

GRÜNER
FRAUENBERICHT
2004

erstellt von
Brigid Weinzinger
Sabine Wagner



**Sag mir, wo die Frauen sind,
wo sind sie geblieben...**

Liebe Frauen,
liebe Männer,

wir schreiben das Jahr 2004, der Ort ist Österreich, die Verfassung der Gesellschaft seltsam. 52 % der Bevölkerung sind weiblich, haben aber nicht 52 % der Macht, des Einkommens, der Karrierechancen, der Einflussmöglichkeiten...

Was ist also neu? Neu ist, dass die „Frauenministerin“ abgedankt hat. Nein, Rauch-Kallat ist (leider) nicht zurückgetreten. Doch trotz Wiedereinführung eines Frauenressorts und seiner Besetzung mit einer Frau im schwarz-blauen Kabinett Nr. 2 gibt es in Österreich keine Frauenpolitik mehr.

Ein kleiner Nachweis gefällig? Als „frauenpolitische Errungenschaften dieser Regierung“ nannte die Ministerin höchstselbst jüngst in einer Pressekonferenz das Kinderbetreuungsgeld, die höheren Zuverdienstgrenzen, die Familienhospizkarenz, die Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten in der Pensionsberechnung und das Recht auf Teilzeitarbeit. Das, nicht mehr, nicht weniger und vor allem nichts anderes. Und wo bitte bleibt die Frauenpolitik?

Wenn Frauenpolitik gänzlich in Familienpolitik untergeht und noch nicht einmal die Frauenministerin imstande ist, Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen jenseits der Bereiche (Klein-)Kinder und Pflegearbeit wahrzunehmen, dann „Gute Nacht“! Oder doch lieber: „He, aufwachen“! Wir jedenfalls nehmen die Versäumnisse der Regierung zum Anlass, die Lage der Frauen in Österreich hier und heute genauer unter die Lupe zu nehmen. Wie gesagt: Wir schreiben das Jahr 2004, das 21. Jahrhundert bedeutet neue Herausforderungen und Chancen für Frauen(-politik) und die Gesellschaft. Doch in der Regierung herrscht Biedermeier.

Wie lange noch?

Abg. NR Mag^a. Brigid Weinzinger
Grüne Frauensprecherin

1. Frauenbilder in schwarz-blau

1.1. „Unternehmen Familie“

Frauen wird in der Regierungspolitik im wesentlichen die Rolle von Müttern zugeordnet. Im politischen Diskurs kommen in erster Linie Mütter und danach noch haushaltsverantwortliche Frauen vor. Sämtliche Maßnahmen der Bundesregierung bauen auf einem tradierten Familienkonzept mit dem „male breadwinner“, also dem männlichen Haupt- oder Alleinverdiener, und einer allenfalls „dazuverdienenden“ Ehefrau auf, so geschehen etwa in der Steuerreform.

Diese klassische Konzeption von „Heim an den Herd“-Politik wird mit dem Schlagwort vom „Unternehmen Familie“ behübscht und modern eingefärbt. Der Inhalt bleibt aber der selbe: Frau möge sich um perfektes Haushaltsmanagement, um liebevolle Kinderbetreuung und die Pflege und Sorge der Familie kümmern. Punkt, Aus. Damit das Ganze nicht zu hausbacken klingt, spricht man von Management-Qualitäten (die dafür im Regelfall ja durchaus erforderlich sind) und dem „Unternehmen“ Haushalt. Dass es in diesem Unternehmen für die beschäftigte Frau kein Einkommen gibt, keine Möglichkeit zu kündigen, Karriere zu machen oder das Unternehmen zu wechseln, bleibt unerwähnt.

Die politischen Maßnahmen und Vorstellungen der Bundesregierung tragen jedenfalls alle dazu bei, dieses Familienbild und die dazupassende Frauenrolle zu zementieren:

- Kinderbetreuungsgeld: Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hat zwar vorher nicht erwerbstätigen Müttern den Zugang zu einer Geldleistung gebracht, allerdings auch dazu geführt, dass mangels ausreichenden Kündigungsschutzes der Wiedereinstieg in den Beruf noch schwerer wird. Ein Ansteigen der Väterkarenz ist nicht im nennenswerten Ausmaß zu bemerken. Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen ist der Regierung dezidiert kein Anliegen, die früher gegebene „Kindergartenmilliarde“ (in öS) gestrichen.
- Dienstleistungsscheck: Mit der Idee eines Dienstleistungsschecks soll der Zukauf von haushaltsnahen Dienstleistungen erleichtert und in Zukunft sogar steuerlich absetzbar werden. Haushaltsführung, Pflegeleistungen und Kinderbetreuung werden dabei in einen Topf geworfen und zum Gegenstand eines nicht geregelten Arbeitsmarktes gemacht – und das Ganze als Zukunftschance für neue Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten für Frauen verkauft. An der (alleinigen) Zuständigkeit von Frauen für das Unternehmen Haushalt ändert sich nichts; Frauenberufen, die in

jahrzehntelanger Entwicklung professionalisiert wurden, wird so der Boden entzogen. Aber von österreichischen Regierungsmitgliedern, die im Jahr 2004 medial über ihre „Zugehfrauen“ sprechen, ist wohl nichts anderes zu erwarten.

- Weitere von der FPÖ lancierte Ideen wie ein Pflegescheck, die Geburtenprämie oder die Mütterpension (alles made in Kärnten) zeigen genauso klar, wo der Platz von Frauen nach diesen politischen Vorstellungen ist.
- Die Schaffung eines „Rechts auf Teilzeit“, bei dem im übrigen bei der derzeitigen Ausgestaltung nur rund 20 % der ArbeitnehmerInnen anspruchsberechtigt sind, will die Regierung als einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstanden wissen. Auch hier ist wohl nicht an die Männer und ihre Karrieren gedacht.
- Die Schaffung der Pflegehospizkarenz bringt zwar gewisse Verbesserungen durch Erhalt des Arbeitsplatzes und der Sozialversicherung während der Karenz. Als Zeit ohne jeglichen Gehalts- oder Karenzgeldanspruch ist die Pflegehospizkarenz aber eine Maßnahme, die wieder nur im traditionellen Modell – männlicher Erhalter und pflegehospizkarenzierte Frau – lebbar ist. Von Anreizen zur Umverteilung von Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern ist weit und breit nichts zu bemerken.

1.2. Privatisierung der Frauenpolitik

War Frauenpolitik in den 90er-Jahren noch Aufgabe von Regierungspolitik – wenn auch unzureichend erfüllt – so wird sie unter der schwarz-blauen Regierung zur Privatsache. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen, patriarchale gesellschaftliche Muster und offene Frauendiskriminierung oder Frauenfeindlichkeit sind kein Thema mehr. Vielmehr gilt das „Recht der Tüchtigeren“ und der Appell, sich doch aus eigener Kraft hochzuarbeiten statt zu jammern. Das Auseinandergehen der Einkommensschere, die hohe Frauenarbeitslosigkeit, die „gläserne Decke“ im Beruf, die enorm niedrigen (wenn vorhandenen!) Frauenpensionen, die einseitige Belastung von Frauen mit Haushalts- und Familienarbeit und ähnliches werden so als gesellschaftliches Problem gestrichen und zur individuellen Sorge von Frauen gemacht. Auch das ist „Wende“-Politik.

Dazu passt, dass die buchstäblich einzige neue frauenpolitische Initiative der zuständigen Ministerin Rauch-Kallat im Aufbau eines Mentorinnen-Netzwerkes besteht. Frauen sollen sich gegenseitig fördern und besser vernetzen, statt Unterstützung durch staatliche

Infrastruktur und Hilfestellung zu erwarten, lautet die implizite Botschaft. Das kann man angesichts der Regierungspolitik zwar nur als zutreffend erleben, allerdings ist es kein zukunftssträchtiges frauenpolitisches Rezept. Positiv daran ist einzig der Appell an das Selbstbewusstsein von Frauen, damit allein ist es aber keinesfalls getan.

→ Gefordert ist daher

- die dringende Rückkehr zu aktiver Frauenpolitik
- die Abkehr von überkommenen Rollenvorstellungen und die Entwicklung eines modernen, gleichberechtigten Frauenbildes in der Regierung
- Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen

2. Alle Macht den Männern?

„Ihre körperliche Organisation wie ihre geistige Eigenart weisen die Frauen im allgemeinen vom Kampfplatz des öffentlichen Lebens ab und stellen als die natürliche Bestimmung für ihre Lebensbestätigung klar und unzweideutig hin das Walten im Innern des Hauses als Gattin und Mutter.“
(Franz M. Schindler, Theoretiker der Christlich-Sozialen Partei, um 1900)

Seit der Erlangung des Frauenwahlrechts, um das engagierte Frauen jahrzehntelang kämpfen mussten und bei dessen Debatte häufig wie im obigen Zitat argumentiert wurde, sind rund 85 Jahre vergangen. 85 Jahre, in denen Frauen nicht nur zu den Wahlurnen dürfen, sondern auch begannen, sukzessive politische Mandate und Machtpositionen zu erobern – gegen enorme Widerstände und daher im Schnecken tempo. Bis heute sind Frauen in der österreichischen Politik unterrepräsentiert und kommen dort bedeutend seltener zu Wort als Männer.

Dazu einige Zahlen:

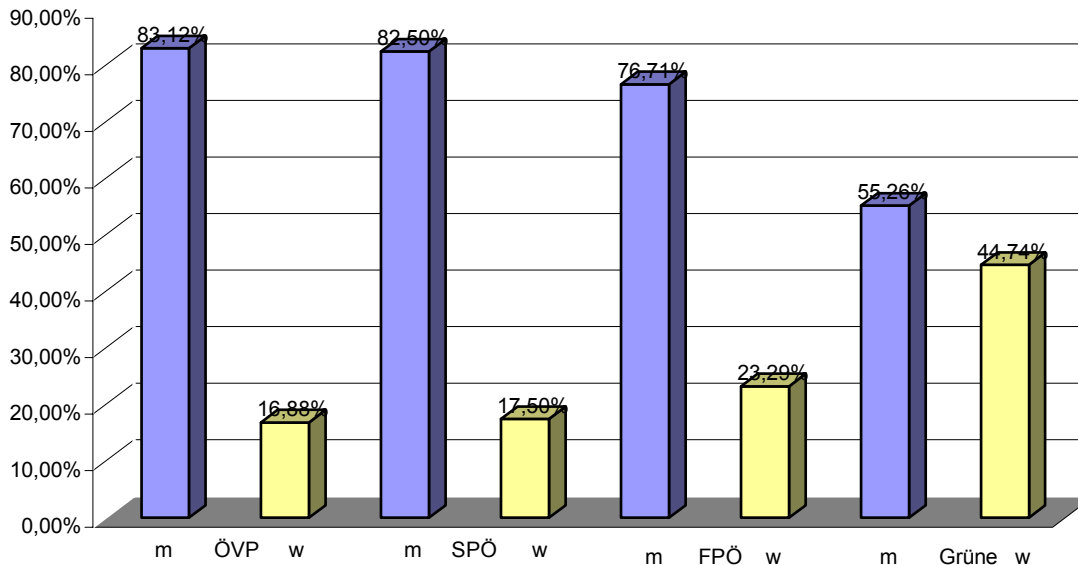
2.1. Zusammensetzung der Parlamente in Österreich

Mit Jahresbeginn 2004 ergibt sich bei den MandatsträgerInnen in den 9 Landtagen, dem Nationalrat und dem Bundesrat – gesamt, d.h. nicht aufgeschlüsselt nach Parteien - folgendes Bild:

Mandate gesamt:	717
männliche Abgeordnete:	501
weibliche Abgeordnete:	216
Präsidien gesamt:	33
männliche Mitglieder:	26
weibliche Mitglieder:	7
Klubobleute gesamt:	43
Klubobmänner:	39
Klubobfrauen:	4

Auch was die **Redezeiten** in den Parlamenten anlangt, sieht die Bilanz traurig aus. Eine Analyse der Plenardebatten des Nationalrates zu der vom Fernsehen live übertragenen Zeit ergibt auch hier einen überwältigenden Männerüberhang:

Wortmeldungen während der TV-Übertragungszeit (ohne Fragestunden, GO und tatsächliche Berichtigungen) im 1. Jahr der XXII. GP (20.12.02 – 4.12.03)



→ Gefordert ist daher

- die Bindung eines Teils der Parteienförderung an paritätisch besetzte Parteilisten, damit mehr Frauen auf vordere Plätze kommen
- die Förderung von Frauen im politischen Bereich, insbesondere bei Kandidaturen

2.2. Zusammensetzung der Regierungen in Österreich

Die Regierungsmitglieder auf Landes- und Bundesebene sind ebenfalls – wenig überraschend – in ihrer überwältigenden Mehrheit männlich. Alle Regierungen gesamt betrachtet ergibt sich folgendes Bild:

Regierungsmitglieder gesamt:	96
männliche Regierungsmitglieder:	70
weibliche Regierungsmitglieder:	26

2.3. Verfassungskonvent

War schon die erste österreichische Verfassung aus dem Jahr 1920 das Produkt einer reinen Männergesellschaft und männlicher Juristen und Politiker, sollte man erwarten können, dass zumindest eine Verfassungsüberarbeitung im Jahr 2004 anders aussieht. Die Zusammensetzung des Verfassungskonvents und seiner Arbeitskreise entspricht dieser Erwartung jedenfalls nicht.

