,3	48,7
	2 39,4	44,5	38,1	47,3	53,0	41,5
Be- und Verarbeitung von Holz, Musikinstrumenten- und Spielwarenerzeugung	1 44,1	44,8	39,5	53,7	55,2	-
	2 42,2	42,9	38,6	51,5	53,1	-
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	1 42,0	42,5	40,0	53,4	55,9	-
	2 39,7	40,4	37,2	53,5	55,8	-
Bauwesen	1 41,7	41,8	39,5	52,9	54,9	-
	2 40,8	41,0	38,0	53,7	55,8	44,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1 52,8	55,7	51,1	64,5	67,3	62,7
	2 54,7	56,5	53,7	68,3	70,7	66,8
Handel, Lagerung	1 45,7	48,4	43,4	55,5	58,1	53,0
	2 42,6	45,7	39,8	54,6	56,5	52,2
Körperpflege, Reinigung und Bestattung	1 41,9	44,9	40,2	48,3	50,3	45,9
	2 40,5	43,7	39,2	49,0	52,5	46,3
Insgesamt	1 46,3	46,7	45,7	59,5	60,8	58,0
	2 44,9	45,3	44,2	63,8	65,1	62,4

1 = im Dezember 1970

2 = im September 1973

Mittlere geleistete Arbeitszeit in Stunden pro Woche

Tabelle 41

Der Versichertenstand in der Krankenversicherung der Unselbständigen nach Kassenarten und Versichertenkategorien sowie nach dem Geschlecht

im Jahresdurchschnitt 1972

Versicherungsträger 1	Geschlecht 2	Versichertenkategorie I Erwerbstätige davon Angestellte Arbeiter Bedienstete Pragmat. 8										IV Pensionisten und Rentner davon Arbeitslose zusammen Sozialvers.- Pens. (Rentner) 10	V Kriegs- hinter- bliebene*) 13	
		I-V zusammen 3		Arbeiter 4		Angestellte 6		Pragmat. Bedienstete 7		II Freiwillig Versicherte 9		III Arbeitslose 10		
		M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	
Insgesamt	M+F	3.861.217	2.458.852	1.410.435	807.045	241.372	67.406	53.616	1.244.413	1.032.944	211.469	36.930		
	M	2.062.719	1.540.406	929.605	405.177	205.624	41.288	13.510	460.340	362.522	97.818	7.175		
	F	1.798.498	918.446	480.830	401.868	35.748	26.118	40.106	784.073	670.422	113.651	29.755		
Gebietskrankenkassen	M+F	3.085.219	2.065.950	1.292.695	773.255	—	60.873	49.172	872.294	871.822	472	36.930		
	M	1.575.764	1.220.015	839.942	380.073	—	38.280	11.731	298.563	298.502	61	7.175		
	F	1.509.455	845.935	452.753	393.182	—	22.593	37.441	573.731	573.320	411	29.755		
Betriebskrankenkassen	M+F	69.963	43.178	29.562	6.658	6.958	2.298	—	24.487	13.653	10.834	—		
	M	47.123	34.586	23.032	4.606	6.948	486	—	12.051	7.210	4.841	—		
	F	22.840	8.592	6.530	2.052	10	1.812	—	12.436	6.443	5.993	—		
Landwirtschaftskrankenkassen	M+F	174.440	67.514	49.211	18.303	—	3.724	3.997	99.205	99.205	—	—		
	M	83.886	45.043	31.908	13.135	—	2.212	1.344	35.287	35.287	—	—		
	F	90.554	22.471	17.303	5.168	—	1.512	2.653	63.918	63.918	—	—		
Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues	M+F	50.431	19.710	16.308	3.402	—	198	447**))	30.076	30.076	—	—		
	M	34.651	18.196	15.483	2.713	—	129	435	15.891	15.891	—	—		
	F	15.780	1.514	825	689	—	69	12	14.185	14.185	—	—		
Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen	M+F	185.869	84.861	22.659	5.427	56.775	313	—	100.695	18.188	82.507	—		
	M	129.539	79.731	19.240	4.650	55.841	181	—	49.627	5.632	43.995	—		
	F	56.330	5.130	3.419	777	934	132	—	51.068	12.556	38.512	—		
Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter	M+F	295.295	177.639	—	—	177.639	—	—	117.656	—	117.656	—		
	M	191.756	142.835	—	—	142.835	—	—	48.921	—	48.921	—		
	F	103.539	34.804	—	—	34.804	—	—	68.735	—	68.735	—		

