

356/AB XXI.GP

B e a n t w o r t u n g

der Anfrage der Abgeordneten Lunacek, Petrovic, Freundinnen
und Freunde betreffend Zusatzprotokoll zur UNO -
Frauenrechtskonvention
(Nr. 328/J)

Die gegenständliche Anfrage wurde an den Herrn Bundeskanzler gerichtet. Im Zuge der Bundesministeriengesetz - Novelle 2000 ist die Zuständigkeit zur Beantwortung an mich übergegangen.

Zur gegenständlichen Anfrage führe ich Folgendes aus:

Zu Frage 1:

Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten hat bereits erste Schritte zur Einleitung des österreichischen Ratifikationsverfahrens betreffend das Zusatzprotokoll zur UNO - Frauenrechtskonvention (CEDAW) gesetzt. Es wird angestrebt, das Ratifikationsverfahren vor der im Juni in New York stattfindenden Sonder - Generalversammlung zur Evaluierung der Umsetzung der Ergebnisse der 4. Weltfrauenkonferenz („Peking + 5“) abzuschließen. Die Hinterlegung der Ratifikationsurkunde beim Generalsekretär der Vereinten Nationen wird durch einem österreichischen Regierungsvertreterin vorgenommen.

Zu Frage 2:

Bislang hat kein Staat das Zusatzprotokoll ratifiziert; das Protokoll ist noch nicht in Kraft getreten. Einige Staaten - wie Österreich und zum Beispiel Belgien - haben eine schnelle Ratifizierung in Aussicht genommen. Auch Luxemburg und Deutschland haben anlässlich ihrer Berichtsprüfungen im CEDAW - Komitee im Jänner dieses Jahres eine „baldige Ratifikation“ angekündigt.

Die Vereinten Nationen und die internationale Staatengemeinschaft haben sich das Ziel gesetzt, das Zusatzprotokoll bis zur Sonder - Generalversammlung zur Evaluierung der Umsetzung der Ergebnisse der 4. Weltfrauenkonferenz durch die notwendigen zehn Ratifikationen in Kraft treten zu lassen. Im Zuge der Vorbereitungen für die Sonder - Generalversammlung ist daher mit verstärkten Bemühungen der interessierten Regierungen um die Ratifikation des Zusatzprotokolles zu rechnen.

Zu Frage 3:

Österreich hat die Staatengemeinschaft mehrmals, auch vor den Vereinten Nationen, zur raschen Ratifizierung des Zusatzprotokolles aufgefordert.

Die österreichische Delegation hat sich im letzten Jahr in EU - Koordinationsitzungen in New York, in denen die EU - Position zu dieser Frage verhandelt wurde, für eine rasche Ratifizierung des Zusatzprotokolles eingesetzt. Die Europäische Union schloß sich dieser Position an.

Die österreichische Vorsitzende der Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung des Zusatzprotokolles, Mag. Aloisia WÖRGETTER, betonte am 10. Dezember 1999, dem Tag der Eröffnung zur Unterzeichnung des Zusatzprotokolles, die Notwendigkeit der breiten und raschen Ratifizierung des neuen Menschenrechtsinstruments, um Frauen in aller Welt den Zugang zu diesem Rechtsweg zu ermöglichen.

Österreich fordert in allen relevanten Foren der Vereinten Nationen, wie der Generalversammlung, der Frauenstatuskommission oder dem Konsultativkomitee von UNIFEM, auch andere Staaten zur Unterzeichnung und Ratifikation des Zusatzprotokolles auf. Dies geschieht im bilateralen Wege oder im Verband der Europäischen Union.

Anläßlich der bevorstehenden 56. Tagung der UN - Menschenrechtskommission wurde die Perspektive einer raschen Ratifikation des Zusatzprotokolles zur UNO - Frauenrechtskonvention in das EU - Statement zu TOP 12, „Integration of the Human Rights of Women and a Gender Perspective“, von Österreich eingebracht.

Zu Frage 4:

Die Öffentlichkeit wird durch eine vom NGO Committee on the Status of Women Vienna am 7. April 2000 in den Räumlichkeiten des Vienna International Centers stattfindende Konferenz zum Zusatzprotokoll zur CEDAW über das Individualbeschwerderecht informiert. Diese Konferenz wird durch den Bund finanziell unterstützt.

Durch die Teilnahme von ausgewiesenen ExpertInnen an der Veranstaltung soll ein möglichst breites Zielpublikum angesprochen und das Interesse der Medienvertreterinnen und -vertreter geweckt werden.

Zu Frage 5:

Frauenfördernde Maßnahmen, die in Österreich kontinuierlich beschlossen und umgesetzt wurden bzw. werden, sind im 3. und 4. sowie im 5. CEDAW - Bericht Österreichs dargestellt. Der 5. CEDAW - Bericht wurde 1999 den Vereinten Nationen übermittelt und wird von Österreich anläßlich der 23. Sitzung des CEDAW - Komitees im Juni 2000 den Vereinten Nationen präsentiert. Die Berichte werden in der Anlage übermittelt.

Zu Frage 6:

Menschenrechtskoordinatorinnen für den Bereich Frauenangelegenheiten sind Frau Mag. STUBITS und Frau Mag. KECKEIS (Stellvertreterin).

Zu den Aufgaben der MenschenrechtskoordinatorInnen im Allgemeinen zählen Informations-, Dokumentations- und Koordinierungstätigkeiten für Menschenrechtsfragen, die Beobachtung langfristiger ressort-/amtsrelevanter menschenrechtlicher Entwicklungen, die Thematisierung und Sensibilisierung für Menschenrechtsfragen und die Erarbeitung von thematischen Schwerpunkten, die Zusammenarbeit in Menschenrechtsfragen mit anderen Bundesministerien/Ämtern der Landesregierung und Netzwerkaktivitäten, die Mitwirkung bei der Förderung von Projekten von bzw. mit NGOs und die Mitwirkung bei der Erstellung von menschenrechtsrelevanten Staatenberichten. Letztlich fungieren sie als Kontaktstelle für NGOs und sonstige Einrichtungen der Zivilgesellschaft in Menschenrechtsfragen.

Schwerpunkt der Tätigkeit im Bereich Frauenangelegenheiten ist derzeit die Koordination der Konferenz zum Zusatzprotokoll zur UNO - Frauenrechtskonvention (CEDAW).

FÜNFTER BERICHT ÖSTERREICHS AN DAS KOMMITEE ZUR BESEITIGUNG JEDER FORM VON DISKRIMINIERUNG DER FRAU (CEDAW)

EINLEITUNG

Österreich hat die „Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ (CEDAW) 1982 ratifiziert und sich gemäß Artikel 18 dieser Konvention verpflichtet, regelmäßig mindestens alle vier Jahre - über Hindernisse, Maßnahmen und Fortschritte bei der Umsetzung von CEDAW zu berichten. 1983 wurde demnach ein *Erstbericht* erstellt (CEDAW/C/5/ADD 17, vom 1.11.1983). Dieser wurde samt Ergänzungen anlässlich der 4. Tagung der CEDAW in Wien (21.1. bis 2.2.1985) behandelt (CEDAW/C/SR.51, 55, 56, 62).

Der *zweite Bericht* befaßte sich mit den Jahren 1983 bis 1988 (ergänzende Endredaktion Februar 1989) und wurde in der CEDAW - Sitzung im Februar 1991 behandelt und angenommen (CEDAW/C/13/Add.27; CEDAW/C/SR. 184).

Der *dritte und vierte Bericht* enthält einen umfangreichen Abriss über den Zeitraum Jänner 1989 bis Dezember 1995, welcher im Jahre 1996 übermittelt wurde (CEDAW/C/AUT/3 - 4).

Die frauenspezifischen Aktivitäten Österreichs und die Situation von Frauen in diesem Land in den Jahren von 1996 bis *Mitte 1999* sind Gegenstand des vorliegenden *fünften Berichts*.¹

Zu den Maßnahmen, die Österreich zur Verwirklichung der in der Konvention verankerten Forderungen nach einer vollen und gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an allen Bereichen des Lebens und der Gesellschaft während der obgenannten Berichtsperiode maßgeblich verfolgt hat und weiterhin verfolgen wird, zählen schwerpunktmäßig:

- Schaffung *rechtlicher Rahmenbedingungen* zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen;

¹ Der *Berichtszeitraum endet* mit 30. Juni 1999.

- Erhaltung und Schaffung von **Arbeitsplätzen für Frauen** durch frauenspezifische arbeitsmarktpolitische Förderungsprogramme und die Erarbeitung besonderer Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen, die nach einer Berufsunterbrechung bzw. nach Phasen der Arbeitslosigkeit wieder in das Erwerbsleben einsteigen;
- Maßnahmen gegen eine geschlechtsstereotype Berufswahl und solche zur Höherqualifizierung von Frauen mit dem Ziel der Erhöhung ihrer Anzahl in **Leitungsfunktionen** in Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft oder in anderen gesellschaftlich relevanten Bereichen;
- Sicherstellung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, insbesondere durch Schaffung eines ausreichenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen und durch ein verstärktes Eintreten für ein partnerschaftliches Teilen der Versorgungsarbeit;
- Verbesserung der sozialrechtlichen Absicherung von Frauen im Alter durch eine stärkere Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensverläufe bei der **Pensionsbemessung**;
- Sicherung der **materiellen wie immateriellen Grundbedürfnisse** von Frauen und ihren Kindern im Falle von Alleinerzieherinnen, bei aufrechter Ehe sowie nach einer Ehescheidung;
- Maßnahmen zur **Gewaltprävention** und Hilfe für die Betroffenen, insbesondere durch Informations - und Aufklärungsarbeit sowie durch die Bereitstellung von Einrichtungen für von Gewalt bedrohte bzw. betroffene Frauen und Kinder;
- Integration einer umfassenden Genderperspektive in Programmen und Projekten der **österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (EZA)** - auf allen Ebenen und in allen Bereichen - und Eintreten für Gendergerechtigkeit und das Empowerment von Frauen innerhalb der Entwicklungspolitik der EU und anderen internationalen Zusammenhängen;
- Parteinahme für die **Menschenrechte** von Frauen auf der internationalen Ebene sowie Unterstützung von Maßnahmen, die eine Verbesserung der Umsetzung internationaler Menschenrechtsinstrumente garantieren.

Trotz der seit Mitte der neunziger Jahre in Europa verstärkt bemerkbaren Gefährdung sozialer Errungenschaften sieht sich Österreich weiterhin zur Sicherung der sozialen und materiellen **Teilhabechancen von Frauen** in allen Bereichen der Gesellschaft verpflichtet. Mag dieses Engagement künftig auch in einem veränderten ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Umfeld zu erfolgen haben, so bleibt die Aufrechterhaltung des **sozialen Friedens** in Österreich auch im Hinblick auf die Beziehungen der Geschlechter zueinander und deren effektive und gleichberechtigte Teilhabe an der Umsetzung der gesamtgesellschaftlichen Ziel- und Wertvorstellungen eine prioritäre Aufgabe Österreichs.

UMSETZUNG DER KONVENTION

Die in den Jahren 1996 bis Mitte 1999 gesetzten Schwerpunkte der österreichischen Aktivitäten gliedert nach den Artikeln der Konvention - waren die folgenden.

Artikel 2: Verfolgung einer Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau

Artikel 2 lit. a)

□ Gleichheitsgrundsatz in der österreichischen Rechtsordnung

Das **grundlegende Gleichheitspostulat** ist auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Bereichen der österreichischen Rechtsordnung verankert: Diese Situation trägt der innerstaatlichen historischen und rechtspolitischen Entwicklung und der Anpassung an den regionalen und universellen völkerrechtlichen Menschenrechtsschutz Rechnung.

So findet sich der allgemeine **Gleichheitssatz** zunächst in Art. 2 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger aus dem Jahr 1867 (StGG) und wird durch das in Art. 3 StGG verankerte Recht auf gleichen Zugang zu den öffentlichen Ämtern ergänzt.

Kernstück des Gleichheitsrechtes ist der in Art. 7 des Bundes - Verfassungsgesetzes (B - VG) verankerte **Gleichheitsgrundsatz**. Seit der jüngsten am 16. Mai 1998 in Kraft getretenen Novelle, mit der ein neuer Absatz zwei eingefügt wurde, lauten die maßgeblichen Bestimmungen dieses Artikels folgendermaßen:

„(1) Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte (...) des Geschlechtes (...) sind ausgeschlossen. (...)

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

(3) Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen."

Der erste Satz des nunmehrigen Art. 7 Abs. 2 B - VG stellt eine **Staatszielbestimmung** zugunsten der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dar. Mit dem zweiten Satz werden in Durchführung von Art. 4 der UN - Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women - CEDAW) *Frauenförderungsmaßnahmen* nunmehr ausdrücklich als *verfassungsrechtlich* zulässig erklärt.

Diese Novellierung war deshalb notwendig geworden, weil nach der in Österreich herrschenden Rechtsauffassung der allgemeine Gleichheitsgrundsatz allein nicht zu einer Ausgestaltung der Rechtsordnung in die Richtung einer materiellen Gleichstellung der Geschlechter verpflichtete und kein ausdrücklicher Gestaltungsauftrag an die Gesetzgebung damit verbunden war.²

In den Art. 66 Abs. 1 und 2 und Art. 67 des Staatsvertrags von St. Germain sowie in Art. 8 des Staatsvertrags von Wien sind **weitere Diskriminierungsverbote** - u. a. auch aufgrund des Geschlechts - enthalten. Darüber hinaus findet der **völkerrechtliche Grundrechtsschutz** durch das akzessorische Diskriminierungsverbot gem. Art 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und der Gleichberechtigung von Ehegattinnen und Ehegatten gem. Art. 5 des 7. Zusatzprotokolls zur EMRK seinen Niederschlag in der österreichischen Verfassungsordnung.

Einen **Sonderstatus** nehmen die Art. 1 - 4 von **CEDAW** ein, die der Nationalrat im Verfassungsrang genehmigt hat, allerdings wurde die gesamte Konvention mit einem Vorbehalt gem. Art. 50 Abs 2 B - VG versehen, wonach dieser Staatsvertrag durch die Erlassung von Gesetzen zu erfüllen ist.

Ergänzt werden die verfassungsrechtlichen Grundlagen zudem durch Bestimmungen für **weibliche Versicherte**. So lautet die wesentliche Bestimmung des

² Eine im Jahre 1995 von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten ausgearbeitete Gesetzesvorlage für ein „Bundesverfassungsgesetz über die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau“, die diese Lücke füllen sollte, fand nicht die erforderliche Unterstützung. Erst mit der oben genannten Novellierung von Artikel 7 B - VG konnte die geforderte Klarstellung erreicht werden, daß auch Maßnahmen zur Förderung der de - facto - Gleichstellung von Frauen und Männern vom Gleichheitsgrundsatz mitumfaßt sind.

Bundesverfassungsgesetzes über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten (BGBl 1992/832) folgendermaßen:

„§ 1. Gesetzliche Regelungen, die unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Versicherten der gesetzlichen Sozialversicherung vorsehen, sind zulässig.“

Im weiteren sieht dieses BVG vor, daß für weibliche Versicherte die vorzeitige und die normale Alterspension, beginnend mit 2019 bzw. 2024, schrittweise bis 2033 angehoben werden soll.

Weiters existieren für den **universitären Bereich** die in Durchführung von Art. 4 CEDAW erlassenen Verfassungsbestimmungen über vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de - facto - Gleichberechtigung von Frau und Mann in § 106a Abs 2 „Universitäts - Organisationsgesetz“ (UOG 1975); § 25a Abs 2 „Akademie - Organisationsgesetz“, § 14b Abs 2 „Kunsthochschul - Organisationsgesetz“ sowie in § 39 Abs 2 "Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten“ (UOG 1993). Diese Bestimmungen sehen vor, daß vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de - facto - Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinne der CEDAW nicht als Ungleichbehandlung im Sinne Art. 7 Abs. 1 B - VG gelten.

□ Europarechtliche Grundlagen

1. Primärrecht

Mit dem Staatsvertrag über den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union (in Kraft seit 1. Januar 1995) wird der innerstaatliche Rechtsbestand durch eine supranationale Rechtsordnung ergänzt und auch verändert. Aufgrund der als Bestandteil des Beitrittsvertrages anzusehenden Akte gelten die ursprünglichen Verträge und die vor dem Beitritt erlassenen Rechtsakte der Organe - insbesondere die Verordnungen und Richtlinien - für die bzw. in den neuen Mitgliedstaaten.

Im ursprünglichen gemeinschaftsrechtlichen Normenbestand sind lediglich einzelne Grundrechtsgewährleistungen zu finden. An primärrechtlichen Gleichheitsverbürgungen enthält der „Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft“ (EGV) neben dem Verbot jeder Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit gem Art. 7 EGV auch den **Grundsatz des gleichen Entgelts**

für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit gem Art. 119 EGV. Diese im Jahr 1957 aus rein wirtschaftlichen Erwägungen in den Gründungsvertrag aufgenommene Regelung wurde vom Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft (EuGH) in der Folge zu einem **sozialen Grundrecht der Gemeinschaft** auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeits - und Sozialrecht weiterentwickelt und gilt somit auch als Bestandteil der allgemeinen Rechtsgrundsätze. Im Zusammenhang mit der Lohngleichheit sind weiters das in Ergänzung zum Vertrag über die Europäische Union (EUV) beschlossene Protokoll zu Art 119 EGV sowie das „Abkommen über die Sozialpolitik“ von Relevanz.

Mit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages verfügt die EG nunmehr über ein weitreichendes Instrumentarium für eine europäische Gleichstellungspolitik. Gleichstellung ist jetzt ein eigenständiger Politikbereich:

Mit dem Amsterdamer Vertrag vom 25. Juni 1997, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, wurde Art. 119 EGV (nunmehr Art. 141) novelliert und folgendermaßen ergänzt:

„(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter 'Entgelt' im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund - oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung des Geschlechts bedeutet

- a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,*
- b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist*

(3) Der Rat trifft gemäß dem Verfahren des Artikels 251 nach Anhörung des Wirtschafts - und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Männern und Frauen in Arbeits - und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der

Gleichbehandlung einen Mitgliedstaat nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit wurde somit auf gleichwertige Arbeit ausgedehnt, das heißt die bisher schon geltende Rechtslage wurde im EG - Vertrag ausdrücklich abgesichert. (Art. 141 Abs. 1 EGV)

Zu Abs. 4 des novellierten und ergänzten Art. 141 EGV (ex 119) wurde auch eine **Deklaration** beschlossen, die lautet:

„Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Artikel 119 (nunmehr 141, siehe oben), Absatz 4 sollten in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen.“

Weiters ist im Art. 2 EGV Gleichstellung nunmehr ausdrücklich als zentrale Aufgabe der EG aufgeführt. Die EG erhält mehrere ausdrückliche Kompetenzen zum Erlass von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Herstellung von Gleichstellung (Art. 137 Abs. 1, Art. 141 Abs. 3 und Art 13 EGV) und gleichzeitig wurde durch Art. 3 Abs. 2 EGV festgelegt, daß die Verwirklichung der Gleichstellung in sämtliche Tätigkeiten der EG einzubinden ist, daß heißt der Gender Mainstreaming - Ansatz ist jetzt im EG - Vertrag ausdrücklich festgeschrieben.

2. Sekundärrecht

Auf der Grundlage der allgemeinen Kompetenz zur Rechtsangleichung gem. Art. 94 und 308 EGV, der Kompetenz zur Harmonisierung der Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gem. Art. 138 EGV sowie in Ausführung des Grundsatzes der Lohngleichheit gem. Art. 141 EGV hat der Rat der EU auf Vorschlag der Kommission bisher **acht Richtlinien** zur Verwirklichung der beruflichen und sozialversicherungsrechtlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern, zum Mutterschutz über den Elternurlaub sowie zur Beweislast verabschiedet. Die Richtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaft haben für die Mitgliedstaaten hinsichtlich ihrer Ziele verbindliche Wirkung, wobei die Wahl von Form und Mittel der Umsetzung dieser Ziele den innerstaatlichen Stellen selbst überlassen bleibt.

3. 'Soft Law'

Neben der Rechtsform der „Verordnung“ und der „Richtlinie“ kennt das EU - Recht noch die Formen der Empfehlungen und Stellungnahmen, die allerdings für die Mitgliedstaaten nicht verbindlich sind. Bestimmte rechtliche Wirkungen entfalten diese Instrumente insofern, als sie **Voraussetzungen** für spätere Maßnahmen sein oder Vertrauenspositionen begründen können.

Im Zusammenhang mit der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter sind an derartigen Rechtsakten der Organe der EU zunächst die Empfehlungen des Rates zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen, zur Kinderbetreuung, sowie über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß, weiters die Empfehlung der Kommission zur beruflichen Bildung von Frauen sowie die Entschließung des Rates und die Empfehlung der Kommission zum Schutz der *Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz* zu nennen.

Weitere Akte auf der Ebene des 'Soft Law' ergänzen das Gleichbehandlungsrecht und können auch als **Indikator** für die Gesetzgebungsentwicklung angesehen werden. Zum vorliegenden Thema sind dies vor allem die beiden Entschließungen des Rates zur Förderung der *Chancengleichheit* der Frauen, die Entschließung des Rates zur *Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit*, die Entschließung des Rates mit einem Aktionsprogramm zur *Förderung der Chancengleichheit für Mädchen und Jungen im Bildungswesen*, die Entschließungen des Rates zur *Wiedereingliederung und Späteingliederung von Frauen* in das Berufsleben, zum vierten mittelfristigen Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit für Frauen und Männer (1996 - 2000) sowie zur Darstellung der Frau und des Mannes in *Werbung und Medien* und zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer *beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie* der Europäischen Union. Weiters haben die Empfehlungen der Kommission zur *beruflichen Bildung* der Frauen sowie die Entschließung des Europäischen Parlaments zur *Situation der Frau in der Europäischen Union* Bedeutung.

Artikel 2 lit. b) bis lit. f)

Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft

Seit 1979 gilt das **Gleichbehandlungsgesetz**³, das sich auf Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatwirtschaftlichen Vertrag beruhen, bezieht. Seither wurde dieses **Gesetz** vier Mal novelliert.⁴ Durch die neueste Novellierung von 1998 (BGBl. I Nr. 44/1998) erstreckt sich das Gleichbehandlungsgebot künftighin auch auf jene Fälle des Verbotes **sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz durch Dritte, in denen ArbeitgeberInnen angemessene Abhilfe geschaffen haben. Darüber hinaus haben künftig **Auskunftspersonen** auf Antrag einen Anspruch auf Ersatz notwendiger Reisekosten. Ferner können aufgrund dieser Novellierung in den Bundesländern durch Verordnung **Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen** eingerichtet und Regionalanwältinnen bestellt werden, wenn dieses zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung erforderlich ist. Im Zuge dieser Novellierung wurde demnach im Herbst 1998 ein solches Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in **Innsbruck** eingerichtet.⁵ Der örtliche Wirkungskreis dieses Regionalbüros umfaßt die Bundesländer Salzburg, Tirol und Vorarlberg.

Die **Vorsitzführung** in der Gleichbehandlungskommission obliegt nach dieser Novelle einer Bundesbediensteten, die vom Bundeskanzler nach Anhörung der in der Kommission vertretenen Interessensvertretungen mit der Funktion betraut wird.⁶

³ Das damalige Gesetz hieß „Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgeltes“ (BGBl. Nr. 108/1979) und trug dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ Rechnung.

⁴ 1985 wurde der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes mit dem Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben (BGBl. Nr. 290/1985) erweitert. Die wichtigsten Neuerungen betrafen freiwillige Sozialleistungen und betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, die Berichtspflicht der Betriebe auf Verlangen der Gleichbehandlungskommission und die Bindung der Vergabe von Fördermitteln des Bundes an die Beachtung des Gleichbehandlungsgesetzes durch den jeweiligen Betrieb. Eine neuerliche Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1990 (BGBl. Nr. 410/1990) beinhaltete vor allem die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf einzelne Phasen des Arbeitsverhältnisses, die Festlegung minimaler Schadenersatzregelungen, das Gebot von seiten der Frau, die Diskriminierung lediglich glaubhaft machen und nicht mehr beweisen zu müssen, und die Einsetzung einer Gleichbehandlungsanwältin als besondere Ansprech- und Beratungsperson. Letztere ist seit 1991 mit Sitz in Wien tätig. Eine neuerliche Novellierung als Bestandteil des „Gleichbehandlungspaketes“ (BGBl. Nr.833/1992) umfaßte im wesentlichen eine Anpassung an die „EG Richtlinien zur Gleichbehandlung“ und bezeichnete u. a. den Tatbestand der sexuellen Belästigung eindeutig als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

⁵ Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist aufgrund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zur Einholung von Auskünften bei ArbeitgeberInnen, Betriebsrat und Beschäftigten des betroffenen Betriebes sowie von Stellungnahmen der ArbeitgeberInnen berechtigt. Darüber hinaus hat die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen das Recht, einen Antrag auf Einleitung eines Überprüfungsverfahrens bzw. auf Erstattung von Gutachten bei der Gleichbehandlungskommission zu stellen und an Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen. Sie kann von der Gleichbehandlungskommission mit der Durchführung von Ermittlungstätigkeiten beauftragt werden.

⁶ Mit der Novelle BGBl. I Nr. 44/1998 wurde der Kreis der für den Vorsitz in Frage kommenden Personen von „Beamt/er/in“ auf „Bedienstete/r des Bundes“ erweitert (§ 3 Abs. 2 leg. cit.)

Ferner wurde der **Zeitpunkt** festgelegt, zu dem die durch ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission bedingte Hemmung der Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen endet.

In den Jahren 1996 und 1997 wurden insgesamt **56 Fälle** vor der Kommission behandelt.

Von den eingebrachten Einzelfällen überwogen die Tatbestände der sexuellen Belästigung; weiters wurden Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg, bei den Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt.

□ Öffentliche Auftragsvergabe im Zeichen der Frauenförderung

Die Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe mit Zielen zur Förderung der Beschäftigung der Frauen wird von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz als ein geeigneter Ansatz betrachtet, um die Bereitschaft von Unternehmen, spezielle Unternehmenspolitiken zur innerbetrieblichen Förderung von Frauen einzusetzen, zu steigern.

Auf Initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz fand daher am 24. Oktober 1997 in Wien eine **Enquete** zum Thema „Öffentliche Auftragsvergabe als Instrument der Frauenförderung“ statt. Diese Veranstaltung hatte die Klärung **insbesondere der europa -, verfassungs- und bundesgesetzlichen** Rahmenbedingungen zum Ziel, die bevorzugt eine Auftragsvergabe durch die öffentliche Hand an jene Unternehmen erlauben würden, die eine aktive betriebliche Frauenförderungs politik betreiben.

Ebenfalls auf Initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz bevorzugen die von sozialdemokratischen Regierungsmitgliedern geleiteten Bundesministerien deshalb seit März 1999 bei der Auftragsvergabe Betriebe, die Maßnahmen zur betrieblichen Frauenförderung oder zur besseren Vereinbarkeit (für beide Geschlechter) setzen. Entsprechende Richtlinien, die nach Beachtung der europarechtlichen und innerstaatlichen Bestimmungen die Modalitäten der Berücksichtigung der Frauenförderungsmaßnahmen bzw. der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vergabeverfahren regeln, wurden für den Bereich des Bundeskanzleramtes als auch für die übrigen sozialdemokratischen Ressorts bereits ausgearbeitet und finden seit März 1999 Anwendung. Die Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an frauenfördernde Maßnahmen sie fließen mit bis zu 2% in die Anbotsbewertung ein, mit maximal

weiteren 2% wird die Lehrlingsbeschäftigung berücksichtigt, mit 96% zählt weiterhin die Wirtschaftlichkeit des Anbots - beschränkt sich auf Aufträge, die unterhalb der Schwellenwerte des Bundesvergabegesetzes liegen. Abgesehen vom Verbot der faktischen Diskriminierung gelten daher die EU - Vergaberichtlinien für diesen Bereich nicht.

□ Betriebliche Frauenförderung

Diese beruht in Österreich weitgehend auf einer freiwilligen Verpflichtung der Unternehmen. Betriebe in Österreich verfügen derzeit nur vereinzelt über Frauenförderungspläne, einige wenige haben informelle Strukturen für eine aktive Förderung von Mitarbeiterinnen aufgebaut. Nach dem 1998 neu eingefügten § 92b des Arbeitsverfassungsgesetzes sind BetriebsinhaberInnen nunmehr zumindest verpflichtet, mit dem Betriebsrat über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Einstellungspraxis, Aus - und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der beschäftigten oder an bestimmten Funktionen) bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Abschluß von diesbezüglichen Betriebsvereinbarungen beruht aber auf Freiwilligkeit.⁷

□ Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst

Seit 1993 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen im Bereich des Bundesdienstes durch das **Bundes - Gleichbehandlungsgesetz** gesetzlich geregelt.⁸

Der Anspruch auf Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Aufnahme in den Bundesdienst oder beim beruflichen Aufstieg ist derzeit durch eine Schadenersatzobergrenze limitiert. Durch die jüngste Novelle des

⁷ In § 2b des „Gleichbehandlungsgesetzes“ von 1979 ist darüber hinaus vorgesehen, daß Subventionen des Bundes nur an Betriebe, die die Bestimmungen des „Gleichbehandlungsgesetzes“ einhalten, zu vergeben sind. Siehe Fußnote zur Gleichbehandlungskommission und den Abschnitt über öffentliche Auftragsvergabe.

⁸ Siehe BGBl. Nr. 100/1993 idF, BGBl. Nr. 16/1994, BGBl. Nr. 43/1995, BGBl. Nr. 522/1995, BGBl. Nr. 375/1996, BGBl. Nr. 30/1998. Dieses Bundes - Gleichbehandlungsgesetz enthält sowohl ein Gleichbehandlungsgebot, das besagt, daß niemand im öffentlichen Dienst aufgrund seines Geschlechts mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden darf, als auch ein Frauenförderungsgebot. Instrumente der Umsetzung sind die Gleichbehandlungskommission des Bundes, die Gleichbehandlungsbeauftragten aller Ressorts, die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Universitäten, Kunsthochschulen und Akademien, die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen an jeder Zentralstelle, die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundeskanzleramt und die Ernennung von Kontaktfrauen in jeder Dienststelle, in der mindestens fünf DienstnehmerInnen beschäftigt sind.

Bundes - Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr.132/1999, welche mit 1. Jänner 2000 in Kraft tritt, wird Personen, deren Aufnahme oder beruflicher Aufstieg wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unterblieb ein Anspruch auf Schadenersatz in einer nach oben nicht begrenzten Mindesthöhe eingeräumt. Im Rahmen dieser Novelle wurde weiters die Dienstbehörde verpflichtet, jede Disziplinaranzeige im Zusammenhang mit einer sexuellen Belästigung an die Disziplinarkommission weiterzuleiten.

In den Jahren zwischen 1994 und 1997 haben auch die österreichischen Bundesländer für die im Dienst der jeweiligen Länder beschäftigten Personen eigene **Landes - Gleichbehandlungsgesetze**, das Bundesland Vorarlberg ein Landes - Frauenförderungsgesetz beschlossen sowie Kontroll - und Konsultationsmechanismen zur Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen und Förderung der Frauen im Landesdienst eingerichtet. Der Geltungsbereich der einzelnen Landes - Gleichstellungsgesetze ist unterschiedlich. Einige gelten für Bedienstete des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, andere nur für Landesbedienstete.

Artikel 2, lit. g)

□ Sexualstrafrecht und - verfahren

Unter Bedachtnahme auf die besondere psychische Belastung, denen Opfer von Sexualdelikten als Zeugen in Gerichtsverfahren ausgesetzt sind, wurde mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 1996, BGBl. Nr. 762, festgelegt, daß in solchen Verfahren bei der Zusammensetzung von Schöffensenaten und Geschworenengerichten auf das **Geschlecht des Opfers** (wie auch des Angeklagten) Bedacht zu nehmen ist. Damit soll insbesondere auch verhindert werden, daß eine Frau, die Opfer eines Sexualdelikts geworden ist, vor einem ausschließlich mit Männern zusammengesetzten Gericht aussagen muß. In solchen Fällen muß daher in einem aus vier Personen bestehenden Schöffengericht mindestens eine Frau vertreten sein, in einem aus insgesamt elf Personen bestehenden Geschworenengericht zumindest zwei Frauen.

Die Reform des Sexualstrafrechtes, die am 1. Oktober 1998 in Kraft getreten ist (Strafrechtsänderungsgesetz 1998, BGBl. I Nr. 153) hat zum Ziel, einige als besonders dringlich erkannte Reformanliegen im Bereich des Sexualstrafrechts und Verfahrensrechts bereits vor Abschluss der Diskussionen und Arbeiten für weitergehendere Reformen umzusetzen.

Besondere Berücksichtigung hat die verstärkte sozialetische Mißbilligung der sexuellen Ausbeutung und Mißbrauch von Kindern gefunden und zwar durch Heraufsetzung des Strafrahmens für sexuellen Mißbrauch von Unmündigen durch Handlungen, die dem Beischlaf gleichzusetzen sind (z.B. anale oder orale Penetration). Verjährungsfristen insbesondere bei *schwerem* sexuellem Mißbrauch an Kindern und Jugendlichen beginnen erst ab Volljährigkeit der Opfer zur Sicherstellung der Strafverfolgung zu laufen.

Insbesondere Erfahrungen aus dem Bereich der Entwicklungspsychologie zeigen nämlich, daß Personen, die im Kindesalter sexuell mißbraucht wurden, oft erst mit Erreichen der Adoleszenz oder noch später über den Tathergang sprechen können und erst dann fähig sind, das Erlebte zu verarbeiten, insbesondere wenn die Mißbrauchshandlung im Familienverband stattgefunden hat, wo die Möglichkeit der manipulativen Druckausübung um ein vielfaches höher ist.

Ein wesentlicher Teil des Strafrechtsänderungsgesetzes 1998, war der Verbesserung des Opferschutzes, wiederum insbesondere im Hinblick auf Sexualdelikte, gewidmet. Die „*schonende*“, die Interessen der Zeugen schützende *Vernehmung* im Zusammenhang mit Sexualdelikten wurde ausgeweitet und intensiviert.⁹ Zum einen wurde die „*schonende*“ Vernehmung (ohne direkte Konfrontation mit dem Angeklagten) kindlicher Sexualopfer zwingend vorgeschrieben, zum anderen wurde allen Personen, die durch eine strafbare Handlung in ihrer Geschlechtssphäre verletzt worden sein könnten, das Recht eingeräumt, eine solche Vernehmung zu verlangen. Überdies wurde die Möglichkeit geschaffen, auch Zeugen und Zeuginnen, die - im strafrechtlichen Sinn - selbst nicht Opfer einer Straftat geworden sind (z. B. Kinder, die eine Vergewaltigung beobachten mußten) schonend zu vernehmen, sowie in allen Fällen einen Sachverständigen mit der Durchführung solcher Vernehmungen zu beauftragen. Schließlich wurde allen Sexualopfern das Recht eingeräumt, sich nach Durchführung einer „kontradiktorischen“ Vernehmung weiterer Aussagen zu entschlagen, um zu gewährleisten, daß sie möglichst nur einmal als Zeugen befragt werden.

Derzeit wird auf initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz das Modellprojekt „Psychologische und juristische Prozeßbegleitung bei sexuellem Mißbrauch an Mädchen, Buben und Jugendlichen“ durchgeführt. Es bietet Kindern und Jugendlichen, die Opfer von sexueller Gewalt geworden sind, sowie deren Bezugspersonen psychosoziale und juristische

⁹ Diese Entwicklung setzte bereits mit dem Strafprozessänderungsgesetz 1993, BGBl. Nr. 526, ein, in dem tiefgreifende Veränderungen im Bereich der Zeugenschutzbestimmungen erfolgten.

Unterstützung vor, während und nach dem Strafverfahren an, um einer sekundären Viktimisierung weitgehend entgegenzuwirken.

□ Gesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie

Am 1.5.1997 ist das Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie in Kraft getreten.

Dieses Gesetz ermächtigt die Organe der öffentlichen Sicherheit, einen (potentiellen) Gewalttäter aus der gemeinsamen Wohnung und der unmittelbaren Umgebung wegzuweisen und mit einem Rückkehrverbot zu belegen, wenn aufgrund bestimmter Tatsachen anzunehmen ist, daß ein gefährlicher Angriff auf Leben, Gesundheit oder Freiheit bevorsteht.

Wegweisung und Rückkehrverbot schützen alle in einem gemeinsamen Haushalt lebenden Personen, unabhängig von Verwandtschafts- und Eigentumsverhältnissen. Die gesetzliche Verankerung dieser sicherheitspolizeilichen Maßnahmen bietet betroffenen Frauen und Kindern erstmals die Möglichkeit, nicht aus der Wohnung, in der sie leben, flüchten zu müssen, um sich und ihre Kinder in Sicherheit zu bringen.

Polizei und Gendarmerie können dem Gewalttäter die Schlüssel zur Wohnung abnehmen und wenn er diese nicht freiwillig verläßt, auch Zwangsgewalt anwenden.

Wird das Rückkehrverbot nicht eingehalten, kann der gewalttätige Mann mit einer Verwaltungsstrafe, bei mehrmaligem Übertreten auch mit einer Freiheitsstrafe belangt werden. Bisher war besonders schwere Gewalttätigkeit Voraussetzung dafür, daß Polizei und Gendarmerie dem Opfer sofort und wirksam helfen konnten. Nur dann, wenn eine strafbare Handlung erheblichen Gewichts und Haftgründe vorgelegen haben, konnte der Gewalttäter festgenommen werden.

In Hinblick auf das Grundrecht auf Integrität der Privatsphäre gemäß Artikel 8 EMRK, aber auch auf mögliche andere tangierte Grundrechte (Eigentum, Freiheit der Erwerbsausübung) wurde im Gesetz die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgebotes bei Verhängung eines polizeilichen Rückkehrverbotes besonders hervorgehoben. Darüber hinaus ist die Anordnung eines Rückkehrverbotes von der Sicherheitsbehörde binnen 48 Stunden zu überprüfen.

Das polizeiliche Rückkehrverbot gilt 7 Tage, wird bei Gericht ein Antrag auf Wegweisung gestellt, verlängert sich diese Frist bis zur Entscheidung des Gerichts, längstens auf 14 Tage.

Die Einstweilige Verfügung schützt alle nahen Angehörigen, wenn sie mit dem (potentiellen) Gefährder zusammenleben bzw. innerhalb der letzten drei Monate vor Antragstellung zusammengelebt haben. Kinder können dabei vom Jugendamt unterstützt werden. Neben der Ausweisung aus der Wohnung durch eine Einstweilige Verfügung kann das Gericht dem Gewalttäter auch das Zusammentreffen mit dem Opfer an bestimmten Orten (Arbeitsplatz, Schule, Kindergarten etc.) verbieten. Diese Einstweiligen Verfügungen können für einen Zeitraum von 3 Monaten erlassen werden. Macht das Opfer ein Hauptverfahren (z.B. wegen Scheidung) anhängig, kann die Einstweilige Verfügung bis zu dessen Beendigung wirken.

Diese Maßnahmen kann das Gericht schon dann setzen, wenn ein weiteres Zusammenleben oder Zusammentreffen dem Opfer unzumutbar ist. Bisher mußte die Gewalttätigkeit so schwerwiegend sein, daß ein weiteres Zusammenleben unerträglich war. Darüber hinaus konnten vor Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes nur betroffene Ehepartner bei Gericht den Antrag stellen, den gewalttätigen Ehegatten aus der gemeinsamen Wohnung wegzuweisen.

Darüber hinaus konnten vor Inkrafttreten des Bundesgesetzes zum Schutz vor Gewalt in der Familie nur betroffene Ehepartner bei Gericht den Antrag stellen, den gewalttätigen Ehepartner aus der Wohnung wegzuweisen.

Angefügt darf werden, daß auch eine angemessene Entschädigung der Opfer sexuellen Mißbrauchs im Schadenersatzrecht bisweilen Probleme bereitete. Ließen sich die Folgen des Mißbrauchs - noch - nicht als Körperverletzung qualifizieren und war das Opfer auch nicht in seiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt, so konnte dem Opfer bisher nur der Ersatz des materiellen Schadens (also etwa die Kosten einer psychologischen oder psychotherapeutischen Behandlung), nicht aber „Schmerzensgeld“ zuerkannt werden. Diese Rechtslage wurde in hohem Maße und zunehmend als unbefriedigend angesehen und mit Beschluß des Bundesgesetzes zum Schutz vor Gewalt in der Familie geändert. Die geltende Beschränkung von Schadenersatzansprüchen bei Beeinträchtigung der geschlechtlichen Selbstbestimmung wurde beseitigt. Die Neuregelung kann allen Opfern sexuellen Mißbrauchs zu einem angemessenen Schadensersatz verhelfen. Die Folgen einer Beeinträchtigung der sexuellen Entscheidungsfreiheit, eines wesentlichen Bestandteils der Privatsphäre, wurden neu gestaltet.

Seit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes hat sich die Situation der betroffenen Frauen und Kinder wesentlich verbessert. Ein wichtiger Bestandteil der Reform besteht auch darin, daß die Exekutive verpflichtet ist, die gefährdete Frau von geeigneten „Opferschutzeinrichtungen“ zu informieren.

Die Informationspflicht beruht auf Erfahrungen, daß die Frau der Beratung und Betreuung nach einer Gewaltsituation bedarf, um die Möglichkeiten, ihre Lebenssituation zu verändern, zu erkennen und effektiv wahrzunehmen. Dabei geht es zum einen um die Verfügbarkeit von ExpertInnenwissen, zum anderen aber auch um verständnisvolle und für die Frau Partei ergreifende Unterstützung, die ihr den Rücken stärkt und Mut macht, die Möglichkeit eines Neubeginns unter geänderten Lebensumständen zu sehen.¹⁰

Zum wirksamen Schutz der Opfer und Verhinderung weiterer Opfer gehört auch eine sinnvolle Arbeit mit den Tätern. Die „Plattform gegen die Gewalt in der Familie“, jährlich mit 2 Mio S gefördert, hat demnach ihr Tätigkeitsfeld auf die Buben - und Männerarbeit sowie Täterarbeit ausgeweitet.

Seit 1997 läuft ein vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie finanziertes Modellprojekt zur Arbeit mit sexuell mißbrauchenden Männern, das sich an international entwickelten Konzepten orientiert. Als wichtige Arbeitsgrundlage für alle, die mit Tätern arbeiten, wurde eine Studie über internationale Projekte in der Täterarbeit vom BMUJF herausgegeben. Mit der Einrichtung einer ExpertInnengruppe aus Vertretern aller Professionen der Täter - und Opferarbeit wurde erstmals eine Plattform eingerichtet, an der ExpertInnen aus unterschiedlichsten Institutionen ihre Erfahrungen austauschen und wichtige Grundlagen für eine umfassende Täterarbeit entwickeln.

Artikel 3: Sicherung der uneingeschränkten Entfaltung und Förderung der Frau auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet

□ Interessensvertretung der Frauen auf Regierungsebene

Die Anliegen und Interessen der Frauen in Österreich werden auf Regierungsebene seit 1991 von einer dem Bundeskanzleramt zugeordneten Bundesministerin vertreten. Ihr steht auf BeamInnenebene eine 1997 im Bundeskanzleramt neu

¹⁰ Bzgl. Opferschutzeinrichtungen vgl. Ausführungen zu Artikel 5 lit.a.

eingerrichtete **Sektion** für Frauenangelegenheiten und Konsumentenschutz zur Verfügung.

1997 wurde eine eigene **Internet - Homepage** der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (<http://www.bminfv.gv.at>) etabliert, über die Informationen über die Aufgaben, Publikationen, Veranstaltungen und sonstige Tätigkeiten der Bundesministerin abgerufen werden können.

Die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz ist darüber hinaus Herausgeberin eines **Berichtes**, der im Zehn - Jahresrhythmus (zuletzt 1995) die aktuelle Situation der Frauen in Österreich auf wissenschaftlicher Grundlage und anhand zahlreicher statistischer Daten darstellt. Weiters fungiert sie als Herausgeberin einer Schriftenreihe über verschiedene gesellschaftspolitisch relevante, frauenspezifische Themen.

□ Frauenspezifische Beratungseinrichtungen

Im Jahr 1991 wurde unter der damaligen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten erstmals damit begonnen, ein bundesweites Netz an Frauenservices teilen aufzubauen. Derzeit existieren in Österreich 31 **Frauenservicestellen**, die von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz gefördert werden und die Beratung und Unterstützung in juristischen, psychosozialen, medizinischen und sozio - ökonomischen Belangen anbieten.