Mitglieder des Konvents gesamt:	70
männliche Mitglieder:	56
weibliche Mitglieder:	14
Ausschussvorsitzende gesamt:	10
männliche Vorsitzende:	10
weibliche Vorsitzende:	0
VorsitzstellvertreterInnen gesamt:	10
Stellvertreter:	8
Stellvertreterinnen:	2

Ob Österreich daher in Zukunft eine geschlechtergerechte Verfassung bekommt, steht noch in den Sternen. Die Forderung danach wird schon seit Jahren – vom Frauenvolksbegehren, verschiedenen Organisationen und der Opposition – formuliert:

→ Gefordert ist daher

- die Verankerung von aktiver Gleichstellungspolitik und Frauenförderung in der Verfassung und als einklagbares Recht
- eine geschlechtergerechte Formulierung des Verfassungstextes
- die Verankerung von Gender-Budgeting in der Verfassung als „Finanzausgleich zwischen den Geschlechtern“
- eine verbindliche Geschlechterverträglichkeitsprüfung des Konventsergebnisses vor Beschlussfassung

2.4. Frauen und Spitzenpositionen

Frauen sind nicht nur in der Politik, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen in Spitzenpositionen unterrepräsentiert – in Beiräten und beratenden Gremien, in der Wirtschaft, in der Wissenschaft. Dazu einige Beispiele:

Mitglieder des Aufsichtsrates der Telekom Austria gesamt:	12
männliche Mitglieder:	11
weibliche Mitglieder:	1
Mitglieder des Aufsichtsrates der Voestalpine AG gesamt:	15
männliche Mitglieder:	15
weibliche Mitglieder:	0
Mitglieder des Forschungsbeirates der WU Wien gesamt:	19
männliche Mitglieder:	15
weibliche Mitglieder:	4

→ Gefordert ist daher

- die Festlegung von Frauenquoten bei der Errichtung und Schaffung neuer Gremien
- verpflichtende Frauenförderung an den Universitäten und in Wissenschaftsinstitutionen
- Anreize für die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen in der Wirtschaft

3. Diskriminierung von Frauen

3.1. Gleichbehandlungsgesetz

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt Frauen in Österreich vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz. Damit dieser Schutz effektiv gewährleistet werden kann, braucht es effiziente Gesetzesbestimmungen und ausreichend Ressourcen, um Rechte auch tatsächlich durchzusetzen und diskriminierte Frauen zu unterstützen – beides ist nicht ausreichend gegeben:

So hat die EU ihre Gleichbehandlungsrichtlinie bereits erweitert und novelliert, Österreich hat noch nicht nachgezogen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaften, die es noch immer nicht in jedem Bundesland gibt, betreuen mit minimalen Ressourcen Frauen, die sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz wehren wollen. Der Beratungsbedarf dabei steigt kontinuierlich. So listet die Gleichbehandlungsanwaltschaft etwa in ihrem Bericht 2001 folgende Beratungszahlen auf:

<u>1.2. Beratungen 2001</u>	
o Gleichbehandlungsgesetz	5760
o Arbeitsrecht	46
o Sozialversicherungsrecht	27
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	421
Gesamt	6254

Diese Beschwerdeflut muss mit äußerst geringem Personalstand bewältigt werden: So gibt es etwa in der Regionalanwaltschaft für Vorarlberg/Tirol/Salzburg neben einer vollbeschäftigten Regionalanwältin erst seit 2002 eine teilzeitbeschäftigte Stellvertreterin, in der Regionalanwaltschaft Kärnten arbeiten 2 Juristinnen zu je 20 Wochenstunden, ähnlich ist die personelle Ausstattung der Regionalanwaltschaften in Oberösterreich und der Steiermark. Nur die Anwaltschaft in Wien ist mit 3 vollzeitbeschäftigten Juristinnen ressourcenmäßig etwas besser gestellt, wobei im Gegenzug Koordinierungs- und Leitungsfunktionen betreffend die Tätigkeit aller Gleichbehandlungsanwaltschaften hinzukommen.

Nach den Plänen der Regierung sollen die Gleichbehandlungsanwaltschaften in naher Zukunft auch für das erweiterte Gleichbehandlungsgesetz und für andere von Diskriminierung betroffene Bevölkerungsgruppen (Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Weltanschauung oder sexueller Orientierung) sein – und zwar ohne erwähnenswerte Aufstockung der Personalressourcen. Es ist daher zu befürchten, dass die Beratung und Begleitung von weiblichen Diskriminierungsopfern in Zukunft mangels vorhandener Ressourcen noch geringer ausfallen wird, statt endlich dem Bedarf gerecht werden zu können.

→ Gefordert ist daher...

- Personalaufstockung und ausreichende finanzielle Mittel für die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaften
- Ausbau der Regionalanwaltschaften (zumindest eine pro Bundesland)
- sofortige Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß den Anforderungen der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie
- Information der Öffentlichkeit über das Gleichbehandlungsgesetz und seinen Inhalt

3.2. Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes

Zum Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung in anderen Bereichen als dem Arbeitsplatz gibt es in Österreich derzeit keinerlei gesetzliche Handhabe. Die Diskriminierung von Frauen beschränkt sich aber nicht auf den Arbeitsplatz, sondern findet auch in Bereichen wie Gesundheitswesen, Bildung oder soziale Absicherung statt – alles Bereiche, in denen für Diskriminierungstatbestände aufgrund ethnischer Zugehörigkeit sehr wohl eine gesetzliche Regelung besteht. Dass ein solcher erweiterter Diskriminierungsschutz auch für Frauen dringend erforderlich ist, belegen einige Beispiele:

- Die medizinische Versorgung von Frauen ist nachweislich schlechter, eine Studie in Tirol (M. Hochleitner, Frauen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Eine Untersuchung der Geschlechtsunterschiede in den kardiologischen Patientenkarrieren an der Universitätsklinik Innsbruck. Studie im Auftrag des BMWK, 1997) ergab unter anderem, dass selbst der Rettungshubschrauber bei Herznotfällen nur für Männer eingesetzt wurde.

- Frauen sind nach wie vor vom Zugang zu einigen Ausbildungen strukturell oder explizit ausgeschlossen. Wird von Unternehmen die Aufnahme weiblicher Lehrlinge etwa häufig mit dem Argument „fehlende sanitäre Anlagen für Frauen“ verweigert, so argumentieren die letzten bestehenden Männerbastionen, wie etwa die Spanische Hofreitschule, mit ihrer „Tradition, die nur männliche Bereiter zulasse“.
- Viele Frauen erhalten keine Notstandshilfe, obwohl sie durch Versicherungsbeiträge einen individuellen Anspruch darauf erworben haben, weil ihr Lebensgefährte ein Einkommen hat. Dieses Einkommen wird auf die Notstandshilfe der Frau „angerechnet“, obwohl sie nicht einmal einen Unterhaltsanspruch gegenüber dem Lebensgefährten hat.

Drei Beispiele für die Diskriminierung von Frauen außerhalb des unmittelbaren Arbeitsplatzes – und es gibt zahlreiche weitere. Die Regierung sieht allerdings in der anstehenden Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes einen Diskriminierungsschutz für Frauen außerhalb des Arbeitsplatzes nicht vor. Überdies wird diese Novelle, die bereits seit dem November 2003 dem Parlament vorliegt, verschleppt und auf die lange Bank geschoben.

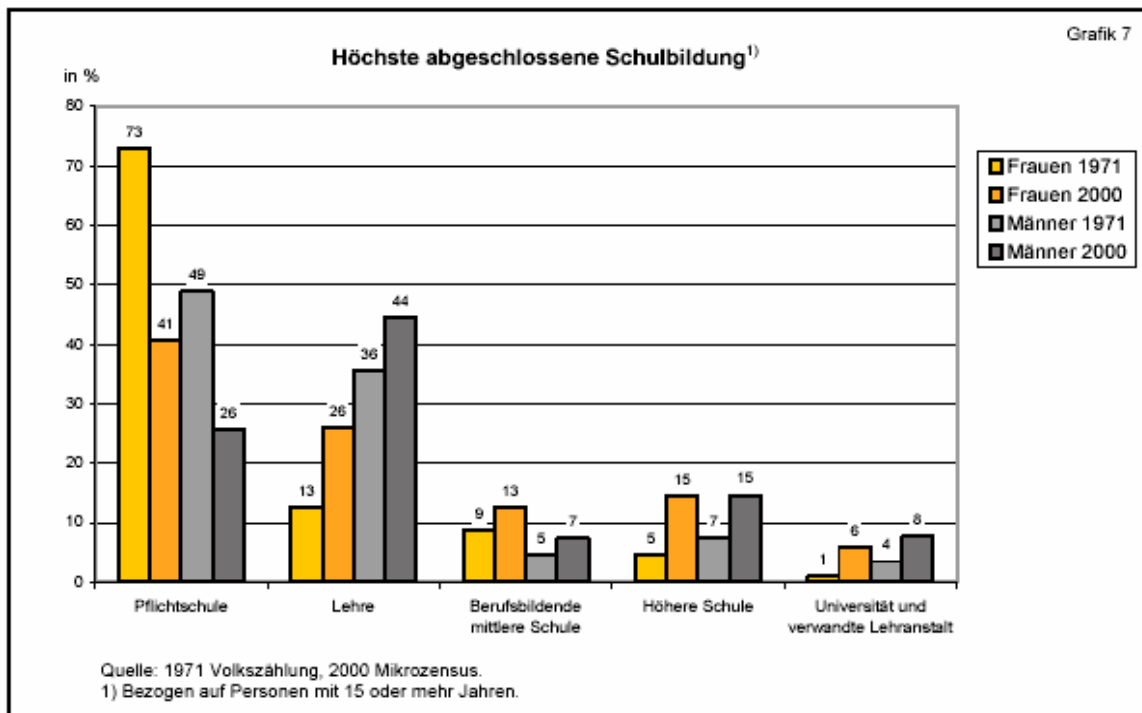
→ Gefordert ist daher...

- umfassender gesetzlicher Diskriminierungsschutz für Frauen statt Beschränkung auf den Arbeitsplatz
- finanzielle Mittel für Studien und Erhebungen zu Diskriminierung von Frauen in unterschiedlichen Lebensbereichen
- ausgehend von diesen Studien die Ergreifung politischer Maßnahmen, um geschlechtsspezifische Diskriminierung zu bekämpfen

4. Frauen und das Bildungs-(un-)wesen

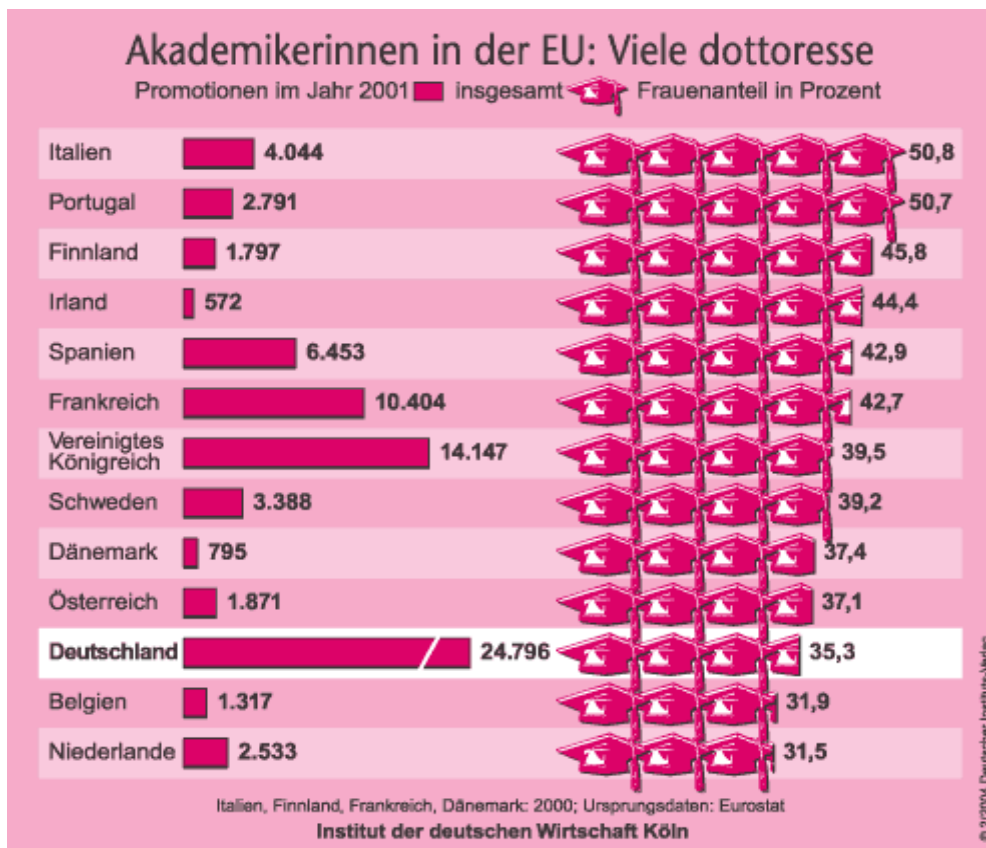
4.1. Das Bildungsniveau von Frauen und Männern

Obwohl Frauen in Österreich bei der Bildung seit den 70er-Jahren stark gegenüber Männern aufgeholt haben, bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede: So ist der Anteil jener Frauen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben, nach wie vor weit höher als jener der Männer, hingegen haben bedeutend weniger Frauen als Männer einen Lehrabschluss. Bei den Abschlüssen höherer Schulen liegen Frauen und Männer im Jahr 2000 bereits gleichauf, bei Universitätsabschlüssen liegen Frauen nur mehr ganz geringfügig unter den Männern.



