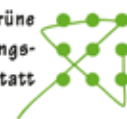




DIE GRÜNEN

die grüne
bildungs-
werkstatt



→ **Grüner Frauenbericht 2008**





Gedruckt nach der Richtlinie des Österreichischen
Umweltzeichens „Schadstoffarme Druckerzeugnisse“
Ing. Christian Janetschek · UWNr. 637



**Grüner
Frauenbericht
2008**

erstellt von

**Mag.^a Brigid Weinzinger MSc
Dr.ⁱⁿ Anita Bernroither
Mag.^a Sabine Wagner**

unter Mitarbeit von

**Gabriele Stauffer
Lydia Ponleitner-Martinek**



VORWORT

Liebe Frauen, liebe Männer,

Wer gedacht hat, dass mit der neuen Regierung und der neuen Frauenministerin nun endlich auch ein neuer Österreichischer Frauenbericht kommt, wurde herb enttäuscht. 2005 wäre der große zehnjährige Frauenbericht fällig gewesen. Doch auch unter Frauenministerin Bures heißt es: »Bitte warten«. Angeblich will die Ministerin Anfang 2010 – wohl nicht zufällig rechtzeitig vor planmäßigen Neuwahlen – einen Frauenbericht präsentieren. So lange soll nicht warten müssen, wer einen Überblick über die Situation von Frauen in Österreich bekommen will. Darum legen die Grünen wieder einen Bericht mit den aktuellen Zahlen und Daten vor.



Einige positive Entwicklungen lassen sich daraus ablesen: Mädchen und Frauen haben zum Beispiel in Sachen Bildung eindeutig aufgeholt und stellen in vielen Ausbildungen und Universitäten schon die Mehrheit der AbsolventInnen. Leider spiegelt sich das beim Einkommen, bei Spitzenpositionen und auf dem Arbeitsmarkt nicht wieder. Österreich ist in diesen Bereichen im internationalen Vergleich sogar ins Schlussfeld abgerutscht.

»Bitte warten« darf daher in der Frauenpolitik nicht weiter Devise der Regierung bleiben!

Mit frauenbewegten Grüßen

NRAbg. Mag.^a Brigida Weininger
Frauensprecherin

Wien, März 2008

INHALTSVERZEICHNIS

1.	<i>Engagierte Frauenministerin dringend gesucht ...</i>	8
	Trend 1: Österreich bleibt Schlusslicht	
	Trend 2: Retro-Rhetorik im Aufwind	
	Trend 3: Viel Ankündigung, wenig Umsetzung	
2.	<i>Frauen im Erwerbsleben</i>	11
	2.1. Vollzeitarbeitsplätze für Frauen werden rarer	
	2.2. Unternehmerinnen	
3.	<i>Fraueneinkommen</i>	15
	3.1. Die Einkommensschere bei unselbstständig Beschäftigten	
	3.2. Die Einkommenssituation der selbständig Erwerbstätigen	
	3.3. Mindestlohn	
	3.4. Teilzeitbeschäftigung	
4.	<i>Frauen und Steuern</i>	21
	4.1. Frauenbenachteiligung im österreichischen Steuersystem	
	4.2. Senkung der Lohn- und Einkommenssteuer für Frauen	
	4.3. Familienorientierung des österreichischen Steuersystems	
	4.4. Frauen und Budget	
5.	<i>Frauenarbeitslosigkeit</i>	24
	5.1. Die Entwicklung der Frauenarbeitslosigkeit im letzten Jahrzehnt	
	5.2. Frauenarbeitslosenquote nach EUROSTAT höher als die der Männer	
	5.3. Leistungen aus Arbeitslosen- und Notstandshilfe	
6.	<i>Frauen an der Spitze</i>	26
	6.1. Frauen in Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst	
	6.2. Frauen in Interessensvertretungen	
	6.3. Frauen an der Spitze von Unternehmen	
	6.4. Frauen an Universitäten	
7.	<i>Kampf der Diskriminierung</i>	32
	7.1. Diskriminierung am Arbeitsplatz	
	7.2. Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes	

8. Frauen und Gewalt	34
8.1. Faktische und rechtliche Situation in Österreich	
8.2. Strukturelle und finanzielle Defizite im Gewaltschutzbereich	
9. Rechte für Sexarbeiterinnen	37
9.1. Das deutsche Prostitutionsgesetz	
9.2. Sexarbeit: Sittenwidrig aber steuerpflichtig	
10. Frauen in der Fremde	39
10.1. Migrantinnen am Arbeitsmarkt	
10.2. Die rechtliche Situation von Migrantinnen	
10.3. Kein Asyl für Frauen?	
11. Gesundheit	43
11.1. Schwangerschaftsabbrüche - Verhütung hat Vorrang	
11.2. Die »Pille danach«	
11.3. Schutzzonen	
11.4. Human Papilloma Viren (HPV) – Impfung	
11.5. Frauen und Berufskrankheiten	
12. Frauen und Pflege	48
Die Situation von Frauen im Bereich der Altenpflege	
12.1. Die Situation der pflegenden Angehörigen	
12.2. Ambulante Dienste ausbauen	
12.3. Soziale Absicherung verbessern	
12.4. Altenpflege als (weiblicher) Beruf	
12.5. Gewalt gegen ältere Frauen	
13. Ehen und Scheidungen in Österreich	51
14. Rahmenbedingungen	53
14.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
14.2. Das Grüne Karenzmodell	
15. Frauen in der Politik	57
15.1. Zusammensetzung der Parlamente und Regierungen in Österreich	
15.2. Parteiförderung an Frauenförderung binden	

■ **1. Engagierte Frauenministerin dringend gesucht ...**

Dieser Satz stand im Grünen Frauenbericht 2006/2007 an dieser Stelle zu lesen – damals noch geprägt von den Jahren unter Ministerin Rauch-Kallat. Seit Anfang 2007 ist alles anders. Die rot-schwarze Koalition hat die schwarz-blau/orange abgelöst, die SPÖ stellt den Kanzler und es gibt wieder eine Frauenministerin. Aber ist wirklich alles anders? Und vor allem: Hat sich die Lage für die Frauen in Österreich verbessert?

Auf den ersten Blick natürlich. Dass es wieder ein eigenes Frauenministerium gibt, wenn auch nur im Bundeskanzleramt angesiedelt und mit zusätzlichen Agenden befrachtet, war ein dringend notwendiges Signal. Frauenpolitik kommt zumindest wieder vor, die Frauenministerin meldet sich gelegentlich mit Stellungnahmen und Vorschlägen zu Wort und hat sich vehement in die Familienpolitik der Regierung eingemischt und mehr Kinderbetreuungsplätze gefordert. Das frauenfeindliche Kindergeld wurde zwar nicht abgeschafft, aber zumindest ein wenig reformiert. Besonders erfreulich ist, dass endlich die Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie ausreichende finanzielle Mittel für ihre Arbeit erhalten, nachdem sie jahrelang ausgehungert worden waren.

Sucht man weitere Belege für erfolgreiche Frauenpolitik, wird es allerdings schon schwierig. Wirklichen Anlass zur Beunruhigung geben jedenfalls einige Trends, die sich in den letzten Monaten immer deutlicher herauskristallisierten.

■ **Trend 1: Österreich bleibt Schlusslicht**

Internationale Vergleichsstudien stellen Österreich ein alles andere als erfreuliches Zeugnis aus. Der EU-Genderbericht weist nach, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sich nicht verringern – wie sonst in vielen EU-Staaten – sondern sogar zugenommen haben. 2005 machte der Unterschied zwischen dem Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen 18% aus, 2006 waren es bereits 20%! Als einzige Maßnahme gegen die Einkommensschere nennt die Frauenministerin den von der Regierung propagierten Mindestlohn von 1.000 Euro. Allerdings handelt es sich dabei nicht um einen gesetzlichen Mindestlohn, sondern um einen sozialpartnerschaftlich auszuhandelnden nach einzelnen Branchen. Bekannt ist übrigens auch, dass nicht selten bei kollektivvertraglich geregelten Löhnen die Männer eine »Lohnüberzahlung« von rund 20% bekommen, die Frauen hingegen nur den KV-Lohn. Wie wirksam eine solche Mindestlohnregelung ist, bleibt also abzuwarten. Ganz abgesehen davon, dass sich die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern keinesfalls auf die untersten Einkommensgruppen beschränken! Rund ein Drittel verdienen Frauen weniger, vom Niedriglohnbereich bis hinauf in die Spitzenjobs. Selbst wenn eine Frau den Sprung in die Vorstandstage schafft, verdient sie dort um 27,5% weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Spitzenpositionen selbst sind allerdings im Regelfall ohnehin Männern vorbehalten. Auch hier liegt Österreich nicht im EU-Trend, wo der Frauenanteil in Führungspositionen steigt. In Österreich ist der Frauenanteil bei den ManagerInnen gesunken (von 30,3 auf 27%). Gestiegen ist nur die Zahl jener Betriebe unter den rund 200 größten österreichischen Unternehmen, die keine einzige Frau in einer Führungsposition aufweisen. 48% sind es inzwischen, die von einem reinen Männer-Klub geführt werden.

Eine andere Männerbastion ist in letzter Zeit heftig umkämpft: Die Rektorate der österreichischen Universitäten waren lange Zeit gänzlich frauenfreie Zone. Im Jahr 2007 durchbrach erstmals eine Frau diese gläserne Decke und wurde Rektorin an der Universität für Bodenkultur in Wien, die anderen 20 Rektorate der Unis sind immer noch ausschließlich mit Frauen besetzt. Doch immerhin gab es bei einer jeden der Rektorsbestellungen an den Unis in den letzten Monaten heftige Diskussionen um die Chancen von weiblichen Bewerbungen. Insgesamt weist Österreich aber weiterhin im internationalen Vergleich eine unterdurchschnittliche Rate von Frauen in Wissenschaft und Forschung auf.

Auch bei der Frauenbeschäftigung koppelt sich Österreich von der internationalen Entwicklung ab. Während in anderen EU-Staaten Frauenbeschäftigung (in Vollzeitarbeitsstellen umgerechnet)

– teils sogar rasant – steigt, stagniert sie in Österreich. Hierzulande nimmt vor allem die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung in großem Umfang zu, also die klassisch den Frauen vorbehaltenen und schlechter gestellten Beschäftigungsformen. Trotz einer Erholung auf dem Arbeitsmarkt sind Vollzeitjobs für Frauen immer noch schwer zu finden, woran nicht nur die weiterhin fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen schuld sind. Vielmehr ist Österreich (weiterhin) von einem tief verwurzelten konservativen Familienbild geprägt: Der Mann als Familienernährer bringt das Geld nach Hause, die Frau verdient ev. ein wenig dazu und kümmert sich um Kinder und Küche. Kein Wunder, wenn der Arbeitsmarkt dies widerspiegelt und sich in Zeiten von Flexibilisierung und Prekarisierung zu nutze macht.

■ **Trend 2: Retro-Rhetorik im Aufwind**

Es ist einigermaßen skurril: Ausgerechnet die politische Rechte heftet sich neuerdings Frauenrechte auf die Fahne. Die ehemalige »Buberl«-Truppe und nunmehrige stramme-Männer-Riege FPÖ fordert die Emanzipation der Frau – vom Kopftuch, dem muslimischen wohlgemerkt, nicht dem südkärtnerischen. Ausgerechnet jene Partei, die es bei 21 Abgeordneten auf gerade einmal 2 (!) zwei weibliche Abgeordnete bringt und mit fortschrittlicher Geschlechterpolitik noch nie viel am Hut hatte, bekämpft nun vorgeblich die Unterjochung der Frauen durch das Patriarchat – solange nicht das österreichische gemeint ist. Die bösen Frauenunterdrücker sind immer die anderen, die aus dem Ausland kommen, die dem Islam anhängen und den Rechten nicht in den Kram passen. Und während wortreich und wild gestikulierend mit dem Finger auf die anderen gezeigt wird, darf FP-Mann sich schon mal über hiesige Emanzen und Gender-Mainstreaming lustig machen. Dem freiheitlichen Gleichbehandlungssprecher (sic!) Klement waren sogar geschmackloseste Vergleiche nicht zu dumm: Er spricht schon mal vom »Gender-Wahn«, den er mit dem Rinderwahn vergleicht (frei nach dem Motto: beides befällt den Kopf, nur eines ist heilbar). Die Wortwahl Gender-Wahn wird von Parteikollegen übrigens gerne aufgegriffen. Die schenkelklopfende, pubertär anmutende Frauenfeindlichkeit beschränkt sich inzwischen nicht mehr auf (FP)Parteiveranstaltungen, Stammtische oder die Hinterbänke des Parlaments. Erst kürzlich scheute ein Abgeordneter nicht davor zurück, sich am Rednerpult des Parlaments über Gender-Mainstreaming und damit über Frauenförderung offen lustig zu machen.

Man könnte solcherlei Dumpfheiten als Entgleisung einzelner abtun. Doch die wenig vehemente Zurückweisung von allen Seiten hinterlässt ein mulmiges Gefühl. Umso mehr, als auch von durchwegs seriöserer Seite politische Vorstöße erfolgen, die weder als fortschrittlich noch als frauenfreundlich verstanden werden können. Die Forderung nach einem Müttergehalt wurde in letzter Zeit häufiger erhoben. Das Rollenbild ist klar, die Wertvorstellungen auch. Denn das häufig als »Wertschätzung« der Mutterarbeit (wo bleibt übrigens die Vaterarbeit???) angepriesene Müttergehalt bewegt sich mit schöner Regelmäßigkeit deutlich unterhalb der Armutsgrenze! Welches Familien- und Frauenbild die ÖVP bevorzugt, wurde bei ihren »Perspektiven« anhand des Vorschlags für ein Familien-Splitting in der Steuerreform sichtbar. Eindeutige Nutznießer eines solchen Familien-Splittings sind gut verdienende Alleinverdiener (in aller Regel also Männer), deren Ehepartner/in zuhause bleibt und den Steuervorteil nicht durch eigene Berufstätigkeit und eigens Einkommen zunichte macht. Ob das Familien-Splitting eine Chance auf Umsetzung hat, ist ungewiss. Dass aber eine Regierungspartei wie die ÖVP das überhaupt ernsthaft zu ihrer Zukunftsperspektive erklärt, lässt tief blicken!

■ **Trend 3: Viel Ankündigung, wenig Umsetzung**

Das Regierungsprogramm der rot-schwarzen Koalition strotzt vor hehren Absichten:

- Erhöhung des Frauenanteils in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Sozialpartnerschaft,
- Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen in Wissenschaft und Kultur,

... usw. Doch konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele ist die Regierung bis heute schuldig geblieben. Klar gemacht haben die RegierungsvertreterInnen gleich zu Anfang, was sie jedenfalls nicht möchten: Die Frauenministerin möchte der Wirtschaft keine gesetzlichen Vorschriften machen, der Wissenschaftsminister möchte den Universitäten nicht in ihre Besetzungspolitik hineinreden und alle zusammen halten sie nichts vom erwiesenermaßen raschest wirksamen Gleichstellungsinstrument, nämlich Frauenquoten.

In sämtlichen frauenpolitisch zentralen Themenfeldern lässt sich das gleiche Muster erkennen: Die Frauenministerin bekennt sich zwar zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede, Maßnahmen gibt es aber keine. Die Diskriminierung von Frauen soll abgebaut werden, aber die dringend erforderliche grundlegende Reform des Gleichbehandlungsgesetzes gibt es nicht. Noch nicht einmal die aufgrund einer EU-Richtlinie erforderliche Anpassung des Gesetzes mit geringfügigen inhaltlichen Änderungen gelingt fristgerecht (nämlich im Dezember 2007). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll erleichtert werden (schön wäre übrigens, das auch für Männer zu fordern), doch der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen lässt auf sich warten und beim Kinderbetreuungsgeld konnte man sich nach langem Ringen und noch längerem Warten gerade mal zu einer minimalen Flexibilisierung aufraffen. Die Beispiele ließen sich lange fortsetzen

Noch nicht einmal dort, wo die Frauenministerin selbst mit einem Vorschlag an die Öffentlichkeit geht, gibt es ein Umsetzungskonzept. Ministerin Bures hat die – nicht mehr ganz neue – Forderung nach der Bindung der Wirtschaftsförderung an betriebliche Frauenförderung aufgegriffen und propagiert sie nun seit rund einem Jahr. Doch bis heute kann sie nicht beantworten, wie das konkret aussehen soll und mit welchen Kriterien und nach welchem Modell das umgesetzt werden soll. Der Verdacht liegt nahe, dass auch hier wieder einmal das beliebte Koalitionsspiel abgewickelt werden soll: Die eine Regierungspartei erhebt eine (unverbindliche) Forderung, legt noch nicht einmal einen konkreten Vorschlag auf den Ministerratstisch und beklagt wortreich, dass die andere Regierungspartei die Umsetzung verhindere. So geht's natürlich nicht.

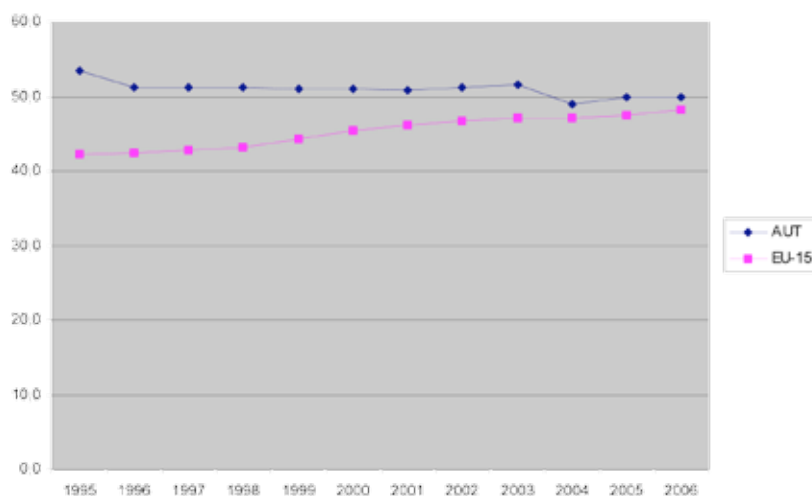
Gerade nach den frauenpolitischen Rückschlägen der schwarz-blau/orangen Jahre würde Österreich heute eine Frauenministerin brauchen, die tatsächlich Feuer und Begeisterung, konkrete Ideen und Konzepte einbringt. Und die nicht davor zurückschreckt, ihrem Anliegen im Ministerrat auch mal jenen Nachdruck zu verleihen, der ihm gebührt, notfalls per Veto-Drohung. Wenn das frühere engagierte Frauenministerinnen wie Johanna Dohnal konnten, warum soll das heute nicht mehr klappen? In diesem Sinne gilt (leider) auch weiterhin: Engagierte Frauenministerin dringend gesucht ...

2. Frauen im Erwerbsleben

■ 2.1. Vollzeitarbeitsplätze für Frauen werden rarer

Besser als die Frauenerwerbsquote, die auch Arbeitslose miteinberechnet, ist die Beschäftigungsquote (in Vollzeitäquivalenten) geeignet, die Arbeitsmarktintegration von Frauen darzustellen. Die Beschäftigungsquote gibt grob gesagt an, wie hoch die Beschäftigungsquote wäre, wenn Frauen Vollzeit arbeiten würden. Wie die folgende Tabelle zeigt, liegt die Frauenbeschäftigungsquote (umgerechnet auf Vollzeitstellen) in Österreich zwar über derjenigen des EU-Durchschnitts, sie ist allerdings zwischen 1995 und 2006 von 53,4% auf 49,9% gesunken, während sie im EU-Durchschnitt in diesem Zeitraum kontinuierlich angestiegen ist.

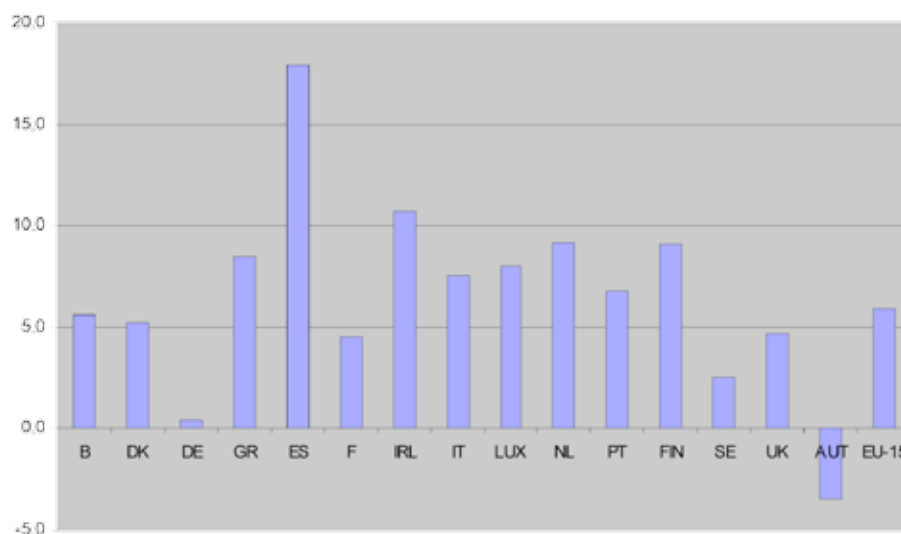
Frauenbeschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten



Quelle: EuroStat

Noch deutlicher bringt die folgende Statistik dies zum Ausdruck: Innerhalb der EU-15 ist die Frauenbeschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten im letzten Jahrzehnt nur in Österreich gesunken! Die steigende Erwerbsquote der Frauen beruht also rein auf der rasanten Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen.

