

**III-42 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XX. Gesetzgebungsperiode**

**BERICHT DER BUNDESREGIERUNG BETREFFEND  
DEN  
ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN  
(BGBl. 837/1992)**

## INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DER BUNDESREGIERUNG	3
<b>TEIL I - BUNDESREGIERUNG</b>	
I. BUNDESKANZLERAMT - BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN	4
II. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES	22
III. BUNDESMINISTERIUM FÜR AUSWÄRTIGE ANGELEGENHEITEN	42
IV. BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN	43
V. BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND KONSUMENTENSCHUTZ	45
VI. BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES	46
VII. BUNDESMINISTERIUM FÜR JUGEND UND FAMILIE	49
VIII. BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ	51
IX. BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT	56
X. BUNDESMINISTERIUM FÜR LANDESVERTEIDIGUNG	57
XI. BUNDESMINISTERIUM FÜR ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFT UND VERKEHR	58
XII. BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KULTURELLE ANGELEGENHEITEN	59
XIII. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN	71
XIV. BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST	73

XV. BUNDESMINISTERIUM FÜR UMWELT 73

## TEIL II - LANDESREGIERUNGEN

I. BURGENLÄNDISCHE LANDESREGIERUNG 74

II. KÄRNTNER LANDESREGIERUNG 75

III. NIEDERÖSTERREICHISCHE LANDESREGIERUNG 75

IV. OBERÖSTERREICHISCHE LANDESREGIERUNG 76

V. SALZBURGER LANDESREGIERUNG 77

VI. STEIERMÄRKISCHE LANDESREGIERUNG 79

VII. TIROLER LANDESREGIERUNG 80

VIII. VORARLBERGER LANDESREGIERUNG 80

XI. WIENER LANDESREGIERUNG 81

TEIL III - ÖSTERREICHISCHER STÄDTEBUND 86

## VORWORT DER BUNDESREGIERUNG

Durch das Bundesgesetz über die Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, BGBl. 837/1992, hat sich der Bund zur Herstellung einer tatsächlichen Chancengleichheit und zur Gleichstellung der Geschlechter bekannt.

Dieses Bundesgesetz ist in Zusammenhang mit dem Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten zu sehen. Mit diesem Verfassungsgesetz wurden die unterschiedlichen Altersgrenzen, die in den Sozialversicherungsgesetzen bei männlichen und weiblichen Versicherten bestehen, bis zum Jahre 2018 für zulässig erklärt, wobei die Altersgrenzen für den Pensionsantritt von Frauen und Männern in der Folge in Halbjahresschritten zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Diese Vorgangsweise soll von einem schrittweisen Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen begleitet werden.

Zur Kontrolle der Verwirklichung dieser Zielsetzung hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr über die im Berichtszeitraum von ihr gesetzten Maßnahmen zu berichten. Dieser Bericht, der hiermit erstmals dem Nationalrat vorgelegt wird, umfaßt die Beiträge der einzelnen Ministerien, der Landesregierungen und des Österreichischen Städtebundes für die Jahre 1993 und 1994.

Zu den einzelnen Ressortberichten darf auf die im Bundesministeriengesetz verankerte Kompetenzaufteilung hingewiesen werden. Wie der nachstehende Bericht zeigt, liegen die Schwerpunkte der gemäß dem Berichtslegungsgesetz BGBl. 837/1992 zu berichtenden Maßnahmen beim Bundeskanzleramt (Bundesministerin für Frauenangelegenheiten) sowie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wogegen sich die Tätigkeit anderer Ministerien wegen der spezifischen Aufgaben meist auf die gleichfalls wichtigen ressortinternen Maßnahmen zur Herbeiführung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst beschränkt.

Dieser Bericht umfaßt jedoch nicht jene Daten und Maßnahmen, die aufgrund speziellerer Berichte gemäß anderer Bundesgesetze zu erstatten sind. So ist generell auf die gemäß § 10a Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. 108/1979 idgF, und § 53 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. 100/1993 idgF, zu erstellenden Berichte zu verweisen. Weiters darf darauf hingewiesen werden, daß bei gemeinsamen Maßnahmen verschiedener Ressorts - wie etwa bei der Errichtung und beim Betrieb von Bundeskindergärten - zur Vermeidung von Wiederholungen lediglich einmal berichtet wird.

## TEIL I - BUNDESREGIERUNG

### I. BUNDESKANZLERAMT - BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN

#### I.1. Vorbemerkung

Mit Entschließung des Bundespräsidenten wurde der Bundesministerin im Bundeskanzleramt gem. Art. 77 Abs. 3 B-VG die sachliche Leitung der zum Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes gehörenden Koordination in Angelegenheiten der Frauenpolitik, die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (BGBl. 108/1979), sowie die Angelegenheiten der Bundes-Gleichbehandlungskommission und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (BGBl. 100/1993) übertragen (BGBl. 218/1996).

Zur Erfüllung dieser Aufgaben unterstehen der Bundesministerin drei Abteilungen des Bundeskanzleramtes:

- Die Grundsatzabteilung für Frauenangelegenheiten (Abt. I/10),
- die Abteilung für frauenrelevante Rechtsangelegenheiten (Abt. I/11),  
in die auch die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission organisatorisch eingegliedert ist, sowie
- die Abteilung für institutionelle Frauenförderung (Abt. I/12),  
in die auch die Geschäftsführung der Bundes-Gleichbehandlungskommission organisatorisch eingegliedert ist.

Weiters ist bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen organisatorisch verankert, der nach dem Gleichbehandlungsgesetz BGBl. 108/1979, bestimmte Aufgaben im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zukommt.

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundeskanzlers vom 19.9.1994, GZ 123.430/1-I/2/94, ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht dem Nationalrat vorzulegen sein.

## I.2. Bericht der Grundsatzabteilung für Frauenangelegenheiten (Abt. I/10)

### I.2.1. Förderungsmaßnahmen

#### *I.2.1.1. Forschungsförderung*

Von den im Bundesvoranschlag für die Förderung von Fraueninitiativen vorgesehenen Budgetmitteln standen im Jahr 1993 rund 1,9 Millionen und im Jahr 1994 rund 1,6 Millionen Schilling für die Forschungsförderung zur Verfügung. Forschungsschwerpunkte waren die Themenbereiche Gewalt gegen Frauen, Arbeitswelt und Bildung. Gefördert wurden Forschungsprojekte, Veranstaltungen, die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, Projekte zur Förderung der Frauenforschung und zur Hebung der Qualität der Beratungstätigkeit in Frauenprojekten. Als wichtigste von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten geförderte Forschungsprojekte sind die Projekte "Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie", "Vergewaltigung - ein Verbrechen ohne Folgen?" und "Ermordete und vergewaltigte Frauen in den österreichischen Tageszeitungen" anzuführen.

Weiters wird im Rahmen der Forschungsförderung jährlich der "Käthe Leichter-Preis - Österreichischer Staatspreis für die Frauengeschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung" für besondere Verdienste im Bereich der historischen Frauenforschung und Bildung zur Geschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung, der Frauenarbeit und der Frauenbewegung vergeben. Dieser Preis wird gemeinsam mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales verliehen. Darüber hinaus haben in den letzten Jahren auch die Bundesarbeitskammer und die Österreichische Nationalbank Preise zur Verfügung gestellt. Diese Staatspreise haben im Jahr 1993 Frau Univ.Doz. Dr. Birgit Bolognese-Leuchtenmüller und Frau Univ.Doz. Dr. Waltraud Heindl erhalten; die Käthe Leichter-Preisträgerinnen waren Frau Univ.Doz. Dr. Erika Thurner und Frau Dr. Karin Berger. Im Jahr 1994 waren Frau Dr. Gabriele Anderl, Frau Dr. Irene Brandhauer-Schöffmann und Frau Mag. Ela Hornung (geteilter Preis) Staatspreisträgerinnen; Käthe Leichter-Preise wurden Dr. Helga Hieden-Sommer und Frau Univ.Prof. Dr. Anna Zarnowska verliehen.

#### *I.2.1.2. Forschungsaufträge*

Im Bereich der Vergabe von Forschungsprojekten waren in den Jahren 1993 und 1994 die Forcierung notwendiger Grundlagenforschung zu den Themenbereichen Gewalt gegen Frauen, Arbeitswelt und Bildung zentrales Anliegen.

Im Jahr 1993 wurden Forschungsaufträge zu den Themen "Mitarbeit und Beteiligung der Männer bei der Haushaltsführung, Kinderbetreuung und zu pflegenden Personen", in

Auftrag gegeben; die bereits in den Vorjahren beauftragten Studien zu den Themen "Berufswahlprozesse bei Mädchen", Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb und "Versteckte Diskriminierungen. Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg" fertiggestellt. Im Jahr 1994 wurde ein Forschungsauftrag zur Erstellung eines Berichtes zum Thema "Sexueller Mißbrauch und (sexuelle) Gewalt. Präventionsarbeit in der Schule. Rahmenbedingungen, inhaltliche Konzepte, Forderungen", ein Forschungsauftrag zum Thema "Soziale Aspekte der Lebenssituation von Prostituierten" sowie als Vorarbeiten für den Frauenbericht 1995 diverse Forschungsarbeiten zur Situation der Frauen in Österreich in den letzten zehn Jahren in den Bereichen Bildung, Leitbilder/gesellschaftliche Erwartungen, Sexualität, Fruchtbarkeit, Gewalt, Ökonomische Situation, Gesundheit, Frauen in der Politik, Weibliche Lebensformen, Frauenarbeit und Sozialpolitik und Frauen, vergeben.

## I.2.2. Öffentlichkeitsarbeit

### *I.2.2.1. Veranstaltungen*

In den Jahren 1993 und 1994 haben Veranstaltungen zu verschiedenen frauenspezifischen Themen, insbesondere zu den Themenschwerpunkten Gewalt gegen Frauen, und Frauenarbeit/Arbeitswelt stattgefunden. Diese Veranstaltungen dienten der Vorstellung von Forschungsergebnissen, der Förderung von Diskussionsprozessen und zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für frauenspezifische Probleme und somit zum Abbau von Vorurteilen.

Im Jahr 1993 waren neben den Veranstaltungen, die im Rahmen der Kampagne "Gewalt gegen Frauen" in ganz Österreich stattgefunden haben, die Enquete "Leben ohne Gewalt - ein Menschenrecht", bei der die Studie "Ursachen und Folgen von Gewaltanwendung gegenüber Frauen und Kindern" vorgestellt wurde, und die Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 1993 "Stoppt den Krieg gegen die Frauen" ebenfalls dem Themenschwerpunkt Gewalt gewidmet. Zum Themenschwerpunkt Frauenarbeit/Arbeitswelt fanden die Veranstaltungen "Berufswahl von Mädchen" und das von der Bundesministerin mitveranstaltete Symposium "Frauen-Männer-Arbeit. Vorurteile, nichts als Vorurteile!" statt. Weiters wurde eine Enquete zum Thema "Frauen und Recht" und die Auftaktveranstaltung des österreichischen Nationalkomitees zur Vorbereitung der Weltfrauenkonferenz 1995 an frauenspezifischen Veranstaltungen durchgeführt.

Die Veranstaltungen des Jahres 1994 waren dem Themenschwerpunkt Frauenarbeit/Arbeitswelt" gewidmet. Zwei Veranstaltungen zum Thema "Frauen-Lohn-Arbeit", eine Veranstaltung in Wien zum Thema "Bewertung von Frauenarbeit" und eine Veranstaltung in Salzburg zum Thema "Versteckte Diskriminierungen" hatten die

Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben über die formalrechtliche Gleichbehandlung hinaus zum Inhalt. Die "Frauenwirtschaftskonferenz" diente der Diskussion unter Theoretikerinnen und Praktikerinnen aus dem deutschsprachigen Raum über gesellschaftliche Veränderungsprozesse sowie wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Probleme von Frauen unter dem Aspekt von Wirtschaftstheorie und -politik und dem Einfordern der Umverteilung in allen Arbeits- und Lebensbereichen. Die Veranstaltung "Kinderbetreuung in Europa" hat u.a. im Hinblick auf die auch von der Europäischen Union forcierte Integration von Frauen in das Erwerbsleben zum Informations- und Erfahrungsaustausch in diesem Bereich beigetragen. Die im Rahmen des Internationalen Frauentages 1994 durchgeführten Veranstaltungen standen unter dem Motto "Frauen am Zug" und waren ebenfalls dem großen Themenkreis Frauenarbeit gewidmet.

#### *1.2.2.2. Informationsblatt "Frauenpolitik"*

Die Diskriminierung der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen spiegelt sich auch in den Medien wider, die in ihrer Berichterstattung Frauenthemen nicht immer einen entsprechenden Stellenwert einräumen. Daher nimmt die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten mit dem Informationsblatt "Frauenpolitik" die Möglichkeit wahr, eine breite Öffentlichkeit über frauenrelevante Themen, gesetzliche Neuerungen, Veranstaltungen oder aktuelle Publikationen zu informieren. Themenschwerpunkte waren in Heft I/1993 Gewalt gegen Frauen, in Heft II/1993 Kindergartenplätze, in Heft I/1994 die Situation der Frauen in der Arbeitswelt, Heft II/1994 stand unter dem Motto "Mehr Macht für Frauen"; zudem wurde eine Sondernummer zur Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking herausgegeben.

#### *1.2.2.3. "Frauenratgeberin"*

Wegen anhaltend großer Nachfrage wurde eine vierte Auflage der "Frauenratgeberin" herausgegeben. Diese Broschüre ist ein praxisorientiertes Nachschlagewerk, das Kurzinformationen über die Situation von Frauen in Österreich und die in den letzten Jahren wesentlich ausgebauten Möglichkeiten der Information, Beratung und Unterstützung in frauenspezifischen Angelegenheiten bietet. Die Broschüre "Frauenratgeberin" wird allen Interessierten kostenlos zur Verfügung gestellt.

#### *1.2.2.4. Schriftenreihe zur Frauenforschung*

Die von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten herausgegebene Schriftenreihe hat das Ziel, Ergebnisse von Projekten, Studien, Erhebungen und Enqueten zu frauenspezifischen Themen einem interessierten Fachpublikum zugänglich zu machen. In den Jahren 1993 und 1994 sind 4 Bände der Schriftenreihe erschienen, und zwar zu den Themen "Berufswahlprozesse bei Mädchen", "Analytische Arbeitsbewertung im Betrieb",



"Versteckte Diskriminierungen" und "Frauen und Recht". Die einzelnen Bände der Schriftenreihe werden InteressentInnen kostenlos zur Verfügung gestellt.

#### *1.2.2.5. Informationsmaterial "Gegen Gewalt an Frauen und Kindern handeln"*

Das Informationsmaterial dient der Umsetzung der Studie "Ursachen und Folgen von Gewaltanwendung gegenüber Frauen und Kindern", die im Jahr 1992 von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, dem Fonds des Bundeskanzlers "Wider die Gewalt" und dem Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank gemeinsam beauftragt wurde. Die Ergebnisse der Studie wurden von den Autorinnen, Frau Dr. Sylvia Löw und Frau Mag. Elfriede Fröschl zusammengefaßt, um Informationen und Hilfestellungen für Berufs- und Personengruppen, die mit von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen, Kindern und Jugendlichen konfrontiert sind, sowie für Betroffene leicht zugänglich zu machen. Es wurde jeweils eine Mappe mit umfangreichen und in sich geschlossenen Informationen zu den Themenbereichen Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, Sexuelle Gewalt gegen Kinder im Familienbereich und physische und psychische Gewalt gegen Kinder im Familienbereich erstellt. Zusätzlich wurden eine deutsche Kurzbroschüre mit den wichtigsten Informationen und jeweils eine Übersetzung der Broschüre in türkischer und serbokroatischer Sprache aufgelegt.

#### 1.2.3. Kampagnen

In den Jahren 1992 und 1993 wurden die Kampagne "Gewalt gegen Frauen" und im Herbst 1993 und zu Beginn des Jahres 1994 die Informationskampagne "Kinderbetreuungseinrichtungen" durchgeführt. Die Kampagne "Gewalt gegen Frauen und Kinder", die mit einem internationalen Symposium in Wien zum Thema "Test the West. Geschlechterdemokratie und Gewalt" gestartet wurde und in deren Rahmen vier nach Themen verschiedene eintägige Veranstaltungen in den Bundesländern abgehalten wurden, hatte zum Ziel, in der Öffentlichkeit ein Bewußtsein für diese Problematik, für notwendige gesetzliche Sanktionen und für die Unterstützung der Opfer zu schaffen. Ziel der österreichweiten Informationskampagne zum Thema "Kinderbetreuungseinrichtungen" war es, durch Fernsehspots und Inserate auf das Problem des Mangels an Kinderbetreuungseinrichtungen und deren nicht bedarfsgerechte Öffnungszeiten hinzuweisen.

### I.3. Bericht der Abteilung für frauenrelevante Rechtsangelegenheiten (Abt. I/11)

Entsprechend der Geschäftsverteilung des Bundeskanzleramtes nahm die Abt. I/11 in den Jahren 1993 und 1994 folgende Aufgaben wahr:

- Eigenlegistik: Mitwirkung bei der Erstellung von folgenden Gesetzes- und Verordnungsentwürfen: Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. 100/1993 idgF samt Durchführungsverordnung (VO der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBl. 774/1993), Gentechnikgesetz, BGBl. 510/1994, Fortpflanzungsmedizingesetz, BGBl. 275/1992 sowie Entwurf beim eines Kindergartengesetzes.
- Fremdlegistik: Stellungnahmen in Begutachtungsverfahren zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen aus gleichheitsrechtlicher und frauenpolitischer Sicht
- - Koordinierung einer Interministerielle Arbeitsgruppe zu frauenspezifischen Fragen im Bereich der Justiz;
- Erstellung von rechtlichen Informationen für die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten;
- Abfassung und Abwicklung von Werkverträgen zur Durchführung von frauenpolitischen Vorhaben der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten
- Abwicklung eines Verwaltungsübereinkommens mit dem BM für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Einrichtung einer Gastprofessur für "Politik der Geschlechterverhältnisse" beim Institut für Politikwissenschaft der Grund- und Integrativwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien
- Bereitstellung der Scheidungsbroschüre "Was tue ich, wenn ... es zur Scheidung kommt" für Interessierte

Aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 wurde die Gleichbehandlungskommission eingerichtet, die Gutachten zu Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz im Bereich der Privatwirtschaft erstellt. Die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission ist organisatorisch in die Abteilung I/11 eingegliedert (siehe unten den Bericht der Gleichbehandlungskommission).

## **I.4. Bericht der Abteilung für Institutionelle Frauenförderung (Abt. I/12)**

### I.4.1. Finanzielle Förderungen

Zum Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen stehen der Abteilung jährlich Förderungsmittel zur Verfügung. Die Höhe der pro Jahr zur Verfügung stehenden Mittel richtet sich nach den im Bundesvoranschlag festgesetzten Ansätzen. Aus dem Budget der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurden zahlreiche Projekte und Initiativen gefördert, die sich der Einrichtung und Durchführung von Frauenberatungs- und Frauenservice-Stellen widmen. Als thematischer Schwerpunkt der Förderungen in den Jahren 1993 und 1994 wurden Projekte gegen Gewalt an Frauen und Kindern besonders berücksichtigt. Weiters wurden von der Abteilung I/12 die Abwicklung von Modellprojekten wie z.B. im Bereich der Frauenförderung in der Privatwirtschaft oder im Rahmen der Veranstaltungsreihe "Frauen sind initiativ" durchgeführt.

### I.4.2. Gleichbehandlung und Frauenförderung im öffentlichen Dienst

Von der Abteilung wurden zahlreiche Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst getroffen: Grundlage dafür bildet das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. 100/1993 idGF). Die Geschäftsführung der Bundes-Gleichbehandlungskommission wird in der entsprechenden Verordnung der Bundesregierung (BGBl. 376/93), die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten werden in einer Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten geregelt (BGBl. 774/93).

Für den Bereich des Bundeskanzleramtes wurde mit Erlaß des Bundeskanzlers vom 19. September 1994, GZ 123.430/1-I/2/94, ein Frauenförderungsplan gem. § 41 B-GBG erstellt sowie gem. § 26 und 35 BGG-G Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen bestellt.

Um die Umsetzung der Ziele des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verwirklichen zu können, hat die Abt. I/12 im Jahr 1993 die notwendigen organisatorischen Maßnahmen gesetzt, die im Jahr 1994 dazu führten, daß die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz genannten Bereiche effektiv strukturiert werden konnten: Evidenthaltung der Liste aller Gleichbehandlungsbeauftragten einschließlich der Auflistung der Zuständigkeitsbereiche, Evidenthaltung der Liste der Kontaktfrauen aller Ressorts, Evidenthaltung der Zusammensetzung der Ministeriellen Arbeitsgruppen, Organisation der Sitzungen der Interministeriellen Arbeitsgruppe, Evidenthaltung der mit Wirkung vom 1. Jänner 1994 gem. § 41 B-GBG erstmals zu erlassenen Frauenförderungspläne.

Gemäß den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG) wurde weiters die Gleichbehandlungskommission des Bundes eingerichtet, die Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen erstellt. Die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission des Bundes ist organisatorisch in die Abteilung I/12 eingegliedert.

#### I.4.3. Betriebskindergärten des Bundes

Am 6. September 1993 wurde der erste "Bundesbetriebskindergarten Wien" im 3. Bezirk eröffnet. Eingerichtet sind 4 Gruppen mit je ca. 23 Kindern. Im Bundeskindergarten Rathausplatz wurden mittlerweile 46 weitere Plätze geschaffen. Bis September 1996 soll das Angebot um 72 weitere Plätze erweitert werden..

Die Kinder der Bundeskindergärten werden von diplomierten Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenhelferinnen betreut. Die zur Verfügung stehenden Kindergartenplätze wurden nach der Anzahl der Bediensteten der dafür in Frage kommenden Dienststellen im Verhältnis zur Gesamtzahl aufgeteilt. Der Elternbeitrag für Ganztagskinder incl. Essensbeitrag beträgt S 2.900,- monatlich. Eine Ermäßigung dieses Elternbeitrages kann beantragt werden, wenn das Familieneinkommen S 24.000,- nicht übersteigt.

### **I.5. Bericht über die Tätigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen**

#### I.5.1. Berichtsjahr 1993

Bereits im Jahr 1993, dem ersten Jahr der Geltung der nunmehr dritten Novelle (BGBl. 833/1992) zum Gleichbehandlungsgesetz, wird das Gesetz von den Frauen (und auch von Männern) nunmehr in größerem Ausmaß genutzt. Durch diese Novelle wurde das Gleichbehandlungsgesetz in einigen Bereichen deutlich effektiver gestaltet.

Vor allem die Festlegung finanziell merkbarer Schadenersatzansprüche bei einer Diskriminierung durch Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses bzw.

Nichtbeförderung hat zu einer deutlichen qualitativen und quantitativen Ausweitung der Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) geführt. Die GAW hegt den Anspruch, daß jene Frauen, die die Belastung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission auf sich nehmen, damit auch ihre persönliche Situation verbessern. Vor diesem Hintergrund konnten erstmals mit einiger Erfolgsaussicht Anträge an die Gleichbehandlungskommission in Fällen von Diskriminierung bei der Beförderung in Betracht gezogen werden.

Die erstmalige Verankerung einer Sanktion (Verwaltungsstrafe) bei Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung hat weitreichende Auswirkungen gezeitigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in den Monaten Mai und Juni 1993 Stelleninserate in großen österreichischen Tageszeitungen sowie in den Arbeitsmarktanzeigern der Arbeitsmarktverwaltung überprüft und bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung entsprechende Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden gemacht. Diese Aktion hat zu größerer Bekanntheit und Wirksamkeit des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung beigetragen.

Zu einem echten Tabubruch hat die ausdrückliche Verankerung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung im Gesetz geführt. Bis Ende 1993 wurden bereits sieben Beschwerden wegen sexueller Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Die Zahl der Beratungen (Gespräche, Korrespondenz, Interventionen, betriebliche Verhandlungen) in der Gleichbehandlungsanwaltschaft stieg von 7 im Jahr 1991 und 26 im Jahr 1992 auf 45 im Jahr 1993. Frauen, die persönliche Beratung wegen sexueller Belästigung in Anspruch nehmen, stellen häufiger Anträge an die Gleichbehandlungskommission als andere Frauen. Grund dafür ist offensichtlich aber auch der Umstand, daß sexuell belästigte Frauen einem weit höheren Kündigungsrisiko ausgesetzt sind als andere benachteiligte Frauen. So ist von den sieben Frauen, die Anträge wegen sexueller Belästigung an die Gleichbehandlungskommission gestellt haben, keine einzige mehr in dem Betrieb tätig, in dem sie zum Zeitpunkt der Belästigung gearbeitet hatte. Im Vorfeld von 31 Kommissionsverfahren zu anderen Diskriminierungstatbeständen sind Kündigungen nur in fünf Fällen vorgekommen.