Quelle: Geschlechtsspezifische Disparitäten, BMSSG 2002.

Ein nach Geschlechtern ungleiches Bild ergibt sich auch bei den Universitätsabschlüssen. Im Studienjahr 1999/2000 sind in Österreich 58,6 % der StudienanfängerInnen Frauen, 50,2 % der Studierenden, 48,84 % der AbsolventInnen. Bei den Zweitabschlüssen (Doktoraten) liegt der Frauenanteil bei 34,7 % (Zahlen: Geschlechtsspezifische Disparitäten, BMSSG 2002, Tabelle 30). Deutlich ist also zu erkennen, dass der Frauenanteil bei den Studierenden absinkt, je „höher hinauf“ es geht: Stellen Frauen bei den StudienanfängerInnen und Studierenden bereits die Mehrheit, so liegen sie bei den AbsolventInnen bereits etwas unter 50 % und bei Doktoraten nur mehr bei ca. einem Drittel. Im internationalen Vergleich liegt Österreich damit etwa bei den Doktoraten relativ weit hinten, wie die folgende Grafik zeigt:



Das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen verstärkt sich im Lehrkörper der österreichischen Universitäten. So lag im Jahr 2003 der Frauenanteil bei den AssistentInnen bei 27,8 %, bei den ProfessorInnen bei nur 8 %.

Tabelle 3.1.4 Professor/inn/en und Assistent/inn/en nach Universitäten, 2003

Universität	Professor/inn/en			Assistent/inn/en ²		
	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Universität Wien	426	42	9,9	2.781	868	31,2
Universität Graz	208	13	6,3	1.006	321	31,9
Universität Innsbruck	232	25	10,8	1.181	321	27,2
Universität Salzburg	129	15	11,6	332	98	29,5
Technische Universität Wien	163	8	4,9	718	112	15,6
Technische Universität Graz	91	2	2,2	451	59	13,1
Montanuniversität Leoben	35	-	-	125	9	7,2
Universität für Bodenkultur Wien	58	5	8,6	264	61	23,1
Veterinärmedizinische Universität Wien	27	2	7,4	155	80	51,6
Wirtschaftsuniversität Wien	75	6	8,0	261	102	39,1
Universität Linz	105	4	3,8	313	75	24,0
Universität Klagenfurt	55	6	10,9	162	46	28,4
Insgesamt	1.604	128	8,0	7.749	2.152	27,8

Quelle: Statistisches Taschenbuch 2003, BMBWK.

Die Regierung hat auf diese Situation im Bildungssystem bisher ausschließlich mit Maßnahmen reagiert, die die Situation von Frauen im Bildungswesen verschlechtern, bzw.

sich bei ihren Maßnahmen um die Wirkung auf Frauen nicht gekümmert (trotz angeblichen Gender Mainstreamings in der Regierungspolitik). Die wichtigste dieser Maßnahmen war die Einführung von Studiengebühren (bereits unter Schüssel 1). Um deren Wirkung zu untersuchen, wurde eine Studie durchgeführt, über deren Ergebnis die Österreichische HochschülerInnenschaft am 17.6. 2003 folgendes festhält:

Sozial selektive Studiengebühren benachteiligen vor allem Frauen. Auf Drängen der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH) wurde die sogenannte Kolland-Studie über die "Auswirkungen der Einführung von Studiengebühren auf die Studienbeteiligung und das Studierverhalten" mit fast einjähriger Verspätung nun freigegeben. Das Schriftstück beweist die sozial selektive Wirkung der Studiengebühren, d.h. Studiengebühren beschränken den freien Hochschulzugang für Studierende aus bildungsfernen Schichten. (...). Die Vermutung von Bildungsministerin Gehrler, mit den Gebühren werde das Leistungsbewusstsein der Studierenden steigen, wird klar widerlegt. Hauptleidtragende der Gebühreneinführung sind erwartungsgemäß Frauen. (...) Seit Einführung der Studiengebühren haben viele StudentInnen ihr Studium abgebrochen. Signifikant dabei ist die Tatsache, dass das Gros der Abbrüche im Bereich der bildungsfernen Schichten angesiedelt ist. StudentInnen, welche aus dem Arbeiter-, Selbständigen oder landwirtschaftlichen Milieu kommen, bilden den Hauptanteil der StudienabbrecherInnen, wobei "Frauen aus unteren Bildungs- und Erwerbsschichten [...] stärker vom Studienabbruch betroffen" sind, konstatiert Kolland.

Quelle: Österreichische HochschülerInnenschaft, Homepage

Auch weitere bildungspolitische Regierungsmaßnahmen bringen für Frauen Nachteile: So brachte die Unireform 2002 eine Aushöhlung der Gleichbehandlung an den Universitäten und eine Entdemokratisierung bei der universitären Mitbestimmung, die – durch eine Erhöhung der ProfessorInnenanteile (und die Männerdominanz in diesen Reihen) in diversen Gremien – auch gegen Frauen wirkt.

Besonders gravierend ist, dass die Regierung viele bildungspolitische Maßnahmen unterlässt, die für Mädchen und Frauen wichtig wären: Es wird zu wenig gegen den Lehrstellenmangel unternommen, es gibt kaum Mädchenförderung in den Schulen oder bei der Berufsberatung – häufiger werden bestehende Projekte oder Beratungsstellen eingespart – und es gibt keine Ansätze für Gesamtschulmodelle, die eine sehr frühe Selektion im Schulwesen verhindert, die sich tendenziell zu Lasten von Mädchen auswirkt

→ Gefordert ist daher...

- spezifische Mädchenförderung und Berufsberatung für Mädchen schon in der Schule
- ein Bildungssystem mit möglichst später Selektion
- Förderung nichttraditioneller Berufswahl von Mädchen
- Abschaffung der Studiengebühren
- Konsequente Frauenförderung an den Universitäten

4.2. Geschlechterklischees im Unterricht

In etlichen in Österreich verwendeten Schulbüchern sind Rollenklischees nach wie vor gang und gäbe. Dies untersuchen etwa Geyer/Linhart (Untersuchungen von Mathematikschulbüchern auf traditionelle Geschlechtsrollenstereotypen. Unveröffentlichte Seminararbeit, Wien 2001). Sie stellten unter anderem folgendes fest:

- *Grundstücke scheinen öfter Männern als Frauen zu gehören. Es finden sich Fragen wie „Wie viel muss der Vater zahlen?“, nicht aber „Wie viel muss die Mutter zahlen?“*
- *Mädchen werden oft mit Röcken, Kleidern, Zöpfen und langen Haaren, Burschen mit kurzen Haaren und Hosen dargestellt. Das Spielzeug ist oft noch geschlechtsstereotyp verteilt (Mädchen spielen mit Puppen, Buben mit Autos und Eisenbahnen).*
- *Buben sind körperlich/sportlich aktiver (Fußball spielen, schwimmen, fischen, Gegenstände heben), Mädchen schwimmen, sie gehen aber auch ins Theater oder Kaffeehaus.*
- *Alkohol und Jagen sind Männersache.*

Auch LehrerInnen sind meist zu wenig geschult, um geschlechtsspezifische Rollenklischees zu erkennen bzw. ihr eigenes Verhalten entsprechend zu ändern: So wurde bereits wiederholt nachgewiesen, dass LehrerInnen – selbst mit Wissen über das Gender-Thema – Buben/Burschen mehr Platz im Unterricht einräumen als Mädchen und mehr Zeit aufwenden, um sich mit Buben zu beschäftigen als mit Mädchen. Gerade die wichtige Rolle von LehrerInnen im Bildungswesen macht es erforderlich, sie im geschlechtssensiblen Unterrichten zu schulen.

→ Gefordert ist daher...

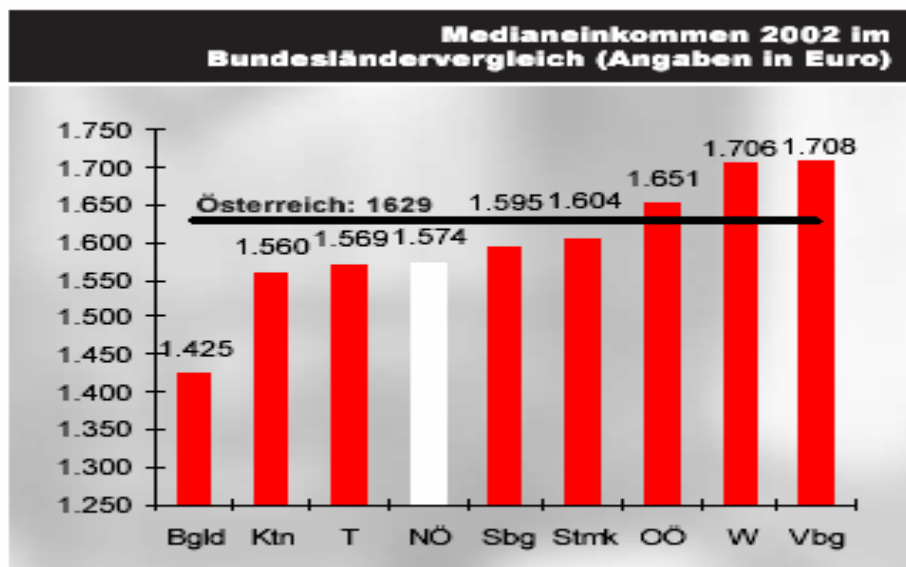
- eine Entrümpelung der Schulbücher von Geschlechterklischees
- Geschlechtssensibler Unterricht an den Schulen, diesbezügliche LehrerInnenfortbildung

5. Einkommenssituation von Frauen

5.1. Erwerbseinkommen von Frauen

Beim Aktiveinkommen lag das mittlere Brutto-Jahreseinkommen der unselbstständig erwerbstätigen Frauen im Jahr 2000 – ohne Teilzeitarbeit – um 36 % unter jenem der Männer. Der Einkommensnachteil der vollzeiterwerbstätigen Frauen beläuft sich auf 18 %, wobei dieser Unterschied je nach Erwerbsbereich stark schwankt – bei Arbeiterinnen und Angestellten sind etwa minus 26 %, bei Lehrlingen minus 15 %, im öffentlichen Dienst „nur“ minus 6 % (Geschlechtsspezifische Disparitäten, BMSSG, 2002).

Die Medianeinkommen von Frauen in Österreich, aufgeschlüsselt nach Bundesländern, belaufen sich auf folgende Höhen:



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen
AKNÖ, Einkommensanalyse 2002

➔ Gefordert ist daher...