Darüber hinaus konnte in den letzten beiden Jahren das Netz der vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie geförderten **Familienberatungsstellen** (FBS) weiter ausgebaut werden.¹¹

□ Maßnahmen zur Entfaltung und Förderung der kulturellen Fähigkeiten der Frau

Obwohl die künstlerischen Hervorbringungen von Frauen in den 80er und 90er Jahren zusehends eine breitere Öffentlichkeit angesprochen haben und entscheidende soziale Verbesserungen errungen werden konnten, sind kunstschaftende Frauen in den Medien, in den klassischen Vermittlungsinstitutionen und am Kunstmarkt nach wie vor unterrepräsentiert und deutlich schlechter bezahlt. Die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz hat deshalb 1998 eine Expertin mit der Erstellung einer **Studie** beauftragt, in der

¹¹ Vgl. die Ausführungen zu Artikel 16, lit. c.

erstmalig in Österreich die soziale und wirtschaftliche Situation der Künstlerinnen spartenübergreifend erhoben wird und Maßnahmen bzw. Strategien, welche die Frauen behindern, aber auch jene, die ihnen weiterhelfen, analysiert werden. Ziel der Studie ist die Evaluierung möglicher innovativer Modelle zur Förderung von Frauen im Bereich der Kunst und Kultur.

Zur konkreten Förderung von weiblichen Künsterschaffenden hat die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz zudem Ende 1998 einen eigenen **Frauen - Kunst - Preis** eingerichtet. Der Preis, der im Jahr 1999 zum ersten Mal **vergeben wurde** - und in weiterer Folge jährlich vergeben werden soll, ist mit 700.000,- Schilling dotiert. Er wird jedes Jahr in einer anderen Kunstsparte vergeben und kann jeweils an maximal fünf Preisträgerinnen vergeben werden. Zusätzlich stehen seit 1999 erstmalig auch finanzielle Mittel aus dem Budget der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz für die Förderung von Frauen - Kunst - Projekten zur Verfügung.

□ Das Engagement Österreichs in der Entwicklungszusammenarbeit

Die „**Aktionsplattform von Beijing**“ (1995) der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen setzte grundlegende Zeichen bezüglich vermehrter Anstrengungen im Bereich der internationalen Zusammenarbeit in der Geschlechterförderung und bei der Ausarbeitung geschlechtsbezogener Perspektiven (A/CONF. 177/20). Vor diesem Hintergrund verabschiedete der Rat der Entwicklungsminister der EU im Dezember 1995 seine bahnbrechende „**Gender Resolution**“, in der nachdrücklich darauf hingewiesen wird, daß die

„Überwindung von Gender - Ungleichgewichtigkeiten unter dem Gesichtspunkt der Wirksamkeit der Hilfe und der sozialen Gerechtigkeit eine Kernfrage in der Entwicklungspolitik darstellt“.¹²

Davon ausgehend wurde ein im Mai 1997 von der EU - Kommission vorgelegter Vorschlag für eine „**Gender Regulation**“, die als Verordnung auch für Österreich Gesetzescharakter hat, am 30. 12. 1998 vom EU Ministerrat verabschiedet.¹³ Sie setzt sich nachdrücklich für eine konsequente und konkrete Berücksichtigung einer genderspezifischen Sichtweise auf allen Ebenen des Entwicklungsprozesses ein.

¹² Das gleiche Gremium hatte bereits im Mai 1993 eine Resolution zu „Frauen und Entwicklung“ angenommen.

¹³ Veröffentlichung im Amtsblatt L 354 , S. 005-009.

Ein weiteres wichtiges internationales Dokument in diesem Bereich sind die neuen "**Leitlinien**" des DAC, des Entwicklungshilfesausschusses der OECD, von 1998 zu „Gender Equality“ und dem „Empowerment“ von Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit (DAC Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Cooperation“).

Auf der Grundlage dieser Überlegungen hat die österreichische Entwicklungszusammenarbeit (EZA) eine **neue Strategie** erarbeitet, die auf den Grundsätzen Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit („rule of law“), Demokratie und gute Regierungsführung („good governance“) einschließlich Stärkung und Aufbau einer zivilen Gesellschaft beruhen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Ziel, vermehrt Umwelt und „Gendergerechtigkeit“ in die österreichische EZA einzubauen und damit Synergiewirkungen zu erreichen.

Mit der im **Dreijahresprogramm 1996 - 1998** der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit erfolgten Absichtserklärung, daß die „**praktischen und strategischen Interessen von Frauen**“ prioritär berücksichtigt werden müssen“, wurde ein wichtiger Schritt gesetzt.¹⁴ Von dieser „**geschlechtsspezifischen Sichtweise**“ sind die

- systematische Erfassung von Ländersituationen für den politischen Dialog mit den Partnern der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit;
- Länderprogrammierung;
- Projektarbeit - sowohl im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit als auch bei den Auslandsprojekten - umfaßt.

Im **Dreijahresprogramm 1999 - 2001**, das im Dezember 1998 vom Ministerrat zur Kenntnis genommen wurde, wird folgendes festgehalten

„Die österreichische Entwicklungszusammenarbeit wird daher verstärkt jene Maßnahmen fördern, die eine gleichgestellte und aktive Teilhabe von Frauen am gesamten wirtschaftlichen und sozialen Leben ermöglichen. Programm- und Projektvorschläge werden stärker als bisher daraufhin geprüft werden, wie sie sich auf die Rolle von Frauen und Männern im Entwicklungsprozeß auswirken.“

¹⁴ Versuche der frauen/genderspezifischen Orientierung der „Dreijahresprogramme“ finden sich seit dem DJP von 1990 - 1992

Die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit verfolgt demnach in bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern einen **integrierten Ansatz**. Aspekte der ungleichen sozialen und ökonomischen Bedingungen, Möglichkeiten und Chancen für Frauen und Männern werden in den Sektorpolitiken und -programmen verstärkt berücksichtigt.

Im Rahmen der Programmierung auf Länderebene insbesondere in Schwerpunktländern der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit sind Kooperationen auf **vier Ebenen** vorgesehen:

- Unterstützung bei der Formulierung und Umsetzung von nationalen Gleichstellungsplänen sowie die Zusammenarbeit und Einbeziehung von öffentlichen Stellen und Abteilungen, in Ministerien, die Genderaspekte in den verschiedenen Sektoren wahrnehmen;
- Identifikation und Förderung von lokalen Kapazitäten im Bereich Gender Training und gendersensibler Projektbegleitung und Beratung;
- Förderung von Frauenorganisationen und Maßnahmen, die Frauen direkt unterstützen;
- Bewertung sämtlicher Projekte nach den „Kriterien für die Gleichstellung von Frauen und Männern“.

Zur Verankerung auf Projektebene liegt ein **Kriterienkatalog** vor. Durch Beantwortung von Fragen, die verschiedene Aspekte und Möglichkeiten für die Umsetzung ansprechen, sollen Maßnahmen als Beitrag zur Gleichstellung konzipiert werden, um die Qualität und Nachhaltigkeit zu sichern.

Derzeit werden im Rahmen der EZA bereits verschiedene **frauenrelevante Projekte** in folgenden Ländern gefördert: Nicaragua, Westsahara, El Salvador, Indien, Mosambik, Uganda, Namibia, Süd - Chile, Tansania und Äthiopien. Schwerpunktmäßig sind die Projekte im Bereich der Aus - und Weiterbildung von Frauen und ihrer Einbeziehung in den Demokratisierungsprozeß auf lokaler und regionaler Ebene angesiedelt. Dabei geht es um einen gesamtgesellschaftlichen Bewußtseinsbildungsprozeß in Hinblick auf eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen auf allen Ebenen der Zivilgesellschaft sowie an den Entscheidungsprozessen.

In Äthiopien beispielsweise wurde die Organisation und Durchführung einer 12tägigen Frauenkonferenz in Mekelle/Tigray im September 1997 mit einem Betrag

von US\$ 80.000 finanziell gefördert. Ziele der Konferenz waren die Erarbeitung von Gesetzesvorschlägen zur Anpassung des äthiopischen Zivil - und Strafrechtes an die Menschenrechtsgarantien für Frauen der neuen äthiopischen Verfassung, ferner die Erarbeitung von Grundsätzen, die die Berücksichtigung der religiösen und kulturellen Besonderheiten und Interessen der Völker und Volksgruppen Äthiopiens in zukünftigen Gesetzesvorhaben ermöglichen, und die Verbreitung der Inhalte und Ergebnisse der Konferenz zur Unterstützung und Stärkung der lokalen und regionalen Fraueninitiativen.

□ Asylgewährung

Im *Asylgesetz* von 1997, das mit 1.1.1998 in Kraft trat (BGBl 1045), wurde auf Initiative des Bundesministeriums für Inneres die Entscheidung getroffen, geschlechtsspezifische Verfolgung von Frauen - unter den von der Genfer Konvention genannten Voraussetzungen - als asylrelevant zu qualifizieren.

Es sei in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß *einige Staaten* die Bedrohung von Mädchen und Frauen durch Genitalverstümmelung als Asylgrund *bereits* anerkennen. Auch in Österreich werden diesbezügliche Überlegungen angestellt.

Weiters wird im Bereich der *Bundesbetreuung* der spezifischen Situation bundesbetreuter Frauen durch die Unterbringungsart besonders Rechnung getragen. Es gibt eine Kooperation mit nichtstaatlichen Organisationen, die Frauen betreuen und es gibt eine Reihe von Förderungen, die insbesondere solchen Institutionen im Bereich der Flüchtlingsbetreuung zukommen, welche sich in besonderer Weise mit der Situation von Frauen in besonderen Notsituationen befassen.

Artikel 4: Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De - facto - Gleichberechtigung

Artikel 4 Z. 1)

□ Verankerung in der Verfassung:

Wie schon eingangs hervorgehoben, wurde bei der Novellierung von Artikel 7 des Bundes - Verfassungsgesetzes folgendes betont:

"Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig."¹⁵

Damit ist in Österreich ein wichtiger Schritt zur Umsetzung dieses zentralen Artikels von CEDAW gesetzt.

□ Frauenförderungspläne

Zur beschleunigten Herbeiführung der De - facto - Gleichberechtigung von Mann und Frau wurden auf Basis des Bundes - Gleichbehandlungsgesetzes von den einzelnen Bundesministerien Frauenförderungspläne erlassen. Frauen sind entsprechend den Vorgaben dieser Pläne bevorzugt zur Teilnahme an Aus - und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, zuzulassen. In jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bevorzugt aufzunehmen bzw. zu befördern, sofern sie nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber. Als unterrepräsentiert gelten Frauen, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betroffenen Verwendungsgruppe bzw. Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40% beträgt.

Artikel 4 Z. 2)

In der „Mutterschutzgesetz - Novelle“ von 1995 wird hervorgehoben, daß die Bestimmungen über die Beschäftigungsverbote der Mutterschutz - Richtlinie 92/85/EWG nicht als Diskriminierung gelten.¹⁶

Artikel 5: Überwindung der Stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau

Artikel 5 lit. a)

¹⁵ Vgl. Ausführungen zu Artikel 2 lit. a.

¹⁶ Vgl. Ausführungen zu Artikel 11, Z. 2, lit d.

□ Bekämpfung von Gewalt in Familie und Gesellschaft

1. Politisch verbindliche und weiterführende Maßnahmen

Den Hintergrund für Maßnahmen in diesem Bereich bildet der bereits aus dem Jahr 1994 stammende Beschluß der Bundesregierung, zu einem „**Aktionsprogramm gegen Gewalt in der Familie**“. Mit diesem Beschluß ist ein politisch verbindlicher Grundkonsens als Basis der weiteren Reformarbeit festgeschrieben worden, der etwa in folgender Formulierung Ausdruck findet:

„Wenn auch die Intimität der häuslichen Sphäre grundsätzlich Anspruch auf staatliche Respektierung hat, findet dieser Anspruch doch dort eine Grenze, wo es der staatlichen Intervention zum Schutze der körperlichen Sicherheit vor allem sozial oder physisch schwächerer Familienmitglieder bedarf.“

Wenngleich das Reformprojekt gegen Gewalt auf alle Familienmitglieder zielt, wurde in einem ersten Schritt besonderes Augenmerk auf die Gewalt gegen Frauen gerichtet. Die weitere Durchführung erfolgte in **vier Arbeitsgruppen**, die in den Bereichen Strafrecht, Zivilrecht, polizeiliche Intervention und Frauenhilfseinrichtungen Vorschläge für legislative und organisatorische Maßnahmen vorbereiteten.¹⁷

In den letzten Jahren hat Österreich weitere Anstrengungen unternommen, um die gegen Frauen und Kinder gerichtete Gewalt in ihrer gesamten Dimension zu erfassen. Diese wurden in einem „**25 - Punkte - Aktionsprogramm der Bundesregierung wider die Gewalt in der Gesellschaft**“ vom September 1997 zusammengefaßt.

Der Maßnahmenkatalog beinhaltet insbesondere:

- Ausbau des Opferschutzes
- Arbeit mit gewalttätigen Männern (Täterarbeit)
- Sexualstrafrecht, Menschenhandel, Waffenrecht

¹⁷ Die legislativen Maßnahmen wurden durch das „Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie“ - BGBl. Nr. 759/1996, das am 1. Mai 1997 in Kraft getreten ist, umgesetzt. Vgl. Ausführungen zu Artikel 2 lit. g.

- Schulung und Forschung
- Sensibilisierung und Vernetzung (Anti-Gewalt-Kampagnen)
- Gewalt in den Medien.

Anfang 1997 wurde beim Bundesministerium für Inneres ein Beirat für **Grundsatzfragen der Gewaltprävention** eingerichtet, in dem neben den zuständigen Bundesministerien auch NGOs vertreten sind, die den Bundesminister für Inneres bei der Förderung von Vorhaben der Gewaltprävention, aber auch bei der Erarbeitung allgemeiner Strategien für eine wirksamere Gestaltung der Kooperation der Sicherheitsbehörden und Opferschutzeinrichtungen beraten sollen. Der Gewaltpräventionsbeirat hat auch die Berichterstattung über die kontinuierliche Umsetzung des 25 - Punkte - Programms übernommen.

Gewalt in der Familie eskaliert gerade während der Feiertage besonders häufig, weshalb die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz Weihnachten 1998/1999 zum Ausgangspunkt für eine großangelegte **Anti - Gewalt - Kampagne** gemacht hat: Mittels eines Fernsehspots wurde eine eigens eingerichtete 24 - Stunden - Helpline beworben, die mißhandelten und von Gewalt betroffenen Frauen **kostenlos** Erstauskunft über entsprechende **Fraueneinrichtungen und soziale Hilfseinrichtungen gab**. Die starke Frequentierung der Helpline über die unmittelbaren Feiertage hinaus zeigte, daß eine Erstanlaufstelle zur Beratung und Hilfeleistung bei Gewalt in der Familie auch längerfristig dringend notwendig ist. Auf Initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurde daher aus den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln eine bundesweite Clearingstelle eingerichtet, die diese Helpline längerfristig betreut.

2. Begleitforschung

Das Phänomen „Gewalt in der Familie“ und die Reaktionen behördlicher Institutionen auf Gewaltakte im häuslichen Bereich sind in Österreich in statistischer und empirischer Hinsicht bislang nicht ausreichend erforscht. Ob Gewalt gegen Frauen in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten eher ab - bzw. zugenommen hat, ist daher (noch) nicht zu beantworten.

Eine vom Bundesminister für Inneres in Auftrag gegebene begleitende **Studie** zum Gewaltschutzgesetz wurde im April 1999 abgeschlossen, aus welcher ersichtlich ist, daß sich die Reform bislang bewährt hat. Insbesondere ist die Zufriedenheit der Exekutivorgane hoch - die Möglichkeit, konkrete Maßnahmen zur Beendigung von

Gewaltverhältnissen ergreifen zu können, wird positiv bewertet. Dementsprechend werden die neuen Befugnisse oft in Anspruch genommen (siehe auch die Aufstellung unten): In der Zeit vom 1. Jänner 1998 bis 31. Dezember 1998 hat die Exekutive von den neuen Befugnissen in 2.673 Fällen Gebrauch gemacht. Die interne Überprüfung dieser Anordnungen durch die Sicherheitsbehörde hat in 123 Fällen zur Aufhebung der Maßnahme geführt. 252 mal hat die Sicherheitsexekutive Mißachtungen der genannten Anordnungen registriert und durch Verwaltungsstrafverfahren geahndet, wobei mehrere Verfahren denselben Gefährder betreffen können.

3. Bewußtseinsbildung und Ausbildung

Die österreichische EU - Ratspräsidentschaft hat in Zusammenarbeit mit WAVE (Women Against Violence Europe) und der EU im Rahmen des „DAPHNE - Projektes“ in der Zeit vom 30. November bis 4. Dezember 1998 in Baden bei Wien eine **ExpertInnenkonferenz** zum Thema „**Polizeiarbeit gegen Gewalt an Frauen**“ organisiert, die große Beachtung fand. Als Ergebnis wurden von den ExpertInnen Standards und Empfehlungen hinsichtlich Maßnahmen gegen (insbesondere häusliche) Gewalt von Männern an Frauen ausgearbeitet.

Weiters wurden im Berichtszeitraum einer Psychotherapeutin mehr als zehn Seminare „**Wahrheitsfindung nach Vergewaltigung - Umgang mit Opfern**“, die sich an die Zielgruppe der KriminalbeamtInnen richteten, durchgeführt. Die TeilnehmerInnen sollen durch diese Seminare die Probleme der Wahrheitsfindung nach Vergewaltigung aus psychologischer Sicht kennenlernen und zum richtigen Umgang mit den Opfern angeleitet werden.

Seit 1995 sind im Rahmen der bundesweiten **Ausbildung der Polizei** zweitägige Seminare zum Thema „**Gewalt in der Familie**“ obligatorisch. Diese werden durch Vertreterinnen der lokalen Frauenhäuser in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Inneres organisiert und stellen sowohl einen festen Bestandteil der Grundausbildung als auch bei der berufsbegleitenden Fortbildung für Sicherheitswach - und Kriminaldienst dar. Dabei sollen die TeilnehmerInnen auf ihre Aufgaben und ihre Verantwortung im Rahmen von Einsätzen bei „Gewalt in der Familie“ vorbereitet werden, die komplexe psychische und soziale Situation der Beteiligten kennenlernen und Anleitungen zu einem kompetenten und sensiblen Handeln erhalten.

Weiters werden beginnend mit 1999 vier **workshops** zum Thema „**Migrantinnen - Schutz vor Gewalt**“ organisiert, die durch das Bundesministerium für Inneres

finanziert werden. Ziel dieser jeweils zweitägigen Veranstaltungen, an denen zu einem Drittel BeamtInnen der Exekutive teilnehmen sollen, soll es einerseits sein, unter Einbeziehung der Exekutive, von Jugendorganisationen, von Flüchtlings - und Migrantenberatungsstellen, der Niederlassungsbehörden und von Frauenberatungsstellen konkrete Fälle zu bearbeiten, Informationen zu sammeln und Strategien zu entwickeln. Auf der anderen Seite sollen qualifizierte AnsprechpartnerInnen auf lokaler Ebene gefunden werden.

Auf Initiative und mit Finanzierung durch die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurden **Fortbildungskonzepte** zum Themenbereich „**Gewalt gegen Frauen und Kinder**“ erstellt und auf deren Basis 1996/97 zwei Reihen von Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen „**Sexuelle Gewalt an Mädchen und Buben**“ und „**Gegen Gewalt an Frauen handeln**“ durchgeführt.

Inhalte und Konzeption der Seminare stellten für Österreich ein Novum dar. Ein wesentlicher Bestandteil der Fortbildungsprojekte „Gegen Gewalt an Frauen handeln“ und „Sexuelle Gewalt an Mädchen und Buben“ war daher die Kontaktaufnahme mit **InteressensvertreterInnen** der einzelnen Berufsgruppen mit dem Ziel, für die Integrierung der Fortbildungsveranstaltungen in die Aus - bzw. Weiterbildung dieser Berufsgruppen zu werben.

1998 wurden in Fortführung der Fortbildungsreihe „Gegen Gewalt an Frauen handeln“ **zahlreiche , umfassende Seminare** für Mitarbeiterinnen von Frauenprojekten und Frauenberatungsstellen in ganz Österreich durchgeführt. Für das Jahr 1999 sind weitere Schulungen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ für diese Berufsgruppe geplant.

Darüber hinaus wurden 1998 im Rahmen des EU - STOP-Programms Fachseminare für Polizei - und Gendarmeriebedienstete auf dem Gebiet des Frauenhandels - veranstaltet, die auf nationaler Ebene von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten sowie dem Bundesminister für Inneres kofinanziert wurden.

4. Information und Öffentlichkeitsarbeit

Über Auftrag und Finanzierung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurde 1998 das 1993 erstmalig erschienene umfangreiche Informationsmaterial „**Gegen Gewalt an Frauen und Kindern handeln**“, **das sich insbesondere an MultiplikatorInnen richtet**, in aktualisierter Form neu aufgelegt und kostenlos an einschlägige Stellen verteilt.

Der Themenbereich „**Gewalt gegen Kinder**“ ist darüber hinaus auch ein Tätigkeitsschwerpunkt des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie:

Eine 1995 österreichweit durchgeführte **Befragung von ÄrztInnen** über deren Erfahrungsspektrum mit Gewalt an Frauen und Kindern **zeigte** gewisse Defizite im Wissen und im Vorgehen mit Gewaltopfern **auf**. In Zusammenarbeit mit ÄrztInnen wurde daher für diese Berufsgruppe ein Handbuch zur Diagnostik und Zuordnung von Symptomen bei physisch und/oder sexuell mißhandelten Kindern erstellt, das zudem Interventionsmuster anbietet und die Adressen von Kontaktstellen enthält.

Im September 1996 wurde **bei der Fachenquete „Erkennen, Verstehen - Helfen“** eine vom Schweizer Eidgenössischen Büro für die Gleichbehandlung von Frau und Mann übernommene **Wanderausstellung** mit dem Titel „(K)ein sicherer Ort - sexuelle Gewalt an Kindern“ präsentiert und anschließend in Wien gezeigt. Die Ausstellung wird noch bis voraussichtlich Mitte 1999 an verschiedenen Standorten in den Bundesländern zu sehen sein.

Die im November 1997 veranstaltete **Enquete „Angst vor dem mißhandelten Kind?! - Kinderschutz zwischen Medizin, Jugendwohlfahrt und Justiz“** verfolgte das Ziel, Modelle im Umgang mit Gewalt gegen Kinder, wie etwa das Modell „Kinderschutzgruppe“ vorzustellen, ferner Wissen über Kinderschutzarbeit in der Praxis zu vermitteln, die gegenseitige Information über unterschiedliche Ansätze und Berufszugänge zu vertiefen und die rechtliche Situation zu diskutieren.

Bei dieser Enquete wurden auch die neu erschienenen Folder „Gewalt am Kind - erkennen, verstehen, helfen (Hinweise für pädagogische Berufe)“ und „Gewalt am Kind - erkennen, verstehen, helfen (Hinweise für medizinische Berufe)“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Sie enthalten u. a. eine Art Checkliste mit den wichtigsten allgemeinen Hinweisen zu Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern und bei deren Betreuungspersonen.

□ Opferschutz und Interventionsstellen

Flankierend zum Gewaltschutzgesetz¹⁸ sind erstmals Vorkehrungen für eine wirksame Kooperation zwischen Sicherheitsbehörden und Zivilgerichten, aber auch für eine intensive Zusammenarbeit mit Opferschutzeinrichtungen getroffen worden. Die Vorbereitungsarbeiten für diese privaten Opferschutzeinrichtungen, die

¹⁸ Vgl. Ausführungen zu Artikel 2 lit. g.

„**Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie**“, gingen von dem Grundkonzept aus, Vernetzungsstellen für eine rasche und koordinierte Zusammenarbeit aller in einen konkreten Fall einer Gewalthandlung gegen Frauen und/oder Kinder involvierten Institutionen bzw. Einzelpersonen zu schaffen.

Die erste „Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie“ wurde im Jahre 1996 auf Initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten etabliert. In der Folge wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Inneres die Voraussetzungen dafür geschaffen, um langfristig eine **flächendeckende Betreuungsstruktur zu erreichen**. Derzeit gibt es im gesamten Bundesgebiet in fünf Landeshauptstädten sechs derartige Einrichtungen gegen Gewalt in der Familie. Eine dieser Opferschutzeinrichtungen, die seit Februar 1998 in Wien in Betrieb ist, bietet als Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels speziell Opfern von Frauenhandel Hilfe und Schutz.¹⁹

Die reformerischen Tätigkeiten Österreichs in dieser Hinsicht verfolgen einen multi-institutionellen Ansatz: Die Interventionsstellen gegen Gewalt nehmen insbesondere nach polizeilichen Interventionen mit den betroffenen Frauen Kontakt auf und bieten aktiv Hilfe und Unterstützung an. Die Exekutive ist ermächtigt, entsprechende Daten an diese Opferschutzeinrichtungen weiterzuleiten. Darüber hinaus koordinieren die Interventionstellen die Zusammenarbeit zwischen sämtlichen involvierten Behörden (Sicherheitsbehörden, Gerichte, Jugendwohlfahrtsbehörden) sowie Fraueneinrichtungen, insbesondere Frauenhäuser. Derzeit existieren in Österreich 21 derartige Einrichtungen, die mißhandelten Frauen und Kindern Schutz und Zuflucht bieten.

□ Sexuelle Gewalt und Behinderung

Über Auftrag und Finanzierung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurden zwei Studien angefertigt, die sich dem Thema der sexuellen Gewalt in Zusammenhang mit einer Behinderung angenommen haben, und zwar die **Studien** "Weil das alles weh tut mit Gewalt. Sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung" (1996) und „Sexualisierte Gewalt im behinderten Alltag. Jungen und Männer mit Behinderung als Opfer und Täter“ (1997). Die Anregung zu der Studie von 1997 kam insbesondere durch die Ergebnisse der Studie von 1996 zustande. Diese hat u.a. gezeigt, daß Männer mit Behinderung zu einem relativ hohen Ausmaß (nämlich zu 13%; sie stellen damit die drittgrößte Tätergruppe)

¹⁹ zu dieser Stelle und zu anderen Maßnahmen zur Unterstützung von Migrantinnen die Opfer des Frauenhandels oder von anderen Gewalthandlungen wurden, siehe Ausführungen zu Artikel 6.

verantwortlich für die sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung sind.

Zu diesen Themen wurden auch von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz Fachtagungen im September 1996 und im Juni 1998 veranstaltet, auf denen u. a. Maßnahmen und Strategien zur Verbesserung der Lebenssituation von Behinderten und Wege der Arbeit mit behinderten Opfern und Tätern diskutiert wurden.

Artikel 5 lit. b)

□ Betreuungspflichten

Seit 1.1.1998 kann ein/e ArbeitnehmerIn mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, gemäß § 14 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz (AVRAG) i.d.F. des Arbeits - und Sozialrechts - Änderungsgesetzes 1997 (ASRÄG 1997), die Herabsetzung der Normalarbeitszeit mit seinem/ihrer Arbeitgeber vereinbaren. Nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen, die mit dem/der ArbeitnehmerIn in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl - und Pflegekinder, sowie Personen, mit denen der/die ArbeitnehmerIn in Lebensgemeinschaft lebt. Ein gemeinsamer Haushalt muß nicht gegeben sein. Frühestens 2 Monate, längstens jedoch 4 Monate nach Wegfall der Betreuungspflicht kann der/die ArbeitnehmerIn die Rückkehr zu seiner/ihrer ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen. Sichergestellt ist, daß der Abfertigungsanspruch durch Teilzeitarbeit nicht ungebührlich geschmälert wird. Hat die Herabsetzung der Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als 2 Jahre gedauert, ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit - vor der Teilzeitvereinbarung - zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung länger als 2 Jahre gedauert, ist - sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird - bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.²⁰

□ Partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit

²⁰ Vgl. Ausführungen zu Artikel 11, Z.2, lit c.

Der Grundsatz der partnerschaftlichen Gestaltung der Ehe ist in Österreich gesetzlich seit 1975 verankert. Die am Beginn einer Ehegemeinschaft zunächst einvernehmlich festgelegte Aufteilung der Versorgungsarbeit bleibt allerdings häufig unverändert für die gesamte Ehedauer bestehen, ungeachtet des Eintretens geänderter Umstände. In vielen Ehen ist daher dieser Grundsatz, häufig aufgrund bestehender einkommens- bzw. vermögensmäßiger Ungleichgewichte zwischen den EhepartnerInnen und der Tatsache, daß die Versorgungsarbeit zum überwiegenden Teil weiterhin von Frauen geleistet wird, die dafür häufig ihre Erwerbstätigkeit einschränken bzw. aufgeben, nur zum Teil verwirklicht.

Zur Förderung der partnerschaftlichen Teilung der Versorgungsarbeit und eines Bewußtseinsbildungsprozesses wurde Ende 1996 die **Kampagne „Ganze Männer machen halbe/halbe“** von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten durchgeführt. Das Ziel der Kampagne, die von Fernseh - Werbespots getragen wurde, war, Männer zur Übernahme einer aktiveren Rolle als Ehemann und Vater innerhalb der Familie zu ermutigen, ein modernes, in allen Familienbelangen partnerschaftlich orientiertes Familienbild zu transportieren und zugleich auf die Mehrfachbelastung von Frauen durch Beruf und Familie aufmerksam zu machen.

Im Rahmen einer mit 1. Jänner 2000 in Kraft tretenden Novelle des Eherechts, dem Eherechts - Änderungsgesetz 1999, BGBl. Nr. 125/1999, wurde das Prinzip der partnerschaftlichen Gestaltung der Ehe dahingehend verdeutlicht, daß die Aufgaben, insbesondere die Erwerbstätigkeit, Haushaltsführung und Kinderbetreuung, zwischen den Eheleuten mit dem Ziel voller Ausgewogenheit ihrer Beiträge aufzuteilen sind. Ein nicht erwerbstätiger Ehegatte bleibt weiterhin zur Haushaltsführung verpflichtet; es wurde jedoch gesetzlich klargestellt, daß diesfalls der erwerbstätige Ehegatte grundsätzlich zur Mithilfe im Haushalt und bei der Kinderbetreuung verpflichtet ist.

Erstmals wurde auch die sogenannte Dynamisierung der ehelichen Lebensgemeinschaft im Gesetz verankert. Von einer einmal einvernehmlich getroffenen Arbeitsteilung der Ehegatten kann einseitig abgegangen werden, wenn dem nicht ein wichtiges Anliegen des anderen Ehegatten oder der Kinder entgegensteht oder, obwohl ein solches Anliegen vorliegt, persönliche Gründe, insbesondere der Wunsch nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, als gewichtiger anzusehen sind.

Mit dieser Neuregelung wird vom Gesetzgeber anerkannt, daß jeder Ehegatte das Recht auf Selbstentfaltung und Weiterentwicklung hat, daß einmal getroffene Rollenaufteilungen nicht für alle Zeiten verbindlich und Änderungen solcher

Rollenaufteilungen möglich sind, ohne daß dies einen Verschuldensgrund in einem Scheidungsverfahren darstellt.

Dadurch soll insbesondere Frauen der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert werden, ohne daß ihnen dies als Vernachlässigung ihrer Haushaltspflichten ausgelegt werden kann.

Vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie wird die bundesweit durchgeführte Aktion „Taten statt Worte“ unterstützt, die private und öffentliche **Unternehmen** motivieren will, die notwendige Chancengleichheit zwischen weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen mit einem speziellen Frauenförderungsprogramm herzustellen.²¹

Artikel 6: Überwindung des Frauenhandels und der Ausbeutung der Prostitution von Frauen

□ Schutz und Unterstützung von Opfern des Frauenhandels

In Wien gibt es derzeit ca. 600 registrierte weibliche Prostituierte. Insgesamt wird die Anzahl der weiblichen Prostituierten in Wien derzeit auf 6.000 bis 8.000 geschätzt. Ca. 80 % der Geheimprostituierten sind **Ausländerinnen**. Der Anteil der registrierten Prostituierten ist seit Jahren rückläufig. Insgesamt wird für Wien von geschätzten 15.000 „Freierkontakten“ pro Nacht ausgegangen. Diese Zahlen zeigen das ungeheure Ausmaß der Nachfrage an sexuellen Dienstleistungen. Einerseits sind die betroffenen Frauen mit einer Prostitutionsgesetzgebung konfrontiert, andererseits sind sie von Ausländergesetzen betroffen, die ihnen keinen Aufenthaltsstatus aufgrund ihrer Arbeit zubilligen.

Österreich engagiert sich seit mehreren Jahren erfolgreich in der Bekämpfung und der Erarbeitung von Maßnahmen gegen den Frauenhandel. So wurde auf Initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Inneres eine **Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels** mit Sitz in Wien etabliert, die Opfern und ZeugInnen von Menschenhandel Betreuung in psychologischer, gesundheitlicher und juristischer Hinsicht, bei familiären Problemen sowie Hilfe für eine geordnete Rückkehr und einen Existenzaufbau in den Herkunftsländern anbietet. Damit in Verbindung steht die Erteilung einer befristeten, amtswegigen **Aufenthaltserlaubnis** an diese Personengruppe zum Zwecke der Strafverfolgung und der Durchsetzung

²¹ Vgl. Ausführungen zu Artikel 11, Z.2, lit a.

zivilrechtlicher Ansprüche. Diese befristete Aufenthaltserlaubnis wurde durch die Bestimmung des § 10 Absatz 4 letzter Satz des Fremdenengesetzes 1997 legislativ begründet.

Über diese Stelle sind jene Migrantinnen zu informieren, bei denen der Verdacht besteht, sie seien Opfer einer Straftat gegen ihr Recht auf sexuelle Selbstbestimmung geworden. In Frage kommen der Straftatbestand des Menschenhandels (§ 217 Strafgesetzbuch; =StGB), Ausbeutungen durch Heiratshandel oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, „ausbeuterische Schlepperei“ gemäß § 104a StGB oder „sexuelle Nötigung“ gemäß § 202 StGB. Insbesondere der neue Straftatbestand „ausbeuterische Schlepperei“, seit 1. März 1997 in Kraft, soll, gemeinsam mit der Strafrechtsbestimmung gegen den Menschenhandel, eine wirkungsvollere Bekämpfung u.a. jener kriminellen Organisationen und Banden ermöglichen, die Frauen meist unter Vorspiegelung falscher Tatsachen veranlassen, sich diesen Organisationen und Banden anzuvertrauen.

□ Information, Schulung und Erfahrungsaustausch

Österreich engagiert sich aktiv im Bereich der Information über die Hintergründe des Frauenhandels. Dahinter steht die Erkenntnis, daß diesem Phänomen mit Sanktionen des Strafrechts allein nicht wirksam begegnet werden kann und daß nur über eine eingehende Kenntnis der strukturellen Ursachen und Mechanismen des Frauenhandels sowie der Lebensbedingungen der Frauen in den Herkunftsländern eine Änderung der Ausgangsbedingungen und eine Eindämmung der herrschenden Trends erreicht werden kann. Bei allen diesen Veranstaltungen wird eine aktive Zusammenarbeit zwischen den Sicherheitsbehörden, internationalen und nationalen BeamtInnen, PolitikerInnen und NGOs angestrebt.

So wurde auf Initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 1996 eine **internationale Tagung** zum Thema „Migrantinnen in der Sexindustrie“ am 9. Mai 1996 abgehalten und anschließend daran ein umfassender Bericht zur Situation von Migrantinnen in Österreich, die Opfer von Frauenhandel wurden, publiziert. Davon ausgehend fand mit Unterstützung der *Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz* eine Vielzahl von Informationsveranstaltungen bis Ende 1998 zu diesem Thema statt. Die bisher letzte war ein am 9. Dezember 1998, in Zusammenarbeit mit dem UNIFEM - Nationalkomitee Österreich organisierter

Studientag zu **Menschenrechtserziehung**, bei dem auch das Thema des Frauenhandels im Mittelpunkt stand.

Österreich unterstützt auch aktiv das **internationale Engagement** in diesem Bereich. Die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz nahm z. B. an einer EU - MinisterInnenkonferenz in Den Haag 1997 zur Annahme eines Aktionsplanes zur Bekämpfung des Frauenhandels teil und veranstaltete im Rahmen der österreichischen EU - Ratspräsidentschaft eine internationale Ost - West - Konferenz zum Thema Frauenhandel, die am 1. Oktober in Wien stattfand. Unter Bezugnahme auf die Den Haager Ministerratsdeklaration vom April 1997 war die Diskussion auf die Notwendigkeit der Intensivierung der Zusammenarbeit und Vernetzung aller involvierten AkteurInnen in den Herkunfts -, Ziel - und Transitländern gerichtet. Dabei wurde über die EU - Dimension hinausgehend vor allem die osteuropäische Perspektive einbezogen. Im Anschluß an diese Konferenz fand eine zweitägige NGO - Expertinentagung statt. Netzworkebildung und Erfahrungsaustausch standen dabei im Vordergrund.

Außerdem werden - mit maßgeblicher finanzieller Förderung durch die Europäische Union - derzeit im Rahmen des „STOP - Programmes“, bei dem mittel - und osteuropäische Länder einbezogen werden, **Schulungsprogramme** zur Sensibilisierung von Polizeiorganen im Umgang mit Opfern von Frauenhandel durchgeführt. Diesbezügliche Veranstaltungen fanden z. B. im September 1997 in Ungarn und im Dezember 1997 in Wien statt. Auch bei einer - anlässlich des 75 - jährigen Gründungsjubiläums der IKPO INTERPOL im Oktober 1998 in Wien abgehaltenen - Konferenz wurde die Thematik des Menschenhandels aus der Sicht der **internationalen polizeilichen Zusammenarbeit** erörtert.

Im Rahmen des STOP - Programms bewegten sich auch **drei Seminare** zum Thema „Frauenhandel - Bekämpfung, Prävention und Opferschutz“, die 1998 durch den Verein LEFÖ (Lateinamerikanische emigrierte Frauen in Österreich), der sich schwerpunktmäßig mit diesen Fragen befaßt, veranstaltet wurden.

□ Erteilung zusätzlicher Beschäftigungsbewilligungen

Zusätzlich hat sich die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz gemeinsam mit der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales dafür eingesetzt, die Chancen von Migrantinnen auf eine **eigenständige Existenzsicherung** in Österreich zu verbessern. Infolge einer Änderung der Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (BHZÜV) dürfen an in Österreich

niedergelassene AusländerInnen, denen wegen einer drohenden bzw gesetzten Gewalthandlung ihrer EhepartnerInnen ein weiteres Zusammenleben mit diesen nicht mehr zumutbar ist, seit Anfang 1998 bei Vorliegen bestimmter weiterer Voraussetzungen - vor allem bei einem mindestens 8 Jahre währenden legalen Aufenthalt in Österreich - über die Bundeshöchstzahl hinaus Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.

Maßnahmen gegen die sexuelle Ausbeutung von Kindern

Darüber hinaus bekennt sich Österreich zu Maßnahmen zum Schutz der von Sextourismus betroffenen Kinder in ärmeren Ländern. Aufgrund des Strafrechtsänderungsgesetzes 1996 ist es möglich geworden sexualstrafrechtliche Tatbestände, die an Kindern im Ausland begangen wurden, unabhängig vom Recht des Tatortes nach österreichischem Recht zu bestrafen, wenn der Täter Österreicher ist und seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat.

Artikel 7: „Überwindung der Diskriminierung der Frau im politischen und öffentlichen Leben

Artikel 7 lit. b)

Frauen in politischen und öffentlichen Funktionen

Die tatsächliche Repräsentanz von Frauen in politischen Funktionen ist ein wesentlicher *Gradmesser* für die Einbindung der Frauen in das gesellschaftliche Leben. Unverkennbar ist, daß die Zahl politisch engagierter Frauen, sowohl in den institutionellen als auch in autonomen Bereichen aufgrund des Anstiegs des Bildungsniveaus und der stärkeren Eingliederung von Frauen in das Erwerbsleben ständig im Steigen begriffen ist.

Von besonderer Relevanz für das öffentliche Erscheinungsbild der Politikerin im speziellen und damit der Frauen im allgemeinen ist die in den letzten Jahren vermehrt zu beobachtende *Nominierung von Frauen* auf ersten bzw. vorderen Listenplätzen oder ihre Wahl an die Spitze von Parteiorganisationen (Die Grünen 1994 - 1996, Liberales Forum ab 1993).

Unter den insgesamt 16 **Regierungsmitgliedern** sind zur Zeit (**Mitte 1999**) 4 Frauen, 3 davon im Rang einer Bundesministerin und eine Staatssekretärin. Von den 21 Abgeordneten zum Europäischen Parlament sind **13** Männer und **8** Frauen. Unter den 183 Abgeordneten des Nationalrates beträgt der Frauenanteil rund **28** Prozent.

Auf **Landesebene** variiert die politische Präsenz von Frauen beträchtlich. Sie ist mit 34 % im Wiener Landtag am höchsten und schwankt in den übrigen 8 Bundesländern zwischen 6 % und 26%. Im Bundesland Steiermark steht erstmals in Österreich seit Anfang 1996 eine Frau an der Spitze einer Landesregierung. Auf **Gemeindeebene** gab es Anfang 1998 bei insgesamt 2359 Gemeinden in Österreich nur 36 Frauen (1,5 %), die als Gemeindeoberhaupt fungierten.

1998 traten erstmals auch 2 Frauen als Kandidatinnen bei der Wahl zum/zur österreichischen Bundespräsidenten/Bundespräsidentin an.

Sehr beachtlich ist das Ansteigen der Zahl von Frauen in höheren Positionen in der Justiz. 1997 wurde - wie schon 1994 - eine Frau zur Richterin an den **Verfassungsgerichtshof** berufen. Knapp 30% aller RichterInnenstellen, in Fünftel aller staatsanwaltlichen Stellen sowie ein Sechstel aller Führungspositionen in der Justiz sind mit Frauen besetzt (1997). Mittlerweile sind acht Notarinnen ernannt worden. Unter den RichteramtswärterInnen beträgt der Frauenanteil allerdings knapp zwei Drittel (1997), sodaß für die nächsten Jahre mit einem weiteren kontinuierlichen Steigen des Frauenanteils im gesamten Justizapparat gerechnet werden kann.

□ Frauen und Wehrdienst

Ein Bereich, in dem der freie Zugang zu öffentlichen Ämtern bisher nicht vorgesehen war, ist die Ableistung des Wehrdienstes bzw. die Absolvierung einer Offizierslaufbahn für Frauen im österreichischen Bundesheer. Österreich hat diesbezüglich auch einen Vorbehalt zu Art. 7 lit. b der Konvention betreffend militärische Dienstleistungen abgegeben.

Seitdem das Gesetz zur Ausbildung von Frauen beim Bundesheer (GAFB) in Kraft trat (1.1.1998), hat sich die Situation grundlegend geändert. Dieses sieht vor, daß Frauen analog zum Präsenzdienst der Männer einen einjährigen **Ausbildungsdienst** ableisten können. Dieser ist jedoch, da es weiterhin keine Wehrpflicht für Frauen gibt, freiwillig, und kann jederzeit beendet werden. Im

Anschluß daran haben Frauen die Möglichkeit, sich als Berufssoldatinnen zu verpflichten und können auch eine Offizierslaufbahn einschlagen.

Für dieses Vorhaben war neben den Änderungen im Wehrrecht auch eine Reihe von **arbeits - und sozialrechtlichen Anpassungen** erforderlich, um den Frauen einerseits die gleichen Voraussetzungen zu bieten wie den Männern und ihnen andererseits den notwendigen Schutz zu gewähren. Im Zentrum dieser Begleitmaßnahmen stand dabei **die Novellierung des Arbeitsplatz - Sicherungsgesetzes**, das den Ausbildungsdienst für Frauen dem Präsenz - und Zivildienst der Männer gleichstellt und den Frauen daher auch einen besonderen Kündigungsschutz gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber einräumt. So wurde z.B. Vorsorge für den möglichen Fall einer Schwangerschaft während des Ausbildungsdienstes getroffen.

Den oben erwähnten Vorbehalt zu CEDAW hat Österreich zurückgezogen.

□ Frauenvolksbegehren

Im April 1997 unterschrieben über 644.665 Österreicherinnen und Österreicher (von 5.772.939 stimmberechtigten Frauen und Männern) das vom Verein Unabhängiges Frauenforum vorgelegte „Frauenvolksbegehren“ und unterstützten damit die Forderung zur Umsetzung folgender Maßnahmen, die zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im politischen und öffentlichen Leben, von den Initiatorinnen des Volksbegehrens, als notwendig erachtet wurden (716 BlgNR XX: GP)²²:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Bundesverfassungsgesetz zu verankern.
- Unternehmen sollen Förderungen und öffentliche Aufträge nur dann erhalten, wenn sie dafür sorgen, daß Frauen auf allen hierarchischen Ebenen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten sind.