Entwicklung der Frauenbeschäftigungsquote 95-06 im EU-15 Vergleich in Prozentpunkten



Quelle: EuroStat

Rasanter Anstieg der Teilzeitarbeit

Etwa die Hälfte der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ist auf prekäre Arbeitsverhältnisse und Teilzeitjobs, die fast ausschließlich »Frauensache« sind, zurückzuführen. Aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen sind Frauen immer öfter gezwungen, Tätigkeiten mit flexiblen Arbeitszeiten anzunehmen, die meist schlecht bezahlt sind und kaum Aufstiegschancen bieten. Und die Teilzeitquote der Frauen steigt in Österreich rasant weiter, von 33% im Jahr 2000 auf 40,2% im Jahr 2006:

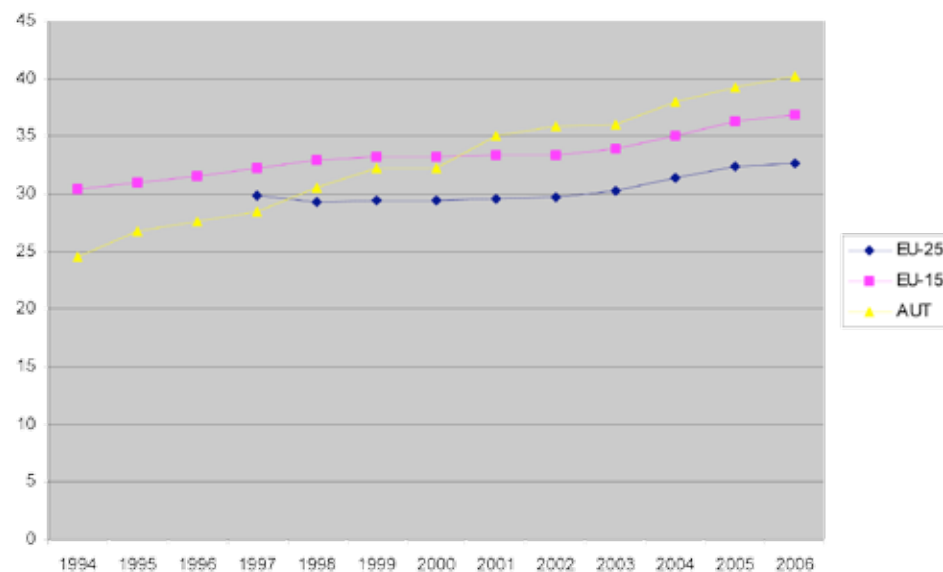
Die Beschäftigungsentwicklung bei den unselbständig beschäftigten Frauen

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Zusammen	Teilzeit-Quote
2000	886.790	436.049	1.322.839	33,0%
2006	1.065.400	715.400	1.780.800	40,2%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Labour-Force Konzept)

In Österreich sind 85% der Teilzeitarbeitskräfte Frauen. Innerhalb der EU ist der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte nur in Großbritannien und den Niederlanden höher. Im Vergleich zu der Entwicklung der Teilzeitquote EU-weit ist der Anstieg in Österreich wesentlich markanter ausgefallen. Lag die Teilzeitquote bis zum Jahr 2000 noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt, so lagen sie 2006 mit fast 40,2% schon sehr deutlich über dem Schnitt der EU-25 (32,7%) bzw. der EU-15 mit 36,8%.

Die Entwicklung der Teilzeitquote bei den Frauen



Quelle: Eurostat, Employment in Europe

Die starke Geschlechtersegregation bei den Teilzeitarbeitsplätzen bringt es mit sich, dass Frauen weniger in den Arbeitsmarkt integriert sind als Männer, geringere Einkommen und damit verbunden auch geringere Sozialleistungen erhalten. Ursache dafür ist einerseits der Arbeitsmarkt – es werden zunehmend nur mehr Teilzeitstellen angeboten – aber auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, bei der Frauen die Hauptlast der Familienarbeit leisten und daher von sich aus Teilzeitarbeitsplätze anstreben. Im Jahr 2006 ist der Anteil der Männer in Teilzeit in Österreich vergleichsweise sehr gering (6,5%) und liegt damit deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 7,7%. (Eurostat). Eine Befragung von ArbeitnehmerInnen hat ergeben, dass 70% der Befragten für eine Förderung der Teilzeitarbeit von Männern sind. (Studie: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich, BMGF)

Atypische Beschäftigung

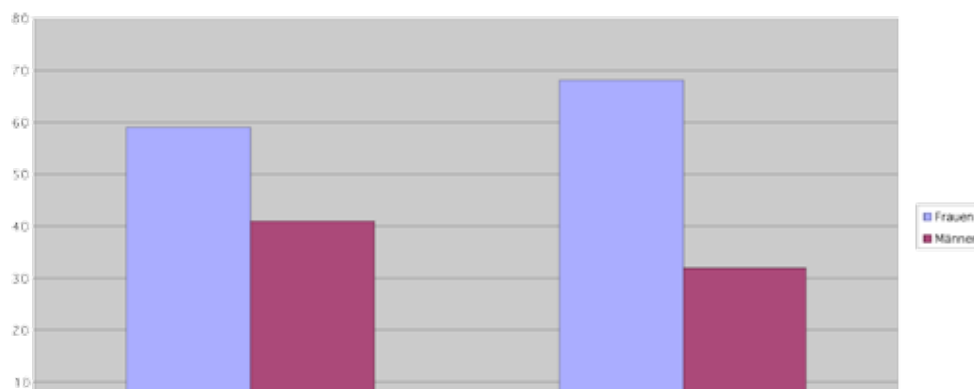
Atypische Beschäftigung (darunter sind alle Beschäftigungsverhältnisse zu verstehen, die nicht dem »klassischen« unbefristeten Vollzeitarbeitsplatz entsprechen (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, freie DienstnehmerInnen, »neue« Selbstständige) ist ganz klar eine Frauendomäne.

Geringfügig Beschäftigte

Unter den geringfügig Beschäftigten finden wir 70% Frauen, die absolute Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt rasch. Waren es im Jänner 1998 »nur« 118.903 Frauen, so gab es im Jänner 2007 bereits 167.385 (+ 39%). Im Jänner 2008 kletterte die Zahl der geringfügig Beschäftigten mit 267.082 auf ein absolutes Rekordhoch. Davon waren 88.009 Männer und 179.073 Frauen (Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger) hervor. Das bedeutet eine Zunahme von 26.838 geringfügig Beschäftigten oder um 11,2 Prozentpunkte innerhalb eines Jahres! Das ist die höchste Steigerung im Jahresabstand seit Einführung dieser Beschäftigungsmöglichkeit im Jahr 1998.

Für freie DienstnehmerInnen und neue Selbstständige sieht die Geschlechterverteilung in Österreich folgendermaßen aus:

A-typisch Beschäftigte nach Geschlecht



Quelle: AK Wien, Forschungsprojekt: atypisch beschäftigt – typisch für die Zukunft der

Arbeit

Fast 60% der freien DienstnehmerInnen und 68% der WerkvertragsnehmerInnen sind weiblich. Wie bei den Unternehmerinnen zeigt sich auch hier, dass diese Frauen sehr gut ausgebildet sind: 87% haben zumindest Matura. Dennoch ist es so, dass Frauen mit Matura um 17% weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen mit der gleichen Ausbildung. Das Hauptproblem bei diesen Beschäftigungsverhältnissen ist die mangelnde soziale Absicherung.

Gefordert ist daher:

- Eine Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote (in Vollzeitäquivalenten) auf 70%
- Qualifizierte Teilzeitarbeit für Männer und Frauen
- Ausweitung des Rechts auf Elternteilzeit, Förderung von Väter-Teilzeit
- Bedarfsgerechte Kinderbetreuungseinrichtungen
- Maßnahmen, um qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen
- Höhere soziale Absicherung für »neue Selbstständige«

■ 2.2. Unternehmerinnen

Etwa 30% der UnternehmerInnen in Österreich sind Frauen. Unternehmerinnen sind oft mit Bedingungen konfrontiert, die ihnen ihre Berufstätigkeit erschweren. Die von Frauen geführten Unternehmen sind vorwiegend im Handel, im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft und im Gewerbe tätig.

Unternehmerinnen sind besonders oft solo-selbstständig oder leiten einen Kleinbetrieb mit nur wenigen MitarbeiterInnen. Im Durchschnitt haben Frauenbetriebe in Österreich drei Beschäftigte. Frauenbetriebe sind auch Kleinbetriebe hinsichtlich der Umsatzgröße. Mehr als 90% der Frauenbetriebe haben einen Jahresumsatz, der € 1 Mio nicht übersteigt. Diese kleinbetriebliche Struktur der Frauenbetriebe wird sich auch in naher Zukunft nicht ändern. Zwei Drittel der Unternehmerinnen hegen in den nächsten drei Jahren keine Wachstumspläne. Der Anteil der Unternehmerinnen nimmt mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ab. Während unter den Kleinstunternehmen noch 14% Frauenbetriebe, sind Betriebe mit 10 bis 20 Beschäftigten nur zu 5% in weiblicher Hand und in der Leitungsposition von Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten liegt der Anteil der Frauen nur mehr bei ausgesprochen bescheidenen 2% (Endbericht Unternehmerinnen in Österreich - Aktuelle Situation und Entwicklungsmöglichkeiten, KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Wien 2005).

Unternehmerinnen mit Kindern unter 15 Jahren leiden unter der Doppelbelastung und vor allem unter viel zu wenig Zeit für sich selbst. 2/3 der selbstständigen Frauen haben ihre Kinder bekommen, bevor sie ein Unternehmen führten. Von jenen, die während ihrer selbstständigen Tätigkeit Kinder bekommen, unterbrechen nur 50% ihre Tätigkeit. Dennoch kümmern sich Unternehmerinnen in erster Linie selbst um ihre betreuungspflichtigen Kinder, der Partner oder Ehemann tut dies deutlich seltener. Zusätzlich sind 11% der Unternehmerinnen durch die Pflegearbeit für nahe Angehörige sehr oder ziemlich belastet (Sora Studie im Auftrag des Wiener Wirtschaftsverbandes, 2004).

Gefordert ist daher:

- Spezifische Förderprogramme für Unternehmerinnen
- Steuerliche Vorteile auch für Kleinunternehmen
- Bedarfsgerechte Kinderbetreuungseinrichtungen
- Die Situation von Mikro-Unternehmen sollte besser erforscht werden

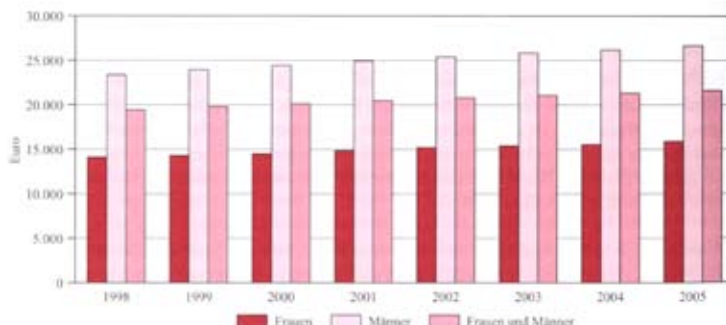
3. Fraueneinkommen

■ 3.1. Die Einkommensschere bei unselbstständig Beschäftigten

Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ist noch längst nicht Geschichte, ganz im Gegenteil. Im EU-Genderbericht 2008 wird festgestellt, dass die Einkommensschere wieder rasant aufgeht. Lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2005 noch bei 18%, so hatten die Frauen im Jahr 2006 bereits um 20% weniger verdient als die Männer. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 15% deutlich geringer. Mit jeder gearbeiteten Stunde verlieren Frauen also Geld.

Dass die Einkommensunterschiede zwischen unselbstständig beschäftigten Frauen und Männern enorm sind, hat auch der Rechnungshof in Österreich in seinem Einkommensbericht dokumentiert. Laut diesem Einkommensbericht ist die Differenz bei den Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern von 1998 bis zum Jahr 2005 um 0,8 Prozentpunkte von 39,6% auf 40,4% gestiegen. Den größten Einkommensnachteil haben die Frauen als Angestellte, denn sie erhalten im Mittel nur 50% eines Männereinkommens. Dieser Einkommensunterschied ist jedoch keineswegs nur auf die höhere Teilzeitquote bei Frauen zurückzuführen. Ein Vergleich der Vollzeitbeschäftigten ergab, dass die Fraueneinkommen selbst bei gleichen Arbeitszeiten um 22% niedriger sind.

Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen nach Geschlecht



Quelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes für die Jahre 2004 und 2005

Einkommensunterschiede und Ausbildung

Trotz besserer Ausbildung verdienen Frauen weniger. Aus einer Studie der Online Jobbörse Jobpilot in Kooperation mit der FH Westschweiz (2006) geht hervor, dass Frauen beim Berufseinstieg um 20% weniger verdienen als ihre Kollegen. (Diese Daten beziehen sich auf die Bruttojahreseinkommen und sind bereits arbeitszeitbereinigt)¹. Und das obwohl die Mädchen in der Schule und beim Studium die Nase vorn haben. Es machen bereits mehr Frauen als Männer die Matura und/oder einen Studienabschluss. Im Jahr 2006 waren 55% der MaturantInnen weiblich. Im Wintersemester 2004/05 waren in Österreich 53% der StudienanfängerInnen (Erstzugelassene) an Universitäten und Fachhochschulen und 53% der AbsolventInnen an den Universitäten und Fachhochschulen, Frauen².

Frauen müssen weitaus höher qualifiziert sein, um zumindest das selbe oder geringfügig mehr zu verdienen wie ein Mann. Erst weibliche Angestellte mit mittlerer Tätigkeit haben ein höheres Jahresbruttoeinkommen als männliche Hilfsarbeiter! Selbst eine Facharbeiterin verdient im Jahr um fast € 6.000 weniger als ein Hilfsarbeiter und um mehr als € 10.000 weniger als ein männlicher Facharbeiter. (Einkommensbericht Rechnungshof 2004-2005)

¹ Auswertung 2006 des Gehaltsstest der jobpilot Austria GmbH, Autorin: Annette Jochem, FHNW

² BMBWK, Statistisches Taschenbuch 2006

Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht³

Funktion	Frauenanteil in %	Bruttojahreseinkommen		Frauenmedian in % des Männermedian
		Median Frauen	Median Männer	
ArbeiterInnen	23	19.250	28.084	69
HilfsarbeiterInnen	52	18.329	23.737	77
Angelernte ArbeiterInnen	28	20.482	27.281	75
FacharbeiterInnen	9	17.963	28.920	62
VorarbeiterInnen/MeisterInnen	2	20.960	34.016	62
Angestellte	43	25.952	41.370	63
Hilfs- und angelernte Tätigkeiten	54	18.655	27.977	67
FacharbeiterInnen/MeisterInnen	38	21.698	33.142	65
Mittlere Tätigkeiten	55	24.825	35.370	70
Höhere Tätigkeiten	36	32.423	47.406	68
Hochqualifizierte Tätigkeiten	29	40.149	52.560	76
Führende Tätigkeiten	20	36.746	61.995	59
Öffentlich Bedienstete	37	34.296	36.854	93
Hilfs- und angelernte Tätigkeiten	31	22.376	28.866	78
FacharbeiterInnen/MeisterInnen	15	29.310	31.321	94
Mittlere Tätigkeiten	40	30.729	34.355	89
Höhere Tätigkeiten	46	39.248	43.269	91
Hochqualifizierte Tätigkeiten	41	41.584	51.893	80
Führende Tätigkeiten	21	47.411	55.609	85
Gesamt	35	24.993	33.584	74

Einkommensunterschiede bei Hochqualifizierten

Bei hochqualifizierten Tätigkeiten ist die Einkommensschere besonders groß. Das Beispiel einer Wirtschaftsakademikerin zeigt, dass trotz ungebrochener Erwerbstätigkeit und Karriere der Verdienst von Frauen geringer ausfällt als der von Männern. Bereits innerhalb der ersten 10 Berufsjahre verdienen Wirtschaftsakademikerinnen um 71.000 € weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Unterbrechungen aufgrund der Elternkarenz fallen dabei gar nicht so stark ins Gewicht. Jene Frauen, die nicht in Elternkarenz gingen, verdienen trotzdem um € 61.000 weniger als ihre männlichen Kollegen, jene die in Karenz hatten nach 10 Berufsjahren € 96.000 an Einkommen weniger. Die Gehaltsschere begann sich in der Regel bereits nach den ersten drei oder vier Berufsjahren dramatisch zu öffnen.⁴ Selbst wenn eine Frau den Sprung in die Vorstandsebene schafft, verdient sie immer noch um 27,5% weniger als ihre männlichen Kollegen.⁵

Einkommensunterschiede nach Altersgruppen

Frauen erzielen ihr höchstes Einkommen zwischen 25 und 30 Jahren. Die Einkommensunterschiede ziehen sich im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern vom Anfang bis zum Ende durch. Während das Einkommen von Männern im Erwerbsverlauf (Bruttomedianeinkommen 2005) kontinuierlich steigt, erzielen Frauen ihr höchstes Einkommen zwischen 25 und 30 Jahren.

³ Einkommensbericht Rechnungshof 2004-2005, S. 65

⁴ Strunk Guido, Hermann Anett & Praschak Susanne (2005): Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer Wolfgang,

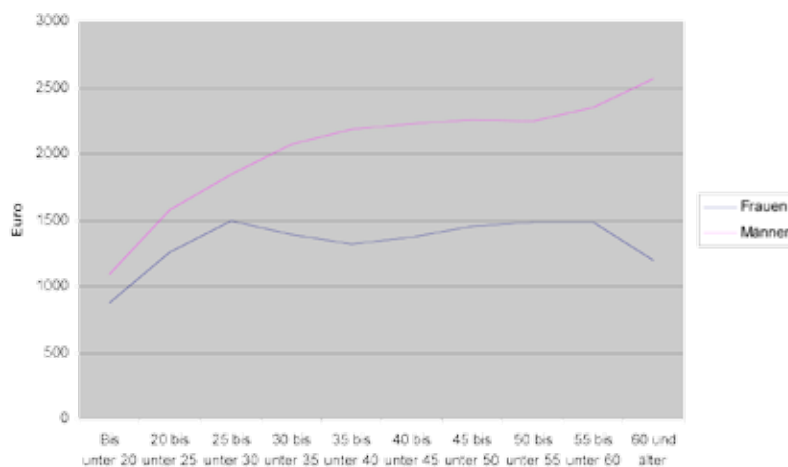
⁵ Meyer Michael & Steyrer Johannes (Hrsg.) Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren. Linde, Wien, 211-242
Jobpilot Studie 2006

Im Lauf des Berufslebens öffnet sich die Einkommensschere immer weiter, unabhängig davon, ob eine Frau Karriere macht oder Kinder bekommt. Die Einkommensschere wird umso größer, je näher Frauen ans Pensionsalter herankommen.

Die Bruttomedianeinkommen im Jahr 2005⁶

Altersgruppe	Frauen	Männer	Einkommensdifferenz
Bis unter 20 Jahre	880	1.088	19%
20 bis unter 25 Jahre	1.256	1.573	20%
25 bis unter 30 Jahre	1.496	1.845	19%
30 bis unter 35 Jahre	1.395	2.073	33%
35 bis unter 40 Jahre	1.319	2.187	40%
40 bis unter 45 Jahre	1.376	2.223	38%
45 bis unter 50 Jahre	1.451	2.253	36%
50 bis unter 55 Jahre	1.485	2.251	34%
55 bis unter 60 Jahre	1.485	2.353	37%
60 Jahre und älter	1.201	2.572	53%

Bruttomedianeinkommen im Jahr 2005



Einkommensunterschiede nach dem Ausmaß der Beschäftigung:

Die Einkommensunterschiede zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern steigen mit der Position. Bei den ArbeiterInnen sind sie am geringsten, bei den Führungskräften in der Verwaltung, der Privatwirtschaft und in Handwerksberufen am größten.

Einkommensunterschiede nach Branchen:

Frauen arbeiten überwiegend in den schlechter bezahlten Frauenberufen. Zwei Drittel der Frauen arbeiten in Berufen, in denen der Frauenanteil über 50% liegt. Vergleicht man die durchschnittlichen Nettolöhne von typischen Frauenberufen mit jenen in typischen Männerberufen, so ist das Entgelt in den Frauenbranchen im Durchschnitt um 9% geringer.

Im Handel verdienen Frauen um 45% weniger als die Männer, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen verdienen sie um 23% weniger. Dieser Unterschied lässt sich teilweise durch Teilzeit erklären. Aber auch in Vollzeit gerechnet ist der Unterschied im Kredit- und Versicherungswesen mit 33% und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen mit 14% immer noch sehr groß.

⁶ Quelle: AK Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2007

Auch wenn man das Alter, die Ausbildung, die Berufserfahrung, die jeweilige Hierarchiestufe und die Branche mitberücksichtigt, bleibt immer noch ein unerklärbarer Einkommensunterschied von 15 Prozentpunkten⁷. Dieser Unterschied ist auf eine reine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen.

→ **15 Prozentpunkte des Einkommensunterschieds sind reine Lohndiskriminierung**

■ **3.2. Die Einkommenssituation der selbständig Erwerbstätigen**

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei den Selbstständigeneinkommen noch ausgeprägter als bei den unselbstständig Beschäftigten: Bei den Selbständigen lag das Einkommen der Frauen im Jahr 2003 um 46% unter jenem der Männer!

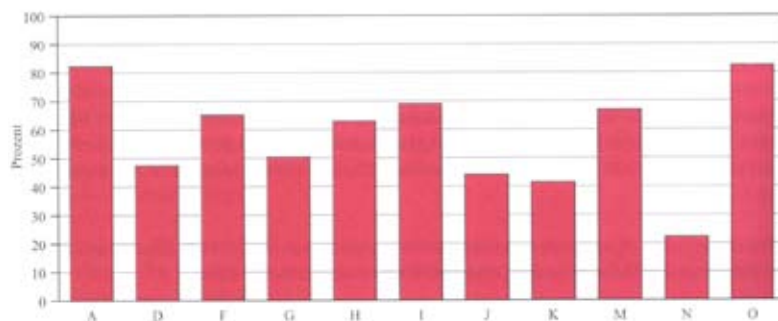
Außerdem sind die Unterschiede zwischen kleinen und großen Einkommen bei den Selbstständigen wesentlich größer als bei den unselbstständig Beschäftigten. Fast zwei Drittel aller Frauen sind in Branchen zu finden, in denen das mittlere Einkommen der Frauen weniger als 70% von dem der Männer ausmacht. Dies bringt eine Festschreibung der Einkommensschere zwischen den Geschlechtern mit sich (Konzentration der Frauen im Niedrigeinkommensbereich, Konzentration der Männer im Hocheinkommensbereich). Dies bestätigt auch der Armuts- und Reichtumsbericht für Österreich: Bei den SpitzenverdienerInnen sind vor allem männlich dominierte Branchen vertreten (73% der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sowie 90% der selbständigen Rechtsanwälte sind männlich). In Architekturbüros haben männliche Selbständige ein 2,5 mal höheres Einkommen (€ 10.026 Fraueneinkommen im Vergleich zu € 25.316 Männereinkommen).