*) Einschließlich Hinterbliebener gemäß §§ 47 und 48 HVG.

**) Bezieher einer Sonderunterstützung gemäß BGBl. Nr. 117/1967.

Tabelle 42
Mutterhilfe-Statistik 1972

Bezeichnung	Zahl der Entbindungs-fälle	Entbindungs-heimpflege	davon verbunden mit	Familien-(Tag)geld	Entbindungs-beitrag
Krankenversicherung					
Insgesamt	98.727	90.162	59.569	51.099	88.673
Gebietskrankenkassen	78.601	72.285	53.344	49.793	77.892
Betriebskrankenkassen	831	774	240	235	828
Landw. Krankenkassen	2.669	2.286	1.066	941	2.573
VA des öst. Bergbaues	508	377	60	53	508
VA der öst. Eisenbahnen	1.866	1.660	1.211	77	1.850
VA öffentl. Bediensteter	3.630	3.577	3.621	—	3.642
Gewerbl. Selbständigen-Krankenkassen	1.576	1.382	27	—	1.380
Öst. Bauernkrankenkasse	9.046	7.821	—	—	—
Arbeiter	25.005	23.566	24.790	23.374	24.995
Angestellte	20.057	19.500	19.861	18.377	20.062
Pragm. Bedienstete	1.469	1.466	1.465	—	1.469
Selbständig Erwerbstätige*)	1.259	1.118	27	—	404
Freiwillig Versicherte	1.625	1.443	—	—	1.522
Arbeitslose	10.162	9.358	10.142	9.348	10.163
Pensionisten, Rentner	288	235	10	—	21
Kriegshinterbliebene	18	13	—	—	12
Angehörige**)	38.833	33.463	3.274	—	30.025

*) Pflichtversicherte Erwerbstätige bei den Gewerblichen Selbständigen-Krankenkassen und bei der Österreichischen Bauernkrankenkasse.

**) Mitversicherte ohne Beitragsleistung.

Quelle: Statistisches Handbuch der Sozialversicherung 1973.

Tabelle 43
Höhe des Entbindungsbeitrages für Pflichtversicherte und Angehörige (Stand: Juli 1974)

Versicherungsträger	Entbindungsbeitrag für weibliche Pflichtversicherte mit Wochen- geldanspruch nach § 18 ASVG	Entbindungsbeitrag für Angehörige und für Selbstversicherte nach § 18 ASVG
GKK Wien	S 1.200,—	S 1.600,—
GKK Niederösterreich	S 1.200,—	S 1.600,—
GKK Burgenland	S 1.000,—	S 1.000,—
GKK Oberösterreich	S 1.000,—	S 1.000,—
GKK Steiermark	S 1.000,—	S 1.000,—
GKK Kärnten	S 1.000,—	S 1.400,—
GKK Salzburg	S 1.000,—	S 1.000,—
GKK Tirol	S 1.000,—	S 1.400,—
GKK Vorarlberg	S 1.500,—	S 2.000,—
BKK Staatsdruckerei	S 2.000,—	S 2.000,—
BKK Austria Tabakwerke	S 1.000,—	S 2.000,—
BKK Wiener Verkehrs- betriebe	S 2.000,—	S 2.000,—
BKK Semperit	S 2.000,—	S 2.000,—
BKK Neusiedler	S 1.400,—	S 1.800,—
BKK Donawitz	S 1.000,—	S 1.200,—
BKK Zeltweg	S 1.500,—	S 1.500,—
BKK Kindberg	S 1.000,—	S 1.000,—
BKK Böhler	S 1.500,—	S 1.500,—
BKK Pengg	S 2.000,—	S 2.000,—