- ein gezieltes Maßnahmenpaket zur Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
- Bindung der Wirtschaftsförderung an Frauenförderprogramme
- Steigerung der Erwerbsquote von Frauen

5.2. Frauenpensionen

Bei den Pensionen betrug im Jahr 2001 die mittlere Alterspension von Frauen (gesamte Pensionsversicherung, also inklusive pensionierten Bäuerinnen und Selbstständigen) in Österreich 616 Euro (8.478 öS), die durchschnittliche Männerpension 1.397 Euro (19.219 öS), also mehr als das Doppelte. Wobei Frauen- und Männerpensionen weiter auseinanderdriften – siehe folgende Tabelle:

Frauenpensionen in % der Männerpensionen

	1997	1998	1999	2000	2001
Unselbstständige	53,8	52,9	50,0	47,0	44,4
PVA d. Arbeiter	50,7	49,0	47,4	45,0	47,1
PVA d. Angestellten	53,5	51,5	50,0	47,6	43,2
SVA d. gew. Wirtschaft	51,8	53,0	54,5	51,5	50,0
SVA d. Bauern	48,4	52,3	49,7	47,8	53,3
Gesamte PV	52,4	51,7	49,4	45,3	44,1

Quelle: Arbeiterkammer

Die Frauenpensionen sinken im Vergleich zu den Männerpensionen kontinuierlich ab, innerhalb der hier dargestellten 5 Jahre um über 8 %. Diese Entwicklung bei den Pensionen ist Ausdruck dessen, dass zwar die Frauenerwerbsquote in Österreich gestiegen ist und daher eine höhere Anzahl von Frauen nunmehr einen eigenständigen Pensionsanspruch erwirbt, andererseits diese Eigenpensionsansprüche von Frauen häufig sehr niedrig sind. Dies deshalb, weil das österreichische Pensionssystem an die individuelle Einkommenssituation anknüpft und die „klassisch männliche“ Erwerbsbiografie dabei zum Maßstab nimmt.

Durch die Pensionsreform der Regierung droht eine weitere Verschlechterung der Lage, da künftig nicht mehr die 15 besten Beitragsjahre für die Pensionsberechnung herangezogen werden sollen, sondern 40 (bzw. bei Männern 45) Jahre. Angesichts der typischen, von mehrfachen und langjährigen Unterbrechungen geprägten Erwerbsbiografien von Frauen wird das zu noch geringeren Frauenpensionen führen. Wie ungleich die Behandlung von Männern und Frauen in der Pensionsberechnung ausfällt, belegt ein weiteres Beispiel: Zwar wurden bei der Pensionsreform die Anrechnungszeiten für die Phase der Kinderbetreuung etwas ausgeweitet, sie findet allerdings nicht nach dem vorherigen Erwerbseinkommen der Frauen statt wie das etwa bei Präsenzdienern sehr wohl gemacht wird. Die berufliche Auszeit von Frauen wird nach der Armutsgrenze (Ausgleichszulagenrichtsatz) bemessen, jene der Männer nach ihrem vorherigen Erwerbseinkommen.

5.3. Sozialleistungen

Bei den weiteren Sozialleistungen fällt auf, dass zwar Frauen als Gruppe stärker armutsgefährdet und auch mehr von Armut betroffen sind als Männer, sie aber weniger Arbeitslosengeld und Notstandshilfe erhalten. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosengeld- und NotstandshilfebezieherInnen ist von 56 % (1975) auf 43 % (2000) zurückgegangen – beim Arbeitslosengeldbezug von 56% auf 41%, beim Notstandshilfebezug von 58 % auf 47 % (Geschlechtsspezifische Disparitäten, BMSSG, 2002).

Gründe dafür sind einerseits die erheblich niedrigeren Gehälter von Frauen vor der Arbeitslosigkeit, andererseits diskriminierende Bestimmungen wie die Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe, die dazu führen, dass Frauen, die an sich einen individuellen Anspruch auf diese Leistung haben, keine Notstandshilfe bekommen.

Andererseits gehen sozialpolitische Initiativen der Regierung häufig wiederum zu Lasten von Frauen. Unbezahlte Freistellungen, wie sie etwa mit der Pflegehospizkarenz eingeführt wurden, werden von der Regierung gefördert, hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen – und spätestens bei der Pensionsberechnung teuer bezahlt.

→ Gefordert ist daher...

- Abschaffung frauendiskriminierender Bestimmungen bei Sozialleistungen, wie der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe
- partnerschaftliche Teilung und/oder Lohnausgleich während der Pflegehospizkarenz

5. 4. Steuerreform für Männer

Das österreichische Steuersystem berücksichtigt in seiner Struktur und in der Praxis der Nutzung von Absetzbeträgen bestehende Einkommensunterschiede zwischen Männer und Frauen nicht und trägt damit zu einer weiteren Verzerrung der Einkommensgerechtigkeit bei. Alle Absetzbeträge – mit Ausnahme des AlleinerzieherInnenabsetzbetrages – werden von Männern in höherem Maße genutzt als von Frauen. Allein die Steuerprogression wirkt dem immer weiteren Auseinanderklaffen von Männer- und Fraueneinkommen entgegen, weil die davon betroffenen hohen und mehrheitlich männlichen Einkommen dadurch abgeflacht werden. Jede Steuerreform sollte daher die unterschiedliche Einkommenssituation von Männern und Frauen berücksichtigen und die Maßnahmen so setzen, dass beide Geschlechter von z.B. Steuersenkungen gleichermaßen profitieren.

Die von der Regierung vorgelegten Vorschläge zur Steuerreform tragen jedoch dazu bei, bestehende Ungleichheiten zu vergrößern. Von der Steuerreform werden in erster Linie Männer profitieren – als begünstigter Alleinverdiener (Erhöhung des Alleinverdienerabsetzbetrages), als Nutznießer von Absetzbeträgen wie der Pendlerpauschale, die in weitaus höherem Maß von Männern als von Frauen in Anspruch genommen wird, oder als Wirtschaftstreibender. So ganz nebenbei wird durch die Maßnahmen der Steuerreform auch ein patriarchal geprägtes Familienmodell gestützt – mit dem männlichen Brotverdiener und der allenfalls „dazuverdienenden“ Ehefrau. Niedrigeinkommen, bei denen ein überwältigend hoher Anteil auf Frauen entfällt, gehen bei der geplanten Steuerreform leer aus, weil sie schon jetzt so „viel“ verdienen, dass sie steuerbefreit sind. Gerade in diesem Bereich wäre die Ausweitung der Negativsteuern (also einer Art auszubezahlender Steuergutschrift) enorm wichtig – allerdings kommt das in den Regierungsplänen nicht vor.

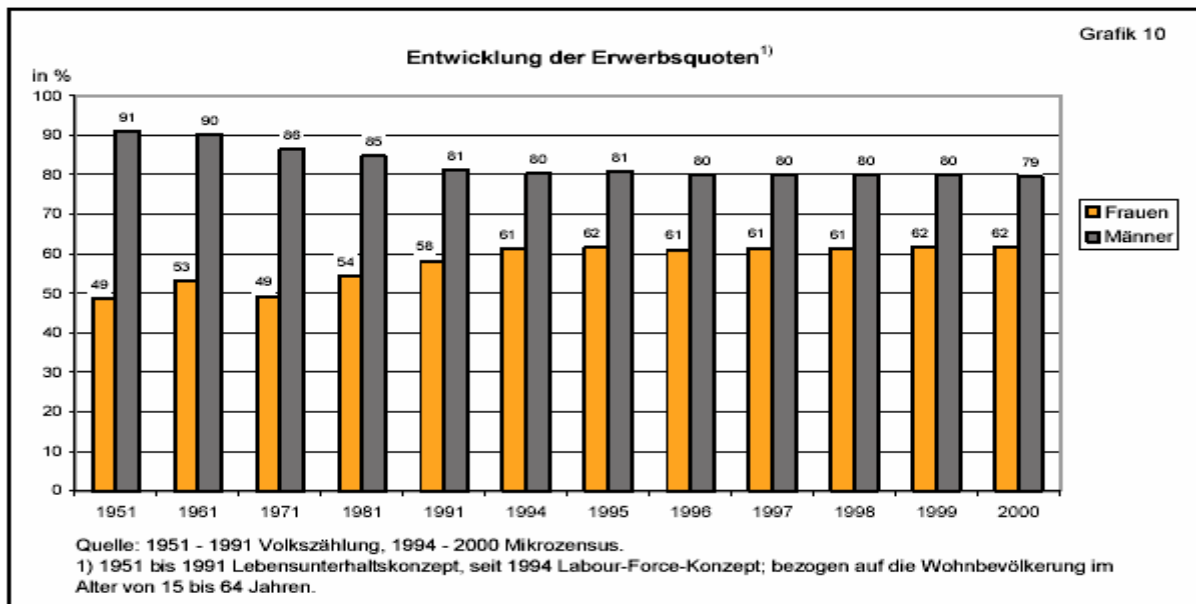
→ **Gefordert ist daher...** eine dringende Korrektur der frauenpolitischen Schieflage der Steuerreform, etwa durch

- Ausweitung der Negativsteuern
- deutliche Erhöhung des AlleinerzieherInnen-Absetzbetrages (der mehrheitlich Frauen zugute kommt)
- Steuerbegünstigung für partnerschaftlich geteilte Erwerbs- und Familienarbeit
- Steuerbegünstigungen für Unternehmen, in denen Frauen gleichermaßen wie Männer auf allen Hierarchieebenen vertreten sind, nachweislich gleich viel verdienen wie Männer und in denen Eltern Unterstützung bei der Kinderbetreuung geboten wird

6. Frauen und Karriere

6.1. Frauenerwerbsquote und Teilzeitarbeit

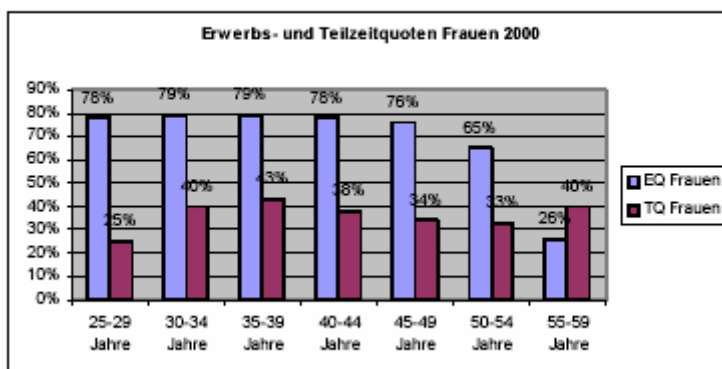
Während die Männererwerbsquote seit Beginn der 90er - Jahre praktisch gleich bleibend ist, steigt die Frauenerwerbsquote kontinuierlich an – allerdings seit Beginn der 90er - Jahre nur mehr sehr langsam (zwischen 1994 und 2000 von 61 auf 62 %). Trotzdem liegt die Erwerbsquote der Frauen nach wie vor um ca. 17 % unter jener der Männer:

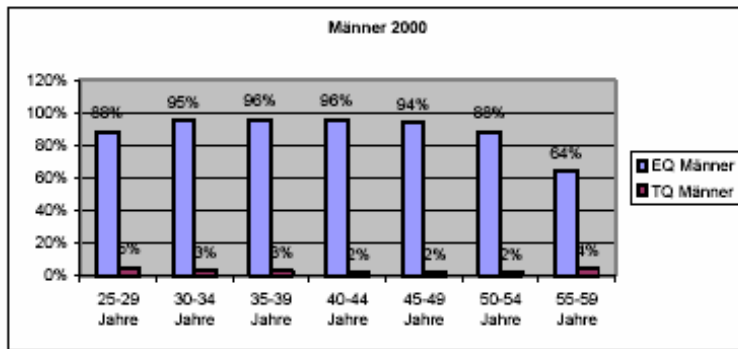


Quelle: Geschlechtsspezifische Disparitäten, BMSSG, 2002.

Das Anwachsen der Frauenerwerbsquote ist in hohem Ausmaß Teilzeitarbeitsplätzen zu verdanken, denn: Bei Teilzeitarbeit unterscheiden sich Männer und Frauen sehr stark. Während bei den Frauen in allen Altersgruppen mindestens ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen Teilzeit arbeitet und diese Quote in der Altersgruppe 35 bis 39 Jahre sogar 43 % erreicht, arbeiten in keiner Altersgruppe mehr als 5 % der erwerbstätigen Männer Teilzeit.

Erwerbs- und Teilzeitquoten der 25 bis 59-jährigen Frauen



Erwerbs- und Teilzeitquoten¹⁸ der 25 bis 59-jährigen Männer

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus 2000, Labour Force-Konzept

Erwerbsarbeit ist für Frauen deshalb zentral, weil es sie ökonomisch unabhängig macht und damit ihren Handlungs- und Entscheidungsspielraum erweitert. Durch die hohe Teilzeitquote der Frauen und häufig schlecht bezahlte und unqualifizierte Teilzeitarbeitsplätze wird dies aber teilweise wieder zunichte gemacht.

Die Regierung unternimmt kaum etwas, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter zu erhöhen. Sie hat hingegen bereits mehrfach Maßnahmen gesetzt, die zur Folge haben, dass Frauen dem Erwerbsleben fernbleiben. Diese Wirkung hat beispielsweise das Kinderbetreuungsgeld, wie in einer Studie nachgewiesen wurde:

„Mit der Regelung zum Kinderbetreuungsgeld sollte die Wahlfreiheit der Eltern über die Betreuung der Kinder und ihre Erwerbsbeteiligung erhöht werden. Wie die hier vorgestellten Befunde zeigen, hatte die Einführung unter den derzeitigen Rahmenbedingungen eine Verlängerung des Rückzugs von Frauen aus dem Erwerbsleben zur Folge, ohne eine verstärkte Beteiligung der Väter an der Karenz zur Betreuung von Kleinkindern zu bewirken.“

Hedwig Lutz, Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Erste Ergebnisse. WIFO, 2003.