Wirtschaftsprüfer/Steuerberater verdienten 1999 durchschnittlich um 114% mehr als ihre weiblichen Kolleginnen, Rechtsanwälte um 77%. Noch extremer sind die Einkommensunterschiede laut Einkommensbericht des Rechnungshofes im Gesundheitswesen: Frauen verdienen hier im Schnitt nur 22% eines Männereinkommens (€ 16.586 im Vergleich zu € 74.830).

Auf alle Branchen verteilt, hatten Männer fast doppelt so hohe Einkünfte wie die Frauen. Je höher das mittlere Einkommen einer Branche liegt, desto höher ist der Einkommensnachteil der Frauen.

Gesundheitsbereich:	Frauen verdienen 78% weniger als die Männer
Kredit- und Versicherungswesen:	Frauen verdienen 60% weniger als die Männer
unternehmensbezogene Dienstleistungen:	Frauen verdienen 60% weniger als die Männer

Anteile der mittleren Bruttojähreseinkommen der Frauen am mittleren Bruttojähreseinkommen der Männer 2003



Quelle: Einkommensbericht des Rechnungshofes für die Jahre 2004 und 2005

⁷ AK-Frauenbericht 2006, S. 32

■ 3.3. Mindestlohn

Die SozialpartnerInnen haben sich auf einen Mindestlohn in der Höhe von € 1.000 brutto, das bedeutet € 820 netto, geeinigt. Die Umsetzung soll über eine Entgelterhöhung in den einzelnen Branchen-Kollektivverträgen schrittweise bis 1.1.2009 erfolgen. In jenen Branchen, in denen der Mindestlohn im Jahr 2007 noch 900 bis € 1.000 betragen hat, ist der Mindestlohn bereits seit Jänner 2008 auf € 1.000 angehoben worden. Wenn der Mindestlohn im Jahr 2007 unter der € 900 Grenze lag, dann erfolgt die Umsetzung des neuen Mindestlohnes erst ab 1. Jänner 2009.

In Österreich gibt es sehr hohe branchenspezifische Lohnunterschiede. Vor allem Frauen und MigrantInnen gehören zu den Leidtragenden der wachsenden Lohnunterschiede. Sie arbeiten besonders oft in den klassischen Niedriglohnbranchen wie der Textilindustrie, im Handel, im Tourismus und bei Reinigungsdiensten. Schätzungen zu Folge hatten etwa 60.000 Frauen im Jahr 2007 trotz einer Vollzeitbeschäftigung ein Bruttoeinkommen unter € 1.000. Eine Anhebung der Mindestlöhne ist daher ein längst überfälliger Schritt um die eklatanten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern.

Allerdings gibt es viele Gruppen, die vom Mindestlohn per Branchen-Kollektivvertrag ausgeschlossen bleiben: Lehrlinge, PraktikantInnen und VolontärInnen und die Angestellten bei den »freien Berufen« wie zB ArzthelferInnen und AssistentInnen bei den RechtsanwältInnen. Damit sind etwa 5 - 7% der unselbständigen Beschäftigten von der Mindestlohnregelung ausgeschlossen. Auch a-typische Beschäftigungsverhältnisse zB freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige werden von dieser Regelung nicht erfasst. Mit einem gesetzlichen Mindestlohn könnten auch diese Gruppen erfasst werden.

Österreich ist das 23. EU-Land mit einem Mindestlohn: Die überwiegende Mehrheit der Länder (20 Staaten) entschied sich jedoch für eine gesetzliche Regelung, nur Schweden, Dänemark und nun auch Österreich führten den Mindestlohn über Branchen bzw. die SozialpartnerInnen ein.

■ 3.4. Teilzeitbeschäftigung

Zuschläge für Mehrstunden in Teilzeit-Jobs

Mit 1. Jänner 2008 ist die Arbeitszeitrechtsnovelle mit einem Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% für Teilzeitkräfte in Kraft getreten. Bisher hat es nur für die Überstunden (bei einer Überschreitung der gesetzlich festgelegten maximalen täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich einen Zuschlag in der Höhe von 50%) gegeben. Für die Differenz der Mehrarbeit zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in einem Teilzeitverhältnis und der gesetzlich festgelegten Normalarbeitszeit (die Mehrarbeitszeit), war bisher kein Zuschlag vorgesehen.

Allerdings enthalten die gesetzlichen Bestimmungen viele Möglichkeiten, um den Mehrstunden-Zuschlag zu umgehen. Auszahlungswirksam werden die Mehrstundenzuschläge erst dann, wenn die Mehrstunden nicht innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich abgebaut wurden. Auch für Mehrstunden, die zum Beispiel im Rahmen eines Gleitzeitkontos angesammelt und als Guthaben auch in ein neues Quartal vortragsfähig sind, fallen keine Zuschläge an. Bei saisonalen Schwankungen kann die Arbeitszeit jeweils im Vorhinein angepasst werden, auch dann fallen die Mehrstundenzuschläge weg. Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, zB eine befristete Erhöhung der Arbeitsstunden, müssen in Zukunft schriftlich vereinbart werden, um wirksam zu werden.

Dieses Gesetz soll einen Anreiz für ArbeitgeberInnen darstellen, jene Teilzeitarbeitsverhältnisse, in denen es permanent zu Mehrstunden kommt, auch gleich vertraglich auszuweiten und in Vollzeitarbeitsplätze umzuwandeln. Ob das Gesetz in dieser Form tatsächlich geeignet ist, um die gewünschten Effekte einer Aufwertung und gerechteren Entlohnung von Teilzeitarbeit zu erzielen, wird sich jedoch erst zeigen.

Minderheitenprogramm Eltern-Teilzeit

Die Mehrheit der Mütter und Väter kann das Recht auf Elternteilzeit nicht in Anspruch nehmen. Die Elternteilzeit gilt nur für MitarbeiterInnen mit einer mindestens 3-jährigen Betriebszugehörigkeit, die in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten arbeiten. In Österreich haben jedoch 92% der Betriebe weniger als 20 Beschäftigte. Somit werden fast 2/3 der Frauen und etwa die Hälfte der Männer von der Inanspruchnahme dieser Regelung ausgenommen.

Die Elternteilzeit kann längstens bis zum 7. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung bis 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung besteht Kündigungsschutz, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Nachher besteht nur noch Motivkündigungsschutz (d.h. es darf nicht wegen der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung gekündigt werden).

Die ArbeitnehmerInnen und die DienstgeberInnen müssen sich über die Rahmenbedingungen der Elternteilzeit (beispielsweise über Ausmaß der Arbeitszeitreduktion) einigen. Wenn eine Einigung ausbleibt, dann kann die Mutter oder der Vater die Teilzeit trotzdem antreten, denn Klagen muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin beim Arbeits- und Sozialgericht. Im Streitfall stellt das Gericht die betrieblichen Erfordernisse den Interessen der DienstnehmerInnen gegenüber und wenn die Unternehmensinteressen überwiegen, wird den DienstgeberInnen Recht gegeben. Ein erschütterndes Urteil aus dem Jahr 2007 zeigt, dass diese Regelung auch bedeuten kann, dass eine Frau, die 30 Wochenstunden arbeiten möchte, eine (in keiner Weise existenzsichernde Beschäftigung) im Ausmaß von 5 Wochenstunden akzeptieren muss. Begründet wurde dieses Urteil damit, dass die Dienstnehmerin durch das Kinderbetreuungsgeld und ihren erwerbstätigen Mann ohnedies finanziell abgesichert sei.

Gefordert ist daher

- ein gezieltes Maßnahmenpaket zur Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
- die Unterstützung von Mädchen bereits bei der Berufsfindung
- eine Lohnpolitik, die sich vor allem für Lohnerhöhungen in den niedrig bezahlten »Frauenbranchen« einsetzt
- die Förderung qualifizierter Arbeitsplätze für Frauen
- ein gesetzlicher Mindeststundenlohn von € 7 brutto/Arbeitsstunde
- die Bindung der Wirtschaftsförderung an Frauenförderung im Betrieb durch die Gleichbehandlungsbilanz
- der Einsatz von Arbeitsbewertungsverfahren
- eine Ausweitung des Rechts auf Elternteilzeit
- die Unterstützung hochqualifizierter Unternehmensgründungen von Frauen

4. Frauen und Steuern

■ 4.1. Frauenbenachteiligung im österreichischen Steuersystem

Im Vergleich zum Durchschnitt der OECD-Länder gibt es in Österreich einen besonders großen Anteil an Sozialversicherungsbeiträgen am gesamten Abgabenaufkommen. Die Abgabenlast auf unselbständige Arbeit ist daher verglichen mit anderen Ländern sehr hoch. Die Sozialversicherungsabgaben sind regressiv, dh ihre prozentueller Anteil (18%) bleibt bis zum Erreichen der Höchstbeitragsgrundlage, unabhängig von der Höhe des Einkommens, konstant. Dadurch werden untere Einkommen überproportional stark belastet, während die überwiegend von Männern erzielten Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage von € 3.930 (2008) sogar einer niedrigeren prozentuellen Belastung unterliegen. Steuerbegünstigungen, wie z.B. steuerfreie Zulagen oder steuerbegünstigte Abzüge kommen überwiegend Männern zu Gute. Sie erhalten drei Viertel von der Summe der Steuerbegünstigungen, die geltend gemacht werden.

Der Anteil von Frauen bei den steuerfrei gestellten Niedrigeinkommen ist überproportional hoch, sie haben von einer reinen Steuersenkung bei der Lohn- und Einkommenssteuer gar keinen Nutzen. Wichtig wäre daher die deutliche Ausweitung der Negativsteuern, von denen Frauen besonders profitieren würden. Nachgewiesen ist auch, dass Absetzbeträge wie die Pendlerpauschale vor allem eine Steuerbegünstigung für Männer darstellen und von Frauen wesentlich seltener in Anspruch genommen werden (können). Laut Lohnsteuerstatistik 1999 (BMF) nutzten 25% der männlichen unselbständig Beschäftigten die Pendlerpauschale aber nur 16% der Frauen. Bei einer Erhöhung der Pendlerpauschale profitieren daher wiederum Männer stärker als Frauen. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Österreich enorm. Das Steuersystem kann die bestehenden Unterschiede zwischen niedrigen und hohen Einkommen nicht voll ausgleichen, Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern in der gleichen Einkommenskategorie werden steuerlich so gut wie gar nicht korrigiert. Die progressive Wirkung der Lohnsteuer, die den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männer abschwächen würde, wird - so eine Studie des BMF (2004) - durch die regressive Wirkung der Sozialversicherungsbeiträge fast gänzlich neutralisiert.

■ 4.2. Senkung der Lohn- und Einkommenssteuer für Frauen

Wenn der Markt starke Verzerrungen herstellt (zB in der Ökologie, in der Frage der sozialen Verteilung, bei der Geschlechtergerechtigkeit), ist es Aufgabe des Staates, über (unter anderem) steuerliche Lenkung korrigierend einzugreifen. Derzeit gibt es große Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich, die sich tendenziell sogar wieder vergrößern. Das Steuersystem darf als ein mögliches Instrument zum Abbau der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht außer Acht gelassen werden.

Für Aufsehen sorgte in letzter Zeit der Vorschlag der beiden Ökonomen Andrea Ichino und Alberto Alesina für eine »gender based taxation« (veröffentlicht im Mai 2007 im Zeitmagazin Leben Nr. 23/07). Die Idee: die Lohn- und Einkommenssteuer für Frauen soll gesenkt werden, damit die Frauenerwerbstätigkeit steigt. Der Wettbewerbsnachteil, den die Frauen bislang auf dem Arbeitsmarkt hätten, wäre dadurch kompensiert. Sie würden dem Unternehmen weniger kosten und selber mehr verdienen. Damit der Staat keine Steuerausfälle erleidet, müsste im Gegenzug die Lohnsteuer der Männer geringfügig steigen.

Diese Idee entspricht einem alten Grundsatz der Finanzwissenschaft, der im Jahr 1927 von einem Amerikaner namens Frank P. Ramsey aufgestellt wurde und besagt: Besteure flexible Menschen oder Güter geringer als unflexible. Flexibel bedeutet hier, dass sich ihr Verhalten über Steuermaßnahmen stark beeinflussen lässt. Männer sind in dieser Hinsicht wenig flexibel: Sie arbeiten Vollzeit, ziemlich unabhängig davon, wie hoch ihre Arbeit besteuert wird. Frauen hingegen sind flexibel: Sie machen ihre Berufstätigkeit oft davon abhängig, ob von dem, was sie erarbeiten, netto genügend übrig bleibt (weil sie zum Beispiel den eigenen Verdienst gegen die Kosten der Kinderbetreuung abwägen). Wenn der Staat diese flexiblen Menschen niedriger besteuert als die wenig flexiblen, dann hindert er weniger Menschen daran, das zu tun, was sie

ohne entsprechende Steuerbelastung täten (in diesem Fall: er hindert Frauen weniger daran, einer Erwerbsarbeit nachzugehen). So wird der gesamtwirtschaftliche Nutzen vergrößert. In Italien ließe sich die Lohnsteuer für Frauen um mehr als 30% senken, wenn man die der Männer um nur 1% erhöhen würde. In Norwegen, wo mehr Frauen arbeiten, könnte sie um 10% sinken, Deutschland (ebenso Österreich) würde irgendwo dazwischen liegen.

Positiv an diesem Vorschlag wäre die zu erwartende Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit: Die Frauen hätten einen größeren Anreiz, sich um eine Stelle zu bewerben, weil ihre Chancen auf Anstellung höher sind und ihre Nettolöhne steigen. Für Unternehmen wäre es reizvoller, Frauen anzustellen, weil ihre Bruttolöhne etwas sinken könnten. Außerdem würden sich mehr Frauen in Führungspositionen finden, weil gerade gut bezahlte Jobs einem höheren Steuersatz unterliegen und die genannten Effekte dann besonders stark zum Tragen kommen würden. Dadurch käme es auch zu einer Veränderung der traditionellen Rollenaufteilung. Für Männer würde es interessanter, weniger zu arbeiten, während sich für Frauen die Erwerbsarbeit besser lohnen würde. Es gibt allerdings auch Nachteile dieses Vorschlags für eine »gender based taxation«. Es gibt keine Garantie, dass die ArbeitgeberInnen den Lohn nicht in gleichem Maße herabsetzen, wie die Steuer sinkt, so dass ausschließlich der Wirtschaft ein Vorteil bleibt. Wenn Frauen dann ein geringeres Bruttogehalt haben, bekommen sie später auch weniger Pension. Offen ist außerdem, wieweit der Vorschlag rechtlich umsetzbar wäre und ob eine unterschiedliche steuerliche Behandlung von Frauen und Männern bei der derzeitigen Spruchpraxis des Europäischen Gerichtshofs nicht als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz gewertet würde.

Klar ist jedenfalls, dass es für eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit auch andere Instrumente und Maßnahmen braucht, die keinesfalls entfallen können.

Die Diskussion, in welchem Maße das Steuersystem (auch) genutzt werden kann und muss, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auszugleichen und die traditionelle Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern zu verändern, ist jedenfalls überfällig und muss seriös und tiefgehend geführt werden.

■ 4.3. Familienorientierung des österreichischen Steuersystems

In Österreich gilt seit 1973 das System der Individualbesteuerung. Der entscheidende Vorteil zur Ehe- und Familienbesteuerung liegt darin, dass die Individualbesteuerung positive Erwerbsanreize für Frauen setzt. Ein Relikt der Familienbesteuerung, der AlleinverdienerInnen-Absetzbetrag (AVAB) wurde bei der letzten Steuerreform 2004/2005 sogar wieder aufgewertet. Es gibt nun zusätzlich eine Staffelung des AVAB nach der Zahl der Kinder. Der AVAB wird dreieinhalb Mal so oft von Männern wie von Frauen in Anspruch genommen. Das Einkommen eines der PartnerInnen – meist der Frau – darf eine bestimmte, nicht existenzsichernde Grenze (€ 6.000 im Jahr, wenn Kinder vorhanden sind, bzw. € 2.200 ohne Kinder) nicht überschreiten, sonst fällt der AVAB weg. Somit erhöht er in der Regel das Einkommen der Männer, während für Frauen der Anreiz besteht ihr Einkommen möglichst niedrig zu halten. Der AlleinverdienerInnen-Absetzbetrag fördert das Familienmodell eines männlichen Alleinverdieners mit einer Hausfrau oder einer Partnerin in Teilzeit. Eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit wird nicht gefördert.

Das »Familiensplitting«

Im Zuge der Diskussion um eine Steuerreform hat die ÖVP das Thema Familiensplitting aus der traditionell-konservativen Mottenkiste hervorgeholt. Die Zielgruppe dieses Vorschlags sind männliche Alleinverdiener mit einem hohen Einkommen. Das Bruttoeinkommen eines Haushaltes wird fiktiv auf alle Familienmitglieder aufgeteilt und erst dann wird die Steuer davon berechnet. Für AlleinverdienerInnen mit einem sehr hohen Einkommen und mehreren Kindern kommt es dadurch zu einem deutlichen Absinken der Steuerleistung. Ein klarer Anreiz dafür, eine Familie mit einem/r AlleinverdienerIn zu bleiben/werden; die Erwerbstätigkeit und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen wird dadurch untergraben. Der Abgang von der Individualbesteuerung ist überdies gänzlich gegen den internationalen Trend. Wie gesellschaftlich unerwünscht die Auswirkungen des Familiensplittings sein können, zeigt das französische Beispiel: Ein Vergleich des österreichischen Lohnsteuersystems mit dem französischen System des Familiensplittings zeigt, dass in Frankreich kinderlose Singles und verheiratete Paare ohne

Kinder am besten weg kommen. AlleinerzieherInnen mit zwei Kindern sind dagegen steuerlich deutlich stärker belastet als in Österreich. Die Besteuerung des Einkommens sollte nicht von der gewählten Familienform abhängig sein.

Gefordert ist daher

- Beibehaltung der Individualbesteuerung
- Erhöhung des AlleinerzieherInnenabsetzbetrages
- Erhöhung der Negativsteuer
- Abbau der Frauendiskriminierung im Steuersystem

■ 4.4. Frauen und Budget

Gender Budgeting ist eine Analyse des Budgets öffentlicher Haushalte im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen. Die Analyse bezieht sich sowohl auf Staatseinnahmen als auch auf Staatsausgaben und soll nicht nur eindeutig geschlechtsbezogene Ausgaben beinhalten, sondern auch allgemeine Ausgaben, die nicht offensichtlich frauenspezifisch sind (z.B. Gesundheit, Bildung, Verkehr, Arbeitsmarkt, etc). Dadurch soll klar ersichtlich sein, in welchen Bereichen Ausgaben und Einnahmen gemacht werden und in wie fern diese Bereiche Frauen und Männer betreffen. Informationen über einen entsprechenden Änderungsbedarf der Budgetpolitik aufgrund der geschlechtergerechten Analyse des Budgets sollen aufgezeigt werden.

Es ist daher unbedingt notwendig, dass die Maßnahmen der Regierung auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer hin analysiert werden. Budgetpolitik ist immer auch Gesellschaftspolitik, denn die Prioritätensetzung bei den Staatsausgaben hat eine direkte Auswirkung auf die Lebensverhältnisse der Menschen. Gender Budgeting sollte sich daher auf folgende Fragen konzentrieren:

- Wie ist die Verteilung von Ausgaben/Einnahmen auf die Geschlechter?
- Wie wirkt die Haushaltspolitik kurz- und langfristig auf die Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern?
- Wie sind die Wirkungen auf bezahlte und unbezahlte vor allem von Frauen verrichtete Arbeit (Kindererziehung, Kranken- und Altenpflege)?
- Wie beeinflusst Haushaltspolitik die Geschlechterrollen?
- Wie sieht im betroffenen Bereich das Geschlechterverhältnis aus?
- Wie wirkt sich das geplante Vorhaben auf Männer und Frauen aus?
- Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?

Es sollte nicht darum gehen, z.B. € 10 pro Mann und deshalb auch € 10 pro Frau auszugeben, sondern die geschlechtsspezifischen unterschiedlichen Bedürfnisse festzustellen, ein Ziel festzulegen und dann das Geld zur Erreichung desselben gezielt auszugeben.

Die bisherige Gender Budgeting Praxis der Regierung hat mit einem tatsächlichen Gender Budgeting nichts zu tun. Unter dieser Rubrik wurden beim Budget 2006/2007 zum Teil Aussagen angeführt, die kaum noch eines weiteren Kommentars bedürfen. Ein paar Beispiele:

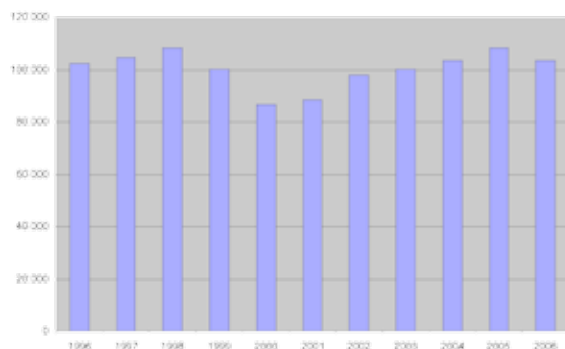
- Das Verteidigungsministerium wies darauf hin, dass Frauen zum Heer dürfen und dort die gleichen Chancen haben wie die Männer.
- Das Innenministerium verwies auf die im Sicherheitspolizeigesetz festgeschriebene Finanzierung der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie.
- Und das Sozialministerium führte gar die Behindertenmilliarde aus dem Jahr 2001 als geschlechtsspezifischen Aspekt des Budgets 2006/2007 an!

Mit den beiden Novellen zum Verfassungs- und Haushaltsrecht wurde 2007 im Wesentlichen eine Vierparteien-Einigung umgesetzt. Die Staatszielbestimmung zum Gender Budgeting zielt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. In Zukunft hat ist die Budgetpolitik des Bundes, der Länder und Gemeinden daran auszurichten. Allerdings war die Spezifizierung unzureichend, weshalb von Grüner Seite in der Begutachtung Verbesserungsvorschläge eingebracht wurden. Kritik verdient auch das späte Inkrafttreten, nämlich erst mit dem Jahr 2013: Hier besteht die Gefahr, dass Gender Budgeting totes Recht bleibt.