Versicherungsträger	Entbindungsbeitrag für weibliche Pflichtversicherte mit Wochen- geldanspruch nach § 18 ASVG	Entbindungsbeitrag für Angehörige und für Selbstversicherte nach § 18 ASVG
Versicherungsanstalt der österr. Eisenbahnen	S 1.700,—	S 1.700,—
Versicherungsanstalt des österr. Bergbaues	S 1.000,—	S 1.000,—

Tabelle 44
**Rückzahlung von Ausstattungsbeiträgen seitens weiblicher
Versicherter**

Berichtsjahr 1973

Kalenderjahr, in dem seinerzeit der Ausstattungsbeitrag geleistet wurde	Zahl der bewilligten Anträge auf Rückzahlung	durchschnittlicher Rückzahlungsbetrag (in vollen S)
vor 1934	6	13.045,—
1935 bis 1939	51	4.919,—
1940 bis 1944	146	8.505,—
1945 bis 1949	158	6.495,—
1950 bis 1954	294	5.984,—
1955 bis 1959	219	14.199,—
1960 bis 1964	140	16.203,—
1965 bis 1969	92	16.034,—
	1.106	10.135,—

Gesamtbetrag der bewilligten Rückzahlungen:
S 11,209.385,90

Tabelle 45

		Zahl der Fälle	Durchschnittliche Bemessungsgrundlage § 238 ASVG	Durchschnittliche Zahl der Versicherungsmonate	Durchschnittliche volle Pension vor Ruhen
Alterspensionen	Männer	2.671	S 5.902,-	404	S 3.822,40
§ 253 ASVG	Frauen	3.375	S 4.251,-	359	S 2.598,50
65. (60.) Lebensjahr	Insgesamt	6.046	S 4.953,-	378	S 3.139,20
Vorzeitige Alterspensionen	Männer	61	S 5.400,-	388	S 3.206,30
§ 253a ASVG	Frauen	55	S 4.756,-	325	S 2.477,90
bei Arbeitslosigkeit	Insgesamt	116	S 5.074,-	356	S 2.774,70
Vorzeitige Alterspensionen	Männer	2.938	S 7.180,-	482	S 5.148,50
§ 253b ASVG	Frauen	780	S 6.088,-	444	S 4.102,70
bei langer Versicherungsdauer	Insgesamt	3.718	S 6.937,-	474	S 4.929,40
Alle Alterspensionen	Insgesamt	9.880	S 5.775,-	417	S 3.809,60