Auch die Schaffung gut bezahlter und hochqualifizierter Frauenarbeitsplätze ist der Regierung kein Anliegen. So hat sie beispielsweise bis heute kein Mindestlohngesetz umgesetzt und verweist die diesbezügliche Verantwortung an die Sozialpartner.

→ Gefordert sind daher...

- Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote und zur Schaffung gut bezahlter und qualifizierter Arbeitsplätze für Frauen; beispielsweise durchgängiger Kündigungsschutz während Kinderbetreuungsgeldbezug
- Bildungs- und Wiedereinstiegsförderung
- Frauenförderung in den Betrieben
- Mindestlohngesetz

6.2. Berufsfelder, Karriereverläufe

Bis heute sind bestimmte Berufsfelder Frauendomänen, andere hingegen männerdominiert. Die frauendominierten Berufsfelder sind durchgehend schlechter bezahlt und weniger prestigeträchtigen; außerdem bestehen kaum Aufstiegschancen. Die männerdominierten Berufe hingegen bieten all dies. Diese sog. „horizontale Segregation“ des Arbeitsmarktes trägt dazu bei, die Diskriminierungen von Frauen im Arbeitsleben aufrecht zu erhalten.

Tabelle 2: Segregation der Berufe (1994 und 1998)

	Absolut 1998		Frauenanteil		Anteil an Beschäftigten				
	Frauen	Männer	1998	1994	Frauen 98	Frauen 94	Männer 98	Männer 94	
Ia stark segregierte Frauenberufe	33 Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	38.065	5.385	87,6	78,4	2,7	2,1	0,3	0,4
	32 Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	89.384	20.007	81,7	83,0	6,4	5,9	1,0	0,8
Ib Segregierte Frauenberufe	91 Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	155.991	58.373	72,8	77,4	11,1	10,7	2,8	2,1
	52 Modelle, VerkäuferInnen und VorführerInnen	142.966	55.250	72,1	68,6	10,2	10,8	2,7	3,2
	41 Büroangestellte ohne Kundenkontakt	239.199	110.107	68,5	67,2	17,1	18,0	5,3	5,7
	23 Wissenschaftliche Lehrkräfte	78.575	44.062	64,1	60,3	5,6	5,0	2,1	2,2
	51 Pers.Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	134.359	97.132	58,0	58,4	9,6	9,8	4,7	4,6
42 Büroangestellte mit Kundenkontakt	65.994	57.432	53,5	47,3	4,7	4,4	2,8	3,2	
II Integrierte Berufe	61 Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	94.510	101.805	48,1	46,6	6,7	7,7	4,9	5,8
	34 Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	71.991	97.403	42,5	41,0	5,1	5,1	4,7	4,8
	82 MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	46.035	68.840	40,1	39,1	3,3	3,2	3,3	3,3
	24 Sonst. WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	58.371	87.864	39,9	40,4	4,2	4,0	4,3	3,8
	92 Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte HilfsarbeiterInnen	3.160	5.844	35,1	30,7	0,2	0,2	0,3	0,3
	22 BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen	12.742	23.637	35,0	42,1	0,9	1,1	1,1	1,0
	13 LeiterInnen kleiner Unternehmen	37.789	86.750	30,3	23,8	2,7	1,8	4,2	3,9
IIIa Segregierte Männerberufe	74 Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	30.466	83.179	26,8	31,4	2,2	3,2	4,0	4,6
	73 PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen u. verwandte Berufe	10.925	31.568	25,7	31,6	0,8	1,2	1,5	1,7
	93 HilfsarbeiterInnen im Bergbau und Baugewerbe	19.751	58.840	25,1	21,6	1,4	1,4	2,8	3,3
	12 GeschäftsleiterInnen und BereichsleiterInnen in gr. Untern.	36.954	110.168	25,1	19,4	2,6	1,6	5,3	4,5
	21 PhysikerInnen, MathematikerInnen und IngenieurwissenschaftlerInnen.	4.615	31.239	12,9	10,0	0,3	0,3	1,5	1,5
11 Angehörige Körperschaften u. leitende Verwaltungsbedienste	339	2.582	11,6	5,2	0,0	0,0	0,1	0,2	
IIIb Stark segregierte Männerberufe	31 Technische Fachkräfte	14.025	145.126	8,8	11,4	1,0	1,1	7,0	5,8
	81 BedienerInnen stationärer und verwandter Anlagen	2.732	35.233	7,2	7,0	0,2	0,2	1,7	1,7
	83 FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen	4.931	212.258	2,3	2,9	0,4	0,4	10,3	8,3
	71 Mineralgewinnungs- und Bauberufe	3.372	157.677	2,1	2,0	0,2	0,3	7,6	9,9
	72 MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	4.141	238.106	1,7	2,6	0,3	0,5	11,5	11,7
1 Soldaten	0	39.089	0	0	0	0	1,9	1,6	
Gesamt	1.401.540	2.065.092	40,4	39,6	100,0	100,0	100,0	100,0	

Aus: A. Leitner, Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. IHS, 2000.

In allen Berufsfeldern ist zu beobachten, dass der Frauenanteil mit dem Qualifikationsniveau und dem Ansteigen der Hierarchieebene sinkt. Gewisse Spitzenpositionen sind bis heute aufgrund vielfältiger Diskriminierungen für Frauen so gut wie unerreichbar – man nennt dieses Phänomen die „gläserne Decke“.

Arbeiter, Angestellte und Beamte nach Berufsschicht und Geschlecht im Schnitt 1997

Berufliche Tätigkeit	männlich	weiblich
Hilfsarbeiter (ausgen. Land- und Forstwirtschaft)	36 %	64 %
Angelernte Arbeiter	57 %	43 %
Facharbeiter	82 %	18 %
Vorarbeiter und Meister	91 %	09 %
Angestellte und Beamte, Hilfstätigkeit	28 %	72 %
Angestellte und Beamte, einfache Tätigkeit	31 %	69 %
Angestellte und Beamte, mittlere Tätigkeit	33 %	67 %
Angestellte und Beamte, höhere Tätigkeit	48 %	52 %
Angestellte und Beamte, hochqualifizierte Tätigkeit	69 %	31 %
Angestellte und Beamte, führende Tätigkeit	87 %	13 %

Aus B. Voglhofer „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Diplomarbeit WU Wien, 2001.

In Österreich fehlen Anreize, um diese „Trennung“ des Arbeitsmarktes zu überwinden, die bereits in Schule und Ausbildung gesetzt werden müssten. Der zuständigen Ministerin fällt nichts besseres ein, als die Jugend polemisch und unqualifiziert zum Gebären aufzufordern, anstatt dafür zu sorgen, dass Mädchen in Schule und Ausbildung gefördert werden.

→ Gefordert sind daher...

- Maßnahmen, um Mädchen und Burschen zu einer geschlechteruntypischen Berufswahl zu motivieren
- Anreize für Frauenförderung in Betrieben
- qualifizierte Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen

6.3 Unternehmerinnen

Auch selbstständig erwerbstätige Frauen sind im Vergleich mit Männern durch vielerlei Faktoren diskriminiert. So kommt eine SORA-Studie, die sich mit der Situation von Unternehmerinnen in Wien befasst hat, beispielsweise zu folgenden Ergebnissen:

- *Selbständige Frauen bekommen meist Kinder, bevor sie ein Unternehmen führen. Das deutet darauf hin, dass es schwierig ist, neben der Tätigkeit als Unternehmerin Kinder zu bekommen.*
- *Wenn es zur Mutterschaft als Unternehmerin kommt, unterbrechen 50 % ihre Tätigkeit nicht. Hauptsächlich kümmern sie sich selbst um ihre betreuungspflichtigen Kinder, der Partner oder Ehemann betreut die Kinder deutlich seltener.*
- *Unternehmerinnen mit Kindern unter 15 Jahren haben einen starken Leidensdruck durch die Doppelbelastung und vor allem viel zu wenig Zeit für sich selbst.*
- *Die Doppelbelastung ist oft der Grund, warum sich Frauen gegenüber Männern diskriminiert fühlen.*
- *Es müssen spezielle Angebote von der Wirtschaftskammer entwickelt werden, um für Frauen verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu gewährleisten, bzw. im Falle der Mutterschaft mehr Unterstützung des Betriebes anbieten.*
- *Selbständigkeit und Kind wird allerdings erst dann besser zu vereinbaren sein, wenn sich die Männer mehr an der Versorgungsarbeit beteiligen und damit ihre Partnerinnen entlasten.*

Quelle: SORA, Studie im Auftrag des Wiener Wirtschaftsverbandes, 2004.

Frauen sind also als Unternehmerinnen mit Bedingungen konfrontiert, die ihnen ihre Berufstätigkeit erschweren.

Selbstständige Erwerbstätigkeit ist in Österreich männerdominiert, nur etwa ein Drittel der UnternehmerInnen sind Frauen. Allerdings ist der Frauenanteil im Steigen begriffen:

Gründerinnen am Vormarsch

Der Frauenanteil bei Gründungen und Betriebsnachfolgen steigt. Von den 27.738 Neugründungen des Jahres 2002 entfielen bereits 35,2 % auf Gründerinnen. Der beachtliche Gründungsboom, den Österreich in den letzten Jahren erlebt hat, wird stark von Frauen mitgetragen. Die Selbstständigkeit in Österreich wird zunehmend weiblich.

Welche Probleme Gründerinnen haben

Während Gründer meist über die Bürokratie klagen, fehlt Gründerinnen die wichtige Zeit für's Unternehmen. Dahinter stehen vor allem Verpflichtungen in der Kinderbetreuung bzw. in der Familie. Das zweite große Problem, das den Erfolg beeinträchtigt: Frauen benötigen deutlich mehr Fremdkapital als Männer, denn ihnen steht einfach weniger Startkapital zur Verfügung. Sie müssen daher häufiger Kredite aufnehmen oder Geld bei Verwandten ausleihen, um Anlaufverluste und den eigenen Lebensunterhalt finanzieren zu können.

Was Gründerinnen besser können

In Sachen Organisationsfähigkeit, beim Ziel- und Zeitmanagement und in der Selbstdisziplin schätzen sich Frauen sogar besser ein als Männer. Besonders wichtig angesichts des wachsenden Wettbewerbs: Frauen erkennen Marktnischen besser als Männer. Ein weiterer Wettbewerbsvorteil der Gründerinnen ist ihre hohe Flexibilität: In Notsituationen, wie z.B. dem plötzlich notwendigen Einstieg in den elterlichen Betrieb nach einem Todesfall, haben die Frauen die Nase vorn: Der Betriebsnachfolgeanteil bei den Frauen beträgt 19 % - bei Männern sind es nur 7 %.

Quelle: WKÖ Österreich, Homepage.

In Österreich wird wenig getan, um Unternehmerinnen zu unterstützen: Es mangelt an spezifischen Frauenfördermaßnahmen im Unternehmensbereich, an Kinderbetreuungseinrichtungen und Bildungsangeboten.

→ Gefordert sind daher...

- Maßnahmen, um Frauen für eine selbstständige Erwerbstätigkeit zu qualifizieren und sie dann auch zu diesem Schritt zu ermutigen
- bedarfsgerechte Kinderbetreuungseinrichtungen
- spezifische Förderprogramme für Unternehmerinnen

7. Gesunde Frauen, krankes System?

Frauen sind anders krank als Männer, sie sind öfter krank als Männer, sie gehen öfter zu ÄrztInnen als Männer, nehmen mehr Medikamente als Männer und haben weniger krankensstandsbedingte Arbeitsausfälle als Männer. Außerdem suchen Frauen häufiger *Ärztinnen* auf, erhalten weniger Gratifikationen der Krankenversicherung, sind hauptsächlich für die private Nachsorge und Pflege zuständig und stellen den größten Teil der Beschäftigten im Gesundheitswesen. Der „kleine Unterschied“ zwischen den Geschlechtern kann im Gesundheitswesen in der Praxis jedenfalls gravierende Folgen haben. Frauen haben sowohl als Patientinnen als auch auf dem Arbeitsplatz in einem Gesundheitsberuf mit Diskriminierung und Geringschätzung zu kämpfen.

7.1. Schlechtere medizinische Versorgung für Frauen

Die häufigste Todesursache von Frauen sind Herzerkrankungen. 57 % der Österreicherinnen (im Vergleich zu 46 % der Österreicher) sterben an Herz- und Kreislaufkrankungen. Um so alarmierender daher die Erkenntnis, dass Frauen gerade in der Kardiologie nachweislich schlechter behandelt werden als Männer. Studien wiesen nach, dass zum Beispiel zwei Drittel aller Koronarangiographien und rund drei Viertel aller Bypass-Operationen an Männern durchgeführt werden. Die selben Studien ergaben, dass im beobachteten Zeitraum die Herztodesfälle bei den Männern abnahmen, bei den Frauen jedoch zunahmen!