5. Frauenarbeitslosigkeit

■ 5.1. Die Entwicklung der Frauenarbeitslosigkeit im letzten Jahrzehnt

Entwicklung der Zahl arbeitsloser Frauen in Österreich 1996-2006



Quelle: AMS Jahres

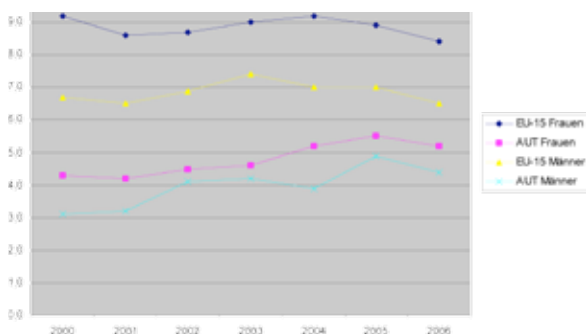
Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen verlief in den letzten Jahren wellenförmig. Abgesehen von den Hochkonjunkturjahren 2000 und 2001 ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Frauen in den letzten 10 Jahren in Österreich immer bei rund 100.000 Frauen gelegen. Der größte Teil der beim AMS vorgemerkten Frauen verfügt lediglich über einen Pflichtschulabschluss (fast 50%), eine Lehre abgeschlossen haben rund 28%. Von Arbeitslosigkeit besonders betroffen sind Ausländerinnen. Trotz einer leichten Entspannung am Arbeitsmarkt gelang es Migrantinnen weniger oft eine Arbeit zu finden. Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitiert haben junge Frauen, während die Zahl der arbeitslosen Frauen im Alter zwischen 45 und 54 Jahren fast gleich geblieben ist.

■ 5.2 Frauenarbeitslosenquote nach EUROSTAT höher als die der Männer

Die Arbeitslosenquote nach EUROSTAT umfasst Personen, die während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren, aktiv einen Arbeitsplatz suchen und sofort (innerhalb von 2 Wochen) für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind. Nicht erfasst bzw. als erwerbstätig erfasst sind Personen, die in der Bezugswoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben oder wegen Krankheit, Urlaub, nicht gearbeitet haben jedoch sonst aber erwerbstätig sind oder jene, die sich in Elternkarenz befinden.

Die saisonbereinigte EU-Arbeitslosenquote zeigt, dass Frauen von Arbeitslosigkeit wesentlich stärker betroffen sind als Männer. Während die Frauenarbeitslosenquote in den alten EU-Ländern 2006 bereits niedriger war als im konjunkturstarken Jahr 2001, lag die Arbeitslosen-Quote der Frauen in Österreich noch deutlich über dem Niveau des Jahres 2001.

AL-Quoten im EU-Vergleich



Quelle: Eurostat

Gefordert ist daher:

- eine Arbeitsmarktoffensive, um qualitätsvolle Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen
- eine Qualifizierungsoffensive für Frauen
- eine Bindung von Wirtschaftsförderung an Frauenfördermaßnahmen
- ein Karenzmodell, das Frauen einen guten Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht
- Arbeitslosenstatistiken, die das wahre Ausmaß der Frauenarbeitslosigkeit zeigen

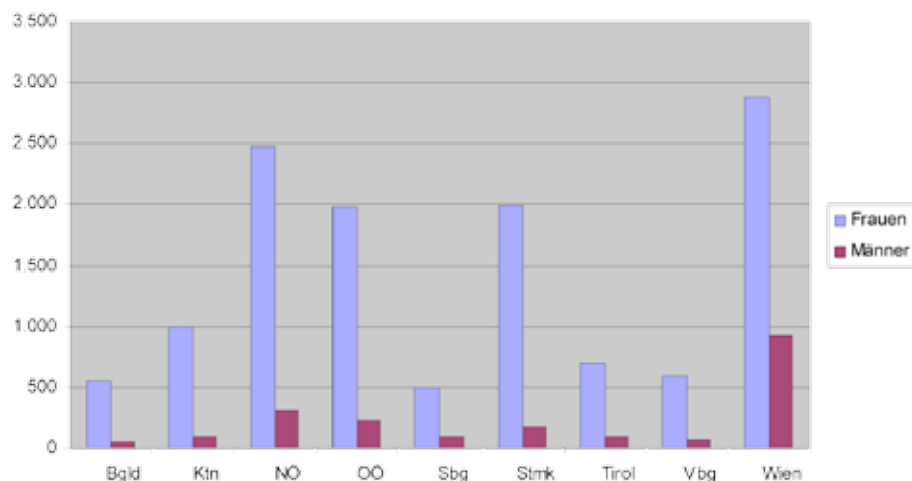
■ 5.3. Leistungen aus Arbeitslosen- und Nothandshilfe

Durchschnittliches Arbeitslosengeld und Nothilfe lt. AMS (2006)

	Arbeitslosengeld 2006		Nothandshilfe 2006	
	Tagessatz	Pro Monat	Tagessatz	Pro Monat
Männer	26,70	801	20,70	621
Frauen	21,50	645	16,40	492

Sowohl das durchschnittliche Arbeitslosengeld als auch die Nothandshilfe liegen für Frauen weit unter der Armutsgrenze von monatlich € 900. Frauen sind darüber hinaus wesentlich öfter von der Ablehnung des Antrages auf Nothandshilfe betroffen. Bei der Nothandshilfe wird das PartnerInneneneinkommen angerechnet – auch bei Lebensgemeinschaften, in denen Frauen keinerlei Rechtsanspruch auf Unterhaltsleistungen des Mannes haben. Da Männer im Schnitt mehr verdienen, wird aufgrund dieser Anrechnung bei Frauen häufig eine Notlage verneint. So erhielten im Jahr 2006 etwa 16% der Frauen keine Transferleistungen vom AMS, während dies nur auf rund 7% der Männer zutraf.

Ablehnung der Nothandshilfe mangels Notlage 2005



Quelle: AMS

Gefordert ist daher:

- die Abschaffung frauendiskriminierender Regelungen in der Arbeitslosenversicherung wie der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Nothandshilfe
- eine Erhöhung des Arbeitslosengeldanspruchs, die Frauen vor einem Abrutschen in Armut schützt

6. Frauen an der Spitze

■ 6.1. Frauen in Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst in Österreich ist vor allem in den oberen Hierarchieebenen nach wie vor männerdominiert. Nimmt man Angaben des letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichts der Regierung als Basis und berechnet, wie lange es beim derzeitigen Tempo der Besetzung von Spitzenpositionen dauert, bis Frauen die Hälfte davon innehaben, ergibt sich ein ernüchterndes Bild: Steigt der Frauenanteil in den Sektionsleitungen im derzeitigen Besetzungstempo weiter, so dauert es noch mindestens 120 Jahre, bis eine Frauenquote von 50% erreicht ist!

Prozentueller Anteil von Frauen und Männern in höherwertiger Verwendung

Dienststelle	Frauen 2005	Frauen 2003	Entwicklung	Männer 2005	Männer 2003	Entwicklung
BMI	6,60%	1,90%	4,70%	93,40%	98,10%	-4,70%
BMLV	8,30%	7,30%	1,00%	91,70%	92,70%	-1,00%
BMVIT	21,20%	16,60%	4,60%	78,80%	83,40%	-4,60%
BMAA	22,00%	20,00%	2,30%	77,70%	80,00%	-2,30%
BMLFUW	22,30%	21,60%	0,70%	77,70%	78,40%	-0,70%
BMWA	23,00%	22,00%	1,00%	77,00%	78,00%	-1,00%
Rechnungshof	25,80%	20,90%	4,90%	74,20%	79,10%	-4,90%
BMJ	26,30%	24,90%	1,40%	73,70%	75,10%	-1,40%
VwGH	29,00%	17,00%	12,30%	71,00%	83,30%	-12,30%
BMF	32,00%	32,30%	-0,30%	68,00%	67,70%	0,30%
Parlamentsdirektion	32,00%	30,00%	2,00%	68,00%	70,00%	-2,00%
Volksanwaltschaft	33,30%	28,60%	4,70%	66,70%	71,40%	-4,70%
AMS	35,70%	39,90%	-4,20%	64,30%	60,10%	4,20%
BKA	38,50%	35,90%	2,60%	61,50%	64,10%	-2,60%
BMBWK	39,90%	41,60%	-1,70%	60,10%	58,40%	1,70%
BMGF	41,10%	37,30%	3,80%	58,90%	62,70%	-3,80%
BMSG	42,10%	40,10%	2,00%	57,90%	59,90%	-2,00%
Präsidentenkanzlei	47,00%	13,00%	33,70%	53,00%	86,70%	-33,70%
VfGH	68,80%	56,00%	12,80%	31,20%	44,00%	-12,80%

(Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2006)

Nur im Verfassungsgerichtshof liegt der Anteil der Frauen in höherwertiger Verwendung bei über 50%. Sogar abgenommen hat der prozentuelle Anteil der Frauen im Finanzministerium, dem AMS und dem Bildungsministerium.

Anzahl der Frauen und Männer in höherwertiger Verwendung:

2005: 1.234 Frauen (27,2%) 3.296 Männer (72,8%)
 2003: 1.750 Frauen (15,2%) 9.743 Männer (84,8%)

Traurige Spitzenreiter bei der Geschlechterdiskriminierung sind das Bildungsministerium (BMBWK), das Finanzministerium und das Innenministerium. Die meisten Beschwerdefälle nach dem Gleichbehandlungsgesetz gab es mit neun Anträgen aus dem Bildungsministerium. Im Innenministerium waren es sieben und im Finanzministerium sechs Anträge. Im Justizministerium gab es

zwei Anträge. Das Außenministerium, das Gesundheits- und Frauenministerium, das Verkehrsministerium, die AGES, das AMS die Statistik Austria, das Bundesrechenzentrum, die Wiener Staatsoper, die TU Wien und die Uni Wien waren mit jeweils einem Antrag vertreten.

■ 6.2. Frauen in Interessensvertretungen

In den Führungsgremien der SozialpartnerInnen und ähnlicher Interessensvertretungen sieht das Bild nicht viel anders aus.

	Frauenanteil bei Mitgliedern	Frauenanteil bei FunktionärInnen
Arbeiterkammer	24%	47%
Wirtschaftskammer	32%	14%
Industriellenvereinigung	10%	2%
Landwirtschaftskammer	46% ¹	15%

Quelle: Websites von AK, WKÖ, IV und LW, Situationsbericht Frauen in Vorarlberg 2007

Wenn man den Frauenanteil unter den Mitgliedern mit jenem unter den FunktionärInnen vergleicht, dann wird ganz schnell klar: Frauen sind unter den FunktionärInnen nur halb so gut vertreten wie unter den Mitgliedern.

■ Noch seltener findet man Frauen im PräsidentInnensessel der Interessensvertretungen:

	PräsidentInnen	VizepräsidentInnen
Arbeiterkammer	0 Frauen von 10	6 Frauen von 29
Wirtschaftskammer	2 Frauen von 10	4 Frauen von 30
Industriellenvereinigung	0 Frauen von 10	2 Männer von 2
Landwirtschaftskammer	0 Frauen von 10	2 Frauen von 14

Quelle: Websites von AK, WKÖ, IV und LW

Lediglich in der Wirtschaftskammer finden sich auf Landesebene zwei Frauen als Präsidentinnen, ansonsten ist diese Tätigkeit ausschließlich Männern vorbehalten. Auch bei den VizepräsidentInnen ist der Frauenanteil verschwindend gering und bleibt bei unter 20%.

■ 6.3. Frauen an der Spitze von Unternehmen

Die Zahl der Frauen in den Führungsetagen in den großen Unternehmen sinkt. Bei den börsennotierten und umsatzstärksten Unternehmen in Österreich sind jetzt wieder 48% rein in Männerhand - vor zwei Jahren waren es 39%, geht aus einer Studie des European Women's Management Development International Network (EWMD) hervor. Von den 207 untersuchten Betrieben gibt es keinen einzigen, der ausschließlich Frauen in der Führungsriege aufweist. 22% beschäftigen zumindest eine Frau in einer Spitzenposition. Insgesamt ist die Zahl der weiblichen Führungskräfte von 2000 auf 2005 zurückgegangen, und zwar von 30,3% auf 27% gesunken. (EU Gleichbehandlungsbericht 2008)

Auch der Anteil der Frauen in leitenden Funktionen (Vorstand, Geschäftsführung, Prokura, Aufsichtsrat) ist von 11% im Jahr 2004 auf 10% im Jahr 2006 zurückgegangen. Obwohl die Managementqualität in gemischten Führungsteams weitaus besser ist, werden die rein männlich besetzten Gremien wieder mehr. Der höchste Anteil an Chefinnen ist in den Branchen Finanzwirtschaft (33%), Handel (23,5%) und Tourismus (22%) zu finden - gefolgt von der Industrie (20%) und dem Energiesektor (14%).

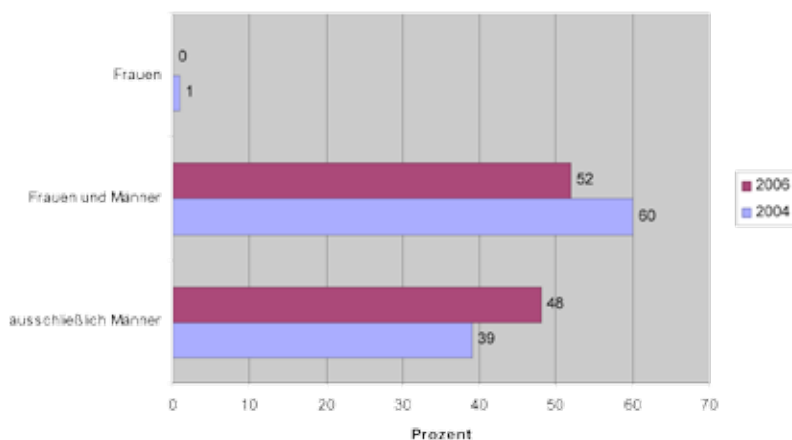
¹ Basis Jahr 2001

Zusammensetzung der Führungsetagen (börsennotierte, umsatzstärkste 207 Unternehmen):

2004: 39% nur Männer, 60% Frauen und Männer, 1% Frauen
2006: 48% nur Männer, 52% Frauen und Männer, 0% Frauen

Studie: des European Women's Management Development International Network (EWMD)
<http://www.ewmd.org>

Prozentueller Anteil von Frauen in Führungsetagen in börsennotierten Unternehmen



Einer Studie der Arbeiterkammer zufolge beträgt der Frauenanteil in den 200 untersuchten größten österreichischen Kapitalgesellschaften in der Geschäftsführung nur 5% bzw. 28 Frauen. 88% der Top-Unternehmen hatten keine einzige Frau in der Geschäftsführung. Geringfügig besser ist die Situation in den Aufsichtsräten der untersuchten Unternehmen. Dort lag der Frauenanteil bei 10,4%. Zumindest eine Frau in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat findet sich nur in 15 der untersuchten 200 Unternehmen. Am meisten Frauen finden sich in den Branchen Dienstleistungen, Handel und Banken/Versicherungen. Besonders wenige Frauen sind in der Transportbranche, bei Energieversorgern, in der Baubranche, bei IT/Telekommunikationsunternehmen und in der Sachgüterindustrie zu finden. Selbst wenn eine Frau in Österreich den Sprung in die Vorstandsebene schafft, verdient sie laut einer Studie von Jobpilot (2006) immer noch um **27,5% weniger** als ihre männlichen Kollegen.

Ein Grund dafür ist die mangelnde Transparenz bei den Vorstandsgehältern, die dem Corporate Governance Kodex widerspricht. Dieser Kodex (eine Art Benimmregel-Sammlung für Unternehmen) wird in Wien zu wenig eingehalten, kritisiert die Arbeiterkammer. Aus einer Studie geht hervor, dass ein Drittel der an der Wiener Börse notierten Unternehmen den Kodex ignorieren. Obwohl Transparenz bei den Vorstandsbezügen zu den Forderungen des Kodex gehört, veröffentlichen nur 11 von 79 Unternehmen individuelle Angaben über die Bezüge ihrer Vorstandsmitglieder. Somit sind auch Unterschiede bei den Bezügen von Frauen und Männern im Vorstand nicht überprüfbar.

Ganz anders hat sich der Frauenanteil in Spitzenpositionen von Unternehmen in Skandinavien entwickelt. Die meisten Frauen in Aufsichtsräten gibt es in Norwegen: 38% beträgt dort der Frauenanteil, in Österreich waren es gerade einmal 9,5% im Jahr 2006. Die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote in Norwegen, die im Jahr 2008 von allen börsennotierten Unternehmen erreicht werden muss, liegt bei 40%. Durch diese gesetzliche Regelung ist der Anteil von 7% (2004) auf 38% im Jahr 2007 angestiegen. Während in den skandinavischen Ländern Frauen in den Aufsichtsräten von allen Unternehmen vertreten sind, findet sich weibliche Mitglieder in Österreich nur in 50% der Aufsichtsräte (Quelle: Secon Bi-annual EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2006, APA).

Ohne klare gesetzliche Regelungen ist nicht zu erwarten, dass sich der Frauenanteil an der Spitze von Österreichs Unternehmen in absehbarer Zeit deutlich erhöhen wird.

Gefordert ist daher

- Verbindliche Frauenquoten in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen und in Vorständen staatsnaher Betriebe
- die Bindung der Wirtschaftsförderung an Frauengleichstellung mittels einer »Gleichbehandlungsbilanz«
- Anreize für die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen in der Wirtschaft
- ein gezieltes Frauenförderprogramm für Frauen in Spitzenfunktionen im Öffentlichen Dienst

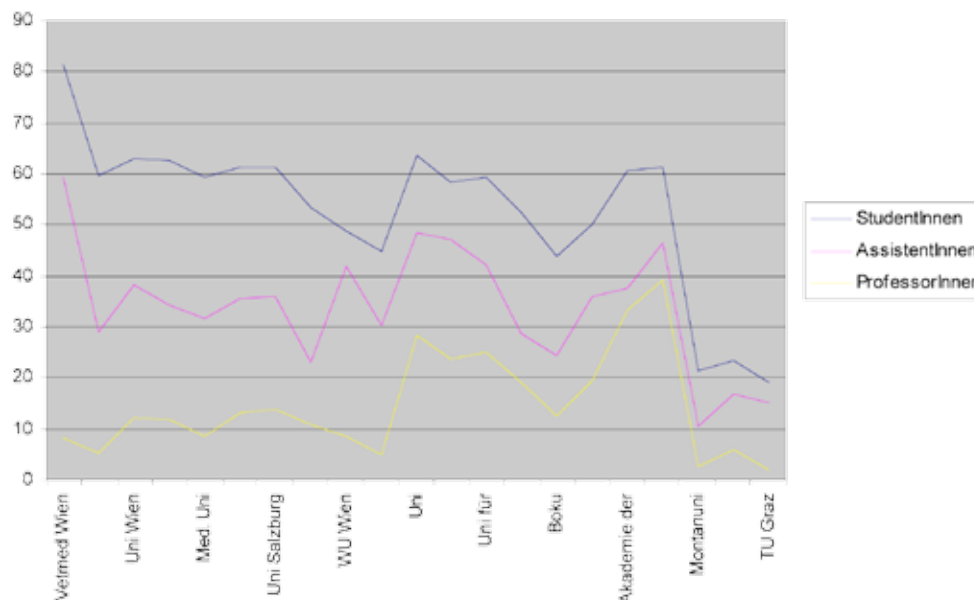
6.4. Frauen an Universitäten

Österreichweit lag der Anteil an Professorinnen im Jahr 2006 bei 14,2%, das bedeutet eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (13,9% im Jahr 2005). (Quelle: Statistisches Taschenbuch 2005 und 2006 des Wissenschaftsministeriums)

Auch wenn es insgesamt zu einer leichten Steigerung gekommen ist, so schließt dies nicht aus, dass es immer wieder Universitäten mit einem sinkenden Frauenanteil bei den Professuren gibt. Ein Vergleich des Frauenanteils bei den Professuren im Wintersemester 2005 mit jenem im Wintersemester 2006 zeigt, dass an zehn von 22 Universitäten ein Rückgang beim Professorinnenanteil zu verzeichnen war.

An den medizinischen Universitäten sind derzeit lediglich 10% der Professuren durch Frauen besetzt. Im Studienjahr 2005/06 betrug der Anteil promovierter Frauen an den medizinischen Fakultäten 67,7%. Im selben Jahr lag der Frauenanteil unter den habilitierten MitarbeiterInnen zwischen 22% (Med.-Uni Wien) und 12% (Med.-Uni Innsbruck), der Anteil an Assistentinnen lag zwischen 33% (Med.-Uni Graz) und 49% (Med.-Uni Innsbruck). Diese Zahlen belegen, dass es an qualifizierten Forscherinnen nicht mangelt.

Frauenanteile an den Universitäten 2005



Vergleicht man den Anteil der Frauen unter den StudentInnen mit jenem unter den ProfessorInnen, so fällt auf, dass gerade die Medizinischen Universitäten, insbesondere die Veterinärmedizinische Universität, ein besonders großes Missverhältnis zwischen dem Anteil der Studentinnen und jenem der Professorinnen aufweisen. Mit Ausnahme der Universitäten der Künste, haben Universitäten mit einem Frauenanteil bei den StudentInnen von über 60%, bei den ProfessorInnen einen Anteil von maximal 14% Frauen. An den technisch-naturwissenschaftlichen Universitäten ist die Chance der Studentinnen später einmal eine Professur zu erhalten, deutlich größer.