Tabelle 48

Lohnstufen-Statistik Ende Juli 1973

Summierung der Relativzahlen

Lohnstufe	Arbeitsverdienst in Schilling je Monat	Erwerbstätige zusammen			Arbeiter Männer	Frauen	Angestellte und Beamte		
		M+F	Männer	Frauen			M+F	Männer	Frauen
1	bis 225,00	0,11	0,08	0,14	0,13	0,09	0,20	0,08	0,08
1-2	bis 375,00	0,23	0,15	0,33	0,31	0,18	0,53	0,10	0,10
1-3	bis 525,00	0,47	0,27	0,75	0,67	0,35	1,27	0,14	0,13
1-4	bis 675,00	0,83	0,49	1,33	1,21	0,65	2,28	0,21	0,19
1-5	bis 825,00	1,53	1,00	2,31	2,25	1,34	3,99	0,34	0,30
1-6	bis 975,00	2,80	2,34	3,47	4,08	3,16	5,83	0,68	0,59
1-7	bis 1.125,00	4,17	3,39	5,32	5,47	4,34	7,62	2,02	1,37
1-8	bis 1.275,00	5,22	4,26	6,65	6,67	5,37	9,13	2,84	1,89
1-9	bis 1.425,00	6,65	5,42	8,48	8,21	6,76	10,95	4,09	2,55
1-10	bis 1.575,00	7,67	6,14	9,94	9,28	7,58	12,50	5,01	3,06
1-11	bis 1.725,00	8,63	6,88	11,23	10,34	8,44	13,95	5,81	3,55
1-12	bis 1.875,00	9,61	7,49	12,76	11,23	9,01	15,46	6,93	4,24
1-13	bis 2.025,00	10,58	8,01	14,41	12,15	9,50	17,20	7,99	4,82
1-14	bis 2.175,00	11,35	8,41	15,72	12,95	9,89	18,79	8,70	5,25
1-15	bis 2.325,00	12,23	8,78	17,36	13,87	10,25	20,79	9,50	5,62
1-16	bis 2.475,00	13,12	9,13	19,06	14,91	10,64	23,09	10,14	5,90
1-17	bis 2.625,00	14,31	9,61	21,33	16,18	11,13	25,87	11,20	6,35
1-18	bis 2.775,00	15,31	10,02	23,22	17,33	11,56	28,38	11,96	6,70
1-19	bis 2.924,00	16,40	10,45	25,30	18,48	12,00	30,90	12,94	7,10
1-20	bis 3.075,00	18,01	11,15	28,28	20,13	12,74	34,31	14,48	7,71
1-21	bis 3.225,00	19,28	11,63	30,74	21,49	13,26	37,30	15,60	8,10
1-22	bis 3.375,00	20,71	12,25	33,38	23,14	13,99	40,72	16,66	8,48
1-23	bis 3.525,00	22,57	13,01	36,88	25,14	14,81	44,98	18,30	9,12
1-24	bis 3.675,00	24,25	13,84	39,83	27,09	15,77	48,84	19,52	9,66
1-25	bis 3.825,00	26,10	14,74	43,12	29,18	16,78	53,02	20,97	10,32
1-26	bis 3.975,00	28,03	15,85	46,28	31,46	18,11	57,12	22,33	10,96
1-27	bis 4.125,00	30,58	17,27	50,53	34,13	19,65	61,95	24,68	12,10
1-28	bis 4.274,00	32,76	18,68	53,87	36,65	21,32	66,10	26,30	12,95
1-29	bis 4.425,00	35,08	20,29	57,25	39,29	23,24	20,13	28,07	13,88
1-30	bis 4.575,00	37,77	22,35	60,87	42,23	25,65	74,09	30,34	15,20
1-31	bis 4.725,00	40,11	24,32	63,78	44,88	27,98	77,34	32,18	16,37
1-32	bis 4.875,00	42,44	26,40	66,47	47,54	30,50	80,26	33,96	17,50
1-33	bis 5.025,00	45,15	28,75	69,73	50,20	33,14	82,97	36,75	19,22
1-34	bis 5.175,00	47,38	31,01	71,91	52,78	35,89	85,21	38,41	20,43
1-35	bis 5.325,00	49,70	33,34	74,21	55,31	38,62	87,34	40,39	21,90
1-36	bis 5.475,00	51,99	35,86	76,15	57,88	41,68	88,98	42,21	23,25
1-37	bis 5.625,00	54,34	38,42	78,17	60,29	44,63	90,35	44,45	24,98
1-38	bis 5.775,00	56,44	40,89	79,72	62,57	47,52	91,45	46,26	26,53
1-39	bis 5.925,00	58,45	43,24	81,22	64,70	50,26	92,40	48,07	28,04
1-40	bis 6.075,00	60,83	45,99	83,04	66,96	53,25	93,25	50,64	30,25
1-41	bis 6.225,00	62,75	48,38	84,26	69,00	56,00	93,92	52,37	31,87
1-42	bis 6.375,00	64,60	50,76	85,31	71,01	58,76	94,49	53,94	33,41
1-43	bis 6.525,00	66,61	53,26	86,60	72,96	61,45	95,03	56,06	35,49
									76,96