In der Kardiologie sind – wie generell in der Medizin – Krankheitsbild, Untersuchungsmethoden, Symptombeschreibungen auf die männliche Norm abgestellt. Frauen laufen daher das Risiko, mit ihren Symptomen nicht ernst genommen zu werden und aufgrund der unterschiedlichen Schilderung mit nicht erkannten Herzerkrankungen ohne Behandlung – außer vielleicht Massagen oder Psychopharmaka – wieder nach Hause geschickt zu werden. Rund zwei Drittel aller Psychopharmaka in Österreich werden Frauen verordnet. Mittel, die übrigens wie alle anderen Medikamente – fast ausschließlich an Männern erprobt werden. Ob sie auf den weiblichen – und hormonell jedenfalls komplexeren – Organismus die selbe Wirkung haben oder nicht, bleibt häufig unbekannt. Hinweise auf unterschiedliche Wirkungen von Medikamenten auf Männer und Frauen (und Kinder) sucht man jedenfalls vergeblich.

Die genannten Tatsachen haben in den letzten Monaten und Jahren international und in Österreich immer wieder für Schlagzeilen gesorgt. Eine politische Antwort blieb die Regierung darauf aber schuldig. Ganz im Gegenteil liegt die Vermutung nahe, dass die

Frauenministerin und gleichzeitige Gesundheitsministerin das Problem am liebsten verdrängt. Denn Aktivitäten und Problembewusstsein der Ministerin lassen sehr zu wünschen übrig:

- Der letzte Frauengesundheitsbericht stammt bereits aus dem Jahr 1995, ein neuer ist nicht in Sicht.
- Das neue Arzneimittelgesetz, das demnächst im Parlament auf der Tagesordnung steht, geht auf die unterschiedlichen Wirkungen von Medikamenten auf Frauen und Männer in keiner Weise ein.
- Die Frauen-Gesundheitsabteilung im Ressort wurde von Ministerin Rauch-Kallat aufgelassen, dafür setzt sie einen Schwerpunkt auf Männergesundheitstage.
- In einer parlamentarischen Anfragebeantwortung zum Thema Gesundheit und Frauen sieht die Ministerin Frauen in der Rolle von entweder Kindern/Jugendlichen, Gewaltopfern, Mütter mit Kinderwägen oder Pflegenden. Frauen als strukturell diskriminierte Patientinnen kommen nicht vor!
- Maßnahmen zur Verbesserung der medizinischen Versorgung von Frauen – insbesondere in der Intensivmedizin – fehlen völlig.
- Die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Krankheitsbildern und Behandlungserfordernissen in der medizinischen Ausbildung unterbleibt weiterhin.

→ Gefordert ist daher...

- Eingehen auf geschlechtsspezifische Unterschiede in Lehre und Ausbildung
- Medikamentenzulassung nur bei Erprobung der Medikamente auf Auswirkungen bei Männern und bei Frauen
- Herausgabe regelmäßiger Frauengesundheitsberichte

7.2. Gesundheitsberufe

Die große Mehrheit der in Gesundheitsberufen Beschäftigten ist weiblich. Dabei fällt allerdings auf, dass es bei den Karrierechancen eine klare Geschlechtersegregation gibt: Während es bei den – häufig schlecht bezahlten und belastenden – Pflegeberufen eine überwältigende Frauenmehrheit gibt, sind Frauen in den Chefetagen selten. Auch an den Universitäten ist das Bild ähnlich: Einer Mehrheit der StudienanfängerInnen beim Medizinstudium und ebenfalls einer weiblichen Mehrheit der Studienabschlüsse stehen grade noch 7 % Frauen bei den MedizinprofessorInnen gegenüber.

In konkreten Zahlen (nach Gutierrez-Lobos & Fischer):

Studierende:	58,49 % Frauen	41,51 % Männer
Studienabschlüsse:	58,10 % Frauen	41,90 % Männer
AssistentInnen:	29,61 % Frauen	70,39 % Männer
ProfessorInnen:	7,05 % Frauen	92,95 % Männer
Habilitationen:	20,33 % Frauen	79,67 % Männer
Berufungen auf Professuren:	0 % Frauen	100 % Männer

→ Gefordert ist daher...

- verpflichtendes Gender-Mainstreaming an den Universitäten, insbesondere in der Besetzungspolitik
- Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen und neue Arbeitsbewertungen

7.3. Gesundheit als soziale Frage

Unabhängig von individuellen Besonderheiten ist nachgewiesen, dass soziale Faktoren einen gewichtigen Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit von Menschen haben. Diese Zugehörigkeiten entscheiden auch darüber, ob und in welchem Maße ärztliche Leistungen in Anspruch genommen werden. Diese sozialen Faktoren sind beispielsweise Einkommen, Bildungsniveau, berufliches Prestige, verfügbarer Besitz, Arbeitsbedingungen, Wohnqualität u.a.m. Frauen sind hier im Vergleich zu Männern benachteiligt: Sie haben immer noch niedrigere Bildungsabschlüsse, geringere Einkommen, weniger Besitz, häufig schlechtere Arbeitsbedingungen, Frauen sind häufiger von Armut betroffen als Männer. Daher können Frauen das Gesundheitssystem weniger stark nutzen, es werden weniger Leistungen für sie erbracht.

Gleichzeitig sind Frauen das „gesundheitsbewusstere“ Geschlecht und gehen beispielsweise häufiger zu (praktischen) ÄrztInnen. Aufgrund dieser Tatsache ersparen Sie dem Gesundheitssystem einerseits teure Folgekosten für nicht erkannte und zu spät behandelte Krankheiten, andererseits werden sie durch Maßnahmen wie Krankenscheinegebühren und andere Gesundheitsgebühren stärker belastet als Männer. Zusätzlich sind Frauen hauptsächlich für die private Nachsorge und Pflege zuständig. Damit entledigt sich der Staat einer Aufgabe und überwälzt sie auf die (unbezahlte) Frauenarbeit. An sich begrüßenswerte Maßnahmen wie die Pflegehospizkarenz tragen dazu bei, diese Aufgabenverteilung auch noch zu zementieren. Wie es den pflegenden Frauen dabei ergeht, ist für die Regierung kein Thema.

8. Schutz vor Gewalt

8.1. Gewalt gegen Frauen

Man geht davon aus, dass in den EU-Ländern (ohne Erweiterungsstaaten) etwa ein Viertel bis ein Drittel aller Frauen – rund 170 Millionen Frauen und Mädchen – Opfer von männlicher Gewalt werden. Das ist also zumindest jede fünfte Frau! Die meisten Gewalttaten werden im Familienkreis und im sozialen Nahraum verübt.

Wie sehr Gewalt in der Familie eine Gewalt von Männern gegen Frauen (und Kinder) ist, belegt die Statistik der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt (Bericht 2002):

Geschlecht der Opfer⁶

GESCHLECHT DER OPFER	ZAHL	%
Weiblich davon 19 Minderjährige	1.357	92,50
Männlich davon 9 Minderjährige	86	5,86
Weibliche und männliche Opfer (mehrere Opfer)	24	1,63
Fälle GESAMT	1.467	100,00

Alter der Opfer

ALTER OPFER	ZAHL	%
0 – 5 Jahre	4	0,27
6 – 10 Jahre	2	0,13
11 – 14 Jahre	9	0,61
15 – 18 Jahre	26	1,77
19 – 30 Jahre	349	23,79
31 – 40 Jahre	559	38,10
41 - 50 Jahre	316	21,54
51 – 60 Jahre	146	9,95
61 – 70 Jahre	32	2,18
über 71 Jahre	24	1,63
GESAMT	1.467	100,00

Ein wesentlicher Bereich der Gewaltprävention besteht darin, Gewalt gegen Frauen ernst zu nehmen und nicht als „Kavaliersdelikt“ oder gar normal anzusehen. Das erfordert in Österreich sowohl Bewusstseinsbildung und Debatte in der breiten Öffentlichkeit, als auch

eine gezielte Sensibilisierung von Polizei-, Sicherheits- und Justizapparat zu dem Thema. Es darf keine Verharmlosung von Gewalt in der Familie mehr geben; und es darf nicht mehr vorkommen, dass eine Frau Drohungen von ihrem Mann erlebt, damit bei der Polizei nicht ernst genommen wird (also die Behörde nicht mit Wegweisung oder Betretungsverbot für den Mann reagiert) und dann die Frau tätliche Gewalt erleiden muss oder – wie in einem Fall – gar ermordet wird.

Einer der ganz wenigen Bereiche, in denen es in den letzten Monaten und Jahren Verbesserungen für Frauen gab, ist die Gesetzgebung zum Opferschutz. Österreich hat ein vergleichsweise modernes Gewaltschutzgesetz, das nach jahrelanger Vorarbeit von Opferbetreuungseinrichtungen umgesetzt werden konnte. Die jüngst erfolgte Novellierung des Strafrechts und der Strafprozessordnung bringen Verbesserungen, bleiben aber auch einige wichtige Punkte schuldig.

- „Sexuelle Belästigung“ gilt nun als strafrechtlicher Tatbestand und ist damit strafbar. Allerdings ist das Gesetz so formuliert, dass herkömmliches Grapschen nicht oder nur bedingt als „sexuelle Belästigung“ gewertet wird.
- Vergewaltigung in der Ehe wird endlich der Vergewaltigung außerhalb der Ehe gleichgestellt.
- Gewaltopfer haben künftig Anspruch auf juristische und psychosoziale Prozessbegleitung – eine langjährige Forderung der Opferschutzeinrichtungen wird damit aufgegriffen. Allerdings gibt es keine Verpflichtung für die Behörde, die Opfer über dieses Recht auch zu informieren! Auch darf die juristische Begleitung nur durch einen Rechtsanwalt, nicht aber durch Vertrauenspersonen von Opferschutzeinrichtungen wahrgenommen werden.
- Regeln für die schonende Einvernahme von Gewaltopfern sollen sicherstellen, dass die Opfer nicht eine erneute Traumatisierung durch die Gegenüberstellung und Auseinandersetzung mit dem Täter im Prozess erleben. Sie können per Video und außerhalb des Gerichtssaales befragt werden – allerdings nicht alle Gewaltopfer, sondern nur Opfer von sexueller Gewalt und Opfer unter 14 Jahren.

→ Gefordert ist daher...

- der weitere Ausbau des gesetzlich vorgeschriebenen Opferschutzes
- bessere Information der Opfer über ihre Rechte durch die Behörde
- ausreichende Unterstützung der Arbeit von Opferschutzeinrichtungen
- Sensibilisierungsprogramme für Polizei- und Justizapparat zu Gewalt gegen Frauen

8.2. Frauenhandel

Wir begehen 2004 das von der UNO ausgerufenen „Internationalen Jahr zum Gedenken an den Kampf gegen Sklaverei und an ihre Abschaffung“. Doch sklavereiähnliche Zustände und Menschenhandel sind nicht Geschichte. Schätzungen der EU-Kommission zufolge werden jedes Jahr 120.000 Frauen und Kinder von Osteuropa nach Westeuropa verkauft. Die meisten der Opfer landen in der Prostitution, aber auch die „Vermittlung“ in Haushalte, in Fabriken, ins Gastgewerbe und an organisierte Diebesbanden nimmt zu.

Zahlen über Frauen- und Mädchenhandel in Österreich sind praktisch nicht verfügbar. Verfolgt man die Berichterstattung, liegt die Annahme nahe, dass jedenfalls in den letzten Jahren eine Zunahme erfolgt ist – insbesondere aus ost- und mitteleuropäischen Staaten. Frauen und Mädchen werden – unter falschen Versprechungen – in ihren Heimatstaaten angeworben und landen dann in Österreich in der Zwangsprostitution. Unter Drohungen, psychischer und physischer Gewalt müssen sie „Schulden“ für ihren Reise in den Westen, die Unterbringung etc. abarbeiten. Zahlenmäßig dominieren vermutlich inzwischen Frauen und Mädchen aus der ehemaligen Sowjetunion und den ost- und mitteleuropäischen Staaten, aber auch Frauen aus dem karibischen und zentralamerikanischen Raum sowie aus afrikanischen Staaten kommen auf diesem Weg nach Österreich.