Frauenanteile an den Universitäten				
Universitäten	StudentInnen	AssistentInnen	ProfessorInnen	Differenz
Vetmed Wien	81,5	59,3	8,3	73,2
Med. Uni Graz	59,8	29	5,3	54,5
Uni Wien	63,1	38,2	12,2	50,9
Uni Klagenfurt	62,5	34,2	11,8	50,7
Med. Uni Wien	59,2	31,5	8,7	50,5
Uni Graz	61,4	35,6	13,1	48,3
Uni Salzburg	61,4	36	13,9	47,5
Med. Uni Innsbruck	53,3	23	10,8	42,5
WU Wien	48,8	42	8,5	40,3
Uni Linz	45	30,2	4,8	40,2
Uni Mozarteum Salzburg	63,6	48,3	28,4	35,2
Uni für Musik und darstellende Kunst	58,4	47	23,7	34,7
Uni für angewandte Kunst	59,2	42,1	25	34,2
Uni Innsbruck	52,3	28,8	19,1	33,2
Boku	43,8	24,4	12,5	31,3
Uni für Musik und darstellende Kunst Graz	50,1	35,9	19,6	30,5
Akademie der bildenden Künste Wien	60,5	37,5	33,3	27,2
Uni für künstlerische u. industrielle Gestaltung Linz	61,2	46,4	39,1	22,1
Montanuni Leoben	21,3	10,4	2,7	18,6
TU Wien	23,4	16,7	6	17,4
TU Graz	19	15,3	2	17

Quelle: Statistisches Taschenbuch 2006 des Wissenschaftsministeriums

Frauen in Spitzenpositionen an den heimischen Universitäten gibt es ebenfalls nur wenige. Erst im Jahr 2007 gibt es die erste Rektorin an einer österreichischen Universität:

- Vorsitzende des Senats: 19%
- LeiterInnen von Organisationseinheiten: 15%

Nach der EUROSTAT-Studie She-Figures (2006) sind Forscherinnen im Sektor Staat und Hochschule im EU-Raum stark unterrepräsentiert. Allerdings rangiert Österreich auch innerhalb der EU unter den Schlusslichtern.

Zum Beispiel lag der Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren an Universitäten in den EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2004 zwischen 2,3% auf Malta und 29,1% in Rumänien. Österreich rangiert mit 9,5% um ganze 20 Prozentpunkte hinter den Spitzenreitern. In der Forschungslandschaft sieht die Situation nicht besser aus: Die Forscherinnenquote liegt mit 21% im EU-Vergleich ebenfalls im Schlussfeld.

	Unternehmen	Staat	Hochschule
Forscherinnenanteil (in %)	10%	35%	30%

Quelle: Eurostat She-Figures 2006, die Daten beziehen sich auf das Jahr 2004

Die Vergabe von Professuren erfolgt weiterhin nach dem alten, männerdominierten Muster: Im Jahr 2006 wurden an 14 österreichischen Universitäten unbefristete Professuren vergeben. An neun von 14 Universitäten erhielten ausschließlich Männer eine unbefristete Professur. Nur an einer einzigen Universität, der Uni Graz, wurden mehr Frauen als Männer berufen. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den unbefristeten Berufungen bei 16%. Aus einer Anfragebeantwortung des Wissenschaftsministeriums geht hervor, dass jedoch 28,3% der Professuren im Jahr 2006 mit Frauen besetzt werden hätten müssen. Bei den Habilitationen lag der Frauenanteil im Jahr 2006 bei 30%.

Die Frauenförderungsprogramme des Ministeriums erzielen nicht den gewünschten Erfolg. Wie sonst ist es erklärbar, dass der Anteil an Frauen im universitären Bereich in den letzten zwei Jahren nur minimal gestiegen ist? Um einer internationalen Konkurrenz standhalten zu können, ist es notwendig, Frauen in Forschung und Lehre stärker zu fördern, sowie bereits existierende Frauenförderungsprogramme effizienter als bisher zu exekutieren.

Gefordert ist daher:

- Bindung der Finanzierung der Universitäten (Leistungsvereinbarungen) an Frauenförderung und die Erfüllung von Frauenquoten
- Verbindliche Frauenquoten für alle universitären Gremien
- Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Bessere Arbeitsbedingungen für Frauen an den Universitäten (Teilzeitarbeit schaffen, unbefristete Verträge fördern, Ausbau von Betriebskindergärten, etc.)
- Ausbau von Gender- und Culturalstudies sowie verpflichtende Verankerung von genderspezifischen Lehrinhalten in allen Studienrichtungen

7. Kampf der Diskriminierung

■ 7.1. Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Gleichbehandlungsgesetze (für die Privatwirtschaft und als Pendant für den öffentlichen Dienst das Bundesgleichbehandlungsgesetz sowie die Landesgleichbehandlungsgesetze in den Bundesländern) sollen Frauen in Österreich vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz schützen. Damit dieser Schutz effektiv gewährleistet werden kann, braucht es einerseits effiziente Gesetzesbestimmungen und andererseits ausreichend Ressourcen, um Rechte auch tatsächlich durchsetzen und diskriminierte Frauen unterstützen zu können – beides ist nicht ausreichend vorhanden.

So wurden die Gleichbehandlungsgesetze zwar 2004 novelliert, weil dies aufgrund neuer EU-Richtlinien notwendig geworden war. Abseits der von der EU vorgeschriebenen Verbesserungen hat Österreich jedoch keinerlei Maßnahmen umgesetzt, um Frauen besser vor Diskriminierung zu schützen. Und auch die EU-Standards – ausdrückliche Mindeststandards – wurden von der österreichischen Novelle nicht in allen Punkten erfüllt: So sind die Schadenersatzzahlungen, die diskriminierten Frauen mindestens zustehen, in Österreich nach wie vor so gering, dass sie keine abschreckende Wirkung haben und Frauen zum Teil ihre Rechte gar nicht einklagen. Es gibt keine Beweislastleichterung im Gerichtsverfahren ausschließlich für das Diskriminierungsopfer wie von der EU vorgesehen, sondern auch für die beklagte Partei, was bedeutend schlechtere Prozesschancen für Diskriminierungsopfer mit sich bringt. Außerdem fehlt die Einbeziehung von NGOs in die Gleichbehandlungspolitik der Regierung, wie dies in den EU-Richtlinien vorgesehen ist.

Der Beratungsbedarf in Sachen Anti-Diskriminierung ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen und hat sich auf sehr hohem Niveau eingependelt, wie die folgende Tabelle zeigt:

NEUE Beratungsfälle 2002	NEUE Beratungsfälle 2003	NEUE Beratungsfälle 2004	NEUE Beratungsfälle 2003
2.118	3.398	4.555	4.418

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. Auch die fachliche Personalausstattung der Wiener Gleichbehandlungsanwaltschaft mit drei Juristinnen wurde nicht verstärkt. Und das, obwohl sich die Zahl der neuen Fälle innerhalb von nur zwei Jahren mehr als verdoppelt hat!

Außerdem sind mit der Gesetzes-Novelle 2004 neue Aufgaben hinzugekommen, da der Diskriminierungsschutz ausgeweitet wurde auf andere Gruppen von möglichen Betroffenen und andere Diskriminierungstatbestände. Nunmehr gibt es auch für andere Diskriminierungsbereiche Gleichbehandlungsanwältinnen (eine für Diskriminierung wegen Alters, ethnischen Gründen, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung am Arbeitsplatz und eine für Diskriminierung aus rassistischen Motiven am und außerhalb des Arbeitsplatzes). Abgesehen davon, dass diese neuen Anwältinnen mit noch geringerer Personalausstattung, nämlich alleine ohne jegliche administrative Zuarbeit den Beratungs- und Begleitungsbedarf für ihre Themen für ganz Österreich abdecken müssen, so hat die bestehende Gleichbehandlungsanwaltschaft nun einerseits die Koordination aller Anwaltschaften übernommen und ist andererseits auch für Fälle von Mehrfachdiskriminierung zuständig. Und dies alles praktisch ohne Ressourcenerweiterung!

Alle Gleichbehandlungsanwaltschaften in Österreich (mit den erweiterten Zuständigkeitsbereichen seit 2004) haben im Juni 2006 einen Personalstand von 14 Vollzeit- und 6 Teilzeitstellen und sollen damit alle Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz bzw. bei ethnischer Diskriminierung auch außerhalb des Arbeitsplatzes abdecken!

In ihrem Bericht 2004/2005 hält die Anwaltschaft für Gleichbehandlung daher fest:

»Nach den Erfahrungen im ersten gemeinsamen Berichtsjahr (...) lässt sich bereits klar sagen, dass

- dringend für die beiden neuen, derzeit mit nur jeweils einer Person besetzten Anwaltschaften sowohl eine administrative Unterstützung (...) als auch juristische Unterstützung durch jeweils eine Stellvertreterin und Regionalanwältinnen/-anwälte und
- für die Zentrale (...) eine zusätzliche Juristin für die fachlichen Koordinationsaufgaben, aber vor allem für die aufgrund des stark ausgedehnten Geltungsbereichs (...) auch im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung zahlreichen neuen Aufgaben erforderlich sein wird.«

Gefordert ist daher:

- eine adäquate Ressourcenausstattung für die Gleichbehandlungsanwaltschaften, um Frauendiskriminierung effizient bekämpfen zu können
- ein Ausbau der Regionalanwaltschaften: in jedem Bundesland zumindest eine Regionalanwaltschaft
- eine vollständige Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in Österreich
- mehr Information der Öffentlichkeit über die Gleichbehandlungsgesetze und die Möglichkeiten bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung

■ **7.2. Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes**

Frauen erleben Diskriminierungen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch außerhalb des Arbeitsplatzes. Daher wurde eine weitere EU-Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verabschiedet. Diese Richtlinie verbietet in diesem Bereich geschlechtsspezifische Diskriminierung. So werden beispielsweise finanzielle Benachteiligungen in Versicherungsverträgen wegen Schwanger- und Mutterschaft in Zukunft verboten sein werden, ebenso wie unterschiedliche Friseurpreise für Frauen und Männer. Allerdings bleiben auch in Zukunft zentrale Bereiche wie Bildung oder Werbung aus dem Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen. Die Umsetzungsfrist für diese Richtlinie ist im Dezember 2007 abgelaufen. Eine Umsetzung in österreichisches Recht lässt aber auf sich warten. Ein Gesetzesentwurf der Regierung liegt seit Jahresbeginn 2008 endlich vor, bis es zur Umsetzung dieser Richtlinie in Österreich kommt, wird es aber noch Monate dauern. Österreich ist damit wieder einmal bei der Umsetzung von EU-Vorgaben im Bereich Gleichbehandlung zu spät dran. Dabei bleibt es ohnehin bei einer Mindestanpassung des Gleichbehandlungsgesetzes an die EU-Richtlinie, die Chance für eine grundlegende Reparatur des Gesetzes wird leider nicht genutzt.

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes ist nämlich ein völlig unübersichtliches Gesetz mit unterschiedlichsten Kategorien von Diskriminierungsbegriffen entstanden. Diskriminierungsoffern ist es mittlerweile nicht mehr möglich, ihre Rechte und Ansprüche ohne Beiziehung von ExpertInnen zu erkennen. Zusätzlich gibt es durch die sukzessive Umsetzung mehrerer Richtlinien inzwischen völlig unterschiedliche Standards beim Diskriminierungsschutz für verschiedene Gruppen. So werden mit der kommenden Novelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen außerhalb des Arbeitsplatzes verboten, allerdings – wie beschrieben – mit Ausnahme von Bereichen wie Bildung und Werbung. Eine solche Ausnahme besteht bei der ethnischen Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes nicht. Alle anderen Gruppen sind außerhalb des Arbeitsplatzes bis heute überhaupt nicht vor Diskriminierung geschützt.

Gefordert ist daher:

- umfassender gesetzlicher Diskriminierungsschutz für Frauen außerhalb des Arbeitsplatzes statt Ausnahmen bei wichtigen Bereichen wie Bildung und Werbung
- einheitlicher, für alle Gruppen in gleichem umfassenden Ausmaß geltender und klar und eindeutig geregelter Diskriminierungsschutz
- Erhebungen zur Diskriminierung von Frauen in unterschiedlichen Lebensbereichen
- ein generelles Verbot unterschiedlicher Versicherungsprämien für Männer und Frauen in privaten Versicherungsverträgen

8. Frauen und Gewalt

■ 8.1. Faktische und rechtliche Situation in Österreich

In Österreich gibt es keine repräsentativen Studien zur Zahl von Frauen, die von Gewalt betroffen sind. In Anlehnung an internationale Zahlen wird geschätzt, dass hier jedes Jahr etwa 250.000 Frauen körperlich misshandelt werden. 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 – zumindest einmal in ihrem Leben Opfer männlicher Gewalt werden. Die meisten Gewalttaten werden nicht von Fremden, sondern im Familienkreis bzw. im sozialen Nahraum verübt. Im Jahr 2005 wurden 3.256 Frauen und Kinder in österreichischen Frauenhäusern aufgenommen und betreut.

Seit 1997 gibt es in Österreich das Gewaltschutzgesetz, das insbesondere ein Wegweiserecht sowie ein Betretungsverbot der eigenen Wohnung für gewalttätige Personen vorsieht. Die Polizei kann ein solches Betretungsverbot für einen mehrtägigen Zeitraum erlassen. Das Betretungsverbot kann dann durch eine einstweilige Verfügung des Gerichtes auf mehrere Monate verlängert werden. Außerdem informieren die Behörden in Fällen von Gewalt die jeweils zuständige Interventionsstelle gegen Gewalt, die die Opfer betreut und Unterstützung anbietet. Die Zahl der Wegweisungen steigt seit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes kontinuierlich an.

Jahr	Jahr Wegweisungen/ Betretungsverbote Nach §38a SPG	Verwalt. Strafen wg. Übertretung	Aufhebung	Weitere Einsätze bei Gewalt in der Familie
1997	ca. 1.449	ca. 138	ca. 106	k. A.
1998	2.673	252	123	k. A.
1999	3.076	301	k.A.	k. A.
2000	3.354	430	k.A.	7.638
2001	3.283	508	105	7.517
2002	3.944	475	109	7.391
2003	4.174	633	124	6.552
2004	4.764	641	106	6.195
2005	5.618	668	120	6.171
2006	7.235	629	132	6.467
Gesamt	39.570	4.675	-	-

Quelle: Zahlen des Bundesministeriums für Inneres, zusammengestellt von der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie

Etwa 20 Mal pro Tag muss die Polizei durchschnittlich einschreiten, um Gewalttäter aus Wohnungen wegzuweisen. Bei den Wegweisungen gibt es ein deutliches Stadt-Land Gefälle. Während es 2006 im städtischen Raum ca. 4.100 Betretungsverbote und Wegweisungen gab, waren es am Land nur 3.100. Bei den Streitschlichtungen jedoch gab es 3.900 im ländlichen Raum gegenüber 2.600 in der Stadt.

Das UNO Frauenrechtskomitee verurteilte Österreich wegen mangelnder Sorgfalt beim Schutz von Frauen vor Gewalt

Im Jahr 2004 brachten zwei NGOs aus Österreich, nämlich der Verein Frauen-Rechtsschutz und die Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie, Mitteilungen beim UN-Frauenrechtskomitee. Dabei ging es um zwei Mordfälle in den Jahren Jahr 2002 und 2003, bei denen zwei Frauen durch ihren jeweiligen Ehemann getötet wurden.

Den Morden ging jeweils eine Abfolge von Gewalttaten und Morddrohungen voraus, die bei den Polizei- und Justizbehörden angezeigt wurden. Gegen beide Täter wurden so genannte polizeiliche und zivilgerichtliche »Wegweisungen« verfügt, mit welchen den Tätern das Betreten

der ehelichen Wohnung und der unmittelbaren Umgebung des Opfers unter Androhung von polizeilichem Zwang verboten wurde. Diese zivilrechtlichen Maßnahmen reichten jedoch nicht aus, um die Gewaltopfer effektiv zu schützen, weil sich die Täter nicht an die Verbote hielten. Die parallel dazu eingeleiteten strafgerichtlichen Verfahren wurden aber nicht mit der gebotenen Konsequenz durchgeführt, insbesondere wurden die Täter trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen nicht in Untersuchungshaft genommen.

Empfehlungen des UN-Frauenrechtskomitees an Österreich:

Das Komitee empfiehlt daher:

- die Verstärkung der Durchsetzung und Überwachung des Gewaltschutzgesetzes und des Strafrechtes durch sorgfältige Handhabung des Gesetzes und Sanktionen bei Unterlassung;
- die prompte und rasche Verfolgung von Gewalttätern, um potentiellen Tätern und der Öffentlichkeit zu vermitteln, dass die Gesellschaft Gewalt in der Familie verurteilt;
- die Sicherstellung, dass straf- und zivilrechtliche Rechtsbehelfe bei Gefahr von Gewalt auch tatsächlich angewandt werden;
- die Sicherheit von Frauen bei allen Handlungen mit zu berücksichtigen;
- die Klarstellung, dass die Rechte von Tätern nicht über den Menschenrechten von Frauen auf Leben und physischer und psychischer Integrität stehen;
- die Verbesserung der Koordination zwischen Polizei und Justizbehörden;
- die Sicherstellung, dass alle Ebenen des Strafjustizsystems (Polizei, Staatsanwaltschaft, RichterInnen) regelmäßig mit Frauen- und Gewaltschutzeinrichtungen kooperieren;
- die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung von RichterInnen, JuristInnen und Strafverfolgungsorganen hinsichtlich Gewalt in der Familie, einschließlich der Frauenrechtskonvention, der Generellen Empfehlung zum Gewaltschutz und dem Fakultativprotokoll.

Ob und wie rasch diese Empfehlungen durch die österreichische Regierung umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Peinlich genug ist es jedenfalls, wenn ein Staat wie Österreich durch eine UN-Einrichtung verurteilt werden muss.

■ 8.2. Strukturelle und finanzielle Defizite im Gewaltschutzbereich

Es ist eine erfreuliche Entwicklung, dass nach jahrelangem Druck von NGOs, ExpertInnen und auch den Grünen die Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie seit 2007 finanziell endlich besser abgesichert sind. Die Situation von anderen Einrichtungen zur Unterstützung und Betreuung von Gewaltopfern, wie Frauenhäusern und diversen Beratungseinrichtungen, ist allerdings weiterhin unbefriedigend, sie sind finanziell nicht entsprechend den Notwendigkeiten ausgestattet. Dadurch werden auch die wertvollen Personalressourcen nicht effizient eingesetzt, weil die Beraterinnen immer wieder ihre Arbeitszeit auf die Ressourcenausstattung und den Erhalt von Förderungen verwenden müssen, statt auf die Beratung und Betreuung von Gewaltopfern.

Leider gibt es neben der Geldnot auch strukturelle Defizite, welche wirksamen Gewaltschutz deutlich erschweren. Was sich immer wieder als sehr problematisch gezeigt hat, ist die Bewusstseinslage seitens der PolizeibeamtInnen. So kam ein Fall in die Öffentlichkeit, in dem eine Anzeige wegen einer Gewalttat an einer Frau von einer Polizeibeamtin nicht ordnungsgemäß entgegengenommen wurde, sondern die Frau nicht ernst genommen wurde und sogar mit zynischen Bemerkungen bedacht und bedroht wurde. Nach Auskunft verschiedener Fraueneinrichtungen sind dies keine Einzelfälle, sondern ist es immer wieder – trotz Begleitung – schwierig zu erreichen, dass PolizeibeamtInnen Anzeigen von Frauen wegen Gewalt ordnungsgemäß aufnehmen. Insbesondere im ländlichen Raum wird bei Gewalt gegen Frauen seitens der Polizei immer noch wesentlich öfter versucht, die Gewalt mit einer Streitschlichtung zu beenden statt mit einer Wegweisung des Gefährders. In den beiden Fällen von Gewalt, in denen Österreich vom UN-Frauenrechtskomitee verurteilt wurde, hat sich gezeigt, dass die Kommunikation zwischen Polizei und Justiz lückenhaft sein kann und zB Morddrohungen nicht immer an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet werden. Die Grünen haben ein umfangreiches Maßnahmen-

paket entwickelt, wie durch bessere gesetzliche Regelungen und einen verbesserten Vollzug, insbesondere mehr Sensibilität bei Polizei und Justiz, der Schutz vor Gewalt in Österreich deutlich ausgebaut werden könnte. Zu diesen Maßnahmen zählt vor allem:

- Ein strengeres Betretungsverbot und eine Ausweitung der Einstweiligen Verfügung von 3 auf 6 Monate
- Verbesserungen in der Polizeiausbildung, um ordnungsgemäße und mit der entsprechenden Sensibilität durchgeführte Amtshandlungen der Exekutive bei allen Fällen von Gewalt sicherzustellen
- Pflichtfach Gewaltschutz für die Justiz
- »Sondereinsatzkommando« häusliche Gewalt
- Unterhaltssicherung für weibliche Gewaltopfer
Einstweilige Verfügung für Unterhalt und Obsorge für einen entsprechenden Zeitraum im Falle einer Wegweisung, wenn die Frau das beantragt. Schaffung einer speziellen Funkstreifenzuständigkeit für Fälle von häuslicher Gewalt.
- Heißer Draht« zwischen Polizei und Justiz
Verbesserung der Kooperation und Kommunikation zwischen Exekutive und Justiz um einen lückenlosen Schutz der Opfer von häuslicher Gewalt zu gewährleisten. Bei der Polizei angezeigte Morddrohungen müssen an die Staatsanwaltschaft weiterberichtet werden.
- Rechtzeitige Vorwarnung der Opfer für Enthaltung des Gewalttäters
- Rasche und vollständige Umsetzung der Entscheidungen des CEDAW Komitees betreffend zwei Mordfälle an Frauen durch ihre Ehemänner.
- »Anti-Gewalt-Training« und Täterarbeit
- Sonderstaatsanwalt für häusliche Gewalt
Schaffung einer speziellen Zuständigkeit bei der Staatsanwaltschaft für »häusliche Gewalt« und entsprechende gerichtliche Verankerung
- »Frauen für Frauen« in der Polizei
Der ausschließliche Einsatz von weiblichen und geschulten Dolmetscherinnen für Opfer von Männergewalt mit nicht deutscher Muttersprache im Bereich Polizei und Justiz.

Gefordert ist daher:

- eine ausreichende Dotierung und mehrjährige finanzielle Absicherung von Frauenhäusern, Frauenberatungsstellen und Opferschutzeinrichtungen eine gesetzliche Verankerung aller Gewaltschutzeinrichtungen gesetzliche Verbesserungen beim Schutz von Gewaltopfern
- Verbesserung der gesetzlichen Bestimmungen zum Gewaltschutz
- Sensibilisierung von Polizei und Justiz und Einrichtung von Sonderinstanzen für einen wirkungsvolleren Vollzug des Gewaltschutzgesetzes
- die Erstellung einer repräsentativen Studie zur Zahl der gewaltbetroffenen Frauen in Österreich sowie eines Nationalen Aktionsplanes zur Bekämpfung von Gewalt

■ **9. Rechte für Sexarbeiterinnen**

In Österreich sind laut Schätzungen rund 5.000 – 7.000 Frauen in der Sexarbeit tätig. Um legal in der Prostitution zu arbeiten, brauchen die Frauen (und Männer) einen Meldezettel mit Wohnort in Österreich, sie müssen der Behörde mitteilen, wo sie arbeiten und dann müssen sie die nach dem Bundesgesetz vorgeschriebenen amtsärztlichen Untersuchungen vornehmen lassen. Alle anderen Bestimmungen werden von den neun Bundesländern unterschiedlich geregelt.