Lohnstufe	Arbeitsverdienst in Schilling je Monat	Erwerbstätige zusammen			Arbeiter Männer	Frauen	Angestellte und Beamte		
		M+F	Männer	Frauen			M+F	Männer	Frauen
1-44	bis 6.675,00	68,38	55,58	87,54	74,84	64,09	95,46	57,64	37,12
1-45	bis 6.825,00	70,04	57,75	88,43	76,54	66,48	95,85	59,22	38,82
1-46	bis 6.975,00	71,59	59,81	89,22	78,16	68,77	96,18	60,65	40,37
1-47	bis 7.125,00	73,30	61,99	90,23	79,68	70,91	96,51	62,67	42,62
1-48	bis 7.275,00	74,70	63,89	90,88	81,13	72,98	96,78	63,98	44,16
1-49	bis 7.425,00	76,01	65,68	91,47	82,47	74,89	97,01	65,24	45,67
1-50	bis 7.575,00	77,41	67,56	92,16	83,76	76,73	97,24	66,84	47,65
1-51	bis 7.725,00	78,62	69,21	92,72	84,95	78,43	97,43	68,10	49,19
1-52	bis 7.875,00	79,74	70,76	93,19	86,06	80,03	97,59	69,24	50,63
1-53	bis 8.025,00	81,01	72,45	93,83	87,12	81,54	97,78	70,87	52,72
1-54	bis 8.175,00	81,98	73,80	94,22	88,06	82,90	97,90	71,89	54,06
1-55	bis 8.325,00	82,36	75,18	94,61	88,97	84,32	98,02	72,99	55,55
1-56	bis 8.475,00	83,81	76,38	94,94	89,75	85,35	98,13	73,95	56,88
1-57	bis 8.625,00	84,72	77,64	95,33	90,50	86,44	98,25	75,12	58,52
1-58	bis 8.775,00	85,52	78,76	95,63	91,19	87,45	98,34	76,09	59,89
1-59	bis 8.925,00	86,24	79,79	95,89	91,83	88,38	98,43	76,95	61,15
1-60	bis 9.075,00	87,05	80,93	96,22	92,45	89,28	98,52	78,08	62,80
1-61	bis 9.225,00	87,69	81,84	96,45	93,00	90,08	98,59	78,86	63,95
1-62	bis 9.375,00	88,37	82,81	96,70	93,57	90,90	98,69	79,72	65,24
1-63	Insgesamt	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabelle 49