²² Dieses Frauenvolksbegehren wurde auch von zahlreichen Politikerinnen unterstützt.

- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist anzustreben. Deshalb ist ein Mindesteinkommen von öS 15.000 brutto, das jährlich dem Lebenskostenindex angepaßt wird, zu sichern.
- Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind arbeits - und sozialrechtlich der vollen Erwerbstätigkeit gleichzustellen.
- Bei Notstandshilfe und Ausgleichszulage sollte keine Anrechnung des PartnerEinkommens erfolgen.
- Die Gleichstellung der Frauen muß auch durch staatliche Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Die Bundesregierung hat geschlechtsspezifische Statistiken zu den Themen Beruf und Bildung zu erstellen und jährlich zu veröffentlichen.
- Jeder Mensch hat das Recht, Beruf und Kinder zu vereinbaren. Daher hat der Gesetzgeber für die Bereitstellung ganztägiger qualifizierter Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen zu sorgen. Tagesmütter sind auszubilden und arbeits - und sozialrechtlich abzusichern.
- Alle AlleinerzieherInnen sollten durch zwei Jahre hindurch Karenzgeld erhalten. Ein gesetzlich garantierter Anspruch auf Teilzeitarbeit für Eltern bis zum Schuleintritt ihres Kindes mit Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit sollte erwirkt werden. Die Behaltefrist am Arbeitsplatz nach der Karenzzeit sollte auf 26 Wochen ausgedehnt werden.
- Jeder Mensch hat das Recht auf eine Grundpension, die nicht unter dem Existenzminimum liegen darf. Wenn ein/e Lebenspartner/in nicht erwerbstätig ist, hat der/die andere dafür Pensionsbeiträge zu zahlen. Kindererziehung und Pflegearbeit wirken pensionserhöhend.
- Es sollte keine weitere Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen erfolgen, bevor nicht die tatsächliche Gleichberechtigung in allen Bereichen gegeben ist.

Das grundsätzliche Anliegen des Frauenvolksbegehrens wurde von der Bundesregierung als eindeutiger Auftrag gesehen, mit der konkreten Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zügig fortzufahren. Bisher wurden folgende Maßnahmen gesetzt:

- Im Frühjahr 1998 wurde die verfassungsrechtliche Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter, durch die Novellierung von Artikel 7 des Bundesverfassungsgesetzes von 1929, verwirklicht. Nunmehr sind auch Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern vom Gleichheitsgrundsatz mitumfaßt. Diese Staatszielbestimmung stellt auch die Zulässigkeit aktiver Frauenförderungsmaßnahmen („Quoten“) klar.
- Anfang 1999 wurden ergänzende Richtlinien zur Berücksichtigung von Frauenförderungsmaßnahmen in Verfahren zur Vergabe von Aufträgen gemäß ÖNORM A 2050 beschlossen, wodurch künftig in allen sozialdemokratischen Ressorts die öffentliche Auftragsvergabe an Frauenförderungsmaßnahmen gekoppelt wird. Darüber hinaus wurde durch eine Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz, die mit 16. Mai 1998 in Kraft getreten ist, nunmehr die Pflicht des/der Betriebsinhabers/Betriebsinhaberin, mit dem Betriebsrat über betriebliche Frauenförderungsmaßnahmen zu beraten, verankert.
- Durch die Pensionsreform 1997 wurde die soziale Absicherung für geringfügig Beschäftigte erreicht. Teilzeitarbeit ist seit 1993 der Vollerwerbstätigkeit gleichgestellt.
- Die Bundesregierung hat für 1998 und 1999 jeweils 600 Millionen Schilling, die von den Ländern und Gemeinden zu verdoppeln sind, einen Anreiz zum weiteren Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich geschaffen. Bisher konnten rund 19.000 zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen werden. Zur Professionalisierung der Betreuungsarbeit durch Tageseltern wurde im Rahmen des transnationalen Projekts „Cinderella“ ein Vorschlag für ein Berufsbild für Tageseltern sowie entsprechend Curricula für Grundqualifikation und Weiterbildung erstellt. (s. Art.11, Z.2, lit. c)
- Mit Verfassungsgesetz wurden die unterschiedlichen Altersgrenzen für den Pensionsantritt bei Frauen und Männern bis zum Jahr 2018 für zulässig erklärt. In dieser Zeit muß ein weiterer Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauenerfolgen. Zur Kontrolle der

Verwirklichung hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr über die gesetzten Maßnahmen zu berichten.

**Artikel 8: Überwindung der Diskriminierung von Frauen
auf der internationalen Ebene und in internationalen Organisationen**

Österreich engagiert sich in allen wichtigen *internationalen Gremien*, die sich mit Frauenfragen befassen, für die Weiterentwicklung und Absicherung der Rechte der Frauen und ist bemüht, dies zusätzlich durch die Entsendung höchstqualifizierter Mitarbeiterinnen zu unterstützen. So wurde z.B. eine Österreicherin für die Funktionsperiode 1996 - 1999 in den INSTRAW - Beirat gewählt.

Auch die Arbeitsgruppe, die aufbauend auf den Empfehlungen der 4. Weltfrauenkonferenz (Beijing 1995) von der Frauenstatuskommission (CSW) eingerichtet wurde, um Möglichkeiten der Individualbeschwerde und eines Untersuchungsverfahrens in Fällen der Verletzung der Menschenrechte von Frauen oder von Gruppen von Frauen durch ein Zusatzprotokoll zur CEDAW zu gewährleisten, stand unter dem Vorsitz einer Österreicherin. Im Rahmen der 43. Frauenstatuskommission der Vereinten Nationen wurde im März 1999 das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau nach mehrjährigen Verhandlungen beschlossen.

Es bietet Frauen, die Opfer von Frauenrechtsverletzungen geworden sind, nach Ausschöpfung aller nationalen gerichtlichen Instanzenwege ein dem Standard anderer Menschenrechtsübereinkommen vergleichbares individuelles und auch kollektives Beschwerderecht, und eröffnet darüber hinaus auch internationalen Menschenrechtsorganisationen die Möglichkeit, für betroffene Frauen tätig zu werden. Mit der Beschlußfassung dieses wichtigen Zusatzprotokolls wurde ein wesentlicher Beitrag zur Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform gesetzt.

Von 256 Leitungspositionen des Österreichischen Auswärtigen Dienstes im In - und Ausland waren zum Stichtag 1. April 1999 45 (=18%) mit Frauen besetzt. Zum vorhin angegebenen Stichtag standen 76 Botschafter und 5 Botschafterinnen (6,2%) bilateralen Botschaften bzw. Ständigen Vertretungen bei internationalen Organisationen vor. Von den sonstigen 32 sonstigen Amtsleiterposten im Ausland (Generalkonsuln, Konsuln, Kulturinstitutsdirektoren usw.) werden zur Zeit 6 (18,8%) von Frauen eingenommen.

Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten ist sich dessen bewußt, daß diese Anteile noch zu weit unter der in Österreich gesetzlich vorgesehenen Quote (40%) liegen. Es lädt daher bei allen Ausschreibungen von Führungspositionen seine Mitarbeiterinnen nachdrücklich ein, sich für diese zu bewerben. Dabei stellt sich allerdings häufig das aus der Vergangenheit hereinwirkende Problem, daß der Anteil von Frauen in den in Frage kommenden höheren Diensträngen des Außenministeriums noch immer relativ gering ist. In seinen Bemühungen zur Hebung der Frauenquote ermutigt das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten bei seinen Informationsveranstaltungen über den auswärtigen Dienst ganz besonders Frauen zur Bewerbung für die Aufnahme in den Höheren Dienst. Der Anteil der weiblichen Vertragsbediensteten im Höheren Dienst betrug 1998 demnach bereits 35% und jener im Gehobenen Dienst sogar 54%. Diese aktuelle Aufnahmepolitik wird sich aber verständlicherweise erst längerfristig auf die Besetzung von Leitungspositionen niederschlagen können.

Artikel 10: Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Bildungsbereich

Das Bildungsniveau von Frauen und Mädchen liegt nach wie vor - trotz beträchtlicher Aufwärtsentwicklungen seit der Mitte der siebziger Jahre - noch immer unter dem der Männer und Buben/Burschen.

Artikel 10 lit. a, b, c)

□ Rechtliche Voraussetzungen und bildungspolitische Maßnahmen²³

Was die rechtlichen Voraussetzungen bei der Berufsberatung, Zulassung zum Unterricht, Erwerb von Zeugnissen usw. anbelangt, mit dem Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sind diese Forderungen im Rahmen der österreichischen Rechtsordnung *formal erfüllt*. Dennoch auftretende Defizite sind in erster Linie auf den *Vollzugsbereich*, aber auch auf gesellschaftliche Hindernisse (wie Vorurteile, überholte Rollenklischees u. a. zurückzuführen. Veränderungen der formalrechtlichen Situation sind vor allem durch *schulrechtliche Änderungen* (Verordnungen, Lehrpläne) und durch gezielte Bewußtseins- und Sensibilisierungsarbeit zu erreichen.

²³ Dies gilt auch für Artikel 10 d und g.

Zu den Maßnahmen, die seitens des Unterrichtsressorts in den letzten Jahren in diesem Sinne gesetzt wurden, gehört die Einführung des **Unterrichtsprinzips** „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ in den Lehrplänen des allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulwesens sowie im Bereich der LehrerInnen und ErzieherInnenbildung seit dem Schuljahr 1994/1995 (Grundsatzterlaß Zl. 15.510/60 - Präs.3/95, Rundschreiben des BMUK Nr. 77/1995).

Von grundsätzlicher Bedeutung ist auch eine Änderung der Verordnung über die **Gutachterkommissionen** von Unterrichtsmitteln (BGBl. Teil II, Nr. 248 vom 29. Juli 1998). Für die **Schulbücher** bedeutet dies, daß die Kommission in ihrem Schulbuch - Gutachten auch eine Feststellung hinsichtlich der „Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Erziehung zur partnerschaftlichen Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklungen“ zu treffen hat.

Seit dem Jahre 1990 wird allen Schulen, Schulaufsichtspersonen und Institutionen der LehrerInnenaus- und -fortbildung ein **„Informationsblatt für Schulbildung und Gleichstellung“** zur Verfügung gestellt, das neben verschiedenen geschlechtsspezifischen Fragen das Schulwesen betreffend auch Hinweise auf Studien, Broschüren, Veranstaltungen und Kontaktadressen enthält.

Seit 1997 erfolgt die Umsetzung des **„Aktionsplans 2000 - 99 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung“** im Bereich von Schule und Erwachsenenbildung, der im Auftrag der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten erstellt wurde. Dieser Aktionsplan basiert auf der "Aktionsplattform von Beijing“, die im Zuge der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 erarbeitet wurde und zu deren Realisierung sich die Regierungen verpflichtet haben. Es handelt sich dabei um einen umfassenden Katalog von Zielen und Maßnahmen, die einen grundlegenden Wandel in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern herbeiführen sollen.

Des weiteren wurden **Fortbildungsveranstaltungen** für Lehrkräfte initiiert und die Förderung von **Berufsorientierungsprojekten** v. a. für Mädchen sowie eine breite **Informations- und Sensibilisierungstätigkeit** unternommen.

Ein Problem, von dem Buben und Mädchen - aber auch Lehrerinnen und Lehrer - in unterschiedlichem Ausmaß betroffen sind, ist die tatsächlich oder scheinbar zunehmende **Gewalt an Schulen**.²⁴ Über die Sensibilisierung durch Informationsmaterialien für Lehrkräfte hinaus fördert das BMUK konkrete

²⁴ Siehe auch Ausführungen zu Artikel 2 und 5.

Präventionsarbeit an Schulen, die bisher hauptsächlich mit Unterstützung von Vereinen geleistet wird.

□ Zugang von Mädchen zu Lehr- und Berufsausbildung

1996 waren in Österreich von den ca. 120.000 Lehrlingen in Ausbildung nur 31 Prozent weiblich - der Mädchenanteil ist zwischen 1990 und 1996 von 34 auf 31 Prozent gesunken. Generell geht die Zahl der Personen, die sich für eine Lehrlingsausbildung entscheiden, kontinuierlich zurück: Während 1990/91 noch 47,4 Prozent der Jugendlichen in der 10. Schulstufe eine Lehre wählten, waren es 1996/97 nur 38,4 Prozent (1996 wurden 119.932 Lehrlinge gezählt, 1990 hingegen noch 145.516, siehe Berufsbildungsbericht 1997).

1997 war das erste Mal seit 1981 wieder ein Anstieg der Zahl der LehranfängerInnen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Die geschlechtsspezifische Konzentration auf *bestimmte Berufe* (es stehen rund 260 Lehrberufe zur Wahl) ist bei den weiblichen Lehrlingen stärker ausgeprägt: In den 10 beliebtesten Lehrberufen arbeiten knapp 80 Prozent der weiblichen Lehrlinge. Der am häufigsten gewählte Lehrberuf ist der der „*Einzelhandelskauffrau*“, den rund 29 Prozent der weiblichen Lehrlinge erlernen, gefolgt von „*Friseurin und Perückenmacherin*“ und „*Bürokauffrau*“ - jeweils ca. 14 Prozent.

Bei den männlichen Lehrlingen konzentrieren sich lediglich 56 Prozent auf die führenden 10 Lehrberufe, die von „*Kraftfahrzeugmechaniker*“, „*Tischler*“ und „*Elektroinstallateur*“ angeführt werden. (Der Anteil der männlichen Lehrlinge in diesen Berufen beträgt jeweils zwischen 9 und 10 Prozent.)

Zur Verbesserung dieser Situation hat sich das Arbeitsmarktservice 1995 das Ziel gesetzt, der *Situation weiblicher Jugendlicher* und deren spezifischen Fragen im Berufswahlprozeß besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Eine Analyse der dem Arbeitsmarktservice gemeldeten offenen Lehrstellen ergab, daß für Mädchen der Zugang zum Lehrstellenmarkt in noch geringerem Ausmaß besteht als für Frauen zum allgemeinen Stellenangebot. Während für Burschen neun von zehn Lehrstellen aus dem Gesamtangebot offenstehen, können Mädchen maximal aus sechs von zehn wählen.

Für 40 % des Angebots an offenen Lehrstellen werden von den Unternehmen ausdrücklich männliche Jugendliche gesucht.

Ausgehend von diesen Daten wurde in den **Jahreszielen** des Arbeitsmarktservice für 1996 die Erhöhung des Anteils der geschlechtsneutral gemeldeten und damit auch für Mädchen zugänglichen Lehrstellen außerhalb der fünf traditionellen Ausbildungen (Handel/Verkehr, Fremdenverkehr, Friseurin, Büro - und Gesundheitsberufe) als Ziel vorgegeben.

Weiters wurde 1996 durch die Neuregelung der Richtlinien zur Lehrstellenförderung ein deutlicher Akzent für die **Förderung der Lehrausbildung von Mädchen** in nicht-traditionellen Berufen gesetzt. Unternehmen, die ein Mädchen in einem Lehrberuf ausbilden, in dem der Frauenanteil unter 40 % liegt, können für die gesamte Dauer der Lehrausbildung einen Zuschuß beantragen.

□ Weiterentwicklung und Reform der schulischen Koedukation

Die gemeinsame schulische Erziehung von Mädchen und Burschen in der Schule, die Koedukation, hat sich an öffentlichen (Verankerung im Schulorganisationsgesetz von 1975) und privaten Schulen Österreichs **durchgesetzt**. Nur mehr ca. drei Prozent der österreichischen Schulen werden ausschließlich eingeschlechtlich geführt. Schulen nur für Mädchen oder nur für Buben sind im Pflichtschulbereich kaum mehr vorhanden, im berufsbildenden Schulwesen nur in beschränktem Ausmaß. Fast ein Fünftel der Höheren Anstalten der Lehrerinnen - und ErzieherInnenausbildung - insbesondere die Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik - wird nur für Mädchen geführt. Eine Besonderheit stellt das landwirtschaftliche Schulwesen mit 44% eingeschlechtlich (vor allem für Mädchen) geführten Schulen dar.

Während also in den meisten Schulen Mädchen und Burschen unterrichtet werden, so gilt dies nur bedingt für die Ebene der Unterrichtsgegenstände. Im Bereich des Technischen und Textilen Werkens im Pflichtschulalter (es besteht die Wahlmöglichkeit für Technisches oder Textiles Werken auf der 5. bis 8. Schulstufe) ist man von einem koedukativen Unterricht noch deutlich entfernt. Obwohl formal gesehen keine Behinderungen bestehen, entscheiden sich weniger als 10 % der Mädchen für Technisches und nur ca. 2 % der Buben für Textiles Werken.

Beginnend in den achtziger Jahren und angeregt durch einschlägige Studien wird nunmehr auch in Österreich die koedukative Praxis **zunehmend hinterfragt**. Die

Forschungsarbeiten und Diskussionen konzentrieren sich auf die Beziehungen der Mädchen und Buben zueinander und ihre gegenseitige Wahrnehmung, die Selbsteinschätzung der Mädchen und Buben und die Einschätzung durch die Lehrkräfte, die Interaktionen zwischen den Lehrpersonen und den Schülerinnen und Schülern, sowie auf die Frage der Lehrpläne und Unterrichtsmittel (insbesondere Schuttbücher) bzw. die didaktische Aufbereitung der Unterrichtsinhalte.

Bildungspolitische Maßnahmen gehen nicht in Richtung einer neuerlichen Segregation der Geschlechter durch Abschaffung der Koedukation und die Einrichtung von Mädchen - und Bubenschulen, sondern streben eine Beibehaltung des Systems des gemeinsamen Unterrichts bei **gleichzeitiger Reform der Koedukation** an. Die Einführung des neuen **Unterrichtsprinzips** „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (siehe oben) - als vorübergehende Sondermaßnahme im Sinne von Art. 4 der Konvention zu verstehen - soll die Bemühungen um eine neue Praxis der Koedukation unterstützen. Sie bilden einen integrierenden Bestandteil des „**Aktionsplans 2000**“.

Die Suche nach neuen Formen der Koedukation als Teil einer „**neuen Lernkultur**“ bedeutet die bewußte Auseinandersetzung mit Geschlechterdifferenzen, ihre Berücksichtigung und ihre Thematisierung im Unterricht. Auch sollen die Bedingungen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Sozialisation in der Schule selbst offen gelegt und bearbeitet werden. Die Veröffentlichung von Begleitstudien zu **Modellprojekten** an Schulen sollen die Lehrkräfte zu einer „bewußten“ Koedukation anregen und die Schulen motivieren, die Formen der Koedukation weiterzuentwickeln.

Schulprojekte in dieser Richtung umfassen unter anderem: Die Einrichtung einer Mädchenklasse an einer allgemein bildenden höheren Schule; teilweiser Unterricht in geschlechtshomogenen Gruppen; projektbegleitende Supervision für Lehrkräfte; Schul - und Klassenprojekte zu geschlechtsspezifischen Themen.

Bei reinen Mädchenklassen/gruppen zeigt sich, daß auf Grund des Freiraums, den die Mädchen nun haben, ein Experimentieren mit ungewohnten Rollen möglich wird. Die dominante Rolle, die sonst von Buben eingenommen wird, ist von Mädchen besetzt. Dementsprechend können sie sich auch andere Verhaltensweisen als die „typischen“ Mädchenmuster aneignen. Die Klassenteilung führt auch zu einer besseren Unterrichtssituation der Mädchen und zu besseren Leistungen. Die Lehrer/innen konnten bei einigen Mädchen einen Zuwachs an Selbstvertrauen und Durchsetzungsfähigkeit feststellen, sie lernen auch, sich besser zu wehren. Als

vorteilhaft und auch notwendig erweist sich, parallel zur Mädchenarbeit „Bubenarbeit“ (wegen mitunter verschärft auftretender Geschlechterkonflikte) mit männlichen Ansprech- und Bezugspersonen zu leisten.

□ Weckung des Interesses von Mädchen und Frauen an technischen Unterrichtsgegenständen²⁵

Einen besonderen Schwerpunkt des „**Aktionsplans 2000**“ bildet die Förderung der Auseinandersetzung von Mädchen und Frauen mit **modernen Technologien**. Dazu gehören Themen wie „*Berufsorientierung*“, „*Mädchen und Technik*“ und „*Erweiterung der Berufs- und Lebensperspektiven von Mädchen und Buben*“. Mädchen und Frauen sind in technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlich orientierten Ausbildungsgängen und Berufen immer noch stark unterrepräsentiert. Bemühungen des Unterrichtsressorts konzentrieren sich daher auf Informations- und Bewusstseinsbildungsarbeit sowie auf die Unterstützung von Vereinen und Initiativen, die gezielt Beratung und Hilfestellungen für Mädchen anbieten, um dem sozialisationsbedingten, einseitigen Berufswahlverhalten von Mädchen entgegenzuwirken. Weiters werden laufend Materialien zur Berufsorientierung entwickelt und herausgegeben sowie Informations- und Beratungsarbeit im Rahmen von Studien- und Berufsinformationsmessen geleistet.

Zur Erhöhung des Schülerinnenanteils an **höheren technischen Schulen** werden nun jährlich (allerdings nicht flächendeckend in ganz Österreich) spezielle Technik-, Computer- und Internet-Kurse für Mädchen angeboten oder Aktionen durchgeführt, die Frauen in technischen Berufen sichtbar machen (Vorbildwirkung) und Mädchen/Frauen damit zu einer technischen Ausbildung ermutigen sollen. Gleichzeitig sollen dadurch auch Lehrpersonen, die Schulverwaltungen, Schüler/innen und Eltern für die Thematik sensibilisiert, geschlechtsspezifische Rollenbilder hinterfragt und Vorurteile abgebaut werden.

Eine **Untersuchung** zum Thema „Mädchen an höheren technischen Lehranstalten“ soll als Grundlage für Maßnahmen dienen, um die Zahl der Mädchen an diesen Schulen zu erhöhen und ihre Situation dort zu verbessern.

Artikel 10, lit. d)

□ Situation von Frauen an Akademien, Fachhochschulen, Universitäten

²⁵ Gilt auch für 10 a und e.

Rund 70% der Maturantinnen und Maturanten beginnen seit den letzten Jahren ein **Universitätsstudium**. Die Zahl der Studentinnen an Universitäten stieg auch im letzten Jahrzehnt stärker an als jene der Studenten und beträgt derzeit 48%. Der Frauenanteil bei den Erstinskribierenden steigerte sich auf 58%, ist bei den Studienabschlüssen (46%) jedoch deutlich geringer. Die Neigung, ein typisches „Frauen - oder Männerstudium“ aufzunehmen, wird durch einschlägige Vorbildung im Bereich der höheren Schulen verstärkt. In den technischen Studienrichtungen (inklusive Montanistik) sind Frauen nach wie vor mit einem Anteil von 22% unterrepräsentiert. Jeder vierte der Studienanfänger an Universitäten inskribiert ein technisches Studium; von den Frauen entscheiden sich nur 6% für ein solches, wengleich in den letzten zehn Jahren hier ein leichter Anstieg zu verzeichnen war. Einen hohen Frauenanteil unter den Absolventinnen von technischen Universitäten hat die Universität für Bodenkultur Wien insbesondere in den Studienrichtungen Landschaftsplanung und Landschaftspflege (61 %), Lebensmittel - und Biotechnologie (45%) sowie Landwirtschaft (36%). Ebenfalls mehr als ein Drittel Frauen waren unter den AbsolventInnen der technischen Studienrichtungen Architektur (36%) sowie Raumplanung und Raumordnung (37%). Einen Frauenanteil von weniger als 5% der AbsolventInnen wiesen zuletzt (1996/97) die technischen Studienrichtungen Maschinenbau (2%), Elektrotechnik (1%), Verfahrenstechnik (4,8%), Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau (1%), Telematik (2,4%) und Mechatronik (0%) auf.

Neben den Bemühungen, den Einflußbereich von Frauen im universitären Wissenschaftsbetrieb auszuweiten und zu stärken, ist das Wissenschaftsministerium bestrebt, auch im außeruniversitären Bereich Frauenforschung und feministische Forschung, die Frauen und die analytische Kategorie Geschlecht in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses rücken, verstärkt zu fördern. Zu diesem Zweck wurde bereits in den achtziger Jahren der Forschungsschwerpunkt „Frauenforschung“ installiert, der seit 1994 in modifizierter Form als Arbeitsbereich unter dem Titel „Gender Studies“ fortgeführt

Zur Durchsetzung von Chancengleichheit bedarf es auch bewußtseinsbildender und öffentlichkeitswirksamer Aktivitäten. Daher wurden 1997 anlässlich von „100 Jahre Frauenstudium in Österreich“ der „Gabriele Possanner Staatspreis und zwei gleichnamige Förderpreise für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterdemokratie förderlich sind“ geschaffen und im Herbst 1997 erstmals verliehen. Die Preise werden alle zwei Jahre vergeben.

An den 1994 eingerichteten, noch in Ausbau befindlichen **Fachhochschulstudiengängen** variiert der Frauenanteil stark nach inhaltlicher

Ausrichtung des jeweiligen Studienganges. Während im Bereich Tourismus 65% der Studierenden Frauen sind, beträgt der Anteil weiblicher Studierender im Bereich Wirtschaft 42%, im Bereich Medien und Telekommunikation 26% und in den technischen Studienrichtungen knapp 8%.

Die **Pädagogischen Akademien, die Sozialakademien** und die Ausbildung im gehobenen **medizinisch - technischen Dienst** sind eine weibliche Domäne. Unverändert seit den letzten 15 Jahren sind drei Viertel der Studierenden Frauen.

Die **Erfolgsquote** der Studentinnen liegt um sieben Prozentpunkte (42,3%) unter der der Studenten (49,5%). Nach wie vor groß sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede auch bei den Akademikerinnen. Unter ihnen beläuft sich der Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung auf 3,3%, jener der Männer auf 6,3%, wengleich die Zuwachsrate bei den Frauen höher ist. Berücksichtigt man auch die Absolventen und Absolventinnen hochschulverwandter Ausbildungen (z.B. Pädagogische Akademien), beträgt diese erweiterte Quote bei den Frauen 5,2%, bei den Männern 7,7%. Betrachtet man nur eine jüngere Altersgruppe in der Wohnbevölkerung, etwa die 35 - 39jährigen (Mikrozensus 1996), liegt die AkademikerInnenquote im engeren Sinn bei 8,4%, jene der Frauen bei 6,8%. Im weiteren Sinn betrachtet, haben die Frauen dieser Altersgruppe mit 10,3% die gleichaltrigen Männer (10,1%) sogar überholt.

Der **Lehrberuf** gilt als typischer Frauenberuf, Frauen stellen 60% des Lehrpersonals, allerdings in unterschiedlicher Höhe in den einzelnen Bildungsbereichen: an Volks- und Sonderschulen, lehrerbildenden höheren Schulen und Schuten für wirtschaftliche Berufe, Bekleidung und Kunstgewerbe 80%, an Hauptschulen und allgemeinbildenden höheren Schulen 60%, an den Pädagogischen Akademien 40%, an Universitäten knapp 7%.

Was den Anteil der Lehrenden an den **Universitäten** betrifft, so erhöhte sich der Prozentsatz der Assistentinnen in den letzten 15 Jahren von 19% auf 25%, jener der ordentlichen Professorinnen auf 4%, womit Österreich allerdings nach wie vor das Schlußlicht in Europa darstellt.

Hinsichtlich der **Leitungsfunktionen** stieg in den Volksschulen der Frauenanteil in den letzten 10 Jahren von 36% auf 48%, in den Sonderschulen von 30% auf 41% und den kaufmännischen Schulen von 11% auf 19%. Als Bezirks - (11,5%) und Landesschulinspektorinnen (22%) sind Frauen noch rarer. Pädagogische Akademien werden, obwohl sie vorwiegend Frauen auf ein Plichtschullehramt vorbereiten,

ausschließlich von Männern geleitet. An den Universitäten sind lediglich 6%, an den Universitäten der Künste 11 % der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt.

1990 wurden in den Organisationsgesetzen aller Hochschulen **Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen** verankert, die 1991 an jeder Hochschule eingerichtet wurden und deren Aufgabe es ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken. 1995 wurde der erste **Frauenförderungsplan** in rechtsverbindlicher Form für den Bereich der Hochschulen erlassen, der alle Organe der Hochschulen verpflichtet, auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an den Hochschulen tätigen Frauen und Männern hinzuarbeiten. Zu diesem Zweck wird die Erreichung von Teilquoten an allen Entlohnungs- und Besoldungsgruppen sowie Funktionen vorgeschrieben. Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen fungieren hierbei als Kontrollorgane und haben das Recht, gegen vermutlich geschlechtlich diskriminierende Personalentscheidungen eine Aufsichtsbeschwerde an den Wissenschaftsminister oder die Wissenschaftsministerin zu erheben. Ebenso sind sie berechtigt, Anträge an die Gleichbehandlungskommission des Bundes zu stellen. Der Frauenförderungsplan wurde 1997 an die aktuelle Entwicklung angepaßt.

Für Hochschuleinrichtungen, die zur Integration qualifizierter Wissenschaftlerinnen beitragen wollen, stehen seit 1998 über die sogenannten „Herta Firnberg - Stellen“ **zusätzliche Ressourcen** zur Verfügung.

In den letzten Jahren wurden **Dissertations- und Habilitationsstipendien** geschaffen, um Frauen im Wissenschaftsbetrieb zu fördern. Gleichzeitig wurden **interuniversitäre Koordinationsstellen** für Frauenforschung und Frauenstudien als Anlaufstelle für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Wien, Graz und Linz eingerichtet, die von den Hochschulen und dem Wissenschaftsministerium finanziert werden.

Des Weiteren wurde ein eigener **Forschungsschwerpunkt** „Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung“ eingerichtet.

Um das Angebot an universitären Lehrveranstaltungen zu Frauenthemen zu erhöhen, wurde 1982 ein **Sonderkontingent für Lehraufträge** zum Themenbereich Frauenforschung geschaffen, das 1990 auf österreichweit 200 Stunden ausgeweitet wurde und trotz aller Versuche seitens der Frauen an den Universitäten, diese Zahl anzuheben, nach wie vor in diesem Ausmaß besteht.

Zudem sind mit dem Inkrafttreten des Universitäts - Studiengesetzes (UniStG) am 1. August 1997 in allen hochschulspezifischen Normen der **Grundsatz der Gleichbehandlung** von Frauen und Männern sowie die **Gleichwertigkeit der Frauen - und Geschlechterforschung** mit anderen Forschungsbereichen verankert. Ziel der Bestimmung in § 3 UniStG ist die Institutionalisierung der Frauen - und Geschlechterforschung in den neu zu erstellenden Studienplänen.

In Österreich gibt es (nur) einen **Lehrstuhl**, der sich speziell mit Frauenfragen befaßt (Universität Innsbruck). Allerdings gibt es mittlerweile an mehreren Universitätsinstituten Gastprofessuren, die jeweils für ein spezielles Gebiet der Frauenforschung vergeben werden.

Artikel 10 lit. e) und f)

□ „Genderisierung“ von Fortbildung und Erwachsenenbildung

Für jene Mädchen und Frauen, die entweder über gar keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, in wenig zukunftsträchtigen Bereichen arbeiten oder von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wird die prekäre berufliche Situation auch durch Schulen des „**zweiten Bildungsweges**“ noch nicht ausreichend verbessert, da dieser Weg von dieser Bevölkerungsgruppe nicht so häufig eingeschlagen wird. Hier ist also noch Handlungsbedarf von seiten der Regierung gegeben.

Das überwiegende Angebot an Schulen des zweiten Bildungsweges ist im *berufsbildenden Bereich* gegeben. 94% der Schulen für Berufstätige bzw. 82% der GesamtschülerInnenzahl betreffen diesen Sektor. Der Frauenanteil ist hier mit 25% im Steigen begriffen.

Seitens des BMUK gibt es im Rahmen der **Erwachsenenbildung** zahlreiche Angebote zur Fortbildung (und nicht nur in Richtung einer beruflichen Weiterbildung), z. B. Kurse zu den verschiedensten Themen an Volkshochschulen, Sprachkurse für AusländerInnen.

Artikel 10, lit. h)

□ Förderung der Gesundheits - und Sexualerziehung

Gesundheitserziehung ist als **Unterrichtsprinzip** in den Lehrplänen sämtlicher Schularten verankert. Dieses soll nicht eine Vermehrung des Lehrstoffes bewirken,

sondern zu einer besseren Koordination und überlegteren Auswahl des im Lehrplan festgelegten Lehrstoffes (z.B. in Biologie, Haushalt und Ernährung, Leibesübungen) beitragen. Durch schulautonome Lehrplanbestimmungen können zusätzliche Schwerpunkte in Form von Freigegegenständen und unverbindlichen Übungen festgelegt werden (Grundsatzlerlaß GZ. 27.909/115 - V/3/96 vom 4. März 1997, Rundschreiben des BMUK Nr. 7/1997).

Ziele der Gesundheitsförderung sind die Gestaltung der Schule als gesundheitsförderliche Lebenswelt, Förderung persönlicher Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, Vernetzung von Schule und Umfeld, Förderung der Kommunikationsstrukturen aller am Schulalltag beteiligten Personen sowie Dokumentation und Verbreitung innovativer Projekte.

Ein wichtiger Teilbereich der Gesundheitsförderung ist die **Sexualerziehung**, die durch entsprechende immer wieder neu entwickelte Informationsmaterialien oder durch ein zuletzt sehr erfolgreich durchgeführtes Projekt "Love Talks" vertieft wird. Bei letzterem handelt es sich um ein präventives Modell der Sexualerziehung, das sich an Schülerinnen, Eltern und Lehrerinnen wendet und in Form von Arbeitskreistreffen, Workshops, Lehrausgängen und Diskussionen an den Schulen umgesetzt wird. Es wird gemeinsam von dem Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie und dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten durchgeführt und bewirkt, daß sowohl die Akzeptanz des Unterrichtsprinzips als auch das innerfamiliäre Vertrauen erhöht werden.

Artikel 11: Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Bereich Arbeit und Beschäftigung

Ein zentraler Grund für die **Feminisierung der Armut** liegt in der ungünstigeren Arbeitsmarktsituation von Frauen. Insgesamt gilt, daß fehlende Erwerbchancen, Arbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikationen und niedere Erwerbseinkommen die Hauptursachen für Armut sind. Z. B. sind Haushalte mit berufstätigen Müttern bedeutend weniger armutsgefährdet als AlleinverdienerInnenhaushalte.

Gemäß der Lohnsteuerstatistik bezogen 1996 insgesamt ca. 20% der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) standardisierte **Bruttoeinkommen** von weniger als 12.000 S monatlich (entspricht 168.000 S jährlich). In dieser Quelle werden aber auch geringfügig Beschäftigte sowie Teilzeitbeschäftigte erfaßt.

Arbeitszeitstandardisierte Nettoeinkommen wurden auf Basis der Einkommensbefragung, die im Rahmen des Mikrozensus von 1995 durchgeführt wurde, errechnet: Danach erzielen etwa 10% aller unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) ein arbeitszeitstandardisiertes monatliches Nettoeinkommen von höchstens 10.000 S (entspricht rund 12.000 S brutto).

Frauen haben viel öfter so niedrige Einkommen: Von den Männern sind nur Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft verstärkt betroffen (jeder vierte), bei den Frauen hingegen jede dritte Arbeiterin, zwei Fünftel der Hilfsarbeiterinnen, jede vierte Angestellte mit Hilfstätigkeit und jede fünfte Angestellte mit gelernter Tätigkeit.

Der Vergleich arbeitszeitbereinigter mittlerer Netto - Personeneinkommen (Median) nach beruflicher Qualifikation und Geschlecht auf Basis des Mikrozensus 1995 zeigt, daß die Einkommensvorteile der Männer in den einzelnen Kategorien stark variieren:

Berufsschicht	Männer	Frauen	Einkommensvorteil der Männer in %
ArbeiterInnen	14.900	11.100	34
Angestellte	19.700	14.000	41
Öffentl. Bedienstete	17.200	16.100	7
Unselbständige gesamt	16.200	13.300	22

Quelle: Sozialbericht S. 171 (Mikrozensus 1995)

Im Zeitverlauf sind die *Einkommensunterschiede* zwischen Männern und Frauen insgesamt Anfang der 80er Jahre zunächst gesunken, dann bis 1991 wieder gestiegen, von 1991 bis 1995 sind sie wieder leicht gesunken. Während bei den ArbeiterInnen die Einkommensunterschiede geringer wurden, sind sie bei den Angestellten und bei den Öffentlich Bediensteten angestiegen.

Gemäß den Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger verdienen Männer - gemessen am mittleren Einkommen (Median), ohne Arbeitszeitbereinigung - um 45% mehr als Frauen. Rund 10% aller unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge), 279.500 Männer und 59.400 Frauen verdienten 1996 ein Einkommen, das die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung überstieg.

Im gleichen Zeitraum haben sich die Einkommensunterschiede auch *unter den Frauen* deutlich vergrößert, wenn auch nicht in so starkem Ausmaß wie bei den Männern.

Wird die **Teilzeitbeschäftigung** berücksichtigt, so reduziert sich der erwähnte Vorsprung von 45% auf 29%. Die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede sind - aufgrund einer näherungsweisen Teilzeitbereinigung - in etwa zu einem Drittel durch die höhere Teilzeitquote der Frauen bedingt.

1997 waren im Jahresdurchschnitt 498.000 Personen, davon 412.000 Frauen, teilzeitbeschäftigt. (Dies entspricht einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigten von 5% innerhalb eines Jahres.) Die durchschnittliche Teilzeitquote aller Beschäftigten lag 1997 bei 14%, bei den Männern bei 4%, bei den Frauen hingegen bei 28%. Bei den unselbständig beschäftigten Frauen betrug dieser Prozentsatz 30%, bei den Arbeiterinnen sogar 35%. Der überwiegende Teil der Frauen (263.000) hatte eine Normalarbeitszeit zwischen 12 und 24 Stunden pro Woche, 220.000 arbeiteten zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche, 56.000 waren bis zu 11 Wochenstunden beschäftigt.

Gleitzeitregelungen sind zielführende Maßnahmen, um die Zeitprobleme von Frauen, die sich aus der Vielfalt ihrer Verpflichtungen ergeben, zu entschärfen und die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen erleichtern. Sie können so auch wesentlich zur Einbeziehung von Männern in die Versorgung der Familie beitragen.

Der Prozentsatz der unselbständig Erwerbstätigen, die 1997 Gleitzeit in Anspruch nahmen, liegt sowohl bei Frauen als auch bei Männern bei 20 %. Unter den Arbeitnehmerinnen ist der Anteil der Gleitzeitbeschäftigten bei den Angestellten mit 26 % am höchsten, gefolgt von den öffentlich Bediensteten mit 20 %. Das Schlußlicht bilden die Arbeiterinnen mit 11 %.

22 % aller Beschäftigten (Frauen 24 %, Männer 21 %) arbeiten ständig, regelmäßig oder saisonal am **Wochenende**. An Samstagvormittagen arbeiten 7 % der Frauen, aber nur 4 % der Männer. Bei den unselbständig Beschäftigten arbeiten 16 % der Männer und 18 % der Frauen am Wochenende.

Die **Schichtarbeit** hat zwischen 1995 bis 1997 weiter zugenommen. Allerdings ist sie vor allem bei Frauen (+12 %, Männer +1,5 %) gestiegen.

Die Verteilung der Erwerbstätigen auf **Sektoren** sieht folgendermaßen aus: Von den 3,6 Mio. Erwerbstätigen in Österreich waren (1997) 6,9 % in der Land- und Forstwirtschaft, 29,7 % im Produktionssektor und 63,4 % im Dienstleistungssektor tätig. Die Frauenanteile dieser Sektoren, die traditionell große Unterschiede

aufweisen, betragen 48,8 % in der Land - und Forstwirtschaft, 21,5% in der Produktion und 53,3 % bei den Dienstleistungen.

Die österreichische **Selbständigenquote** liegt mit 11 % unter dem EU - Durchschnitt von 15 %. Die Zahl der selbständig Erwerbstätigen (inklusive mithelfenden Familienangehörigen) stieg von 1996 auf 1997 um 0,1 % auf 500.700 Personen an: Während es in der Land - und Forstwirtschaft zu einem weiteren Rückgang kam, hatten Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen einen Anstieg der Selbständigen zu verzeichnen - in erster Linie durch die Zunahme der selbständig beschäftigten Frauen. Von den selbständig Erwerbstätigen sind ca. 209.100 Frauen (vgl. Statistische Nachrichten 6/1998, S. 415).

Frauen haben zwar traditionell im Vergleich zu Männern weniger hohe **Bildungs - abschlüsse**, jedoch verdienen Frauen auch bei gleicher Schulbildung deutlich weniger als Männer wie auch der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist. Aus demographischen Gründen gleicht sich das Bildungsniveau der Frauen nur langsam an das der Männer an. 41,3 % der Frauen aber nur 25,3 % der Männer haben nur eine Pflichtschulausbildung. Im Kontrast dazu konnten 44,6 % der Männer einen Lehrabschluß als höchste abgeschlossene Schulbildung aufweisen, während der Prozentsatz bei Frauen nur 26,4 beträgt.

Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer: Mittlere Netto - Personeneinkommen 1995

Höchste abgeschlossene Schulbildung	Männer	Frauen	Einkommensvor - teil der Männer in %
Pflichtschule ohne Lehrabschluß	14.500	11.600	25
Pflichtschule mit Lehrabschluß	15.500	12.400	25
Berufsbildende mittlere Schule	17.500	14.700	19
Allgemeinbildende höhere Schule	17.900	15.400	16
Berufsbildende höhere Schule	20.000	15.300	31
Abiturientenlehrgang/Kolleg	21.100	17.300	22
Hochschulverwandte Lehranstalt	21.400	18.000	19
Universität, Hochschule	23.000	19.500	18
Gesamt	16.200	13.300	22

Quelle: Sozialbericht 1997, S. 170

Alleinerzieherinnen zählen zu den überproportional armutsgefährdeten Personen unter der erwerbstätigen Bevölkerung. 1994 betrug die Armutsquote bei Personen in Alleinerzieherinnen - Haushalten 12 % und war somit mehr als doppelt so hoch wie die der Gesamtbevölkerung. 8 Als arm wurden 1994 Personen eingestuft, deren gewichtetes Pro - Kopf - Einkommen unter 7.500 S (der Hälfte des durchschnittlichen Pro - Kopf - Einkommens aller Personen von 15.000 S) beträgt und spürbare Einschränkungen in zentralen Lebensbereichen hinnehmen mußten.)

Fast 60 % der armen Personen leben in Haushalten von unselbständig Erwerbs - tätigen, ca. 20 % in Haushalten von Arbeitslosen und 17 % in Selbständigen - oder Bauernhaushalten. Die Armutsgefährdung bei den unselbständig Erwerbstätigen ist am höchsten bei einfachen Hilfskräften gefolgt von einfachen Angestellten. (Hilfskräfte machen über 60 % und einfache Angestellte 26 % aller armen unselbständig Erwerbstätigen aus.)

Da die **Pensionshöhe** in erster Linie durch die Höhe der Erwerbseinkommen und die Versicherungsdauer bestimmt wird, zeigen sich hier gravierende geschlechtsspezifische Unterschiede (durch die Pensionsreform 1993 kam es zur verbesserten Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung, wodurch diese Unterbrechung im Erwerbsleben sich nicht mehr gravierend in der Pensionshöhe niederschlägt). Die durchschnittliche Alterspension (ohne Zulagen und Zuschüsse) der Männer in der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug im Dezember 1997 14.457 S, jene der Frauen nur 8.368 S. (1997 lagen rund 80% aller Pensionsleistungen unter 14.500 S, 15% im Bereich von 14.500 S bis 21.000 S und nur 5% aller ausbezahlten Leistungen lagen im Bereich von 21.000 S bis zur Höchstpension von 28.540 S.)

Die durchschnittliche **Neuzugangsalterspension** (ohne Zulagen und Zuschüsse) eines männlichen Arbeiters für 1997 machte 10.959 S, die eines männlichen Angestellten 19.941 S aus. Hingegen betrug die durchschnittliche Neuzugangsalterspension einer Arbeiterin 6.468 S, die einer Angestellten 12.609 S (Sozialbericht 1997).

Der Großteil der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen wird vom **Arbeitsmarktservice** Österreich getragen bzw. finanziert.