In der öffentlichen Wahrnehmung wird im Zusammenhang mit Prostitution fast ausschließlich von Opfern und Gewalt gesprochen. Das trifft zwar in vielen Fällen von Zwangsprostitution zu, auch sind die Arbeitsbedingungen für Frauen in der Prostitution im Regelfall wenig erfreulich und häufig zumindest gewaltnahe. Dennoch gibt es aber genauso freiwillige Sexarbeit. Alle in diesem Gewerbe tätigen Frauen von vorneherein im öffentlichen Diskurs zu wehr- und rechtlosen Objekten zu machen, entspricht jedenfalls nicht der Realität. Seit den 1970er Jahren gibt es Bewegungen von Sexarbeiterinnen, die an die Öffentlichkeit gingen, um für ihre Rechte zu kämpfen. Sexarbeiterinnen haben viele Pflichten, aber wenig Rechte. Ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen haben sich nicht verbessert, obwohl sie in einer florierenden Branche arbeiten. Die Tabuisierung und Diskriminierung der Prostitution führt dazu, dass es zu keiner Verbesserung der Arbeitsbedingungen kommt.

■ **9.1. Das deutsche Prostitutionsgesetz**

In Deutschland gibt es seit 2002 ein Prostitutionsgesetz, das die Situation der Sexarbeiterinnen verbessern sollte. Sexarbeiterinnen haben jetzt im Rahmen ihrer Berufsausübung das Recht auf eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung. Sie können ihre Löhne einklagen und sich auch gewerkschaftlich engagieren. Migrantinnen ohne legalen Aufenthaltsstatus sind von dieser Möglichkeit einer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung ausgeschlossen. Durch die Möglichkeit einer Sperrgebietsverordnung der Länder und Kommunen kann Prostitution jedoch in bestimmten Gebieten verboten werden.

Anfang 2007 wurde vom deutschen Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Bericht über die Auswirkungen des Prostitutionsgesetzes veröffentlicht. Eine Stärkung der Rechte der SexarbeiterInnen konnte nur teilweise erreicht werden, da sich viele Gemeinden und Länder weigerten das Prostitutionsgesetz in ihrer Gewerbe- und Gaststättenverordnung umzusetzen.

■ **9.2. Sexarbeit: Sittenwidrig aber steuerpflichtig**

In einem OGH-Urteil aus dem Jahr 1989 wurde entschieden, dass SexarbeiterInnen kein Recht haben, den Lohn für sexuelle Dienste von einem Freier einzuklagen, weil es sich hier um einen Vertrag handle, der sittenwidrig wäre. Das bedeutet, dass SexarbeiterInnen in Österreich keinen rechtsgültigen Vertrag abschließen können. Sie haben keinen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf ihr Honorar, obwohl die Sexarbeit an sich legal ist und die SexarbeiterInnen auch steuerpflichtig sind. Die Kategorisierung der Sexarbeit als eine sittenwidrige Dienstleistung, verhindert die Anerkennung der Sexarbeit als Arbeit. Durch die derzeitige Regelung sind SexarbeiterInnen von einer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung in Form einer unselbständigen Beschäftigung ausgeschlossen. Es handelt sich also um eine rechtliche Diskriminierung der SexarbeiterInnen anderen Berufsgruppen gegenüber. Durch eine Einschränkung der Weisungsbefugnis der ArbeitgeberInnen wie dies im Prostitutionsgesetz in Deutschland der Fall ist, ist es möglich, dass Frauen auch in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis völlig frei über ihre Sexualkontakte bestimmen können.

Änderungen sind jedoch auch im Fremdenrechtsgesetz nötig, damit MigrantInnen ebenfalls weiterhin einen Zugang zu diesem Arbeitsfeld haben. MigrantInnen können derzeit nur mit einem Aufenthalts-Reisevisum (Visum D+C) der Sexarbeit nachgehen. Dieses Visum wird

jedoch nur für maximal sechs Monate innerhalb eines Jahres erteilt und der Erstantrag sowie die Verlängerung müssen aus dem Ausland gestellt werden. Diese Bestimmungen verstärken die Abhängigkeitsverhältnisse der SexarbeiterInnen und führen zu einer steigenden Zahl an illegal tätigen Frauen. Ein ungesetzlicher Status bedeutet für die Frauen, dass sie unter ungeschützten Bedingungen arbeiten müssen und auch den Schutz der Polizei nicht in Anspruch nehmen können.

Neu zu regeln wäre außerdem die Verordnung des Gesundheitsministeriums, die wöchentliche, amtsärztliche Untersuchungen vorschreibt, denn die Häufigkeit der Zwangsuntersuchungen erscheint nicht mehr zeitgemäß. Ein System das weg geht von der Kontrolle hin zu mehr Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit wäre hier wünschenswert.

Die gesellschaftliche Stigmatisierung und Marginalisierung von SexarbeiterInnen stellt ein Problem dar, dem mit fachlichen Diskussionen, Kampagnen und einer Aufklärung im Rahmen gesetzlicher Veränderungen begegnet werden muss, um die Lebenssituation von SexarbeiterInnen zu verbessern.

Gefordert ist daher:

- Eine Entkoppelung der Prostitution aus den Sitten- bzw. Anstandsnormen und die konsequente Eingliederung in das Arbeitsrecht, die Gewerbeordnung und das Vertragsrecht.
- Eine Änderung des Strafrechts dahingehend, dass nur die Einschränkung der persönlichen Freiheit einer Prostituierten und nicht die Förderung von Prostitution an sich strafbar ist.
- Die rechtliche Gleichbehandlung und Gleichstellung von SexarbeiterInnen mit anderen Erwerbstätigen durch die Legalisierung der Sexarbeit als Erwerbstätigkeit
- Eine Veränderung des Fremdenrechts:
Amnestie für die durch das Fremdenrechtspaket 2006 (Abschaffung des »Prostituiertenvisums«) illegalisierten SexarbeiterInnen und die Schaffung einer Aufenthalts- und Niederlassungsmöglichkeit für migrantische SexarbeiterInnen mit einer Gültigkeit auch für die Zeit nach dem Ausstieg aus der Prostitution
- Die Aufhebung der Meldepflicht bei der Sicherheitspolizei

■ 10. Frauen in der Fremde

Laut Volkszählung 2001 leben in Österreich 336.500 ausländische Staatsbürgerinnen, die zu fast 90% aus anderen europäischen Ländern, insbesondere dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, kommen. Wenn man auch die im Ausland geborenen, jedoch mittlerweile eingebürgerten Frauen, zu der Gruppe der Migrantinnen zählt, dann erhöht sich diese Zahl auf 575.000 Frauen. Der Anteil der verheirateten Migrantinnen ist höher als bei den Inländerinnen, die öfter geschieden oder verwitwet sind. Es gibt auch vergleichsweise weniger Migrantinnen, die allein in einer Wohnung leben. (Migrantinnenbericht 2007)

Die Migration wird zunehmend weiblich. Der Frauenanteil unter den MigrantInnen ist von 2001 auf 2007 von 47% auf 49% gestiegen. Es leben also schon fast genau so viele Frauen wie Männer mit migrantischem Hintergrund in Österreich. Die Männer überwiegen zwar nach wie vor bei den Zuzügen, sie verlassen das Land jedoch häufiger wieder. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass Frauen sich schneller und leichter integrieren. Sie sind auch öfter mit Inländern verheiratet und weisen eine höhere Einbürgerungsrate auf als die Männer. (2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2007)

■ 10.1. Migrantinnen am Arbeitsmarkt

Aus dem 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht geht hervor, dass das Potential der Migrantinnen vom heimischen Arbeitsmarkt nur unzureichend genutzt wird. Die Beschäftigungsquote von Ausländerinnen betrug im Jahr 2006 laut Integrationsbericht des Innenministeriums 53,3%. Jene von türkischen Frauen lag mit bloß 26% deutlich darunter, jene von Frauen (ab Mitte Dreißig) aus dem ehemaligen Jugoslawien und den neuen EU-Mitgliedsländern liegt dafür sogar über jener der Erwerbsquote von Österreicherinnen.

Migrantinnen machen im Erwerbsleben häufig die Erfahrung einer doppelten Diskriminierung. Zum einen werden sie als Frau auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt und zum anderen aufgrund ihrer Herkunft. Im Vergleich zur Ausbildungsstruktur der InländerInnen haben sie in der Regel eine deutlich schlechtere Qualifikationsstruktur. Doch auch jene mit hohen Bildungsabschlüssen haben große Schwierigkeiten, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Ein Grund dafür sind die Schwierigkeiten bei der formalen Anerkennung ihrer Ausbildungsabschlüsse (Nostrifizierungen), die den Einstieg in den erlernten Beruf am österreichischen Arbeitsmarkt verhindern oder verzögern. Viele Akademikerinnen müssen in berufs- oder ausbildungsferne Branchen ausweichen und arbeiten als Reinigungskräfte, Regalbetreuerinnen oder Verkäuferinnen. Dadurch kommt es jedoch zu einer Dequalifizierung und der Wiedereinstieg in den ursprünglich ausgeübten Beruf wird zunehmend schwieriger, je länger die Frauen ihren Lebensunterhalt mit Hilfstätigkeiten bestreiten müssen.

Während das Risiko arbeitslos zu werden, bei Bildungsabschlüssen im Inland umso geringer wird, je höher die Bildung ist, trifft dies auf Abschlüsse aus dem Ausland nicht zu. Frauen mit einem ausländischen Bildungsabschluss sind etwa doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Frauen mit einem in Österreich erworbenen Bildungsabschluss. Während Inländerinnen in einem höheren Ausmaß erwerbstätig sind als Frauen mit einem geringen Bildungsgrad, ist dies bei Frauen mit Bildungsabschlüssen aus dem Ausland nicht der Fall. Selbst jene Frauen mit höheren ausländischen Bildungsabschlüssen sind in einem geringeren Ausmaß erwerbstätig. Bei den Männern lassen sich diesbezüglich keine Unterschiede erkennen. Generell lässt sich feststellen, dass bei der Gruppe der MigrantInnen, genau so wie bei den Österreicherinnen, die Frauenerwerbsquote niedriger ist als die Erwerbsquote der Männer. Dennoch lassen sich Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung der Migrantinnen auch in bezug auf ihre ethnische Herkunft feststellen. Frauen aus einer türkischen oder afrikanischen Herkunftsregion sind mit einer Erwerbsquote von 57 bzw. 56% weniger oft aktiv im Erwerbsleben als Frauen aus dem früheren Jugoslawien, die mit 72% sogar eine deutlich höhere Erwerbsquote aufweisen als die Österreicherinnen (64%). Junge Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind seltener erwerbstätig als Österreicherinnen in ihrer Altersgruppe. Bei den über 45-jährigen ist dies jedoch umgekehrt, hier weisen die Migrantinnen eine höhere Erwerbsquote auf.

Das Geschlecht hat einen größeren Einfluss auf die Einkommenshöhe als die Staatsbürgerschaft. Die Gehaltsdifferenzen zwischen den inländischen und ausländischen Frauen fallen wesentlich geringer aus als die Unterschiede bei den Männereinkommen.

■ 10.2. Die rechtliche Situation von Migrantinnen

Die rechtliche Situation von Migrantinnen ist in Österreich prekär und vergrößert häufig deren Abhängigkeit vom Ehemann. Denn das Aufenthaltsrecht für Menschen, die über eine Familiensammenführung nach Österreich kommen (das sind zumeist Frauen und Kinder), ist ausschließlich an den Status als Familienangehörige der sogenannten »Ankerperson« (also im Regelfall des Mannes) geknüpft, einen eigenständigen Aufenthaltstitel gibt es nicht. Das bedeutet: Bei Scheidung verlieren Frauen in den allermeisten Fällen das Aufenthaltsrecht.

Ebenso verlieren Frauen das Aufenthaltsrecht, wenn der Mann selbst das Aufenthaltsrecht etwa aufgrund einer strafrechtlichen Verurteilung verliert. Das bedeutet, dass diese Frauen mit einer Anzeige wegen Gewalt in der Ehe ihr eigenes Aufenthaltsrecht gefährden, da der Mann dann seine Aufenthaltserlaubnis verlieren kann. Hier werden die österreichischen Gewaltschutzgesetze vollkommen ad absurdum geführt!

Eine fast ebenso große Abhängigkeit besteht bei der Existenzsicherung, insbesondere beim Zugang zum Arbeitsmarkt: Ehefrauen, die sich rechtmäßig in Österreich aufhalten, haben nicht automatisch ein Recht auf Beschäftigung, sondern dürfen meistens zumindest 12 Monate lang keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Abhängigkeit von den ArbeitgeberInnen wiederum wird durch das AusländerInnenbeschäftigungsgesetz gefördert, das eine regelmäßige (Wieder-)Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung vorsieht. Die Angst vor dem Verlust dieser Beschäftigungsbewilligung führt dazu, dass (insbesondere) Frauen Ausbeutung durch die ArbeitgeberInnen, die Verletzung von grundlegenden ArbeitnehmerInnen-Rechten oder sexuelle Belästigung hinnehmen. Dazu kommt, dass Migrantinnen ohnehin tendenziell schlechtere und schlecht bezahlte Arbeitsplätze haben und somit eine oft unhaltbare Arbeitssituation entsteht. Auch die 2003 geschaffenen Regelungen, dass die Einwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit auf sogenannte »Schlüsselkräfte« beschränkt wird, ist frauenfeindlich: Schlüsselkräfte müssen nämlich zumindest 60% der Höchstbemessungsgrundlage der Sozialversicherung (2007: € 2.304) verdienen. Da Frauen aber bekanntermaßen tendenziell schlechter bezahlte Tätigkeiten ausüben bzw. weniger Entgelt erhalten als Männer, haben Frauen kaum die Möglichkeit, diese Einwanderungsform zu nutzen.

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 hat die Situation der Migrantinnen dabei erschwert, da hier mit Zwang und Drohung gearbeitet wird.

Das Jahr 2006 brachte weitere Schikanen für MigrantInnen. Seit dem 1. Jänner 2006 ist das neue Fremdenrechtspaket in Kraft, das das Recht auf ein ungestörtes Ehe- und Familienleben für binationale Paare - bei denen eine Partnerin/ein Partner nicht aus der EU sondern aus einem sogenannten »Drittland« kommt - massiv einschränkt. Der Gesetzgeber verlangt seit 1.1.2006 eine Antragstellung um Aufenthaltstitel im Herkunftsland. Das bedeutet eine Trennung auf unbestimmte Zeit mit ungewissem Ausgang - ohne jede Garantie, in Österreich zusammenleben zu können. Die nicht-österreichischen PartnerInnen ohne Aufenthaltstitel können jederzeit des Landes verwiesen werden. So werden sinnlos Familien zerrissen und Menschen »illegalisiert«.

Gefordert ist daher:

- die Schaffung eines eigenständigen Aufenthaltstitels für Familienangehörige
- eine grundlegende Reform des Ausländerbeschäftigungsgesetzes mit geschlechtsspezifischem Fokus
- die Abschaffung der »Schlüsselkräfteregelung«
- ein Ausbau der Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Migrantinnen
- Integrationsangebote statt Zwang und Drohung
- die Zurücknahme des schikanösen Fremdenrechtspaketes 2006

■ 10.3. Kein Asyl für Frauen?

Die Verfolgung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts wird international üblicherweise als Verfolgung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer »sozialen Gruppe« nach der Genfer Flüchtlingskonvention als Asylgrund anerkannt. Das birgt jedoch die Gefahr, dass geschlechtsspezifische Verfolgungsgründe nicht explizit genannt und bewusst werden. Nicht nur in den Asylbehörden, selbst unter Fachleuten, ist beim Thema frauenspezifische Fluchtgründe eine seltsame Ratlosigkeit zu erkennen. (Massen-)Vergewaltigung als geschlechtsspezifische Fluchtursache ist – zumindest seit dem Krieg am Balkan – gerade noch bekannt. Jedoch extreme Frauenmisshandlung wie Genitalverstümmelung, Witwenverbrennung oder Zwangsehen kommen in Asyl-Debatten selten vor, von der politischen Verfolgung von Frauen oder ihrer Flucht vor frauenfeindlichen Regimes wird praktisch überhaupt nicht gesprochen. Angesichts der Tatsache, dass Frauen in vielen Ländern der Welt aus verschiedensten Gründen verfolgt und ermordet werden und immerhin rund 20 bis 25% der AsylwerberInnen in Österreich Frauen sind, ist das alarmierend. Auch die Praxis nimmt auf die besondere Situation von Frauen kaum Rücksicht. Ein geschlechtssensibler Umgang mit AsylwerberInnen im Lauf des Verfahrens ist nicht gewährleistet. Männliche Beamte bei der Ersteinvernahme, männliche Dolmetscher und mangelnde Information machen es Frauen häufig schwer bis unmöglich, eigenständige und legitime Asylgründe vorzubringen. Und die Situation für Asylsuchende in der Bundesbetreuung verheerend. Immer wieder gibt es Fälle, in denen AsylwerberInnen eine Aufnahme in die Bundesbetreuung verwehrt wird, Familien auseinander gerissen werden und Frauen und Minderjährige in Schubhaft sitzen.

Fluchtgründe von Frauen

Aus einer Diplomarbeit von Regina Kramer geht hervor, dass Genitalverstümmelung, Ehrenmord und häusliche Gewalt einige der frauenspezifischen Fluchtgründe sind. Österreichische AsylwerberInnen stammen hauptsächlich aus der ehemaligen Sowjetunion und dem Kosovo. Für Frauen ist es viel schwieriger zu fliehen und Westeuropa zu erreichen, ohne in einem anderen Land Station zu machen. Sie haben in der Regel in ihren Herkunftsländern einen schlechteren Zugang zu Ressourcen und oft zusätzlich auch noch die Verantwortung für Kinder. Ein alleinstehender Mann schafft es leichter nach Österreich zu kommen, ohne vorher in einem anderen EU-Staat registriert zu werden. Nach dem Dublin-Verfahren gilt, dass alle die auf ihrem Weg nach Österreich bereits in einem anderen EU-Land waren, wieder dorthin zurückgeschickt werden. Die (Regierungs)Politik hat noch immer das klassische Bild eines männlichen Flüchtlings vor Augen und verbindet sie auch mit männlichen Fluchtgründen wie der politischen Situation im Land, während alle häuslichen Fluchtgründe, die zumeist auf Frauen zutreffen, als reine Privatsache angesehen werden. Die politische Ebene von häuslicher Gewalt oder Beziehungen zu Oppositionellen wird nicht erkannt. Auch der mangelnde staatliche Schutz von Frauen vor Ehrenmorden und Genitalverstümmelung in bestimmten Ländern wird oft von den Behörden verkannt.

Gefordert ist daher:

- die explizite Anerkennung geschlechtsspezifischer Fluchtgründe
- eine Sensibilisierung der Behörden auf geschlechtsspezifische Verfolgung und geschlechtssensiblen Umgang mit AsylwerberInnen
- Erarbeitung einer GenderAnalyse des gesamten Vollzugs des Asylgesetzes sowie verwandter Bereiche wie der Bundesbetreuung
- spezielle Einrichtungen und Betreuung für weibliche Asylwerberinnen

■ 10.4. Frauenhandel

Frauenhandel ist – kurz gesagt – jede Art der Geschäftemacherei im Kontext des Migrationsprozesses von Frauen. Gemeinsam mit Drogen- und Waffenhandel gehört Menschen- bzw. Frauenhandel damit zu den drei »ertragreichsten Geschäften« des organisierten Verbrechens. Betroffen sind hierbei keineswegs nur Sexarbeiterinnen, sondern auch Hausangestellte, Ehefrauen und alle Frauen, die in ausbeuterischen Verhältnissen, illegalisiert und unter Gewaltandrohung arbeiten müssen.

Frauenhandel ist nur möglich, weil entsprechende Nachfrage in den Zielländern besteht. Österreich ist sowohl ein Transitland für gehandelte Frauen als auch ein Abnehmer- bzw. Zielland. Unsere Gesellschaft ist daher für den Handel mit Menschen mitverantwortlich. Dennoch gibt es bisher weder international noch in Österreich klare Richtlinien und ausreichende rechtliche Grundlagen zur Bekämpfung des Frauenhandels und zum Schutz der Rechte der betroffenen Frauen. Das führt dazu, dass viele Fälle von der Exekutive nicht als solche erkannt und bearbeitet werden. Dies wird auch von einem Bericht der UNO zu Frauenhandel bestätigt, der im Frühjahr 2006 erschienen ist.

Die restriktive Einwanderungspolitik in Österreich begünstigt diese schwere Menschenrechtsverletzung von Frauen. Denn die derzeitigen rechtlichen Regelungen kriminalisieren Frauen, die Opfer von Menschenhandel geworden sind. Verurteilungen von Menschenhändlern oder deren Hintermänner finden kaum statt. Erschwerend kommt hinzu, dass derzeit keine Sicherheitsmaßnahmen oder Zeuginnenschutzprogramme bestehen, die aussagewillige Frauen schützen und ihnen nach einem Gerichtsverfahren eine Existenz zusichern oder ihren Aufenthalt ermöglichen. Die Opferschutzeinrichtungen werden nicht entsprechend gefördert und arbeiten am Existenzminimum. Die letzten Jahre haben zwar eine gewissen Sensibilisierung für das Thema auch in der Politik gebracht, gesetzliche Maßnahmen lassen aber weiter auf sich warten. Entsprechende Vorschläge in einem Grünen Antrag im Parlament zur Verbesserung des Opferschutzes bei Betroffenen von Frauenhandel wurden nicht beschlossen.