Versichertenstand der Gewerblichen Selbständigen-Krankenversicherung

Berichtszeitraum: Juli – September 1974

Versichertenkategorie	Ge- schlecht	Österreich	Wien	NÖ	Burgenland	OÖ	Zahl der Versicherten			Vorarl- berg
							Steiermark	Kärnten	Salzburg	
1	M+F	237.099	71.871	58.068	12.111	38.623	23.990	14.555	16.505	1.207 169
2	Gesamtzahl der Versicherten	M	123.430	35.413	29.788	6.408	20.581	13.670	8.070	8.706 697 97
3		F	113.669	36.458	28.280	5.703	18.042	10.320	6.485	7.799 510 72
4	Pflichtversicherte	M+F	117.943	37.907	28.386	5.979	18.873	10.868	6.415	9.028 426 61
5 I	Erwerbstätige	M	83.320	24.226	19.683	4.459	13.994	8.780	5.347	6.390 389 52
6		F	34.623	13.681	8.703	1.520	4.879	2.088	1.068	2.638 37 9
7	Weiterversicherte	M+F	3.521	1.295	420	72	506	565	372	253 32 6
8 IIa		M	1.742	650	205	48	267	236	177	138 16 5
9		F	1.779	645	215	24	239	329	195	115 16 1
10	Selbstversicherte	M+F	2.091	208	31	5	307	611	454	354 94 27
11 IIa		M	1.323	129	28	5	179	349	313	224 72 24
12		F	768	79	3	—	128	262	141	130 22 3
13	Familienversicherte	M+F	28.707	6.361	6.701	1.917	5.343	3.073	2.634	2.408 226 44
14 IIb	gemäß § 10 Abs. 1	M	680	344	141	28	73	49	38	5 2 —
15	GSKVG	F	28.027	6.017	6.560	1.889	5.270	3.024	2.596	2.403 224 44
16	Familienversicherte	M+F	734	124	126	23	139	93	120	96 13 —
17 IIc	gemäß § 10 Abs. 2	M	340	65	62	13	56	37	59	42 6 —
18	GSKVG	F	394	59	64	10	83	56	61	54 7 —
19	Pflichtversicherte	M+F	84.103	25.976	22.404	4.115	13.455	8.780	4.560	4.366 416 31
20 IV	Pensionisten	M	36.025	9.999	9.669	1.855	6.012	4.219	2.136	1.907 212 16
21		F	48.078	15.977	12.735	2.260	7.443	4.561	2.424	2.459 204 15
22	Zusatzversicherte	M+F	6.653	1.232	227	31	434	1.536	2.908	56 226 3
23 Z		M	5.454	844	151	27	341	1.285	2.552	36 215 3
24		F	1.199	388	76	4	93	251	356	20 11 —

Tabelle 50

Versicherte in der Gewerblichen Selbständigen-Krankenversicherung nach der Höhe der Beitragsgrundlagen im IV. Quartal 1973

Beitragsgrundlage in Schilling je Monat	davon				Beitragsgrundlage in Schilling je Monat	davon					
	über	bis	Zusammen versicherte Erwerbstätige	pflicht- versicherte Erwerbstätige		über	bis	Zusammen versicherte Erwerbstätige	pflicht- versicherte Erwerbstätige	freiwillig Versicherte	Familien versicherte
Insgesamt	148.781	111.586	6.022	31.173	4.000,00	4.200,00	2.316	1.666	60	590	
1.250,00	15.728	11.456	1.281	2.991	4.200,00	4.400,00	2.251	1.603	63	585	
1.250,00	1.400,00	1.395	1.027	77	4.400,00	4.600,00	2.075	1.513	53	509	
1.400,00	1.600,00	2.019	1.502	91	4.600,00	4.800,00	1.865	1.355	42	468	
1.600,00	1.800,00	17.797	14.901	431	4.800,00	5.000,00	1.896	1.405	42	449	
1.800,00	2.000,00	2.517	1.882	108	5.000,00	5.200,00	1.661	1.222	47	392	
2.000,00	2.200,00	2.471	1.816	102	5.200,00	5.400,00	1.617	1.166	34	417	
2.200,00	2.400,00	2.614	1.933	97	5.400,00	5.600,00	1.516	1.127	33	356	
2.400,00	2.600,00	2.885	2.118	95	5.600,00	5.800,00	1.325	1.000	21	304	
2.600,00	2.800,00	2.742	1.993	85	5.800,00	6.000,00	1.508	1.112	36	360	
2.800,00	3.000,00	2.813	2.041	87	6.000,00	6.200,00	1.225	914	30	281	
3.000,00	3.200,00	2.379	1.759	66	6.200,00	6.400,00	1.225	904	30	291	
3.200,00	3.400,00	2.611	1.880	79	6.400,00	6.600,00	1.145	853	29	263	
3.400,00	3.600,00	4.061	2.864	213	6.600,00	6.800,00	1.035	783	23	229	
3.600,00	3.800,00	2.644	1.909	76	6.800,00	7.000,00	1.004	805	17	182	
3.800,00	4.000,00	2.280	1.664	61	Gemäß § 19/2 GSKVG		58.161	43.413	2.513	12.235	