Das Strafrecht enthält (verschärfte) Bestimmungen zum Thema Frauenhandel. Allerdings ist die wichtigste Voraussetzung zum Aufdecken und zur möglichen strafrechtlichen Verfolgung von Frauenhändlern nicht gegeben: der nötige Zeuginnenschutz. Opfer von Frauenhandel werden nicht unter Zeugenschutz gestellt, damit sie gegen die Frauenhändler aussagen und damit dazu beitragen können, diese dingfest zu machen, sondern werden postwendend abgeschoben. Sie sind ja im Regelfall illegal im Land und die österreichische Fremdenpolitik macht da nicht viel Federlesens. Nutznießer sind die Frauenhändler, die Opfer zahlen die Rechnung doppelt und dreifach.

Ein Zusatzprotokoll zur Menschenrechtskonvention, das seit 25.12.2003 in Kraft ist, verpflichtet die Vertragsstaaten – zu denen auch Österreich zählt – zu wirksamen Maßnahmen gegen Menschenhandel. Umgesetzt ist es allerdings noch nicht...

→ Gefordert ist daher...

- ein wirksames ZeugInnenschutzprogramm in Fällen von Frauen- und Mädchenhandel
- Aufenthaltsrecht (zumindest aus humanitären Gründen) für Frauen, die aus der Zwangsprostitution und sklavereiähnlichen Bedingungen aussteigen wollen

8.3. Frauenhäuser und Beratungseinrichtungen

Das Europäische Parlament empfahl 1987, pro 10.000 EinwohnerInnen einen Frauenhaus-Wohnplatz zu schaffen und zu erhalten. Im „Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen“ des Europarates wurde 1997 ein Frauenhausplatz pro 7.500 EinwohnerInnen empfohlen.

Geht man von der Empfehlung des Europäischen Parlaments aus, müssten in Österreich 780 Wohnplätze in Frauenhäusern vorhanden sein. Davon ist keine Rede: In Österreich gibt es 481 Wohnplätze für Frauen und Kinder in Frauenhäusern, diese sind außerdem regional sehr unterschiedlich verteilt. Während etwa in Wien das Angebot nur geringfügig unter dem Bedarf (gemäß Europäischem Parlament) liegt, erfüllt Tirol diese Empfehlung nicht einmal zur Hälfte (63 Plätze gemäß Empfehlung, tatsächlich 22 Plätze). (Zahlen aus: Qualitätsbroschüre der österreichischen Frauenhäuser, 2002).

Auch die Frauenberatungseinrichtungen fristen in Österreich ein trauriges Dasein: Obwohl bereits seit ca. 10 Jahren ein Gesetzesvorschlag des „Netzwerks der österreichischen Frauenberatungsstellen“ vorliegt, gibt es bis heute keine finanzielle Basisabsicherung der Frauenberatungsstellen. Diese wichtige Arbeit – von arbeitsmarktspezifischer Beratung für Frauen, Beratung in Gewaltsituationen, Sozial- oder Scheidungsberatung, aber auch viele weitere Angebote, wie Therapien, Gruppen, Kunstprojekte etc. – geschieht in Österreich also seit vielen Jahren in ständiger prekärer Finanzsituation. Statt dessen herrscht das ewige Rätselraten um Kriterien für die Förderung von Frauenorganisationen oder gar eine politische Zermürbungstaktik gegenüber unbequemen und unliebsamen Frauenberatungsstellen (man erinnere sich an die Causa um die Evaluierung der Fraueninitiative LEFÖ).

→ Gefordert ist daher...

- flächendeckende, ausreichende und regional ausgewogene Ausstattung mit Frauenhäusern
- gesetzliche und finanzielle Absicherung der Frauenberatungsstellen auf Basis mehrjähriger Förderverträge

9. Asyl und Migration

9.1. Kein Asyl für Frauen?

Die Verfolgung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts wird üblicherweise international als Verfolgung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer „sozialen Gruppe“ nach der Genfer Flüchtlingskonvention als Asylgrund anerkannt. Vorausgesetzt, auch die Asylbehörden wissen das. Allerdings ist selbst unter Fachleuten beim Thema frauenspezifische Fluchtgründe eine seltsame Ratlosigkeit zu erkennen. (Massen-)Vergewaltigung als geschlechtsspezifische Fluchtursache ist – zumindest seit dem Krieg am Balkan – gerade noch bekannt. Doch selbst extreme Frauenmisshandlung wie Genitalverstümmelung, Witwenverbrennung oder Zwangsehen kommen in Asyl-Debatten selten vor, geschweige denn politische Verfolgung von Frauen oder die Flucht vor frauenfeindlichen Regimes. Dabei sind immerhin rund 25 % der AsylwerberInnen in Österreich weiblich.

Das neue Asylgesetz verschärft die Situation für weibliche Asylwerbende weiter. Es gibt darin gerade eine einzige Bestimmung, die auf Frauen gesondert Rücksicht nimmt: Bei der Ersteinvernahme werden Menschen, die eine geschlechtsspezifische Verfolgung geltend machen, von Personen des selben Geschlechts einvernommen (es sei denn, sie wünschen anderes). Der Haken an der Sache: das Ganze gilt erst, *nachdem* die geschlechtsspezifischen Fluchtgründe genannt wurden (und im übrigen nicht für die Dolmetschperson). Frau muss also erst einmal nach einer meist traumatisch verlaufenen Flucht, in einer per se einschüchternden Situation einem männlichen Beamten gegenüber erklären, dass sie Opfer von Vergewaltigung oder sonstiger geschlechtsspezifischer Verfolgung ist – häufig genug stehen währenddessen noch der Ehemann oder männliche Verwandte daneben. Eine unmögliche Situation.

Weitere Neuerungen machen das Erreichen des Asylstatus aufgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung ebenfalls nicht leichter:

- Das gesetzlich verankerte „Neuerungsverbot“ sieht vor, dass nur das als Fluchtgrund gilt, was in der Ersteinvernahme genannt wurde. Die Nennung von anderen Fluchtgründen im weiteren Verfahren oder in der Berufung ist nicht zulässig. Wenn eine Frau sich also in der Ersteinvernahme nicht traut, geschlechtsspezifische Fluchtgründe zu nennen, dazu psychisch nicht in der Lage ist oder schlichtweg unzureichend informiert ist, ist alles zu spät – selbst, wenn sie aufgrund ihrer realen Verfolgung ein Recht auf Asyl hätte.
- Die nach dem neuen Gesetz nun mögliche Abschiebung bei laufendem Asylverfahren schränkt Berufungsmöglichkeiten ein. Wenn eine Frau in der ersten Instanz kein Asyl

zuerkannt bekommt, konnte bislang Berufung eingelegt werden. Immerhin wurden in den letzten Jahren im Schnitt ein Fünftel sämtlicher Berufungen (von Männern wie Frauen) in der zweiten Instanz als berechtigt erkannt und Asyl gewährt. Künftig kann es allerdings passieren, dass die Berufung läuft und beste Chancen auf die Asylgewährung bestehen, die betreffende Person aber in der Zwischenzeit längst zurück ins Ursprungsland abgeschoben wurde – mit allen Folgen, die das haben kann.

Auch die Praxis nimmt auf die besondere Situation von Frauen kaum Rücksicht. Ein geschlechtssensibler Umgang mit Asylwerberinnen im Lauf des Verfahrens ist nicht gewährleistet. Und die Situation für Asylsuchende in der Bundesbetreuung gerade in den letzten Monaten verheeren. Die Plätze in der Bundesbetreuung sind viel zu knapp, das Flüchtlingslager Traiskirchen ist hoffnungslos überbelegt und zuletzt auch mit Vorwürfen wegen sexueller Übergriffe gegen Asylwerberinnen in die Schlagzeilen gekommen. Und immer wieder gibt es Fälle, in denen AsylwerberInnen eine Aufnahme in die Bundesbetreuung verwehrt wird, Mütter mit Kleinkindern nicht wissen wohin, Hochschwängere auf die Strasse gesetzt oder Familien auseinandergerissen werden.

→ Gefordert ist daher...

- Anerkennung geschlechtsspezifischer Fluchtgründe als Asylgrund und Ausarbeitung eines diesbezüglichen Kriterienkatalogs
- Sensibilisierung der Behörden auf geschlechtsspezifische Verfolgung und geschlechtssensibler Umgang mit AsylwerberInnen in allen Verfahrensebenen
- Erarbeitung einer Gender Mainstreaming-Analyse des gesamten Vollzugs des Asylgesetzes sowie verwandter Bereiche wie der Bundesbetreuung

9.2. Genitalverstümmelung von Frauen

Die Genitalverstümmelung von Frauen (FGM) wird in 28 afrikanischen Staaten praktiziert, jährlich werden rund 2 Millionen Mädchen und Frauen verstümmelt. Es ist zu befürchten, dass FGM auch in Europa bzw. in Österreich praktiziert wird. Laut der „Afrikanischen Frauenorganisation“ in Wien leben in Österreich ca. 8.000 Opfer von FGM, jährlich werden Hundert hier lebender Mädchen verstümmelt – entweder in ihrem Heimatland, in das sie zu diesem Zweck zurückgebracht werden, oder in Europa, wenn nicht sogar in Österreich selbst, wo die Genitalverstümmelung von Frauen zwar verboten ist, immer wieder aber die

Vermutung geäußert wird, dass sie im Untergrund sehr wohl stattfindet. Ein Nachweis konnte bislang nicht erbracht werden.

In Österreich führte die drohende Genitalverstümmelung bislang erst in zwei Fällen zum Asylstatus. Dabei kommen viele afrikanische Flüchtlinge aus Regionen, in denen Genitalverstümmelung praktiziert wird und neuerdings sogar ein Trend zur „Nach-Beschneidung“ (der weiteren Verstümmelung bereits beschnittener Frauen) Mode geworden ist. Auch Sensibilisierungskampagnen oder Unterstützung für Frauen, die Opfer von FGM sind, fehlen weitgehend.

→ Gefordert ist daher...

- Anerkennung von (drohender) Genitalverstümmelung von Frauen als Asylgrund und Schaffung tatsächlicher Zugangsmöglichkeiten zu diesem Asylrecht
- Sensibilisierung von GesundheitsarbeiterInnen und SozialarbeiterInnen auf das Thema Genitalverstümmelung
- Kurse z.B. über reproduktive Gesundheit und psychosoziales Betreuungsangebot für Frauen aus Ländern, in denen Genitalverstümmelung praktiziert wird

9.3. Lebenssituation von Migrantinnen

Die rechtliche Situation von Migrantinnen in Österreich vergrößert die Abhängigkeit der Frauen von den Männern. Das Aufenthaltsrecht ist ausschließlich an den Status als Familienangehörige geknüpft, einen eigenständigen Aufenthaltstitel für die Frauen von Migrantinnen gibt es nicht. Das kann im extremen Fall sogar dazu führen, dass Frauen in einer Gewaltbeziehung bleiben müssen, weil sie sonst ihr Aufenthaltsrecht in Österreich verlieren.

Die Abhängigkeit vom Arbeitgeber wiederum wird durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz gefördert, das eine regelmäßige (Wieder-)Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung vorsieht. Die Angst vor dem Verlust dieser Beschäftigungsbewilligung führt dazu, dass (insbesondere) Frauen Ausbeutung durch den Arbeitgeber, die Verletzung von grundlegenden ArbeitnehmerInnen-Rechten oder sogar sexuelle Belästigung hinnehmen. Dazu kommt, dass Migrantinnen ohnehin tendenziell schlechtere und schlecht bezahlte Arbeitsplätze haben und somit eine oft unhaltbare Arbeitssituation entsteht.

Die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen wird durch ihre vielfach unzureichenden Sprachkenntnisse, patriarchal geprägte Familienstrukturen und die fehlende ökonomische und rechtliche Eigenständigkeit erschwert. Der „Integrationsvertrag“ der Regierung bietet

statt der nötigen Hilfestellung Zwangs- und Druckmaßnahmen und ist damit kein Instrument der Integration, sondern der Abschreckung.

→ Gefordert ist daher...