Umso wichtiger war die Verankerung einer wirksamen Anfechtungsmöglichkeit im Gesetz, wenn eine Kündigung wegen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz ausgesprochen wird. Gerade beim Tatbestand der sexuellen Belästigung hat sich diese Bestimmung bereits mehrfach bewährt und dazu geführt, daß die Situation belästigter und gekündigter Frauen finanziell verbessert werden konnte. Dennoch muß festgestellt werden, daß das Problem der sexuellen Belästigung auch im Hinblick auf die Folgen für belästigte Frauen offensichtlich unterschätzt wurde. Die Situation der Frauen wird dadurch verschärft, daß bei sexueller Belästigung ein Arbeitsverhältnis oft nur noch Wochen oder Monate andauert und betroffene Frauen oft lange arbeitslos bleiben, weil bei künftigen Bewerbungen eine plausible Begründung für das rasche Ausscheiden fehlt, wenn eine Frau die ihr widerfahrene Belästigung nicht offenbaren will. Diese Folgen, die fast ausschließlich die belästigten Frauen (nicht die Belästiger) zu tragen haben, kann das Gleichbehandlungsgesetz allein nicht mildern. Hier wäre eine Verbesserung der Situation dahingehend gefordert, daß die Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nicht zu Lasten der in der Arbeitswelt "unwichtigeren" Arbeitskräfte gehen.

Sexuelle Belästigung als Tatbestand des Gleichbehandlungsgesetzes war auch ein Schwerpunkt der Informationsveranstaltungen und der Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 1993. Ganz wesentlich erscheint dabei, daß es in Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen und durch intensive - und durch bereits längerbestehende Kontakte zunehmend inhaltlich vertiefte - Kooperation mit den Medien gelungen ist, sexuelle Diskriminierung als Aspekt beruflicher Diskriminierung und damit als Gleichbehandlungsproblem in der öffentlichen Diskussion zu verankern.

Neben dieser Schwerpunktsetzung wurden die Informationsveranstaltungen über Erfahrungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz und die Arbeit in der Gleichbehandlungskommission für die Schwerpunktzielgruppen (BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnenvertretungen) sowie für alle anderen Interessentinnen und Interessenten, die sich die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zunutze machen wollen, fortgesetzt.

Im Sommer 1993 wurden zehn weitere Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission in anonymisierter Form veröffentlicht und an alle österreichischen Frauenorganisationen und -gruppen versendet. Die Nachfrage nach diesen Informationsbroschüren ist anhaltend groß, in persönlichen Gesprächen und bei Diskussions- und Informationsveranstaltungen wird häufig betont, wie wichtig die schriftliche Information über Präzedenzfälle als Unterstützung in innerbetrieblichen Verhandlungen ist.

Gleichbleibend groß ist auch das Interesse an Diskussionsveranstaltungen mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die weiterhin in ganz Österreich auf Einladung durchgeführt werden.

Die wissenschaftlichen Projekte "Analytische Arbeitsbewertung und Frauendiskriminierung" und "Versteckte Diskriminierungen" wurden 1993 abgeschlossen und in der Schriftenreihe zur Frauenforschung herausgegeben. Die beiden Bände der Schriftenreihe können werden kostenlos vom Büro der Bundesministerin bzw. der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung gestellt.

### Statistik der Erstkontakte vom 1.1.1993 bis 31.12.1993:

Im Berichtszeitraum haben sich 462 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet, davon waren 398 Frauen und 64 Männer. Inhaltlich verteilten sich die Beratungen auf folgende Themen Gleichbehandlung (153 Fälle), Öffentlicher Dienst (67), Sexuelle Belästigung (45), Arbeitsrecht (48), Sozialversicherungsrecht (15), sonstige Fragen der Gleichbehandlung (134).

Die zu beratenden Personen kamen aus folgenden Bundesländern: Wien (284 Fälle), Niederösterreich (50), Oberösterreich (25), Salzburg (29), Tirol (13), Vorarlberg (17), Kärnten (10), Steiermark (27), Burgenland (6), Bundesland nicht angegeben (1 Fall).

396 Beratungen erfolgten telefonisch, 135 in einem persönlichen Gespräch und 31 Personen nahmen schriftlich Kontakt mit der GAW auf.

Die Gleichbehandlungstatbestände waren im folgendem Ausmaß Gegenstand der Beratungen: Begründung des Arbeitsverhältnisses zu 25 %, Sexuelle Belästigung zu 22 %, Entgelt/freiwillige Sozialleistungen zu 20 %, Beförderung/beruflicher Aufstieg zu 9 %, Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu 8 %, geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache zu 5 %, Arbeitsbedingungen zu 2 %, Aus- und Weiterbildung zu 1 % sowie allgemeine Anfragen ohne eindeutigen Schwerpunkt zu 8 %. Die Anträge der GAW an die Gleichbehandlungskommission verteilten sich auf die Diskriminierungstatbestände wie folgt: Beendigung des Arbeitsverhältnisses (7), Sexuelle Belästigung (5), Beförderung/beruflicher Aufstieg (4), Begründung des Arbeitsverhältnisses (1), geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (1), Entgelt (1), Arbeitsbedingungen (1).

### **I.5.2. Berichtsjahr 1994**

Im Berichtsjahr 1994 zeigt sich, daß die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nunmehr bereits seit längerem tätig und als Einrichtung anerkannt ist. Dadurch wird die Kontaktaufnahme der Anwaltschaft mit ArbeitgeberInnen, die das Gleichbehandlungsgesetz verletzen, zunehmend einfacher und für benachteiligte Frauen erfolgreicher. Diese Schlichtungsversuche im Vorfeld, die von vielen Frauen einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission vorgezogen werden, haben etwa in einigen Fällen beruflicher Zurücksetzung beim beruflichen Aufstieg dazu geführt, daß die betroffenen Frauen die angestrebte Stelle doch noch erhielten, was mit einem Kommissionsverfahren schwerer (die Personalentscheidung ist meist schon getroffen), in einem Gerichtsverfahren gar nicht erreicht werden kann (bei Diskriminierung bei der Beförderung droht Schadenersatz, keine "Aufhebung" der Personalentscheidung).

Die Basis für die zunehmend mögliche Schlichtung ist, neben dem großen Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes, sicher die größere Effektivität des Gesetzes durch die Novelle BGBl. 833/1992.

Insbesondere die Tatsache, daß ArbeitgeberInnen nun im Falle der Verwirklichung von bestimmten Tatbeständen schadenersatzpflichtig sind, hat wesentlich dazu beigetragen, daß innerbetriebliche Verhandlungen im Fall einer drohenden Benachteiligung von der Anwaltschaft mit mehr Druck betrieben werden können und dadurch einfacher geworden sind.

Um den hohen Bekanntheitsgrad insbesondere bei Betriebsrätinnen und Betriebsräten zu erhalten, nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig an den Aus- und Fortbildungsveranstaltungen dieser Zielgruppen teil, um über das Gleichbehandlungsgesetz zu informieren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft steht darüber hinaus allen Frauenorganisationen, Frauengruppen und sonst interessierten Gruppen und Organisationen für Informations- und Diskussionsveranstaltungen zur Verfügung.

In der Beratungsarbeit im Berichtszeitraum 1994 war ein stark steigenden Beratungs- und Begleitungsbedarf sexuell belästigter Frauen auffallend. Die Tendenz der Verdoppelung dieser Beratungen von Jahr zu Jahr hat sich fortgesetzt (1991 = 7, 1992 = 26, 1993 = 45, 1994 = 83 Beratungen).

Von den 14 Anträgen an die Gleichbehandlungskommission im Jahr 1994 betrafen sieben das Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Beratung und Begleitung sexuell belästigter Frauen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bedeutet noch intensiveren zeitlichen und persönlichen Einsatz als bei anderen Benachteiligungen, da die psychischen Belastungen von Frauen in der Belästigungssituation sehr schnell extrem werden können, bedingt auch durch das hohe Arbeitsplatzrisiko, das Frauen zu tragen haben, wenn sie gegen Belästiger aktiv werden. Dennoch ist auch hier betriebliche Schlichtung mit finanzieller Kompensationen in einigen Fällen gelungen.

Auffallend zum Positiven verändert hat sich das Erscheinungsbild der Inseratenseiten in den Tageszeitungen. Auch hier hat wohl eine der Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes 1993 (Sanktion für nicht geschlechtsneutral formulierte



Stelleninserate) im Zusammenwirken mit den darauf basierenden Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Änderung der Situation in der Praxis beigetragen.

Nicht nur die Inserate der ArbeitsvermittlerInnen, für die die Sanktion gilt, sondern auch die der ArbeitgeberInnen sind häufiger an Männer und Frauen gerichtet als früher. Stelleninserate privater ArbeitsvermittlerInnen sind häufig auch Stelleninserate, die besonders auffallend und aufwendig gestaltet sind. Das könnte mit ein Grund sein, daß sich auch die Inserate von ArbeitgeberInnen, für die die Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes (noch) gar nicht gilt, auffallend zum Positiven im Sinne der Gleichbehandlung verändert haben.

Diese Beobachtung wurde durch zahlreiche Rückmeldungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, in denen Stellenbewerberinnen ihre Zufriedenheit über das veränderte Erscheinungsbild der Inseratenseiten der Tageszeitungen zum Ausdruck brachten, bestätigt.

Auf Basis der Novelle 1993 überarbeitet und ergänzt wurde die Broschüre "Keine falsche Bescheidenheit", die sich als umfassendes Informationsmaterial über das Gleichbehandlungsgesetz und die damit verbundenen praktischen Möglichkeiten für Frauen, sich gegen Benachteiligung zur Wehr zu setzen, bereits bewährt hat.

Für eine weitere Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Forderungskatalog erstellt, der im jährlichen Gleichbehandlungsbericht enthalten ist.

Eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes ist auch Voraussetzung für die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dies hat sich im Zuge zahlreicher vorbereitender Gespräche für die Regionalisierung klar herausgestellt. Damit wäre es möglich, nach und nach in allen Bundesländern "Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen" einzurichten, deren Hauptaufgabe die Schaffung eines Beratungsangebots für beruflich benachteiligte Frauen ihrer Region wäre, ein Beratungsangebot, wie es für Frauen in Wien und Umgebung bereits existiert.

Daß ein solches Beratungsangebot über Sprechstunden nicht hergestellt werden kann, ist in den vergangenen Jahren immer deutlicher geworden, nicht zuletzt dadurch, daß ein prozentuell immer geringerer Anteil der Anfragen aus den westlichen Bundesländern kam und ein immer größerer aus Wien und dem Umland.

(1991 kamen 55,9 % der Anfragen aus Wien und Niederösterreich, 1992: 67,1 %, 1993: 72,3 %, 1994 bereits 74,4 %).

Auch hat sich klar herausgestellt, daß Beratungen sexuell belästigter Frauen nur vor Ort und persönlich durchgeführt werden können. Gerade in diesem sensiblen Bereich genügt die Unterstützung per Telefon nicht und es sind auch wegen des hohen Arbeitsplatzrisikos belästigter Frauen schnelle Interventionen immer wieder unumgänglich.

Versteckte Diskriminierung und Fragen der Arbeitsbewertung waren Gegenstand der Grundlagenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den letzten Jahren. Die entsprechenden Forschungsarbeiten wurden abgeschlossen, 1994 der Öffentlichkeit vorgestellt und in der Schriftenreihe des Frauenministeriums veröffentlicht. Aufbauend auf der Studie über versteckte Diskriminierungen im Betrieb wird derzeit unter dem Arbeitstitel "Handbuch für BetriebsrätInnen - wie erkenne ich versteckte Diskriminierung in meinem Betrieb" ein praktisches Hilfsmittel zur Argumentation, innerbetrieblichen Verhandlung und Schlichtung hergestellt.

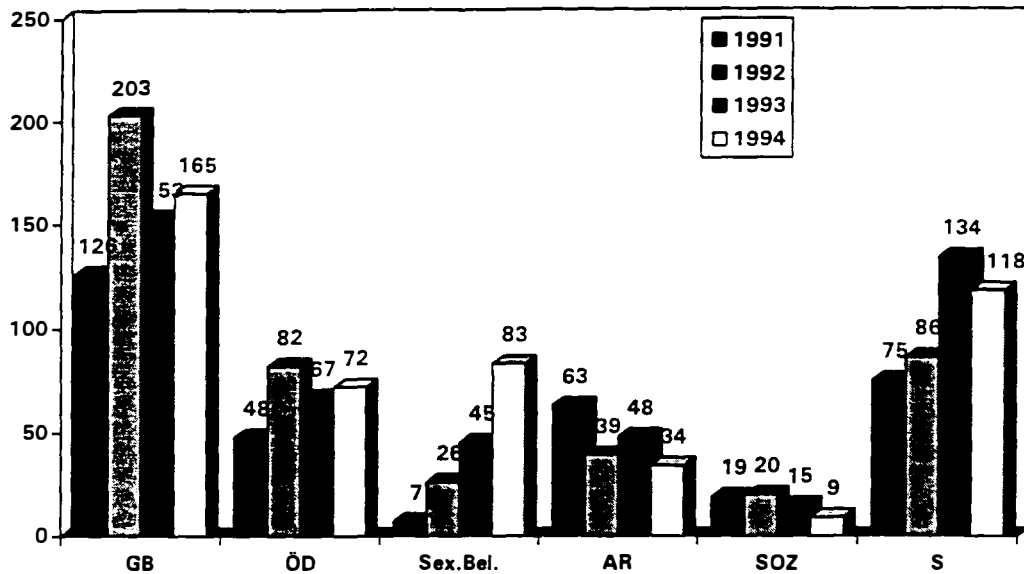
#### Statistik der Erstkontakte vom 1.1.1994 bis 31.12.1994:

Im Berichtszeitraum 1994 haben sich 481 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet, davon waren 411 Frauen und 70 Männer. Inhaltlich verteilten sich die Beratungen auf folgende Themen Gleichbehandlung (165 Fälle), Öffentlicher Dienst (72), Sexuelle Belästigung (83), Arbeitsrecht (34), Sozialversicherungsrecht (9), sonstige Fragen der Gleichbehandlung (118).

417 Beratungen erfolgten telefonisch, 29 in einem persönlichen Gespräch und 35 Personen nahmen schriftlich Kontakt mit der GAW auf.

Gegenüber dem Berichtsjahr 1993 hat sich der Beratungsbedarf deutlich zum eigentlichen Kernbereich geschlechtsspezifischer Diskriminierungen im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen und hier wiederum zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verlagert. Zum Thema sexuelle Belästigung hat sich die Zahl der Erstkontakte gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt. Rückläufig sind Anfragen zu Bereichen, die den Kompetenzbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft überschreiten, sozialversicherungsrechtliche, allgemeine arbeitsrechtliche Anfragen sowie Anfragen zu Problemen von Frauen insbesondere anlässlich einer Scheidung oder im Zusammenhang mit Unterhaltsrecht/Besuchsrecht.

Statistik der Beratungen  
von 1991 bis 1994



In regionaler Hinsicht hat sich die Beratungstätigkeit der GAW noch weiter nach Ostösterreich verlagert: Inzwischen kommen 74,4 % Prozent der Anfragen aus Wien und Niederösterreich. Hier zeigt sich deutlich das Fehlen von GAW-Beratungsstellen vor allem in den westlichen Bundesländern. Im Detail kamen die zu beratenden Personen aus folgenden Bundesländern: Wien (319 Fälle), Niederösterreich (39), Oberösterreich (37), Salzburg (12), Tirol (16), Vorarlberg (16), Kärnten (6), Steiermark (28), Burgenland (6), Ausland (2).

Nach Geschlechtern unterschieden haben sich 1994 insgesamt 411 Frauen (85,4 %) und 70 Männer (14,6 %) an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewendet. Im Bereich sexueller Belästigung haben sich auch im Jahr 1994 Männer ausschließlich für Frauen, Freundinnen oder Kolleginnen Beratungen eingeholt, waren aber nicht selbst Opfer einer sexuellen Belästigung. Zwei selbst am Arbeitsplatz in anderer Weise benachteiligte Männer haben sich 1994 an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewendet, alle übrigen Anfragen von Männern betrafen Diskriminierungen von Frauen in ihrem sozialen Umfeld oder bezogen sich auf Rechtsauskünfte, z.B. als (Rechts-) Berater benachteiligter Frauen.

Erstmals gesondert ausgewertet wurde für das Berichtsjahr 1994 der Kreis der anfragenden Personen, die sich hinsichtlich einer Erstberatung mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Verbindung gesetzt haben, wobei Anfragen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einerseits und Diskriminierungsanfragen im Sinne der Ziffern 1 bis 7 (Einstellung, Entgelt, Beförderung usw.) und Gebot der geschlechtsneutralen

Stellenausschreibung andererseits unterschieden wurden, weil aus der Beratungspraxis zu vermuten war, daß es hier zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen würde. Diese Vermutung hat sich bestätigt: während 55,8 % der am Arbeitsplatz sonst diskriminierten Frauen sich persönlich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wandten, haben nur 42,2 % der sexuell belästigten Frauen den Weg einer persönlichen Beratung gewählt. Im Bereich sexueller Belästigung werden die Erstkontakte im überwiegenden Ausmaß durch Dritte, sei es durch Bekannte oder KollegInnen, oder durch Beratungseinrichtungen hergestellt:

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich folgendes Bild: 51,2 % der diskriminierten Frauen wenden sich selbst an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, 15 % der Kontakte werden über Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen oder durch Gleichbehandlungsbeauftragte hergestellt, 12,1 % durch AK/ÖGB/BetriebsrätInnen.

Eine detailliertere Beschreibung der Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen enthalten die jährlich dem Nationalrat gemeinsam von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und dem Bundesminister für Arbeit und Soziales gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. 108/1979 idgF) übermittelten Berichte.

## **I.6. Bericht der Gleichbehandlungskommission**

### **I.6.1. Einleitung**

Durch eine Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986 (BGBl. 45/1991) wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per 1. Februar 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes übertragen. Mit Entschließung des Bundespräsidenten wurde gem. Art. 77 B-VG die sachliche Leitung in Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten übertragen. Die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission wurde organisatorisch in die Abt. I/11 eingegliedert.

### I.6.2. Berichtsjahr 1993

Im Jahr 1993 wurden 16 Fälle vor der Kommission behandelt, wovon 12 Verfahren in diesem Jahr Verfahren eingeleitet worden waren. Insgesamt wurden 10 Anträge einer Erledigung zugeführt, 6 Verfahren blieben per Stichtag 31. Dezember 1993 noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet.

Ein Verfahren von Amts wegen wurde aufgrund einer anonymen Anzeige eingeleitet, ein weiteres auf Antrag einer rechtsfreundlich vertretenen Frau, alle übrigen Anträge wurden von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eingebracht.

Die vorgelegten Fälle betrafen vor allem die Tatbestände der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie sexuelle Belästigung im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz. Darüber hinaus wurde ein Verfahren wegen Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 2c leg.cit eingeleitet.

### I.6.3. Berichtsjahr 1994

Im Jahr 1994 wurden 20 Fälle vor der Kommission behandelt, wovon 14 Verfahren in diesem Jahr eingeleitet worden waren. Insgesamt wurden 10 Anträge einer Erledigung zugeführt, 9 Verfahren blieben per Stichtag 31. Dezember 1994 noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet.

Im Verfahren betreffend "Sexuelle Belästigung - Allgemein" faßte die Kommission den Beschluß, dieses Thema von Amts wegen losgelöst von Einzelfällen zu erörtern.

Ein Verfahren wurde von Amts wegen auf Ersuchen des Pharmazeutischen Reichsverbandes eingeleitet, ein weiteres auf Antrag einer rechtsfreundlich vertretenen Frau, eines aufgrund eines Antrages der Gewerkschaft der Privatangestellten, zwei aufgrund von Anträgen der Arbeiterkammer Tirol, alle übrigen Anträge wurden von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eingebracht.

Es wurden bei den vorgelegten Fällen vor allem die Tatbestände der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei sexuelle Belästigung im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz behandelt.

Die Gleichbehandlungskommission fand im Jahr 1994 an 12 Sitzungstagen statt. Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug 9.5 Monate.

Eine detailliertere Beschreibung der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission enthalten die jährlich dem Nationalrat gemeinsam von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und dem Bundesminister für Arbeit und Soziales übermittelten Berichte gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. 108/1979 idgF).

### **I.7. Bericht der Bundes-Gleichbehandlungskommission**

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz trat am 13. Februar 1993 in Kraft. Mit 1. März 1993 wurde aufgrund dieses Gesetzes die Bundes-Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt eingerichtet. Nach Durchführung der Bestellungen der Mitglieder der Bundes-Gleichbehandlungskommission nahm diese die Arbeit auf, die 1. Sitzung wurde am 21. Juni 1993 abgehalten.

Gem. § 22 B-GBG hat die Bundes-Gleichbehandlungskommission im wesentlichen die Aufgabe, auf Antrag oder von Amts wegen Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu erstellen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 27 Anträge behandelt. Davon wurden 18 Fälle abgeschlossen, wobei 1 Antrag aufgrund fehlender Zustimmung der betroffenen Dienstnehmerin nicht weiter verfolgt werden konnte (§ 23 Abs. 3 B-GBG). Zum Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist zu bemerken, daß zur Erledigung eines Antragsfalles wegen der oft schwierigen Sachverhaltsfeststellungen durchschnittlich drei Sitzungen erforderlich sind. Im Vorfeld einer Antragstellung erteilt die Geschäftsführung der Bundes-Gleichbehandlungskommission den Betroffenen die notwendigen Auskünfte. Gem. § 27 Abs. 6 und 7 B-GBG haben die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Vorsitzenden der Arbeitskreise das Recht, an den Sitzungen der Kommission teilzunehmen.

Die Anträge betreffen überwiegend Fragen des Gleichbehandlungsgebotes, wobei vor allem Fragen des beruflichen Aufstiegs, insbesondere der Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), behandelt werden. In lediglich einem Fall wurde im Berichtszeitraum eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes festgestellt, in zwei weiteren Fällen konnte die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten nicht ausschließen, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes erfolgt ist.

Die Anwendung des Frauenförderungsgebotes setzt das Vorliegen von ressortspezifischen Frauenförderungsplänen voraus (§ 40 ff B-GBG). Aufgrund der Tatsache, daß die Frauenförderungspläne erst mit Wirkung vom 1. Jänner 1994 von den LeiterInnen der Zentralstellen zu erlassen waren und sich überdies die tatsächliche Erstellung aufgrund der Neuartigkeit dieser Maßnahmen in einzelnen Ressorts verzögerte, sind im Berichtszeitraum keine Gutachten der Kommission betreffend das Frauenförderungsgebot erstellt worden.

Eine detailliertere Beschreibung der Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission wird der Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung gem. § 53 B-GBG enthalten, der zum 1. Oktober 1996 von der Bundesregierung dem Nationalrat vorzulegen sein wird.

## II. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

### II.1. Die allgemeine Arbeitsmarktsituation von Frauen

#### II.1.1. Vorbemerkung

Das Jahr 1993 ist durch eine auch in Österreich wirksame Rezession gekennzeichnet, die zu deutlichen Beschäftigungsverlusten und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führte. Obwohl in absoluten Zahlen die Arbeitslosigkeit bei Männern höher liegt, sind auch die Frauen besonders von Beschäftigungseinbrüchen, vor allem in den traditionellen Frauenarbeitsbereichen in der Produktion (Textil, Bekleidung) betroffen; hohe Zuwächse in der Arbeitslosigkeit infolge von Strukturanpassungen weisen auch Büro-, Fremdenverkehrs- und Handelsberufe auf. Dazu kommt das Ende des Entlastungseffekts für den Arbeitsmarkt durch die Einführung des 2. Karenzjahres spätestens zur Jahresmitte 1993.

#### II.1.2. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen

Der seit Mitte der 80er Jahre anhaltende Trend einer steigenden Erwerbsbeteiligung setzte sich auch 1993 fort. Die allgemeine Erwerbsquote (15- bis unter 65jährige Männer sowie 15- bis unter 60jährige Frauen) stieg jedoch aufgrund des Konjunkturunbruchs nur um einen Zehntelprozentpunkt auf 71,5% im Jahr 1993 an. Dieser Zuwachs ist allein auf die Erhöhung der Frauenerwerbsquote um 0,2%-Punkte auf 63,5% zurückzuführen, die

Erwerbsquote der Männer hingegen sank um einen Zehntelprozentpunkt und betrug 1993 78,8%.

1994 stieg die Erwerbsquote der Frauen weiter auf 63,6%, die der Männer sank auf 78,3%. Insgesamt betrug die Erwerbsquote 71,3%.

Der wirtschaftliche Strukturwandel der letzten 10 Jahre führte zu einer entsprechend starken Umschichtung der unselbständig Beschäftigten: Den hohen Beschäftigungsverlusten im Produktionsbereich steht eine kräftige Expansion im Dienstleistungsbereich gegenüber.