Die Geschäftsstellen dieser Einrichtung sind aufgrund des gesetzlichen Auftrages, AMSG § 31(3) verpflichtet „...*durch entsprechenden Einsatz der Leistungen der*

geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes so wie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.“

Das Arbeitsmarktservice trägt zur Umsetzung des Gleichstellungszieles mit der **Arbeitsmarktpolitik für Frauen** bei. Sie bildet den Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen für Frauen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen dabei auf der Förderung der

- Chancengleichheit von Mädchen bei der Berufswahl und beruflicher Ausbildung
- Chancengleichheit von Frauen durch Qualifizierung
- Chancengleichheit von Frauen beim Zugang zur Beschäftigung
- besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Eine wichtige Maßnahme dieses Schwerpunktes **bilden Sonderprogramme für Wiedereinsteigerinnen**. Für die Umsetzung von zusätzlichen Maßnahmen standen 1996 Budgetmittel von insgesamt über 18 Mio. S zweckgebunden zur Verfügung und 1997 100 Mio. S. Während 1996 der Schwerpunkt auf einer generellen Verbreiterung der Angebote für die Zielgruppe lag (insgesamt wurden rund 3.500 Frauen zusätzlich beim Wiedereinstieg unterstützt), wurde 1997 verstärkt auf Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und Beschäftigung fokussiert.

Um die **Förderung der Gleichstellung** von Frauen auf dem Arbeitsmarkt für die einzelnen Handlungsbereiche des AMS zu konkretisieren, sind in allen Landes - geschäftsstellen und regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice **Frauenreferentinnen als Expertinnen für arbeitsmarktpolitische Frauenfragen** bestellt. Ihre Aufgabe ist es, die Organisation bei der Planung, frauengerechten Gestaltung und Umsetzung konkreter Maßnahmen für Frauen zu unterstützen.

Angesichts der Tatsache, daß Frauen von den Problemen am Arbeitsmarkt besonders betroffen sind - ihre Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt 1998 wieder deutlich über jener der Männer²⁶ - wird zudem im Jahr 1999 auch die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen setzen: Ein sich derzeit in Gründung befindlicher **Berufsausbildungsfonds für Frauen**, der von der Bundesministerin initiiert und finanziert wird, soll in Zusammenarbeit mit interessierten Unternehmen zur Verbesserung der beruflichen Ausbildung von

²⁶ Frauen 7,5%; Männer 6,9% (nationale Berechnungsweise).

minderqualifizierten Frauen und zur Entwicklung innovativer, familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle eingesetzt werden.

Artikel 11, Z. 1, lit. a)

□ Sicherung des Rechts von Frauen auf Arbeit

Zur Sicherung der Frauenbeschäftigung verfolgt Österreich einen multifaktoralen Ansatz mit entsprechenden Maßnahmen und Programmen auf der Angebots - wie auf der Nachfrageseite.

Als **grundlegende Maßnahme** wurde am 15.4. 1998 von der österreichischen Bundesregierung der „**Nationale Aktionsplan für Beschäftigung**“ (NAP) beschlossen. Im Rahmen des NAP bildet die Chancengleichheit von Frauen und Männern einen eigenen Schwerpunkt, dieser ist gleichzeitig bei anderen beschäftigungspolitischen Maßnahmen integriert (z. B. Qualifizierung). Er enthält Weichenstellungen zu allen in Artikel 11 enthaltenen Zielen (siehe weiter unten).

Der von der österreichischen Bundesregierung im NAP für Beschäftigung angewandte Ansatz des **Gender - Mainstreaming** wird insbesondere in den Bereichen aktive Arbeitsmarktpolitik, Aus - und Weiterbildung und Unternehmensgründung angewandt. Gleichzeitig werden **auch spezielle Maßnahmen** der Frauenförderung mit dem Ziel der Realisierung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern gesetzt. Dieser Ansatz wird von der Europäischen Kommission als richtungsweisend bezeichnet und im Entwurf des „Gemeinsamen Beschäftigungsberichts“ als eine von **zehn „best - practice Maßnahmen“** bezeichnet (Zweiter Bericht über die Umsetzung des österreichischen Aktionsplans für Beschäftigung).

Ein wichtiger Bestandteil von Aktionen zum Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind Maßnahmen zur **Förderung der Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst**. Schon bisher bestanden im Bundesdienst fortschrittlichere rechtliche Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigung als in der Privatwirtschaft. So haben Beamtinnen bis zum Schuleintritt ihres Kindes einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit.

In der auf Initiative der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretär für Finanzen im

Sommer 1998 gestarteten Teilzeittoffensive des Bundes werden zum einen die Bediensteten mittels einer Informationsbroschüre detailliert über die verschiedenen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit informiert; zum anderen wurden von der Bundesregierung im Juli 1998 Erleichterungen hinsichtlich der Aufnahme von Ersatzkräften für Bundesbedienstete, die Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, beschlossen. Trotz genereller Aufnahmebeschränkung können die Bundesdienststellen seither Ersatzkräfte für Mitarbeiterinnen, die zur Teilzeitarbeit überwechseln, aufnehmen.

Weitere wichtige Initiativen umfassen **Bildungs -, Ausbildungs - und Weiterbildungsmaßnahmen** zur Qualifizierung arbeitsloser und arbeitssuchender Frauen, den Ausbau **regionaler Frauenstiftungen**, die Einrichtung innovativer **regionaler Ausbildungsstrukturen** speziell für Frauen, die Finanzierung der Tätigkeit von Vereinen, die Frauen bei der Wiedereingliederung und bei der Unternehmensgründung unterstützen²⁷ und Vorkehrungen zur Sicherung der größeren Verbindlichkeit zur Erstellung von **Frauenförderplänen** auf den verschiedensten Ebenen.²⁸

Im Mai 1999 beschloß die österreichische Bundesregierung den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für das Jahr 1999, in dem weitere wesentliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen gesetzt werden. Weiters wird das Prinzip des Gender Mainstreaming als eigene Leitlinie festgelegt; daß heißt, künftig werden alle beschäftigungspolitischen Maßnahmen auf ihre Auswirkung hinsichtlich der Lage von Frauen am Arbeitsmarkt untersucht und entsprechend gestaltet.

Artikel 11, Z. 1, lit. b)

²⁷ Dazu gehören „AQUA“, „NOWA - Netzwerk für Berufsausbildung“, „Business Frauen Center“ In diesen Zusammenhang fällt auch die Finanzierung eines Projekts zur Umsetzung des „Vierten Aktionsprogramms der Europäischen Union für die Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (1996 - 2000), das junge hochqualifizierte Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung ermutigen will („Preparing Women to Lead“). Auf der gleichen Grundlage bewegt sich „Managing E Quality“, das Unternehmen für Fragen der Gleichstellung sensibilisiert. Die 1984 gestartete Aktion „Mädchen können mehr!“ (ursprünglich Töchter können mehr) dient der Erleichterung des Zugangs von Mädchen zu unkonventionellen Lehrberufen. Weiters veranstalten verschiedene Ministerien zahlreiche Seminare und Fachtagungen, die sich mit der Zukunftsentwicklung der Frauenarbeit - vor allem im Zusammenhang mit den neuen Technologien - und mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen.

²⁸ Im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung sind auch Maßnahmen zur Änderung des Nachtarbeitsverbots enthalten, siehe Ausführungen zu 11, z. 1, lit. f.

□ Chancengleichheit und Gleichbehandlung:

Durch die **vierte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz** (BGBl. Nr. 44/1998), die am 1. Mai 1998 in Kraft getreten ist, wurden Verbesserungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission herbeigeführt, in erster Linie die Errichtung von Regionalbüros, weitere Präzisierungen zum Tatbestand der sexuellen Belästigung und verfahrensrechtliche Regelungen.²⁹

Wichtigster Punkt der Novelle ist **die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft** durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen. Das erste Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wurde bereits durch eine am 1. November 1998 in Kraft getretene Verordnung des Bundeskanzlers errichtet. Es ist für den örtlichen Wirkungsbereich der Bundesländer Tirol, Vorarlberg und Salzburg zuständig und hat seinen Sitz in Innsbruck (Tirol). Dadurch soll die praktische Durchsetzung der bestehenden rechtlichen Beschwerdemöglichkeiten in den Regionen erleichtert werden.

Darüber hinaus wird in der Novelle festgehalten, daß **sexuelle Belästigung** durch einen Dritten (Kollegen, Kunden) eine Diskriminierung darstellt, auch wenn der Arbeitgeber Abhilfe geschaffen hat.

Außerdem regelt die Novelle **verfahrensrechtliche Angelegenheiten**, wie insbesondere Ersatz der Fahrt - und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen und Festlegung der Zeitpunkte für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Art. 11. Z. 1, lit. d)

□ Erhöhung des Bildungsniveaus und der Einkommensmöglichkeiten von Frauen

Mit BGBl. I Nr. 70/1998 wurde in Entsprechung des Frauenvolksbegehrens die Möglichkeit geschaffen, neben einem karenzierten Arbeitsverhältnis nach Mutterschutzgesetz (MSchG)/Eltern - Karenzurlaubsgesetz (EKUG) vorübergehend eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende **Erwerbstätigkeit** auszuüben.

²⁹ Siehe Ausführungen zu Artikel 2, lit. b) bis f) (Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft).

Seit 1.1.1998 ist die Vereinbarung einer **Bildungskarenz** gemäß § 11 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz) i.d.F. des ASRÄG 1997 (Arbeits - und Sozialrechts - Änderungsgesetz 1997) zulässig. Eine solche Bildungskarenz kann auch im Anschluß an einen Karenzurlaub nach MSchG bzw. EKUG vereinbart werden. Voraussetzung ist aber, daß das Arbeitsverhältnis bereits 3 Jahre gedauert hat und die Bildungskarenz für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr vereinbart wird. Zu beachten ist, daß während der Dauer der Bildungskarenz kein Kündigungsschutz im Sinne des MSchG bzw. EKUG besteht. Bei Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld (siehe § 26 Abs. 1 Z 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz; AIVG).

Durch eine **Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz**, die mit 16. Mai 1998 in Kraft getreten ist, wurde eine weitere Verbesserung für berufstätige Frauen herbeigeführt³⁰.

Artikel 11, Z. 1. lit. e)

□ Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen hat sich gegenüber 1980 erheblich ausgeweitet und lag 1997 bei rund 705.000 Personen (davon 294.000 Frauen). Nach einer Annäherung der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in der ersten Hälfte der neunziger Jahre kam es in den vergangenen Jahren zu einem fortgesetzten Anstieg der **Frauenarbeitslosenquote**, während jene der Männer stagniert. Frauen weisen längere Arbeitslosigkeitsdauern auf (132 gegenüber 115 Tagen bei Männern). Während die Zahl der BezieherInnen von Arbeitslosengeld in den letzten Jahren bei Männern stagniert und bei Frauen leicht rückläufig ist, kam es gleichzeitig zu einem massiven Anstieg beim Notstandshilfebezug (Frauen und Männer). 1997 bezogen 88,3% der vorgemerkten Frauen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe (Männer: 93,3%).

Das mittlere **Arbeitslosengeld** von Frauen lag 1997 bei 7.300 S (Männer: öS 9.700 S) monatlich. Ausschlaggebend für diese Unterschiede sind vor allem die niedrigeren Löhne bzw. Gehälter der Frauen, die in der Folge als Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld herangezogen werden. Ein weiterer Grund für die geringe Bemessungsgrundlage der Frauen liegt im höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung.

³⁰ Vgl. Ausführungen zu Artikel 2 lit. b) bis f) (Betriebliche Frauenförderung).

Die Anrechnung von Einkommen der im Haushalt lebenden Angehörigen führt zu deutlich niedrigeren Leistungen bei der *Notstandshilfe*: Analog zum Arbeitslosengeld zeigen sich auch hier erhebliche Unterschiede bei einer Differenzierung nach Geschlecht: Bei Frauen lag der Median bei 6.300 S, bei Männern bei 8.000 S. 1997 mußten 30 Prozent der Notstandshilfe beziehenden Frauen mit einer monatlichen Leistung von höchstens 4.900 S auskommen, weniger als ein Drittel verfügte über mehr als 7.500 S.

**Situation von arbeitslosen Frauen und Männern
1996 - 1998**

Vorgemerkte Arbeitslose

	Frauen	Männer
1996	102.482	128.025
1997	104.768	128.580
1998	108.365	129.429

ArbeitslosengeldbezieherInnen

	Frauen	Männer
1996	49.583	74.432
1997	49.330	77.691
1998	48.836	72.399

NotstandshilfebezieherInnen

	Frauen	Männer
1996	35.708	35.608
1997	41.184	40.964
1998	46.039	48.440

Sondernotstandshilfe

Seit 1.1.1990 haben auch *verheiratete Mütter*, deren Partner kein oder nur ein geringes Einkommen bezieht, Anspruch auf Sondernotstandshilfe (Im Fall verheirateter Väter trifft das zu, wenn die Frau auf den Anspruch verzichtet hat). Seit 1. 4. 1998 besteht der Anspruch für *Ausländerinnen* unter den gleichen

Voraussetzungen wie für Inländerinnen (Bis dahin war der Besitz eines Befreiungsscheins die Voraussetzung für die Erfüllung dieses Anspruchs).

□ Alterssicherung von Frauen

Die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz hat 1996 eine Studie zum Thema „Neue Wege der eigenständigen Alterssicherung von Frauen“ erstellen lassen. Darin wurden - neben einer Bewertung des derzeitigen Alterssicherungssystems, welches sich an einer traditionellen männlichen Erwerbs- und Lebensbiographie orientiert, Wege aufgezeigt, wie es in Zukunft eine eigenständige und familienstandsunabhängige Alterssicherung für Frauen geben kann.

Nachhaltige Reformmodelle wurden unter Berücksichtigung unterschiedlichster weiblicher Lebenszusammenhänge dargestellt, auf ihre Finanzierbarkeit und Verteilungsgerechtigkeit geprüft und gegeneinander abgewogen. Es folgte ein intensiver Diskussionsprozeß, dessen Ziel die Vermeidung von Altersarmut durch eine eigenständige, familienstandsunabhängige und ausreichende Lebensstandardsicherung ist.

1997 hat die Bundesregierung ein umfangreiches **Pensionsreformpaket** beschlossen, das zumindest in Teilbereichen die geschlechtsspezifischen Lebensverläufe von Frauen mit dem Ziel der Verbesserung der **Ansprüche von Frauen auf Pensionsleistungen** berücksichtigt hat. Unter anderem enthält dieses Paket folgende Bestimmungen:

- die Anrechnung von *Kindererziehungszeiten* (maximal 4 Jahre für jedes Kind) zur Verringerung bestehender Versicherungslücken von Frauen wird ab dem Jahr 2.000 durch eine höhere Bewertung dieser Zeiten verbessert;
- Personen, in der Mehrheit Frauen, die aufgrund der Betreuung von *pflegebedürftigen Angehörigen* ihre Beschäftigung aufgeben, erhalten die Möglichkeit einer günstigen Weiterversicherung angeboten.

Anläßlich des Internationalen Jahres der Älteren Menschen lud die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz im Juni 1999 zu einer Fachtagung zum Thema „Frauen werden älter“ Frauen und Expertinnen ein. Erstmals wurde damit in Österreich das Umgehen mit dem Älterwerden aus einer

frauenspezifischen Perspektive thematisiert. Ausgehend von dieser äußerst erfolgreichen Initiative, die auf ein breites öffentliches wie mediales Interesse stößt, wurden bereits weitere Aktivitäten (Multiplikator - Innenseminare) für diese Zielgruppe (Frauen ab ca. 50 Jahren) geplant und sollen zukünftig verstärkt gesetzt werden.

□ Erweiterung des Versicherungsschutzes

Seit Anfang 1994 besteht eine Meldepflicht für **geringfügig beschäftigte Personen** (das sind Personen mit einem Einkommen, das den Betrag von 3.830 S (Berechnung 1998) nicht übersteigt). Seit 1. Jänner 1998 sind Personen, bei denen die Gesamtheit der Entgelte aus unselbständigen Erwerbstätigkeiten die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, in die Vollversicherung einbezogen; für DienstnehmerInnen, deren Entgelte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen, besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung.

Im Bereich der freiberuflich bzw. selbständig Tätigen etablierten sich in den letzten Jahren neue Formen von Abhängigkeit (z.B. Teleheimarbeit, „Werkverträge“), von denen vor allem Frauen betroffen sind. Diese Selbständigen haben weder Dispositionsfreiheit noch Gewinnchancen. Für sie wurde der Begriff „**Abhängige Selbständige**“ geprägt. Typisch für sie ist, daß sie nur für einen Auftraggeber arbeiten, ihre Leistungen daher nicht am Markt anbieten, keine ArbeitnehmerInnen beschäftigen, kaum Eigenkapital einbringen können und ihr Nettoeinkommen nicht über einem vergleichbaren Nettolohn liegt.

Um diesen Personen den Schutz des Sozialversicherungssystems nicht länger vorzuenthalten, wurde bereits durch die im Strukturanpassungsgesetz 1996 verankerte Einbeziehung der freien DienstnehmerInnen in die Solidargemeinschaft der Sozialversicherung ein erster Schritt zu einer umfassenden Sozialversicherung gesetzt. Im Rahmen der 54. und 55. Novelle zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz bzw. der 22. und 23. Novelle zum Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz erfolgte im Hinblick auf die Entschließung des Nationalrates E 24 - NR/XX. GP, in der eine breite und faire Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung gefordert wurde, eine Konkretisierung des DienstnehmerInnenbegriffes, eine Neufassung des Begriffes des/der freien Dienstnehmers/in sowie die Einbeziehung der „neuen Selbständigen“ in die gesetzliche Sozialversicherung.

Artikel 11, Z. 1, lit. f)

□ Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Wahrnehmung dieser Anliegen fällt in den Zuständigkeitsbereich der **Gleichbehandlungskommission**. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz liegt sexuelle Belästigung vor, wenn am Arbeitsplatz „*ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist...*“. Empirischen Werten zufolge sind Frauen, die sexuelle Belästigung nicht hinnehmen wollen, besonders gefährdet, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Ansatzpunkte sind hier Präventionsmaßnahmen der ArbeitgeberInnen sowie eine bessere arbeitsrechtliche Absicherung (beispielsweise in Form eines befristeten Kündigungsschutzes, eines subjektiven Beschwerderechtes, um Frauen vor Gegenklagen zu schützen, eines gesetzlichen Verbotes der Benachteiligung durch Arbeitgeber und Vorgesetzte infolge einer Beschwerde) der betroffenen Frauen. Diskriminierungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind äußerst selten und in der Regel eine Folgediskriminierung vor allem nach sexueller Belästigung.

□ Regelung der Nachtarbeit

Da die Verhandlungen über ein allgemeines geschlechtsneutrales Nachtarbeitsgesetz bisher noch zu keiner Einigung geführt haben, wurde eine **Übergangslösung** beschlossen. Seit 1.1.1998 können **Ausnahmen** vom Nachtarbeitsverbot für Frauen auch durch Kollektivvertrag zugelassen werden. Voraussetzung ist jedoch, daß sowohl weibliche als auch männliche Dienstnehmer in seinen Geltungsbereich einbezogen und geeignete *Ausgleichsmaßnahmen* festgelegt werden (z.B. Zeitzuschläge, Zusatzurlaube, zusätzliche Ruhepausen, geeignete Transportmöglichkeiten usw.). Weiters muß ein *Versetzungsanspruch* bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung vorgesehen sein. Die Nachtarbeit kann überdies *nicht einseitig angeordnet*, sondern sie muß vereinbart werden.

Es wurden bereits eine ganze Reihe von solchen Kollektivverträgen abgeschlossen, z.B. in den Bereichen Metallindustrie, Bergbau, Kunststoffverarbeitendes Gewerbe, Zuckerindustrie, Nahrungs- und Genußmittelindustrie, Holzverarbeitende Industrie, Großbäckereien, Blumenbinderei und -handel, zahnärztliche und dentistische Praxen, Videotheken.

Österreich hat bezüglich der Frauennacharbeit einen **Vorbehalt** zu Art. 11 abgegeben. Dieser kann jedoch erst zurückgezogen werden, wenn das Frauen - nachtarbeitsverbot zur Gänze aufgehoben wurde.

Artikel 11, Z. 2, lit. a)

□ Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit März 1999 bevorzugen die von sozialdemokratischen Regierungsmitgliedern geleiteten Bundesministerien bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen jene Unternehmen, die Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergreifen.³¹

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf intensiviert das Bundes - ministerium für Umwelt, Jugend und Familie die Kooperation mit der Wirtschaft. Ziel ist es, gemeinsame **Modellprojekte** für eine familiengerechte Arbeitswelt zu entwickeln. Das „*Österreichische Audit FAMILIE & BERUF*“ orientiert sich an einer Idee aus den USA, dem „*family friendly Index*“ des New Yorker „*Families & Work Institute*“. Dieser Index gibt an, wie familienbewußt ein Unternehmen handelt. Er hat sich in den USA mittlerweile zu einem anerkannten Instrument personalpolitischer Innovation entwickelt. Mit dem Audit "FAMILIE & BERUF" für eine familienfreundliche Arbeitswelt wird die „Familienfreundlichkeit“ eines Unternehmens anhand eines umfangreichen Kriterienkataloges beurteilt (z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeits - organisation) und nach betriebswirtschaftlichen Kriterien überprüft.

In Österreich wurde dieses Projekt im März 1998 mit zehn **Pilotunternehmen** gestartet. Das Zertifikat des Audits ist auf drei Jahre befristet, danach folgt erneut eine Phase der Überprüfung. Die Pilotphase wurde im November 1998 mit der Verleihung der Grundzertifikate abgeschlossen. Das Interesse zur Teilnahme am Audit seitens der Unternehmen ist sehr groß.

Das Projekt „Managing - E - Quality“ bietet Hilfe für die einzelnen Unternehmen an und hat sich als Hauptziele die Sensibilisierung für die Veränderung von Organisationsstrukturen in Richtung bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, speziell bei Männern, aber auch die Entwicklung entsprechender innerbetrieblicher

³¹ siehe auch Ausführungen in Artikel 2 lit. b) bis lit. f) zu Öffentliche Auftragsvergabe im Zeichen der Frauenförderung

Maßnahmenprogramme, gesetzt. Damit soll die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich Teilhabe, Stabilität von Arbeitsplätzen, Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen erhöht werden. Besondere Bedeutung kommt im Projekt auch einem frauenpolitisch relevanten Perspektivenwechsel zu, und zwar Männer als Mitverantwortliche für die gesellschaftliche Arbeitsteilung.

Primäre Zielgruppe des Projektes sind Führungskräfte in öffentlichen und privaten Organisationen, ressourcenstarke Männer und gegebenenfalls Frauen, die über die Einstellung und Förderung von Personal sowie deren Arbeitsbedingungen entscheiden. Angesprochen sind aber auch OrganisationstrainerInnen und Schulungseinrichtungen, die für Schulungen mit gleichstellungsorientierten Schwerpunkten sensibilisiert und gewonnen werden sollen, sowie Personalvertretungen und andere Schlüsselpersonen in Organisationen, die für die Implementierung von entsprechenden Maßnahmen relevant sind.

Artikel 11, Z. 2, lit. b)

☐ Elternkarenz

Seit Jänner 1990 besteht die Möglichkeit, daß Mütter und Väter den Karenzurlaub wahlweise in Anspruch nehmen. Mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz (1.7. 1990) wurde die Dauer des Elternkarenzurlaubes um ein Jahr verlängert.

Während des Karenzurlaubes wird **Karenzgeld** (1999: 185,50 S pro Tag) gezahlt. Für Geburten ab 1.7.1996 gebührt das Karenzgeld nur dann bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn es von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen wird. Wird es nur von einem Elternteil in Anspruch genommen, gebührt es bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes.

Ein wichtiges sozialpolitisches Instrument stellt die im Mutterschutz - bzw. Elternkarenzurlaubsgesetz vorgesehene und durch das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz 1992 eingeführte Möglichkeit einer - mit dem Arbeitsgeber zu vereinbarenden - **Teilzeitbeschäftigung** von Eltern (leibliche sowie Adoptiv - und Pflegeeltern) kleiner Kinder dar.

Ein *Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit* für Eltern von Kleinkindern und die Ausweitung bis zum 6. Geburtstag des Kindes wurde bereits im Zuge des „*Gleichbehandlungspaketes*“ diskutiert und wird neben der Forderung nach einer flexibleren Inanspruchnahme der Teilzeitkarenz in den Verhandlungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Elternurlaubsrichtlinie als wichtiges frauenpolitisches Anliegen gefordert.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist der Zugang zu *zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten* während der Karenzzeit. Ursprünglich war es einer Frau überhaupt nicht möglich, während des Karenzurlaubs etwas dazu zu verdienen. Mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, neben dem karenzierten Dienstverhältnis eine *geringfügige Beschäftigung* auszuüben. Jedoch bestand auch hier noch immer das Problem, daß selbst bei einer kurzzeitigen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze der Anspruch auf Karenzgeld für diesen Monat verloren ging. Im Zuge des „*Frauenvolksbegehrens*“³² wurde daher gefordert, diese starre Grenze zu lockern. Seit Mai 1998 sind auch solche Erwerbstätigkeiten zulässig, die diese Geringfügigkeitsgrenze (nur vorübergehend) überschreiten. Damit soll Arbeitnehmerinnen, die sich in Karenz befinden, der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert werden.

Zur Umsetzung der Elternurlaubsrichtlinie (RL 96/34/EG) und der im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung enthaltenen Maßnahmen wurden 1999 im Rahmen eines „kleinen Familienpakets“ weitere Verbesserungen zur flexiblen Gestaltung der Karenzzeit zwischen Müttern und Vätern geschaffen, die ab dem Jahr 2000 wirksam werden. Kernpunkte der neuen Regelung sind ein eigenständiger Anspruch auf Karenz für Väter, die Ermöglichung einer etappenweisen Inanspruchnahme der Karenzzeit für Mütter und Väter bis zum 7. Geburtstag des Kindes sowie eine zweimalige Teilungsmöglichkeit des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

Art. 11, Z 2, lit. c)

Kinderbetreuungseinrichtungen

³² Siehe Ausführungen zu Artikel 7.

Der **Zugang** zu Kinderbetreuungseinrichtungen stellt eine wichtige Voraussetzung für die Überwindung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt dar.

In Österreich hatten im Berichtsjahr 1997/98 fast alle *Kinderkrippen* ganztägig ohne Unterbrechung geöffnet: Von 434 Kinderkrippen (öffentlich und privat) haben 427 durchgehend geöffnet, die restlichen 7 sind nur als halbtägige Unterbringungs-möglichkeiten konzipiert. Bei den *Kindergärten* sind von den 4.553 nur 2.796 (also 61 Prozent) ganztägig geöffnet. 1.045 sind nur halbtägige Unterbringungs-möglichkeiten und 646 werden über Mittag geschlossen. Die restlichen 66 werden überhaupt nur saisonmäßig geführt. Besonders kraß ist die Situation in der Steiermark, Tirol und Vorarlberg: in der Steiermark haben 21 Prozent, in Tirol 8 und in Vorarlberg sogar nur 7 Prozent ohne Unterbrechung geöffnet. Nur 33 von 4.553 Kindergärten österreichweit (ca. 0,7 Prozent) bieten eine Samstags- und Sonntagsbetreuung an. Nur in Niederösterreich gibt es keinen einzigen Kindergarten mit Wochenendbetreuung. (In Burgenland, Kärnten, Oberösterreich und Salzburg gibt es zumindest einen mit einem solchen Angebot.) (vgl. ÖSTAT: Krippen, Kindergärten und Horte Berichtsjahr 1997/98, S.83)

1997 wurden in Österreich von Bund und Ländern insgesamt 1,2 Milliarden Schilling für den **Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen** in Österreich **investiert**. Damit konnten rund **19.000** neue Kinderbetreuungsplätze, zu über 80% im Bereich der Kindergärten, also für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren, bereitgestellt werden. Gleichzeitig wurden damit rund 2.000 zusätzliche Arbeitsplätze - in erster Linie Frauenarbeitsplätze - geschaffen.

1999 werden zur Errichtung von weiteren dringend notwendigen Kinderbetreuungsplätzen von Bund und Ländern abermals 1,2 Milliarden Schilling zur Verfügung gestellt. Entsprechend der Betreuungssituation in Österreich werden diese Mittel vorrangig für die Schaffung von Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren und für Schulkinder eingesetzt. Auf eine bedarfsgerechte Flexibilität der Betreuungseinrichtungen unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird besonderes Augenmerk gelegt.

Die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz unterstützt darüber hinaus Projekte zur Professionalisierung und zur Schaffung von

Beschäftigungsmöglichkeiten für Tageseltern: So etwa das transnationale Projekt „Cinderella“, das in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice Österreich im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Employment NOW finanziell gefördert wird. „Cinderella“ erarbeitet und prüft Wege zur Reform der Ausbildung und der Förderung von Einrichtungen mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung für Tageseltern. Mittlerweile liegen ein ausgearbeitete Berufsbild sowie ein Ausbildungscurriculum für Tages- und Pflegeeltern vor.

Personen mit Betreuungspflichten wurde außerdem mit dem „Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz“ (1997) das Recht eingeräumt, mit ihren ArbeitgeberInnen eine *Herabsetzung der Normalarbeitszeit* zu vereinbaren.³³

Seit 1988 gewährt das Arbeitsmarktservice eine Kinderbetreuungsbeihilfe für Frauen und Männer, die eine Arbeit aufnehmen oder einen Kurs des Arbeitsmarktservices besuchen wollen und über ein niedriges Familieneinkommen verfügen. Die Kinderbetreuungsbeihilfe wurde 1997 ausgeweitet. Insgesamt gab es 1997 14.839 Förderfälle, davon ergingen 14.560 Förderungen an Frauen.

Art. 11, Z 2, lit. d)

In Ausführung der *Mutterschutz - Richtlinie 92/85/EWG* wurden die Bestimmungen über die Beschäftigungsverbote für werdende Mütter durch die Mutterschutzgesetz - Novelle im Jahre 1995 neuerlich verschärft und ein besonderes Evaluierungssystem zur Beurteilung der Gefahren von schwangeren Frauen am Arbeitsplatz eingeführt. Weiters sind nunmehr auch Beschäftigungsverbote für stillende Mütter vorgesehen.³⁴

Artikel 12: Beseitigung der Diskriminierung von Frauen im Bereich der Gesundheit

Artikel 12, Z.1

³³ Vgl. Ausführungen zu Artikel 5, lit. b.

³⁴ Vgl. Artikel 4, Z. 2.

□ Neuregelung der Arbeitszeit in Krankenanstalten

1997 wurde ein eigenes Krankenanstalten - Arbeitszeitgesetz geschaffen, mit dem die Angehörigen von Gesundheitsberufen, die in Krankenanstalten beschäftigt werden ein einheitliches Arbeitszeitrecht erhalten. Dadurch sollen vor allem die bis dahin üblichen Arbeitszeiten von bis zu 100 Wochenstunden, von bis zu 72 Stunden durchgehender Dienst und von bis zu 17 Nachtdiensten pro Monat in einzelnen öffentlichen Krankenanstalten auf ein arbeitsmedizinisch zumutbares Maß eingeschränkt werden.

Diese Regelung betrifft **besonders Frauen**, da sie vor allem in der Gruppe der *KrankenpflegerInnen, HelferInnen* etc. nach wie vor die Mehrheit bilden. Auch unter den ÄrztInnen ist der Anteil von Frauen - nicht nur auf den Dienst in Krankenanstalten bezogen - im Steigen begriffen, wenn er sich auch noch immer nur auf ein Drittel der Gesamtbeschäftigten beläuft: So waren im Dezember 1997 von 32.720 berufsausübenden ÄrztInnen 11.305 Frauen.

□ Gesundheitsförderung

Dieser Bereich, der hauptsächlich auf einer dezentralen Struktur beruht, nimmt innerhalb des österreichischen Gesundheitssystems einen wichtigen Platz ein. Im März 1998 trat das Bundesgesetz über Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung, - aufklärung und - information (Gesundheitsförderungsgesetz) in Kraft, mit dem **zusätzliche Mittel** von jährlich 100 Mio. S zur Umsetzung der „Initiative Gesundheitsförderung“ zur Verfügung gestellt werden. Mit der Verwaltung der Mittel wurde der Fonds „Gesundes Österreich“ beauftragt. Vom Fonds werden praxisbezogene Aktivitäten und flankierende wissenschaftliche Studien sowie Netzwerkaktivitäten gefördert, weichen ein ganzheitlicher Gesundheitsbegriff zugrunde liegt.

Mit der Etablierung der Österreichischen Netzwerke „Gesundheitsfördernde Schulen“, „Gesunde Städte Österreichs“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Gesundheitsfördernde Krankenhäuser“ konnten nachhaltige Infrastrukturen zur Gesundheitsförderung in Österreich geschaffen werden.

Diese Maßnahmen sind teilweise in Zusammenarbeit mit WHO und EU entstanden und leisten auch einen Beitrag zur Chancengleichheit im Gesundheitswesen. Die ganzheitlichen **gesundheitlichen Bedürfnisse von Frauen** werden heute verstärkt berücksichtigt, wobei auch auf **spezifische Gruppen** - junge Mädchen, Frauen in

der Menopause und ausländische Frauen - besonders eingegangen wird. Ein solches Modellprojekt ist das WHO - Modellprojekt FEM - Frauen - Eltern - Mädchen, das eine breite Palette von Kursen, Workshops, praktischen Angeboten und Beratung bietet. 1999 wird zusätzlich zu dem FEM - Gesundheitszentrum an der Semmelweis - Frauenklinik, das mit dem Gesundheitspreis der WHO ausgezeichnet wurde, ein zweites Zentrum im Süden von Wien (Kaiser - Franz - Joseph - Spital) eröffnet.

HIV - Aids: Prävention und Behandlung

Bis Ende 1998 wurden in Österreich 1.887 AIDS - Fälle registriert, wovon bereits 1.194 Personen verstorben sind. Entsprechend dem internationalen Trend kam es auch in Österreich nach einem Gipfel 1993 zu einem kontinuierlichen Rückgang von AIDS - Neuerkrankungen. Während 1995 noch 203 Erkrankungsfälle auftraten, waren dies 1998 nur mehr 91 (vorläufige Zahlen). Auch die Zahl der Todesfälle zeigte eine deutlich rückläufige Tendenz, dies ist die Folge der verbesserten Therapiemöglichkeiten. Der **Anteil der Frauen**, die im Jahre 1998 AIDS neuerkrankt sind, beträgt 19,6 %.

Seit Inkrafttreten des AIDS - Gesetzes sind **Prostituierte** dazu verpflichtet, sich mindestens alle drei Monate einem AIDS - Test zu unterziehen. Ein zielführender Präventionsansatz wäre auf „**Freier**“ auszurichten, um zu verhindern, daß diese (z.B. von Geheimprostituierten) risikoreiche Sexualpraktiken bzw. ungeschützten Verkehr verlangen und damit zur Ausbreitung der Infektion beitragen. Die HIV - AIDS - Prävention bei Prostituierten wird weiter ausgebaut und auch Projekte in den Bundesländern begonnen.

In - vitro - Fertilisation

Seit 1992 regelt das Fortpflanzungsmedizingesetz die Zulässigkeit von medizinisch unterstützter Fortpflanzung im Hinblick auf Zustimmung, Beratung und Aufzeichnung sowie Verwendung und Aufbewahrung von Samen, Eizellen und entwicklungsfähigen Eizellen.

Eine Kostenübernahme durch die gesetzlichen Krankenkassen war bis dato jedoch nicht vorgesehen. Am 1.1.2000 tritt nun ein Gesetz in Kraft, mit welchem zur Mitfinanzierung der In - Vitro - Fertilisation ein öffentlichrechtlicher Fonds eingerichtet wird, der bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen 70 % der Behandlungskosten

trägt. Der Selbstbehalt in der Höhe von 30 % kann von den Ländern oder Gemeinden übernommen werden. Anspruch auf Kostentragung besteht für höchstens vier Versuche pro angestrebter Schwangerschaft sofern die Frau das 40. und der Mann das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Artikel 12, Z. 2

□ Mutter - Kind - Betreuung

Die Bemühungen zur Verbesserung der medizinischen Betreuung von Schwangeren, Säuglingen und Kleinkindern wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt. Das seit 1974 bestehende **Mutter - Kind - Paß - Untersuchungsprogramm** dient der Sicherstellung einer medizinischen Grundbetreuung während der Schwangerschaft und in den ersten Lebensjahren des Kindes. Die Durchführung der im Mutter - Kind - Paß vorgesehenen Untersuchungen war bis Ende 1996 Voraussetzung für den Erhalt einer erhöhten Geburtenbeihilfe (15.000 S.). Diese erhöhte Geburtenbeihilfe wurde ab 1997 durch einen **Mutter - Kind - Paß - Bonus** in der Höhe von S 2.000,-- ersetzt, der unter der Voraussetzung der Durchführung der während der Schwangerschaft und bis Ende des 1. Lebensjahres des Kindes vorgesehenen Untersuchungen gewährt wird und darüber hinaus einer sozialen Staffelung unterliegt.³⁵

Die im Mutter - Kind - Paß vorgesehenen Untersuchungen haben mit dazu beigetragen die Säuglingssterblichkeit wesentlich zu senken und zwar von 23,5 % im Jahr 1974 auf 4,7 ‰ im Jahr 1997. Auch die Müttersterblichkeit konnte von 19,5 auf 2,4 Fälle pro 100.000 Lebendgeborene im Jahre 1997 gesenkt werden.

Artikel 13

Überwindung der Diskriminierung von Frauen in anderen Bereichen

Artikel 13, lit a)

□ Familienförderung

35 Dieser Mutter - Kind - PaßBonus wird nur dann ausgezahlt, sofern das Familieneinkommen 504.000 S (36.627,11 Euro) nicht übersteigt.

Um den Familien einen Teil der durch Kinder entstehenden Kosten abzugelten, wird für jedes Kind aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds **Familienbeihilfe** bezahlt. Diese Leistung gilt bis zur Vollendung des 19. bzw. 21. (im Falle von Arbeitslosigkeit) oder 26. Lebensjahres (bei längerer Ausbildungsdauer) des Kindes.

Im Rahmen der Reform der Familienbesteuerung wurde in einer ersten Etappe für 1999 die Familienbeihilfe in allen Altersstaffeln um 125 S pro Monat und Kind, weiters auch der **Kinderabsetzbetrag** um 125 S pro Monat und Kind erhöht. Ab 2000 werden die Familienleistungen neuerlich angehoben. Der Kinderabsetzbetrag beträgt einheitlich 700 S pro Kind, die bis inklusive 1999 beim Kinderabsetzbetrag berücksichtigte Mehrkinderstaffel wird ab 2000 bei der Familienbeihilfe berücksichtigt. Die Familienförderung, mit dieser Neuregelung gegenüber 1998 um 3000 S im Jahr 1999 und um 6000 S ab 2000 pro Jahr und Kind angehoben, beträgt ab 2000: für das 1. Kind zwischen 0 und 10 Jahren 2.150 S, das 2. Kind 2.325 S und ab dem 3. Kind 2.500 S. Für Kinder ab Vollendung des 10. bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres erhöht sich dieser Betrag um jeweils 250 S, für Kinder ab 19 bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres um weitere 300 S. Mit dieser Reform der Familienbesteuerung, die den Familien 12 Mrd. S gebracht hat, wurde einem Verfassungsgerichtshoferkennntnis Rechnung getragen, das feststellt, daß Kinder nicht bloß Sache privater Lebensgestaltung und des persönlichen Risikos seien.

Der Betrag, bis zu dem der **Alleinverdienerabsetzbetrag**³⁶ (bei mindestens einem Kind) oder der Alleinerzieherabsetzbetrag in Form einer Negativsteuer ausbezahlt werden kann, wurde ab 1999 von 2.000 S auf 5.000 S angehoben.

Artikel 13 b)

Schuldenregulierungsverfahren

Mit dem Anfang 1995 für NichtunternehmerInnen eingeführten Schuldenregulierungsverfahren, das schwerstverschuldeten Privatpersonen nach

³⁶ Der Alleinverdienerabsetzbetrag in Höhe von 5.000 S steht zu, wenn ein Steuerpflichtiger mehr als 6 Monate im Kalenderjahr verheiratet ist und von seinem unbeschränkt steuerpflichtigen Ehegatten nicht dauernd getrennt lebt oder ein Steuerpflichtiger mehr als 6 Monate im Kalenderjahr mit einem Lebensgefährten zusammenlebt und mindestens ein Kind, für das einer der Partner Familienbeihilfe bezieht, vorhanden ist. Seit 1994 darf der Ehepartner höchstens 30.000 S jährlich dazuverdienen (vorher 20.000 S), ohne daß der Anspruch auf den Alleinverdienerabsetzbetrag verloren geht. In einer Familie mit mindestens einem Kind (für das Familienbeihilfe bezogen wird) oder in einer Partnerschaft (eheähnlichen Gemeinschaft) mit mindestens einem Kind darf der (Ehe -)Partner Einkünfte von höchstens 60.000 S jährlich erzielen. Vom Alleinverdienerabsetzbetrag (bei mindestens einem Kind) und Alleinerzieherabsetzbetrag werden bis zu 2.000 S in Form einer Negativsteuer ausbezahlt, wenn eine steuerliche Absetzung infolge zu geringen Einkommens nicht oder nicht vollständig möglich ist.

Ablauf einer gewissen Zeit und Erfüllung einer Mindestquote eine Restschuldbefreiung in Aussicht stellt, verband sich ursprünglich die Erwartung, dadurch auch einkommens- bzw. vermögenslosen Frauen, die Bürgschaften für ihre Ehepartner eingegangen waren, Möglichkeiten zur Entschuldung bereitzustellen. Die ersten Erfahrungen zeigten allerdings, daß gerade armutsgefährdete Frauen die Antragsvoraussetzungen für das Schuldenregulierungsverfahren häufig nicht erbringen konnten.

Im Rahmen einer Novellierung des Konsumentenschutzgesetzes wurde daher 1997 ein richterliches Mäßigungsrecht bei Bürgschaften geschaffen. Danach kann der Richter bei einem unbilligen Mißverhältnis zwischen Schuld und Leistungsfähigkeit des Bürgen die Verbindlichkeit verringern oder ganz erlassen. Weiters wurde eine verstärkte Informationspflicht des Unternehmers bei der Kreditaufnahme von Ehepaaren eingeführt.

Abgesehen davon werden seitens der Frau Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz bereits Vorschläge zur Verbesserung des eigentlichen Schuldenregulierungsverfahrens ausgearbeitet. Eine Arbeitsgruppe im Bundesministerium für Justiz über die „Erfahrungen mit dem Privatkonkurs“ beschäftigt sich seit 1998 mit möglichen Änderungen des Verfahrens.

Artikel 14: **Beseitigung der Diskriminierung der Frau in ländlichen Gebieten**³⁷

Artikel 14, Z. 1

Erhebung der Situation

Zu diesem Bereich wurden vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft maßgeblich finanzierte *Studien erstellt*, die sich mit der Situation und dem Selbstverständnis der Bäuerinnen in Österreich auseinandersetzen. Beispiele sind die Forschungsprojekte „Bäuerinnen im Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne“ und eine „Untersuchung zur Situation von Bäuerinnen in Österreich 1996“.

Artikel 14, Z. 2, lit. d)

Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramme

³⁷ Siehe auch Artikel 3, Abschnitt über die EZA.

Das Bundesministerium für Land - und Forstwirtschaft veranstaltet in Kooperation mit den Landwirtschaftskammern der Länder Fortbildungs - und Qualifizierungsprogramme für Bäuerinnen, z. B. zu den Themen „Urlaub am Bauernhof“ und „Bäuerliche Direktvermarktung“. Durch diese Initiativen soll es Bäuerinnen ermöglicht werden, Erwerbsalternativen aufzugreifen und diese in qualifizierter Form anzubieten.

Artikel 16,
Beseitigung der Diskriminierung der Frau in Ehe und Familie³⁸

Artikel 16, lit. c)

□ Reform des Ehe - und Ehescheidungsrechtes

Seitens des Bundesministerium für Justiz wurde in Zusammenarbeit mit der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz und dem Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie eine Reform des Ehe - und Ehescheidungsrechtes sowie des scheidungsspezifischen Ehwirkungsrechtes vorbereitet.

Mit dem Eherechts - Änderungsgesetz vom 22. Juni 1999, das am 1. Jänner 2000 in Kraft tritt, wurden wichtige Reformvorstellungen umgesetzt.

Die Novelle ist darauf ausgerichtet, die Grundsätze der Gleichberechtigung und der Partnerschaft in der Ehe verstärkt zu betonen, den Schutz des wirtschaftlich schwächeren Ehegatten auszubauen, das Zerrüttungsprinzip im Ehescheidungsrecht mehr in den Vordergrund zu stellen, die Unterhaltsregelungen mehr am Bedarfsprinzip zu orientieren und die Mediation zu fördern. Die bisherigen Grundlinien des Ehe - und Ehescheidungsrechtes sowie des scheidungsspezifischen Ehwirkungsrechtes wurden jedoch prinzipiell beibehalten.