Tabelle 51

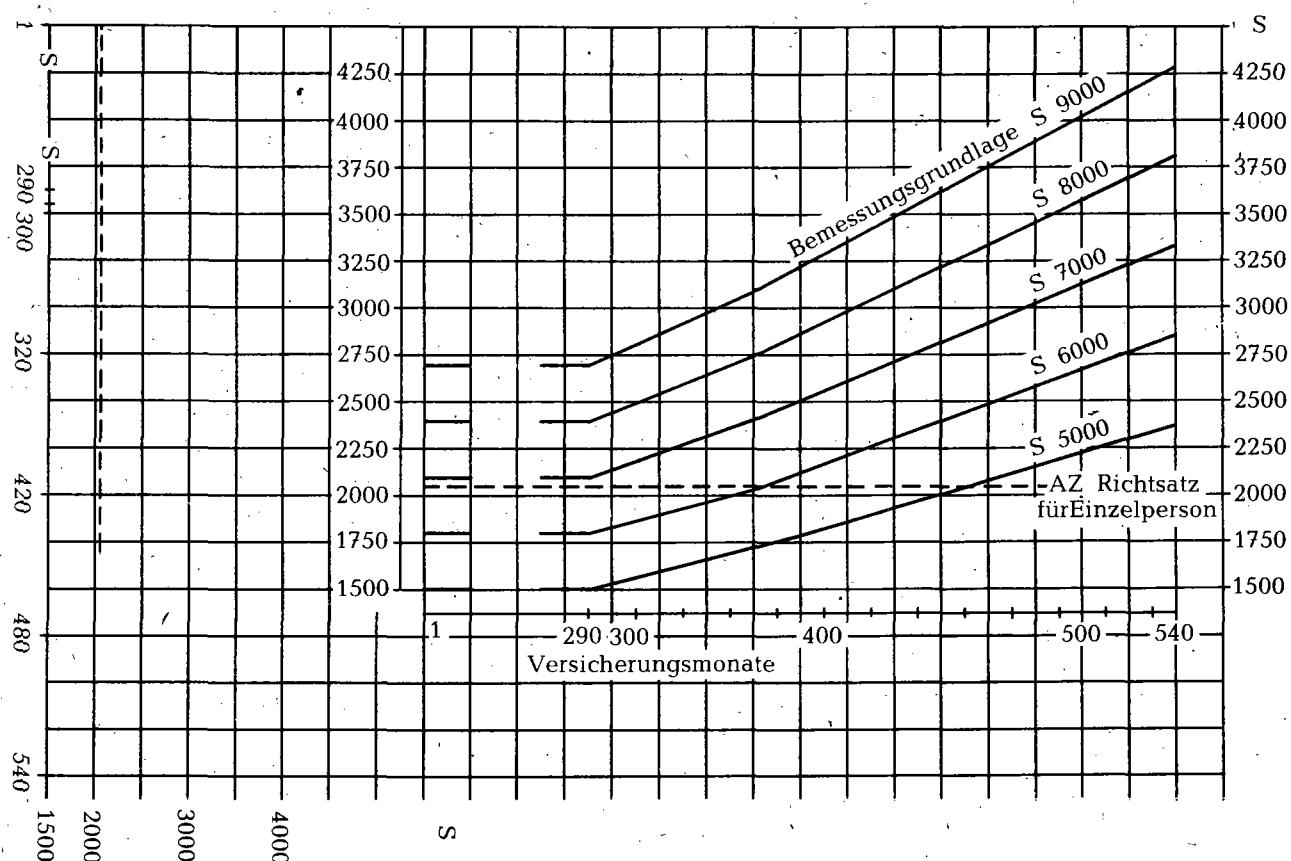
Versichertenstand der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Berichtszeitraum: Juli – September 1974