Arbeitszeitsonderformen gewinnen zunehmend an Bedeutung:

Die Teilzeiterwerbsquote von Frauen stieg von 17% (1982) auf 20% (1993) (ohne Arbeitnehmerinnen mit weniger als 12 Wochenstunden), bei Männern von 0,7% auf 1,6%.

Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung hat deutlich zur Anhebung der Erwerbsbeteiligung von Frauen beigetragen. (Der Jahresdurchschnitt der Mikrozensusergebnisse für 1994 steht noch nicht zur Verfügung.)

Fast 80% aller Teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten im Dienstleistungssektor (vor allem Handel und Gesundheitswesen). Charakteristisch sind die niedrigen Qualifikationsanforderungen der Teilzeitarbeitsplätze: 2/3 der Frauen sind als Hilfs- und angelernte Arbeiterinnen bzw. Angestellte eingesetzt. Sie sind vor allem als Reinigungskräfte, in Bürohilfsberufen und als Verkäuferinnen tätig.

### II.1.3. Die Arbeitslosigkeit von Frauen

Für den Anstieg der Betroffenheit bei den Frauen von 1992 auf 1993 ist neben dem Rückgang des Entlastungseffekts durch das 2. Karenzurlaubsjahr vor allem auch der Beschäftigungsverlust im Textil- und Bekleidungsbereich verantwortlich.

Von 1993 auf 1994 ist die Arbeitslosenquote der Frauen um 0,2 Prozentpunkte gesunken, die der Männer um 0,3 Prozentpunkte.

Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt 1993)

(Basis: Vollerhebungsdaten aus Arbeitslosenregister des AMS)

Frauen:	6,9%
Männer:	6,7%
insges.:	6,8%

Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt 1994)

Frauen:	6,7%
---------	------



Männer: 6,4%  
 insges.: 6,5%

#### Arbeitslosenquote nach ILO-Kriterien (saisonbereinigte Werte)

Jahresdurchschnitt: 1993 4,2%  
 1994 4,4%

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

#### durchschnittliche Verweildauer

	1993	1994
Frauen:	131 Tage	136 Tage
Männer:	110 Tage	117 Tage

Die längere Verweildauer erhöht sich nochmals drastisch bei älteren arbeitslosen Männern und arbeitslosen Frauen aus Dienstleistungsberufen mit niedrigen Qualifizierungsanforderungen.

Länger als 6 Monate arbeitslos waren z.B. 1993

Frauen	32,8%
Männer	32,2%

#### Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz:

Die Daten über die LeistungsbezieherInnen für das Jahr 1994 im Durchschnitt stehen zum jetzigen Zeitpunkt (März 95) noch nicht zur Verfügung. Die Einkommenssituation auf dem Arbeitsmarkt schlägt sich auch in diesen Daten nieder. Die durchschnittliche LeistungsbezieherInnenquote (prozentueller Anteil der ArbeitslosengeldbezieherInnen und NotstandshilfebezieherInnen an den vorgemerkten Arbeitslosen) ist 1993 erneut um 0,7%-Punkte auf 90,5% im Jahresdurchschnitt gestiegen. Im Unterschied zu den letzten 3 Jahren ist 1993 jedoch wieder ein Ansteigen der geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Quote zu registrieren. (Quelle: Leistungsbezieherdaten 1993, BMAS)

Während die mittlere Höhe des Arbeitslosengeldbezugs incl. Familienzuschlägen

für Männer bei	9.514,- öS lag,
betrug sie für Frauen	7.055,- öS.

Etwa die Hälfte aller arbeitslosen Frauen mußten 1993 mit einem Arbeitslosengeld auskommen, das den Ausgleichzulagenrichtsatz für Alleinstehende unterschreitet oder bestenfalls erreicht.

Bei der Notstandshilfe betrug die mittlere Höhe 1993 für

Frauen 5.987,- öS

Männer 7.581,- öS.

#### II.1.4. Die Einkommenssituation von Frauen und Männern

Das mittlere Bruttoeinkommen (50% verdienen mehr, 50% verdienen weniger) der erfaßten unselbständig Beschäftigten betrug im Jahre 1993 monatlich öS 18.600,-.

Das monatliche Medianeinkommen der Arbeiter lag bei öS 19.000,- der Arbeiterinnen bei öS 12.400,-, das der männlichen Angestellten bei öS 27.200,- und der weiblichen Angestellten bei öS 16.800,-, der männlichen Beamten bei öS 22.100,- und der weiblichen Beamten bei öS 24.100,-.

Insgesamt liegt das mittlere Einkommen der Männer um 42% über dem der Frauen. Bei den Angestellten liegt das Medianeinkommen der Männer um 62% höher, bei den ArbeiterInnen um 53%, und bei den BeamtInnen ist ein Plus von 9% beim Medianeinkommen der Frauen gegenüber dem der Männer festzustellen. Die Ursache dafür, daß das Medianeinkommen bei den Beamtinnen höher ist als bei den Beamten, liegt einerseits beim relativ hohen Männeranteil im Exekutivdienst mit unterdurchschnittlichen Einkommen, andererseits schlägt bei Beamtinnen der qualifikationsbedingt hohe Anteil vergleichsweise gut entlohnter Lehrerinnen durch.

Ein Grund dafür, daß insgesamt Männer um 42% mehr verdienen als Frauen liegt u.a. an der höheren Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Bei einem Vergleich der Einkommen der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer beträgt die Differenz aber noch immer fast 30%, was im wesentlichen auf die vertikale und horizontale Segmentierung des Arbeitsmarktes zurückzuführen ist.

Löhne und Gehälter unter öS 10.000,- bzw. unter öS 12.000,-:

1993 gab es insges. 110.000 Personen, die bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung monatlich weniger als öS 10.000,- brutto verdienten. Ungefähr 4% der unselbständig Beschäftigten würden von einem Mindestlohn von öS 10.000,- profitieren - 10% der Arbeiterinnen, 3% der männlichen Arbeiter, 3% der weiblichen und 2% der männlichen Angestellten. Am stärksten konzentriert sind die MindestlohnbezieherInnen im Gastgewerbe und im Handel.

Eine analoge Berechnung zur Beantwortung der Frage, wie viele unselbständig Beschäftigte bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung, "weniger als öS 12.000,- verdienen", ergibt für das Jahr 1993 220.000 Frauen und 130.000 Männer.

Damit wären 17% der weiblichen und 8% der männlichen Arbeiter und Angestellten (insgesamt 11% der unselbständig Beschäftigten) von einem Mindestlohn von öS 12.000,- betroffen; davon haben 37.000 Männer und 33.000 Frauen eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Bei Männern, die weniger als öS 12.000,- brutto im Monat verdienen, zeigt sich eine Konzentration auf jüngere Personen. Bei den Frauen sind Bezieherinnen niedriger Einkommen in allen Altersgruppen und Branchen zu finden.

### II.1.5. Die Pensionen

Die ökonomische Benachteiligung von Frauen besteht aber nicht nur während der Zeit der Berufstätigkeit, sondern setzt sich im Alter fort bzw. wird noch verstärkt. Da die Höhe der ausbezahlten Pensionen sich sowohl nach der Höhe der Bemessungsgrundlage als auch nach der Anzahl der erworbenen Versicherungsmonate richtet und Frauen aufgrund ihrer typischerweise von diesem Modell abweichenden Lebensbiographie oft unterbrochenen Erwerbszeiten und deutlich geringere Lebensverdienstsummen als Männer haben, potenzieren sich die während der Erwerbszeit bestehenden Nachteile in vielen Fällen.

Die durchschnittliche Alterspension von Männern in der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug im Dezember 1993 ohne Zulagen und Zuschüsse öS 12.936,-, jene der Frauen hingegen nur öS 7.269,-. Ein ähnliches Bild, wenn auch auf niedrigerem Niveau, zeigt sich bei den Invaliditätspensionen. Hier betrug die Durchschnittspension bei den Männern öS 9.612,-, bei den Frauen hingegen öS 4.577.

Im Rahmen der Pensionsreform 1993 wurde durch die verbesserte Anrechnung von Zeiten der Kinderbetreuung eine Maßnahme gesetzt, durch die diese Benachteiligung im Erwerbsleben in der Pension - zumindest zum Teil - ausgeglichen werden soll. Eine echte Mindestpension ist in der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht vorgesehen, wohl aber wird mit dem Instrument der Ausgleichszulage eine bedarfsorientierte, vom sonstigen eigenen bzw. Haushaltseinkommen abhängige Mindestpension gewährt. Richtsatz für die Ausgleichszulage ab 1.1.1994 für Alleinstehende öS 7.500,-, für Ehepaare öS 10.700,-.

## II.2. Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen

### Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt besteht seit dem Jahr 1989 ein **Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm**, das der speziellen Situation von Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt Rechnung tragen soll.

Neben der gezielten Information und intensiven Beratung von Frauen durch die Arbeitsämter (nunmehr Geschäftsstellen des AMS) bzw. Frauenberatungsstellen, der Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Frauen in Zusammenarbeit mit Betrieben, der Schaffung bzw. Sicherung von Arbeitsplätzen im Rahmen der experimentellen Arbeitsmarktpolitik, liegen die inhaltlichen Schwerpunkt vor allem auf der

- Qualifizierung von Frauen
- Berufsorientierung und Beratung von Mädchen und jungen Frauen
- Unterstützung von Personen mit Betreuungspflichten.

#### II.2.1. Qualifizierung von Frauen

Die Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung verfolgen das Ziel der Sicherung bzw. Eröffnung neuer Beschäftigungschancen:

Für Frauen liegen diese einerseits in traditionellen Bereichen, andererseits kann auch ihrer Unterrepräsentation in handwerklich - technischen Berufsfeldern entgegengewirkt werden. Frauenspezifische Ausbildungsangebote finden sich daher sowohl in den eher traditionellen Bereichen wie Tagesmütter- und Büroausbildungen, als auch in neuen (nichttraditionellen) Berufen.

Als Beispiele können eine Reihe von regionalen Qualifizierungsmaßnahmen speziell für Frauen wie Facharbeiterinnenausbildungen (z.B. Fahrradmechanikerin, Tischlerin, Betriebselektrikerin), Ausbildungen für Organisation und Management, EDV, Tagesmütterausbildungen etc. genannt werden.

Besondere Erfolge konnten jedoch mit innovativen Kursmodellen und der gleichzeitigen Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen für Frauen erzielt werden. Bewährt in der Ausbildung von Frauen hat sich das Ausbildungskonzept "Arbeiten und Lernen": Dabei wird das Hauptaugenmerk auf die praktische Kombination von Arbeiten und Lernen gelegt, was vor allem Frauen sehr entgegenkommt, die häufig schon längere Zeit von der Schule oder dem Arbeitsplatz weg sind. Ein weiteres Spezifikum dieses Ausbildungskonzeptes ist die direkte Kooperation mit Betrieben, um Hemmschwellen in

nichttraditionellen Bereichen von vornherein abzubauen und die Chancen auf Übernahme in den Betrieb zu erhöhen. Als Beispiel eines Modells zu "Arbeiten und Lernen" sei das überaus erfolgreiche "Ausbildungs- und Beschäftigungszentrum für Frauen" (Zielgruppe: Berufsrückkehrerinnen im Büro) in Wien angeführt.

Im Jahr 1995 startete auch in Wien eine Frauenqualifikationswerkstatt, die auf eine Initiative des BMAS zurückgeht. In Anlehnung an ein holländisches Modell, die Frauenberufsschule, wird die "Qualifikationswerkstatt" für Frauen neue Ausbildungen entwickeln, auf ihre Praxistauglichkeit überprüfen und die Erfahrungen und Ergebnisse funktionierender Modelle anderen Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung stellen. Beispiele für Ausbildungen sind etwa technische Qualitätssicherung oder Auftragsabwicklung für den Osthandel. Für das Jahr 1995 ist eine Teilnehmerinnenanzahl von ca. 100 Personen geplant.

Neue Formen der Qualifikation und damit neue Chancen am Arbeitsmarkt eröffnen auch die sogenannten Frauenstiftungen. Im Jahr 1992 wurde beispielsweise eine Arbeitsstiftung für Beschäftigte eines Textilbetriebs - hauptsächlich Frauen - eingerichtet. Mit rund 65 Teilnehmerinnen werden neue Höherqualifizierungsmaßnahmen in dieser Stiftung ergriffen, insbesondere in der Region Waldviertel besonders wichtig. Für das Südburgenland, wo die Frauen ebenso eine besonders schwierige Situation vorfinden, wurde eine Arbeitsstiftung fixiert. Seit Jänner 1995 gibt es dort eine Regionalstiftung für Frauen im Textilbereich, die für etwa 130 Teilnehmerinnen geplant ist. Ein weiteres Beispiel ist eine sog. stiftungsähnliche Maßnahme für Frauen in der Steiermark.

In den Jahren 1993 und 1994 hat das Instrument der Arbeitsstiftungen zunehmend Bedeutung für die Qualifizierung auch von Frauen gewonnen. Im Rahmen des Sonderprogramms der Bundesregierung ("Strukturmilliarde"), das 1994 ausgelaufen ist, wurden auch zusätzliche Budgetmittel für Arbeitsstiftungen vorgesehen.

Das Sonderprogramm der Bundesregierung zur Stabilisierung der "Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung" (Strukturmilliarde) umfaßte inhaltlich fünf Teilbereiche. Einer davon, die "Ausbildungsoffensive", hatte auch die Höherqualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten zum Ziel. Insgesamt sind 1994 22.667 Förderfälle im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen des Sonderprogramms zu verzeichnen, darunter 10.250 Frauen. Eine genaue Zuordnung zu Höherqualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte ist generell nicht möglich. Als eine Maßnahme größeren Umfangs wäre eine betriebliche Schulung für über 900 Frauen im Burgenland zu nennen.

Berufsorientierungskurse für Frauen stellen speziell für Frauen, die nach längerer Unterbrechung wegen der Betreuung von Kindern einen Wiedereinstieg in den Beruf anstreben, eine notwendige und wichtige Unterstützung dar. Im Jahr 1993 wurden österreichweit 47 Berufsorientierungskurse speziell für Frauen durchgeführt. Insgesamt konnten in diesen frauenspezifischen Kursen 765 Teilnehmerinnen intensive Unterstützung bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz oder der Auswahl einer notwendigen Qualifizierung erfahren. Im Gegensatz zu den Angeboten beruflicher Orientierung, die für Männer und Frauen offenstehen, wird in diesen Kursen vor allem die spezifische Problematik der Vereinbarung beruflicher Ziele und der Betreuungspflichten aufgearbeitet.

Der Erfolg der Maßnahmen besteht insbesondere darin, daß durchschnittlich zwei Drittel der Teilnehmerinnen im Anschluß an den Berufsorientierungskurs direkt eine Arbeitsstelle antreten bzw. in eine Ausbildungsmaßnahme übertreten. Regional unterschiedlich liegt der Kurserfolg bei einzelnen Maßnahmen noch höher. In Salzburg, wo 1993 erstmals zwei Berufsorientierungskurse für Frauen angeboten wurden, fanden 59% der Teilnehmerinnen direkt im Anschluß einen Arbeitsplatz.

Als Ausbildungsmaßnahmen speziell für Frauen wurden - gemäß den Berichten der Landesgeschäftstellen des AMS - im Berichtsjahr 1993 insgesamt 44 Ausbildungsmaßnahmen speziell für Frauen durchgeführt. (Für 1994 liegen im Berichtszeitpunkt März 95 noch keine genauen Daten vor.) Eine Ausbildung zum/zur Kinderbetreuer/in in Wien, die trotz geschlechtsneutraler Ausschreibung nur von Frauen besucht wurde, wird an dieser Stelle ausdrücklich mitgezählt, zumal die Förderung der Verantwortung von Männern im Bereich der Kinderbetreuung bzw. sozialen Berufe durchaus als gleichstellungsfördernde Maßnahme bewertet werden kann. Von den insgesamt 45 Qualifizierungsmaßnahmen sind 22 dem traditionellen Angebot für Frauen im Bereich Büro, Gastgewerbe, Friseurin zuzurechnen, 23 davon können von ihrer Zielrichtung als explizite Gleichstellungsförderung bezeichnet werden. Auch von diesen 23 sind 10 den traditionellen Berufsbereichen von Frauen zuzuordnen (5 im Bürobereich, 5 im Bereich Kinderbetreuung), sie beinhalten jedoch spezifische Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit (Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen, Angebot der Kinderbetreuung, halbtägige Kursform, nichttraditioneller Bereich). 13 der Qualifizierungsangebote für Frauen zeichnen sich durch innovative Inhalte aus bzw. sind im handwerklich-technischen Bereich angesiedelt.

### II.2.2. Berufsorientierung und Beratung von Mädchen und jungen Frauen

Die speziellen Beschäftigungsprobleme erwachsener Frauen sind auch im Zusammenhang mit der Problematik einer einseitig auf traditionelle Frauenberufe gerichteten Berufswahl

zu betrachten. Zur Klärung von Fragen im Vorfeld der eigentlichen Berufsinformation ist der Ausbau von externen Mädchenberatungsstellen notwendig. Schwerpunkte dabei sind:

- der Ausbau der mädchenspezifischen Beratung in den Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren und entsprechender Fortbildungsangebote sowie
- die Förderung regionaler Mädchenberatungsstellen, vor allem im ländlichen Bereich, sowie aller Angebote der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für handwerklich-technische Berufe

### II.2.3. Unterstützung von Personen mit Betreuungspflichten

Insgesamt waren im Jahr 1993 in Österreich 23.385 arbeitslose Frauen vorgemerkt, die aufgrund einer sogenannten Mobilitätseinschränkung als schwer vermittelbar einzustufen sind. Das sind mehr als 1/4 aller arbeitslosen Frauen. Die Gründe für diese Mobilitätseinschränkungen sind eindeutig bei den gesellschaftlich einseitig den Frauen zugewiesenen Kinderbetreuungspflichten bzw. im fehlenden Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu suchen. Dazu kommen 17.500 (Stand Juli 1994) BeziehInnen von Sondernotstandshilfe, das sind jene Personen, die neben der Voraussetzung der Anwartschaft und vorhandener Notlage den Nachweis erbracht haben, daß sie aufgrund fehlender Unterbringungsmöglichkeiten bis max. zum 3. Lebensjahr des Kindes nicht vermittelt werden können.

Ein Hauptinstrument des Arbeitsmarktservice ist in diesem Bereich die Kinderbetreuungsbeihilfe:

- 1993 wurden 6.799 Beihilfen und dafür 59,3 Mio öS ausbezahlt.
- 1994 wurden um ca. 5,4 Mio öS mehr ausbezahlt, also 64,7 Mio öS für 7544 Förderfälle.

Darüber hinaus wurde die Verbesserung des Betreuungsangebots gefördert durch die Förderungen gem. § 18a AMFG: Gefördert werden dabei Kinderbetreuungsprojekte (Betreuungskräfte) mit einer Laufzeit von über 3 Jahren und Tagesmütter/väterprojekte (Schlüsselkräfte und Overheadkosten). Im Jahr 1993 wurden rund 9,5 Mio öS an Förderungsmitteln bewilligt. Die Fördersumme bezieht sich auf die Jahresförderung von 21 Projekten.

Im Rahmen der Aktion 8000 wurde 1993 die Beschäftigung von 974 Betreuungskräften ermöglicht, für die rund 80,0 Mio S ausbezahlt wurden. 1994: 909 Betreuungskräfte, ausbezahlt wurden dafür 82,1 Mio S.

Mit Hilfe der sogen. "Strukturmilliarde" wurden 38 Projekte zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen gefördert, was 1.048 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze ergab.

Im Jahre 1994 wurden 3,15 Mio öS für investive Förderungen von Kinderbetreuungseinrichtungen aufgewendet.

Mit der Wiedereinstellungsbeihilfe wird - im Falle einer Wiedereinstellung nach dem Karenzurlaub in Betrieben bis zu 50 Arbeitnehmer/innen - für die ersten 3 Monate ein Teil des Lohnes von der Arbeitsmarktverwaltung abgegolten. Der Zuschuß beträgt entweder 66% (bei Betrieben bis 10 Arbeitnehmer/innen) oder 40% (Betriebe mit 11 bis 50 Arbeitnehmer/innen) des Bruttolohns. 1993 wurden dafür 8,5 Mio öS ausgegeben, im Jahr 1994 ebenfalls 8,5 Mio öS. Darüber hinaus können Betriebe mit über 50 Arbeitnehmer/innen eine Wiedereinstellungsbeihilfe erhalten.

Um die Wiedereinstiegschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, wurde mit einer Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz die Leistung Ausbildungs-Arbeitslosengeld neu eingeführt. Diese gebührt jenen, die nach dem Karenzurlaub wieder das Dienstverhältnis aufnehmen und im Anschluß an die gesetzliche Behaltefrist von 4 Wochen durch den Arbeitgeber gekündigt werden. Ziel des Ausbildungs-Arbeitslosengeldes ist, jene Personen, die nach einer Berufsunterbrechungsphase arbeitslos werden, durch Vermittlung von Zusatzqualifikationen beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen. Im Jahresdurchschnitt 1993 haben 75 Personen (73 Frauen) Ausbildungs-Arbeitslosengeld bezogen, die Zahl der Bezieherinnen war daher um ein Vielfaches höher. (Genauere Zahlen sind leider noch nicht verfügbar.) Eine Ursache für diese geringe Inanspruchnahme des Ausbildungs-Arbeitslosengeldes liegt zwar darin, daß viele BerufsrückkehrerInnen die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen, allerdings dürfte aber auch noch ein hohes Informationsdefizit bezüglich dieser Maßnahme bestehen.

#### II.2.4. Zukunftsperspektiven für Frauen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik

Im § 31 (3) AMSG ist der gesetzliche Auftrag formuliert, insbesondere "der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken".

Die österreichische Bundesregierung hat in ihrem Weißbuch anlässlich des Beitritts Österreichs zur Europäischen Union u.a. den hohen Stellenwert begrüßt, der der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern innerhalb der Gemeinschaftspolitik zukommt. Sie hat die "Notwendigkeit einer legislativen Verankerung des Gleichbehandlungsgebotes auf allen Ebenen und einer aktiven Frauenförderung" unterstrichen. Insbesondere werden dazu die in Aussicht genommenen Aktivitäten und Maßnahmen der Europäischen Kommission zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen



Aufspaltung des Arbeitsmarktes und zur Aufwertung der Arbeit der Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hier insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung und des Wiedereinstiegs nach Berufsunterbrechungen, begrüßt. Ausdrücklich wird die Absicht unterstützt, ein 4. Aktionsprogramm zur Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erarbeiten.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß bei der Planung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch das Arbeitsmarktservice in Hinkunft noch klarer darauf zu achten sein wird, Modellprojekte mit dem expliziten Ziel der Gleichstellungsförderung zu initiieren, um die Erfahrungen daraus in die Arbeitsmarktausbildung generell einfließen zu lassen. Nur so wird sicherzustellen sein, daß arbeitsmarktpolitischer Frauenförderung ein integrierter Bestandteil der Gesamtpolitik, insbesondere des AMS, wird.

Zu betonen sind die Möglichkeiten, die sich durch den Europäischen Sozialfonds eröffnen: In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice Österreich sind im Rahmen der Maßnahmen innerhalb des österreichischen Ziel-3-Plans durch den ESF kofinanzierte Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und Beschäftigung für arbeitslose Frauen geplant, sowie innerhalb des Ziel-4-Plans Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsplatz durch Arbeitslosigkeit bedroht ist bzw. für Arbeitnehmerinnen, die sich höherqualifizieren wollen.

## **II.3. Gesetzliche Maßnahmen im Bereich des BMAS**

Mit 1. Jänner 1993 ist das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz, BGBl. Nr. 833/1992, in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz, mit dem insgesamt 14 Gesetze novelliert wurden, wurden arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Pensionsreform zur Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben getroffen, sowie eine Angleichung an das EG-Recht vorgenommen.

### II.3.1. Gleichbehandlungsgesetz 1979

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz 1979 enthält insbesondere folgende Verbesserungen für die berufstätigen Frauen:

- Einführung eines pauschalierten Schadenersatzanspruches bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg

Während nach der bisherigen Rechtslage nur Anspruch auf Ersatz des Vertrauensschadens bestand, sind nun in Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wirksame Schadenersatzregelungen vorgesehen. So gebührt bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Schadenersatzanspruch bis zu zwei Monatsentgelten - wobei Berechnungsgrundlage das Entgelt ist, das in den ersten zwei Monaten hätte erzielt werden können - und bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg ein Schadenersatzanspruch bis zur vierfachen Differenz zwischen dem Monatsentgelt, das bei Beförderung gebührt hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

Bei Mehrfachdiskriminierungen ist im Fall der Begründung des Arbeitsverhältnisses die Aufteilung des Ersatzbetrages nach Köpfen, im Fall des beruflichen Aufstieges die Aufteilung des Ersatzbetrages verhältnismäßig nach der individuell entgangenen Entgeltdifferenz vorgesehen.

- Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgesetz

Die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der *mittelbaren Diskriminierung* in das Gleichbehandlungsgesetz dient zur Klarstellung. Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der/die ArbeitgeberIn bei der Differenzierung in der Behandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine vom Arbeitgeber gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Durch die Aufnahme des Begriffes der *gleichwertigen Arbeit* wird klargestellt, daß sich das Gleichbehandlungsgebot nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht.

- Aufnahme des Verbotes der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz

Nach der Legaldefinition des Gleichbehandlungsgesetzes liegt sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und entweder eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder wenn die Zurückweisung oder Duldung der unerwünschten "Annäherung" seitens des Arbeitgebers, des Vorgesetzten oder eines Kollegen zur Grundlage einer für die betroffene Person nachteiligen Personalentscheidung gemacht wird.

Diskriminierung liegt sowohl bei Belästigung durch den Arbeitgeber selbst als auch bei schuldhafter Unterlassung angemessener Abhilfemaßnahmen gegen Belästigungen durch Dritte (Arbeitskollegen, Kunden) vor.

Als Sanktion ist ein Anspruch auf angemessenen ideellen Schadenersatz von mindestens öS 5.000,- zum Ausgleich des durch die Verletzung der persönlichen Würde entstandenen Nachteils vorgesehen (für Vermögensschäden gilt zusätzlich das allgemeine Schadenersatzrecht). Der Ersatzanspruch richtet sich gegen den Belästiger und im Fall der schuldhaften Unterlassung angemessener Abhilfemaßnahmen auch gegen den Arbeitgeber.

Die Entwicklung seit 1991 zeigt, daß durch die öffentliche Diskussion des Themas und die neue Rechtslage vermehrt Frauen den Mut finden, sich gegen die unerwünschte, demütigende und erniedrigende Behandlung durch ihre männlichen Kollegen/Vorgesetzten zu wehren, und das - wie der Bericht der Gleichbehandlungsanwältin zeigt - oft unter den schwersten Bedingungen.

- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind.

Durch diesen Anfechtungstatbestand können derartige Kündigungen oder Entlassungen unabhängig vom Motivkündigungstatbestand des § 105 Abs. 3 lit. i Arbeitsverfassungsgesetz bei Gericht angefochten werden, sodaß auch Frauen in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmer/innen geschützt sind.

- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Die Strafbestimmung richtet sich gegen private Arbeitsvermittler und mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts. Auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen steht der Bezirksverwaltungsbehörde ein Strafraumen bis öS 5.000,- offen.

- Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Ansprüche bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - mit Ausnahme des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Diskriminierung wegen

sexueller Belästigung - sind innerhalb der (kollektivvertragsdispositiven) dreijährigen Verjährungsfrist nach dem ABGB geltend zu machen.

- Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb
- Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission

Die von den Interessenvertretungen zur Nominierung vorgeschlagenen Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder sollen zu 50 % Frauen sein.

- Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission (nunmehr Amtsblatt zur Wiener Zeitung).

Im Jahr 1993 erfolgte jedoch auch eine Reduktion der Im GleichbG vorgesehenen Maßnahmen. Nach Aufhebung des zweiten Halbsatzes von § 2b des Gleichbehandlungsgesetz "und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen" mit Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 8. März 1994, G 116/93-6, wegen Verfassungswidrigkeit lautet dieser nunmehr: "Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten."

### II.3.2. Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz

Mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz (BGBl. 833/1992) trat auch eine umfassende Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979 sowie eine Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1989 in Kraft.

Die Teilzeitbeschäftigung anstelle eines Karenzurlaubes (Teilzeitkarenzurlaub) kann nunmehr bereits im ersten Lebensjahr des Kindes und bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden. Teilungsmöglichkeiten bestehen auch in diesem Fall (ein einmaliger Wechsel zwischen den Elternteilen oder gleichzeitige Inanspruchnahme bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ist möglich). Für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Arbeitgeber darf den Abschluß einer Vereinbarung über eine Teilzeitbeschäftigung nur aus sachlichen Gründen verweigern. Liegt kein solcher Grund

vor, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihren bzw. seinen Anspruch bei Gericht durchsetzen.

Von insgesamt 121.597 KarenzurlauberInnen (120.574 Frauen und 1.023 Männer) haben im Juli 1994 2.161 Frauen und 67 Männer Teilzeitkarenzurlaubsgeld bezogen. In Wien machte 1993 nur jede 70. Karenzurlaubsgeld-Bezieherin (das ist gut 1% aller karenzierten Frauen) von der Möglichkeit der Teilzeitkarenz Gebrauch, am häufigsten in Anspruch genommen wurde Teilzeitkarenz in Kärnten (2,7%), am seltensten in Vorarlberg (0,5%). Aus den erhobenen Zahlen ergibt sich, daß vielmehr nahezu alle Frauen (80-90% der Eltern) das Karenzurlaubsgeld in voller Höhe für das 2. Karenzjahr beanspruchen, wodurch ein Anspruch auf Teilzeitkarenz verloren geht.

Die längere Abwesenheit aus dem Berufsleben verringert in der Regel die Chance am Arbeitsmarkt - nur 3 von 10 Frauen waren nach dem Karenzurlaubsgeld-Bezug wieder erwerbstätig.

Frauen, die im Jahr 1993 in Wien Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von vermindertem Karenzurlaubsgeld in Anspruch nahmen, hatten zu 90% vor dem Karenzurlaubsgeld-Bezug ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis, hingegen waren 23% der Bezieherinnen von vollem Karenzurlaubsgeld vor ihrer Karenzierung ohne Beschäftigung, Bezieherinnen des erhöhten Karenzurlaubsgeldes sogar zu 32% ohne Beschäftigung. Teilzeitkarenz kann daher als frauenpolitische Maßnahme durch die Möglichkeit der partnerschaftlichen Teilung von Berufs- und Familienpflichten angesehen werden. In Ansätzen zeigt sich das auch daran, daß im Vergleich zu vollem Karenzurlaub immerhin einige Väter Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen.

Die Novelle zum Mutterschutzgesetz enthält darüber hinaus im wesentlichen folgende Änderungen:

- Erweiterung der Meldepflichten
- Erweiterung der Beschäftigungsverbote (Schutz Schwangerer vor rauchenden Kollegen; Beschäftigungsverbot bei Arbeiten, die ein ständiges Sitzen erfordern)
- Begrenzung der täglichen Arbeitszeit mit 9 Stunden
- Hemmung des Ablaufes von befristeten Dienstverhältnissen, wenn die Befristung nicht gesetzlich vorgesehen oder nicht sachlich gerechtfertigt ist
- Bindung der Entlassung an die Zustimmung des Gerichtes
- Anrechnung der Zeit des ersten Karenzurlaubes im Dienstverhältnis für Ansprüche der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, im Ausmaß von 10 Monaten (mit Ausnahme der Abfertigung)

- Verbesserung der Mutterschutzbestimmungen für die Hausgehilfinnen und Hausangestellten
- Einführung von Mindeststrafen

Analoge Regelungen wurden in das Hausbesorgergesetz aufgenommen, ebenso wie VertreterInnenbestellung durch den/die HauseigentümerIn für die Schutzfrist.

### II.3.3. Ausdehnung der Pflegefreistellung

Vgl. § 16 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976 in der Fassung BGBl. Nr. 502/1993: Bis 1993 hat jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Entgeltfortzahlung bis zum Ausmaß einer Woche pro Arbeitsjahr zur notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen, der im gemeinsamen Haushalt lebt. Seit dem 1.1.1993 steht der Freistellungsanspruch auch dann zu, wenn die Person, die ein Kind betreut (z.B. Großmutter), an der Betreuung aus wichtigen Gründen verhindert ist. Eine zusätzliche Woche Pflegefreistellung kann zur Betreuung eines erkrankten noch nicht 12-jährigen Kindes genommen werden. Sind alle Freistellungsansprüche ausgeschöpft, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin einseitig (ohne Vereinbarung mit dem Arbeitgeber) einen Urlaub antreten, wenn dies zur notwendigen Pflege eines noch nicht 12-jährigen Kindes erforderlich ist.

### II.3.4. Arbeitsverfassungsgesetz

Die im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes, BGBl. Nr. 833/1992, ergangene Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes enthält folgende Bestimmungen:

- Sollvorschriften für eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Erstellung von Wahlvorschlägen und für eine Vertretung von weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen nach ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in den Organen der betrieblichen Interessenvertretung;
- Aufnahme betrieblicher Frauenförderpläne in den Katalog der fakultativen Betriebsvereinbarungen;
- Erweiterung der Kriterien für die Festsetzung des Mindestentgelts bei Mindestlohntarifen.

### II.3.5. Arbeitszeitgesetz

Es wurden Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte geschaffen, zumal in der Praxis Teilzeitbeschäftigte (überwiegend Frauen) gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen oft benachteiligt waren. Teilzeitbeschäftigte dürfen u.a. nur mehr dann zur Mehrarbeit herangezogen werden, wenn nicht berücksichtigungswürdige Gründe dieser Mehrarbeit entgegenstehen. Regelmäßig geleistete Mehrarbeit ist bei der Berechnung verschiedener Ansprüche der ArbeitnehmerInnen, z.B. Sonderzahlungen, zu berücksichtigen. Das Gesetz sieht weiters ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte vor, das sich sowohl an den/die ArbeitgeberIn als auch an die Kollektivvertragsparteien richtet.

### II.3.6. Geltungsbereich des Angestelltengesetzes und Arbeiter-Abfertigungsgesetzes:

Bis zum 1.1.1993 waren die günstigeren Vorschriften des Angestelltengesetzes nur für jene ArbeitnehmerInnen anwendbar, die eine Angestelltentätigkeit im Ausmaß von mindestens 8 Wochenstunden ausübten. Durch den Entfall dieser zeitlichen Mindestgrenze ist nunmehr das Angestelltengesetz auch auf geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen, die Angestelltentätigkeit verrichten, anzuwenden. Für die Anwendung der günstigeren Kündigungsfristen und -termine des Angestelltengesetzes wurde die 8-Stunden-Grenze jedoch beibehalten.

Ebenso stand ein Abfertigungsanspruch nur dann zu, wenn das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit über 8 Stunden lag. Durch den Entfall der zeitlichen Limitierung im Arbeiter-Abfertigungsgesetz stehen nunmehr Abfertigungsansprüche auch jenen ArbeitnehmerInnen zu, die weniger als 8 Wochenstunden beschäftigt sind.

Für HausgehilfInnen, die weniger als 20 Stunden pro Woche beschäftigt waren, galten bis zur Novelle 1992 wichtige gesetzliche Regelungen, wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Vorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Postensuche, Freizeit und außerordentliches Entgelt nicht. Auch diese zeitliche Grenze wurde im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz beseitigt.

Da überwiegend Frauen in Teilzeitbeschäftigung bzw. in geringfügigem Zeitausmaß beschäftigt sind, dienen diese Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen und sind ein weiterer Schritt zu ihrer Gleichstellung.

### II.3.7. Arbeitslosenversicherungsgesetz

Schließlich erging im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes eine Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz. In der Novelle sind folgende zwei Änderungen enthalten:

- Schaffung eines Ausbildungsarbeitslosengeldes nach dem Karenzurlaub, wenn die Mutter gekündigt wird
- Bezug von Teilzeitkarenzurlaubsgeld im 1. Lebensjahr des Kindes

### II.3.8. Arbeitsmarktservicegesetz

Im Zuge der Umstrukturierung der Arbeitsmarktverwaltung bzw. der Ausgliederung aus der Bundesverwaltung wurde ein neues Gesetz (Arbeitsmarktservicegesetz) beschlossen, das weite Bereiche der Arbeitsmarktpolitik neu regelt und Teile des Arbeitsmarktförderungsgesetzes aufhebt. Das Arbeitsmarktservicegesetz (BGBl. 314/1994), das mit 1. Juli 1994 in Kraft getreten ist, beinhaltet folgende Regelung zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern:

"§ 31 (3) Für Personen, die entweder wegen ihrer persönlichen Verhältnisse oder ihrer Zugehörigkeit zu einer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppe bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes besondere Schwierigkeiten haben, sind die Leistungen des Arbeitsmarktservice im Sinne des Abs. 2 so zu gestalten und erforderlichenfalls so verstärkt einzusetzen, daß eine weitestmögliche Chancengleichheit mit anderen Arbeitskräften hergestellt wird. Insbesondere ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken."

Darüber hinaus bleibt kraft einer Sonderregelung für alle Beschäftigten des Arbeitsmarktservice der Anwendungsbereich des 3. und 4. Teiles des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz mit den wesentlichen Bestimmungen über die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen sowie der Frauenförderung trotz der Ausgliederung weiter anwendbar.

### II.3.9. Heimarbeitsgesetz

Der Nationalrat hat am 1. Dezember 1992 auch eine Novelle zum Heimarbeitsgesetz beschlossen, die am 1. Jänner 1993 in Kraft getreten ist, sie enthält folgende Neuerungen:



- Einführung einer Abfertigungsregelung für HeimarbeiterInnen, die analog dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz in Etappen in Kraft tritt. In der ersten Etappe, d.h., wenn das Heimarbeitsverhältnis spätestens mit 30. Juni 1993 endet, betragen die Abfertigungsansprüche nur 10% der gesetzlich vorgesehenen Ansprüche. Die Etappenregelung endet mit 1. Juli 1997.
- Einführung einer Verständigungspflicht der Auftraggeberin/ des Auftraggebers bei beabsichtigter Auflösung des Heimarbeitsverhältnisses
- Einführung eines Leistungsanspruches gegenüber der Krankenkasse bei notwendiger Pflege des erkrankten - das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten habenden - Kindes der Heimarbeiterin/ des Heimarbeiters.
- Wahlmöglichkeit der Auftraggeberin/ des Auftraggebers hinsichtlich der Auszahlungstermine für das Feiertagsentgelt und den Urlaubszuschuß
- Verbesserung des Systems der Ausgabe- und Abrechnungsnachweise und Ermöglichung der Erstellung der Nachweise im EDV-Verfahren
- Verschärfung der Strafbestimmungen durch Valorisierung der seit 1975 unveränderten Strafsätze

#### II.3.10. Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz

Am 1. Jänner 1993 ist eine gesetzliche Regelung in Kraft getreten, der zufolge Krankenpflegepersonal, das Nachtarbeit unter besonders belastenden Bedingungen leistet, pro Nachtdienst eine Stunde Zeitausgleich erhält. Als eine solche besondere Belastung wird die unmittelbare Behandlungs- und Betreuungstätigkeit während der Nacht z.B. in einer Intensivstation oder auf einer Unfallambulanz angesehen. Ab 1. Jänner 1995 beträgt der Zeitausgleich pro Nachtdienst zwei Stunden.

#### II.3.11. Pflegegeld

Durch das Bundespflegegeldgesetz (BPGG), das mit 1.7.1993 in Kraft getreten ist, wurde erstmals ein abgestuftes und bedarfsorientiertes Pflegegeld eingeführt.

Aufgrund der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG vom 6.5.1993 (in Kraft getreten am 1.1.1994) über die gemeinsamen Maßnahmen des Bundes und der Länder für pflegebedürftige Personen wurden Landespflegegeldgesetze mit den gleichen Grundsätzen und Zielsetzungen wie das BPGG erlassen.

Durch die Einführung des bundeseinheitlichen Pflegegeldes hat sich die finanzielle Situation der Pflegebedürftigen deutlich verbessert. Da der überwiegende Teil der Pflegebedürftigen sowie der pflegenden Personen Frauen sind (nach einer Statistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger sind von den Pflegebedürftigen, die im Rahmen der Unfall- und Pensionsversicherung Pflegegeld beziehen, ca. 70 % Frauen), bedeutet die Einführung der Pflegevorsorge eine finanzielle Verbesserung für viele Frauen.

Das Pflegegeld soll auch den Pflegepersonen zugute kommen. Ca. 80-85 % des Pflegebedarfs wird durch Angehörige oder andere private HelferInnen - überwiegend Frauen- abgedeckt. Durch die Einführung der bundeseinheitlichen Pflegevorsorge hat sich daher auch für die große Anzahl der Frauen, die meist im Familienverband als Pflegepersonen tätig sind, eine Verbesserung ihrer finanziellen Situation ergeben.

Mit Stand Dezember 1994 bezogen insgesamt 266.488 Personen Pflegegeld nach dem BPGG und ca. 40.000 Personen Pflegegeld nach den entsprechenden Landespflegegeldgesetzen. Bezüglich der Gesamtzahl der PflegegeldbezieherInnen nach dem BPGG liegt keine Aufgliederung nach Geschlecht vor. Genaue Daten über die Zahl der PflegegeldbezieherInnen nach den Landespflegegeldgesetzen liegen nicht vor, die genannte Zahl von ca. 40.000 beruht auf einer Schätzung.

Die Zahl der PflegegeldbezieherInnen im Rahmen der Unfall- und Pensionsversicherung und deren Aufgliederung nach Geschlecht ergibt sich aus einer - teilweise noch unvollständigen - Statistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Danach beziehen mit Stand Dezember 1994 insgesamt 241.739 Personen Pflegegeld im Rahmen der Unfall- und Pensionsversicherung. Von dieser Zahl wurden 218.245 Personen genauer aufgeschlüsselt: 152.052 waren Frauen (ca. 70 %) und 66.193 Männer (ca. 30 %).

### II.3.12. 51. ASVG-Novelle

Im Rahmen der 51.-ASVG Novelle wurde die Anrechnung der Zeiten der Kindererziehung neu geregelt.

Seit der 51.-ASVG Novelle müssen auch die geringfügig Beschäftigten der Sozialversicherung gemeldet werden.

## **II.4. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 8.3.1994 ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht dem Nationalrat vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

## **III. BUNDESMINISTERIUM FÜR AUSWÄRTIGE ANGELEGENHEITEN**

### **III.1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für auswärtige Angelegenheiten mit Erlaß vom 14.1.1994, GZ 336.26/25-VI.1/93, ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

### **III.2. Dienstrechtliche Maßnahmen**

Es wurde in der Zentrale des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten Bediensteten mit Kindern auch dann die Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung gewährt, wenn dies nicht gesetzlich vorgesehen ist. Diese Vorgangsweise soll in Hinkunft beibehalten und tunlichst flexibel gestaltet werden.

## IV. BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN

### IV.1. Förderungsmaßnahmen

Im Zusammenwirken mit dem dafür federführend zuständigen Bundeskanzleramt wurden vom Bundesministerium für Finanzen auf der Grundlage der von der Bundesregierung am 7. Juni 1977 beschlossenen "Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln" Sonderrichtlinien für die Gewährung von Förderungen für Betriebskindergärten des Bundes erstellt.

In diesem Zusammenhang wird auf den Betriebskindergarten in Wien 3, Vordere Zollamtsstraße 3, hingewiesen, der auch von Kinder der MitarbeiterInnen des Finanzressorts besucht wird.

### IV.2. Legistische Maßnahmen

Mit dem Familienbesteuerungsgesetz 1992, BGBl. 312/1992, welches mit 1. Jänner 1993 in Kraft getreten ist, wurden folgende Maßnahmen gesetzt:

- Einführung eines Kinderabsetzbetrages  
Steuerpflichtigen, denen aufgrund des Familienlastenausgleichsgesetzes Familienbeihilfe gewährt wird, steht im Wege der gemeinsamen Auszahlung mit der Familienbeihilfe ein Kinderabsetzbetrag von monatlich 350 S für das erste Kind, 525 S für das zweite Kind und 700 S für jedes weitere Kind zu. Da der Kinderabsetzbetrag automatisch an die Familienbeihilfe gekoppelt ist, wird in diesem Zusammenhang auch auf § 2a des Familienlastenausgleichsgesetzes hingewiesen, obwohl Legistik und Vollziehung dieses Gesetzes in die Kompetenz des Bundesministeriums für Jugend und Familie fallen.

§ 2a Abs. 1 leg.cit. normiert folgendes: "Gehört ein Kind zum gemeinsamen Haushalt der Eltern, so geht der Anspruch des Elternteiles, der den Haushalt überwiegend führt, dem Anspruch des anderen Elternteiles vor. Bis zum Nachweis des Gegenteils wird vermutet, daß die Mutter den Haushalt überwiegend führt."

An Kinderabsetzbeträgen werden jährlich schätzungsweise 10 Mrd. S ausbezahlt.

- **Einführung eines Alleinerzieherabsetzbetrages**  
Alleinstehende Personen mit Kindern erhalten anstelle des bisherigen Alleinerhalterabsetzbetrages einen Alleinerzieherabsetzbetrag von jährlich 5.000 S, wobei der Betrag ebenso wie der Alleinverdienerabsetzbetrag mit dem Familienbesteuerungsgesetz 1992 um jährlich 1.000 S angehoben wurde. Um die finanzielle Lage von Alleinerziehenden zu verbessern, besteht der Anspruch auch dann, wenn die alleinerziehende Person Unterhaltsleistungen von mehr als 40.000 S jährlich für sich selbst erhält.

Die Erhöhung des Betrages um 1000 S wirkt sich jährlich mit schätzungsweise 800 Mio. S aus.

- **Negativsteuer**  
Der Alleinerzieherabsetzbetrag und der Alleinverdienerabsetzbetrag wurden bis zu einem Betrag von 2.000 S als sogenannte "Negativsteuer" konzipiert, sofern für mindestens ein Kind ein Kinderabsetzbetrag gewährt wird, und können daher auch bei geringer oder fehlender Steuerleistung (teilweise) in Anspruch genommen werden, da die Absetzbeträge bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen bis zu einer Höhe von 2.000 S gutzuschreiben sind.
- **Erhöhung der Einkunftsgrenzen**  
Mit dem Steuerreformgesetz 1993 wurden die Einkunftsgrenzen für den Ehepartner/die Ehepartnerin einer Alleinverdienerin/ eines Alleinverdieners von 20.000 S auf 30.000 S (ohne Kind) bzw. von 40.000 S auf 60.000 S (bei mindestens einem Kind) angehoben.

### **IV.3. Ressortinterne Förderungsmaßnahmen**

#### **IV.3.1. Kindergerechte Arbeitszeitgestaltung**

Das Bundesministerium für Finanzen ist bemüht, unter gerechtfertigten Voraussetzungen (besonders beim Wiederantritt des Dienstes nach einem Karenzurlaub) einer familien- bzw. kindergerechten Arbeitszeitgestaltung zuzustimmen (§ 50c Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979). Da diese Zustimmung aber auch von zwingenden dienstlichen Interessen abhängig gemacht werden muß, werden die diesbezügliche Anträge im Hinblick auf den jeweiligen Einzelfall geprüft.

#### IV.3.2. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für Finanzen mit Erlaß vom 12.8.1994, Z 96 0101/18-MAG/94, veröffentlicht im Amtsblatt der österreichischen Finanzverwaltung Nr. 268/1994, ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt. Im Bundesministerium für Finanzen ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bestehend aus sieben Gleichbehandlungsbeauftragten aus dem gesamten Bundesgebiet und deren Stellvertreterinnen eingerichtet. Die Vertretungsbereiche wurden entsprechend dem Frauenteil und der föderalen Struktur des Finanzressorts festgelegt. Die Vertretungsbereiche sind im Anhang zum Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen genannt. Bundesweit gibt es derzeit 40 Kontaktfrauen in verschiedenen Dienststellen.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

#### **IV.4. Sozialpolitische Maßnahmen**

Die Makropolitik unterstützte im Berichtszeitraum die Konjunkturpolitik. Die wichtigsten Maßnahmen dabei waren die expansive Budgetpolitik im Rezessionsjahr 1993, die Steuerpolitik per 1994 sowie das Bemühen der Notenbank die kurzfristigen Zinsen unter dem deutschen Niveau zu halten. Soweit Frauen von einer Konjunkturabschwächung relativ stärker betroffen sind, kamen ihnen diese Maßnahmen im besonderen zu Gute.

### **V. BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND KONSUMENTENSCHUTZ**

#### **V.1. Ressortinterne Fördermaßnahmen**

Die Berichtsjahre 1993 und 1994 brachten eine Umverteilung des zu vergebenden Arbeitspotentials zugunsten einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen, die zwar fortgesetzt wird, wegen des fast ausschließlichen Interesses an vormittäglicher Arbeitszeit aber aus räumlichen und organisatorischen Gründen limitiert ist. Um eine

bessere nachmittägliche Auslastung der Räumlichkeiten zu erzielen, werden die hinkünftigen Bestrebungen dahingehend gerichtet sein, auch ältere, nicht durch Haushaltsführung und Kindererziehung zeitlich gebundene Interessentinnen, in das Teilzeitbeschäftigungsprogramm zu integrieren. Diese Maßnahme kann sowohl frauenfördernd, als auch eine Maßnahme zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters angesehen werden. Teilzeitbeschäftigung kann aber nur dann einen Beitrag zur Frauenförderung leisten, wenn damit ihr auch der Zugang zu besser bezahlter Arbeit verbunden ist. Aus diesem Grund kommt der Frauenförderung im Ressort gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz besondere Bedeutung zu.