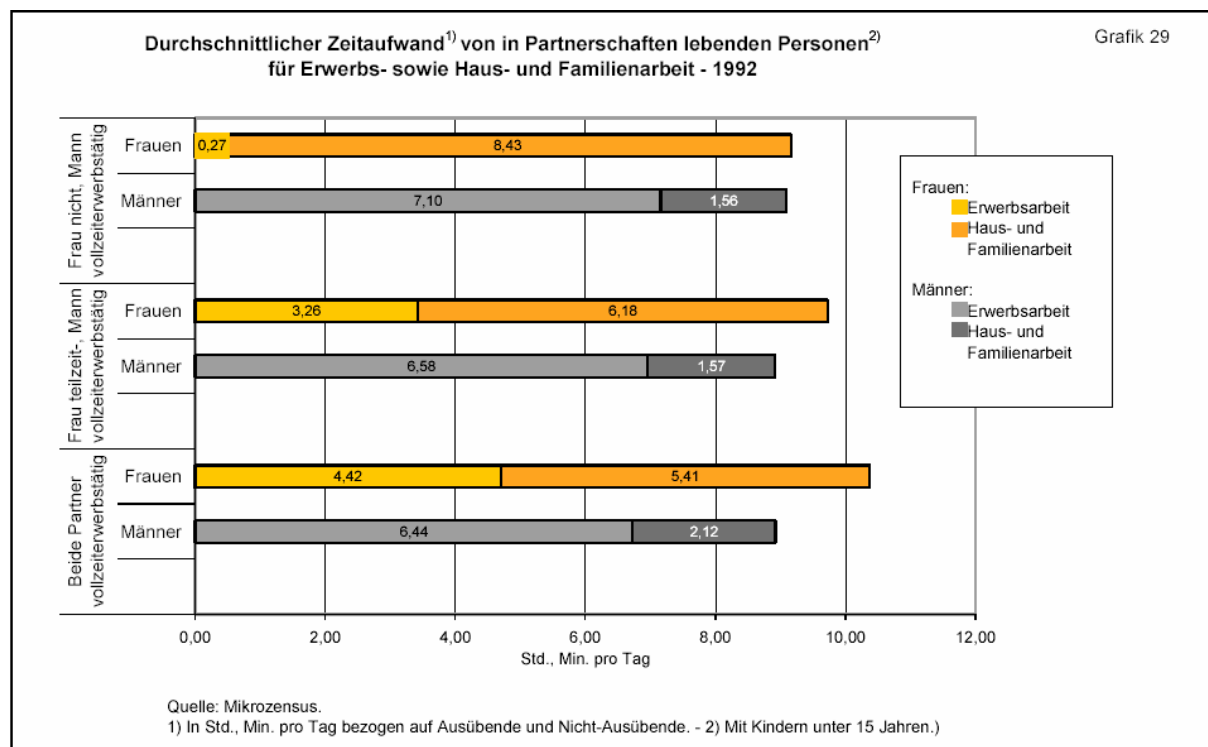
- Schaffung eines eigenständigen Aufenthaltstitels für Familienangehörige im Aufenthaltsrecht
- grundlegende Reform des Ausländerbeschäftigungsgesetzes
- Ausbau der Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Migrantinnen

10. Gesellschaftliche Arbeit von Frauen

10.1. Gesamtarbeitszeiten von Männern und Frauen

Die Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterscheiden sich je nach Tätigkeitsbereich stark: Während Frauen durchschnittlich 4 Stunden täglich im Haushalt arbeiten, ist es bei Männern nur etwas über 1 Stunde (Statistik Austria 2002) - genau umgekehrt ist es bei der Erwerbsarbeit, wo Männer ein viel höheres Zeitausmaß verbringen. Die Gesamtarbeitszeit von Frauen ist insgesamt aber generell höher als jene von Männern.

Aus verschiedenen Studien ergibt sich beispielsweise, dass bei heterosexuellen Paaren mit Kind/-ern unter 15 Jahren und voll-erwerbstätigen Männern die Frauen ein höheres Ausmaß an Gesamtarbeitszeit aufweisen als ihre Partner, unabhängig davon, in welchem Ausmaß sie erwerbstätig sind. Nur dort, wo die Frau (praktisch) zur Gänze unbezahlt arbeiten, haben Frauen und Männer etwa gleich viel Gesamtarbeitszeit. Auch bei Paaren, wo beide voll erwerbstätig sind, leisten Frauen am Tag im Schnitt 5:41 Stunden Haus- und Familienarbeit, Männer hingegen nur 2:12 Stunden. In dieser Konstellation arbeiten Frauen pro Tag um etwa 1 ½ Stunden länger als Männer.



Quelle: Geschlechtsspezifische Disparitäten, BMSSG, 2002.

6.2. Unbezahlte Arbeit

Wie aus diesen Zahlen ableitbar, ist unbezahlte Arbeit eine Frauendomäne. Die Arbeit, die Männer und Frauen für Haus- und Familienarbeit aufwenden, wurde bereits mehrfach in Studien untersucht.

Für ehrenamtliche Tätigkeiten hingegen gibt es noch kaum Untersuchungen. Unbestritten ist lediglich, dass sich Männer hier überwiegend in den Bereichen Sport, Katastrophenhilfe und Politik engagieren, Frauen überwiegend im Sozialbereich. Da ehrenamtliche Tätigkeiten im Sozialbereich die häufigsten sind, kann man davon ausgehen, dass auch bei der ehrenamtlichen Tätigkeit Frauen gesamt gesehen mehr Arbeit leisten:

Weitaus die meiste ehrenamtliche Arbeit wird im Bereich der sozialen Dienste geleistet – darunter fallen Betreuungs- und Pflegeleistungen, Besuchsdienste und Mitarbeit in Eltern- oder Frauenselbsthilfegruppen, Familienverbänden usw. Aber auch Nachbarschaftshilfe sowie Kultur und Unterhaltung stellen wichtige Aktivitätsfelder dar.

Aus: Badelt/Hollerweger "Die wirtschaftliche Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit in Österreich", WU Wien, 2001.

Diese Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit geht stark zu Lasten von Frauen: Sie erhalten für das große Ausmaß an unbezahlter Arbeit, das sie leisten (und ohne das die Gesellschaft nicht funktionieren würde), weder Gehalt noch Pension. In der Volkswirtschaftsrechnung werden unbezahlte Tätigkeiten nicht einmal erfasst – die gesellschaftliche Anerkennung fehlt ebenfalls. Darüber hinaus sind Frauen durch ihre vielfältigen Arbeitsleistungen viel stärker doppel- und dreifachbelastet als Männer, was Gesundheitsgefährdungen und das Risiko von Burnout mit sich bringt.

Trotz gegenteiliger Behauptungen setzt die Regierung etliche Maßnahmen, die diese Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern mit allen damit verbundenen Folgen aufrecht erhält. So ist etwa die Pflegehospizkarenz insofern eine Verbesserung, als der Arbeitsplatz und die Sozialversicherung in dieser Zeit aufrecht bleiben, gleichzeitig ist die Karenz selbst aber unbezahlt. Das Kinderbetreuungsgeld fördert die Fixierung von Frauen auf Kinderbetreuung und Hausarbeit, Anreize zur Väterkarenz gibt es keine.

→ Gefordert sind daher...

- Maßnahmen zur Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern, etwa durch Aufhebung der Zuverdienstgrenzen beim Kinderbetreuungsgeld
- Schaffung effektiver Rechtsansprüche von Eltern am Arbeitsplatz zur besseren Vereinbarkeit von Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere für Väter

11. Rahmenbedingungen

11.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Männer wie Frauen gleichermaßen ein Thema. Allerdings ist bei der derzeitigen Verteilung die Gewichtung unterschiedlich: Während für Männer Familie schwer lebbar ist, ist es für Frauen der Beruf, wobei die Unvereinbarkeit für Frauen meist deutlich drastischere Ausmaße und Folgen hat. Über die Hälfte (51,9 %) der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind in Österreich ganz oder überwiegend alleine für deren Betreuung zuständig, aber nur 4,1 % der Männer (aus „Geschlechtsspezifische Disparitäten“, BMSSG, 2002). Dadurch leiden Frauen unter fehlenden Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit am meisten.

Zusätzlich gelten in der Arbeitswelt, solange sich die Zuständigkeiten nicht ändern, Männer als „sichere“ und „verlässlichere“ Arbeitskräfte als Frauen, die ja „ausfallen, wenn sie Kinder bekommen“. Dass Männer häufiger den Arbeitsplatz wechseln als Frauen, Präsenz- bzw. Zivildienst leisten müssen und außerdem als Väter eigentlich auch die Hälfte der Kinderbetreuungsarbeit leisten sollten, wird dabei geflissentlich übersehen.

Wichtige Rahmenbedingungen, um Beruf und Familie vereinbaren zu können, sind: ausreichend viele, qualitativ hochwertige und flexible Kinderbetreuungseinrichtungen, starke Rechte für Eltern am Arbeitsplatz (Kündigungsschutz während Elternkarenz, flexible Karenzmöglichkeiten, Recht auf Teilzeit mit Rückkehrrecht zu Vollzeit, qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze etc.), spezielle Unterstützung beim Wiedereinstieg nach einer „Babypause“, Förderung von Väterkarenz und partnerschaftlicher Aufteilung von Haus- und Familienarbeit. Dazu einige Zahlen:

Bereitstellung öffentlich geförderter Kinderbetreuung			
In Prozentzahlen verfügbare bzw. genutzte Kinderbetreuungsplätze je Altersgruppe¹			
	0 bis 3 Jahre	3 bis 6 Jahre	6 bis 10 Jahre²
Österreich	3	75	6
Dänemark	48	82	80
Finnland	21	53	65
Frankreich	23	99	65
Griechenland	3	70	6,5
Irland	2	55	5
Italien	6	91	
Niederlande	8	71	5
Portugal	12	48	10
Spanien	2	84	
Schweden	33	72	64

Aus: Deven, Inglis, Moss, Petrie 1997: Tabelle 1. zit. nach „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Europa“, 1998.

¹ definiert als zu mindestens 75 % öffentlich gefördert

² Einrichtungen, mit einem Betreuungs- und Freizeitangebot für schulpflichtige Kinder

Im internationalen Vergleich liegt Österreich also bei den öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen sehr schlecht, für unter 3-jährige Kinder ebenso wie für über 6-jährige ist praktisch kein öffentliches Betreuungsangebot vorhanden.

Die Kindergartengesetze der österreichischen Bundesländer entsprechen diesen Zahlen: So werden nur in Wien Kinder bereits im 1. Lebensjahr in öffentliche Betreuungseinrichtungen aufgenommen, während etwa in Niederösterreich die Vollendung des 3. Lebensjahres Voraussetzung ist (§ 16 N.Ö. Kindergartengesetz). Das Vorarlberger Kindergartengesetz (§ 12) sieht überhaupt vor, dass Kinder erst nach Vollendung des 4. Lebensjahres, in Ausnahmen nach Vollendung des 3. Lebensjahres, aufgenommen werden dürfen.

Der europäische Rat hat Österreich bereits aufgefordert, „Maßnahmen zur Verminderung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles durch Vermehrung der Kinderbetreuungseinrichtungen und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben (zu treffen“ (Empfehlungen zur Durchführung der Beschäftigungspolitik vom 18. Februar 2002). Das von der EU angestrebte Ziel sieht vor, dass bis 2010 für ein Drittel (33 %) der unter Dreijährigen ein Betreuungsplatz zur Verfügung stehen soll.

Die Maßnahmen der derzeitigen österreichischen Regierung weisen in die gegenteilige Richtung: Es gibt keinerlei Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Haus- und Familienarbeit, Frauen mit Kindern werden tendenziell aus dem Arbeitsmarkt gedrängt, Kinderbetreuungsgeld und Kündigungsschutz wurden entkoppelt, auch Wiedereinstiegsförderung für Frauen mit Kindern wird nicht forciert. Das vielgepriesene „Recht“ auf Teilzeit für Eltern bleibt ein Minderheitenprogramm: Es gilt nur in Betrieben ab 20 MitarbeiterInnen und nur für ArbeitnehmerInnen mit mindestens 3 Dienstjahren. Dadurch wird es ineffektiv und zahnlos.

→ Gefordert sind daher...

- die Einführung von Vaterschaftsurlaub bei vollem Gehalt
- ein echtes Recht auf Teilzeit mit Rückkehrrecht zu Vollzeit
- steuerliche Förderung von partnerschaftlicher Arbeitsaufteilung
- der Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung und die Unterstützung von Eltern auf dem Arbeitsmarkt

11.2. Mobilität

Insbesondere für Frauen in ländlichen Gebieten ist mangelnde Mobilität ein Problem. Dies insbesondere deshalb, weil der öffentliche Verkehr gerade in ländlichen Gebieten in Österreich mangelhaft ausgebaut ist und das Auto in vielen Fällen in erster Linie vom Mann

genutzt wird. Dies hindert viele Frauen an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit, aber auch an der Erledigung verschiedener Aufgaben (Einkaufen, Kinder in die Schule bringen...) sowie an sonstigen Entfaltungsmöglichkeiten wie der Nutzung von Freizeitangeboten, Weiterbildungsmöglichkeiten oder der Pflege sozialer Kontakte. Die Förderung öffentlicher Verkehrsmittel ist daher unter diesem Gesichtspunkt wesentlich.

In Österreich geht der Trend in eine andere Richtung: Durch die Auffassung nicht „rentabler“ Bahnlinien und die Privatisierung öffentlicher Verkehrsmittel ist es in den letzten Jahren tendenziell zu einer Ausdünnung und Verteuerung des Angebotes an öffentlichen Verkehrsmitteln gekommen.

→ Gefordert sind daher...

- auf frauenspezifische Bedürfnisse abgestimmte und leistbare öffentliche Verkehrsmittel
- frauengerechte Verkehrsplanung insbesondere im ländlichen Raum