Im einzelnen sind insbesondere folgende Neuregelungen von Bedeutung:

³⁸ Siehe auch Ausführungen in Artikel 2 und 5 zu Gewaltschutz für Frauen und Kinder und Maßnahmen gegen Gewalt in der Familie, sexuellen Mißbrauch etc. - sowie in Artikel 11, z. 2, lit. c zu Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Pflicht zur Mitwirkung eines Ehegatten am Erwerb des anderen, soweit sie zumutbar und nach den Lebensverhältnissen der Ehegatten üblich ist, also z.B. im bäuerlichen Bereich, kann in Zukunft durch Vereinbarung zwischen den Ehegatten ausgeschlossen werden.

Die partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit wurde im Gesetz verdeutlicht und ein einseitiges Abgehen von einer einmal einvernehmlich festgelegten Gestaltung der ehelichen Lebensgemeinschaft ermöglicht.³⁹

Neugeschaffen wurde auch die Möglichkeit für den einkommensschwächeren oder einkommenslosen Ehegatten, die Leistung des Unterhalts auch bei aufrechter Haushaltsgemeinschaft ganz oder teilweise in Geld zu verlangen, sofern ein solches Verlangen nicht unbillig ist.

Die Gründe für eine Verschuldenscheidung wurden im Eherechts - Änderungsgesetz unter den schweren Eheverfehlungen zusammengefaßt. Die Zufügung körperlicher Gewalt oder schweren seelischen Leids sind genauso wie Ehebruch ausdrücklich als schwere Eheverfehlung angeführt, die - Zerrüttung der Ehe vorausgesetzt - zur Scheidung einer Ehe führen können.

Eine der wesentlichsten Neuregelungen betrifft die Einführung eines nachehelichen Bedarfsunterhalts, der unabhängig vom Verschulden an der Scheidung befristet zugesprochen werden kann, wenn einem geschiedenen Ehegatten aufgrund der Pflege und Erziehung eines gemeinsamen Kindes eine Erwerbstätigkeit nicht zugemutet werden kann, was bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes vermutet wird. Ein verschuldensunabhängiger Unterhalt nach dem Lebensbedarf ist weiters dann zu gewähren, wenn sich ein Ehegatte im Einvernehmen mit dem anderen Ehegatten der Haushaltsführung sowie gegebenenfalls der Kindererziehung oder der Betreuung eines Angehörigen gewidmet hat und ihm durch den dadurch bedingten Mangel an Erwerbsmöglichkeiten nicht zugemutet werden kann, sich selbst ganz oder teilweise zu erhalten. Diesfalls kann der Unterhalt auch unbefristet

³⁹ siehe auch Ausführungen in Artikel 5 lt. b) zu Partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit

zugesprochen werden, wenn auch in Zukunft nicht erwartet werden kann, daß der Ehegatte seinen Unterhalt wieder selbst sichern kann.

Neu vorgesehen wurde auch eine Verpflichtung des Gerichts, mit Zustimmung der betroffenen Partei den zuständigen Sozialversicherungsträger zu verständigen, wenn ihr aufgrund der Auflösung der Ehe der Verlust der Krankenversicherung droht. Der Versicherungsträger hat diese Partei über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Eheauflösung und Möglichkeiten der Fortsetzung des Versicherungsschutzes zu informieren.

in Zukunft wird im Fall der Ehescheidung auch eine Ehewohnung, die in die Ehe eingebracht, von Todes wegen erworben oder von einem Dritten geschenkt wurde, in das Verfahren zur Aufteilung des ehelichen Gebrauchsvermögens einbezogen, wenn der andere Ehegatte auf sie angewiesen ist oder ein gemeinsames Kind einen berücksichtigungswürdigen Bedarf daran hat. Auch eheliches Gebrauchsvermögen oder eheliche Ersparnisse, die in ein Unternehmen, an dem zumindest einer der Ehegatten „beteiligt“ ist, eingebracht oder sonst dafür verwendet werden, sind dann grundsätzlich bei der Aufteilung zu berücksichtigen.

Mit dem Eherechts - Änderungsgesetz 1999 wurde weiters ausdrücklich klargestellt, daß das gerichtliche Verbot der Veräußerung, Verpfändung und Belastung eines Hauses oder einer Eigentumswohnung zur Sicherung des dringenden Wohnbedürfnisses eines Ehegatten zulässig ist. Mit diesen Sicherungsmitteln ist ein besserer Schutz vor dem Verlust dieser Ehewohnungen gewährleistet. Ist bereits ein Verfahren auf Auflösung der Ehe anhängig, können diese gerichtlichen Verbote leichter als bisher erwirkt werden.

Weiters wurden das Institut der Mediation im Eherechts - Änderungsgesetz und damit im Zusammenhang stehende materiell - und verfahrensrechtliche Bestimmungen sowie eine Verpflichtung der Gerichte, unvertretene Parteien erforderlichenfalls auf entsprechende Beratungsangebote hinzuweisen, verankert.

Einem oft geäußerten Wunsch aus der Praxis entsprechend wurde auch die Möglichkeit geschaffen, daß Ehegatten auf ihr Verlangen eine Ausfertigung der

Entscheidung über die Auflösung der Ehe, in der keine Entscheidungsgründe angeführt sind, erhalten können. Der Antrag auf Ausstellung einer solchen Entscheidungsausfertigung ist jederzeit möglich.

□ Beratung in Scheidungsverfahren

Ausgehend von einem Modellprojekt im Jahre 1994/1995 führen das BM für Umwelt, Jugend und Familie und das Bundesministerium für Justiz das Projekt „**Mediation**“ durch. Ziel dieses Projekts ist es, Personen, die sich in Scheidungs-, Obsorge- oder Besuchsrechtskonflikten befinden, eine alternative, konstruktive Konfliktregelungsmethode anzubieten, die die Interessen und Bedürfnisse aller Betroffenen berücksichtigt und somit zu einer für sie befriedigenden Lösung führt. Das Projekt begann in zwei Bezirksgerichts - Sprengeln und wird mit dem Ziel einer flächendeckenden Versorgung für *ganz Österreich* kontinuierlich ausgeweitet. Derzeit wird Mediation an rund 40 Bezirksgerichten von 28 *Mediationsteams* in sechs Bundesländern angeboten. Eine Ausdehnung auf weitere 40 Bezirksgericht - Standorte - in Zusammenarbeit mit dem BM für Justiz - steht unmittelbar bevor. Ein nach sozialen Kriterien gestaffeltes Tarifmodell soll den Zugang für alle Bevölkerungsgruppen gewährleisten.

Ein Teil des Modellprojektes umfaßt auch den Bereich **Kinderbegleitung**: Im Projektteil Kinderbegleitung bei Scheidung und Trennung soll durch die Inanspruchnahme von bei der jeweiligen Situation erforderlichen Begleitungsmöglichkeiten (Gruppe, einzeln oder über die Eltern) soweit möglich nachteilige Folgen einer Trennung abgefangen werden. Im neutralen Rahmen z.B. einer Kindergruppe kann ein von Trennung oder Scheidung betroffenes Kind eine Rahmen zur Bewältigung der dadurch ausgelösten Probleme erleben. Durch sozialpädagogische Gruppenarbeit sollte der Leidensdruck des Kindes reduziert und ihm zu einer neuen inneren Sicherheit verholfen werden. Zur Zeit gibt es österreichweit an die 100 Rainbow - Gruppen, die Hilfestellung für Kinder in Trennungssituationen anbieten.

Mit dem Projektteil Familienberatung bei Gericht werden parallel zu den Gerichtsamtstagen Familienberatungsleistungen in den Amtsräumen angeboten. Familienberatung bei Gericht wird derzeit an 25 Bezirksgerichten in allen Bundesländern während der Amtstage angeboten.

□ Familienberatung und Kinderschutz

Ein Netz von 309 **Familienberatungsstellen**, das v. a. von Frauen für unterschiedliche Probleme wie z.B. Beziehungs -, Fortpflanzungs -, Erziehungsfragen aufgesucht wird, wird mit jährlich 110 Mio. S vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie gefördert (Siehe auch „Familienberatung bei Gericht“, in obigem Passus). Die Beratung in diesen Einrichtungen ist kostenlos und anonym und erfolgt - je nach Problemlage und Bedarf - durch ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, Ehe - und FamilienberaterInnen und JuristInnen.

Außerdem wurden vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie **Kinderschutzzentren** sowie **Kinderschutzgruppen** in Krankenhäusern ausgebaut und mit ca. 12 Mio. S jährlich unterstützt.

DRITTER UND VIERTER BERICHT ÖSTERREICHS AN DAS
KOMITEE ZUR BESEITIGUNG DER DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN
(COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF
DISCRIMINATION AGAINST WOMEN/CEDAW)

Prüfung der von den Unterzeichnerstaaten vorgelegten
Berichte unter Artikel 18
der Konvention zur Beseitigung jeder Form der
Diskriminierung der Frau
(Consideration of Reports Submitted by States Parties
under Article 18 of the Convention on the Elimination of
all Forms of Discrimination against Women)

ABSCHNITT 1

Österreich hat 1982 die Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau ratifiziert und 1983 einen Erstbericht erstellt (CEDAW - C - ADD 17, vom 1.11.1983). Dieser wurde samt Ergänzungen anlässlich der 4. Tagung der CEDAW in Wien (21.1. bis 2.2.1985) behandelt (A/40/45, Supplement Nr. 45). Der zweite Bericht befaßte sich mit den Jahren 1983 bis 1988 (ergänzende Endredaktion Februar 1989) und wurde in der CEDAW - Sitzung im Februar 1991 behandelt und angenommen. Da der dritte und vierte Bericht nicht termingerecht erstellt wurden, wird nunmehr ein umfangreicherer Abriß über den Zeitraum Jänner 1989 bis Dezember 1995 gelegt. Die Unterlage wurde von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten unter Zugrundelegung des Berichtes der österreichischen Regierungsdelegation bei der Weltfrauenkonferenz in Peking sowie des alle zehn Jahre vorzubereitenden Frauenberichtes erstellt. Eine abschließende Koordination erfolgte mit den Gleichbehandlungsbeauftragten oder anderen mit Frauenfragen befaßten Vertreterinnen der Fachressorts. Berücksichtigt wurden alle Endkorrekturen die bis 26. Juli 1996 einlangten.

Für die Verwirklichung der Zielsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann entsprechend den Bestimmungen der Konvention war in der Berichtsperiode unter anderem das deutliche Sichtbarwerden von Frauen im öffentlichen Bereich entscheidend: In den letzten Jahren kam es zu verstärkter Institutionalisierung frauenpolitischer Arbeit sowohl auf der Bundes- (Gründung von Frauenabteilungen in einzelnen Ressorts) und Länderebene, wie auch im kommunalen Bereich. Vielfach als logische Folge der frauenpolitischen Bestrebungen der siebziger Jahre, welche als Jahrzehnt gesellschaftspolitischer Reformen in die Geschichte eingingen (Familienrechtsreform, Fristenregelung, Anhebung des Bildungsniveaus) waren die neuen wichtigsten Ziele Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und eine gerechtere Verteilung von Positionen im politisch - administrativen Bereich (Quotenregelungen, Gleichbehandlungsgesetzgebung,

Frauenförderungsprogramme, Einsetzung von Frauenbeauftragten, Eltern - Karenzurlaubsgesetz, sowie die Einrichtung einer Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen). Die neunziger Jahre scheinen hingegen international gekennzeichnet durch allgemein regressivere Tendenzen (z.B. Deregulierung, Privatisierung, Sozialabbau, Ausländerfeindlichkeit, Fundamentalisierung im kirchlichen Bereich, Rechtsextremismus) die geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärken könnten.

Der vorliegende Bericht stellt - nach einer kurzen demographischen Einführung - die wichtigsten gesetzlichen und strukturellen Maßnahmen ab 1989, Förderungsprogramme, Initiativen von und für Frauen sowie einschlägige Projekte vor. Die Unterlage dokumentiert die Absicht Österreichs zur Durchführung sozialpolitischer Reformen mit Zielrichtung „Sicherung von sozialen und materiellen Teilhabechancen von Frauen in einem veränderten ökonomischen und gesellschaftlichen Umfeld“. Würden nämlich hierfür keine politischen Handlungsspielräume gesehen, könnte eine Disharmonisierung der Gesellschaft und zwischen den Geschlechtern die Folge sein. Strategische Ziele der Österreichischen Frauenpolitik im nächsten Jahrzehnt werden daher die volle Realisierung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sein, der Ausbau arbeitsmarktpolitischer Frauenförderungsprogramme zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, Unterstützung nach Berufsunterbrechung und bei Arbeitslosigkeit, die bessere sozialrechtliche Absicherung geringfügig Beschäftigter sowie die Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen durch verstärkte Aufklärungsarbeit im Hinblick auf eine nicht geschlechts - spezifische Berufsorientierung von Mädchen. Ein zentrales Anliegen ist auch die Schaffung einer ausreichenden Anzahl von bedarfsorientiert geführten Kinderkrippen, Kindergärten oder ähnlichen Einrichtungen zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Erhöhung der Anzahl der Frauen in Leitungsfunktionen in Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und anderen gesellschaftlich bedeutenden Bereichen, die Neugestaltung der Absicherung von Frauen im Falle einer Ehescheidung und die Schaffung und der Ausbau von umfassenden Hilfsangeboten

für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder (Kinderschutz - zentren, Frauenhäuser, Notrufe für vergewaltigte Frauen und andere in diesem Bereich tätigen Einrichtungen, Informa - tionsmaterial für verschiedene Berufsgruppen und Betroffene und Verbesserung jener gesetzlichen Regelungen, durch die der Täter vom Opfer ferngehalten werden kann) . Darüber hinaus wird eine aktive und progressive österreichische Geschlechterpolitik sowohl auf nationaler als auch auf supranationaler Ebene für unentbehrlich erachtet.

In Österreich leben derzeit knapp über 8 Millionen Menschen, davon 51,6 % Frauen (4.100.000), d.h. auf 1.000 Frauen entfallen 940 Männer (1985: 899). Der Frauenanteil, der Anfang der achtziger Jahre noch 52,7 % betrug, verringerte sich, da wesentlich mehr Männer als Frauen nach Österreich zuwandern. Das zahlenmäßige Ungleichgewicht der Geschlech - ter, zum Teil noch immer Folge des Zweiten Weltkrieges, wird sich in Hinkunft weiter reduzieren (Prognose für 2015: auf 1.000 Frauen 971 Männer)

Die Lebenserwartung beider Geschlechter steigt konti - nuierlich, wird aber signifikant von Personenstand (höhere Lebenserwartung verheirateter Menschen) und sozio - ökonomischer Situation (ärmste Bevölkerungsschichten haben kürzeste Lebenserwartung) beeinflusst. 1993 hatten Frauen bei der Geburt eine durchschnittliche Lebenserwartung von 79,4 (1982: 76,3) und Männer von 72,9 Jahren (1982: 69,2).

Von den über 15 - jährigen Österreicherinnen sind laut Volkszählung 1991 1,748.000 (= 51,7 %) verheiratet (1981: 52,6 %) , 870.000 (= 25,7 %) ledig (1981: 24,5 %) 538.000 (= 15,9 %) verwitwet (1981: 17,6 %), 228.000 (= 6,7 %) geschieden (1981: 5,1 %)

Der Anteil der Ledigen bei den 20 - bis 25 - jährigen Frauen stieg zwischen 1981 und 1991 von 59,4 auf 74,3 % und bei den 30 - bis 35 - jährigen Frauen von 11,6 % auf 20,1 %. Im Durchschnitt heirateten Frauen 1992 mit 25 Jahren (1983: 23) und Männer mit 27 Jahren (1983: 25).

Die Scheidungsrate betrug 1992 33,7 Prozent (1985: 29,5 %) und ist in Wien überdurchschnittlich hoch (45 %). Derzeit sind in Österreich pro Jahr etwa 17.000 Kinder und

Jugendliche - zwei Drittel davon unter 14 Jahren - von einer Scheidung betroffen, wobei sich nach einer Scheidung oder dem Tod des Ehepartners deutlich weniger Frauen als Männer zu einer neuerlichen Heirat entschließen.

Mitte der sechziger Jahre setzte in Österreich ebenso wie in vergleichbaren Ländern ein Geburtenrückgang ein. Gleichzeitig mit diesem gewann jedoch das Kind an Bedeutung. Mit 1,4 Kindern pro Frau erreichte die Geburtenrate 1987 ihren bisher niedrigsten Wert. Nach 1988 stieg sie wieder an (1993: 95.200 Geburten bzw. 11,9 auf 1.000 Einwohner), was vor allem Folge der Zuwanderung war.

1993 gebaren verheiratete Frauen im Durchschnitt ihr erstes Kind mit 26 Jahren (1983: 24), bei unehelichen Geburten, deren Anteil sich von 22,4 % im Jahr 1983 auf 26,3 % im Jahr 1993 erhöhte, betrug das Durchschnittsalter der Mutter 27 Jahre.

Die Zahl der Haushalte steigt (zwischen 1961 und 1991 um 34 %), gleichzeitig sinkt die Zahl der in einem Haushalt lebenden Personen (im Durchschnitt derzeit 2,5 Personen)

Die Zahl der weiblichen Haushaltsvorstände stieg in den letzten Jahren deutlich an. 1994 waren bereits ein Drittel aller Haushaltsvorstände Frauen.

Nach wie vor zeigt sich eine Diskrepanz zwischen gesetzlich verbürgter Gleichberechtigung und weiblicher Lebensrealität, die Orientierung des Sozialsystems an der "männlichen Normalbiographie" führt zur Honorierung von Vollzeitarbeit und kontinuierlicher Erwerbstätigkeit. Hausarbeit und Kindererziehung werden im Regelfall von (Ehe -)Frauen erledigt, der durch Berufsunterbrechungen und atypische Arbeitsverhältnisse gekennzeichnete "weibliche Lebenszusammenhang" wird aber nicht ausreichend berücksichtigt, - zwar geschlechtsneutral formulierte Gesetze verfestigen de facto, etwa wenn sie das "Anmelden" der Ehegattin zur Sozialversicherung mit dem Verlust des Alleinverdienerabsetzbetrages verbinden oder eine beitragsfreie Einbeziehung der Lebensgefährtin in die Krankenversicherung ermöglichen und (Geringfügigkeits)Grenzen für die Zugangsberechtigung zum sozialen System festlegen, Ungleichheiten zwischen Mann und

Frau: Geringfügig Beschäftigte werden nur in der Unfall - versicherung von der Sozialversicherung erfaßt und sind daher nicht pensions -, kranken - und arbeitslosenversichert. Bei einer Scheidung wird die mangelnde Absicherung von Frauen offensichtlich, da Anspruch auf Unterhalt bzw. Hinterbliebenenpension grundsätzlich nur dann besteht, wenn die Ehe aus Verschulden des anderen Partners geschieden wurde, was nur auf 6 % der Fälle zutrifft. Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung ist auch Ursache für das deutliche Einkommensgefälle, jene Frauen, die eine eigene Pension erwerben, haben etwa 8 Jahre weniger Versicherungsjahre als Männer. Die Zunahme als geringfügig beschäftigt gemeldeter Personen (im Oktober 1995 102.000 Frauen, 39.300 Männer) könnte bedeuten, daß voll sozialversicherte Erwerbstätigkeit und der Erwerb von Versicherungszeiten vor allem für Frauen schwieriger wird (siehe Tab. V). Die Sozialpartnerschaft als Kerninstitution des politischen Systems in Österreich gewährleistete in der Vergangenheit, daß die Interessen der Berufstätigen - mehrheitlich Männer (57,4 %) ein größeres politisches Gewicht als jene von Nicht - Berufstätigen - mehrheitlich Frauen (42,6 %) erhielten. Zudem beruhte das Grundkonzept der Sozialpartnerschaft auf der Annahme, daß gesellschaftlich notwendige Versorgungs - und Beziehungsarbeit großteils privat und unentgeltlich von Frauen geleistet wird. Die bessere Vertretung von Frauen in sozialpartnerschaftlichen Entscheidungspositionen oder eine verstärkte Einbindung von Frauen in sozialpartnerschaftliche Verhandlungen wird daher angestrebt. Bei einer 1992 zwischen den vier Sozialpartnerverbänden (Wirtschaftskammer Österreichs, Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Bundesarbeitskammer) beschlossenen Vereinbarung über die zukünftige Zusammenarbeit wurde die „besondere Förderung und Berücksichtigung von Bevölkerungsgruppen mit spezifischen Problemen (am Arbeitsmarkt) wie Frauen“ als eines der neuen sozialpartnerschaftlichen Ziele anerkannt, ein eigener Ausschuß im Beirat für Wirtschafts - und Sozialfragen wurde aber bis dato noch nicht eingerichtet.

Ein zentraler Grund für die Feminisierung der Armut liegt in der ungünstigeren Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Der durchschnittliche Tagsatz (1993 bei Männern S 313,-, bei Frauen S 232,-) von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe stieg zwar kontinuierlich an. Frauen erhalten aber im Schnitt nur drei Viertel des Taggeldes eines männlichen Arbeitslosen, erklärbar durch die erheblich niedrigeren Löhne von Frauen (Basis für die Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes) und die stärkere Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung (etwa ein Drittel der geschlechts-spezifischen Einkommensunterschiede ist darauf zurück-zuführen). Diese Diskrepanz zeigt sich auch beim Taggeld der Notstandshilfe, das 1993 durchschnittlich 79 % des Tagsatzes für Männer betrug. Etwa 45 % der arbeitslosen Frauen (14 % der Männer) mußten 1992 mit einem Arbeitslosengeld, über 80 % der Notstandshilfebezieherinnen 1993 mit einer Notstands-hilfe, die unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz der Pen-sionsversicherung für Alleinstehende (S 7.000) lag, auskommen.

Die Forderung nach einem Mindestlohn von S 10.000 wurde von Sozialdemokraten und Gewerkschaftsbund erstmals 1990 gestellt. Mittlerweile ist diese Forderung in der Mehrzahl der Kollektivverträge berücksichtigt. Die Höhe des wünschenswerten monatlichen Mindestlohnes wurde nun mit S 12.000,- determiniert.

1989 verdienten noch 430.000 Arbeitnehmer/innen, in der Mehrzahl Frauen, trotz Vollzeitbeschäftigung im Monat weniger als S 10.000,-. Bis 1992 konnte diese Zahl auf 150.000 gesenkt werden, 1993 betrug sie 110.000. 1992 verdienten 450.000 Arbeitnehmer/innen weniger als S 12.000,- im Monat, 290.000 davon Frauen, 1993 lukrierten 350.000 Arbeitnehmer/innen weniger als S 12.000,-, davon 220.000 Frauen. Rechnet man die Angaben über die Verdienste der unselbständig Beschäftigten auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden um, so lag das mittlere Nettoeinkommen 1993 mit S 14.900,- um ein Viertel über jenem der Frauen von S 11.900,-. In der Privatwirtschaft erreichte der Einkommensvorteil der Männer bei den Arbeitern

40 %, bei den Angestellten 45 %, im Öffentlichen Dienst (Beamte und Vertragsbedienstete) betrug er 11 %.

Die untersten 10 % der Nettoeinkommen aus unselbständiger Arbeit beziehen vor allem Frauen. Während nur jeder 18. Mann zu den Schlechtverdienenden zählt, findet sich jede 6. Frau in dieser Gruppe.

Teilzeitbeschäftigung (13 - 35 Stunden wöchentlich), die im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung zwischen 1985 - 1990 stark überproportional, nämlich 7,5 mal so stark, zunahm, wurde 1990 von ca. 355.000 Frauen, das sind ca. 29 % der unselbständig beschäftigten Frauen, ausgeübt.

Unter Regelarbeitszeit wird eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden verstanden, die jedoch nicht während der Wochenenden, während der Nacht und auch nicht in Form von Schicht -, Wechsel und Turnusdienst zu leisten ist. Sonderformen der Arbeitszeit nahmen in den letzten Jahren vor allem bei Frauen deutlich zu.

Eine 1990 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegebene Studie über die soziale Lage und die Erwerbssituation von Alleinerzieherinnen zeigte, daß alleinerziehenden Arbeiter/innen - und Angestelltenhaushalten ein um rund ein Drittel und Alleinerziehenden, die im öffentlichen Dienst arbeiten, ein um rund ein Achtel niedrigeres Pro - Kopf - Einkommen zur Verfügung steht als den jeweiligen Durchschnittshaushalten. Das um 50 % erhöhte Karenzgeld für alleinerziehende bzw. verheiratete Mütter, deren Ehegatte kein oder nur ein geringfügiges Einkommen bezieht (seit 1974) , ermöglicht diesen Frauen, die ersten beiden Lebensjahre bei ihren Kindern verbringen zu können, ohne ihren Arbeitsplatz aufgeben zu müssen.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Erwerbseinkommen haben Auswirkungen auf die Höhe der Pensionsleistungen. Hier wirken sich zusätzlich zu den niedrigen Arbeitsverdiensten die kürzeren Versicherungszeiten nachteilig für ihre soziale Absicherung aus. Aufgrund der Anrechnungsbestimmungen (Partnereinkommen) bei der Notstandshilfe haben viele arbeitslose Frauen nach Bezug des Arbeitslosengeldes keinen Anspruch auf Notstandshilfe und verlieren dadurch gleichzeitig Versicherungszeiten.

Lediglich bei Bundesbeamten (ohne Bahn und Post) liegt die mittlere Frauenpension nur um 9 % unter der entsprechenden Männerpension. Selbst wenn Frauen zu ihrer Eigenpension noch Witwenpension beziehen, erhalten sie weniger, als Männer im Durchschnitt an Eigenpension lukrieren. Im Dezember 1994 betrug die durchschnittliche Alterspension der Männer in der gesetzlichen Pensionsversicherung ohne Zulagen und Zuschüsse S 13.382,- im Monat, jene der Frauen nur S 7.578,-.

Durch die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten (Pensionsreform 1993) soll diese Benachteiligung zumindest zum Teil ausgeglichen werden.

Die durchschnittliche Neuzugangs - Alterspension (ohne Zulagen und Zuschüsse) eines männlichen Arbeiters lag 1994 bei S 11.015,- (Arbeiterin: S 6.267,-), die eines männlichen Angestellten bei S 18.135,- (Angestellte: S 11.387,-).

Im Dezember 1990 stellte ein Erkenntnis des Verfassungs - gerichtshofes fest, daß das in Österreich gesetzlich unterschiedlich geregelte vorzeitige Pensionsalter bei langer Versicherungsdauer (Frauen 55, Männer 60 Jahre) verfassungswidrig sei. Im Erkenntnis wird aber auch fest - gehalten, daß es vor einer Angleichung des Pensionsalters zu einer Gleichstellung der Frauen in Gesellschaft, Familie und Arbeitswelt kommen muß und eine Angleichung nur länger - fristig erfolgen kann.

Nach intensiven Verhandlungen über eine Neuordnung des Pensionsalters sowie über Begleitmaßnahmen zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben wurde Ende 1992 ein umfangreiches Paket von Maßnahmen beschlossen, die Änderungen zahlreicher arbeitsrechtlicher Normen mit sich brachten (siehe insbesondere die Ausführungen zu Art. 11).

Zur Förderung von Frauen in der Privatwirtschaft wurde von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten unter Mitwirkung der Industriellenvereinigung die gesamtöster - reichische Initiative "Frauen 2000 - Chancen für Unter - nehmen" ins Leben gerufen. Diese Initiative soll Unternehmen bei der Förderung der Entwicklungschancen von Frauen in Unternehmen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

und der künftig notwendigen innerbetrieblichen Anpassung an das neue Rollenverständnis am Arbeitsplatz unterstützen. Vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie wird die Aktion „Taten statt Worte“ unterstützt, die private und öffentliche Unternehmen motivieren will, die notwendige Chancengleichheit zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern mit einem speziellen Frauenförderungsprogramm herzustellen. Im Rahmen eines Wettbewerbs wird der frauen- und familienfreundlichste Betrieb ausgezeichnet. Voraussetzung dafür ist, daß der Anteil weiblicher Führungskräfte an den der Männer herankommt oder diesen übersteigt, Teilzeitarbeitsplätze und familienfreundliche Arbeitszeit geboten, Weiterbildung und Wiedereinstieg nach der Familienphase gefördert, eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung erfolgt, zugunsten weiblicher Mitarbeiter rekrutiert wird und Problembewußtsein zum Thema Frauenförderung besteht. Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurden in den letzten Jahren mit Veranstaltungen, Forschungsarbeiten und Publikationen zahlreiche Maßnahmen zur Schaffung eines Bewußtseins bei Frauen für ihre Rechte gesetzt. In den Aufgabenbereichen „Arbeit und Arbeitsbeziehungen sowie Gleichstellung von Frau und Mann“ werden laufend Studien, Erhebungen und Analysen über die soziale und berufliche Stellung der ArbeitnehmerInnen durchgeführt und veröffentlicht. Manche grundlegenden Daten und Broschüren wurden auch in englischer Sprache aufgelegt. Im Rahmen internationaler Zusammenarbeit zeigt sich immer wieder, daß Frauen wie Männer über die Frauenrechte in bezug auf internationale Rechtsinstrumente nicht oder zuwenig informiert sind. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales war daher darum bemüht, übersichtliche Informationen hierüber zu verbreiten und damit Frauen und Männern in staatlichen und nichtstaatlichen Stellen, Gebietskörperschaften und Interessensvertretungen einen raschen Zugang zu internationalen Standards, die auf der Grundlage der Menschenrechte und Demokratisierungsprozesse die Gleichstellung von Frau und Mann durch Gesetz und Praxis erreichen wollen, zu eröffnen. In diesem Zusammenhang wurden auch einschlägige internationale Vergleichsstudien ins Deutsche übersetzt und verbreitet.

Schwerpunkte der österreichischen Aktivitäten gegliedert nach den Artikeln der Konvention:

ABSCHNITT 2

Zu Artikel 2, lit. a)

Das grundlegende Gleichheitspostulat der Österreichischen Rechtsordnung ist im Gleichheitsgrundsatz, der sich aus einer Mehrzahl von Verfassungsbestimmungen sowie Regelungen auf der Stufe eines einfachen Bundesgesetzes ableiten läßt und sowohl Gesetzgebung als auch Vollziehung bindet, verankert. Im Berichtszeitraum wurde wiederholt eine Festschreibung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De - facto - Gleichbehandlung im Sinne des Artikel 4 der Konvention mittels Novelle der verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsbestimmung öffentlich thematisiert, eine Umsetzung konnte bis dato nicht erzielt werden.

Allerdings wurde im am 1.3.1993 in Kraft getretenen Bundes - Gleichbehandlungsgesetz ein Frauenförderungsgebot normiert, wonach die Chancengleichheit der Frauen aktiv zu fördern ist. Für die gesamte Bundesverwaltung sind Frauenförderpläne zu erstellen, und Frauen entsprechend den Vorgaben dieser Pläne bevorzugt zur Teilnahme an Aus - und Weiterbildungs - maßnahmen zuzulassen, in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt aufzunehmen bzw. zu befördern, sofern sie „nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber“.

Als unterrepräsentiert gelten Frauen, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsgruppe oder der Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40 Prozent beträgt.

1988 war bereits durch eine Änderung des Bundes - Verfassungsgesetzes und des Beamten - Dienstrechtsgesetzes die Verwendung von Amtsbezeichnungen und Titel in jener Form, die das Geschlecht des Amtsinhabers bzw. der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt (z.B. Staatssekretärin, Bundesmini -

sterin, Stadträtin) vorgesehen worden. Diese in die Praxis umgesetzte Maßnahme hat weitgehend Akzeptanz gefunden.

Zu Artikel 2, lit. b)

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

Zu Artikel 2, lit. c)

Auf Grund des seit 1. Juli 1979 in Kraft stehenden Gleichbehandlungsgesetzes für Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, können Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes bei Gericht oder bei der Gleichbehandlungskommission geltend gemacht werden. Die Gleichbehandlungskommission wurde geschaffen, um Arbeitnehmer/innen unabhängig von einem Gerichtsverfahren die Glaubhaftmachung und Bearbeitung ihrer Ansprüche zu erleichtern. Sie kann zwar keine durchsetzbaren Entscheidungen treffen, jedoch durch Gutachten über allgemeine Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und Vorschläge an den Arbeitgeber im Einzelfall zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beitragen, ihr kommt also primär Vermittlungsfunktion in den vom Gleichbehandlungsgesetz erfaßten arbeitsrechtlichen Konfliktfällen zu. Gutachten der Kommission und rechtskräftige Urteile der Gerichte sind von der Kommission zu veröffentlichen. Durch eine Änderung des Bundesministeriengesetzes wechselten die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes; mit Entschließung des Bundespräsidenten wurde die sachliche Leitung der

Gleichbehandlungskommission der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt übertragen. Der Kommission haben neben der den Vorsitz führenden Bundesministerin für Frauenangelegenheiten oder einem/r von ihr damit betrauten BeamtIn zwei von der Wirtschaftskammer Österreich, zwei von der Bundesarbeitskammer, zwei von der Vereinigung österreichischer Industrieller und zwei vom Österreichischen Gewerkschaftsbund vorgeschlagene Mitglieder sowie je ein/e VertreterIn des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundeskanzleramtes anzugehören. Die Mitglieder üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Im Regelfall finden die Sitzungen 12 mal jährlich statt, Tagungen nach Bedarf oder auf Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin).

Inhaltlich war die Kommission zu Beginn des Berichtszeitraumes überwiegend mit Fällen der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts befaßt. Seit Einführung des Verbotes der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz werden diese Fälle vermehrt an sie herangetragen, sodaß im Jahr 1995 ein Prozentsatz von ca. 65 % bei den neuen Anträgen zu verzeichnen war. Besonders hiebei erwies es sich als sinnvoll, daß das Verfahren nicht denselben formalen Rahmen wie ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht hat. Durch das Recht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, an den Kommissionsitzungen teilzunehmen und das Wort zu ergreifen, erfahren die von Diskriminierungen am Arbeitsplatz Betroffenen zusätzliche Unterstützung.

Im Zeitraum vom 1. Februar 1991 bis 31. Dezember 1995 wurden 71 Anträge eingebracht. Davon endeten 23 mit einem Vorschlag oder Beschluß, (davon in 23 Fällen mit Feststellung einer Diskriminierung). In 13 Fällen konnte ein Vergleich erzielt werden; hier endete das Verfahren durch Antragsrückziehung. In 9 Fällen wurde keine formelle Feststellung einer Diskriminierung getroffen; hier wählte die Kommission die Form der „Mitteilung des Prüfungsergebnisses“ oder eines „Beschlusses“. Fünf Fälle endeten durch ein geschäftsführendes Schreiben, in drei Fällen wurde ein Gutachten erstellt.

Per 1. März 1993 wurde beim Bundeskanzleramt aufgrund des Bundes - Gleichbehandlungsgesetzes die Bundes - Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Zu ihren Aufgaben gehört die Begutachtung der Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren. Neben inhaltlichen Anregungen urgiert die Bundes - Gleichbehandlungskommission immer wieder auch die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Entwürfen. Die Kommission ist weiters zur Gutachtenserstellung in allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen berufen, sowohl auf Antrag als auch von amtswegen. Seit ihrer Errichtung wurden insgesamt 28 Antragsfälle in 24 Sitzungen behandelt, derzeit sind vier Fälle anhängig. Zwei der Anträge wurden von Männern eingebracht, alle anderen Beschwerdefälle von betroffenen Dienstnehmerinnen, der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten oder Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen. In drei Fällen wurde über sexuelle Belästigungen abgesprochen, wobei in zwei Fällen diese eindeutig festgestellt werden konnte. Die überwiegende Zahl der Anträge betraf Fragen des Gleichbehandlungsgebotes, wobei vor allem der berufliche Aufstieg, insbesondere die Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) behandelt wurden.

Zu Artikel 2, lit. f)

Aufgrund einer Änderung des Namensrechtes wurde 1995 die zusätzliche Möglichkeit geschaffen, daß jeder Partner bei der Eheschließung seinen bisherigen Familiennamen behält. Welchen der beiden Familiennamen die gemeinsamen Kinder erhalten, bestimmen die Eltern bei der Eheschließung. Unterbleibt eine Einigung, erhält das Kind den Namen des Vaters.

Zu Artikel 2, lit. g)

Mit dem Strafprozeßänderungsgesetz 1993, BGBl. Nr. 526, wurde festgelegt, daß der Untersuchungsrichter im Interesse des Zeugen (also auch einer Frau, die Opfer einer Mißhandlung oder einer Sexualstraftat wurde) die Gelegenheit zur Betei -

ligung an seiner Vernehmung beschränken kann. Es wird als ausreichend angesehen, wenn die Parteien und ihre Vertreter die Vernehmung der Zeugen unter Verwendung technischer Einrichtungen zu Wort- und Bildübertragung (Videogerät) mitverfolgen und ihr Fragerecht ausüben können, ohne bei der Befragung selbst im selben Raum anwesend zu sein. Dies gilt auch für die Vernehmung in der Hauptverhandlung. Sowohl vor dem Untersuchungsrichter als auch in der Hauptverhandlung hat die Zeugin das Recht auf Anwesenheit einer Person ihres Vertrauens. Vor der Erörterung von Umständen aus ihrem persönlichen Lebensbereich kann die Frau beantragen, daß die Öffentlichkeit von diesem Teil der Hauptverhandlung ausgeschlossen wird, der Gerichtshof hat den Ausschluß „bei Überwiegen schutzwürdiger Interessen“ auszusprechen (z.B. auch Fotografierverbot bei der Hauptverhandlung). Zuvor war schon mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 1987, BGBl. Nr. 605, festgelegt worden, daß einer durch eine strafbare Handlung in ihrer Geschlechtssphäre verletzten Person eine Befreiung von der Pflicht zur Beantwortung von Fragen nach Umständen aus dem höchstpersönlichen Lebensbereich (insbesondere Sexualleben oder sexuelles Vorleben), aber auch in Bezug auf besonders belastende Einzelheiten des Tatherganges selbst eingeräumt werden kann. Eine Einschränkung erfährt diese Vorschrift allerdings durch den Zusatz „es sei denn, daß dies nach den besonderen Umständen notwendig erscheint“. Weiters hat seitdem eine in ihrer Geschlechtssphäre verletzte Person ein Zeugnisverweigerungsrecht. Mit der Strafgesetznovelle 1989, BGBl. Nr. 242, wurden die Bestimmungen des Strafgesetzbuches über sexuelle Gewaltanwendung neu geregelt und in den Tatbeständen „Vergewaltigung“ und „geschlechtliche Nötigung“ zusammengefaßt. Kennzeichnend für die Neuregelung war, daß bei der Beurteilung, ob eine Vergewaltigung vorliegt, nicht mehr die Frage der „Widerstandsunfähigkeit“, also das Verhalten des Opfers, als maßgeblich angesehen wird, sondern die (Schwere der) vom Täter ausgehenden Gewalt oder Drohung mit Gewalt. Dem Beischlaf wurden andere, insbesondere auch vom Standpunkt des Opfers vergleichbare Sexualpraktiken gleichgesetzt. Die strafrechtlich bisher nur als Nötigung erfaßbare Ausübung oder

Androhung sexueller Gewalt gegen die Ehefrau wurde systematisch in den Begriff der Vergewaltigung einbezogen, zugleich aber auch festgelegt, daß die strafrechtliche Verfolgung bei bestehender Geschlechtsgemeinschaft (Ehe oder Lebensgemeinschaft) nur auf Initiative der betroffenen Person eingeleitet werden kann; auch wurde dafür Sorge getragen, daß im Rahmen der Strafzumessung auf die Interessen des Opfers, vor allem an der Aufrechterhaltung der Gemeinschaft mit dem Täter, Bedacht genommen werden kann.

In den Jahren 1989 bis 1993 wurden in Österreich 2.514 Frauen Opfer einer Vergewaltigung (4 % davon in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft). Die Dunkelziffer dürfte nach Expertenmeinung das Zehn- bis Zwanzigfache betragen. In 80 % der Fälle bestand zwischen Täter und Opfer eine längere Beziehung oder eine kurz vorher angeknüpfte Bekanntschaft. Vergewaltigungen durch Unbekannte sind eher selten. Die Freispruchsquote bei Vergewaltigungen (34 %; bei „geschlechtlicher Nötigung“ zwei Drittel) ist im internationalen Vergleich relativ hoch und in den letzten Jahren gestiegen. Darüber hinaus wird bei Verurteilungen (jede dritte Verurteilung ist bedingte Strafe) der gesetzliche Strafrahmen nicht ausgeschöpft. Ist das urteilende Richterorgane ausschließlich mit Männern besetzt, steigt für die Angeklagten die Wahrscheinlichkeit auf einen Freispruch auf das Doppelte. Ein Alternativkonzept „Therapie statt Strafe“ wird in Österreich nicht diskutiert. Strafverfolgung und/oder Gefängnisstrafe werden weiterhin als Konsequenzen gesehen, wenn strafrechtlich relevante Taten vorliegen. Der Staatsanwalt soll jedoch die Möglichkeit erhalten, die Anzeige zurückzulegen, wenn und so lange aussichtsreiche Maßnahmen zur Eindämmung von Gewalt in einer Familie oder einer Beziehung ergriffen werden.

Zu Artikel 3

Seit der Einrichtung eines eigenen Budgetansatzes „Förderung von Fraueninitiativen“ im Jahre 1991 standen der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten für diese Zwecke Mittel im

Ausmaß von S 20.000.000, 1992 von S 19.682.000, 1993 von S 18.297.000, 1994 von S 17.382.000, und 1995 von 21.351.000, zur Verfügung. Da die Kommission der Europäischen Gemeinschaft ein „3. Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft 1991 - 1995“ zum Thema „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ beschlossen hat, dessen grundlegendes Ziel die Förderung einer vollen und uneingeschränkten Mitwirkung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und einer Aufwertung ihrer Rolle in der Gesellschaft ist, zielt die vom Bundeskanzleramt zur Verfügung gestellte Förderung auf die Unterstützung von frauenspezifischen Aktivitäten zur Beseitigung von Diskriminierungen jeder Art im öffentlichen und privaten Bereich ab. Gefördert werden vorrangig Frauenprojekte und -initiativen, die durch ihren Modellcharakter überregionale Bedeutung haben. Ein Großteil der Förderungsmittel fließt in die österreichweit bestehenden Frauenservicestellen, Anlaufstellen für Frauen, die in Krisensituationen oder aufgrund aktueller Probleme - unabhängig davon, welchen Lebensbereich sie betreffen - Unterstützung und Information benötigen. Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das den arbeitsmarktpolitischen Beratungsteil abdeckt, werden die bestehenden Frauenservicestellen finanziell und politisch unterstützt und im Rahmen der budgetären Möglichkeiten ausgebaut.

Darüber hinaus sind folgende Bereiche Gegenstand der Förderung:

Maßnahmen zum Abbau jeglicher Art von psychischer und physischer Gewalt an Frauen und Kindern einschließlich Information (Veröffentlichung von Forschungsergebnissen) über diese Problematik; Maßnahmen, die Bedingungen oder bewußtseinsbildende Prozesse schaffen, unter denen für Frauen die gleichberechtigte Teilnahme an gesellschafts-politischen Entscheidungsprozessen sowie die Ausbildung von Mädchen in nicht - traditionellen Berufsbranchen ermöglicht wird; Projekte im Bereich Kunst und Kultur, welche die frauenspezifische Problematik konkret aufzeigen; multikulturelle Aktivitäten, die eine Entfaltung frauenspezifischer Kompetenz und Identität unterstützen.

Für die Begutachtung von Projekten ab einer Höhe von ÖS 50.000,- und generell zur Beratung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurde der sogenannte „Frauenprojektebeirat“ eingerichtet. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen mehrerer Bundesministerien sowie Expertinnen zusammen. Zur Beratung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wurde ein Beirat für wissenschaftliche Forschungsprojekte in frauenspezifischen Fragen eingerichtet. Mitglieder sind Expertinnen aus der Verwaltung und Wissenschaftlerinnen. Das Budget für Forschungsförderung ist in den Budgetmitteln, die zur Förderung von Frauenprojekten und -initiativen zur Verfügung stehen, enthalten. Frauenrelevante Projekte werden auch von anderen Ressorts in ihrem Zuständigkeitsbereich, wie z. B. den Bundesministerien für Arbeit und Soziales, für Umwelt, Jugend und Familie und für Unterricht und Kunst, sowie für auswärtige Angelegenheiten gefördert.