## V.2. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde im Jänner 1994 ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

# VI. BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES

## VI.1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für Inneres vom 9.4.1994, Zl 30 000/45-I/1/94, ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Für den Bereich der Zentralstelle sowie der besonderen Einrichtungen des Innenressorts ist festzuhalten, daß der Frauenförderungsplan positive Auswirkungen auf die Bedienstetenstruktur hatte. So wurde im Berichtszeitraum eine Beamtin mit der Funktion der Leitung einer Gruppe (Gruppe II/E, Verwaltungspolizei) betraut und die Leitungsfunktionen von zwei Referaten an weibliche Bedienstete vergeben. Bezüglich der Begründung von Dienstverhältnissen in jenen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen mit einem niedrigen Frauenanteil (im wesentlichen die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/a und B/b) war ein deutlicher Trend zur verstärkten Aufnahme weiblicher Bediensteter

festzustellen: So waren zum Stichtag 1. Jänner 1995 in der Entlohnungsgruppe a 21 weibliche und 17 männliche Bedienstete beschäftigt, wohingegen zum 1. Jänner 1993 lediglich 13 Frauen und 15 Männer in Dienstverwendung standen. Daraus ergibt sich, daß der Frauenanteil anlässlich der Neubegründung von Dienstverhältnissen, welche regelmäßig durch Dienstvertrag erfolgt, in den beiden letzten Jahren signifikant erhöht wurde. Es wird daher in den Folgejahren durch Pragmatisierungen dieser Bediensteten nicht nur eine wesentliche Zunahme der Anzahl von Beamtinnen erfolgen, sondern es ist auch zu erwarten, daß die Leitungsfunktionen im Bereich der Zentralstelle hinkünftig zu einem wesentlich größeren Prozentsatz mit Frauen besetzt werden.

Auch im Bereich der Verwendungsgruppe A hat bei einer Reihe von Behörden eine Erhöhung des Frauenanteils stattgefunden. Beispielhaft ist in diesem Zusammenhang die Bundespolizeidirektion Wien anzuführen, wo eine Steigerung von 6,4 % (absolut: 15) auf 11,3 % (absolut: 27) in eineinhalb Jahren erreicht werden konnte. In der Verwendungsgruppe B konnte ebenfalls in Einzelfällen eine Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden (z.B. BPD Linz: von 20 % auf 25 %; BPD Innsbruck: von 16,7 % auf 23,1 %). Jedenfalls hervorzuheben sind allerdings die großen Zuwächse bei den weiblichen Bediensteten im Exekutivdienst in der Verwendungsgruppe W3, wobei bedacht werden muß, daß eine vermehrte Aufnahme von Frauen in diesem Bereich erst seit 1991 erfolgt (z.B. BPD Wien: von 23 % (absolut: 391) auf 29,8 % (absolut: 600)).

## VI. 2. Exekutivdienst

Weiters wurden in den vergangenen Jahren - insbesondere im Bereich der Bundespolizeidirektion Wien - intensive Werbemaßnahmen für den Polizeiberuf ergriffen. Es wurden zu diesem Zweck neben Zeitungseinschaltungen in den Bundesländern zahlreiche Vorträge in Schulen, bei Arbeitsämtern usw. gehalten, im Zuge dessen u.a. darauf aufmerksam gemacht wurde, daß der Zugang zu diesem Beruf nicht nur Männern, sondern auch Frauen offensteht. Die oben dargestellte - verhältnismäßig große - Zunahme weiblicher Bediensteter in den Wachkörpern ist daher nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen.

Mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches werden aber auch internationale Kontakte gepflegt. So wurden beispielsweise im Berichtszeitraum Vertreterinnen der Bundespolizeidirektion Wien zu Tagungen des in Brüssel ansässigen "European Network of Policewomen" entsandt.

Zur Teilnahme an Seminaren ist im übrigen generell zu bemerken, daß Frauen der Zugang gleichermaßen gewährt wird; Beschränkungen können sich allenfalls aufgrund einer



eingeschränkten TeilnehmerInnenanzahl ergeben. Entsprechende Materialien über Fortbildungsmöglichkeiten werden laufend zur Information ausgesendet. Ebenso besteht keine geschlechtsspezifische Benachteiligung bei der Zulassung zu Grundausbildungslehrgängen.

Infolge der steigenden Anzahl von Frauen im Exekutivdienst müssen darüber hinaus laufend bei allen Behörden die Räumlichkeiten in den Wachzimmern entsprechend adaptiert werden. So wurden im Berichtszeitraum insgesamt 56 Wachzimmer, wovon 39 im Bereich der Bundeshauptstadt gelegen sind, mit getrennten Naß- und Umkleideräumen ausgestattet.

Für den Bereich der Bundesgendarmerie wird bekanntgegeben, daß zur Hintanhaltung einer Benachteiligung von Frauen die nachgeordneten Dienstbehörden angewiesen wurden, alle Ausschreibungen - in Entsprechung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - geschlechtsspezifisch-symmetrisch vorzunehmen.

Überdies wurde in Entsprechung der einschlägigen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 gemäß § 45 der Dienstzeitregelung 1993 (DZR 93) verfügt, daß werdende und stillende Mütter, die dem Wechseldienst unterliegen, auf der jeweiligen Dienststelle in den Normaldienst zu überstellen und im Innendienst zu verwenden sind. Darüber hinaus sind die weiblichen Bediensteten zur Vermeidung einer besonderen Gefährdung nach erfolgter Meldung einer Schwangerschaft von der Verpflichtung des Tragens einer Uniform und einer Dienstwaffe befreit.

Mit Stichtag 1.1.1993 befanden sich 156 Frauen im Gendarmeriedienst. Ihr Anteil betrug gemessen am Gesamtpersonal 1,39%. Mit Stichtag 1.1.1995 befanden sich bereits 269 Frauen im Gendarmeriedienst. Ihr Anteil betrug gemessen am Gesamtpersonalstand 2,17%. Durch das verstärkte Interesse von Frauen am Gendarmerieberuf wird in den nächsten Jahren mit einem konstanten Anstieg des Frauenanteils in der Bundesgendarmerie gerechnet.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

## VII. BUNDESMINISTERIUM FÜR JUGEND UND FAMILIE

### VII.1. Legistische Maßnahmen

Durch eine Gesetzesänderung wurde ein eigener Zuschlag bzw. Zuschuß zur Geburtenbeihilfe für jene Mütter geschaffen, die weder Anspruch auf Karenzurlaubsgeld noch auf Teilzeitbeihilfe haben (1.000 S über 12 Monate während des ersten Lebensjahres des Kindes).

### VII.2 Förderungsmaßnahmen

#### VII.2.1. Forschungsaufträge

Mit Forschungsaufträgen, die im Rahmen des Internationalen Jahres der Familie 1994 vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie vergeben wurden, wurden auch frauenrelevante Themen behandelt: "Kinderbetreuung in Österreich", "Partner- und Familienberatung bei Gericht, Mediation bei Scheidung oder Trennung der Eltern" (gemeinsam mit dem Justizministerium), "Telearbeit und Familie - ein Pilotprojekt zur Bestandsaufnahme und Orientierung", "Beratung und Psychotherapie - ein Projekt zur Bestandsaufnahme und Orientierung", "Die Ausbildung österreichischer Tagesmütter im europäischen Vergleich" (gemeinsam mit Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Oberösterreichische Landesregierung und Oberösterreichische Arbeiterkammer), "Bestandsaufnahme zur Einstellung, Problemhäufigkeit Intervention und Bedarfsplanung von ÄrztInnen in freier Praxis und Klinik und der 3.000 Schulärzte zum Problemkreis Gewalt in der Familie".

#### VII.2.2. Projektförderungen

Thematische Schwerpunkte bei der Vergabe von Förderungen waren Frauenhäuser, AlleinerzieherInnenprojekte, die Beratung von Berufswiedereinsteigerinnen, Frauenwegweiser, Hilfsfonds für Schwangere und Mütter, die Einrichtung von Mutter-Kindwohnungen, der Betrieb von Krisentelefonen.

Frauenschwerpunkte im Rahmen der vom Ressort geförderten Familienberatungsstellen waren die Beratung von Frauen über zukünftige Lebensplanung und -gestaltung, Familienplanung, Sexualberatung, Rechtsberatung, Beratung von Frauen in Konflikt- und Krisensituationen insbes. in Trennungssituationen.

### VII.2.3. Plattform gegen die Gewalt in der Familie

Die Plattform gegen die Gewalt in der Familie wurde im Jahr 1993 als Instrument zur Vernetzung von Hilfseinrichtungen, als österreichweites Forum zum Austausch von Erfahrungen zwischen HelferInnen gegründet und soll dem Phänomen der Gewalt in der Familie durch Handeln auf individueller, sozialer und politischer Ebene begegnen.

Ziel der Plattform ist es, Institutionen und Personen bei konkreten Maßnahmen zu unterstützen, die in folgenden Bereichen vorbeugend, helfend und therapeutisch tätig sind:

- physische, psychische und sexuelle Gewalt gegen Kinder
- Gewalt gegen Frauen in der Familie
- Gewalt unter Jugendlichen
- Gewalt gegen ältere Menschen

Angestrebt wird die Verbesserung des Beratungsangebotes, die Verbesserung der Aus- und Fortbildung für die betroffenen Berufsgruppen, eine weitere Sensibilisierung der Öffentlichkeit und eine gezieltere Verteilung der verfügbaren Informationen. Durch die Einbindung der zuständigen Behörden auf Bundes- und Landesebene soll erreicht werden, daß das vorhandene Potential besser koordiniert und genutzt wird.

### **VII.3. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

## VIII. BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

### VIII.1. Legislative Maßnahmen

#### VIII.1.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch Art. I Z 12 und Art. III Z 2 des Bundesgesetzes BGBl. 315/1992, mit dem u.a. das Richterdienstgesetz und das Mutterschutzgesetz 1979 geändert wurden, konnten nachfolgende Maßnahmen verwirklicht werden.

Mit der Einführung der §§ 76a ff in das RDG wurden Richterinnen und Richtern eine auf ihre besondere verfassungsrechtliche Stellung und die Eigenart des richterlichen Dienstes abgestimmte Möglichkeit zur befristeten Herabsetzung der Auslastung auf die Hälfte eingeräumt. Diese haben seither, so wie Bedienstete in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes, die Möglichkeit, zur Pflege eines Kindes bzw. zur Pflege oder Betreuung naher Angehöriger die Berufstätigkeit vorübergehend in eingeschränktem Umfang auszuüben. Richteramtsanwärter/-innen können dieses Recht im Zusammenhang mit der Pflege eines Kindes in Anspruch nehmen.

Daneben haben Richterinnen und Richteramtsanwärterinnen die Möglichkeit, statt eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 Abs. 1, 18 MSchG eine Teilauslastung nach den §§ 15c, 23 Abs. 5a MSchG in Anspruch zu nehmen. Dieses Recht besteht auch dann, wenn während des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle des Karenzurlaubes eine Herabsetzung der Auslastung nach § 76a RDG (siehe Punkt 1a) in Anspruch genommen wurde.

Die Regelungen über die Pflegefreistellung wurden auch weiters durch Art. V Z 6 des Bundesgesetzes BGBl. 873/1992 im Richterdienstgesetz ausgebaut (§ 75b RDG).

Die Verbindung familiärer Verpflichtungen mit der Tätigkeit des Richterberufes wurde durch die dargestellten Möglichkeiten zur Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes auf die Hälfte wesentlich erleichtert, wobei zum Stichtag 1.1.1995 29 Richterinnen, eine Staatsanwältin und eine Richteramtsanwärterin davon Gebrauch machten. Die Praxis hat sohin gezeigt, daß die Betroffenen diese Verbesserungen in verstärktem Maße in Anspruch nehmen.

Zudem wird auch im Bereich der nichtrichterlichen Bediensteten des Ressorts die Möglichkeit zur Herabsetzung der Wochendienstzeit, auf die Hälfte gemäß § 50a BDG verstärkt genutzt. Waren es zum Stichtag 1.7.1992 lediglich 60 Bedienstete, so stieg diese Zahl zum Stichtag 1.7.1993 bereits auf 87 und zuletzt mit Stichtag 13.3.1995 auf 98.

### VIII.1.2. Novelle zum Richterdienstgesetz mit BGBl. 507/1994

Mit Bundesgesetz BGBl. 507/1994 wurde u.a. das Richterdienstgesetz wie folgt geändert:

Die wichtigsten Ziele dieses Gesetzes waren die Schaffung zeitgemäßer Bestimmungen über die Gerichtsorganisation, über die richterlichen Personalsenate und über die Verteilung der richterlichen Geschäfte, aber auch die Adaptierung des Richterdienstgesetzes an das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Neben der deklaratorischen Bestimmung, daß personenbezogene Ausdrücke sowohl Männer als auch Frauen umfassen, wurden mit diesem Gesetz klare Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der RichterInnen und RichteramtsanwärterInnen in das Richterdienstgesetz eingefügt.

Vor allem wurde angeordnet, daß das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz von den Personalsenaten bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen anzuwenden ist. Soweit das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf Verwendungsgruppen abstellt, erfolgte die Klarstellung, daß RichterInnen und RichteramtsanwärterInnen je eine Verwendungsgruppe bilden. Der im Richterdienstgesetz bisher nicht vorkommende Begriff der "Funktionen" wurde dahingehend definiert, daß darunter die Planstellen der Präsidenten und Vizepräsidenten, der RichterInnen der Gehaltsgruppen II und III sowie der Vorsteher der Bezirksgerichte zu verstehen sind.

Falls sich Personen verschiedenen Geschlechts um eine richterliche Planstelle bewerben, kommen der Gleichbehandlungsbeauftragten im Ernennungsverfahren besondere Rechte zu, wobei sie insbesondere ihre Anhörung in der Personalsenatssitzung erwirken und dabei eine Äußerung vorlegen kann.

Im Gesamtressort konnte der Frauenanteil bei RichterInnen, RichteramtsanwärterInnen und StaatsanwältInnen im Berichtszeitraum von 24,5 % (Stichtag: 1.1.1993) auf 29,2 % (Stichtag: 1.1.1995), sohin um rund 5 % erhöht werden.

In einer Gesamtrückschau der letzten 15 Jahre konnte der Frauenanteil bei RichterInnen im Gesamtressort (ohne Staatsanwälte) von 8,9 % im Jahr 1980 auf 18 % im Jahr 1990 und nunmehr auf 24,25 % im Jahr 1995 gesteigert werden. Dies bedeutet sohin eine Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich seit 1980 von mehr als dem Zweieinhalbfachen und seit 1990 um gut ein Drittel. Durch die gesetzten Maßnahmen wird entsprechend der bisherigen Entwicklung und der nunmehr gesetzten Maßnahmen ein weiterer kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils im Gesamtressort erwartet.

### VIII.1.3. Strafvollzug

Mit den durch die am 1. Jänner 1994 in Kraft getretene Strafvollzugsnovelle 1993, BGBl. 799/1993, geschaffenen Neuerungen wurde zumindest mittelbar eine Verbesserung der Situation der Frauen wie folgt bewirkt:

Die Verpflichtung zur Überstellung einer schwangeren Strafgefangenen zur Entbindung in eine öffentliche Krankenanstalt wurde insofern bekräftigt als in § 74 Abs. 1 StVG das auf einen Dispositionsspielraum des Anstaltsleiters hindeutende Wort "womöglich" entfallen ist.

Gemäß § 74 Abs. 3 StVG hat der Bund die Kosten für den Unterhalt eines Kindes, das eine Strafgefangene nach Abs. 2 der Bestimmung bei sich behält, nunmehr endgültig und nicht nur vorläufig zu tragen. Für die Frauen ergibt sich dadurch insofern eine Verbesserung, als bestehende Unterhaltsansprüche des Kindes gegenüber Dritten nun nicht mehr auf den Bund übergehen. Allenfalls zur Deckung des Unterhaltes während des Aufenthaltes des Kindes in der Anstalt einlangende Geldleistungen von Dritten können sohin vom Bund nicht mehr zur Deckung seiner Ansprüche herangezogen werden.

Die Einbeziehung der Strafgefangenen in die Arbeitslosenversicherung (§ 66a Arbeitslosenversicherungsgesetz) bildet einen wichtigen Schritt zur Hebung der Wiedereingliederungschancen, insbesondere von Frauen, die von Arbeitslosigkeit eher betroffen sind als Männer.

### VIII.1.4. Namensrechtsänderungsgesetz (BGBl. 25/1995):

Diese Novelle basiert auf Initiativanträgen und Abänderungsanträgen, wobei das Bundesministerium für Justiz im Rahmen der technischen Hilfeleistung die legislative Arbeit leistete.

Durch die am 1.5.1995 in Kraft tretenden Änderungen des ABGB ist es nunmehr beiden EhegattInnen möglich, nach der Eheschließung ihren bisherigen Familiennamen zu behalten, was angesichts der Tatsache, daß überlicherweise immer noch weitgehend der Familienname des Mannes als gemeinsamer Familienname gewählt wurde, eine Verbesserung der Situation von Frauen darstellt. Vor dem Hintergrund der Tatsache, daß mehr und mehr Frauen sich auch im Berufsleben einen Namen machen, und im Fall einer Eheschließung mit den aus der Namensänderung resultierenden Schwierigkeiten konfrontiert sind, die in freien Berufen bis zum Verlust von KundInnen führen, verbessert diese Gesetzesänderung auch die berufliche Situation von Frauen.

### VIII.1.5. Maßnahmen gegen Gewalt in der Familie

Im Rahmen des Projektes "Maßnahmen zur Bekämpfung der Gewalt in der Familie" wurden in den Arbeitsgruppen "Zivilrecht" und "Polizei" Entwürfe für Änderungen der Exekutionsordnung und des Sicherheitspolizeigesetzes erarbeitet und fertiggestellt. Der

Entwurf für die Änderung der Exekutionsordnung sieht erleichterte Voraussetzungen für die Erlassung von einstweiligen Verfügungen, mit denen nahen Angehörigen das Verlassen der Wohnung aufgetragen wird, vor. Im Vergleich zum derzeit geltenden § 382 Abs. 1 Z 8 lit. b EO wurde der Personenkreis, auf den diese Bestimmungen anwendbar sind, unter anderem auf Lebensgefährten erweitert. Außerdem sieht der Entwurf die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung vor, durch welche Gewalttätern die Kontaktaufnahme mit den Opfern im Angehörigenkreis verboten wird. Da es sich bei Opfern von Gewalt in der Familie in der weit überwiegenden Anzahl um Frauen handelt und Vertreterinnen von Frauenhäusern vielfach beklagten, daß die Gewaltopfer in die Frauenhäuser flüchten müssen, weil die einstweilige Verfügung, die den Gewalttäter aus der Wohnung ausweist, wegen der zu strengen Voraussetzungen zu selten erlassen würde, stellt dieser Entwurf in erster Linie eine Verbesserung der Lage von Frauen dar.

## VIII.2. Ressortinterne Maßnahmen

### VIII.2.1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für Justiz vom 13. Dezember 1994, JMZ 275.02/35-III 4/94, veröffentlicht im Amtsblatt der österreichischen Justizverwaltung 1/1995, ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen. In diesem Frauenförderungsplan werden die Vertreter/innen des Dienstgebers nachdrücklich auf ihre Dienstpflichten hingewiesen, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktion sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Zusätzlich zu den verbindlichen Vorgaben zur Hebung des Frauenanteils in den einzelnen Verwendungsgruppen wurden insbesondere Förderungsmaßnahmen für die Betrauung von Frauen mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten in der Justizverwaltung getroffen.

Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

2. Im Bereich der Justizwache wurde - in Entsprechung des Wunsches der Frauen - von der bisherigen grundsätzlichen Praxis abgegangen, Frauen nicht zur Verrichtung von Nachtdiensten heranzuziehen.

3. Beim Amtsgebäude Radetzkystraße wurde am 6. September 1993 der "Bundesbetriebskindergarten Wien" eröffnet, welcher auch Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren von Bediensteten des Justizressorts offensteht. Im Berichtszeitraum haben 4 Kinder von 4 Justizbediensteten Kindergartenplätze in Anspruch genommen. Derzeit liegen zwei weitere Anmeldungen für die Jahre 1995 bzw. 1998 vor.

Darüber hinaus werden Bediensteten der Zentralstelle Geldaushilfen bei einer besonderen Belastung durch Kindergarten- bzw. Hortkosten gewährt.



### **VIII.3. Förderung von Beratungsstellen**

Die im Rahmen von Frauenberatungsstellen und Vereinen kostenlos angebotenen Rechtsberatungen wurden vom Bundesministerium für Justiz finanziell unterstützt.

### **VIII.4. Öffentlichkeitsarbeit**

Am 18. und 19. Oktober 1993 wurde eine gemeinsame Enquete der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und des Bundesministers für Justiz mit dem Thema "Frauen und Recht" veranstaltet, wobei auf die diesbezügliche Dokumentation im Band 4 der Schriftenreihe der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/BKA (1994), hingewiesen wird.

Weiters wurde vom Präsidenten des Oberlandesgerichtes Graz am 28. April 1995 eine Fortbildungsveranstaltung mit dem Thema "Die Frau in der Justiz" veranstaltet. Daran können 40 TeilnehmerInnen aus dem Kreise der RichterInnen, RichteramtswärterInnen und Staatsanwälte teilnehmen, wobei die Teilnahme als Dienst gewertet wird.

## **IX. BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT**

### **IX. 1. Bundesbäuerinnenbeirat**

Im Zusammenhang mit dem Abbau von Benachteiligungen von Bäuerinnen wurde ein Bundesbäuerinnenbeirat gegründet, der die Organisationen der Bäuerinnen auf Beratungsebene betreut. Unter anderem arbeitet dieser Beirat auch an der sozialversicherungsrechtlichen Gleichstellung der Bäuerinnen.

### **IX. 2. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen.

Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

## **X. BUNDESMINISTERIUM FÜR LANDESVERTEIDIGUNG**

### **X.1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für Landesverteidigung vom 31. März 1994, GZ 23.285/1-2.1/94, veröffentlicht im Verlautbarungsblatt des Ressorts, ein Frauenförderungsplan erlassen.

Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Im Berichtszeitraum wurden sowohl verstärkt Frauen aufgenommen als auch bei der Aus- und Weiterbildung besonders unterstützt. Bei den folgenden statistischen Daten wurde eine Unterscheidung in Zentralleitung (ZL) und dem Bereich der übrigen Heeresverwaltung (HV) vorgenommen, weil die volle Umsetzung der Ziele des B-GBG in der Zentralleitung besser möglich ist. Im Bereich der übrigen Heeresverwaltung ist dies deshalb schwierig, weil aus dienstlichen Gründen viele Funktionen nur von Bediensteten mit entsprechender Milizausbildung besetzt werden können.

### **X.2. Statistik**

Im Jahr 1993 haben 146 Frauen aus der ZL (entspricht einem Frauenanteil von 64,9 %) und 379 Frauen aus dem HV (25,4 %) insgesamt 525 Frauen (30,6 %) an Kursen teilgenommen. Im Jahr 1994 haben 121 Frauen aus der ZL (59,9 %) und 304 Frauen aus dem Bereich HV (19,9 %), insgesamt 425 Frauen (24,6 %) an Kursen teilgenommen.

Im Jahr 1993 haben 18 Frauen aus der ZL (52,9 %) und 103 Frauen aus dem Bereich HV (40,4 %), insgesamt 121 Frauen (42 %) Dienstprüfungen abgelegt. Im Jahr 1994 haben 20 Frauen aus der ZL (51,3 %) und 79 Frauen aus dem Bereich HV (32,9 %), insgesamt 99 Frauen (35,5 %) Dienstprüfungen abgelegt.

Als Maßnahme zur Existenzsicherung von Frauen wurden bei Aufnahmen von Personen, die älter als 40 Jahren waren, überwiegend Frauen aufgenommen: Im Jahr 1993 wurden 14 Frauen in der ZL (93,3 %) und 91 Frauen im Bereich HV (77,1 %), insgesamt 105 Frauen (79 %), die älter als 40 Jahre waren, aufgenommen. Im Jahr 1994 wurden 14 Frauen in der ZL (77,8 %) und 76 Frauen im Bereich der HV (63,3 %), insgesamt 90 Frauen (65,2 %), die älter als 40 Jahre waren aufgenommen.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

## **XI. BUNDESMINISTERIUM FÜR ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFT UND VERKEHR**

### **XI.1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Das Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr hat gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz mit Erlaß vom 27.6.1994 für den Bereich der Post- und Telegraphenverwaltung und mit Erlaß vom 29.12.1994 für den Bereich der Zentraleitung Frauenförderungspläne erlassen.

Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 dem Nationalrat bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

### **XI.2. Ressortinterne Maßnahmen**

Im Berichtszeitraum wurde mit Mitarbeiterinnen, die sich in Karenz befinden, soweit dies von der betroffenen Bediensteten gewünscht wurde, vom zuständigen Vorgesetzten Kontakt gehalten, und ein entsprechender beruflicher Informationsfluß sichergestellt, um nach Beendigung der Karenzzeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

Bei Anträgen auf Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte kommt die Dienstbehörde auch in jenen Fällen, in denen das Gesetz der Behörde einen Ermessensspielraum einräumt, so weit wie möglich entgegen. Bis jetzt wurden im Bereich der Zentralleitung alle Anträge positiv behandelt. Auch die Dienstzeitgestaltung konnte bisher immer nach der jeweiligen Interessenslage der Frau erfolgen.

Derzeit besuchen drei Kinder von Bediensteten des Ressorts den Bundesbetriebskindergarten in Wien 3, Radetzkystraße. Selbstverständlich ist, daß eventuelle "Notfälle" (z. B. alleinerziehende Mütter oder Väter) bei der Zuteilung von Kindergartenplätzen vorrangig behandelt werden.

## **XII. BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KULTURELLE ANGELEGENHEITEN**

### **XII.1. Mädchen und Frauenbildung**

#### XII.1.1. Problemdarstellung

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die tatsächliche gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere in beruflicher Hinsicht, ist ein möglichst hohes Bildungsniveau. Wie den Daten der letzten Volkszählung (1991) zu entnehmen ist, hat sich das Bildungsniveau der österreichischen Bevölkerung gegenüber 1981 deutlich verbessert. Dennoch bestehen noch immer ausgeprägte geschlechtsspezifische Disparitäten in der österreichischen Wohnbevölkerung. Mehr als die Hälfte der Frauen (51%) hat nur die Pflichtschule besucht (Männer: 31%). Etwas mehr als ein Fünftel der Frauen (21%) absolvierte eine Lehre (Männer: 44%). Unter den Fachschulabsolvent/inn/en überwiegen die Frauen (mit 15%) gegenüber den Männern (mit 7%). 9% der Frauen haben Matura als höchste abgeschlossene Ausbildung (Männer: 11%). Ca. 4% der Frauen und 6% der Männer haben eine Hochschulausbildung oder hochschulverwandte Ausbildung. Der Anteil der Frauen, die nur über einen Pflichtschulabschluß verfügen, ist in allen Altersgruppen um vieles höher als der der Männer. Dieser Sachverhalt schlägt sich auch im Beruf nieder: Jede 3. berufstätige Frau verfügt nur über einen Pflichtschulabschluß. Betroffen sind aber auch junge Frauen: der Anteil der Frauen (nur) mit Pflichtschulabschluß beträgt in der Gruppe der 20-25jährigen 25,5% (Männer: 19,4%), in der Gruppe der 25-30jährigen 26,9% (Männer: 18,5%). Die Tatsache, daß in der jüngeren Generation bereits etwas mehr Frauen als Männer über einen Reifeprüfungsabschluß verfügen, ist allein kein Indikator für eine bildungsmäßige Gleichstellung von Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männern. Statt dessen ist eine zunehmende Polarisierung

zwischen gut ausgebildeten Mädchen und jungen Frauen und jenen festzustellen, die über keine die Pflichtschule hinausgehende Bildung bzw. abgeschlossene Berufsbildung verfügen.

Der internationale Vergleich (OECD, Education at a Glance, 1993) zeigt, daß der Unterschied im Ausbildungsniveau von Frauen und Männern in Österreich zu den höchsten in den OECD-Ländern zählt. Dies bedeutet, daß in Österreich eine beträchtliche Zahl von Frauen aller Altersstufen, aber vor allem auch junge Mädchen und Frauen eine höhere Bildungsstufe erreichen müßten, um Gleichheit in bezug auf den Bildungsstand bei Männern und Frauen zu erzielen.

Diese allgemeine Bildungsbenachteiligung der österreichischen Mädchen und Frauen wird lt. OECD noch von dem speziellen Problem der geringen Zahl natur- und ingenieurwissenschaftlicher Abschlüsse bei den österreichischen Frauen begleitet. Österreich liegt im Vergleich zu anderen EU- und EFTA-Staaten in bezug auf den Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften an letzter Stelle. Die Raten der weiblichen Abgängerinnen in den Naturwissenschaften, in der Mathematik- und Informatikausbildung sind im Vergleich zu anderen Industrieländern äußerst niedrig (OECD, 1993). Der von der OECD angeführte Bildungsnachteil der österreichischen Frauen in Bezug auf Technik und Naturwissenschaften auf universitärer Ebene hängt eng mit der (in gewisser Hinsicht einseitigen) schulischen Vorbildung der Schülerinnen zusammen. Während z. B. fast zwei Drittel der männlichen Maturanten aus (allgemeinbildenden und berufsbildenden) Schulen mit starker Orientierung an Naturwissenschaft und Technik kommen - ca. ein Drittel der Maturanten aus einer höheren technischen Lehranstalt (HTL) - maturiert nur 1,5% der Mädchen eines Maturajahrganges an einer HTL. Der Mädchenanteil in den HTL insgesamt betrug im Jahre 1993 nur 7,3% und hat sich im letzten Jahrzehnt nur unwesentlich erhöht. Einzelne Formen der HTL verfügen über noch geringere Mädchenanteile. Ähnlich ist die Situation in den mittleren technischen Schulen.

Mädchen brechen - trotz positiven Schulerfolgs - ihre Ausbildung häufiger ab und nehmen spätere Bildungsmöglichkeiten ("Zweiter Bildungsweg") seltener in Anspruch: Mädchen sind zwar in sogenannten "Risikogruppen" des Schulwesens (also z. B. in der Sonderschule) in geringerem Maße vertreten und der Schulerfolg der Mädchen ist in fast allen Schularten besser als der der Buben, sogar dort, wo sie eine Minderheit darstellen (z.B. in den HTL). Auch bei der Reifeprüfung erreichen Mädchen insgesamt in allen Typen der höheren Schule bessere Erfolgsquoten als Buben. Obwohl Mädchen also im schulischen Bereich durchwegs "erfolgreicher" als die Burschen sind, bleibt auf der Ebene der oberen Sekundarstufe unter den Mädchen ein deutlich höherer Anteil ohne qualifizierte Ausbildung als dies bei Burschen der Fall ist.

Es handelt sich also bei der Gruppe der Mädchen und jungen Frauen um ein zweifellos vorhandenes Potential an menschlichen Begabungen und Fähigkeiten, das aus verschiedensten Gründen nicht zur Entfaltung kommt. Aus einschlägigen Drop-out Studien (vgl. IHS, 1994) sind geschlechtsspezifische Tendenzen insofern ablesbar, als für einen beträchtlichen Anteil der SchulabbrecherInnen (und hier vor allem der Mädchen) nicht der mangelnde Schulerfolg den Grund des vorzeitigen Abganges von der Schule darstellt. Deutlich wird dies in der "Abwanderung" zwischen der 9. und 10. Schulstufe: In den mittleren Schulen (diese werden zu zwei Dritteln von Mädchen besucht) liegt das Niveau des Austretens nach der 9. Schulstufe bei 30% und mehr. Spitzenreiter sind die 2-jährigen wirtschaftsberuflichen mittleren Schulen (Hauswirtschaftsschulen), in denen sich die SchülerInnenzahl zur 10. Schulstufe hin um 50% reduziert (IHS, 108). Die wenigen vorhandenen Daten weisen darauf hin, daß ein Teil der Abbrecherinnen aus mittleren berufsbildenden Schulen eine Lehrlingsausbildung beginnt und dabei traditionell "weibliche" Lehrberufe in wenig zukunftssträchtigen Branchen (Bekleidung, Handel, Schönheitspflege, Textil) bevorzugt (IHS, 110), die überdies durch besonders niedriges Lohnniveau gekennzeichnet sind. Mehr Mädchen als Buben treten sofort nach der Pflichtschule in den Arbeitsprozeß ein, ohne eine Lehre zu absolvieren. Am Beispiel der jungen Erwerbstätigen (zwischen 16 und 19 Jahren) zeigt sich verschärft die Problematik: Hier ist der Anteil der schlecht qualifizierten Mädchen und Frauen, nämlich jener, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten (und auch nicht eine Lehre absolvieren), mit 22% fast dreimal so hoch wie der Anteil der Männer (ibw/ÖIBF 1994, 76). Auch die Arbeitslosigkeit der Mädchen in dieser Altersgruppe ist mit 3,2% höher als die der jungen Männer mit 2,1% (ibw/ÖIBF 1994, 26).

Die für die betroffenen Mädchen und Frauen prekäre berufliche Situation wird auch durch Maßnahmen des zweiten Bildungsweges nicht wesentlich verbessert, weil dieser Weg von Frauen nicht so häufig eingeschlagen wird. Mehr als fünfmal so viel Männer wie Frauen nehmen Angebote des zweiten Bildungsweges in Anspruch. Das überwiegende Angebot an Schulen des zweiten Bildungsweges ist im berufsbildenden Bereich gegeben (94% der Schulen bzw. 84% der GesamtschülerInnenzahl betreffen den berufsbildenden Bereich). Der Frauenanteil beträgt hier nur 19%. Dies bedeutet, daß die derzeit bestehenden berufsbildenden Angebote des zweiten Bildungsweges für Frauen nicht ausreichend attraktiv sind, um ihre Qualifikationen zu erhöhen bzw. auszuweiten.

Benachteiligungen bzw. Ungleichheiten in der Arbeitswelt haben zum Teil ihre Ursachen in der Vorbildung bzw. Qualifikation der Betroffenen. Wie bereits ausgeführt, befinden sich Österreichs Mädchen und Frauen gegenüber der männlichen Bevölkerung noch immer im Nachteil was die Höhe ihrer Bildungsabschlüsse betrifft. Dazu kommt das auf allen schulischen Ebenen vorzufindende einseitige Interessensspektrum. Der Großteil der

Mädchen ist nach wie vor in einigen wenigen Lehrberufen konzentriert. 60% der weiblichen Lehrlinge entfallen auf nur drei Lehrberufe (Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Perückenmacherin, Bürokauffrau). Bei den Burschen verteilen sich die vergleichbaren 60% auf immerhin 13 Lehrberufe. Die Berufswahl steht in engem Zusammenhang mit den Verdienstmöglichkeiten: Die Branchen mit den höchsten Anteilen an Frauen (z. B. Textil, Leder, Bekleidung) befinden sich am unteren Ende der Lohnhierarchie. Frauen sind darüber hinaus in vielen Bildungsebenen durch eine höhere Arbeitslosenquote als Männer betroffen. Hilfsarbeiterinnen und Lehrabsolventinnen verzeichnen die höchsten Arbeitslosenquoten, Absolventinnen mittlerer Schulen haben ein höheres Risiko als männliche Lehrabsolventen (vgl. IBE/ibw 1991).

Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen im Arbeitsleben müssen daher bei der geschlechtsspezifischen Schulwahl bzw. deren primären Ursachen im Bildungswesen ansetzen. In diesem Zusammenhang ist auch eine besondere Beachtung der Bereiche Hauswirtschaft und Werkerziehung zielführend. Der Bereich der Werkerziehung ist neben dem hauswirtschaftlichem Unterricht bildungsgeschichtlich gesehen ein Bereich, in dem bis in die 80er Jahre dieses Jahrhunderts die geschlechtsspezifische Erziehung ihren deutlich sichtbaren Ausdruck fand. Die Auswirkungen sind zum Teil heute noch spürbar. Die Vorerfahrungen im Pflichtschulalter - und hier wiederum besonders jene im Bereich Werkerziehung - beeinflussen auch die jeweiligen Ambitionen für die Auswahl bzw. den Erfolg beim Besuch weiterführender Schulen oder beruflicher Ausbildungswege. Angesichts dieser Situation ist auch nicht überraschend, daß z. B. an Fachschulen oder höheren Lehranstalten für Bekleidung fast 97% Mädchen vertreten sind, dagegen die Fachschulen bzw. die höheren Lehranstalten für die Bereiche Elektrotechnik/Elektronik oder Maschinenbau zu ca. 98% von Burschen besucht werden (vgl. Tabelle im Frauenbericht S. 223).

Die Beschäftigung mit dem Thema "Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bildungsbereich" muß auch die hauswirtschaftliche Bildung einbeziehen. Denn der hauswirtschaftliche Sektor ist bildungsgeschichtlich gesehen ein traditioneller Frauenbereich, und er ist noch immer mit überkommenen Vorurteilen belastet. Das mag auch der Grund dafür sein, warum er in unserer Gesellschaft noch nicht die Anerkennung und Wertschätzung gefunden hat, die ihm im Hinblick auf die tatsächliche Bedeutung zukommen sollte. Für das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten ist dies ein Grund dafür, sich um diesen Bereich verstärkt zu bemühen. In diesem Zusammenhang ist nicht nur eine den aktuellen gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechende Ausbildung erforderlich, die berufliche Chancen eröffnet, sondern auch Maßnahmen zur Hebung des Images der hauswirtschaftlichen Bildung insgesamt. Weiters ist es erforderlich, die Notwendigkeit hauswirtschaftlicher Allgemeinbildung unabhängig

vom Geschlecht deutlich zu machen und verstärkt in die schulische Ausbildung einfließen zu lassen. Bei den hauswirtschaftlich orientierten berufsbildenden Schulen handelt es sich noch immer um ein von Mädchen bevorzugtes Bildungsziel (vgl. a. Tabellen im Frauenbericht S. 122 und 223). Auch Buben und junge Männer sollen in Zukunft verstärkt soziale und hauswirtschaftliche Fähigkeiten entwickeln können, um für gesellschaftliche Herausforderungen qualifiziert zu sein und zur Lösung bestehender gesellschaftlicher Probleme (wie die Versorgung von Kindern, Kranken und alten Menschen) beizutragen. Hauswirtschaftliche Bildung für beide Geschlechter ist ein Weg, um langfristig der einseitigen Aufteilung von Haushalts- und Familienaufgaben bzw. der Doppelbelastung von Frauen entgegenwirken und damit verbundene Diskriminierungen von Mädchen und Frauen zu vermeiden.

#### XII.1.2. Maßnahmen in den Jahren 1993 und 1994

Nachdem bereits 1987 die einschlägigen Schulen für wirtschaftliche Frauenberufe umbenannt worden waren - es handelt sich nun um Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe, wurde durch die 14. SchOG-Novelle im Jahre 1993 das Bildungsziel erweitert, indem diese Schulen nunmehr der Erwerbung "höherer wirtschaftlicher Bildung, die zur Ausübung gehobener Berufe in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Ernährung, Tourismus und Kultur" dienen. Das Interesse an diesen Schulen (bis zum Jahre 1976 reine Mädchenschulen) blieb jedoch weiterhin geschlechtsspezifisch: Der Prozentsatz der Schülerinnen an den Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe betrug im Schuljahr 1993/94 95,3%. Mit dem Schuljahr 1993/94 erhielten diese Schulen auch einen neuen Lehrplan, der - den geänderten Bildungszielen entsprechend - Ausbildungsschwerpunkte im schulautonomen Bereich ermöglicht (wie z. B. Umweltökologie, Ernährungs- und Betriebswirtschaft, Betriebsorganisation und Wirtschaftsleitung, Humanökologie, Sozialverwaltung, Kulturtouristik; vgl. BGBl. Nr. 661/1993). Die Auswirkungen dieser veränderten Bildungsziele insbesondere auf die beruflichen Chancen der SchulabgängerInnen sind noch nicht abschätzbar.

Im Bereich der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) ist die Ausrichtung der Mädchen auf eine hauswirtschaftliche Bildung noch stärker ausgeprägt als auf höherer Bildungsebene, zumal auf mittlerer Ebene eine ganze Reihe von Schularten vorhanden ist, die noch deutlicher als auf höherer Ebene auf hauswirtschaftliche Bildungsinhalte ausgerichtet sind. Ein großer Teil der Mädchen besucht eine dreijährige Fachschule für wirtschaftliche Berufe, deren Bildungsziel durch die 14. SchOG-Novelle von 1993 ähnlich wie an den höheren Schulen beträchtlich erweitert wurde. Ein neuer Lehrplan (BGBl. 661/1993) ermöglicht Ausbildungsschwerpunkte im schulautonomen Bereich (wie Ernährungs- und Betriebswirtschaft, Betriebsorganisation und Wirtschaftsleitung, Humanökologie,



Gesundheit und Soziales, Kulturtouristik). Die Auswirkungen dieser Neuerung auf die Beschäftigung und Einsatzmöglichkeiten der Abgängerinnen dieser Schulart bleiben abzuwarten.

1993 erfolgte auch eine Änderung im Bereich der Ausbildung der Lehrkräfte an den Berufspädagogischen Akademien durch die 14. SchOG-Novelle: Der ursprüngliche Bildungsbereich "hauswirtschaftlicher Fachunterricht" mündete in die "Ausbildung für den ernährungswirtschaftlichen und haushaltsökonomischen Fachunterricht an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen". Die Ausbildung selbst hat sich seit vielen Jahren bewährt.

Drei Viertel der österreichischen Schülerinnen und Schüler erfährt im Pflichtschulalter eine hauswirtschaftliche Allgemeinbildung: Derzeit ist Hauswirtschaft in der Hauptschule (seit 1987 für Mädchen und Buben) ein Pflichtgegenstand, nicht jedoch in der AHS-Unterstufe (mit Ausnahme der Höheren Internatsschulen für Mädchen, s.u.). An den AHS-Unterstufen besteht lediglich eine Unverbindliche Übung Hauswirtschaft.

Im Jahre 1994 wurde von einer Arbeitsgruppe ein neuer Lehrplan für Hauswirtschaft an Hauptschulen erstellt, der mit September 1995 in Kraft tritt. Der Lehrplanentwurf legt besonderes Gewicht auf die Gesundheitserziehung, vor allem auf die Ernährungserziehung, der Umwelt- und Wirtschaftserziehung und sozialen Erziehung der Schülerinnen und Schüler vor. Nicht zuletzt sollen soziale Kompetenzen und partnerschaftliches Verhalten gefördert werden.

Dem BMUK ist es seit Jahren ein Anliegen, durch Veranstaltungen (LehrerInnenfortbildung, Enqueten, Tagungen) sowie Informations- und Unterrichtsmaterialien für Lehrerinnen und Lehrer auf die vielfältigen Aspekte hauswirtschaftlicher Bildung hinzuweisen, den Stellenwert der hauswirtschaftlichen Bildung zu heben und zu wenig beachtete Themen (wie bezahlte und unbezahlte Frauenarbeit im Haushalt und in der Landwirtschaft) in den Unterricht einzubringen (Vgl. Materialienliste).

Mit dem Schuljahr 1993/94 ist die Regelung, wonach Mädchen und Buben in der Hauptschule und Unterstufe der allgemeinbildenden höheren Schule allein aufgrund ihres Geschlechtes einen bestimmten Bereich der Werkerziehung besuchen mußten, endgültig aufgehoben worden. Nun besteht bereits in der 1. Klasse der Hauptschule und AHS-Unterstufe die Wahlmöglichkeit für Schülerinnen und Schüler (Rechtliche Grundlagen: 14. SchOG-Novelle: Umbenennung der Gegenstände; Lehrplannovellen von 1993: Alternativstellung "Technisches Werken"/"Textiles Werken"). Erhebungen des BMUK zeigen, daß (nunmehr im zweiten Schuljahr nach Inkrafttreten der Wahlpflicht-Regelung)

der Großteil der österreichischen Schülerinnen und Schüler von der Möglichkeit, eine nichttraditionelle Wahl zu treffen, keinen Gebrauch macht. Dies bedeutet, daß Wahlentscheidungen in hohem Maße geschlechtsspezifisch getroffen wurden. Geringfügige Aufweichungen des geschlechtsspezifischen Wahlverhaltens zeigen sich in der AHS bzw. zugunsten des Gegenstandes "Technisches Werken". Umgelegt auf die Gesamtschüler/innenzahl auf der 5. Schulstufe haben lediglich (nach Bundesländern unterschiedlich) zwischen 3% und 10,5% der Mädchen das "Technische Werken" gewählt, dagegen zwischen 0,1% und höchstens 2,3% der Burschen das "Textile Werken".

Seit mehreren Jahren wird vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten dem Thema "Berufswahl von Mädchen" verstärkte Aufmerksamkeit zugewandt und zur Erforschung der geschlechtsspezifischen Schul- und damit auch Berufswahl beigetragen. In den vergangenen beiden Jahren wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

Durchführung einer Enquete "Berufswahl von Mädchen" im Mai 1993 in Wien: gemeinsame Veranstaltung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten v. a. für Lehrkräfte und Personen aus der Arbeitsmarktverwaltung. Bei dieser Enquete wurden Forschungsergebnisse und verschiedene Initiativen zum Themenbereich "Berufsorientierung von Mädchen" vorgestellt. Die Ergebnisse der Veranstaltung wurden ebenso wie einschlägige Materialien zur Berufsorientierung den Schulen angeboten.

Mädchen und Technik sowie Fragen der Berufsorientierung von Mädchen sind seit 1987 ein Schwerpunkt der Information bei der alljährlichen Studien- und Berufsinformationsmesse in Wien im Rahmen eines eigenen Frauenstandes, der von der Abteilung für Mädchen- und Frauenbildung des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten organisiert und betreut wurde.

Unterstützung von und Zusammenarbeit mit Vereinen und außerschulischen Initiativen, die Mädchen und junge Frauen durch Informations- und Motivationsarbeit in ihrem Berufsfindungsprozeß helfend zur Seite stehen: Arbeitsgruppe "Frauen und Technik", Verein "Kassandra", Verein "Mafalda", Verein "Fragile", Verein "Sprungbrett", Berufsorientierungsprojekt "Burgenland"; Projektgruppe "Fit".

Im Jahre 1994 wurde der Auftrag zur Durchführung eines Forschungsprojektes zur Beschreibung und Analyse der Situation der Schülerinnen an höheren technischen Lehranstalten erteilt. Mittels Fragebogen, Interviews und Unterrichtsbeobachtung wird die Situation der Mädchen an diesen Schulen untersucht und der Frage nachgegangen, worauf

der immer noch sehr geringe Mädchenanteil in diesen Schulen zurückzuführen ist. Ziel des Projektes ist es letztlich, Grundlagen für einen Maßnahmenkatalog zu schaffen, um den Schülerinnenanteil in diesem Schultyp zu erhöhen.

Mit demselben Ziel, nämlich Erhöhung des Schülerinnenanteils, wurden (erstmalig) 1994 und im März 1995 Technik-Schnupperkurse für Mädchen am Technologischen Gewerbemuseum in Wien 21 angeboten. Ein weiterer Kurs für Mädchen wird im Juni 1995 in der höheren technischen Bundeslehranstalt in der Schellinggasse stattfinden. Eine Ausweitung derartiger Technik-Kurse für Mädchen an anderen Schulstandorten ist geplant.

Vor dem Hintergrund der durch in- und ausländische Forschungsergebnisse belegte Tatsache, daß Technikstudentinnen zu einem übergroßen Anteil aus reinen Mädchenschulen oder Mädchenklassen kommen, bzw. angesichts des gegenüber den Buben geringeren und in höheren Schulstufen noch abnehmenden Interesses der Mädchen am Umgang mit Computern (Haider/Krumm, 1994) sah sich das BMUK veranlaßt, die weitere Erforschung der koedukativen Praxis in den Schulen zu ermöglichen und zu einer differenzierten Sicht der Koedukation in den Schulen beizutragen. Dies erfolgte einerseits durch die Bereitstellung von einschlägiger Literatur für Lehrer/innen, andererseits durch die finanzielle Unterstützung der begleitenden Forschung für ein Projekt, das die Auswirkungen einer gezielten Trennung der Schüler/innen in geschlechtshomogene Gruppen in den Gegenständen Latein, Mathematik und EDV untersucht (Methoden: Handlungsforschung, Interviews mit Lehrer/innen und Schülerinnen sowie wie Beobachtungen der Interaktionen im Unterricht). Die Ergebnisse dieses Projekts werden im Herbst 1995 vorliegen.

Um Fragen der Gleichstellung der Geschlechter bzw. der Diskriminierung von Frauen verstärkt in Schule und Unterricht einzubringen und eine höhere Sensibilisierung für diese Thematik zu erreichen, wurde im Jahre 1994 erstmals an einer Schularart (Kolleg für Kindergartenpädagogik, BGBl. 906/1994) ein neues Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern" verankert. Darüber hinaus wurden den Schulen Informationsmaterialien zur verschiedensten Themen zur Verfügung gestellt (vgl. Materialienliste). Ein "Informationsblatt für Schulbildung und Gleichstellung", das neben verschiedenen geschlechtsspezifischen Fragen das Schulwesen betreffend auch Hinweise auf Studien, Broschüren, Veranstaltungen und Anlaufstellen enthält, wird jährlich allen Schuldirektionen, Schulaufsichtspersonen und Institutionen der LehrerInnenaus- und fortbildung zur Verfügung gestellt.