Gefordert ist daher:

- Behördlicher Schutz für Opfer von Frauenhandel, die Frauenhändler anzeigen bzw. im Verfahren als Zeuginnen aussagen
- ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für Opfer von Frauenhandel
- eine entsprechende Förderung der Beratungseinrichtungen für Opfer von Frauenhandel
- eine sofortige Einbeziehung der Opferschutzeinrichtungen bei Verdacht bzw. Fällen von Frauenhandel

11. Gesundheit

■ 11.1. Schwangerschaftsabbrüche - Verhütung hat Vorrang

Der Schlüssel zur Vermeidung ungewollter Schwangerschaften liegt beim richtigen Einsatz von Verhütungsmitteln. Das beginnt mit einer offeneren Sexualerziehung in den Schulen, mehr Sexualberatungsstellen für Jugendliche und der Forderung nach Gratis-Verhütungsmitteln. Im Unterschied zu vielen anderen Ländern gibt es Kontrazeptiva in Österreich nicht auf Krankenschein oder zumindest für bestimmte Gruppen gratis. Zum Teil ist der Zugang wie zum Beispiel im Falle der »Pille danach« durch die Rezeptpflicht eingeschränkt.

Kommt es zu einer ungewollten Schwangerschaft, so soll die schwangere Frau selbst ihre Entscheidung auf Basis umfassender Information treffen. Schwangeren Frauen müssen beide Möglichkeiten (das Kind zu bekommen oder ein Schwangerschaftsabbruch) ungehindert offen stehen:

Das setzt einerseits voraus, dass entsprechende Unterstützungen (zB finanzieller Art) und geeignete soziale Rahmenbedingungen (Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten) für die Mütter resp. Eltern geboten werden, wenn sich die Frauen für das Kind entscheiden. Andererseits sollen die Frauen die Möglichkeit vorfinden, in örtlicher Nähe zu ihrer Wohngegend und in professioneller Weise gratis einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen zu lassen.

Auch 33 Jahre nach dem Beschluss der Fristenlösung (§ 97 StGB - innerhalb der ersten drei Monate wird der Schwangerschaftsabbruch straffrei gestellt) müssen Frauen aus den Bundesländern im Westen Österreichs oft noch eine weite Reise auf sich nehmen, wenn sie sich für einen Schwangerschaftsabbruch entschieden haben. In vier Bundesländern (Vorarlberg, Tirol, Kärnten und dem Burgenland) sind bis heute noch keine Abtreibungen innerhalb des Bundeslandes möglich. In den meisten anderen Bundesländern, mit Ausnahme von Wien, wird der Schwangerschaftsabbruch nur an ganz wenigen Standorten durchgeführt. Obwohl eine Abtreibung ein sehr häufiger chirurgischer Eingriff ist, gibt es keine Qualitätsstandards, keine Richtlinien und kaum Spitäler, in denen er durchgeführt wird. In der Ausbildung der ÄrztInnen kommt dieser Eingriff überhaupt nicht vor.

Die Möglichkeit, eine Abtreibung an jeder Landeskrankenanstalt auf Krankenschein durchzuführen, würde auch die Beratungssituation in solchen Fällen gravierend verändern. Ein/e Mediziner/in, der/die kein kommerzielles Interesse an der Durchführung des Abbruchs hat, kann sich sicherlich mehr Zeit nehmen für die Probleme der Frau und für eine umfassende Beratung über alle möglichen Alternativen. Bei Problemen kann auch rasch Fachpersonal hinzugezogen werden, etwa PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, etc.

Wie eine Studie zum Thema Kosten für Verhütung und Schwangerschaftsabbruch in Europa zeigt, sind Österreich und Zypern die zwei Länder mit den höchsten Kosten pro Abbruch in Europa (> 300 €). Während es in Westeuropa einen etablierten Standard gibt, die Kosten für Verhütung und Abbruch zu übernehmen, müssen Frauen in Osteuropa und Österreich alles selbst bezahlen. Übrigens ist Frankreich hier ein interessantes Beispiel. Obwohl die Kosten für Schwangerschaftsverhütung und Abbruch für die meisten Frauen ganz oder zumindest teilweise von der Krankenkassa übernommen werden, hat das Land eine der höchsten Geburtenraten in Europa.

Eine Kriminalisierung von Frauen, die abtreiben lassen, trägt nichts zur Verringerung von Schwangerschaftsabbrüchen bei. Es ist daher zielführender, verstärkt auf Maßnahmen zur Aufklärung und Hilfestellung, zB durch einen kostenlosen und niederschweligen Zugang zu Verhütungsmitteln, zu setzen.

■ 11.2. Die »Pille danach«

Der Wegfall der ärztlichen Verschreibungspflicht bei der »Pille danach«, einem hormonellen Notfallverhütungsmittel, wäre für viele Frauen nach einem ungeschützten Geschlechtsverkehr (zB Kondom ist gerissen, die Einnahme der Antibabypille wurde vergessen,...) eine entschei-

dende Erleichterung. Sowohl die WHO als auch der Oberste Sanitätsrat haben sich bereits für die Freigabe dieses Verhütungsmittels ausgesprochen, das längstens innerhalb von 72 Stunden, am besten jedoch innerhalb von 24 Stunden nach dem Geschlechtsverkehr eingenommen werden muss, um eine Befruchtung der Eizelle zu verhindern. Je früher sie eingenommen wird, desto sicherer ist ihre Wirkung. Gerade an Wochenenden kann die Suche nach ÄrztInnen, die dieses Notfallverhütungsmittel verschreiben, zum Wettlauf mit der Zeit werden. In besonderen Notfällen ist dieses Verhütungsmittel auch ohne Vorliegen eines Rezeptes von der Apotheke abzugeben, allerdings liegt es im Ermessen der ApothekerInnen, ob sie sich vom Vorliegen einer Notfallsituation überzeugen lassen. Die Erfolgsquote der »Pille danach« hängt stark vom Zeitpunkt der Einnahme ab. Innerhalb der ersten zwölf Stunden nach dem Geschlechtsverkehr ist sie in 97% der Fälle wirksam, nach 72% nur noch bei 70%.

Die »Pille danach« ist nur ein Notfallverhütungsmittel, das keinen Ersatz für andere Verhütungsmittel darstellt. Mit einer durchschnittlichen Sicherheit von ca. 93% ist die Wahrscheinlichkeit einer ungewollten Schwangerschaft trotz »Pille danach« deutlich höher als bei anderen Verhütungsmitteln, wie etwa der Antibabypille, mit Kondomen oder Spiralen, die oft eine über 99%ige Sicherheit bieten können. Eine bereits eingetretene Schwangerschaft wird durch die »Pille danach«, die lediglich den Eisprung verhindert oder verzögert, nicht abgebrochen. Auch eine schädigende Wirkung auf den Embryo ist auszuschließen. In einigen Ländern (z.B. Großbritannien) wird die »Pille danach« auch in Schulen abgegeben, um so den Mädchen eine sofortige Einnahme nach einem allfälligen unzureichend geschützten Geschlechtsverkehr zu ermöglichen. Man will dadurch den Teenagerschwangerschaften entgegenwirken. In Frankreich ist durch die rezeptfreie Abgabe der »Pille danach« die Zahl der Abtreibungen deutlich zurückgegangen. Gesundheitsministerin Andrea Kdolsky spricht sich dennoch nach wie vor gegen die rezeptfreie Abgabe dieses Notfallverhütungsmittels aus.

Gefordert ist daher:

- kostengünstige Verhütungsmittel auf Krankenschein
- rezeptfreie Abgabe der »Pille danach«
- Abtreibung auf Krankenschein und Zugang zu Abtreibungseinrichtungen in allen Bundesländern

■ 11.3. Schutzzonen

Die durch die Fristenregelung gewonnene Freiheit von Frauen, sich für oder gegen einen Schwangerschaftsabbruch zu entscheiden, wird durch organisierte, militante AbtreibungsgegnerInnen, die die Durchführung der legalen Schwangerschaftsabbrüche zu verhindern suchen, immer wieder eingeschränkt.

Vor Abtreibungskliniken kommt es ständig zur Belästigung von Frauen, die diese Kliniken betreten möchten. Religiöse FanatikerInnen und militante AbtreibungsgegnerInnen, im Regelfall international organisiert, verstellen Frauen, die eine Klinik betreten möchten, den Weg, belästigen sie verbal und üben psychischen Druck auf sie aus. Gerade für Frauen, die sich ohnedies schon in einer schwierigen Situation befinden, ist dies ein unzumutbarer Zustand. Die Privatsphäre und die körperliche Integrität der betroffenen Frauen muss unter allen Umständen geschützt werden. Unzumutbar sind diese Belästigungen auch für die MitarbeiterInnen der Kliniken, deren täglicher Arbeitsweg sie durch die Anfeindungen der militanten AbtreibungsgegnerInnen führt. Durch Schutzzonen vor Kliniken und Einrichtungen, die Schwangerschaftsabbrüche durchführen, könnten diese gravierenden Belästigungen unterbunden werden.

Es reicht nicht, es den Ländern und Gemeinden zu überlassen, ob sie sich um die Einrichtung von Schutzzonen rund um Abtreibungskliniken kümmern oder eben nicht. Alle Frauen, egal in welchem Bundesland sie leben, müssen das gleiche Recht auf Schutz haben. Es geht hier nicht nur um einzelne lokale Störaktionen, sondern um gut organisierte Aktionen international vernetzter AktivistInnen, die sich gegen zivile Rechte und gegen die Grundrechtssphäre der Betroffenen richten. Bislang bleibt der Schutz der Frauen mangels gesetzlicher oder

polizeilicher Aktivitäten im wesentlichen den einzelnen Abtreibungseinrichtungen überlassen. Manche Abtreibungskliniken engagieren privates Wachpersonal, das den Frauen und MitarbeiterInnen einen möglichst unbehelligten Zutritt ermöglichen soll. Um die Frauen vor dem Gynmed-Ambulatorium in Wien vor den aggressiven Übergriffen auf dem Weg zur Klinik zu schützen, hat Gynmed Helfer engagiert, die die AbtreibungsgegnerInnen ablenken sollen. Denn immer wieder stellen sich die »stillen BeterInnen« den Frauen in den Weg, reden auf sie ein, beleidigen sie und drängen ihnen so genannte Aufklärungsbroschüren und Plastikmodelle von Föten in die Hand. Auch das medizinische Personal und MitarbeiterInnen der Gynmed Klinik werden beleidigt, bedroht, beschimpft und am Zugang zu ihrem Arbeitsplatz gehindert.

In Frankreich gibt es ein Gesetz zum Schutz von Frauen, die auf dem Weg zu einem Schwangerschaftsabbruch oder einer notwendigen Voruntersuchungen sind. Die Belästigung von Frauen ist in Frankreich verboten und unter Strafe gestellt. Durch diese gesetzliche Regelung hat die Belästigung von Frauen vor Abtreibungskliniken in Frankreich aufgehört.

Gefordert ist daher:

- Eine bundesweite Regelung zu Schutzzonen vor Abtreibungskliniken und Einrichtungen, die Abtreibungen durchführen.
- Gesetzliches Verbot, Frauen durch psychischen Druck oder andere Zwangsmaßnahmen von einer Abtreibung abbringen zu wollen; Schutzbestimmungen für Frauen auf dem Weg zu einem Schwangerschaftsabbruch

■ 11.4. Human Papilloma Viren (HPV) – Impfung

Der intensiven Propagierung einer neu entwickelten Impfung gegen Gebärmutterhalskrebs stehen in jüngster Zeit kontroversielle Debatten über mögliche schädliche Folgen der Impfung und ihre Sinnhaftigkeit gegenüber.

Als Auslöser für Gebärmutterhalskrebs gelten HPV-Viren, die weit verbreitet sind und durch sexuelle Aktivität übertragen werden. HPV-Viren lösen allerdings nicht zwangsläufig Gebärmutterhalskrebs aus. Die Selbstheilungstendenz – besonders bei Frauen unter 35 Jahren – ist auffällig hoch. Von 60 infizierten Frauen haben 59 die Infektion nach einem Jahr besiegt. Die nun verfügbare Impfung wirkt auf zwei der auftretenden Typen von HPV-Viren, nicht jedoch auf andere Typen.

Kritisiert wird am Impfstoff, dass die Folgen der Impfung noch nicht ausreichend erforscht sind. Es liegen keine vollständigen, publizierten Studien zum klinischen Nutzen vor, wie sie üblicherweise bei der Zulassung von medizinischen Wirkstoffen verlangt werden. Die Impfung wird zwar für Kinder empfohlen, wurde aber nicht an Kindern, sondern an Testpersonen zwischen 16 und 25 getestet. Langzeitstudien zur HPV-Impfung fehlen überhaupt. Ein ähnlicher, ebenfalls mit einer gentechnisch hergestellter Komponente ausgestatteter Impfstoff musste wieder aus dem Verkehr gezogen werden, nachdem mehrere Todesfälle von Kindern nach Impfungen bekannt geworden waren. Auch der nun verfügbare Impfstoff kam durch ungeklärte Todesfälle nach Impfungen ins Gerede.

Zu den offenen medizinischen Fragen kommen die Kosten der Impfung. Laut einer Studie des Ludwig Boltzmann Institut für Health Technology Assessment (Dezember 2007) kostet die Impfung (inklusive einer Auffrischung und nach derzeitigem Einkaufspreis) pro Jahr zwischen 12 – 17 Millionen Euro, wenn nur die Mädchen geimpft werden, und etwa 25 – 34 Millionen Euro, wenn auch die Buben geimpft werden.

Fatal wäre es zu glauben, dass eine Vorsorguntersuchung nicht mehr notwendig ist, wenn frau eine HPV-Impfung hat. Der Impfstoff schützt nur zu 70%, eine Vorsorgeuntersuchung ist also in jedem Fall weiterhin notwendig. Beim derzeitigen Wissenstand, insbesondere den fehlenden Langzeitstudien, und angesichts der hohen Kosten, kann die HPV-Impfung derzeit nicht guten Gewissens und uneingeschränkt empfohlen werden.

■ 11.5. Frauen und Berufskrankheiten

Was sind anerkannte Berufskrankheiten?

Als Berufskrankheit geltend ausschließlich die in Anlage 1 zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz bezeichneten Krankheiten, wenn sie durch die Berufsausübung in bestimmten Unternehmen verursacht wurden. Derzeit sind dort 53 Berufskrankheiten verzeichnet. Eine Krankheit, die nicht in dieser Anlage 1 enthalten ist, kann im Einzelfall ausnahmsweise als Berufskrankheit gelten, wenn der Unfallversicherungsträger auf Grund gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse feststellen kann, dass diese Krankheit ausschließlich oder überwiegend durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei der ausgeübten Beschäftigung entstanden ist und das Gesundheitsministerium dieser Feststellung zustimmt. Für die Zuerkennung von Ansprüchen wie zB Geldleistungen bei körperlicher Schädigung, der Zuerkennung einer Versehrtenrente oder bei der Übernahme für die Kosten einer Rehabilitation hat die Anerkennung einer Krankheit als Berufskrankheit große Relevanz. Unter den anerkannten Berufskrankheiten finden sich Beispiele, die deutlich auf männerdominierte Branchen zugeschnitten sind: So ist ein Wirbelsäulenschaden nur dann als Berufskrankheit anzuerkennen, wenn er durch Vibrationen von hoher Frequenz, wie sie beispielsweise durch Pressluftwerkzeuge auftreten, hervorgerufen wird. Für Meniskusschäden wiederum wird explizit der Beruf der Bergleute angeführt. Chronische Erkrankungen der Schleimbeutel der Knie- oder Ellenbogengelenke werden dann als Berufskrankheit erkannt, wenn sie durch ständigen Druck oder ständige Erschütterung hervorgerufen wurden. Es ist daher auch wenig verwunderlich, dass diese Berufskrankheiten fast ausschließlich bei Männern anerkannt werden, nicht aber bei Frauen, deren Wirbelsäulenschäden zum Beispiel auf das Heben von PatientInnen in Gesundheitsberufen zurückzuführen ist. Frauen sind bei der Definition von anerkannten Berufskrankheiten eindeutig benachteiligt.

Berufliche Gesundheitsrisiken für Frauen werden in ganz Europa unterschätzt:

Europaweit werden die arbeitsbedingte Risiken für die Gesundheit von Frauen sowohl in der der Forschung als auch in der Prävention zu wenig wahrgenommen, häufig unterschätzt und im Vergleich zu jenen der Männer vernachlässigt. Auch gesetzlich sind sie schlechter gestellt. Die europäische Richtlinie im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz regelt zwar wichtige Bereiche der Berufskrankheiten, gilt aber explizit für die vorwiegend weiblichen Hausangestellten nicht. Frauen sind auch in Entscheidungsfindungsprozessen im Bereich Sicherheit und Gesundheit auf allen Ebenen unterrepräsentiert. (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Factsheet 42)

Der Frauenanteil bei den anerkannten Berufskrankheiten geht stark zurück:

In den 1990iger Jahren betrug der Frauenanteil bei den anerkannten Berufskrankheiten noch rund 30%, so liegt dieser Anteil im Jahr 2006 nur mehr bei 18%. (Quelle: Tätigkeitsberichte der Arbeitsinspektion)

Sind Frauen generell gesünder?

Frauen sind eindeutig nicht generell gesünder und daher weniger oft von Berufskrankheiten betroffen, denn die Anzahl der Krankenstandsfälle ist bei den Frauen nahezu identisch mit jenen der Männer, ihre Krankenstandstage sogar etwas höher (Quelle: Frauengesundheitsbericht 2005). Wären ihre Arbeitsbedingungen deutlich besser als jene der Männer, so müsste sich das auch in einer deutlich geringeren Zahl an Krankenständen zeigen. Das Gegenteil ist der Fall. Eine Studie aus Schweden über arbeitsbedingte Erkrankungen zeigt, dass Frauen von den Belastungen am Arbeitsplatz stärker betroffen sind als Männer. Während 27,5% aller unselbständig Beschäftigten Frauen ihrer eigenen Einschätzung nach angaben, unter einer arbeitsbedingte Erkrankung zu leiden, waren dies nur 21,6% der Männer (European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions: Work-related disorders in Sweden, 2007).

Gehörschäden – die häufigste Berufskrankheit

Die Zunahme der anerkannten Berufskrankheiten geht in Österreich im Jahr 2006 vor allem aufgrund einen Anstieg bei den Gehörschäden durch Lärmeinwirkungen zurück. Es entfallen mit Abstand die meisten, nämlich 48% aller Berufskrankheiten auf durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit. Nur bei 2% der Frauen wird Schwerhörigkeit als Berufskrankheit anerkannt. Die Anzahl der anerkannten Berufskrankheiten steigt mit der Zahl der Beschäftigten, die auf

Folgen der Einwirkung von Lärm untersucht wurden. Im Jahr 2006 wurden 58.228 Männer, jedoch nur 4.477 Frauen im Rahmen von Eignungsuntersuchungen für eine bestimmte Tätigkeit auf die Einwirkung von Lärm hin untersucht, das entspricht einem Frauenanteil von lediglich 7%. Aus einer EU-weiten Befragung geht hervor, dass 4% aller Männer und 1% aller Frauen arbeitsbedingte Gehörschäden als schwerwiegendste Gesundheitsbeschwerde am Arbeitsplatz genannt haben. (Quelle: Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2006) Auch Frauen arbeiten in »lauten« Branchen und Berufen:

Höllenlärm im Kindergarten

Laut einer dänischen Studie des KindergartenlehrerInnen-Verbands erreicht der tägliche Lärmpegel im Kindergarten 80 bis 85 dB (A). Ein anhaltendes Geräuschniveau von 85 dB schädigt nachweislich das Gehör. An anderen Arbeitsplätzen, etwa in der Industrie, ist bei Tätigkeiten unter solchen Lärmbelastungen bereits Hörschutz vorgeschrieben. Auf lange Sicht kann das bei den KindergärtnerInnen Hörprobleme auslösen, was sich z.B. in Hörverlust oder Tinnitus äußert (Geräusche in Kindertagesstätten - praktische/technische Lösungen zur Verringerung des Geräuschpegels in Kindertagesstätten. Dänisches Sozialministerium, 2001).

Eine deutsche Studie (von den Bosenberg Kliniken zusammen mit dem Gesundheitsamt Neunkirchen/Saar) über Lärmprävention und Lärmbelastung innerhalb einer Stadt untermauert diese Einschätzung. Im Rahmen der Studie wurde eine Lärmpegelmessung in Kindergärten vorgenommen, die zu Tage brachte, dass etwa beim Zusammenpacken von Spielzeugkisten der Lärmpegel bei 95 Dezibel lag.

Hoher Geräuschpegel im Gastgewerbe

Neun Restaurants, mehrere Kneipen und Weinbars in London wurden von einem Team ausgeschiedener MitarbeiterInnen des Magazins New Scientist untersucht. In keinem der Restaurants wurde Musik gespielt und dennoch betrug der Lärmpegel in vier der Restaurants 88 Dezibel oder mehr. In einem der Restaurants lag der Spitzenwert sogar bei 97 dB. Das Magazin schrieb: »Komischerweise ist das genau derselbe Lärmpegel, der in einem Schweinestall zur Fütterungszeit herrscht, wie aus den offiziellen Lärmrichtlinien für Arbeitsplätze hervorgeht«. (Magazin New Scientist)

Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats

In jenen Ländern, in denen arbeitsbedingte Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparats als Berufskrankheit anerkannt sind, liegt ihr Anteil bereits bei 45% der Berufskrankheiten. Frauen sind dänischen und schwedischen Studien zufolge davon überproportional betroffen.

Eine Erhebung der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland hat ergeben, dass sich gerade die von Frauen dominierten Pflegeberufe nicht nur durch psychische, sondern auch durch besondere körperliche Belastungen auszeichnen. 93,8% der Beschäftigten verrichten ihre Arbeit im Stehen; für zwei von drei Pflegenden gehört das Heben schwerer Lasten zum Berufsalltag. Damit übertreffen die PflegerInnen sogar ihre KollegInnen im Baugewerbe, von denen nur etwa jeder Zweite häufig schwer heben muss.

Die genannten Beispiele belegen eindeutig, unter welchen körperlichen Belastungen viele weiblich dominierte Berufsgruppen leiden, ohne dass ihre Gesundheitsschäden als Berufskrankheiten anerkannt würden. Eine Überarbeitung der Liste anerkannter Berufskrankheiten ist dringend geboten. Die einseitigen Betrachtungsweise nur weniger (meist industrieller) Tätigkeiten als gesundheitsbelastend und die Orientierung an männerdominierten Branchen sind überholt und frauendiskriminierend.