Da in Österreich mindestens jede 5. in einer Beziehung lebende Frau Opfer von körperlicher Gewalt wird, mindestens aber jede 2. Frau in ihrem Bekannten- und Freundeskreis einen Fall von körperlicher Gewalt in einer Beziehung kennt, wird diesem Thema besondere Aufmerksamkeit zuteil. Die Dunkelziffer in diesem Bereich ist außerordentlich hoch, nach Schätzungen sind in Österreich jährlich zwischen 157.000 und 300.000 Frauen von Gewalt betroffen, nur maximal jede 3. aller schwermißhandelten Frauen erstattet jedoch Anzeige. Als besonderes gefährlich erweist sich die Situation der Scheidung oder der Trennung bzw. der bloßen Ankündigung dieser durch die Frau, also jede von Eifersucht und Verlustangst geprägte Situation. Gemäß polizeiinterner Aufzeichnungen kommt es in Österreich jährlich zu etwa 32.000 Polizeieinsätzen, weil Frauen von männlichen Familienangehörigen bedroht oder geschlagen werden. Persönliche Erfahrungen mit verbaler, emotioneller und finanzieller Gewalt haben 60 % der Frauen. Schätzungen im Bereich der sexuellen Gewalt gegen Kinder gehen davon aus, daß jedes 4. Mädchen und jeder 10. Bub betroffen sein könnte. In ca. 75 % aller Fälle ist der Täter

ein Mitglied der Familie bzw. ein Verwandter; nur 6 % der Täter sind dem Kind völlig unbekannt. Das Auftreten sexueller Gewalt gegen Kinder ist unabhängig von Bildung, Stand und sozialer Schicht. 98 % der Täter sind Männer.

Die Zahl der Frauenhäuser bzw. Krisenwohnungen (Zufluchtsstätten für bedrohte oder mißhandelte Frauen und ihre Kinder) hat sich in den letzten Jahren weiter vergrößert und beträgt 19 Einrichtungen. Neben von Fraueninitiativen eingerichteten autonomen Frauenhäusern, bestehen auch Frauenhäuser und Krisenwohnungen öffentlicher und kirchlicher Betreiber. Betroffene Frauen und Mädchen erhalten durch Frauennotrufe Hilfestellung bei Behördenwegen, aber auch rechtliche und psychologische Betreuung im Falle von Vergewaltigung. Schon 1988 hatten Vertreterinnen der Autonomen Österreichischen Frauenhäuser mit der Durchführung von Polizeischulungen zum Thema „Gewalt gegen Frauen/Gewalt in der Familie“ begonnen. Inzwischen ist diese Schulung in der Grundausbildung der Polizei und Gendarmerie fix verankert. In sechs Bundesländern gibt es - auf Initiative autonomer Frauengruppen (österreichweit ca. 140) - auch Frauennotrufe, die vergewaltigten oder mißhandelten Mädchen und Frauen Hilfestellung bei Behördenwegen, aber auch rechtliche und psychologische Beratung leisten. Daneben sind auch Beratungsstellen entstanden, die Opfern von sexuellem Kindesmißbrauch Hilfestellung geben. Seit März 1990 besteht im Bereich des Zivilrechtes die Möglichkeit, einem gewalttätigen Ehepartner den Zutritt zur ehelichen Wohnung durch einstweilige gerichtliche Verfügung maximal für drei Monate zu untersagen, zumal öffentlich problematisiert wurde, daß Gewalttäter unbehelligt in ihren Wohnungen bleiben können, während mißhandelte Frauen und Kinder flüchten und sich eine neue Unterkunft suchen müssen.

Im Auftrag von Bundeskanzler und Bundesministerin für Frauenangelegenheiten erschien 1994 die Informationskassette „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern handeln“. In Form von drei Lose - Blattbroschüren werden den von Gewalt Betroffenen

und den im Problembereich tätigen Berufen (SozialarbeiterInnen, PolizeibeamterInnen, LehrerInnen) Informationen und Handlungsanleitungen geboten. Eine Kurzfassung der Informationen ist auch in serbokroatischer und türkischer Sprache erhältlich.

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

Seit Anfang der 90er Jahre fanden zahlreiche Veranstaltungen der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten statt, die dem Themenbereich Gewalt gegen Frauen gewidmet waren und zur Bewußtmachung dieses Problems beitrugen.

Zu nennen sind die Enqueten „Gegen sexuelle Gewalt/Gewalt an Frauen mit Behinderung“, „Leben ohne Gewalt - ein Menschenrecht“ und die in den Jahren 1992 und 1993 durchgeführte Kampagne „Gewalt gegen Frauen“.

Weiters fand eine 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 mit Themenschwerpunkt Gewalt, statt.

Zwei weitere von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten geförderte Forschungsprojekte waren ebenfalls dem Themenbereich Gewalt gewidmet: „Vergewaltigung - ein Verbrechen ohne Folgen?“ und „Ermordete und vergewaltigte Frauen in den österreichischen Tageszeitungen“.

Im März 1992 wurde die 1. Österreichische Frauenprojektmesse, initiiert und dotiert von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, abgehalten. Ziel der Messe war, „parteihängigen und parteiunabhängigen“ Frauengruppen ein Forum für Präsentation, Diskussion und Vernetzung zu bieten.

1993 fand unter Federführung der Frauenministerin und des Justizministers die Enquete "Frauen und Recht" statt, in deren Folge eine Interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet wurde, die konkrete legislative Reformvorschläge, u.a. auch zur Gewaltthematik erarbeitete.

Die Gewaltkampagne, die mit dem internationalen Symposium „Test the West. Geschlechterdemokratie und Gewalt“ in Wien gestartet wurde und in deren Rahmen vier themenmäßig verschiedene eintägige Veranstaltungen in den Bundesländern abgehalten wurden, hatte zum Ziel, in der Öffentlichkeit ein Bewußtsein für die Problematik, sowie für notwendige gesetzliche Sanktionen und die Unterstützung der Opfer zu schaffen. Die Ergebnisse der Kampagne wurden in einer zweibändigen Dokumentation publiziert.

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

Die Studien "Sexueller Mißbrauch von Kindern“ und „Gewalt in der Familie“, die vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie herausgegeben wurden, sowie die vom Bundeskanzler, der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und dem Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank unterstützte Forschungsarbeit zum Thema „Ursachen und Folgen von Gewaltanwendung gegenüber Frauen und Kindern“ und die von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten geförderten Forschungsprojekte zum Thema „Täter und Opfer im Spiegel der Justiz“ und über die Berichterstattung von Frauenmorden und Vergewaltigungen in österreichischen Tageszeitungen, lieferten notwendige theoretische Grundlagen. Die Ergebnisse der Studie „Ursachen und Folgen von Gewaltanwendung gegenüber Frauen und Kindern“ sollen in konkrete berufsgruppenspezifische Aus- bzw. Fortbildungsveranstaltungen münden.

Weitere Forschungsaufträge wurden zu den Themen "Sexueller Mißbrauch und (sexuelle) Gewalt; Präventionsarbeit in der Schule“, „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderung“ und im Rahmen der des Frauen-

berichts zum Thema „Sexualität, Fruchtbarkeit, Gewalt“ vergeben.

In der Schriftenreihe der Bundesministerin für Frauen - angelegenheiten wurde eine „ReferentInnenliste zum Thema schulische Prävention von Gewalt und sexueller Gewalt unter dem Blickwinkel des Geschlechterverhältnisses“ herausgegeben, die u.a. in Schulbibliotheken aufliegt.

In Wien entsteht derzeit im Rahmen eines Modell - Projektes „Frauen - Werk - Stadt“ explizit frauengerechter Wohnbau. Mit ca. 380 Wohneinheiten handelt es sich dabei um das größte Vorhaben dieser Art in Europa. Modellcharakter für frauengerechtes Wohnen hat auch ein Wohnbauprojekt (8 - 11 Wohnungen), das in Graz errichtet wird. Die Mietverträge für diese Wohnungen werden ausschließlich mit Frauen abgeschlossen, auch wenn die gesamte Familie einzieht. In Anlehnung an internationale Erfahrungen wurde 1992 in Wien ein Projekt mit dem Titel „draußen einfach sicher“ durchgeführt, das zum Ziel hatte, stadtplanerische Kriterien und konkrete Maßnahmen für einen ungehemmten Zugang von Frauen zum öffentlichen Raum zu erarbeiten. Die kommunalen Aktivitäten zur Sicherheit von Frauen werden derzeit mit dem neuen Projekt „Selbstsichere Frauen in Wien“ fortgesetzt.

Zu Artikel 5, lit. a)

Der Zeitaufwand für Haushaltsarbeiten stieg trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten zehn Jahren, da ein Großteil der durch Arbeitszeitverkürzung frei gewordenen Zeit durch gestiegene Ansprüche an Sauberkeit, deutlich größere Wohnfläche pro Person sowie Zweitwohnsitze für Hausarbeit verwendet wird. 1991 hatten Frauen 4 Stunden 48 Minuten freie Zeit (1981: 5 Stunden 20 Minuten), bei Männern verringerte sich im selben Zeitraum die freie Zeit von 6 Stunden 10 Minuten auf 5 Stunden 32 Minuten. Je höher die schulische Qualifikation und die berufliche Position erwerbstätiger Frauen ist, desto länger wird täglich im Beruf gearbeitet, sodaß die für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufgewendete Zeit deutlich geringer und die

freie Zeit signifikant höher ist als bei Frauen mit Pflichtschulbildung.

1993 wurde unter Berücksichtigung des Zeitaufwandes familiäre Arbeit im Wert von 558 Milliarden Schilling erbracht, rund drei Viertel davon von Frauen, trotz der Mitte der siebziger Jahre durch die Familienrechtsreform geschaffenen gesetzlichen Grundlage für eine gleichberechtigte Partnerschaft von Mann und Frau in der Familie. Folge ist die Teilzeitarbeit vieler Frauen aus familiären Gründen, womit zumeist kein existenzsicherndes Einkommen und nur eine unzureichende soziale Absicherung erzielt wird.

Der Anteil der Männer, die kochen, erhöhte sich zwischen 1981 und 1992 von 6 % auf 28,5 %, Aufräumen und Wäsche waschen wird von fast 40 % der Männer (1981: 8 %), Einkaufen von 26 % (vormals 11 %) verrichtet. Zumeist werden aber erst pensionierte Männer stärker im Haushalt tätig. Im Durchschnitt ist der Zeitaufwand von Männern selbst am Wochenende für Hausarbeit und Kinderbetreuung - er beschränkt sich zumeist auf gemeinsames Spielen, Ausflüge und andere Freizeitaktivitäten - nicht einmal halb so groß wie jener von Frauen. Ein Drittel der berufstätigen Männer beteiligt sich überhaupt nicht an Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Der/die Arbeitnehmer/in hat die Möglichkeit, sich bei Krankheit des Kindes oder eines anderen im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen innerhalb eines Arbeitsjahres für eine Woche unter Fortzahlung des Entgelts für die notwendige Pflege vom Dienst freistellen zu lassen, wovon 6 % der männlichen und 8 % der weiblichen Beschäftigten (19 % der Mütter, aber nur 12 % der Väter) Gebrauch machen. Gleiches gilt bei Ausfall der ständigen Betreuungsperson des Kindes bzw. auch bei Verhinderung des in Karenzurlaub befindlichen Vaters des Kindes. Darüberhinaus kann der/die Arbeitnehmer/in innerhalb eines Arbeitsjahres unter Entgeltfortzahlung bei einer neuerlichen Erkrankung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren eine Freistellung für eine Woche zur nötigen Pflege in Anspruch nehmen, sofern ihm/ihr für diese Zeit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus anderen gesetzlichen

Bestimmungen, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag zusteht. Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung unter Entgeltfortzahlung erschöpft, kann zum Zweck der notwendigen Pflege eines Kindes unter 12 Jahren ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Urlaub genommen werden. Die Ausweitung der Pflegefreistellung für den Fall, daß ein Kind unter drei Jahren ins Krankenhaus muß, wurde von Frauen - und Gewerkschaftsseite gefordert, aber bis dato nicht umgesetzt.

Hinsichtlich der Pflege älterer Angehöriger beweisen statistische Daten, daß für 80 % aller Männer und für 61 % aller Frauen über 60 die Familie die primäre Ressource im Pflegefall dar stellt. 70 Prozent dieser Pflegeleistungen werden von Ehefrauen und (Schwieger)Töchtern erbracht. Mit 1. Juli 1993 wurde durch das Bundespflegegeldgesetz bundeseinheitlich geregelt, daß Pflegegeld Personen ab Vollendung des dritten Lebensjahres gebührt, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung voraussichtlich für mindestens ein halbes Jahr der ständigen Betreuung und Hilfe bedürfen. Die Höhe des Pflegegeldes ist nach der Schwere der Behinderung gestaffelt, aber unabhängig von der Ursache der Pflegebedürftigkeit und auch unabhängig von allfälligem Einkommen.

Zu Artikel 6:

Prostitution ist kein Gewerbe im Sinne der Gewerbeordnung, Prostituierte sind aber steuerpflichtig. Die üblicherweise mit einer Gewerbeanmeldung verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen werden Prostituierten daher nicht gewährt, diese sind auf Eigenvorsorge (Selbstversicherung) angewiesen. Bei der Krankenversicherung bedeutet dies, daß unter Umständen erst nach einer Versicherungsdauer von einem halben Jahr die Kosten für eine medizinische Behandlung übernommen werden.

1993 waren 676 weibliche Prostituierte in Wien registriert, die Zahl der Geheimprostituierten wurde auf mindestens 2.000 geschätzt, wobei es sich bei diesen größtenteils um illegale Migrantinnen handelt. Fachleute gehen davon aus, daß jede Prostituierte pro Tag zwei bis drei Kunden hat.

Den Grundsätzen und Zielen der Satzung der Vereinten Nationen verpflichtet, arbeitet Österreich mit anderen Staaten zusammen, um entsprechende Probleme wirtschaftlicher, sozialer und humanitärer Art zu lösen und allgemein die Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion zu fördern und zu festigen. Zur Hintanhaltung des Frauenhandels und ähnlicher Ausbeutungsformen werden neben fremdenrechtlichen Maßnahmen und Zeugenschutzprogrammen auch eine Verbesserung der Rolle der Frau in den Herkunftsländern sowie allgemein eine wirtschaftliche Stabilisierung in der Dritten Welt für notwendig erachtet. Das Dreijahresprogramm der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (1995 bis 1997) sieht daher vor, daß Frauen gleichberechtigt und selbstbestimmt an der wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung ihrer Länder teilnehmen und aus ihr Nutzen ziehen können. Schwerpunktmäßig sollen Frauen ärmerer Bevölkerungsschichten vor allem auf dem Lande, aber auch in den Elendsvierteln der Städte, gefördert werden. Bei Projekten, die sich an die Gesamtbevölkerung richten, werden Frauen als eine eigenständige Zielgruppe betrachtet.

Zu Artikel 7, lit. a)

Während 1969 noch 53 % der Frauen angaben, sich für Politik nicht zu interessieren, waren es 1985 nur noch 28, 1990 nur noch 18 %. Die Zahl der politisch engagierten Frauen, die sich aber in geringerem Ausmaß an aktiver Parteiarbeit als Männer beteiligen, stieg im selben Zeitraum von 11 auf 16 %. Im „unkonventionellen“ Bereich (z.B. Bürgerinitiativen) spielen geschlechtsspezifische Unterschiede kaum eine Rolle. Der Anstieg des Bildungsniveaus und das stärkere berufliche Engagement von Frauen begünstigten auch den Trend zu eigenständigem Wahlverhalten, seit den sechziger Jahren orientierten sich Frauen immer weniger an den politischen Präferenzen ihrer Ehemänner, ab 1992 wurde es nach Ansicht von Meinungsforschern „revolutionär verändert“, da von Frauen eigenständiger und eher nach inhaltlichen Kriterien als von Männern entschieden wurde.

Im Laufe der letzten zehn Jahre entstanden zwei neue politische Parteien. 1986 wurde die Grüne Alternative Liste (GAL), die erste Partei, in der eine Frau Vorsitzende des Parlamentsklubs wurde (ab 1986), gegründet. Nach der Gründung des „Liberalen Forums“ („LF1“ 1993) war eine weitere Frau Vorsitzende eines Parlamentsklubs, gleichzeitig war eine Frau Parteivorsitzende. 1994 kam die Bundessprecherin der „Grünen“ in eine ähnliche politische Position. Zwei der fünf im Parlament vertretenen Parteien (Sozialdemokraten seit 1985 und Grüne seit 1989) verankerten Frauenquoten in ihren Statuten, wobei die Sozialdemokraten die ursprüngliche Quote von 25 % 1993 auf 40 % für alle Kandidatenlisten erhöhten. Für die Realisierung dieser Bestimmung wurde ein Zeitraum von zehn Jahren vorgesehen. Die Grüne Alternative hat in ihren Satzungen seit 1989 eine Quote von „zumindest 50 % Frauen“ für alle gewählten Funktionen festgeschrieben. Umgesetzt wurde die Quotenregelung mit Hilfe eines „Reißverschlußprinzips“, von dem 1994 wieder abgegangen wurde. Wird nun bei Aufstellung einer Kandidatenliste der 1. Platz mit einer Frau besetzt, steht der nächste Listenplatz nicht automatisch einem Mann offen. Die Österreichische Volkspartei (christlich - sozial) beschloß am letzten Parteitag (1995) ein Grundsatzprogramm, das sich zu einer 1/3 - Quote bekennt.

Bei den Nationalratswahlen 1994 gelangte erstmals die neue Nationalratswahlordnung zur Anwendung. Durch Einführung eines regionalen Ermittlungsverfahrens (Regionalwahlkreise mit eigenen Listen) und die Möglichkeit der Vergabe von Vorzugsstimmen auf den Regional - und Landesparteilisten wurden persönlichkeitsbezogene Elemente in das nach wie vor gültige Listenwahlrecht integriert. Der Anteil der Frauen auf den Kandidatenlisten für Nationalratswahlen hat sich seit 1983 kontinuierlich erhöht (1983: 15 Prozent; 1990: 28 Prozent; 1994: 39 Prozent). Den höchsten Anteil an Frauen auf den Wahlvorschlägen hatten 1994 die Grünen aufzuweisen (41 %), gefolgt von Sozialdemokraten (36 %), dem Liberalen Forum (31 %), der Volkspartei (30 %) und den Freiheitlichen (18 %). Der höhere Anteil von Frauen auf den Wahlvorschlägen der Parteien führt jedoch aufgrund der häufigeren Platzierung

von Frauen auf unsicheren oder nicht wählbaren Listenplätzen nicht notwendig zu einem höheren Frauenanteil an Mandaten. Insgesamt verdoppelte sich der Frauenanteil im Nationalrat zwischen 1986 und 1994. Während in der Legislaturperiode 1983 - 1986 maximal 20 der 183 Nationalratsabgeordneten Frauen waren, waren es in der Legislaturperiode 1990 - 1994 43. Von den drei Präsidenten des Nationalrates, die eine der wichtigsten Funktionen der Republik ausüben, wurde als Dritte Präsidentin eine Frau bestellt. Im Bundesrat erhöhte sich der Frauenanteil insgesamt auf 25 %.

Der Frauenanteil in der Regierung, der in der Legislaturperiode 1983 - 1986 13,6 Prozent betrug, hat sich in der Folge sukzessive erhöht und nach der Regierungsumbildung im Mai 1995 den bisherigen Höchststand (30 %) erreicht. Es waren vier der 16 Minister und zwei der vier Staatssekretäre weiblich.

Das 1979 geschaffene Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen wurde 1990 im Zuge der Regierungsneubildung aufgewertet zur Position einer Bundesministerin für Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt, die zuständig für die Koordination von Frauenpolitik ist.

Die geringsten Veränderungen bezüglich politischer Präsenz von Frauen zeigen sich auf Landesebene. Wien hat nach wie vor den höchsten Frauenanteil. Im Wiener Landtag finden sich 31 Prozent Frauen (1984: 19 Prozent). In den Landtagen der übrigen Bundesländer schwankt der Frauenanteil zwischen 8 % (Burgenland) und 25 % (Salzburg).

Den höchsten Anteil an Landesrätinnen hat Kärnten (29 %), gefolgt von Wien (27 %) und Tirol (25 %). Während 1984 in sieben der insgesamt 9 Landesregierungen nur Männer vertreten waren, ist derzeit lediglich im Bundesland Salzburg keine Frau in der Landesregierung.

In Kleingemeinden (Gemeinden bis 5.000 Einwohner) beträgt der Frauenanteil im Gemeinderat im Schnitt knapp 8 Prozent. In Städten haben Frauen erfahrungsgemäß bessere Mandatschancen. In den letzten Jahren gab es bei Gemeinderatswahlen auch erstmals eigene Frauenlisten (z.B. in Salzburg). Der Anteil der Frauen an den Bürgermeistern Österreichs beträgt 0,85 %, d.h. von den 2.333 österreichischen Bürgermeistern

und Bürgermeisterinnen sind 20 Frauen. In den Ländern Salzburg und Oberösterreich gab es bisher keine Bürgermeisterin.

Zu Artikel 7, lit. b)

Seit den späten 80er Jahren wurden in allen österreichischen Bundesländern und in einigen größeren Städten zur Förderung von Frauenanliegen Frauenreferate und Frauenbeauftragten - stellen eingerichtet. Anfang 1995 gab es in ganz Österreich insgesamt 15 solcher Stellen. Hinsichtlich ihrer Kompetenzen sind sie mitunter nicht weitreichend genug ausgestattet (z.B. Akteneinsicht, Anhörungsrecht, Vetorecht). Die Art der Einbindung der Frauenreferate in die Verwaltungen der Länder und Kommunen ist unterschiedlich, meist wurden keine neuen, ausschließlich für Frauenfragen zuständigen Referate gebildet, sondern bereits bestehende für Familie, Jugend, Gesundheit oder Soziales um den Aufgabenbereich „Frauen - fragen“ erweitert. In Wien wurde allerdings eine eigene Magistratsabteilung für Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten geschaffen. 1991 wurde zwecks gemeinsamer Strategieentwicklung, Informations - und Erfahrungsaustausch die (überparteiliche) frauenpolitische Förderationsplattform eingerichtet, die sich aus der Frauen - ministerin, Frauenbeauftragten und Frauenreferentinnen der Landesregierungen und Stadtverwaltungen, sowie den für Frauenfragen zuständigen Landes - und Kommunalpolitikerinnen zusammensetzt.

Die Volksanwaltschaft, an die sich jeder wegen behaupteter, ihn betreffender Mißstände in der Verwaltung des Bundes wenden kann, soweit ihm ein Rechtsmittel nicht oder nicht mehr zur Verfügung steht, besteht aus drei Volksanwälten, einer davon weiblich.

Untersuchungen zeigten, daß auch im öffentlichen Dienst Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - trotz formaler Gleichstellung - nicht die gleichen Chancen haben. Das „Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst“ (basierend auf einem Ministerratsbeschluß vom 10. November 1981) unter - strich bereits die Vorbildfunktion des Bundes als Arbeit -

geber hinsichtlich der aktiven Förderung der Chancen - gleichheit der Frauen in der Arbeitswelt. Seine wissenschaftliche Evaluierung (Zeitraum 1981 bis 1988) hatte einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils im Bundesdienst von 22,7 % im Jahr 1980 auf 37,05 % im Jahr 1988 nachgewiesen. Derzeit arbeiten fast zwei Drittel der unselbständig erwerbstätigen Frauen (63 %) als Angestellte oder Beamtinnen. Von den unselbständig erwerbstätigen Männern sind nur 47 Prozent in dieser Position. Während 1981 der Frauenanteil in der Privatwirtschaft (39,9 %) und im öffentlichen Dienst (39,8 %) praktisch gleich hoch war, beträgt er derzeit in der Privatwirtschaft 41,3 % und im öffentlichen Dienst 42,4 %. Von den pragmatisierten Beamten sind aber nur 25 % Frauen.

Die radikal veränderte Bildungssituation der Frauen in den letzten Jahren schlug sich auch noch ungenügend bei der Repräsentanz der Frauen in den Höheren Verwendungsgruppen (Akademikerinnen und Maturantinnen) nieder, obwohl sich der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A/a (Akademikerinnen) seit dem Jahr 1980 beinahe verdoppelte. 1993 wurde das Frauenförderungsprogramm daher erweitert und in eine entsprechende gesetzliche Regelung transformiert. Das im Bundes - Gleichbehandlungsgesetz festgeschriebene Gleichbehandlungsgebot entspricht dem für die Privatwirtschaft normierten. Das Gesetz enthält aber zusätzlich ein Frauenförderungsgebot, sodaß die Chancengleichheit der Frauen aktiv zu fördern ist, und sieht im einzelnen vor: Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst - oder Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen oder ein solches anstreben; vorübergehende Förderungen von Frauen zur Herstellung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern; Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts; Bewertung der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand; Normierung einer einmaligen Entschädigung bei Diskriminierungen durch nicht erfolgte Aufnahme oder Betrauung mit einer Funktion oder bei der Festsetzung des Entgeltes oder bei sexueller Belästigung; Errichtung einer Gleichbehandlungskommission für den Bereich des Bundes; Einrichtung von

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen; Normierung der Aufgaben, der Bestellung und der Verfahren vor den jeweiligen Institutionen.

Das Bundes - Gleichbehandlungsgesetz war das erste österreichische Gesetz, das bei personenbezogenen Bezeichnungen die männliche und die weibliche Form (z.B. Bewerberin und Bewerber) verwendete.

Das Ausschreibungsgesetz aus 1989 normiert, sofern in einer bestimmten Verwendung der Anteil der Frauen im Ressort unter 50 % liegt, daß in der Ausschreibung darauf hinzuweisen ist, daß Bewerbungen von Frauen für Planstellen einer solchen Verwendung besonders erwünscht sind.

Aufgrund des Bundes - Gleichbehandlungsgesetzes hat die Bundesregierung dem Nationalrat zum 1. Oktober 1996 einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen. Dieser hat auch anonymisierte Angaben über die Tätigkeit der Bundes - Gleichbehandlungskommission, insbesondere deren Verfahren, gegliedert nach Ressorts, sowie Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bundesdienst zu beinhalten.

1991 wurde ein Frauenförderungsprogramm für das Bundesland Salzburg verabschiedet.

Landesgleichbehandlungsgesetze wurden im Berichtszeitraum in Kärnten (1994) und Oberösterreich (1995) beschlossen.

Im Bereich der Justiz sind Frauen zwar in den gewählten richterlichen Personalsenaten, den Gremien der Vereinigung der Österreichischen Richter und der Bundessektion Richter und Staatsanwälte in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vertreten. Dennoch sind weniger als ein Drittel aller Richter, weniger als ein Fünftel aller Staatsanwälte und weniger als ein Sechstel aller richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Führungskräfte in Österreich Frauen, obwohl die ersten Richterinnen bereits im Jahre 1947 ernannt wurden. Lediglich ein Zehntel aller gewählten Personalsenatsmitglieder sind Frauen, obwohl diese Senate

als unabhängige Kommissionen maßgeblichen Einfluß auf die Laufbahnentwicklung von Richterinnen und Richtern ausüben. 1994 wurde erstmals eine Frau als Richterin an den Verfassungsgerichtshof berufen.

Der Anteil weiblicher Rechtspfleger und Rechtspfleger - anwärter stieg in den letzten Jahren stark an und beträgt etwa ein Drittel, im Justizwachdienst sind unter 10 % der Planstellen mit Frauen besetzt.

Erst drei Frauen wurden bis dato auf Notarstellen ernannt, im Bereich der Rechtsanwaltschaft sind unter 10 % Frauen.

Die Implementierung des Bundes - Gleichbehandlungsgesetzes in das Richterdienstgesetz im Jahre 1994 gab der seit dem Jahre 1993 geschaffenen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz das nötige rechtliche Instrumentarium zur Hand, um die Unterrepräsentation von Frauen bei Führungspositionen in der Justiz zu analysieren.

Zu Artikel 7, lit. c)

In der Bundesarbeitskammer, der gesetzlichen Interessenvertretung für Arbeiter und Angestellte in Österreich, wurde 1994 erstmals eine Frau Präsidentin. In den Kammern für Arbeiter und Angestellte in Niederösterreich, Salzburg, Tirol und Wien wurden eigene Frauenabteilungen eingerichtet. Von den insgesamt 840 Kammerräten/innen sind 110 (13 %) Frauen.

In der Wirtschaftskammerorganisation, der gesetzlichen Vertretung der selbständig Erwerbstätigen, gibt es in jedem Bundesland die Arbeitsgemeinschaft "Frau in der Wirtschaft". Von insgesamt 932 Kammerräten/innen sind 56 (6 %) , von insgesamt 11.638 KammerfunktionärInnen 1.205 Frauen (10,4 %).

Der räumliche Geltungsbereich des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, dem 14 Fachgewerkschaften angehören, erstreckt sich auf das ganze Bundesgebiet. Seine Arbeit wird durch Statuten geregelt, an die alle Gewerkschaftsorgane gebunden sind und wonach drei Delegierte der Frauenabteilung des Gewerkschaftsbundes dem Bundesvorstand angehören und einer der sechs Vizepräsidenten eine Vertreterin der Frauen

sein muß. Im Herbst 1992 legte die ÖGB - Frauenabteilung ein Papier zur Organisationsreform vor, das eine aktive Frauenförderung sowohl im Funktionärinnen - als auch im hauptamtlichen Bereich vorsieht. 1993 konstituierte sich zusätzlich eine Projektgruppe „Chancengleichheit“. Im Bildungsbereich wurden - unter Berücksichtigung der Ursachen für die bisher geringe Anzahl der weiblichen Teilnehmer an den Bildungsveranstaltungen - Möglichkeiten, Funktionärinnen verstärkt für eine Teilnahme zu gewinnen, diskutiert. Der Frauenanteil an den Mitgliedern stieg in den Jahren 1980 bis 1993 um 3,8 %. Waren 1980 von den 1.520.259 Mitgliedern 418.662 Frauen (27,5 %), lag die Mitgliederzahl 1993 bei 1.616.016, wovon 506.061 (31,3 %) Frauen sind. Bei den Betriebsräten sind Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an Mitgliedern (fast ein Drittel) unterrepräsentiert. Von insgesamt 42.450 Betriebsräten als Basis gewerkschaftlicher Entscheidungsstrukturen, sind nur 9.977 (23,8 %) Frauen. Von den Betriebsratsvorsitzenden sind etwas über 15 % Frauen. Der Anteil der Delegierten beim Bundeskongreß stieg von 10 % im Jahr 1983 auf knapp 15 % im Jahr 1991.

In Hinblick auf die Weltfrauenkonferenz 1995 hat sich ein Österreichisches Nationalkomitee gebildet, das mit einer Vielzahl von Aktivitäten und Veranstaltungen zu verschiedenen frauenrelevanten Themenbereichen in allen österreichischen Bundesländern zur Bewußtseins - und Meinungsbildung beitrug.

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

Zu Artikel 8

Der Anteil der Frauen bei den Leitungsfunktionen im diplomatischen Dienst ist nach wie vor gering, das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten ist jedoch

bemüht, Frauen zur Teilnahme an den entsprechenden Aufnahmeprüfungen für den Höheren und Gehobenen Dienst zu ermutigen. Waren im Jahr 1980 71 Botschafter und 18 Amtsleiter und je eine Botschafterin und Amtsleiterin tätig, standen im Jahr 1993 3 Botschafterinnen und 3 Amtsleiterinnen 72 Botschafter und 26 Amtsleiter gegenüber. Dies ist auf den noch immer geringen Anteil von Frauen in den für Leitungsfunktionen von Akademikern in Frage kommenden Dienstklassen zurückzuführen.

Der Beitritt Österreichs zur EU brachte eine weitreichende innenpolitische Auseinandersetzung mit frauenpolitisch bedeutsamen Richtlinienvorschläge der Kommission, welche aber bekanntermaßen häufig an die Grenzen des im EU - Ministerrat Durchsetzbaren stieß. Dazu gehören wichtige Anliegen wie etwa die Beweisverlagerung vor Gericht, die Eliminierung diverser verbliebener Ausnahmemöglichkeiten vom Gleichbehandlungsgrundsatz in der Sozialversicherung, Maßnahmen zur Absicherung der atypischen Arbeit sowie die EU - weite Einführung von Elternurlaub und Pflegefreistellung. Da auch in anderen EU - Ländern Frauen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, auf unteren Hierarchieebenen sowie in Niedriglohnbranchen überproportional tätig und diskriminiert sind, strebt die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten ihre Einbeziehung in alle Gremien (inklusive Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice) an, in denen über die Durchführung von Förderprogrammen im Rahmen des EU - Strukturfonds entschieden wird, da in diesem schwerpunktmäßig die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter vorgesehen ist.

Forderungen für die EU - Regierungskonferenz 1996 sind die:

- Ausweitung der Kompetenz der EU in Angelegenheiten der Gleichbehandlung, die bis jetzt strikt auf den Arbeitsmarktbereich beschränkt sind sowie die
- Einsetzung eines formellen EU - Ministerrates zu Gleichbehandlungsfragen.
- Aufnahme eines allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes in den EG - V, vor allem in die Zielbestimmungen der Art. 2 und 3 EG - V.
- Ausdehnung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 119a EG - V) auf primärrechtlicher Ebene auf den Zugang zur

Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg und hinsichtlich der Arbeitsbedingungen.

- Verankerung der positiven Diskriminierung zur Verbesserung der beruflichen Stellung der Frau im EG - Vertrag (als Reaktion auf das Kalanke - Urteil des EuGH).

Zu Artikel 9

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

Zu Artikel 10, lit. a)

Das Bildungsniveau der männlichen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren ist trotz eines enormen Aufholprozesses der Mädchen und Frauen in den 70iger Jahren nach wie vor höher als das der Frauen.

50,6 % der Österreicherinnen haben keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung. Dieser Anteil sank seit 1981 um 11 Prozentpunkte, ist jedoch noch immer um fast 20 Prozentpunkte höher als bei der männlichen Bevölkerung. Da nach einer Erhebung der OECD Österreich hinsichtlich der bildungsmäßigen Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern an zweiter Stelle der Industrieländer liegt, wird in dieser Angelegenheit Handlungsbedarf gesehen, da der Bildungsstand sowohl Auswirkungen auf das Risiko einer Arbeitslosigkeit, als auch die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommensverhältnisse hat.

Obwohl mehr Mädchen als Burschen nach der Pflichtschule eine weiterführende Schule besuchen, verlassen sie das Bildungssystem früher (mit 16 Jahren hat jede achte junge Frau, aber nur jeder dreizehnte junge Mann die Ausbildung beendet, 25 % der Frauen im Alter zwischen 20 und 25 Jahren, aber nur knapp 20 Prozent der gleichaltrigen Männer, haben im Anschluß an die Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung absolviert). Nur 36 % der Mädchen, aber 58 % der Burschen machen eine Lehre, bei der Lehrausbildung geht die Zahl der

Auszubildenden seit Beginn der achtziger Jahre jedoch kontinuierlich zurück. Es kann aus einem Angebot von mehr als 200 Lehrberufen gewählt werden. 83 % der weiblichen Lehrlinge (1982/83 86 %) konzentrieren sich derzeit auf die drei Ausbildungszweige Handel und Verkehr, Schönheitspflege und Gast - /Nahrungsmittelgewerbe. Laut Lehrlingsstatistik lernten Ende 1993 30 % aller weiblichen Lehrlinge „Einzelhandelskauffrau“, 15 % „Friseurin und Perückenmacherin“ und 14 % „Bürokauffrau“. Bei den Burschen verteilen sich 60 % auf 13 Lehrberufe. Trotz abnehmender Lehrlingszahlen nahm die Zahl weiblicher Lehrlinge in Ausbildungszweigen mit sehr niedrigem Frauenanteil zu. Die 1984 vom seinerzeitigen Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen in Zusammenarbeit mit dem Unterrichts -, dem Wissenschafts - und dem Sozialministerium gestartete Aktion „Töchter können mehr - Berufsplanung ist Lebensplanung“ wurde fortgesetzt. Ihr Ziel war und ist es, den geteilten Arbeitsmarkt zu überwinden und Mädchen Mut zu machen, andere als die „typisch weiblichen“ Berufe und Studienrichtungen zu wählen, auch zur Verbesserung ihrer Chancen in der Arbeitswelt sowie zum Abbau der Rollenfixierung. Die Arbeitsmarktverwaltung fördert Betriebe mit Lehrausbildungen von Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil (in denen der Anteil der weiblichen Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge unter 40 Prozent liegt) Demnach sind fast 150 Lehrberufe förderbar. Im Verlauf der achtziger Jahre entstanden auf Initiative von Frauen, größtenteils unterstützt durch die Arbeitsmarktverwaltung, Anlauf- und Beratungsstellen, die sich besonders der Berufsberatung von Mädchen widmen, über unübliche Ausbildungswege informieren, mit österreichischen Schulen zusammenarbeiten und Berufsorientierungskurse, -wochenenden und Sommerwochen anbieten (z.B. „Matadora“, „Amandas Matz“ und „Sprungbrett“ in Wien, „Mafalda“ in Graz, „Kassandra“ in Mödling, „Fragile“ in Linz, „B.A.B.S.I.“ in Freistadt und Traun) Einige dieser Initiativen widmen sich speziell arbeitslosen und/oder ausländischen Mädchen. Seit einer Lehrplanreform im Jahr 1979 werden Mädchen und Buben in allen Gegenständen der Volksschule, also auch in

beiden Bereichen der Werkerziehung (technisch/textil) gleich unterrichtet. 1987 war der Pflichtgegenstand „Hauswirtschaft“ in der Hauptschule auch für Buben geöffnet worden. 1993 wurde die Differenzierung des Werkunterrichtes nach Geschlecht (Textiles Werken für Mädchen; Technisches Werken für Buben) aufgehoben. Unabhängig vom Geschlecht können sich nun Mädchen und Buben auch auf der 5. und 6. Schulstufe (sowie wie bisher auf der 7. und 9. Schulstufe) für Textiles oder Technisches Werken entscheiden. In der Realität erfolgt die Wahl aber nach traditionellen Kriterien.

Ausschließlich im Bundesland Vorarlberg mußten Mädchen, die nach der Pflichtschule weder eine weiterführende Schule besuchten noch eine Lehrausbildung machten, zwei Jahre lang eine hauswirtschaftliche Berufsschule besuchen. 1994 wurde die hauswirtschaftliche Berufsschulpflicht als dem Gleichheitsgrundsatz widersprechend und daher verfassungswidrig aufgehoben.

Die Tatsache, daß alle Schularten für beide Geschlechter zugänglich sind, wurde in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre durch die Beseitigung geschlechtsspezifischer Schulbezeichnungen unterstrichen.

Die Konzentration der Mädchen auf Handelsschulen und wirtschaftsberufliche Schulen (60 % der BMS - Schülerinnen) ist seit dem Schuljahr 1983/84 kaum geringer geworden.

Der Anteil der Frauen und Männer mit AHS - Matura ist annähernd gleich hoch. Der Frauenanteil bei Personen mit BHS - Matura beträgt etwa 40 Prozent.

In den Höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten sowie in den Handelsakademien für Berufstätige hat sich die Zahl der Schülerinnen in den letzten zehn Jahren verdoppelt, der Frauenanteil erhöhte sich von rund 20 auf 27 Prozent.

Kaum vertreten sind Frauen in den Fachschulen für Elektrotechnik, Elektronik und Maschinenbau sowie in den technisch ausgerichteten Ausbildungsbereichen der Land- und Forstwirtschaft.

Rund 70 % der Maturantinnen und Maturanten beginnen unverändert seit den letzten Jahren ein Universitätsstudium.

Die Zahl der Studentinnen stieg auch im letzten Jahrzehnt stärker an als jene der Studenten und beträgt derzeit 45 %. Der Frauenanteil bei den Erstinskribierenden steigerte sich auf 51,4 %, ist bei den Studienabschlüssen (42,4 % jedoch deutlich geringer. Die Neigung, ein typisches Frauen - oder Männerstudium aufzunehmen, wird durch einschlägige Vorbildung im Bereich der höheren Schulen verstärkt. In den technischen Studienrichtungen (inklusive Montanistik) sind Frauen nach wie vor marginal vertreten. Mehr als ein Viertel der männlichen Studienanfänger inskribiert ein technisches Studium; von den Frauen war es vor zehn Jahren ein Sechstel, inzwischen ist es ein Fünftel. Einen hohen Frauenanteil unter den AbsolventInnen von technischen Hochschulen hat die Universität für Bodenkultur Wien insbesondere in den Studienrichtungen Lebensmittel - und Biotechnologie (51,3 %) sowie Landschaftsplanung und Landschaftspflege (42,2 %). Den niedrigsten Frauenanteil unter den AbsolventInnen weisen die Montanuniversität Leoben (1991/92: 8,5 %) auf, die Fakultäten für Maschinenbau (1991/92: 2 %) Elektrotechnik (1991/92: 1,1 %) und Bauingenieurwesen (1991/1992: 3,1 %). Die Pädagogischen Akademien, die Sozialakademien und die Ausbildung im gehobenen medizinisch - technischen Dienst sind eine weibliche Domäne. Unverändert seit den letzten zehn Jahren sind drei Viertel der Studierenden Frauen. Nahezu jede fünfte Studienanfängerin, aber nur jeder achte Studienanfänger bricht das Studium in den ersten Jahren ab. Die Erfolgsquote der Studentinnen liegt um acht Prozentpunkte (40 % niedriger als die der Studenten (48 %). Als Gründe gelten die betont männlichen Anforderungen der Universitäten. Nach wie vor groß sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede auch beim Akademikeranteil. Die Akademikerquote im engeren Sinn ist bei den Frauen (2,6 %) nur halb so hoch wie bei Männern (5,5 %), auch wenn die Zuwachsraten bei den Frauen doppelt so hoch war. Berücksichtigt man auch die Absolventen und Absolventinnen hochschulverwandter Ausbildungen (z.B. Pädagogischer Akademien), beträgt diese erweiterte Akademikerquote bei Frauen 4,2, bei Männern 6,2 %

Der Lehrberuf gilt als typischer Frauenberuf, Frauen stellen 60 Prozent des Lehrpersonals, allerdings in unterschiedlicher Höhe in den einzelnen Bildungsbereichen (an Volksschulen und Sonderschulen, lehrerbildenden höheren Schulen und Schulen für wirtschaftliche Berufe, Bekleidung und Kunstgewerbe 80 %, an Hauptschulen und allgemeinbildenden höheren Schulen 60 %, an den Pädagogischen Akademien 40 % an Universitäten und Kunsthochschulen nicht ganz 5 %). Im Bereich der Universitäten und Hochschulen erhöhte sich der Anteil der Assistentinnen in den letzten zehn Jahren von 19 auf 24 %. Der Anteil der Frauen an den ordentlichen Professoren beträgt unter 3 %.

In den Volksschulen stieg der Frauenanteil bei den Leitungsfunktionen in den letzten zehn Jahren von 36 auf 48 %, in den Sonderschulen von 30 auf 41 % und den kaufmännischen Schulen von 11 auf 19 %.

Als Bezirks- (11,5 %) und Landesschulinspektorinnen (22 %) sind Frauen noch rarer.

Pädagogische Akademien werden, obwohl sie vorwiegend Frauen auf ein Pflichtschullehramt vorbereiten, ausschließlich von Männern geleitet. An den Universitäten sind lediglich 6 %, an den Kunsthochschulen 16 % der Leitungsfunktionen von Frauen besetzt.

1991 wurden aufgrund des Universitäts-, Kunsthochschul- und Akademie-Organisationsgesetzes an allen Universitäten und Hochschulen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen errichtet, deren Aufgabe es ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes entgegenzuwirken und Frauen gezielt zu fördern. Ebenso wurde vorgesehen, daß der Bundesminister für Wissenschaft und Forschung und die Kollegialorgane der Universitäten mittels Frauen-Förderplänen bei der Behandlung von Personalangelegenheiten auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an den Universitäten tätigen Frauen und Männern hinwirken sollen. Die Arbeitskreise sind berechtigt, Anträge an die Gleichbehandlungskommission des Bundes zu stellen.

In den letzten fünf Jahren wurden sowohl Dissertations - als auch Habilitationsstipendien geschaffen, um Frauen gezielt zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermutigen.

Als Anlaufstelle für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen wurden 1993 in Wien, Graz und Linz interuniversitäre Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien geschaffen (vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und den jeweils beteiligten Universitäten und Hochschulen finanziert).

Um das Angebot an universitären Lehrveranstaltungen zu Frauenthemen zu erhöhen, wurde 1982 ein Sonderkontingent für Lehraufträge zum Themenbereich Frauenforschung geschaffen, das 1990 auf 200 Wochenstunden ausgedehnt wurde.

Es gibt in Österreich nur einen einzigen Lehrstuhl, der sich speziell mit Frauenfragen befaßt (Universität Innsbruck).

Seit 1993 wird von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten eine Gastprofessur „Politik der Geschlechterverhältnisse“ finanziert (Universität Wien), an der Universität Graz gibt es eine entsprechende Professur für fünf Jahre.