### XII.1.3. Perspektiven für künftige Maßnahmen

Das Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern" soll mit dem Schuljahr 1995/96 auch an Hauptschulen und allgemeinbildenden höheren Schulen in Kraft treten. Schülerinnen und Schüler sollen zu einem Verhalten im täglichen Umgang mit den Mitmenschen befähigt werden, das vom Grundsatz der gleichrangigen Partnerschaft von Frauen und Männern getragen ist bzw. zur Gleichstellung beiträgt.

Zur Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten der Mädchen wird es auch in Zukunft nötig sein, die bisher eingeleiteten Maßnahmen (Forschung, Information, Beratung, Zusammenarbeit mit außerschulischen Institutionen, Integration der Thematik in die LehrerInnenbildung, Erstellung von Materialien) fortzusetzen. Es wird erforderlich sein, in der Hauptschule und AHS-Unterstufe auf dem Wege über berufsorientierende Maßnahmen die Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zu erweitern und bestehenden Barrieren für eine nichttraditionelle Bildungs- und Berufsentscheidung abzubauen. Im Bereich des Polytechnischen Lehrgangs und der Lehrlingsausbildung ist der Aspekt der Chancengleichheit bzw. der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedingungen verstärkt zu integrieren. Darüber hinaus erscheinen Maßnahmen auch in Bereichen mit hohem Mädchenanteil angezeigt, wie etwa in den mittleren Schulen und hier speziell in den ein- und zweijährigen Ausbildungsgängen. Besondere Beachtung sollen jene Schülerinnen finden, die ausschließlich ihre Schulpflicht absolvieren, die weiterführende Bildung (z. T. trotz guter Schulerfolge) vorzeitig abbrechen und keine weitere Ausbildung anstreben.

Österreich wird die sich durch den Beitritt zur Europäischen Union bietenden Möglichkeiten der internationalen Zusammenarbeit in Bezug auf die berufliche Bildung von Frauen nutzen, z.B. durch die Beteiligung an den Bildungsprogrammen der Europäischen Union, insbesondere am Programm LEONARDO; bei gleichzeitiger Schwerpunktsetzung im Bereich "Chancengleichheit". Die "Gleichbehandlungsrichtlinie" der EU untersagt nicht nur geschlechtsspezifische Benachteiligungen beim Zugang zur Beschäftigung, sondern auch im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen selbst, beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie der Beendigung eines Dienstverhältnisses (Richtlinie vom 9.2.1976). Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung sollen zu gleichen Bedingungen ohne Diskriminierung des Geschlechts zugänglich sein. EU-Empfehlungen gehen in Richtung "positiver Maßnahmen", um die Aufhebung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt zu fördern und die damit verbundenen Benachteiligungen aufzuheben. Es sollen Maßnahmen zur Ausbildung von Frauen in zukunftsträchtigen Berufen gesetzt werden, in denen die Mädchen und Frauen bisher unterrepräsentiert waren (Empfehlungen vom 24. 11. 1987 bzw. vom 13. 12. 1984).

Die freie Wahlentscheidung im Bereich Werkerziehung (HS und AHS) an der einzelnen Schule muß auf der Grundlage von objektiven Informationen und unter Vermeidung organisatorischer und sonstiger Einflüsse sichergestellt werden. Darüber hinaus besteht im Rahmen der Schulautonomie in einem gewissen Ausmaß auch die Möglichkeit, sowohl für Schülerinnen als auch für Schüler Unterricht in beiden Unterrichtsgegenständen vorzusehen. Nicht zuletzt ist eine Überarbeitung der Werkerziehungs-Lehrpläne der HS und AHS-Unterstufe im Zuge der geplanten Gesamtänderung der Lehrpläne für diese Schularten zweckmäßig. Das Inkrafttreten des neuen Lehrplanes für Hauswirtschaft an Hauptschulen sollte auch von einer geänderten Gegenstandsbezeichnung ("Ernährung und Haushalt") begleitet sein. Dies erfordert jedoch eine Änderung des Schulorganisationsgesetzes (§ 16) und setzt eine Zweidrittelmehrheit im Parlament voraus.

Die Problematik der bevorzugten weiblichen Bildungswege (insbesondere im Bereich der mittleren hauswirtschaftlich orientierten Schulen) muß im Zusammenhang mit bildungspolitische Diskussionen, wie z. B. bei der Reform des Polytechnischen Lehrganges oder der Lehrlingsausbildung einbezogen werden. Darüber hinaus sind weitere Berufsfeld- und Qualifikationsforschungen zu einschlägigen Schulen erforderlich. Die Möglichkeiten zur Schaffung eines Lehrberufes für den hauswirtschaftlichen Bereich wären zu überprüfen, um den Abgängerinnen einschlägiger Schulen verbesserte Qualifikationen zu ermöglichen. Letztlich müssen auch bestehende Angebote des zweiten Bildungsweges im Hinblick auf die hier beschriebene Problemgruppe der Mädchen aus hauswirtschaftlichen Schulen und deren Bedürfnisse bzw. Notwendigkeiten überprüft werden.

#### XII.1.4. Quellen

- Haider Günther, Volker Krumm (Hg.) (1994). COMPED Report, Salzburg.
- Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE)/Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) (Hg.) (1991). Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich. Vorlagebericht Österreichs an das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Linz - Wien.
- Institut für empirische Sozialforschung (IFES) (1994). Monitoring Schul- und Bildungswesen im Auftrag des BMUK. Geschlechtsspezifische Fragestellungen, Wien.
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) (1994). PETRA-Ergänzungsstudie. Strategien zur Förderung des Zugangs Jugendlicher zur und ihrer Entwicklung innerhalb der beruflichen Erstausbildung, Wien.

- Institut für Höhere Studien (IHS) (1994). Schulabbruch, Schulwechsel und Möglichkeiten der Verbesserung im Informationssystem, Wien.
- OECD (1993). Education at a Glance, OECD Indicators, Paris.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg.) (1994). Statistische Nachrichten 10/1994, Wien.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ibw) (1994). Berufskarrieren von Absolventinnen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen, Wien.
- Wiener Institut für Sozialwissenschaftliche Dokumentation und Methodik (WISDOM) (1994). Berufswünsche und Arbeitsmarktrealität bei AHS-Abgängern, Wien.
- Bundeskanzleramt (Hg.) (1995). Frauenbericht 1995. Wien.
- Einschlägige Dokumente der Europäischen Union:
- EG (1976). Richtlinie vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, 76/207/EWG.
- EG (1984). Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen, 84/635/EWG.
- EG (1985). Entschließung vom 3. Juni 1985 mit einem Aktionsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Mädchen und Jungen im Bildungswesen, 85/C/166/01.
- EG (1987). Empfehlung der Kommission vom 24. November 1987 zur beruflichen Bildung der Frauen, 87/567/EWG.
- EG (1990). Chancengleichheit für Frauen und Männer, 3. Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft 1991-1995 vom 6. November 1990, KOM (90) 449.
- EG (1994). Beschluß des Rates vom 6. Dezember 1994 über ein Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft, 94/819/EG.

## XII.2. Legistische Maßnahmen

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, daß sie Mütter sind, wird auf die 15. Schulorganisationsgesetz-Novelle BGBl. 512/1993 verwiesen mit der ganztägige Schulformen in das Regelschulwesen eingeführt wurden.

Gemäß § 8d SchOG sind die ganztägigen Schulformen in einen Unterrichtsteil und einen Betreuungsteil gegliedert. Diese können in getrennter oder verschränkter Abfolge geführt

werden. Für die Führung einer Klasse mit verschränkter Abfolge des Unterrichts- und Betreuungsteiles ist erforderlich daß alle SchülerInnen einer Klasse am Betreuungsteil während der ganzen Woche angemeldet sind sowie daß die Erziehungsberechtigten von mindestens zwei Drittel der betroffenen SchülerInnen und mindestens zwei Drittel der betroffenen LehrerInnen zustimmen; in allen übrigen Fällen sind der Unterrichts- und Betreuungsteil getrennt zu führen. Bei getrennter Abfolge dürfen die SchülerInnen für den Betreuungsteil in klassenübergreifenden Gruppen zusammengefaßt werden; der Betreuungsteil darf auch an einzelnen Nachmittagen der Woche in Anspruch genommen werden.

### **XII.3. Ressortinterne Maßnahmen**

#### XII.3.1. Vergabe von Stellen

Unter Bezugnahme auf § 9 B-GBG ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. In die Begutachtungskommission wird vom BMUK mindestens eine weiblichen Bedienstete zum Kommissionsmitglied bestellt.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird bei der Vergabe von Stellen in nachfolgende Verfahrensschritte eingebunden: Information über die geplante Ausschreibung, Vorschreibung der Ausschreibung vor Abfertigung, Bekanntgabe der Namen jener Personen, die sich auf Grund der Ausschreibung beworben haben, Information über die Zusammensetzung der Begutachtungskommission, Information über die durch die Kommission vorgenommene Reihung der BewerberInnen, Möglichkeit zur Stellungnahme durch Aktenvorschreibung, Information über die getroffene Entscheidung der Bundesministerin. Bei Ausschreibungen von Funktionen bei nachgeordneten Dienststellen: Vorschreibung des Ernennungsaktes vor Erledigung mit der Möglichkeit zur Stellungnahme durch die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Vorschreibung der Ernennungsakte vor Hinterlegung

#### XII.3.2. Maßnahmen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

- Erstellung und Versendung von Informationsblättern, Gründung der Netzwerkzeitung "Von Frauen für Frauen" der Kontaktfrauen. Aufgabe dieser Publikationen ist, Informationen an die Bediensteten des Ressorts sowie die Kontaktfrauen des Ressorts

weiterzugeben und auch einen Informationsaustausch zwischen den Kolleginnen zu ermöglichen.

- **Vorschlag einer Studie**

Auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eine Studie für den AHS und HAK/HASCH-Bereich in Auftrag gegeben. Gemäß dem Frauenförderungsplan sind zwar relativ viele Frauen an diesen Schulen im Lehrbereich tätig, jedoch nicht in entsprechender Weise im Funktionsbereich (Direktorinnen, Landeschulinspektorinnen) vertreten. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen verfolgt mit der Studie insbesondere zwei Ziele:

Durch die Studie soll erhoben werden, welche Frauenförderungsmaßnahmen wirkungsvoll durch das Ressort und welche gezielten Hilfsmaßnahmen durch die Gleichbehandlungsbeauftragten gesetzt werden können (siehe dazu den 4. Teil des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes). Diese Studie soll die Grundlage für ein Programm von Frauenförderungsmaßnahmen sein. Sowohl die Studie als auch daraus resultierende Frauenförderungsmaßnahmen sind als Pilotprojekt eines gegebenenfalls aufzubauenden Aktionsprogrammes zu sehen. Es wird dem Ressort dadurch sowohl von Dienstgeberseite als auch von der Seite der Gleichbehandlungsbeauftragten ermöglicht, Frauenförderungsmaßnahmen planend und in aufeinander abgestimmten Schritten durchzuführen.

Lehrerinnen sollen eine Kurzform der Studie von der Geschäftsführung der AG für Gleichbehandlungsfragen anfordern können. Durch das Wiederfinden der eigenen Probleme und der eigenen Situation sollen sich Lehrerinnen persönlich angesprochen fühlen, was im Sinne einer serviceorientierten Verwaltung als zielführend erscheint.

## **XIII. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN**

### **XIII.1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten vom 16.3.1995, GZ 12.705/6-Pr/A/3/95, ein Frauenförderungsplan für das Ressort erlassen (BGBl. 229/1995). Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.



Über den Stand und die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst wird gem. § 53 BGG-G bis 1. Oktober 1996 dem Nationalrat ein eigener Bericht vorzulegen sein.

### XIII.2. Dienstrechtliche Maßnahmen

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten ist bestrebt, den Anteil von Frauen im Ressort und in seinen Leitungsfunktionen zu erhöhen, weshalb bei Ausschreibungen grundsätzlich darauf hingewiesen wurde/wird, daß Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Aufnahme und bei der Betrauung mit Funktionen bevorzugt werden. Wenn auch die höchsten Leitungsfunktionen wie Sektions- bzw. Gruppenleiter nach wie vor ausschließlich von Männern besetzt sind, kann dies allerdings zum Teil mit der ho. gegebenen Altersstruktur begründet werden. Es ist jedoch auch darauf hinzuweisen, daß einige wichtige Abteilungen - so beispielsweise die Budgetabteilung - von Frauen geleitet werden.

In vielen Teilbereichen des Ressorts wurde die gleitende Dienstzeit eingeführt. Diese Arbeitszeitregelung kommt insbesondere den Bedürfnissen der weiblichen Bediensteten nach besserer Koordination von Berufs- und Familienleben sehr entgegen.

Ebenso können die Gewährung von Urlaub unter Entfall der Bezüge sowie die Zustimmung zur Herabsetzung der Wochendienstzeit als familienfreundliche Maßnahmen gewertet werden, da diese vor allem Frauen zugute kommen, weil nach wie vor die familiären Verpflichtungen überwiegend Frauen obliegen.

Im Zuge der Fortbildung werden seit dem Vorjahr innerhalb der Dienstzeit Sprachkurse für AnfängerInnen und Fortgeschrittene in der Zentralleitung angeboten, die vorwiegend von weiblichen Bediensteten frequentiert werden.

## **XIV. BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST**

### **XIV.1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Kunst mit Wirksamkeit vom 1. April 1995 ein Frauenförderungsplan für das des Ressort erlassen (BGBl. 229/1995).

Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht dem Nationalrat vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

### **XIV. Forschungsförderung**

Für den Bereich der Forschungsförderung darf auf den jährlichen Forschungsförderungsbericht verwiesen werden.

## **XV. BUNDESMINISTERIUM FÜR UMWELT**

### **XV. 1. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGB-G) wurde mit Erlaß vom 30.3.1994, Zl. 87 2002/2-Pr.3/94, ein Frauenförderungsplan für das des Ressort erlassen. Entsprechend § 26 B-GBG sowie § 35 BGB-G wurden Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen für das Ressort bestellt.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst wird gem. § 53 bis zum 1. Oktober 1996 ein umfassender Gleichbehandlungsbericht dem Nationalrat vorzulegen sein, der statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst zu enthalten hat.

## XV.2. Dienstrechtliche Maßnahmen

Es erfolgte eine vermehrte Inanspruchnahme und Genehmigung von Teilzeitbeschäftigungen wegen der Betreuung von Kindern. ~~In Burgenland Umwelt, Jugend und Familie wurden im Berichtszeitraum auch vermehrt invalide Mitarbeiter/innen aufgenommen.~~

# TEIL II - LANDESREGIERUNGEN

## I. BURGENLÄNDISCHE LANDESREGIERUNG

Im Amt der Bgld. Landesregierung wurde im Jahre 1991 eine Frauen- und Familienförderungsstelle eingerichtet wurde, in deren Mittelpunkt u.a. die Wahrung der Interessen der Frau in der Berufswelt sowie in der Gesetzgebung steht. Weitere Schwerpunkte bilden die Frauenberatung, die Tätigkeit als Anlauf- und Kontaktstelle für alle Frauengruppen des Landes, die Zusammenarbeit mit den 6 Frauenberatungsstellen im Land sowie mit Tagesmüttern, dem BFI und der Arbeitsmarktverwaltung.

Das Burgenland weist trotz seiner ländlichen Struktur die größte Kindergartendichte Österreichs auf. Die Kindergärten haben im Sinne der berufstätigen Frauen meistens entsprechend längere Öffnungszeiten, wobei die Möglichkeiten zur Einnahme eines warmen Essens laufend ausgeweitet werden.

Das Bemühen um Frauenförderung im Rahmen von Veranstaltungen und Tagungen nimmt auch wesentlichen Raum ein. Weiters existierten im Bgld. verschiedene Initiativen zur Wiedereingliederung von arbeitslosen Frauen in den Arbeitsprozeß (z.B. in Form von Vereinen, Arbeitsstiftungen u. dgl.). Die Palette der Maßnahmen reicht von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen bis zu Hilfen bei eigenständiger Arbeitssuche und in eigenen Beschäftigungsprojekten.

Insbesondere wurden aus Anlaß der Inanspruchnahme einer Ziel-1-Gebiet-Förderung der EU einige Projektvorschläge entwickelt, die die Beschäftigung von Frauen im Rahmen von eigenen betrieblichen Vorhaben zum Gegenstand haben.

Eine zentrale Maßnahme zur Herstellung der Chancengleichheit der Frau stellt das Bgld. Gleichbehandlungsgesetz dar: Dieses stand bereits in Begutachtung und ist inhaltlich dem

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nachgebildet und sieht speziell auch ein Frauenförderungsgebot vor.

## **II. KÄRNTNER LANDESREGIERUNG**

Das Land Kärnten war das erste der österreichischen Bundesländer, das entsprechend der verfassungs- und europarechtlichen Verpflichtungen ein Gleichbehandlungsgesetz für den Landes- und Gemeindedienst erlassen hat (vgl. LGBI. 56/1994).

Weitere legistische Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen stellen das Kärntner Pflegegeldgesetz, LGBI. 76/1993 sowie eine Änderung der Landarbeitsordnung 1995, LGBI. 17/1994 dar.

## **III. NIEDERÖSTERREICHISCHE LANDESREGIERUNG**

### **III.1. Legistische Maßnahmen**

Ein Entwurf eines NÖ Gleichbehandlungsgesetzes wurde durch den Verfassungsdienst bereits vorbegutachtet und wird voraussichtlich Ende Mai 1995 in die allgemeine Begutachtung gehen. Vorrangiges Ziel dieses Gesetzes ist die Schaffung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände.

### **III.2. Förderungsmaßnahmen**

Die NÖ Landesregierung fördert jährlich 8 Frauenberatungsstellen und -organisationen in Niederösterreich. Diese Beratungsstellen bieten Information und Hilfe für Frauen an, die in Not geraten sind, die aufgrund ihres Alters oder anderer Umstände keine Arbeit finden oder Auskunft und Unterstützung in Rechtsangelegenheiten suchen. Darüber hinaus werden NÖ Frauenorganisationen gefördert, die durch ihre Arbeit und ihr Engagement zu einem Erkennen bestehender Benachteiligungen beitragen und der Abbau dadurch erst möglich machen.

In der Verordnung zur Strukturförderung hat die EU klare Rechtsgrundlagen bezüglich Chancengleichheit von Frauen und Männern geschaffen. Daher wurden im operationellen Programm NÖ frauenfördernde Maßnahmen aufgenommen, um möglichst rasch auf Änderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren zu können. Es werden für den Zeitraum 1995 - 1999 S 8,770.000,- an Fördermitteln vom Land NÖ bereitgestellt. Mit dem Anteil des

Arbeitsmarktservices NÖ und dem ESF-Anteil beträgt die Gesamtsumme, die für Frauenprojekte in diesen 5 Jahren aufgewendet wird, S 72,530.000,- (nur Ziel 2 und 5b).

Ein Wiedereinstiegsprojekt für Kindergärtnerinnen soll Kindergärtnerinnen den Wiedereinstieg in ihre Berufssparte nach einer Kinderpause erleichtern. Es soll im September 1995 starten und hat zum Ziel, die Ausbildung der Wiedereinsteigerinnen zu aktualisieren und darüber hinaus auch Gelegenheit zu einer begleitenden Praxisausübung geben.

Das Land Niederösterreich fördert mit Mitteln der NÖ Wiedereinstiegshilfe Dienstgeber, die weiblichen Arbeitssuchenden im Alter zwischen 40 und 50 Jahren den Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen. Die Förderung besteht aus der Übernahme von 20 % der Bruttolohnkosten einschl. der Lohnnebenkosten sowie allfälliger aliquoter Kurskosten für die Dauer von maximal 12 Wochen.

### **III.3. Informationsarbeit**

Durch Informationsveranstaltungen zu Themen wie z.B. neue Chancen für Frauen durch den EU-Beitritt Österreichs, Sicherheit im öffentlichen Raum (Angst(t)räume), wird versucht die Bevölkerung Niederösterreichs für die Probleme der Frauen im Zusammenhang mit Berufschancen, Wiedereinstiegchancen, Kinderbetreuungseinrichtungen zu sensibilisieren und zu motivieren, neuen Perspektiven offen gegenüberzustehen.

## **IV. OBERÖSTERREICHISCHE LANDESREGIERUNG**

### **IV.1. Administrative/ Legistische Maßnahmen**

Seit 3.5.1993 gibt es beim Amt der o.ö. Landesregierung ein Förderprogramm für Frauen im o.ö. Landesdienst. In der Folge hat der oberösterreichische Landtag am 3. November 1994 das Landesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst beschlossen (LGBl. 8/1995).

Seit 26.1.1993 ist die Frauenbeauftragte berechtigt, an dem Auswahlverfahren für die Besetzung von Führungspositionen teilzunehmen. Bei allen Kommissionen, die neu bestellt werden, wird darauf abgezielt, daß Frauen mit eine Quote von 50% vertreten sind. Diescs Ziel kann jedoch aufgrund der Funktionen (und fehlenden Meldungen von Frauen) nicht immer erreicht werden.

Das Land Oberösterreich bietet Wiedereinsteigerinnen nach dem Karenzurlaub eigene Wiedereinstiegsseminare an, um ihnen die Rückkehr auf den Arbeitsplatz zu erleichtern. Für Frauen werden eigene Seminare angeboten. Frauen werden bei der Teilnahme an allgemeinen hochqualifizierten Weiterbildungsangeboten des Amtes der o.ö. Landesregierung bevorzugt.

#### IV.2. Allgemeine Maßnahmen

An allgemeinen Maßnahmen des Landes Oberösterreich, die dem Ziel der Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen dienen, sind folgende hervorzuheben: Erhöhung der Kindergruppen in den bestehenden Kindergärten, Erhöhung der Anzahl der Kindergärten, Unterstützung bei der Gründung privater Kinderbetreuungsinitiativen, Seminarangebote (Selbstsicherheitstraining, Bewerbungstraining), Berufsberatung, Unterstützung der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauenforschung Linz.

### V. SALZBURGER LANDESREGIERUNG

#### V.1. Administrative/ legistische Maßnahmen

Die Salzburger Landesregierung hat mit Regierungsbeschluß vom 11.3.1991 ein Frauenförderprogramm für den Landesdienst beschlossen, das im Auftrag des Büros für Frauenfragen des Landes Salzburg einer umfassenden wissenschaftlichen Evaluierung unterzogen wurde (vgl. *Haller/Liebhart/Rosenberger*, Frauenförderung und Männerbevorzugung: Wissenschaftliche Begleituntersuchung des Frauenförderungsprogrammes im Salzburger Landesdienst, Salzburg 1993).

In der Folge wurde vom Salzburger Landtag ein Landes-Gleichbehandlungsgesetz erlassen (LGBl. 30/1996), das sich am Vorbild des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes orientiert.

Darüber hinaus werden von der Salzburger Verwaltungsakademie spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Frauen angeboten.

Der Erfolg der Maßnahmen zur Förderung der Frauen im Salzburger Landesdienst in den letzten 5 Jahren zeigt sich an folgenden Fakten: Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Landesbediensteten konnte von 55% auf 59% gesteigert werden. Dies betrifft nicht nur den Bereich der sogenannten "niederen Verwendungen", sondern ganz wesentlich auch die sogenannten "höheren" Kategorien. So konnte der Anteil der Frauen bei den AkademikerInnen und MaturantInnen von 32 % auf 37 % gesteigert werden. Von den in

den letzten Jahren aufgenommenen rund 5.500 neuen MitarbeiterInnen waren 69 % Frauen. Auch bei den AkademikerInnen und MaturantInnen konnten die Frauen bei den Neuaufnahmen mit 52 % bereits die Mehrheit erreichen. Gerade in den letzten Jahren konnte eine Reihe von Führungsfunktionen der Landesverwaltung durch Frauen besetzt werden. Beispielsweise werden zum gegenwärtigen Zeitpunkt in der Landesverwaltung bereits einige Führungspositionen von Frauen ausgeübt.

## V.2. Allgemeine Maßnahmen

Ausgangspunkt für vielfältige frauenpolitische Maßnahmen ist das Büro für Frauenfragen des , das als Referat in die Abteilung "Gesellschaft und Bildung " der Salzburger Landesregierung organisatorisch eingegliedert ist. Schwerpunkte des Frauenbüros sind Information und Service für Einzelne oder Projekte und Gruppen, politische Arbeit, Mitwirkung an der Entstehung von Gesetzen und Verordnungen, Mitwirkung an der Umsetzung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, Förderung von Wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen, Öffentlichkeitsarbeit, Projektförderung, Subventionsvergabe für Fraueninitiativen sowie Förderung von Frauenkultur.

## VI. STEIERMÄRKISCHE LANDESREGIERUNG

Mit der Landesbeamtengesetz-Novelle 1993 wurde für BeamtInnen eine erweiterte Teilzeitmöglichkeit angeboten. So haben BeamtInnen gem. § 28 Abs. 2 Dienstpragmatik 1914 die Möglichkeit, die Wochendienstzeit auf 50 % oder 75 % für einen unbegrenzten Zeitraum herabzusetzen. Gleichzeitig haben BeamtInnen einen Rechtsanspruch auf Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes auf die Hälfte zur Pflege eines Kleinkindes in Anschluß an das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz bis längstens zum Beginn der Schulpflicht.