Kategorie	Versicherten- Gruppe	Stand am Ende des 3. Quart. 74		
			männliche Versicherte	weibliche Versicherte
Gesamtsumme (Vers. Kat. I u. II)		183.712	122.705	61.007
I Pflicht versicherte	Gewerbetreibende (§ 2 (1) Z. 1 GSPVG.)	176.688	118.002	58.686
	Wirtschaftstreuhänder (§ 2 (2) Z. 1 GSPVG.)	1.135	903	232
	Dentisten (§ 2 (2) Z. 2 GSPVG.)	1.289	1.066	223
	Journalisten (§ 2 (2) Z. 3 GSPVG.)	52	34	18
	Bildende Künstler (§ 2 (2) Z. 4 GSPVG.)	1.693	1.295	398
	Tierärzte (§ 2 (2) Z. 5 GSPVG.)	673	652	21
II Freiwillig Versicherte	Weiterversicherte (§ 5 (1) GSPVG.)	2.174	752	1.422
	Selbstversicherte (§ 191 (1) GSPVG.)	8	1	7

Quelle: Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft. Statistischer Monatsbericht IX/1974.

Tabelle 52

Tabelle 53
Witwenpensionen

Altersgruppen (Jahre)	Zahl der Fälle	Summe Pensionsversicherung der Unselbständigen	
		Betrag pro Fall	Abgef. Pension im Durch- schnitt Schilling
Insgesamt	875	83.557	1.194
Unter 20	—	—	—
20–24	37	78.588	1.123
25–29	71	83.945	1.199
30–34	62	88.552	1.265
35–39	68	82.893	1.184
40–44	82	83.134	1.188
45–49	137	87.750	1.254
50–54	148	78.696	1.124
55–59	97	81.108	1.159
60–64	91	87.061	1.244
65–69	49	85.559	1.222
70–74	23	84.125	1.202
75–79	6	63.609	909
80 und darüber	4	83.230	1.189

Tabelle 54
Ausgleichszulagen in der Pensionsversicherung im Dezember 1972

Pensionsversicherungsträger	zu- sam- men	Ausgleichszulagen zu Pensionen aus dem Versicherungsfall der ge- minder- ten Arbeits- fähig- keit			
		des Alters	des Todes	Witwen	Waisen
I. Zahl der Empfänger					
Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter	179.845	54.305	46.387	64.275	14.878
Land- und Forstwirtschaftliche Sozialversicherungsanstalt	54.066	28.031	14.093	9.812	2.130
Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen	2.303	473	392	1.288	150
Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten	14.779	3.755	2.404	7.658	962
Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues	4.744	843	90	3.421	390
Pensionsversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft	48.971	6.184	22.655	18.160	1.972
Pensionsversicherungsanstalt der Bauern	78.770	9.709	41.244	21.715	6.102
II. Durchschnittliche Höhe in Schilling					
Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter	478,24	585,44	506,00	429,99	208,85
Land- und Forstwirtschaftliche Sozialversicherungsanstalt	633,41	705,54	580,87	576,59	293,36
Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen	416,14	503,41	425,89	404,81	212,75
Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten	441,48	548,30	505,84	389,78	275,31
Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues	497,40	647,57	447,08	481,91	320,28
Pensionsversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft	803,54	850,37	788,40	852,17	382,97
Pensionsversicherungsanstalt der Bauern	540,66	602,27	553,85	527,46	400,47
III. Auf 1.000 Pensionen entfallen Ausgleichszulagen					
Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter	268	336	176	310	386
Land- und Forstwirtschaftliche Sozialversicherungsanstalt	596	708	546	469	484
Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen	147	166	98	159	207
Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten	59	97	20	91	112
Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues	158	90	13	287	195
Pensionsversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft	431	454	381	513	387
Pensionsversicherungsanstalt der Bauern	507	476	481	552	610