Zu Artikel 10, lit. b und c)

Seit ihrer Einführung (Aufhebung der Geschlechtertrennung an öffentlichen Schulen im Jahr 1975) steht die Koedukation als wesentliche Voraussetzung zur Gleichstellung der Geschlechter in Österreich außer Streit und war daher auch jahrelang nicht Gegenstand spezieller Untersuchungen. Im Schuljahr 1982/83 wurden bereits 96 %, zu Ende des Berichtszeitraumes praktisch alle allgemeinbildenden Pflichtschulen koedukativ geführt, allgemeinbildende Schulen zu mehr als 90 Prozent. Berufsbildende Schulen hingegen weisen eine gewisse geschlechtsspezifische Differenzierung auf. Neuere wissenschaftliche Studien (vor allem aus Deutschland, aber auch Österreich) kommen allerdings zum Ergebnis, daß Koedukation unter Umständen auch zur Festigung von Geschlechtsrollenklišees und geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen beitragen kann. Beispielsweise wählen Absolventinnen von Mädchenschulen eher mathematisch - naturwissenschaftlich - technische Studienrichtungen und Buben aus reinen Buben - gymnasien belegen eher sprachlich - literarische und gesell -

schaftswissenschaftliche Fächer. Bereits vor 15 Jahren waren „Richtlinien zur Beseitigung von Rollenklischees in Schulbüchern“ zur realitätsgerechten Darstellung von Frauen und Männern formuliert worden, die allerdings nur Empfehlungscharakter haben und nur teilweise eine Umsetzung erfahren (sprachlich gesehen wird in den Schulbüchern das Maskulinum als durchgängige Form benutzt, sodaß Frauen lediglich „mitgemeint“ sind).

In den Lehrplänen wird vermehrt auf die Situation von Mädchen und Frauen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen Bezug genommen. Zur Unterstützung der Bemühungen des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten um eine Förderung partnerschaftlichen Verhaltens und Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich wurde in den Jahren 1994 und 1995 ein neues Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, das als vorübergehende Sondermaßnahme gemäß Art. 4 der Konvention gesehen werden kann, eingeführt. Bereits in den Pflichtschulen sind die Lehrkräfte aufgerufen, diese Bildungs- und Erziehungsaufgaben fächerübergreifend in den Unterricht einzubeziehen. Auch die Lehrpläne berufsbildender Schulen führen dieses Unterrichtsprinzip im Bereich der Didaktischen Grundsätze explizit an. Um seine Umsetzung zu gewährleisten, werden Lehrkräften Informationsmaterialien und Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

Seit dem Jahre 1990 wird allen Schulen, Schulaufsichtspersonen und Institutionen der Lehrer/innenaus- und fortbildung ein „Informationsblatt für Schulbildung und Gleichstellung“ zur Verfügung gestellt, das neben geschlechtsspezifischen Fragen das Schulwesen betreffend auch Hinweise auf Studien, Broschüren, Veranstaltungen und Anlaufstellen enthält. Mittels Studien im Auftrag des BMUK wurde und wird erforscht, inwieweit Lehrpläne, Schulbücher und Interaktionsstrukturen im Unterricht zu einer unterschiedlichen Einstellung und Befindlichkeit von Mädchen und Burschen führen. Begleitstudien zu Modellprojekten an Schulen sollen ebenso zu einer „bewußten“ Koedukation an Schulen führen wie zur Motivierung der Schulen selbst (Aktion „Neue Lernkultur“) die Koedukation weiterzuentwickeln: z.B. durch bewußte

Auseinandersetzung mit Geschlechterdifferenzen im Unterricht oder die Einrichtung von Vertrauenslehrer/innen für Mädchen bzw. Buben. Die Sensibilität der Lehrkräfte für das Thema Koedukation soll einerseits durch Fortbildungsveranstaltungen, andererseits durch die Bereitstellung von Informationsmaterialien erhöht werden.

Ein Problem, von dem Buben und Mädchen - aber auch Lehrerinnen und Lehrer - in unterschiedlichem Ausmaß betroffen sind, ist die tatsächlich oder scheinbar zunehmende Gewalt an Schulen. Über die Sensibilisierung durch Information für Lehrkräfte hinaus fördert das BMUK konkrete Präventionsarbeit an Schulen, die bisher hauptsächlich mit Unterstützung von Vereinen geleistet wird.

Weitere Schwerpunkte der Gleichstellungsaktivitäten des BMUK sind "Berufsorientierung" und „Mädchen und Technik“, wobei sowohl auf Informations- und Bewußtseinsarbeit abgestellt wird, als auch die Unterstützung von Vereinen und Initiativen, die gezielt Beratung und Hilfestellungen für Mädchen anbieten, um dem sozialisationsbedingten, einseitigen Berufswahlverhalten von Mädchen entgegenzuwirken. Weiters wurden (z.T. gemeinsam mit der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten) Enqueten veranstaltet, Materialien zur Berufsorientierung herausgegeben sowie Informations- und Beratungsarbeit im Rahmen von Studien- und Berufsinformationssessen geleistet. Zur Erhöhung des Schülerinnenanteils an höheren technischen Schulen wurden Technik - Schnupperkurse für Mädchen angeboten, eine Maßnahme die in Zukunft verstärkt werden soll. Die durchgeführte Untersuchung „Mädchen an höheren technischen Lehranstalten" dient als Grundlage für Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Mädchen an diesen Schulen bzw. Verbesserung ihrer Situation.

Im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten sind zwei Abteilungen schwerpunktmäßig mit der Wahrnehmung von frauenspezifischen Agenden befaßt. Die Abteilung für Mädchen - und Frauenbildung und geschlechtsspezifische Fragen im Unterrichtsbereich besteht seit 1989.

Die Abteilung für Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Förderung von Frauen im Bereich des Bundes besteht seit 1993.

Die Interministerielle Arbeitsgruppe zur Behandlung frauenspezifischer Angelegenheiten im Bereich des Unterrichtswesens, durch Ministerratsbeschluss 1980 eingesetzt, wird nunmehr von einer der Frauenministerin unterstehenden Fachabteilung betreut.

Zu Artikel 10, lit. e)

Der zweite Bildungsweg wird von Frauen, auch aufgrund seiner vorrangig technischen Ausrichtung, nicht im selben Ausmaß wie von Männern eingeschlagen. Mehr als fünfmal so viel Männer wie Frauen nehmen schulische Angebote des zweiten Bildungsweges in Anspruch, die zum überwiegenden Teil im berufsbildenden Bereich gegeben sind. Der Frauenanteil beträgt hier nur 19 %, sodaß die Attraktivität bestehender berufsbildender Angebote des zweiten Bildungsweges für Frauen gesteigert werden muß, um ihre Qualifikation zu erhöhen bzw. auszuweiten. Der Anteil der Frauen bei Zulassung zu einer Studienberechtigungsprüfung beträgt 43 %.

Zu Artikel 10, lit. f)

Mädchen brechen - oft trotz positiven Schulerfolgs - ihre Ausbildung häufiger ab und nehmen nachträgliche Bildungsmöglichkeiten seltener in Anspruch. Sie sind zwar in sogenannten "Risikogruppen" des Schulwesens wie der Sonderschule in geringerem Maße vertreten und ihr Schulerfolg ist in fast allen Schularten besser als der der Buben, sogar dort, wo sie eine Minderheit darstellen (etwa Höhere technische Lehranstalten). Auch bei der Reifeprüfung erreichen Mädchen insgesamt in allen Typen der höheren Schule bessere Erfolgsquoten als Buben, trotzdem bleibt auf der Ebene der oberen Sekundarstufe unter den Mädchen ein deutlich höherer Anteil ohne qualifizierte Ausbildung als bei den Burschen, sodaß vorhandenes Potential an menschlichen Begabungen und Fähigkeiten nicht zur Entfaltung kommt. Aus einschlägigen Drop - out - Studien sind geschlechtsspezifische Tendenzen insoferne ablesbar, als für einen beträchtlichen Anteil der

Schulabbrecherinnen nicht der mangelnde Schulerfolg den Grund des vorzeitigen Abganges von der Schule darstellt. Um dieses vor allem im Bereich traditioneller "Mädchenschulen" feststellbare Phänomen zu klären, wurde eine weitere Studie in Auftrag gegeben.

Zu Artikel 10, lit. h)

Sexualerziehung als Teilbereich der Gesundheitsförderung hat im Schulunterricht einen hohen Stellenwert, erfolgt gegenstandsbezogen und interdisziplinär und wird durch zahlreiche Maßnahmen unterstützt. Sie ist in den Lehrplänen der allgemein bildenden Schulen, mehrerer berufsbildender mittlerer und höherer Schulen und jenen der Berufsschulen als Unterrichtsprinzip verankert. Die Umsetzung dieses Prinzipes im Schulalltag erfordert eine wirksame Koordination der Unterrichtsgegenstände unter Ausnützung ihrer Querverbindungen, Heranziehung außerschulischer Fachleute und den Einsatz geeigneter zusätzlicher Unterrichtsmittel (z.B. audio-visueller Medien und Literatur). Hiefür eignen sich vor allem projektorientierter Unterricht und Unterrichtsprojekte.

Im Interesse der gynäkologischen Gesundheitsvorsorge und damit der vertieften Berücksichtigung entsprechender Themen im Unterricht an den Schulen wird die Österreichische Ärztekammer im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Unterricht und Kunst eine Informationsaktion für Schüler/innen durchführen.

Es wurde dafür eine Jugendillustrierte mit dem Titel „GYNNIE“ erstellt, in der auf Fragen und Probleme der Jugendlichen im Bereich der gynäkologischen Gesundheitsvorsorge sowie der Sexualität und Partnerschaft anschaulich und in einer für die Zielgruppe ansprechenden Art eingegangen wird.

Das Konzept der geplanten Elternschaft ist auch allgemeingemeinschaftlich weitgehend akzeptiert und hat sich in der Praxis durchgesetzt. Obwohl unterschiedliche Verhütungsmethoden für Frauen und einige wenige für Männer zur Verfügung stehen und auch ein relativ hoher Informationsstand bezüglich Empfängnisverhütung besteht, gilt Empfängnisverhütung letztlich als Sache der Frauen. Nur 10 Prozent der Männer verwenden ein Kondom. Mehrheitlich kommt das erste Kind ungeplant oder zu früh zu Welt. In nachträglicher Einschätzung

wird jedes vierte Kind als ungeplant eingestuft, jedes dritte ist prinzipiell erwünscht, kommt aber zu früh, seltener auch zu spät. Bei weniger als der Hälfte der Kinder (46 %) stimmen Wunsch und Wirklichkeit überein. Prinzipiell gestattet die Gesetzeslage jedem Spital, Schwangerschaftsabbrüche im Sinne der Fristenregelung vorzunehmen. Erfahrungen zeigen aber, daß nur ein Teil der öffentlichen Einrichtungen - wobei ein Ost - West - Gefälle sichtbar wird - Schwangerschaftsabbrüche tätigt.

Zu Artikel 11, Z 1, lit. a)

Hinsichtlich maßgeblicher Daten zu Erwerbstätigkeit und Beschäftigung siehe vorerst Tabelle 1 im Anhang.

Insgesamt ist fast ein Drittel der erwerbstätigen Frauen teilerwerbstätig (teilzeitbeschäftigt oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen). Frauen mit qualifizierter Ausbildung ist Teilzeitarbeit üblicherweise verschlossen, sie müssen die Kinderbetreuung der Vollerwerbstätigkeit anpassen.

Während Teilzeitarbeit die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie zementiert, können Gleitzeitregelungen Zeitprobleme entschärfen und die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen erleichtern. Insgesamt haben 16 % der unselbständig erwerbstätigen Frauen Gleitzeit, am häufigsten Angestellte, von den Arbeiterinnen nur 6 %. Durch Anwendung neuer Technologien kommt es verstärkt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Der Anteil der Frauen, die Wochenendarbeit leisten (12,6 Prozent) ist praktisch gleich hoch wie jener der Männer (13 Prozent). An Samstagvormittagen arbeiten 15 Prozent der Frauen (Handel), aber nur 6 Prozent der Männer. Nachtarbeit leisten 4 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer. Von Schicht-, Wechsel- und Turnusdienst sind 9 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer betroffen. Während der Anteil der Schichtarbeitenden bei den Männern stagniert, steigt er bei den Frauen an.

Der Schwerpunkt der Frauenbeschäftigung liegt weiterhin bei einigen wenigen Berufsgruppen, typische Frauenberufe sind nach wie vor Büro-, Dienstleistungs-, Handels- und

Reinigungsberufe, allerdings sind Frauen zunehmend in mehr Berufen vertreten.

Absolut gesehen waren die meisten Frauen (nahezu 300.000) 1990 in der Berufsobergruppe „Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe“, gefolgt von „Händler, Ein- und Verkäufer“ (fast 200.000) beschäftigt. Das ist zusammen ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen. 1990 waren über 90 % der Beschäftigten in der Gruppe „Rauchfangkehrer, Gebäude-reiniger“ Frauen, ebenso über 80 % der „Textilreiniger, Wäscher und Färber“, der „Bekleidungshersteller und anderer Textilverarbeiter“ sowie der „Friseure, Schönheitspfleger und verwandten Berufe“. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil in technischen Berufen nur 12 %. Verglichen mit 1981 änderte sich wenig. Lediglich der Frauenanteil in technischen Berufen lag damals noch bei 6 %.

Im primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft) waren 1991 nur noch 5,5 % aller Berufstätigen beschäftigt. Der Frauenanteil ging von 47 % auf 41 % zurück. Im sekundären Sektor (Industrie und Gewerbe) sind etwa 35,5 % der Beschäftigten tätig. Der Frauenanteil ging von 26 auf 25 % zurück.

60 % der Beschäftigten arbeiten derzeit im Dienstleistungssektor (der Frauenanteil stieg in den letzten zehn Jahren von 50,5 % auf 52 %).

Der Anteil der selbständig Erwerbstätigen ist zwischen 1981 und 1991 um 12 Prozent zurückgegangen, jener der mithelfenden Familienangehörigen um 31 Prozent.

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

Die Zahl der freiberuflich Tätigen umfaßt 1,4 % der Berufstätigen Österreichs, davon etwa 30 % Frauen. In den kammerpflichtigen freien Berufen ist der Frauenanteil bei den selbständigen Apothekern mit 43 % am höchsten, gefolgt von Ärzten und Wirtschaftstreuhändern mit etwa 22 Prozent.

Eine der Ursachen für die niedrigen Verdienste der Frauen ist der im Vergleich zu Männern höhere Anteil von Arbeitskräften, die lediglich die Pflichtschule besuchten und keine

Lehre abschlossen (Frauen 29 %; Männer 18 %) . Bei gleicher beruflicher Tätigkeit bzw. Schulbildung verdienen männliche Facharbeiter um fast 40 % mehr als Facharbeiterinnen, in den meisten Angestelltenqualifikationen betragen die Einkommensvorteile der Männer ein Fünftel, bei den führenden Angestellten jedoch mehr als ein Drittel; im Öffentlichen Dienst (ohne teilzeitbeschäftigte Lehrer) ergibt sich für Männer mit höherer bzw. hochqualifizierter und führender Tätigkeit das stärkste Einkommensplus (+ 19 bzw. 12 %) . Insgesamt haben bei den Beamten aber die Frauen einen Einkommensvorteil von rund 9 Prozent, zurückzuführen auf den überproportional hohen Anteil männlicher Exekutivbeamter mit einem unterdurchschnittlichen Beamteneinkommen und den hohen Anteil qualifikationsbedingt überdurchschnittlich entlohnter Lehrerinnen.

Das mittlere monatliche Brutto - Einkommen der unselbständig Beschäftigten lag 1993 bei S 21.700,- (unter Einrechnung der Sonderzahlungen und bei Standardisierung auf den Versicherungstag mal 30); ohne Einbeziehung des 13. und 14. Monatsgehaltes entspricht dies einem mittleren Einkommen von S 18.600,-. Der Einkommensnachteil der unselbständig beschäftigten Frauen liegt bei knapp 30 %, umgerechnet auf ein mittleres Jahreseinkommen ergab dies im Jahr 1993 ein Einkommensminus der Frauen von knapp S 88.000,-.

1993 verdienen 7,5 % aller Arbeitnehmer/innen (ohne Beamte und Beamtinnen) mehr als die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung (S 33.600.--). Bei den Männern lag dieser Anteil der Gutverdienenden bei 11,2 %, bei den Frauen bei 2,7 %.

Zwischen 1980 und 1993 sind die mittleren Bruttoeinkommen der Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten nominell um 91 % - und damit 12 Prozentpunkte stärker gestiegen - als die der Männer. Bei den Arbeiterinnen betrug der Zuwachs der Medianeinkommen 86 % (Männer 75 %), bei den weiblichen Angestellten 90 % (Männer: 84 %).

10 % aller unselbständig Beschäftigten bezogen 1993 im Monat ein Nettoeinkommen von weniger als S 8.500,- (standardisiert auf 40 Wochenstunden), dazu zählt jede 6.

Frau, aber nur jeder 19. Mann. 33 % der Hilfsarbeiterinnen außerhalb der Land- und Forstwirtschaft verdienten unter S 8.500,--: selbst bei den Facharbeiterinnen liegt dieser Anteil bei über 29 %. Bei den Frauen mit Hilfstätigkeiten in Angestelltenberufen finden sich 30 %, und bei weiblichen Angestellten mit gelernten Tätigkeiten ist etwa jede Sechste unter den am schlechtesten verdienenden 10 % der Unselbständigen: im Durchschnitt aller weiblichen Angestellten verdiente jede achte Frau unter S 8.500,--. Nur jeder 19. Frau, aber jedem 8. Mann gelang der Sprung in das oberste Zehntel der Verdienstverteilung. Mehr als jeder vierte männliche, aber nur jede 15. weibliche Angestellte bzw. jeder siebte männliche und jede 13. weibliche öffentlich Bedienstete verdiente über S 23.800,--.

Hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung zeigt sich, daß 1993 29 % der Frauen mit Pflichtschulabschluß (13 % der Männer) und 18 % der Frauen mit Lehrabschluss (4 % der Männer) weniger als S 8.500,-- netto verdienten. Sogar rund jede 10. Frau, die eine berufsbildende mittlere oder eine allgemeinbildende höhere Schule absolviert hat, zählte zu den Niedrigverdienerinnen.

Im obersten Zehntel der Einkommensverteilung mit einem Nettoverdienst über S 23.800,-- sind bei den Männern 43 % Akademiker, 31 % Absolventen einer berufsbildenden höheren Schule und 27 % Absolventen einer allgemein bildenden höheren Schule vertreten. Unter den Frauen zählen selbst bei den Akademikerinnen nur 18 % zu den SpitzenverdienerInnen - ein Anteil, der wiederum exakt dem der Männer mit berufsbildender mittlerer Schule entspricht.

Die Einkünfte der Frauen aus selbständiger Arbeit liegen aufgrund der niedrigeren Akademikerquote sowie als Folge geschlechtsspezifischer Segmentierungen der Frauen durchwegs um etwa 50 % unter denen der Männer. Bei der zweitgrößten Gruppe der selbständig erwerbstätigen Frauen, den Gewerbetreibenden, sind 47 % „steuerliche Nullfälle“ (40 % der Männer), ihr Einkommen ist also „negativ“ bzw. so gering, daß keine Steuerleistung zu erbringen war. Die mittleren Jahreseinkünfte der Frauen aus dem Schwerpunkt Gewerbebetrieb lagen 1991 unter Ausschluß der Nullfälle bei

S 173.000,-. (Männer: S 242.000,-). was bedeutet, daß Frauen etwa 70 - 77 % der Männereinkommen erzielten. Bei Berücksichtigung der steuerlichen Nullfälle steigt der geschlechtsspezifische Abstand auf 38 %.

Die mittleren Netto - Haushaltseinkommen von Alleinerzieherinnen lagen 1993 mit S 8.500,- um 29 % unter dem Durchschnitt aller Unselbständigenhaushalte. In mehr als jedem vierten Haushalt von Alleinerzieherinnen lag das Einkommen im untersten Zehntel der Einkommensverteilung, sodaß - umgerechnet auf eine alleinlebende erwachsene Person - weniger als S 6.200,- zur Verfügung standen.

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

Artikel 11, Z 1, lit. b)

Ziel der zweiten Novellierung (1990) des seit 1. Juli 1979 in Kraft stehenden Gleichbehandlungsgesetzes für Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, war die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes und die Verbesserung der Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung durch folgende neue Bestimmungen gewesen:

- Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Festlegung (minimaler) Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg;

- Einsetzung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als direkte Ansprechpartnerin für Frauen, die im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt werden;
- Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgelt - festsetzung; in betrieblichen Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen keine diskriminierenden Kriterien für die Beurteilung der Arbeit vorgeschrieben werden, es sei denn, daß ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszu - übende Tätigkeit ist;
- Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De - facto - Gleichbehandlung im Sinne der UN - Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau werden für zulässig erachtet;
- Einführung einer besonderen Beweislastregelung; der/die Arbeitnehmer/in bzw. Stellenwerber/in hat den Diskriminierungstatbestand nur glaubhaft zu machen, nicht nachzuweisen, die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzicht - bare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist;
- Neu sind die jährlichen Berichte der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und des Bundesministers für Arbeit und Soziales an den Nationalrat über die Tätigkeiten und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und der Kommission sowie über den Zustand und die Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich.

1992 erfolgte mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, die mit 1.1.1993 in Kraft trat. Das Gleichbehandlungsgesetz wurde an die EG - Richtlinien zur Gleichbehandlung angepaßt. Es erfaßt nun auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie mittelbare Diskriminierungen. Einstufungsregelungen und Entlohnungskriterien haben sich nun ausdrücklich am Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ zu orientieren. Die Schadenersatzansprüche und Sanktionen im

Fälle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wurden erweitert (im gerichtlichen Verfahren bei Begründung des Arbeitsverhältnisses: pauschalierter Schadenersatzanspruch bis zu zwei Monatsentgelten; bei der Festsetzung des Entgelts: Anspruch auf Bezahlung der Entgeltdifferenz; bei freiwilliger Sozialleistung Gewährung der betreffenden Sozialleistungen; bei Aus - und Weiterbildungsmaßnahmen Einbeziehung in die entsprechenden Maßnahmen; bei beruflichem Aufstieg: pauschalierter Schadenersatzanspruch bis zu vier Monatsentgelten (Differenzbetrag); bei sonstigen Arbeitsbedingungen: Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anfechtungsmöglichkeit bei Gericht und bei sexueller Belästigung: Schadenersatzanspruch von mindestens S 5.000,-). Eine Anfechtung der Kündigung bzw. Entlassung wegen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GleichbG sowie Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung bis zu ÖS 5.000,- wurden vorgesehen.

Zusätzlich wurden die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz verlängert, eine Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb normiert sowie eine Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission geschaffen.

Durch die Aufhebung einer Wortfolge durch den Verfassungsgesichtshof wurde die Rechtsfolge des Förderungsausschlusses bei Nichtbeachtung von Aufträgen der Gleichbehandlungskommission wieder beseitigt.

Zu Artikel 11, Z 1, lit. c)

Die Tatsache, daß Frauen bei gleicher formaler Qualifikation ihre Berufslaufbahn auf niedrigeren beruflichen Positionen als Männer beginnen, verstärkt die vertikale geschlechts-spezifische Segmentation. Geringere Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen sind teilweise Folge von Arbeitsplätzen, die in eine berufliche Sackgasse führen (z.B. Sekretariate)
1990 wurden in Angestelltenberufen führende Tätigkeiten nur von 6.500 Frauen, aber von 45.900 Männern ausgeübt;

hochqualifizierte Tätigkeiten von 18.400 Frauen und 89.900 Männern und höhere Tätigkeiten von 70.600 Frauen und 202.400 Männern (insgesamt 5 % von allen weiblichen, 11 % von allen männlichen Erwerbspersonen). Dagegen arbeiteten 28 % der Frauen als Angestellte mit gelernter und mittlerer Tätigkeit, aber nur 10 % der Männer. Auch als Folge des selteneren Lehrabschlusses sind nur 5 % der berufstätigen Frauen, aber 21 % der berufstätigen Männer als Facharbeiter eingestuft. Dafür waren 1990 38 % der Männer mit abgeschlossener Lehre als Facharbeiter tätig, aber nur 13 % der Frauen; für Angestellte mit gelernter Tätigkeit lauten die entsprechenden Werte hingegen 7 % zu 32 %. Absolventinnen einer Berufsbildenden mittleren Schule sind deutlich häufiger als Angestellte und Beamtinnen nur mit gelernter bzw. mittlerer Tätigkeit beschäftigt als Männer gleicher Ausbildung. Gleiches gilt für Allgemeinbildende wie auch Berufsbildende höhere Schulen. Von den Akademikerinnen hatten 1990 12 % eine hochqualifizierte Tätigkeit als Angestellte, 6 % eine solche als Beamtin (Männer: 21 bzw. 13 %). Im Jahre 1993 waren rund zwei Drittel der unselbständig beschäftigten Frauen Angestellte oder Beamtinnen. Die Verteilung der Frauen auf die einzelnen beruflichen Tätigkeitsbereiche stellt sich folgendermaßen dar: Rund 40 % der weiblichen Angestellten und Beamtinnen (30 % der männlichen Angestellten und Beamten) arbeiteten 1993 im Bereich von Hilfstätigkeiten oder einfachen Tätigkeiten. Im Vergleich zu 1983 ging in diesen unteren beruflichen Hierarchieebenen der Anteil der Frauen leicht zurück, bei den Männern hingegen stieg er leicht an. Etwas mehr als ein Drittel der Frauen und rund ein Viertel der Männer in diesem Bereich arbeiten in mittleren Tätigkeiten, auf dieser Hierarchieebene gab es kaum Veränderungen. Ebenfalls nur geringfügige Veränderungen erfolgten in den höchsten hierarchischen Bereichen: 1983 arbeiteten 22 % der weiblichen Angestellten und Beamtinnen in höheren, qualifizierten bzw. leitenden Tätigkeiten, 1993 waren es 23,5 %. Allerdings sind nur 4,6 % der Frauen in der obersten hierarchischen Ebene (hochqualifizierte, leitende und führende Tätigkeiten) beschäftigt, dies bedeutet nur eine geringfügige Erhöhung

seit 1983. Doppelt so viele der im Bereich der Angestellten und Beamten beschäftigten Männer (1983: 42 %, 1993: 44,2 %) arbeiteten hingegen in den beiden höchsten hierarchischen Bereichen. In der obersten Hierarchieebene ist der Anteil der Männer sogar viermal so hoch als jener der Frauen. Bezieht man nun die Veränderungen der letzten 10 Jahre mit ein, so gibt es 1993 rund 300.000 Frauen mehr, die als Angestellte und Beamtinnen arbeiten. Ein positiver Effekt des im Vergleich zu den Männern stärkeren Zustroms der Frauen zeigt sich daran, daß der Frauenanteil in den höheren Tätigkeitsbereichen anstieg: waren 1983 13,3 % der Beschäftigten in hochqualifizierten, leitenden bzw. führenden Tätigkeiten weiblich, so sind es 1993 19,8 % (Steigerung bei höheren Tätigkeiten von 38,3 % auf 42,3 %, bei mittleren von 49,7 % auf 57,5 %). Zusammenfassend läßt sich einerseits eine starke Zunahme auch qualifizierter Frauen im Bereich der Angestellten und Beamtinnen konstatieren. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß innerhalb der Gruppe der weiblichen Angestellten und Beamtinnen auch im Jahr 1993 rund drei Viertel eine maximal mittlere Tätigkeit ausübten. Insgesamt ist bei den Beamten der Anteil der Frauen und Männer in den höchsten Qualifikationsstufen mit 5 % gleich hoch, was aber vor allem auf den hohen Anteil der als höher qualifiziert eingestuften Lehrerinnen zurückzuführen ist.

Zu Artikel 11, Z 1, lit. d)

Bei der Auswahl der für einen Arbeitsplatz charakteristischen Anforderungsmerkmale und deren Gewichtung orientiert sich die Arbeitsbewertung de facto weiterhin an „männlichen“ Normen und Werten. Auch die Jahresarbeitszeit unterscheidet sich in der Praxis nach Geschlecht. 1993 waren 33 % der Arbeiterinnen (aber nur 26 % der Arbeiter) weniger als 250 Tage im Jahr beschäftigt, bei den weiblichen Angestellten betrug der Prozentsatz 22 % (Männer 16 %). Auch eine Beschäftigungsdauer von weniger als fünf Monaten kommt bei Frauen wesentlich häufiger vor.

Mit 1.1.1993 trat das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz ("Gleichbehandlungspaket") in Kraft, das eine Vielzahl von

Maßnahmen enthält, die den unterschiedlichen Lebens - und Arbeitsbedingungen von Frauen (stärkere familiäre Belastung) Rechnung tragen und ihre berufliche Gleichbehandlung sicherstellen sollen:

Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, verstärkter Gesundheitsschutz für werdende Mütter, Verlängerung befristeter Dienstverhältnisse bis zur Mutterschutzfrist, Ausweitung der Teilzeitarbeit für Eltern von Kleinkindern, Ausweitung der Pflegefreistellung inklusive Erstattungsanspruch des Arbeitgebers wegen Entgeltfortzahlung gemäß § 16 Abs. 2 Urlaubsgesetz gegenüber dem Krankenversicherungs-träger, Entfall des zeitlichen Mindestmaßes eines Beschäftigungsverhältnisses für die Geltung des Angestelltenengesetzes oder des Arbeiterabfertigungsgesetzes, Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte (z.B. Anspruch auf aliquotes Ausmaß an freiwilligen Sozialleistungen; Berücksichtigung regelmäßiger Mehrarbeit bei den Sonderzahlungen) Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes (durchschnittliches Lohnniveau als zusätzliches Kriterium für die Festsetzung von Mindestentgelten; stärkere Vertretung von Frauen im Betriebsrat und stärkere Berücksichtigung von Fraueninteressen durch innerbetriebliche Frauenförderpläne sowie Regelungen für Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten), Anrechnung von maximal zehn Monaten des ersten Karenzurlaubes (entsprechend den Regelungen für Präsenzdienst) für die Kündigungsfrist, das Urlaubsausmaß und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Karenzurlaub für die Dauer einer AMS - Schulung, Verbesserungen für Heimarbeiterinnen (z.B. einwöchige "Kündigungsfrist" bzw. Kündigungsentschädigung, schrittweiser Ausbau von Abfertigungsansprüchen)

Zu Artikel 11, Z 1, lit. e)

Hinsichtlich der Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Männer und Frauen) siehe zunächst die vom Arbeitsmarkt - service bereitgestellten Tab. II - IV im Anhang. Im Vergleich zu 1980 waren 1992 um rund 380.000 Personen mehr arbeitslos. Der Rückgang der Arbeitslosenquote der Frauen zu Ende des

Berichtszeitraumes hängt u.a. mit der starken Inanspruchnahme des 2. Karenzurlaubsjahres zusammen, zumal sich dadurch im Jahre 1992 vorübergehend die Konkurrenz um Arbeitsplätze entschärfte und sich die (Wieder)Beschäftigungschancen vornehmlich weiblicher Arbeitskräfte erhöhten. Frauen weisen eine deutlich längere durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit auf (1995 136 Tage, Männer 116 Tage, 1980 durchschnittliche Dauer 52,3 Tage) Die längere Verweildauer erhöht sich nochmals drastisch bei älteren oder aus Dienstleistungsberufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen kommenden arbeitslosen Frauen. Mit sinkender Qualifikation steigt das Risiko der Arbeitslosigkeit deutlich an: 85 % der Arbeitslosen haben nur eine Pflichtschule oder Lehre absolviert. Im internationalen Vergleich ist allerdings sowohl die Arbeitslosenrate als auch deren Dauer gering.

Im Rahmen der im Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelten Arbeitsmarktverwaltung wurde ein arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm entwickelt, das vor allem folgende Schwerpunkte umfaßt (siehe dazu auch Tab. IV im Anhang: intensive Beratung von Frauen durch spezielle Informationsveranstaltungen einschließlich entsprechender Öffentlichkeitsarbeit durch die Arbeitsmarktverwaltung, Arbeitsämter oder Frauenberatungsstellen; Ausbau von Berufsorientierungskursen für Frauen sowie von Frauenberatungsstellen; Qualifizierungsoffensive zugunsten von Frauen durch Ausbau des Angebotes an speziellen Kursen, Verbesserung der dafür notwendigen Rahmenbedingungen und durch Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in Kursen, Förderung der Lehrausbildung von erwachsenen Frauen in Betrieben, Förderung der Ausbildung oder sonstigen Schulung von beschäftigten Frauen; Unterstützung von Frauen mit Betreuungspflichten durch den forcierten Einsatz der Kinderbetreuungsbeihilfe und die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung;

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

Die Aktion 8000 ist eine Fördermaßnahme der Arbeitsmarktverwaltung zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen. Arbeitslosen wird damit die Chance zum Wiedereinstieg in den Beruf gegeben. Grundsätzlich werden im Rahmen der Aktion 8000 Langzeitarbeitslose sowie Personen, die am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind, wozu ausdrücklich auch Frauen zählen, die wegen Betreuungspflichten nur schwer vermittelbar sind, eingestellt.

Erfahrungsgemäß hat die Aktion 8000, die nunmehr als „gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe“ fortgeführt wird, sowohl für die Existenz von Frauenprojekten als auch für die Beschäftigung von Frauen (Frauenanteil 1994: 63,3 %) eminente Bedeutung.

1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung aus der Bundesverwaltung ausgegliedert und als eigenständige Körperschaft mit gestrafften Aufgaben eingerichtet.

Forderungen von Frauenpolitikerinnen sowie Teilen der Gewerkschaft waren zu Ende des Berichtszeitraumes die Schaffung einer Mindestsicherung in der Arbeitslosenversicherung ebenso wie Veränderungen der Anrechnungsbestimmungen im Notstandshilferecht. Viele Frauen erhalten im Anschluß an das Arbeitslosengeld keine Notstandshilfe, weil bei der Berechnung ein Teil des Einkommens des

Ehepartners oder Lebensgefährten angerechnet wird. Dies hat zur Folge, daß diese Zeit der Arbeitslosigkeit auch für die Pension nicht als Ersatzzeit berücksichtigt wird, sodaß keine ausreichende Zahl an Versicherungsjahren zur Erlangung eines eigenen Anspruches auf Alterspension erreicht wird. Seit 1993 gelten für Arbeitslose ab 50 erhöhte Freigrenzen bei der Anrechnung von Einkommen des Partners oder der Partnerin, wodurch insbesondere Frauen dieser Altersgruppe eher Anspruch auf Notstandshilfe haben. Eine Verknüpfung der Vergabe von Förderungsmitteln durch die öffentliche Hand an die Wirtschaft mit der Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen für Frauen war in Diskussion, wurde aber bis dato nicht umgesetzt.

Im Dezember 1990 entschied der Verfassungsgerichtshof, daß das unterschiedliche Pensionsanfallsalter für Frauen (60 Jahre) und für Männer (65 Jahre) dem Gleichheitsgrundsatz widerspreche. Im Zuge der Verhandlungen um eine Neuregelung, bei der auch der Vertrauensgrundsatz zu berücksichtigen war, wurde von den Frauenorganisationen deponiert, daß das niedrigere Pensionsalter für Frauen kein Privileg sei, sondern Ausgleich dafür, daß Frauen im Erwerbsleben aufgrund familiärer Verpflichtungen mehrfach belastet sind. Tatsächlich wurden für die Angleichung sehr lange Übergangsfristen festgelegt. Beginnend mit 1. Jänner 2019 soll für weibliche Versicherte die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension jährlich bis 2028 um sechs Monate erhöht werden. Die Altersgrenze für die Alterspension wird für weibliche Versicherte beginnend mit 1. Jänner 2024 jährlich bis 2033 um sechs Monate erhöht. Mit 1.1.1993 trat in Verbindung damit ein Arbeitsrechtliches Begleitgesetz ("Gleichbehandlungspaket") in Kraft (siehe bei Art. 11, Z 1 lit. d). Im Zuge dessen kam es im Pensionsrecht auch zu einer Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung im Ausmaß von maximal vier Jahren pro Kind. überschneiden sich Kindererziehungszeiten (d.h. ist der Altersunterschied zwischen zwei Kindern geringer als vier Jahre) wird dieser Zeitraum nur einmal angerechnet.

Die ab 1.1.1995 anfallenden Hinterbliebenenpensionen (Witwen - und Witwerpensionen) werden neu berechnet, und zwar ausgehend vom seinerzeitigen Erwerbseinkommen. Bei einem Einkommensunterschied zwischen den Ehepartnern von 50 % und mehr erhält der Ehepartner mit der höheren Bemessungsgrundlage als Überlebender bzw. Überlebende 40 % der Pension des oder der Verstorbenen. Beträgt der Einkommensunterschied weniger als 50 %, bewegen sich die Prozentsätze zwischen 40 und 60 Prozent. Liegt die Summe der Pensionen unter S 16.000,- im Monat, so ist die Witwen - und Witwerpension entsprechend zu erhöhen, und zwar maximal bis zu 60 Prozent. Für Witwen ohne Eigenpension gilt so wie bisher die 60 % - Regelung. Witwen, die zum Zeitpunkt des Todes das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, haben seit 1988 nur dann Anspruch auf eine zeitlich unbegrenzte Witwenpension, wenn aus der Ehe ein Kind hervorging oder die Ehe mindestens zehn Jahre dauerte oder die Frau zu diesem Zeitpunkt erwerbsunfähig war. Andernfalls wird die Witwenpension nur für die Dauer von 30 Monaten gewährt.

Im Pensionsrecht wurden auch die sogenannten „Deckungsbestimmungen“ durch eine ewige Anwartschaft ersetzt, sodaß seit 1990 alle, wann immer erworbenen Versicherungszeiten bei der Pensionsberechnung berücksichtigt werden. Längere Unterbrechungen im Versicherungsverlauf können somit - im Unterschied zu früher - nicht mehr zum Verlust aller Versicherungszeiten führen. Diese Bestimmung gilt zwar für Männer ebenso wie für Frauen, kommt aber de facto vor allem weiblichen Versicherten zugute.

Seit 1. Jänner 1992 besteht die Möglichkeit, sich auch in der Pensionsversicherung freiwillig versichern zu lassen. Allerdings wird dies kaum in Anspruch genommen, wohl auch wegen der Höhe der zu zahlenden Beiträge.

Für die Zuerkennung einer „Pension aus geminderter Arbeitsfähigkeit“ ist bei Unselbständigen unter anderem die berufliche Qualifikation und die überwiegend ausgeübte Tätigkeit in den letzten 15 Jahren entscheidend. Dies benachteiligt Frauen, da Frauen nach der „Kinderpause“ häufig weniger qualifizierte Arbeiten ausüben, sodaß Sozialversicherungsträger und Sozialgerichte einen Antrag eher ablehnen, da

Nicht - Qualifizierte üblicherweise auf ein größeres berufliches Tätigkeitsfeld verwiesen werden können. Darüber hinaus können Frauen häufiger als Männer die erforderlichen Versicherungszeiten nicht nachweisen. Von der Sozialversicherung wird nur ein Teil der beruflich bedingten Erkrankungen anerkannt. Es besteht eine - auch geschlechtsspezifische - Konzentration der Erkrankungsfälle: 1993 entfielen von den 481 anerkannten Berufskrankheiten bei Frauen 72 % auf Hauterkrankungen, bei Männern entfielen 64 % auf „durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit“. 1993 wurden von den anerkannten Krankheiten bei Frauen 11,5 % und bei Männern 19,5 % berentet. Eine frauenpolitische Forderung gilt daher der Erweiterung der Liste der Berufskrankheiten in Hinblick auf die Tätigkeitsbereiche von Frauen im Rahmen der nächsten Novelle zum ASVG.

Sowohl Frauen als Männer gingen 1991 früher in (Früh -) Pension als zehn Jahre davor. Nur eine Minderheit war ein Jahr vor dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter noch berufstätig: 8 % der 64 - jährigen Männer und 17 % der 59 - jährigen Frauen.

Seit Anfang 1994 besteht eine Meldepflicht für geringfügig Beschäftigte (d.h. mit einem Einkommen, das 1995 S 3.452,-- monatlich nicht überstieg), siehe hierzu auch Tab. V im Anhang. Die Hälfte der geringfügig beschäftigten Frauen verfügt auch sonst über keine arbeits - oder sozialrechtliche Absicherung. Mitunter gehen Frauen mehreren geringfügigen Beschäftigungen nach, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. In diesen Fällen scheint daher eine Pflichtversicherung zur Begründung von Ansprüchen aus der Kranken - und der Pensionsversicherung (in der Unfallversicherung ist dies bereits gegeben) wünschenswert.

Im Bereich der freiberuflich bzw. selbständig Tätigen etablierten sich in den letzten Jahren neue Formen von Abhängigkeit (z.B. Teleheimarbeit, Werkverträge), von denen vor allem Frauen betroffen sind. Diese Selbständigen haben jedoch weder Dispositionsfreiheit noch Gewinnchancen und

waren zu Ende des Berichtszeitraumes in keiner Weise sozial abgesichert. Für sie wurde der Begriff „Abhängige Selbständige“ geprägt. Typisch für sie ist, daß sie nur für einen Auftraggeber arbeiten, ihre Leistungen daher nicht am Markt anbieten, keine Arbeitnehmer/innen beschäftigen, kaum Eigenkapital einbringen können und ihr Nettoeinkommen nicht über einem vergleichbaren Nettolohn liegt. Der Auftraggeber braucht aber keine Sozialversicherungsabgaben zu bezahlen und weder Kündigungsschutz, Arbeitszeitregelungen noch Arbeitsschutzvorschriften beachten. Zu Ende des Berichtszeitraumes war absehbar, daß diese neuen Formen von Arbeit sowohl einer Besteuerung als auch der Pflicht zur Leistung von Sozialversicherungsabgaben unterworfen würden.

Zu Artikel 11, Z 1, lit. f)

Der stark zunehmende Streß im Berufsleben (Zeit- und Leistungsdruck) wird meist durch Rationalisierungen und Arbeitsverdichtungen, teilweise im Zuge der Einführung neuer Technologien verursacht. Bei Frauen wird er aufgrund der tradierten Rollenmodelle durch familiäre Verpflichtungen noch verstärkt. In den letzten Jahren sank zwar die Zahl der pro Person geleisteten Überstunden, aber die Zahl derer, die regelmäßig Überstunden leisten, stieg gleichzeitig (bei Männern seit 1987 von 23 auf 29 Prozent, bei Frauen von 12 auf 16 Prozent).

Der Einsatz neuer Technologien vergrößerte sich seit Beginn der achtziger Jahre deutlich. Im Handel ist eine Zunahme der Scanner - Kassen zu verzeichnen. Im Produktionsbereich sind weniger Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, als die Wegrationalisierung von traditionellen Frauenarbeitsplätzen festzustellen. An Büroarbeitsplätzen wurde die Arbeitssituation vor allem weiblicher Erwerbstätiger durch Computer und Bildschirm zwar durch Fehlervermeidbarkeit vereinfacht, demgegenüber standen aber die quantitative Arbeitsintensivierung; Verdichtung, Routinisierung, stärkere Monotonie und vermehrte Kontrolle der Leistung; früher vorhandene Spielräume und Zeitpolster sowie entspannende oder kommunikative Nebentätigkeiten werden reduziert oder abgeschafft, die Konzentrationsanforderungen sind gewachsen.

Durch die Arbeit am Bildschirmarbeit kommt es zu einer höheren Belastung für Augen und Wirbelsäule. Das neue ArbeitnehmerInnenschutzgesetz aus dem Jahr 1994 beinhaltet unter anderem auch die Umsetzung der EG - Richtlinie über Bildschirmarbeit. Arbeitgeber/innen sind nun verpflichtet, die Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Außerdem sind bei Bildschirmarbeit regelmäßige Pausen einzulegen. Arbeitnehmer/innen haben nun auch einen Anspruch auf Untersuchung der Augen und des Sehvermögens; bei Bedarf ist ihnen eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen.