Durch die verschiedenen Teilzeitmöglichkeiten - Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bis zur Schulpflicht eines Kindes und die Möglichkeit einer zeitlichen unbegrenzten Teilzeit sollen vor allem Frauen in die Lage versetzt werden, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Darüber hinaus sieht die Landesbeamten- und Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle 1993 die Erweiterung der Pflegefreistellung um eine weitere Woche zur Pflege eines noch nicht 12jährigen Kindes vor. Im Gegensatz zum Dienstrecht des Bundes, kann diese Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch genommen werden.



## VII. TIROLER LANDESREGIERUNG

### VII.1. Legistische Maßnahmen

Derzeit befindet sich ein Gleichbehandlungsgesetz für den Landesdienst auf Basis des Bundesgleichbehandlungsgesetzes in Vorbereitung, das von einer eigens installierten Arbeitsgruppe erarbeitet wird.

### VII.2. Allgemeine Förderungsmaßnahmen

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden im Bereich der Kinderbetreuung folgende Förderungsmaßnahmen gesetzt: Unterstützung von Ferienaktionen, die eine ganztägige Betreuung von Kindern in den Schulferien ermöglichen, Unterstützung von Tagesmutterprojekten und Kinderspielgruppen (das Land Tirol unterstützt bei diesen Maßnahmen die Trägerorganisationen mit jeweils 1.200,-€ pro Kind/Monat), Frauenprojekte, -einrichtungen, -organisationen, -gruppen werden vom Land Tirol finanziell unterstützt, Teilnahme an der EU-Gemeinschaftsinitiative NOW mit dem Projekt "Offensive zur beruflichen Orientierung, Beschäftigung und Existenzsicherung für Frauen in Tirol", zahlreiche Bildungsveranstaltungen, PR-Arbeit und Aktionen zur Sensibilisierung und Bewußtseinsbildung.

## VIII. VORARLBERGER LANDESREGIERUNG

Im Interesse der Gleichbehandlung von Frauen werden in Vorarlberg vielfältige Maßnahmen gesetzt. Beispielhaft sollen drei Bereiche aufgezeigt werden: In einer amtsinternen Arbeitsgruppe wurde die Thematik Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Vorarlberger Landes- und Gemeindeverwaltung behandelt.

Entsprechende gesetzliche Regelungen sind geplant. Im Interesse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden durch die Vorarlberger Landesregierung unterschiedlichste Maßnahmen gesetzt und gefördert wie beispielsweise Tagesmütter, Kinderspielgruppen, Familienzuschuß, Ferienaktionen, etc. Weiters werden laufend Frauenprojekte, -einrichtungen, -organisationen und -gruppen finanziell gefördert.

## **IX. WIENER LANDESREGIERUNG**

### **IX.1. Maßnahmen im Gemeindedienst**

Entsprechend der verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Verpflichtungen wurde vom Wiener Gemeinderat ein Gleichbehandlungsgesetz für die Bediensteten der Gemeinde Wien erlassen (Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBL. 18/1996).

Die Generaldirektion der Wiener Stadtwerke verweist im Zusammenhang mit der Aufnahme von Frauen in neue Berufsfelder auf die gesetzlichen Beschränkungen des Bundesgesetzes über Nachtarbeit von Frauen, bedauert aber generell die geringen Zahlen an Bewerberinnen für handwerkliche Berufe. In einigen Bereichen ist es aber schon gelungen das Interesse von Frauen zu wecken und ihm auch zu entsprechen. So arbeiten im Bereich der Wiener Linien 178 Frauen als Straßenbahnfahrerin, 98 als Stationswart, 15 als U-Bahnfahrerin, 8 als Autobuslenkerin und 4 als Kontrollorin.

## IX.2. Allgemeine Förderungsmaßnahmen

Die Gemeinde Wien hat eine **Magistratsabteilung für Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten** eingerichtet. Diese Abteilung ist zur Zeit mit 11 Dienstposten ausgestattet. Neben der generellen Aufgabe Fraueninteressen querschnittsmäßig innerhalb der Stadtverwaltung zu vertreten, obliegt ihr speziell die **Subventionierung von Frauenprojekten** in Wien, wobei die Wiener Frauenhäuser, für von Gewalt betroffene Frauen einen besonderen Stellenwert einnehmen. Die Vergabe der Subventionsmittel erfolgt schwerpunktmäßig für Projekte, die sich mit der Frauen- und Mädchenberatung beschäftigen. Es kann zwischen folgenden Projekten unterschieden werden:

- Allgemeine Beratungsstellen für in- und ausländischen Frauen und Mädchen (Beratung in juristischen, medizinischen, sozialen, kulturellen, ausbildungs- und berufsbezogenen sowie persönlichen Belangen).
- Spezielle Beratungsstellen mit Schwerpunkt auf Beratung für mißhandelte und sexuell mißbrauchte Mädchen und Frauen.
- Präventionsprojekte bei sexuellem Mißbrauch.

Weiters werden Fördermittel an Vereine vergeben, die mit den Themenkreisen Wissenschaft/ Forschung/ Frauenbildung/ Literatur/ Kunst/ Kommunikation befaßt sind, sowie für Einzelveranstaltungen, die sich mit Frauenthemen beschäftigen.

Um Frauen, die Informationen suchen oder Beratung brauchen, eine erste Orientierungshilfe zu geben, wurde das "Frautelefon" eingerichtet.

Ein im Zuge der derzeit stattfindenden Stadterweiterung besonders bedeutsames Projekt ist ein Modellprojekt für frauengerechten Wohn- und Städtebau, das im 21. Gemeindebezirk realisiert wird. Diese "FrauenWerkStadt" ist auch durch ihre Größe von 350 Wohneinheiten international einzigartig.

## IX.3. Maßnahmen betreffend Geburt und Elternschaft

In Vorbereitung auf Elternschaft und Elternrolle ist soziale, rechtliche, medizinische, psychologische und pflegerische Beratung vor und nach der Geburt des Kindes, Erfahrungsaustausch zwischen Eltern (auch Vätertreffs und AlleinerzieherInnenrunden) im Rahmen der Elternrunden vorgesehen. Veränderungen in den Einstellungen der werdenden Eltern werden in diesen Beratungen und Gesprächen deutlich. Der Mann soll ein aktiverer Partner in der Haushaltsorganisation und in der Familienführung sein, und Mitverantwortung übernehmen. Sowohl 1993 als auch 1994 wurde ein Drittel der Frauen

von ihren Partnern in die Elternschulen begleitet. 1993 wurden 551 Kursabende von 5.593 HörerInnen und 1994 518 Kursabende von 5.947 HörerInnen besucht.

Wöchnerinnen können in den geburtshilflichen Abteilungen ein Gespräch mit einer Sozialarbeiterin führen, wobei die Information der Frauen über ihre rechtlichen Möglichkeiten im Vordergrund steht. Die Frauen rechtlich gut zu informieren und zu beraten ist auch deshalb wichtig, weil dieses Wissen in kritischen oder belastenden Lebenssituationen eine Entscheidungshilfe darstellen und Druck abbauen kann. Die Eltern-Kind-Zentren wurden 1993 von 57.190 und 1994 von 57.163 BesucherInnen beansprucht. Ihr Angebot umfaßt Mütter- und Elterncafes, Stillgruppen, Zwillingstreffen, Babypflegekurse, kreative Vormittage und spezielle Beratungen. Es wird allerdings darauf hingewiesen, daß die Präsenz der Väter bei den zahlreichen Aktivitäten in den Folgemonaten nach der Geburt sehr stark abnimmt. In die Elternschule werden noch 33% der Frauen von ihren Partnern begleitet, bei den Elternberatungen geht diese Begleitfrequenz auf 7% zurück. Die unterschiedlichen Einkommensverhältnisse und der daraus resultierende finanzielle Druck verschaffen dem traditionellen Rollenbild, das den Mann als Familienerhalter sieht, wieder Geltung.

An den Krankenanstalten der Stadt Wien wurde im Rahmen des WHO-Modellprojektes "Frauengesundheitsförderung an Frauenkliniken" eine vierteljährliche, interdisziplinäre Klinikbesprechung als Instrument der Organisationsentwicklung etabliert. Im Sinne der WHO guide lines "Women friendly services" konnten 1994 zur Anhebung der Betreuungsqualität von Frauen, Kinderbetreuung während der Ambulanzzeiten, Frühstücksbuffets und vegetarische Menüs für PatientInnen und MitarbeiterInnen etabliert werden.

Ein weiteres Angebot für werdende Mütter stellen die Familienhebammen dar. In den Jahren 1993 und 1994 waren in Wien 11 Familienhebammen tätig. An derzeit drei Hebammenstützpunkten in Wien, in Eltern-Kind-Zentren, an geburtshilflichen Abteilungen und bei Hausbesuchen finden Beratungen von Familienhebammen statt. Ein vierter Hebammenstützpunkt wird in absehbarer Zeit im 22. Bezirk zur Verfügung stehen. 1993 nahmen teil an: Geburtsvorbereitungskursen 3.505 Personen, Einzelberatungen 4.350 Personen, Einzelpaarberatung 478 Personen, Babytreff 773 Mütter. Weiters wurden 1.089 Hausbesuche durchgeführt und 1.201 ausländische Frauen betreut. 1994 nahmen teil an: Geburtsvorbereitungskursen 4.179 Personen, Einzelberatungen 5.735 Personen, Einzelpaarberatung 345 Personen, Babytreff 963 Mütter. Weiters wurden 1.476 Hausbesuche durchgeführt und 1.001 ausländische Frauen betreut.

Im Rahmen des WHO-Modellprojektes "Gesundheitszentrum für Frauen, Eltern und Mädchen, F.E.M." haben 1994 1.200 Frauen Geburtsvorbereitungsangebote genutzt, 700 an Informationsveranstaltungen teilgenommen und 1.700 telefonische Beratung beansprucht.

#### **IX.4. Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung:**

63.800 Krippen-, Kindergarten- und Hortplätze stehen derzeit in Wien zur Verfügung. Der Versorgungsgrad bei den Krippen liegt bei ca. 20%, bei den Kindergartenplätzen bei ca. 80%. Für die nächsten zwei Jahre ist die Errichtung von rd. 700 Krippen- und von rd. 3.400 Kindergartenplätzen vorgesehen. Zu Beginn des Schuljahres 1995/96 sollen elf neue Hortgruppen eingerichtet werden.

Betriebskindergärten sind derzeit an acht Krankenanstalten der Gemeinde Wien eingerichtet. Insgesamt bieten sie 880 Kindern Betreuung. 589 dieser Kindergartenplätze sind in den Jahren seit 1990 geschaffen worden. Im Herbst 1995 wird ein weiterer Kindergarten im PH Baumgarten mit 60 Plätzen den Betrieb aufnehmen. Horte gibt es derzeit an zwei Krankenanstalten, sie haben zusammen 131 Plätze.

Im Auftrag der Gemeinde Wien wird vom Wohlfahrtsträger "Sozial Global" "Kinderpflege daheim" angeboten. Dieses Angebot richtet sich an Alleinerziehende oder berufstätige Eltern, die ihren Pflegefreistellungsanspruch konsumiert haben, bei Erkrankung von Kindern bis zu deren zwölften Lebensjahr. Die Kinderbetreuung findet in der Wohnung des Kindes statt. Im Jahr 1993 wurden 671 Einsätze mit durchschnittlich 29 Betreuungsstunden pro Einsatz geleistet, im Jahr 1994 gab es ca. 600 Einsätze, von denen 460 d.s. 77% bei alleinerziehenden Müttern erbracht wurden.

Ein weiterer sozialer Dienst, der im Auftrag der Gemeinde Wien von einem privaten Wohlfahrtsträger durchgeführt wird, ist die Familienhilfe der "Caritas Erzdiözese". Die Familienhelferin kommt halbtags oder ganztags in die Wohnung bei Erkrankung oder Spitalsaufenthalt der Mutter oder eines alleinerziehenden Vaters. Ein durchschnittlicher Einsatz pro Familie dauert drei Wochen. Im Jahr 1993 wurden 346 Familien betreut, im Jahr 1994 377.

#### **IX.5. Maßnahmen der ganztägigen Betreuung schulpflichtiger Kinder**

Der Bundesgesetzgeber hat mit der 15. Novelle zum Schulorganisationsgesetz die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, ganztägige Schulformen ab dem Schuljahr 1994/95, aufsteigend mit den ersten Klassen, ins Regelschulwesen zu übernehmen. Die

dazugehörigen Ausführungsbestimmungen hat der Wiener Landtag mit der 9. Novelle zum Wiener Schulgesetz, LGBl. Nr. 49/1994, beschlossen. Ganztägig geführte Schulen sind nicht nur im Hinblick auf die Berufstätigkeit von Eltern (55% aller Mütter schulpflichtiger Kinder sind berufstätig), sondern auch aus pädagogischen Gründen erstrebenswert. Im Schuljahr 1993/94 wurden rd. 4.000 PflichtschülerInnen an 29 Schulstandorten ganztägig betreut, 1994/95 sind dies bereits 6.500 SchülerInnen an 44 Standorten. Für das Schuljahr 1995/96 ist geplant an weiteren 14 Standorten ganztägig schulische Betreuung anzubieten. Für sämtliche Schulneu- und -zubauten, die im Rahmen des Schulbauprogramms 2000 errichtet werden, ist der Einbau, der für eine ganztägige Betreuung erforderlichen Infrastruktur, vorgesehen. Als weitere Einrichtung, die es Müttern und Vätern behinderter Kinder ermöglicht, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit leichter zu vereinbaren, wird ein Schulfahrtendienst angeboten. 700 behinderte Kinder werden pro Tag an 70 Schulstandorte befördert.

### **IX.5 Maßnahmen der Bildung und außerschulischen Jugendbetreuung**

Mit dem Ziel, den gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken, werden in den von der Stadt Wien geförderten Wiener Volkshochschulen Kurse und Veranstaltungen abgehalten, die Information, Bewußtseinserweiterung und Strategien zur Veränderung der Situation beinhalten. Generell besteht der Trend Kinderbetreuung nach Möglichkeit anzubieten. Bei speziellen Angeboten ist Kinderbetreuung schon selbstverständlicher Bestandteil, so z.B. bei Vorbereitungsprogrammen für Pflegeeltern, Tagesmütter, Kindergruppenbetreuer/innen und bei bestimmten Symposien und Beratungen.

Auch bei Großveranstaltungen (z.B. internationaler Kongreß: Frauen in Naturwissenschaft, Technik, Handwerk und Medizin, 29.10. bis 1.11.1993) und bei Publikationen (z.B. Vorbilder: Kreative Frauen in Wien, 1750-1950 von Beatrix Schiferer, und Mädchen bevorzugt: Feministische Beiträge zur Mädchenbildung und Mädchenpolitik) wird "das Frauenthema" aufgegriffen.

Die Jugendleiterschule des Vereins Wiener Jugendkreis bietet Ausbildungsseminare für die Arbeit mit Mädchen an, die Jugendzentren der Stadt Wien führen einige speziell auf Mädchen orientierte Einrichtungen, in anderen Jugendzentren gibt es "Mädchentage". Mit der Unterstützung von Mädchen bei der Berufsfindung beschäftigt sich besonders das Projekt "Matadora", weiters wird im Rahmen der Bildungsinformationswoche dem Thema Mädchen und Technik besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

### **IX.7. Maßnahmen der allgemeinen Existenzsicherung:**

Wenn die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind, kann eine Mutter in Wien bis zum 2. Lebensjahr ihres Kindes Sozialhilfe beanspruchen. Dies gilt auch für Studentinnen. Die Richtsätze der Sozialhilfe in Wien betragen ab 1.1.1995 für Einzelpersonen 4.770.-, für Paare 7.040.-, für Alleinerziehende mit einem Kind 7.636.-, für Alleinerziehende mit zwei Kindern 8.638.-, für Paare mit einem Kind 10.510.-, für Paare mit zwei Kindern 11.513.-; für jedes weitere Kind erhöht sich der Richtsatz um jeweils 1.003.-. Mietbeihilfe wird bis zu einer Höchstgrenze von 2.482.- gewährt.

## **Teil III: ÖSTERREICHISCHER STÄDTEBUND**

### **1. Vorbemerkung**

Die Mitglieder des Österreichischen Städtebundes, die Österreichischen Städte und Gemeinden, haben auch in den Berichtsjahren 1993/1994 zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um die gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen abzubauen. Da diese vielfältigen Tätigkeiten im Rahmen dieses Berichtes keinesfalls abschließend dargestellt werden können, seien zwei anschauliche Beispiele für kommunale Frauenpolitik hervorgehoben.

### **2. VILLACH**

#### **2.1. Institutionelle Maßnahmen**

Im Jahr 1991 wurde von der Stadt Villach ein Frauenreferat eingerichtet. Die Funktion der Frauenreferentin wird von Frau Vizebürgermeisterin Mag. Monika Kohl-Kircher wahrgenommen. Im gleichen Jahr wurde die erste Villacher Frauenplattform als Gesprächsforum über frauenspezifische Themen und Probleme eingeführt.

Auch innerhalb des Kulturamtes der Stadt Villach steht seit Herbst 1991 eine Ansprechperson und Vermittlerin in Frauenfragen und Problemen zur Verfügung. Entsprechend dem Kärntner Landesgleichbehandlungsgesetz wurden eine Gleichbehandlungs- und eine Frauenbeauftragte für die Bediensteten der Stadt Villach bestellt.

#### **2.2. Allgemeine Maßnahmen**

Inhaltliche Schwerpunkte der Villacher Frauenplattform waren bisher Fragen der beruflichen Gleichbehandlung, die medizinische Versorgung von Frauen, Möglichkeiten der Selbsthilfe für Frauen im Gesundheitsbereich, "Hausfrauen sind Müttersache", Wiedereinstieg von Frauen in die Berufswelt sowie Weiblichkeit und Politik - ein ungleiches Verhältnis.

Im Jahr 1993 wurde in Villach eine "Frauenkulturwoche" veranstaltet, ein Arbeitsbericht zur Situation der Frauen in Villach in Zusammenarbeit mit der Stadt und der Universität Klagenfurt erstellt, ein Seminar zu "Frauenförderung und Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst" sowie eine Sitzung der Frauenpolitischen Föderationsplattform der Frauenministerin veranstaltet.

Als Aktivitäten für das Jahr 1994 wurde eine Ausstellung "Wen gehört der öffentliche Raum? - Frauenleben in der Stadt" gezeigt, Öffentlichkeitsarbeit z.B. zur Problematik vergewaltigter Frauen in Bosnien geleistet, ein Selbstverteidigungskurs für Mädchen durchgeführt sowie der Villacher Familienherbst veranstaltet. Weiters wurden die Ergebnisse des Arbeitsberichtes zur Situation der Villacher Frauen öffentlich in der Veranstaltungsreihe "Frauenzyklus Villach" präsentiert und diskutiert. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung wurden publiziert und bilden die Grundlage für weitere frauenpolitische Aktivitäten.

### **2.3. Förderung durch Subventionen**

Die Stadt Villach fördert die seit 1986 bestehende Frauenberatungsstelle und das Kärntner Frauenhaus durch Subventionen.

### **2.4. Auswirkungen der gesetzten Maßnahmen**

Durch Öffentlichkeitsarbeit wurde Bewußtseinsbildung und Imagearbeit geleistet. Durch die Organisation von Aktionen und Veranstaltungen wurde die vorhandenen Infrastruktur der Frauenberatung (Frauenberatungsstelle) verstärkt. Innerhalb der Stadtverwaltung von Villach gab es in den Berichtsjahren eine Ansprechstelle für Frauen, die sich engagieren wollen und für Ratsuchende, denen über Vermittlung an fachkundige Stellen weitergeholfen werden konnte.

Die Zusammenarbeit mit der "Frauenpolitischen Föderationsplattform der institutionalisierten Frauenvertreterinnen der Länder und Städte" der Frauenministerin wurde gemeinsames Vorgehen und strategische Vernetzung zur Durchsetzung von Forderungen genützt. Über die Organisation der Villacher Frauenplattform, die allen Frauen zugänglich ist, wurde ein wesentlicher Schritt in Richtung Bewußtseinsarbeit und Imagearbeit geleistet.



In Zusammenarbeit mit Einrichtungen wie der Frauenberatungsstelle, dem Arbeitsamt und den Familienberatungsstellen konnte eine umfassende Lebens- und Problembberatung im Rahmen des Villacher Familienherbstes angeboten werden.

Aufgrund der Ergebnisse des Situationsberichtes über "Frau sein in Villach" kann die Schwerpunktsetzung in der frauenpolitischen Arbeit der Stadt Villach (z.B. gegen Gewalt an Frauen, gegen Pornographie, gegen Diskriminierungen in der Privatwirtschaft, für Frauengesundheit, zur Einflußnahme innerhalb der Stadtverwaltung konkret Veränderungen bewirken.

Darüber hinaus wird mittels bereits aufgebauter Strukturen in der nächsten Zukunft das Thema "Frauen und EG" in Zusammenhang mit regionalen und internationalen frauenspezifischen Problemen an Bedeutung gewinnen.

### **3. LINZ**

#### **3.1. Administrative Maßnahmen.**

Bereits am 15. Juni 1989 hat der Gemeinderat der Stadt Linz einen Beschluß betreffend die verstärkte Förderung des beim Magistrat der Landeshauptstadt Linz bereits eingeschlagenen Weges einer Verbesserung der Berufssituation der Frau gefaßt. Da dieser Beschluß keine verbindlichen Frauenförderungspläne bzw. verbindliche positive Aktionen zugunsten von Frauen enthält, wird im Frauenbüro der Stadt Graz an einem Umsetzungsmodell für das oberösterreichische Landes- Gleichbehandlungsgesetz gearbeitet.

Grundlage dieser Vorarbeiten bildet eine genaue Analyse des Ist-Bestandes der Bediensteten der Stadt Graz in bezug auf die Frauen- und Männeranteil in allen Verwendungsgruppen und Funktionen. So liegt im Berichtsjahr 1993 der Frauenanteil mit 4.328 weiblichen Bediensteten im Vergleich zu 2.715 männlichen bei ca. 61%. Eine Analyse der Aufnahmestatistik ergibt jedenfalls eine verstärkte Aufnahme von Frauen in den Magistratsdienst, es ist jedoch auch für den Linzer Magistrat eine "geschlechtsspezifische Personalpyramide" zu konstatieren: Daß von 47 Amtsleitungspositionen nur 2 Amtsleitungen von Frauen besetzt werden, kann als ein Beispiel dafür angesehen werden, daß je höher die Verwendung bzw. Funktion ist, umso niedriger ist der Frauenanteil in diesem Bereich.

Als strukturelle Maßnahmen gegen diesem Mißstand erscheint die verstärkte Aufnahme von Frauen im Bereich a und b sowohl aktive, verbindliche Frauenförderung für die Einstellung, den beruflichen aufstieg und die Aus- und Weiterbildung.

### **3.2. Institutionelle Maßnahmen**

Im Juli 1992 wurde eine Frauenbeauftragte für die Stadt Linz bestellt und das Linzer Frauenbüro eröffnet. Am 11. November 1992 konstituierte sich der Frauenausschuß des Linzer Gemeinderates, der als erster Ausschuß in Österreich auf der Ebene des Gemeinderates in dieser Form geschaffen wurde.

### **3.3. Allgemeine Maßnahmen**

Der Frauenausschuß des Linzer Gemeinderates erfüllt eine Querschnittsfunktion gegenüber den übrigen Ressorts in der Gemeinde. Bisher behandelte er Themen wie das Problem von Schwangerschaftstests bei Stellenbewerbungen, Gewalt gegen Frauen - Frauenhaus, Landesgleichbehandlungsgesetz und Frauenförderprogramm, ein Forschungsprojekt "Gesundheit Linzer Frauen", Frauengesundheitszentrum und Tätigkeit sowie Vorschläge des Linzer Frauenbüros.

Die Aufgaben des Linzer Frauenbüros bestehen in der Federführung im Frauenausschuß, in der Unterstützung und Beratung von Vereinen, Institutionen und ratsuchenden Bürgerinnen sowie in der Öffentlichkeitsarbeit. Einen Schwerpunkt im strukturellen Bereich bilden die Vorarbeiten zu einer Evaluierung der Entwicklungen und Auswirkungen des Frauenförderprogrammes im Magistrat Linz, einschließlich der Personalentwicklung für die Jahre 1989 - 1995, sowie die Umsetzung des Landesgleichbehandlungsgesetzes für die Beschäftigten der Stadt Linz.

Weitere Maßnahmen wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt, wo ein Ausbauprogramm für Kinderbetreuungseinrichtungen im Raum Linz entwickelt wurde.