Da eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene gesamtösterreichische Erhebung im Jahr 1988 gezeigt hatte, daß 81 % der 1411 befragten Frauen in ihrem Berufsleben ein oder mehrere Male gegen ihren Willen sexuelle Annäherungen von Männern erfuhren, 30 % einen oder mehrere schwerwiegendste Fälle sexueller Belästigung bzw. Gewalt erlebten, und 3,3 % der Befragten ein Fall von Vergewaltigung am Arbeitsplatz bekannt war, bietet seit 1991 die Gleichbehandlungsanwaltschaft sexuell belästigten Frauen Unterstützung an. Seit das Thema öffentlich diskutiert und nicht mehr tabuisiert wird, wird das Beratungsangebot vermehrt in Anspruch genommen (1992 26 Beratungsfälle, 1993 45, 1994 83 und 1995 87 Fälle)

Nach der Definition des Gleichbehandlungsgesetzes liegt sexuelle Belästigung vor, wenn am Arbeitsplatz "ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist...". Hievon sind überwiegend Frauen betroffen, häufige Folge dieser spezifischen Arbeitsbelastung von Frauen ist eine Beeinträchtigung der Arbeitsdurchführung. Am häufigsten ist die Belästigung durch einen Kollegen, seltener durch den Vorgesetzten, dafür schwerwiegender. Noch seltener belästigen Gäste, Kunden und Patienten, am seltensten Untergeordnete. Die meisten Belästigungen stellen keinen - wie viele Frauen hoffen - einmaligen Vorfall dar. Auch wenn es sich beim Belästiger nur um einen Kollegen und nicht den Vorgesetzten handelt, erfährt die betroffene Frau bei Gegenwehr oft keine

innerbetriebliche Unterstützung und muß sogar mit Kündigung rechnen. Frauen versuchen daher eher eine Versetzung zu erreichen oder verlassen freiwillig den Betrieb.

Seit Anfang 1993 ist das Krankenpflegepersonal in den Bereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes einbezogen. Krankenpflegepersonal mit besonderen Belastungen (z.B. Intensivstation) erhält für jeden Nachtdienst ein Zeitguthaben, das binnen eines halben Jahres verbraucht werden muß und nicht in Geld abgelöst werden darf.

Das in Österreich geltende Nachtarbeitsverbot für Frauen, das allerdings zahlreiche Ausnahmebestimmungen enthält, wird infolge des EU - Beitrittes fallen (der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zufolge ist ein Nachtarbeitsverbot für Frauen gleichheitswidrig, zulässig sind Differenzierungen nach Branchen oder dem Alter der Arbeitnehmer/innen, nicht jedoch nach dem Geschlecht). Aufgrund eines Vorbehaltes zum EWR - Vertrag behält das Nachtarbeitsverbot für Frauen in Österreich aber vorläufig seine Geltung. Es ist geplant, eine geschlechtsneutrale Neuregelung der Nachtarbeit unter Festlegung von Ausgleichsmaßnahmen für NachtarbeiterInnen zu schaffen. Anders als der Europäische Gerichtshof hatte der österreichische Verfassungsgerichtshof 1992 entschieden, daß das Nachtarbeitsverbot für Frauen dem Gleichheitsgrundsatz nicht widerspreche und der Tatsache Rechnung trage, daß sich die Lebensrealität der meisten Frauen durch die Doppelbelastung von jener der Männer unterscheide. Aufgrund des durch die neuen Technologien sowie das Bedürfnis nach Wettbewerbssteigerung verursachten Rund - um - die - Uhr - Einsatzes in manchen Branchen führt das Nachtarbeitsverbot häufig zu Aufnahmestopps für Frauen.

Zu Artikel 11, Z 2, lit. b)

Der Anspruch, nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zum ersten Geburtstag des Kindes in Karenzurlaub zu gehen, beschränkte sich früher auf unselbständig erwerbstätige Mütter. Durch das Eltern - Karenzurlaubsgesetz wurde ab 1. Jänner 1990 die Möglichkeit geschaffen, daß Väter und Mütter

den Karenzurlaub wahlweise in Anspruch nehmen. Damit wurde ein wesentlicher Schritt in Richtung Chancengleichheit der Geschlechter - sowohl im familiären wie im beruflichen Bereich - gesetzt. Das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, das mit 1. Juli 1990 in Kraft trat, verlängerte die Dauer des Elternkarenzurlaubes um ein Jahr, er kann nun bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. 1992 nahmen 105.414 Frauen, aber nur 781 Männer (= 0,7 %) Karenzurlaub, im Juli 1994 waren 120.574 Mütter und 1.023 Väter auf Karenzurlaub. Die geringe Inanspruchnahme durch Väter dürfte zum Teil auch Folge des Einkommensunterschiedes bei Männern und Frauen sein, zumal das Karenzurlaubsgeld kein Äquivalent zum Erwerbseinkommen darstellt. Bis vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubs besteht Kündigungsschutz, allerdings ist für Frauen der Wiedereinstieg in den Beruf nach zwei Karenzjahren schwierig. Eine Verlängerung der Behaltefrist nach Ablauf des Karenzurlaubs, damit ein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben werden kann, wurde daher von frauenpolitischer und gewerkschaftlicher Seite mehrfach gefordert, konnte aber bis dato nicht umgesetzt werden. Ebenso wurde die Verlängerung der Frist für die Meldung bei der Inanspruchnahme des Karenzurlaubs von vier auf acht Wochen bisher erfolglos urgiert.

Während des Karenzurlaubs wird Karenzgeld (1995: S 181,30 pro Tag) bezahlt.

Ein wichtiges sozialpolitisches Instrument stellt die im Mutterschutz - bzw. Elternkarenzurlaubsgesetz vorgesehene und durch das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz 1992 eingeführte Möglichkeit einer - mit dem Arbeitgeber zu vereinbarenden - Teilzeitbeschäftigung von Eltern (leibliche ebenso wie Adoptiv - oder Pflegeeltern) kleiner Kinder dar. Die Eltern können gleich nach der Schutzfrist oder erst nach einem Jahr Karenzurlaub, gleichzeitig bzw. nacheinander im Höchstfall bis zum 4. Lebensjahr des Kindes einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, wobei während dieser Zeit Anspruch auf Teilzeitkarenzurlaubsgeld besteht. Anders als beim Karenzurlaub besteht auf Teilzeitarbeit kein Rechtsanspruch, sie muß

zwischen Arbeitgeber, welcher diese aber nur bei sachlicher Rechtfertigung ablehnen kann, und Arbeitnehmer/in einvernehmlich vereinbart werden. Nur eine von 100 Müttern macht derzeit von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit für Eltern von Kleinkindern und Ausweitung bis zum 6. Geburtstag des Kindes - im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie - wurde 1992 im Zuge des "Gleichbehandlungspaketes" diskutiert und ist weiterhin ein frauenpolitisches Anliegen.

Das per 1.7.1990 in Kraft getretene „Karenzurlaubserweiterungsgesetz“ hat für zwei Gruppen erwerbstätiger Frauen, die keinen Anspruch auf Karenzurlaubsgeld haben, wesentliche Verbesserungen gebracht:

Unselbständig erwerbstätige Frauen, welche die Anwartschaft auf das Karenzurlaubsgeld nicht erfüllen, aber Anspruch auf Wochengeld aus einem Dienst- oder Lehrverhältnis haben, und selbständig erwerbstätige Frauen, die Anspruch auf Betriebshilfe haben, erhalten nun Teilzeitbeihilfe in der Höhe des halben Karenzurlaubsgeldes, und zwar maximal bis zum zweiten Geburtstag des Kindes.

Mütter bzw. Väter, die ihr Kind während des ersten Lebensjahres überwiegend selbst betreuen und weder Anspruch auf Karenzurlaubsgeld noch auf Betriebshilfe oder Teilzeitbeihilfe haben, erhalten - vorausgesetzt das Familieneinkommen liegt unter einer gewissen Grenze - maximal zwölf Monate lang einen Zuschuß zur Geburtenbeihilfe von S 1.000,- im Monat.

Alleinstehende Mütter (bzw. Väter) sowie verheiratete Mütter/Väter mit geringem Einkommen haben Anspruch auf (ein um 50 %) erhöhtes Karenzgeld, um auch ihnen zu ermöglichen, das Kind in den ersten beiden Lebensjahren selbst zu betreuen. 28 % der Karenzurlaubserinnen beziehen erhöhtes Karenzgeld, 60 % davon sind verheiratet.

Im Zuge budgetärer Sparmaßnahmen sowie als Reaktion auf den Vorwurf, das erhöhte Karenzgeld würde häufig mißbräuchlich bezogen (Aufschieben der Heirat, um erhöhtes Karenzgeld beziehen zu können), wird das erhöhte Karenzgeld ab 1.1.1996 für Neuanträge durch einen Zuschuß zum Karenzgeld oder zur

Teilzeitbeihilfe in der Höhe von S 2.500,- ersetzt, der entweder vom Kindesvater (bei unverheirateten Müttern) oder vom Ehepaar selbst, sobald dessen Jahreseinkommen S 350.000,- übersteigt, zurückgezahlt werden muß. Alleinstehende Mütter (bzw. Väter), die nach dem Karenzurlaub ihr Kind vorwiegend allein betreuen (müssen) können nach Auslaufen des Karenzurlaubsgeldbezuges Sondernotstandshilfe beziehen, und zwar längstens bis zum 3. Geburtstag des Kindes, sofern keine Betreuungsmöglichkeit (Z.B. Kindergartenplatz) für das Kind gegeben ist. Mit Jahresbeginn 1990 wurde der Anspruch auf Sondernotstandshilfe auf verheiratete Mütter ausgedehnt, deren Partner kein oder nur ein geringes Einkommen bezieht. Die Höhe der Sondernotstandshilfe, die aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung bezahlt wird, richtet sich nach dem vorherigen Arbeitsverdienst, sie beträgt 92 % bzw. 95 % des Arbeitslosengeldes. Anspruch auf Sondernotstandshilfe haben seit 1989 auch Ausländerinnen, sofern sie einen Befreiungsschein besitzen.

Artikel 11, Z 2. lit. c)

Bundesweit wird die Betreuung von Kindern unter drei Jahren primär als Aufgabe der Eltern gesehen. Grundsätzlich sollten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch ermöglichen, daß das Kind zumindest in der ersten Lebenszeit durch die Eltern selbst betreut wird, wenn sie es wünschen (gestaltbar über Mutterschutz, Karenzurlaub und Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit sowie attraktive Wiedereinstiegsangebote)

Die durchschnittliche Dauer der Berufsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes beträgt 3 Jahre. Der Zusammenhang mit der Zahl der Betreuungseinrichtungen ist klar erkennbar, da viele Frauen sich ausschließlich selbst um das Kind kümmern müssen, wodurch sie einen beruflichen Abstieg riskieren. Da Kinderbetreuungseinrichtungen in die Kompetenz des jeweiligen Bundeslandes fallen, deren Gesetze den Bildungsauftrag des Kindergartens als familienergänzender Einrichtung festlegen, bestehen beträchtliche regionale Unterschiede im tatsächlichen Angebot. Seit 1992 sind

Bestrebungen im Gange, die ausreichende und bedarfsgerechte Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen des Finanzausgleichs zwischen Bund und Ländern zu realisieren. Dies schien schon deshalb unabdingbar, da Beschäftigten im Handel, im Hotel- und Gastgewerbe, im Gesundheitswesen und anderen Dienstleistungsberufen nur unzureichend die tatsächliche Berufstätigkeit ermöglichende, sich nach dem Wohl der Kinder und den Bedürfnissen der Eltern richtende Öffnungszeiten geboten werden. Auch zwischen Mindesturlaub und Schul- bzw. Kindergartenferien besteht eine Diskrepanz. Zur Förderung des Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen (inkl. Tagesmutterprojekten, sofern die Tagesmütter arbeits- und sozialrechtlich abgesichert sind) wurden 1995 vom Bund auch zusätzliche Mittel in Aussicht gestellt, welche die Frauenministerin für konkrete Vorhaben an interessierte Bundesländer vergeben sollte. Zu Ende des Berichtszeitraumes war die Umsetzung dieser Variante ("Kindergartenmilliarde") weitgehend absehbar.

Anfang 1995 war ein Kinderbetreuungseinrichtungsgesetz in Diskussion gewesen, mit dem die Gesetzgebungskompetenz für Kinderbetreuungseinrichtungen von den Ländern auf den Bund übertragen werden sollte und das die Verpflichtung der Bundesländer vorsah, dafür zu sorgen, daß Kinderbetreuungseinrichtungen entweder durch Errichtung und Betrieb öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen oder durch Vereinbarung mit anderen Rechtsträgern zur Verfügung stehen. Der Entwurf des Bundesgesetzes über die Tagesbetreuung von Kindern sah auch vor, daß bis spätestens 1. Jänner 2005 für 20 % der in Betracht kommenden Kinder Kinderkrippenplätze und für 85 % Kinderbetreuungsplätze an allen Werktagen des Kalenderjahres in zumutbarer Erreichbarkeit zur Verfügung stehen müssen.

Bundesweit hat sich das Angebot an Einrichtungen institutioneller Kinderbetreuung um 17 % erweitert, drei Viertel der Neugründungen waren Kindergärten, der Rest Horte und Krippen. Die Zahl der Gruppen hat sich stärker erhöht, da pro Gruppe weniger Kinder betreut werden als vor zehn Jahren. Derzeit liegt die durchschnittliche Gruppengröße in

Krippen bei 14 Kindern, in Kindergärten bei 23 Kindern und in Horten bei 21 Kindern. Nach der Kindertagesheimstatistik 1991/92 gibt es in Österreich 4.817 Krippen, Kindergärten und Horte. Verglichen mit 1985 ist das Angebot an Kindergärten mit Ganztagsbetreuung um fast ein Viertel erweitert worden. Mit dem Ausbau von Kindertagesstätten konnte auch einer größeren Zahl von Kindern - 1991/92 besuchten um 15.617 mehr Kinder eine Tagesstätte als 1985/86 - eine institutionelle Betreuung angeboten werden.

Das Angebot an institutioneller Kinderbetreuung konzentriert sich auf Kinder zwischen 3 und 6 Jahren, deren Anteil seit 1985 von 57 % auf 62 % stieg. Von den sieben - bis acht - jährigen Schülerinnen und Schülern werden lediglich 7 % außerschulisch in einer Kindertagesstätte (Hort) betreut, von den zehn - bis fünfzehnjährigen Kindern nur 1,4 %.

Die überwiegende Mehrzahl der betreuten Kinder, 85,2 % (= 187.031) geht in den Kindergarten, 2,9 % (= 6.392) sind in einer Krippe, 11,8 % (= 25.971) in einem Hort.

Fast 2 Drittel (64,7 %) aller noch nicht schulpflichtigen Kinder besuchen weder Krippe noch Kindergarten, der Großteil davon sind Kinder unter 3 Jahren. 7 von 10 Kindern unter 4 Jahren werden privat betreut. Von den 4 - bis 5 jährigen Kindern hatten 1991/92 allerdings zwei Drittel (66,5 %) einen Kindergartenplatz, von den 5 bis 6 jährigen 86,6 %. Mit dem Erreichen der Schulpflicht und zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Kinder, die eine Tagesstätte besuchen, kontinuierlich: von nur noch 6,5 % bei den 7 bis 8 - jährigen auf 5 % bei den 9 bis 10 - jährigen.

Ein Viertel aller Kindertagesstätten befindet sich in Wien, fast die Hälfte in den östlichen Bundesländern Wien, Niederösterreich und Burgenland. In Wien befinden sich auch mehr als drei Viertel aller österreichischen Kinderkrippen und 62 % der Horte.

Gemessen am Versorgungsgrad des Jahres 1992/93 wären insgesamt rund 71.000 zusätzliche Kindergartenplätze notwendig, damit - wie von Eltern gewünscht - 85 % der Kinder zwischen 3 und 6 Jahren betreut werden könnten. Das heißt, das derzeitige Angebot für diese Altersgruppe müßte um rund 40 % erweitert werden.

Nur 54 % der österreichischen Kindergärten haben ganztags durchgehend geöffnet, 23 % schließen über Mittag, ebenso viele bieten lediglich eine Halbtagsbetreuung an. Während in Wien 93 % aller Kindergärten tagsüber durchgehend geöffnet haben, werden in Tirol nur 4,9 der Kindergärten ganztägig und ohne Mittagspause geführt, in Vorarlberg sind es 5,5 %. Nur 1,5 % aller österreichischen Kindergärten, ein einziger Hort und vier Kinderkrippen bieten auch eine Samstags- und/oder Sonntagsbetreuung an.

Auch die Zahl der von Elterninitiativen selbstorganisierten Kindergruppen und Tagesmütterprojekte, die vom Bundesdachverband österreichischer Elterninitiativen erfaßt werden, und der von diesen betreuten Kleinkinder stieg in den letzten Jahren deutlich an (in Wien rund 40, etwa 160 in den anderen Bundesländern).

Österreichs Schulen sind traditionell Halbtagschulen, was zu erheblichen Problemen für erwerbstätige Eltern führt. Ab dem Schuljahr 1994/95 können, und zwar aufsteigend von der ersten Klasse, Volksschulen, Hauptschulen, Polytechnische Lehrgänge und AHS - Unterstufen ganztägig geführt werden.

Im Rahmen der Aktion 8000, einer Fördermaßnahme des Arbeitsmarktservice zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, besteht - überwiegend nur für Gemeinden, gemeinnützige Einrichtungen bzw. Vereine - die Möglichkeit, Arbeitskräfte einzustellen. Allerdings können auch Privat- und Betriebskindergärten bzw. selbstorganisierte Kindergruppen eine Beihilfe im Rahmen der Aktion 8000 erhalten, sofern sie arbeitnehmer/innen/freundliche Öffnungszeiten sicherstellen.

Da der Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf nicht selten daran scheitert, daß Frauen die Kosten für außerfamiliäre Betreuung der Kinder nicht aufbringen können, bot die Arbeitsmarktverwaltung ab 1988 Unterstützung in Form der Kinderbetreuungsbeihilfe an. Durch diese soll Frauen und Männern mit Kindern die Arbeitssuche, die Arbeitsaufnahme

bzw. die Teilnahme an Schulungen erleichtert werden. Ebenso können Erwerbstätige, deren Weiterbeschäftigung aufgrund von Betreuungspflichten gefährdet ist, mit dieser Maßnahme unterstützt werden. Von 1988 bis 1992 verzehnfachten sich die Förderfälle. 1993 wurde diese Beihilfe von 2.391 Personen in Anspruch genommen (2343 Frauen, 48 Männer). Aufgrund von Sparmaßnahmen wurde allerdings der Einsatz der Mittel verringert und die Förderungsdauer halbiert.

Zu Artikel 11, Z 3

Um sicherzustellen, daß Frauen bis zur formalen Gleichstellung der Geschlechter beim Pensionsalter tatsächlich gleiche Berufschancen haben werden, wurde durch das Gleichbehandlungspaket gesetzlich festgelegt, daß die Bundesregierung dem Nationalrat (bis zum Jahr 2018) alle zwei Jahre darüber berichten muß, welche Maßnahmen gesetzt wurden, um die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und familiären Benachteiligungen von Frauen abzubauen.

Zu Artikel 12, Z 1

Im Gesundheitssystem wurden in den letzten Jahren durch Fraueninitiativen und aufgrund der Übernahme von internationalen gesundheitspolitischen Leitlinien frauenspezifische Dienstleistungen angeboten, sodaß Belastungen, denen speziell Frauen ausgesetzt sind, und die Bedürfnisse bestimmter Gruppen (Mädchen, Frauen in den Wechseljahren, Ausländerinnen) berücksichtigt werden. Die wesentlichen Impulse für Gesundheitsförderung sind von feministischer Gesundheitsarbeit ausgegangen und befürworten ein Umdenken von einer kurativ zu einer eher präventiv ausgerichteten Medizin. Gesundheitsförderung zielt darauf ab, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. In diesem Zusammenhang haben auch Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel haben, besondere Bedeutung. Bei der Inanspruchnahme von Gesundenuntersuchungen, auf die Österreicher/innen ab dem 19. Lebensjahr Anspruch haben, treten keine gravierenden geschlechtsspezifischen

Unterschiede auf. Gesundheitsvorsorge stellt für erwerbstätige Frauen aber auch ein Zeitproblem dar, Streßsituationen von Frauen beeinträchtigen das eigene Vorsorgeverhalten.

Der Zugang von Migrantenfamilien zum Gesundheitssystem ist durch sprachliche und sozio - kulturelle Barrieren erschwert. Um ausländische Frauen besser in das medizinische System integrieren zu können, wird in Wien ein Modellversuch durchgeführt, in dem diese von fünf Dolmetscherinnen in öffentlichen Spitälern betreut werden. Eine Ausweitung des erfolgreichen Modells ist geplant.

Frauen konsultieren häufiger Ärzte als Männer. Nur 13,2 % der Frauen (21,4 % der Männer) gaben 1991 an, in diesem Jahr nie bei einem Arzt gewesen zu sein.

1991 bezeichneten weniger Frauen (27,7 %) als Männer (35,9 %) ihren Gesundheitszustand als sehr gut. 6,9 % der Frauen und 5,9 % der Männer nannten ihn schlecht.

Ausschließlich im Haushalt tätige Personen beurteilen ihren Gesundheitszustand selbst weniger gut als jene, die einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgehen, was durch die sozial niedrige Bewertung der ausschließlichen Haushaltstätigkeit, vor allem ohne damit verbundene Kindererziehung, erklärbar ist. Die gesundheitlich positive Auswirkung bezahlter Erwerbstätigkeit und damit einhergehender Verfügungsmacht über eigenes Geld, vermehrter Entscheidungsbefugnis, teilweiser Unabhängigkeit vom Partner, erhöhter Planbarkeit des eigenen Lebens, Sicherheitsgefühl in Hinblick auf das Alter u.ä. wird allerdings durch die Doppelbelastung berufstätiger Frauen relativiert.

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

Ihr psychisches Wohlbefinden schätzen Frauen meist schlechter ein als ihr körperliches. Als fünf häufigste Belastungen werden angegeben: Gesundheitliche Probleme, finanzielle Schwierigkeiten, Einsamkeit (vor allem Hausfrauen und ältere Frauen) , Doppelbelastung durch Familie

und Beruf sowie Schlafstörungen. Gefühlsarbeit als ein Aspekt vor allem weiblicher Berufsarbeit, der erst relativ spät Beachtung fand und dadurch charakterisiert ist, daß der Umgang mit den eigenen emotionalen Befindlichkeiten eine Voraussetzung für den Arbeitsvollzug an anderen Menschen darstellt, ist auch dann Teil der Berufsrolle, wenn sie in der Arbeitsplatzbeschreibung nicht aufscheint. Zu den Berufen, in denen eindeutig Gefühlsarbeit geleistet wird, und in denen der Frauenanteil von 1951 bis 1981 von 15 % auf 33 % stieg, zählen bestimmte Handels-, Dienstleistungs- sowie Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe (typische Beispiele: Krankenpflegerin, Kindergärtnerin, Verkäuferin, Flugbegleiterin). Zu welchen spezifischen Belastungen Gefühlsarbeit führt, soll Gegenstand zukünftiger Forschung sein.

Der Konsum von Psychopharmaka im weiteren Sinn (z.B. Kopfschmerztabletten) und im engeren Sinn (z.B. Schlaf- und Beruhigungsmittel) geht sowohl bei Frauen - bei diesen stärker - als auch bei Männern zurück.

Nach wie vor aber ist die Einnahme von Psychopharmaka eine Domäne der Frauen, die doppelt so viel wie Männer einnehmen. Allgemein liegen Frauen im Durchschnitt (29,1 %) hinsichtlich der regelmäßigen Einnahme von Medikamenten wesentlich über dem Prozentsatz der Männer (19,9 %).

Abgesehen von der Altersgruppe der unter 10jährigen nehmen Frauen aller Altersgruppen häufiger regelmäßig Medikamente als Männer. Die Unterschiede sind somit als geschlechtsspezifisch und nicht aufgrund des höheren Durchschnittsalters der Frauen als altersbedingt anzusehen.

Nach Schätzungen sind in Österreich rund 10 % der Paare kinderlos. Aufgrund der neuen technologischen Möglichkeiten wird Kinderlosigkeit zunehmend als Krankheit aufgefaßt und gerät in den Kompetenzbereich der Reproduktionsmedizin, deren Dienstleistungen künstliche Inseminationen, Hormonbehandlungen und verschiedene Techniken der In-vitro-Fertilisation (IVF) umfassen. In Österreich werden jährlich etwa 2.000 IVF - Versuche durchgeführt mit Erfolgchancen zwischen 10 - 15 % (meist erst nach mehreren Versuchen)

Seit Juni 1992 ist der Bereich Fortpflanzungsmedizin gesetzlich geregelt. Laut Gesetz darf die sogenannte „medizinisch unterstützte“ Fortpflanzung nur von Fachärzten und Fachärztinnen für Frauenheilkunde und Geburtshilfe in dafür zugelassenen Krankenanstalten durchgeführt werden. Zulässig ist die künstliche Befruchtung nur in einer Ehe oder eheähnlichen Lebensgemeinschaft. Verwendet werden dürfen nur Eizellen bzw. Samen des Paares, ausgenommen den Fall, daß der Ehegatte oder Lebensgefährte nicht fortpflanzungsfähig ist (dann kann für die Insemination auch der Samen eines anderen Mannes verwendet werden). In diesem Fall übernimmt der Ehemann oder Lebensgefährte alle rechtlichen Vaterpflichten. Zwischen Samenspender und Kind bestehen keine familien- oder erbrechtlichen Beziehungen, allerdings hat das Kind nach Vollendung des 14. Lebensjahres das Recht, Auskunft über die Person seines biologischen Vaters zu erhalten.

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

Für Frauen mit Wechselbeschwerden sind in ganz Österreich Wechsel- oder Hormonambulanzen entstanden, darunter auch von privaten Trägern.

Bis Ende 1994 wurden in Österreich 1.282 AIDS - Fälle registriert. Die Zahl der Neuerkrankungen ist bei den Männern 1994 um die Hälfte zurückgegangen, während die Zahl der neuerkrankten Frauen seit fünf Jahren konstant bleibt.

Etwa ein Fünftel der registrierten AIDS - Erkrankungen ist auf heterosexuelle Kontakte zurückzuführen. Seit Inkrafttreten des AIDS - Gesetzes sind Prostituierte dazu verpflichtet, sich mindestens alle drei Monate einem AIDS - Test zu unterziehen.

Ein zielführenderer Präventionsansatz wäre auf „Freier“ auszurichten, um zu verhindern, daß diese (z.B. von Geheimprostituierten) risikoreiche Sexualpraktiken bzw. ungeschützten Verkehr verlangen und damit zur Ausbreitung der Infektion beitragen. Überdies werden für HIV - positive Prostituierte soziale Maßnahmen unerlässlich sein, um ihnen

ein (Über -)Leben ohne Zwang, in die Geheimprostitution abzuwandern, zu ermöglichen.

In Österreich leben rund 480.000 Menschen mit so schweren funktionalen Beeinträchtigungen, daß sie bei Tätigkeiten des täglichen Lebens oder bei persönlichen Verrichtungen auf die Hilfe dritter angewiesen sind. Drei Viertel dieser Personengruppe sind älter als 60 Jahre und mehr als zwei Drittel (67 %) aller pflegebedürftigen Personen sind Frauen. Männer werden zu 95 % zu Hause betreut, Frauen nur zu 90 %. 26.000 stationär versorgten pflegebedürftigen Frauen über 60 stehen 6.000 Männer gegenüber.

Die Zahl der Erwerbstätigen in den Gesundheitsberufen ist von 1981 bis 1990 um 74 % gestiegen. Die dramatischsten Veränderungen gab es beim ärztlichen Personal, es wuchs innerhalb der letzten zehn Jahren um fast 10.000 Personen oder 48 %.

Die größte Gruppe innerhalb der Gesundheitsberufe stellt der Krankenpflegefachdienst mit mehr als 37.800 Berufstätigen. Die Kinderkranken - und Säuglingspflege ist alleinige Domäne der Frauen, in der Allgemeinen Krankenpflege beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten 93 Prozent, in der Psychiatrischen Krankenpflege 54 %. 1993 wurde das Kranken - pflegepersonal in das Nachtschwerarbeitsgesetz einbezogen. In der zweitgrößten Gruppe, dem ärztlichen Personal, gab es 1994 fast 30.000 Berufstätige. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 33 % (1984: 26 Prozent). Da seit Anfang der neun - ziger Jahre der Frauenanteil bei den Absolventen des Medizinstudiums 50 % beträgt, wird der Frauenanteil im Arztberuf weiter steigen.

Bei den leitenden Positionen in Krankenanstalten standen 1994 1.321 Primärärzten 121 Primärärztinnen gegenüber, der Frauenanteil beträgt demnach 8,4 % (1984: 5,5 %).

In den einzelnen Fachrichtungen ist der Frauenanteil unterschiedlich hoch. Das Fach mit dem höchsten Frauenanteil (53 %) ist die Physikalische Medizin. Besonders gering (unter 10 %) ist der Frauenanteil in den Fachrichtungen Chirurgie, Orthopädie, Urologie, Unfall - und Neurochirurgie.

Im Sanitätshilfsdienst beträgt der Frauenanteil 71 %, im gehobenen Medizinisch - technischen Dienst 90 %. Der Beruf der Hebamme war in der Vergangenheit Frauen vorbehalten, seit 1994 können auch Männer die Ausbildung absolvieren. Von den 1.200 berufstätigen Hebammen sind 900 in Krankenanstalten beschäftigt. 1993 gab es in Österreich 3.283 zur selbständigen Ausübung der Psychotherapie berechnete Personen. Der Frauenanteil liegt bei rund 60 %.

Zu Artikel 12, Z 2

Die Bemühungen zur Verbesserung der medizinischen Betreuung von Schwangeren, Säuglingen und Kleinkindern wurden durch die Aufnahme von zusätzlichen Untersuchungen fortgesetzt. Der „Mutter - Kind - Paß“ dient zur Dokumentation der ärztlichen Betreuung der Schwangeren und des Kleinkindes und war bis zu Ende des Berichtszeitraumes Grundlage für die Auszahlung der erhöhten Geburtenbeihilfe. Das Untersuchungsprogramm wird von nahezu 100 % der (werdenden) Mütter in Anspruch genommen. Damit ist eine medizinische Grundbetreuung während der Schwangerschaft und in den ersten Lebensjahren des Kindes sichergestellt. Durch die an den Mutter - Kind - Paß gebundenen Untersuchungen ist es gelungen, die Säuglingssterblichkeit wesentlich zu senken, und zwar von 23,5 o/oo im Jahr 1974 auf 7,5 o/oo im Jahr 1991. 1992 wurden ins Untersuchungsprogramm des Mutter - Kind - Passes zwei Hüftultraschalluntersuchungen des Kindes und eine weitere medizinische Untersuchung der Mutter (auf Hepatitis) aufgenommen. Auch die Müttersterblichkeit konnte weiter gesenkt werden, von noch 19,5 o/oo Sterbefällen im Jahr 1974 auf 4,2 o/oo Sterbefälle im Jahr 1992 (bezogen auf 100.000 Lebendgeborene). Etwa die Hälfte der Frauen würde eine Behandlung durch eine Gynäkologin bevorzugen. Der Frauenanteil bei dieser Facharztgruppe beträgt jedoch nur 14 Prozent. Der Förderung von basisnahen oder Musterprojekten (Frauengesundheitszentren, Frauenselbsthilfegruppen, Frauennotrufe, FEM an der Wiener Semmelweislinik) , stehen

klassische Vorsorgemaßnahmen wie Mutter - Kind - Paß und frauenspezifische Vorsorgeuntersuchungen zur Seite.

Zu Artikel 13, lit. a)

Um den Familien einen Teil der durch Kinder entstehenden Kosten abzugelten, wird für jedes Kind aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds Familienbeihilfe ausbezahlt, und zwar bis zur Vollendung des 19. bzw. 21. Lebensjahres (im Falle von Arbeitslosigkeit). Im Falle einer länger dauernden Ausbildung wird die Familienbeihilfe maximal bis zum 27. Lebensjahr bezahlt. Die Familienbeihilfe betrug zu Ende des Berichtszeitraumes S 1.300,- pro Monat, für Kinder über zehn Jahren S 1.550,-, für Kinder ab 19 Jahren S 1.850,-. Für erheblich behinderte Kinder gelangt die Familienbeihilfe plus einem Zuschlag von S 1.650,- zur Auszahlung. Anspruch auf Familienbeihilfe hat der Eltern - teil, der den Haushalt überwiegend führt, wobei angenommen wird, daß dies die Mutter ist. Wünscht die Mutter, daß der Vater die Familienbeihilfe bezieht, muß sie schriftlich auf ihren Anspruch verzichten.

Für jedes Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, gebührt auch seit 1.1.1993 der gemeinsam mit dieser aus - zuzahlende Kinderabsetzbetrag, dessen Höhe nach der Zahl der Kinder gestaffelt ist (S 350,- für das erste Kind, S 525,- für das zweite und S 700,- für das dritte).

Der sowohl alleinverdienenden Frauen als auch allein - verdienenden Männern zustehende Alleinverdienerabsetzbetrag unterstützt de facto traditionelle familienpolitische Konzepte mit geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, da Alleinverdienerabsetzbeträge das Einkommen des „Familien - erhalters“ - in der Regel das des Mannes - als Allein - verdieners aufwerten. Seit 1994 darf der nicht berufstätige Ehepartner S 30.000,- dazuverdienen (vorher S 20.000,-), ohne daß der Ehegatte den Anspruch auf die Steuerreduktion verliert.

Im Steuerrecht wird aber der speziellen Situation von Alleinerzieher/innen durch den Alleinerzieherabsetzbetrag ebenfalls Rechnung getragen. Dieser schwächt die Bevorzugung

der Hausfrauenehe gegenüber der Lebensform von Allein - erzieher/innen, er wird nur gewährt, wenn ein Kind zu be - treuen ist. Vom Alleinverdiener - und Alleinerzieherabsetz - betrag werden S 2.000,-- in Form einer Negativsteuer aus - gezahlt, wenn eine steuerliche Absetzung infolge zu geringen Einkommens nicht möglich ist.

In allen österreichischen Bundesländern wird an sozial schwache Familien mit Kleinkindern während eines befristeten Zeitraums Familienzuschuß, Erziehungsgeld bzw. Familien - förderung ausbezahlt. Die zu erfüllenden Voraussetzungen ebenso wie die Höhe des Erziehungsgeldes variieren von Bundesland zu Bundesland, eine Einkommensobergrenze ist in jedem Fall vorgesehen. Einige österreichische Bundesländer (z.B. Vorarlberg) gewähren aus allgemeinen Steuermitteln und nicht aus Versicherungsbeiträgen Geld für die häusliche Kinderbetreuung lediglich unter der Bedingung, daß ein Elternteil auf die Berufstätigkeit verzichtet und sich ausschließlich der Kinderbetreuung widmet.

Zu Artikel 13, lit. b)

Obwohl das österreichische Privatrecht nahezu egalitär ist und über Darlehensverträge sowie Kauf - und Pachtverträge den rechtsgeschäftlichen Zugang zu Krediten einerseits und zur wirtschaftlichen Nutzung von Grund und Boden andererseits ermöglicht, haben österreichische Frauen de facto seltener Zugang zu diesen Ressourcen als Männer.

Bei Bankkrediten treten erfahrungsgemäß eher Männer als Kreditwerber und Vertragspartner und damit wirtschaftliche Nutznießer auf, während Frauen (Ehegattinnen, Lebensgefähr - tinnen, Mütter, Schwestern) eher Bürgschaften übernehmen. Sowohl die (männlichen) Kreditnehmer als auch die Mitar - beiter der Kreditinstitute üben häufig ihre Überredungs - künste bei oft einkommens - und vermögenslosen Frauen aus, sodaß diese die wirtschaftlichen Risiken einer Bürgschafts - erklärung nicht konsequent prüfen. Dies fördert die Verar - mung oft ganz junger Frauen - besonders dann, wenn sie nach einer Trennung bzw. Scheidung als Alleinerzieherinnen für Kinder sorgen müssen. Bereits 1986 wurden gesetzliche

Bestimmungen zum Schutz des für einen Kredit mithaftenden Ehepartners erlassen. Diese geschlechtsneutrale Regelung kommt erfahrungsgemäß vor allem Frauen zugute und sieht die Möglichkeit vor, die Mithaftung über Antrag in eine Ausfallsbürgschaft zu reduzieren. Überdies sind die Kreditnehmer/innen von den Banken genauestens über die Verpflichtungen, die sie eingehen, zu informieren. Durch eine 1993 erfolgte Novelle der Exekutionsordnung wurde ein „Privatkonkurs“ ermöglicht, der Schwerstverschuldeten nach Ablauf einer gewissen Zeit beziehungsweise Erfüllung einer Mindestquote eine Restschuldbefreiung in Aussicht stellt. Die ersten Erfahrungen mit dem Privatkonkurs seit Anfang 1995 zeigten allerdings, daß gerade armutsgefährdete Frauen die Antragsvoraussetzungen für das Schuldenregulierungsverfahren häufig nicht erbringen können. Im Rahmen einer Novellierung des Konsumentenschutzgesetzes ist deshalb ein richterliches Mäßigungsrecht bei der Abwicklung von durch Personalhaftung besicherten Kreditverträgen geplant, wodurch auch vermögens- und einkommenslosen Frauen, die in „Hausfrauen - Ehe“ lebten oder leben und hohe Verschuldungen für ihre Ehepartner eingingen, die Entschuldung eröffnet würde.

Zu Artikel 14, Z 1

Von allen in der Land- und Forstwirtschaft Tätigen sind etwa gleich viele Frauen und Männer (49 zu 51 %), während in Gewerbe und Industrie die Frauenquote seit Jahren deutlich rückläufig ist und 1990 nur noch bei 22 % lag (1980 noch mehr als 25 %). Von der Gruppe der selbständig erwerbenden Bäuerinnen sind insgesamt nur 15.300 Steuerpflichtige mit schwerpunktmäßigem Einkommen in der Land- und Forstwirtschaft, von diesen wieder sind 60 % steuerliche Nullfälle. Die wenigen in der Einkommensteuerstatistik erfaßten Bäuerinnen (und Bauern), können nicht als repräsentativ für die Gesamtheit der Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft angesehen werden. Die kontinuierliche Abwanderung in andere Wirtschaftsbereiche ist ein Indikator für die geringen Einkommenschancen in dieser Branche. Von den in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Frauen arbeitete 1990 die Hälfte als mithelfende Familienangehörige,

etwas über 40 % als Selbständige und nicht einmal 10 % als Unselbständige.

Zu Artikel 14, Z 2, lit. c)

Seit 1989 besteht in der Sozialversicherung für Bauern die Möglichkeit, daß über Antrag die halbe Pension des Mannes an die Frau ausbezahlt wird, sofern mindestens 120 Monate gemeinsame Betriebsführung oder hauptberufliche Mitarbeit nachgewiesen werden können. Die Einwilligung des Ehemannes ist hierfür nicht notwendig.

Seit Jänner 1992 gibt es innerhalb der Sozialversicherung für Bauern eine neue Pensionsversicherung für beide Ehepartner, die im Regelfall nicht zu einer Erhöhung der Beiträge führt. Der Beitrag gilt nun jedoch je zur Hälfte für die Frau und für den Mann, sodaß Bäuerinnen in Hinkunft auch eine eigene Pension erhalten.

Zu Artikel 14, Z 2, lit. g)

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

Die strukturell bedingt größere Armut führt auch dazu, daß Frauen wegen der relativ hohen Bodenpreise am Erwerb von Grund und Boden faktisch seltener teilhaben.

Im Bäuerlichen Höferecht wurde die bis dahin noch bestehende Diskriminierung von Töchtern (und auch von unehelichen Kindern) beseitigt. In der Vergangenheit waren Söhne im bäuerlichen Erbrecht bevorzugt. Seit 1.1.1990 ist das Geschlecht bzw. der Status der Geburt irrelevant für die Übernahme eines Erbhofes; entscheidend ist nun, daß der Erbe bzw. die Erbin in der Familiengemeinschaft den Hof mitbewirtschaftet hat.

Ausblick

Wie schon einleitend dargestellt, bekennt sich Österreich zur Einschätzung der Konvention, daß Diskriminierung von Frauen die Grundsätze der Gleichberechtigung und der Achtung der Menschenwürde verletzt, weil sie die Frauen daran hindert, unter gleichen Voraussetzungen wie Männer am politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Lebens ihres Landes teilzunehmen. Österreich plant daher weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben der Konvention. Als Ergebnis der Durchführung des Modellprojektes „Maßnahmen gegen Gewalt in der Familie“ (siehe Ausführungen zu Art. 3) wird etwa eine Novellierung des Exekutionsrechts (Einstweilige Verfügung) angestrebt: mit Hilfe des Gerichtes soll eine möglichst rasche Ausweisung der gewalttätigen Angehörigen (nicht nur wie bisher des Ehemannes, sondern z.B. auch des Lebensgefährten oder des Sohnes) ermöglicht werden. Die Regelung, mit der der Täter vom Opfer ferngehalten werden soll, soll verbessert und der Personenkreis, gegen den sie erlassen werden kann, sowie der räumliche Wirkungsbereich ausgedehnt werden. Auch die Vollstreckung der einstweiligen Verfügung soll effektiver gestaltet werden.

Derzeit wird ein neues Modell der Konfliktregelung in Fällen familiärer Gewalt von den zuständigen Bundesministerien erarbeitet. Grundsätzlich ist daran gedacht, daß in einem Fall von Gewalt nicht nur die Organe der öffentlichen Sicherheit in Erscheinung treten, sondern bei ihrem Einsatz von PsychologInnen oder SozialarbeiterInnen begleitet werden sollen. Diese sollen in minderschweren Fällen streitberuhigend einschreiten und dem Opfer konkrete Hilfe und Unterstützung anbieten; dem Täter sollen sozialtherapeutische Maßnahmen angeboten werden.

Polizeiliche Interventionen im Gewaltfall sollen optimiert werden, Änderungen im Strafprozeßrecht sollen eine schnellere, flexiblere und effektivere Vorgangsweise der Staatsanwaltschaften ermöglichen.

Eine Interventionsstelle, die sich sowohl mit der Beratung, rechtlichen und sozialen Unterstützung von Frauen als auch mit der Koordination von Hilfsmaßnahmen beschäftigt und Maßnahmen organisiert, soll dazu beitragen, Mißhandler von weiteren Gewalttaten abzuhalten.

Um die partnerschaftliche Teilung der familiären Arbeiten zu beschleunigen und eine Abkehr von überkommenen Klischeevorstellungen in der Judikatur der Gerichte auszulösen, ist geplant, durch eine Modifikation der relevanten Bestimmungen im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch die Soll - Bestimmung der einvernehmlichen Gestaltung der Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit zu unterstützen.

Bei den Unterhaltsregelungen soll auf die bereits derzeit bestehende Verpflichtung der Ehegatten, bei Berufstätigkeit des Partners oder der Partnerin zur Haushaltsführung beizutragen, ausdrücklich hingewiesen werden.

Die Nichtbeteiligung an der Haus - und Pflegearbeit soll als Eheverfehlung, die als Scheidungsgrund geltend gemacht werden kann, ausdrücklich im Gesetz angeführt werden.

Für die Zukunft geplant ist auch die fortlaufende Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes an den EU - Standard; die Einrichtung von Beratungsstellen in allen Bundesländern durch Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft; der Anspruch auf Reisekostenersatz für Auskunftspersonen, die vor der Gleichbehandlungskommission aussagen und die Möglichkeit der Zuziehung von Vertrauenspersonen für sich diskriminiert oder sexuell belästigt fühlende Auskunftspersonen zu den Kommissionberatungen.

Eine Erlassung der Frauenförderpläne gemäß dem Bundes - Gleichbehandlungsgesetz in Form von Rechtsverordnungen mit verbindlichen Vorgaben zur Steigerung der Frauenanteile wird diskutiert.

Wiederholt wurde eine Verbesserung der Mindestsicherung im Alter, unabhängig vom Familienstand, gefordert (die Zuerkennung der Ausgleichszulage hängt vom Einkommen des Ehepartners oder Lebensgefährten ab) . Für viele Frauen würde

eine solche Maßnahme die Anhebung ihrer geringen Pension auf ein existenzsicherndes Mindestniveau bedeuten, die Umsetzung dieses Wunsches war aber zu Ende des Berichtszeitraumes wegen der Finanzierungsengpässe im Bereich der Sozialversicherungsträger nicht realistisch.

In intensiver Diskussion war zu Ende des Berichtszeitraumes auch die sozialrechtliche Absicherung von Tagesmüttern und -vätern, sowie jener Personen, die in der Alten - und Behindertenpflege tätig sind. Die Einführung der Pflegevorsorge soll nicht nur die erforderliche Hilfe für Pflegebedürftige gewährleisten, sondern auch den damit beschäftigten Familienangehörigen - in der Regel Frauen - sozial - und arbeitsrechtliche Gleichstellung bieten.

Gefordert worden war auch ein Unfallversicherungsschutz (mit Beitragsleistungen) für Hausfrauen und Hausmänner, um die - sen, falls sie einen Unfall bei der Tätigkeit im Haushalt erleiden, einen Anspruch auf Rehabilitation zu gewährleisten.