Gefordert ist daher:

- Die Anerkennung weiterer Berufskrankheiten, Aufnahme von Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats
- Genderspezifische Forschung zu Berufskrankheiten
- Mehr arbeitsmedizinische Kontrollen und Untersuchungen auch in klassischen »Frauenbranchen«

12. Frauen und Pflege

■ Die Situation von Frauen im Bereich der Altenpflege

Die Mehrheit der zu Pflegenden sind auf Grund der höheren Lebenserwartung Frauen. Ebenso ist die Mehrzahl des Pflegepersonals weiblich, sei es als Angehörige eines Pflegeberufes, als pflegendes Familienmitglied oder als illegale oder legale Pflegerin aus Osteuropa. Neben der Hausarbeit und Kinderbetreuung ist die Altenpflege ein weiterer Bereich, der hauptsächlich von Frauen erledigt wird, wenig anerkannt ist und schlecht oder gar nicht bezahlt wird.

■ 12.1. Die Situation der pflegenden Angehörigen

Mehr als 80% der pflegebedürftigen Menschen in Österreich werden zu Hause durch Angehörige gepflegt. Zu einem Großteil wird diese schwierige Tätigkeit von Frauen übernommen. Lt. der Studie »Situation pflegender Angehöriger«, die vom ÖBIG im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz erstellt, und im September 2005 veröffentlicht wurde, sind 79% der pflegenden Angehörigen Frauen und 21% Männer. Der hohe Frauenanteil hat sich in den letzten 10 Jahren nicht verändert.

Frauen erledigen dabei vor allem die direkte Pflege, wie An- und Ausziehen, Körperpflege und zu Bett bringen. Diese Tätigkeiten sind sowohl körperlich als auch psychisch sehr anstrengend. Männer kümmern sich vorwiegend um Telefonate, Bankgeschäfte oder Botengänge.

Das Durchschnittsalter der pflegenden Angehörigen insgesamt beträgt 58 Jahre. 40% aller Betreuungsleistungen werden vom/von der Ehe- bzw. Lebenspartner/partnerin erbracht (meist der Ehefrau), mehr als ein Viertel der Betreuungsleistungen wird von Kindern (vor allem von Töchtern) für ihre Eltern erbracht. Es ist historisch gewachsen und vor allem auf die Erziehung zurückzuführen, dass Pflege von Frauen übernommen wird. Da Frauen schon die Kindererziehung zugeschrieben wird, wird ihnen wie selbstverständlich auch die Pflege von Familienangehörigen übertragen. Hier bedarf es dringend einer Umverteilung. Männer muss bewusst gemacht werden, dass auch sie Betreuung und Pflege übernehmen müssen. Dies wird jedoch ein längerfristiger Prozess werden.

■ 12.2. Ambulante Dienste ausbauen

Als die beiden häufigsten Gründe, warum nicht ausreichend oder gar keine mobilen Dienste in Anspruch genommen werden, ist zu 48% eine generell ablehnende Haltung und zu 42% das Scheitern an der Finanzierbarkeit sowie die mangelnde Verfügbarkeit. Der gesellschaftliche Druck auf die Frauen, »es« alleine zu schaffen ist groß.

Betreuung und Pflege von alten und kranken Familienangehörigen ist jedoch mit großen Belastungen verbunden. 70% fühlen sich bei der Betreuungs- und Pflegearbeit zwischen »ab und zu« und »fast immer« überbelastet. Als psychische Belastung werden besonders das Gefühl der Verantwortung, Überforderung und Aussichtslosigkeit erlebt.

Die Bereitschaft zur Leistung von Pflegediensten geht oft zu Lasten der wirtschaftlichen Sicherheit der betroffenen Frauen und ihrer Gesundheit in späteren Lebensstadien. Wie belastend die Pflege von Angehörigen für die eigene Gesundheit sein kann, geht aus einer Studie hervor, die 1999 in einer medizinischen Fachzeitschrift in den USA veröffentlicht wurde. Die Studie ergab, dass pflegende Angehörige ein um 63% erhöhtes Sterblichkeitsrisiko hatten. Unterstützung und Entlastung von außen ist dringend notwendig.

Ambulante Dienste sollten zumindest stundenweise in Anspruch genommen werden (können). Pflegenden Angehörigen brauchen auch Freizeit, vor allem um die sozialen Kontakte nicht zu verlieren, haben doch 56% ihre Berufstätigkeit wegen der Übernahme der Pflege aufgegeben. Da sich die familiären Systeme stark ändern und die Frauen zunehmend berufstätig sind, wird es notwendig sein, in der Zukunft Betreuung und Pflege gänzlich durch ambulante Dienste sicherstellen zu können.

■ 12.3. Soziale Absicherung verbessern

30% aller Pflegepersonen gehen derzeit einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach, das entspricht einer Zunahme von 7% seit dem Jahr 1997. 68% aller Befragten üben nach eigenen Angaben keine Erwerbstätigkeit aus, obwohl 56% vor Übernahme der Pflege berufstätig waren. 82% der Betreuungspersonen sind pensionsversichert, wobei der Anteil jener, die aufgrund ihrer Berufstätigkeit pensionsversichert sind, mit 43% am höchsten ist.

Fast ein Fünftel der Betreuungspersonen verfügt jedoch über keinerlei Pensionsversicherung, das heißt, die Versorgung dieser Personengruppe im Alter ist nicht geklärt. Es gibt zwar die Möglichkeit einer freiwilligen Selbst- bzw. Weiterversicherung, aber die Kosten dafür sind für manche Menschen zu hoch. Auch Informationsmangel und mangelndes Problembewusstsein sind Ursachen für die mangelnde Absicherung.

Frauen sind häufiger pflegebedürftig

Alle diese notwendigen Verbesserungen helfen natürlich in erster Linie auch den Betroffenen, den Menschen, die auf Hilfe, Betreuung oder Pflege durch Andere angewiesen sind. Laut Schätzungen sind dies in Österreich derzeit 600.000 Menschen. Auch hier sind zum größten Teil Frauen betroffen. Aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung verbringen Frauen oft einen erheblichen Teil des Alters mit teilweise schweren Erkrankungen. Vor allem in den Städten sind ältere, alleinstehende Frauen von sozialer Vereinsamung bedroht. In Wien leben die meisten älteren Frauen in Einpersonenhaushalten, wobei der Anteil der Alleinlebenden mit zunehmendem Alter deutlich ansteigt. Lebt von den Seniorinnen ab 60 Jahren knapp mehr als die Hälfte (52,6%) alleine, so sind es bei jenen ab 75 Jahren fast zwei Drittel (65,7%). Im Gegensatz dazu leben nur 19,8% der Männer über 60 Jahren alleine.

Die gesundheitlichen Bedürfnisse von Frauen werden oft vernachlässigt und ignoriert. Viele Frauen verfügen auch immer noch über gar keine oder nur geringe Einkommen, die durchschnittliche Frauenpension liegt in Österreich lediglich bei 56% der durchschnittlichen Männerpension. Diese Frauen sind auch stark von Armut bedroht. Der typische Sozialhilfeempfänger ist heute nicht mehr die arbeitslose Familie, sondern weiblich, über 75 Jahre und wird in einem Pflegeheim stationär betreut.

■ 12.4. Altenpflege als (weiblicher) Beruf

Eine von der AK im Jahr 2004 in Auftrag gegebene Studie bestätigt:

Hohe seelische und körperliche Belastungen, belastende Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, geringes soziales Ansehen und mangelnde berufliche Perspektiven sind die wichtigsten Ursachen für die Unzufriedenheit der Beschäftigten in der Altenpflege. Ganz zufällig sind auch hier ca. 80% der Beschäftigten weiblich. Die durchschnittliche Berufsverweildauer in der Pflege ist durch die vielen vorzeitigen beruflichen Ausstiege relativ kurz. Allerdings gibt es keine wirklich systematischen Untersuchungen über die Berufsverläufe von Pflegekräften.

Es gibt auch keine überregionalen Bedarfs- und Stellenpläne.

Eine vorsichtige Schätzung des ÖBIG ergibt gemessen an den von den Bundesländern selbst erstellten Bedarfsberechnungen für den Langzeitpflegebereich (Alten- und Pflegeheime, Mobile Dienste) einen Fehlbestand von:

1350	diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal
3420	PflegehelferInnen/AltenfachbetreuerInnen
420	Hilfsdienste

Dadurch wird aber eine für alle befriedigende Betreuungs- und Pflegesituation unmöglich gemacht. Gute und kompetente Pflege braucht vor allem eines: ZEIT!
Zeit für den pflegebedürftigen Menschen, aber auch Zeit für das Team, für Teambildung und Supervision.

Im Bericht der Arbeitsinspektion 2001 war eine Überprüfung von Alten- und Pflegeheimen in der Steiermark enthalten und brachte unter anderem folgende Ergebnisse:

- für die ArbeitnehmerInnen in Alten- und Pflegeheimen gibt es keinen Kollektivvertrag und häufig keinen Betriebsrat
- Arbeitszeiten bis zu 10 Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich sind üblich
- Tag- und Nachtdienste werden häufig am Arbeitszeitgesetz vorbei mit bis zu 12 Stunden geplant
- Pausen können wegen des Personalmangels nicht eingehalten werden

Wie in vielen typischen Frauenbranchen steht in der Altenpflege und -betreuung die Bezahlung in keinem »gesunden« Verhältnis zum Ausmaß der Verantwortung und den psychischen und physischen Belastungen der ArbeitnehmerInnen. Derzeit beträgt das Anfangsgehalt nach der dreijährigen Diplombildung im Pflegedienst rund € 1.500 brutto (dazu kommen noch Zulagen für Nachtdienste, Wochenenddienste und Überstunden). (2004)

■ 12.5. Gewalt gegen ältere Frauen

Aus einer Studie von Katharina Ebner geht hervor, dass die Pflegebedürftigkeit häufig einhergeht mit einer höheren Betroffenheit von Gewalt. Ein oft schon im Vorfeld belastetes Verhältnis zwischen (Schwieger-) Tochter und (Schwieger-) Mutter verschärft sich meist aufgrund der Überforderung in der Pflegesituation. Frauen nehmen Gewalt oft nur in der klassischen Form von körperlicher Gewalt durch Schlägen wahr. Bei der psychisch-verbale Gewalt hängt es oft auch vom subjektiven Empfinden ab, ob diese Art der Gewalt überhaupt als solche erkannt wird. Drohungen oder das Fernhalten von Haustieren und anderen Menschen sind ebenfalls Formen von Gewalt. Auch Vernachlässigung und Ausbeutung zählen zu den Gewaltformen.

Zwischen sechs und 10% der pflegebedürftigen Personen sind laut internationaler Studien von physischem oder – in den überwiegenden Fällen – von verbalem Missbrauch bedroht. Einen Unterschied nach gesellschaftlichen Schichten gibt es dabei nicht. Allerdings werden Menschen die an psychischen Erkrankungen oder Demenz leiden, öfter Opfer von Gewalt. Abhängigkeitsverhältnisse, Stress und Überforderung in der Pflege begünstigen Gewalt. Sowohl im häuslichen Umfeld als auch in Institutionen kommt es zu Gewalt gegen pflegebedürftige Menschen.

- 13. Ehen und Scheidungen in Österreich

Die Zahl der Eheschließungen in Österreich ist von 56.689 im Jahr 1955 auf 36.923 im Jahr 2006 deutlich zurückgegangen. Zugleich lässt sich feststellen, dass die Zahl der Eheschließungen von PartnerInnen, die sich beide zum ersten Mal trauen lassen, rückläufig ist. War der Gang zum Standesamt 1990 noch bei 71,5% der Paare für beide das erste Mal, traf das im Jahr 2006 nur auf 63,3% der Paare zu. Einerseits gibt es also insgesamt immer weniger Paare, die sich trauen lassen, und andererseits gibt es immer mehr Menschen, die öfter als nur einmal heiraten.

Ein entgegen gesetzter Trend lässt sich bei den Scheidungen feststellen. Die Zahl der Ehescheidungen hat sich von fast 9.000 im Jahr 1955 auf über 20.000 im Jahr 2006 erhöht. Während die Zahl der Scheidungen innerhalb des ersten Jahres der Ehe seit den 60iger Jahren von rund 400 auf 378 Paare im Jahr 2005 sogar leicht zurückgegangen ist, lässt sich bei einer langen Ehedauer ein starker Anstieg der Scheidungen feststellen. Gab es in den 1960iger Jahren nur 310 Paare, die sich nach 25 Jahren Ehe oder länger getrennt haben, traf dies im Jahr 2005 auf sechs Mal so viele, nämlich 1.862 Paare zu. Es lässt sich also der Trend beobachten, dass sich Paare immer öfter auch nach vielen gemeinsamen Ehejahren scheiden lassen. Die mittlere Dauer der geschiedenen Ehen hat sich von 7,7 Jahren (1981) auf 9,2 Jahre (2005) erhöht. Insgesamt ist die Zahl der Scheidungen stark gestiegen. Waren es im Jahr 1970 noch nicht einmal jede fünfte Ehe, so ist es heute beinahe jede zweite Ehe, die vor dem Scheidungsrichter endet. Die höchste Scheidungsrate weist Wien mit 65,9% - also 2/3 aller Ehen - auf, am geringsten ist die Scheidungsrate mit 37,6% in Tirol.

Eine Studie des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung aus dem Jahr 2004 hat die Ursachen und Folgen von Scheidungen untersucht und zeigt die divergierenden Vorstellungen, Erlebensweisen und Bewältigungsmuster von Frauen, Männern und Kinder auf:

Für das Scheitern der Beziehung wird eine Reihe von Faktoren genannt:

- unerfüllte gefühlsmäßige Ansprüche an die Beziehung
- eine unterschiedliche Vorstellung über das Rollenbild und insbesondere im Bezug auf die Arbeitsteilung im Haushalt und die Rolle der Väter bei der Kindererziehung
- Konflikte bei Erziehungsfragen
- mangelnde Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien
- unterschiedliche Prioritätensetzung bezüglich Freizeit und Familie
- das starke berufliche Engagement vieler Männer
- Belastungen durch die Arbeitssituation
- Alkoholprobleme

Bei den Scheidungen fallen große regionale Unterschiede auf. Verheiratete Menschen in ländlichen Regionen, jene mit Kleinkindern und Familien mit einem hohen Haushaltseinkommen oder einem niedrigen Einkommen der Frau werden verhältnismäßig selten geschieden. Gerade für Frauen in ländlicheren Regionen ist es wesentlich schwieriger eine Scheidung positiv zu bewältigen, weil ihnen weniger Ressourcen zur Verfügung stehen. Fehlende Arbeitsplätze und ein unzureichendes Kinderbetreuungsangebot machen es für Frauen, die regional oft nicht so mobil sind, sehr schwer, sich von ihrem Partner zu trennen.

Geschiedene Frauen sind in der Regel einkommensmäßig deutlich schlechter gestellt als geschiedene Männer, die ihre Einkommenssituation jedoch subjektiv als belastender empfinden. Die traditionelle Rollenteilung während der Zeit der Ehe und die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie hindern geschiedene Frauen daran, eine gut bezahlte Stelle zu finden.

Frauen gelingt es in der Regel eine Scheidung eher als eine Herausforderung anzunehmen und nicht als ein Versagen zu sehen. Bei der Bewältigung einer Scheidung lassen sich Frauen auch eher von Vertrauenspersonen oder Einrichtungen beraten als das bei Männern der Fall ist.

Auffallend ist, dass das österreichische Eherecht den geänderten gesellschaftlichen Bedingungen und veränderten Rollenbildern von Männern und Frauen noch in keiner Weise

Rechnung trägt. Es enthält immer noch veraltete Bestimmungen wie zum Beispiel die Pflicht der Ehefrau zur Mitwirkung am Erwerb des Ehemannes, die Verpflichtung der Eheleute zum gemeinsamen Wohnsitz oder den Anspruch der Frau auf eine »Morgengabe«. Eine Reform des Eherechts ist überfällig.

Gefordert ist daher:

- Abschaffung des Verschuldensprinzips bei Ehescheidungen
- Regelungen für einen bedarfsorientierten und verschuldensunabhängigen Unterhalt nach Ehescheidungen
- Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen insbesondere im ländlichen Raum
- Vermehrte Ehe- und Scheidungsberatungen, auch im ländlichen Raum

■ 14. Rahmenbedingungen

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die das Leben aller Menschen strukturieren, sind nicht für beide Geschlechter die gleichen. Die ungleiche Verteilung von Ressourcen, vor allem aber stereotype Rollenzuweisungen sorgen dafür, dass Frauen mit mehr Vorurteilen zu kämpfen haben, häufiger Einschränkungen ihrer persönlichen Freiheit erleben und generell schlechtere Chancen in vielen Bereichen haben – vieles davon ist im hier vorgelegten Bericht bereits festgehalten.

Eine zentrale Rahmenbedingung für die Gleichstellung der Geschlechter, nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das in diesem Zusammenhang von den Grünen entwickelte Karenzmodell, werden hier näher dargestellt.

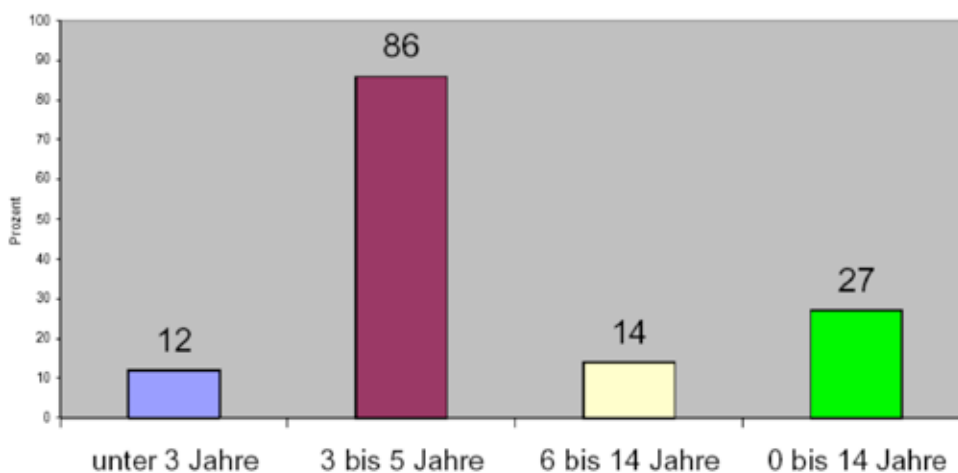
■ 14.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eigentlich sollten Frauen und Männer von der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichermaßen betroffen sein, denn schließlich hat jedes Kind (biologisch zumindest) Mutter und Vater. In der gesellschaftlichen Realität zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: Männer geraten beinahe in einen Erklärungsnotstand, wenn sie sich für die aktive Beteiligung an der Kinderbetreuung entscheiden und dafür im Berufsleben zurückstecken wollen. Wobei es leider nach wie vor so ist, dass die Mehrzahl der Väter gar nicht auf die Idee kommt, sich im annähernd gleichen Ausmaß wie Mütter an der Kinderbetreuung und –erziehung zu beteiligen. Bei Frauen ist es genau umgekehrt: Müttern von Kleinkindern, die arbeiten gehen wollen, wird oft unterstellt, sie seien »Rabenmütter« – abgesehen davon, dass eine Berufstätigkeit häufig schon durch fehlende oder qualitativ nicht zufriedenstellende Kinderbetreuungseinrichtungen verhindert oder zumindest sehr eingeschränkt wird. Aber auch bei Frauen fehlt es ArbeitgeberInnen oft am Verständnis für die Mehrfachbelastung und es wird ihnen schwergemacht, vereinbarte Arbeitszeiten einzuhalten, pünktlich den Arbeitsplatz zu verlassen oder ihre Rechte am Arbeitsplatz, wie etwa Pflegeurlaub, in Anspruch zu nehmen. Gleichzeitig ist die Hauptzuständigkeit für Kinder in den Köpfen der meisten Menschen nach wie vor bei den Frauen angesiedelt. D.h. alleine die Möglichkeit, dass Frauen Kinder bekommen könnten, führt zu Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt: Ungesetzliche Fragen nach Familienplanung bei Bewerbungsgesprächen, weniger Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund der »Ausfallsgefahr«, etc.

Gerade AlleinerzieherInnen sind besonders stark von der Unvereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten betroffen. Sie müssen, um ihre Familie zu erhalten, berufstätig sein und leiden deshalb beispielsweise unter fehlenden oder teuren Kinderbetreuungseinrichtungen besonders. Gleichzeitig bewirkt ein ineffizientes Unterhaltsrecht, dass viele AlleinerzieherInnen keinen oder nicht den vollständigen Unterhalt vom anderen Elternteil für ihre Kinder bekommen. Hier drückt sich auch der Staat durch ein lückenhaftes Unterhaltsvorschussrecht vor seiner Verantwortung. Die Armutsgefährdung von erwerbstätigen Alleinerziehenden hat sich von 1999 bis 2005 auf 27% beinahe verdoppelt. (Österreichische Plattform für Alleinerziehende, Tätigkeitsbericht 2006). Unter den nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden liegt die Armutsgefährdung sogar bei 50% (Bericht zur sozialen Lage, BMGS, 2005). Der Ausbau von öffentlich geförderten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen ist daher dringend nötig. Neueste Forschungen aus der USA zeigen übrigens auf, dass sich die Vollzeitberufstätigkeit von Müttern nach dem 1. Lebensjahr des Kindes positiv auf die Entwicklung des Kindes auswirkt. (OECD, Babies and Bosses, Volume 2, 2003).

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsproblematik gibt es demnach zwei zentrale Ziele: Erstens eine umfassende öffentliche und leistbare Kinderbetreuungsstruktur, damit Eltern tatsächlich die freie Wahl haben, wie viel sie ihr Kind selbst betreuen wollen und in welchem Ausmaß sie ihr Kind einer Betreuungseinrichtung, in der die Kinder soziale Kontakte zu Gleichaltrigen haben und in der Gruppe gefördert werden, anvertrauen wollen. Zweiter Punkt ist eine gerechtere Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern, d.h. die verstärkte Einbeziehung der Väter und eine Entlastung der Mütter. Das hätte auch mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt und generell zur Folge.

Trotz einer Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes seit 1995 ist Österreich vom sogenannten Barcelona-Ziel der EU – einer Betreuungsquote von 33% bei Kindern unter 3 Jahren bis zum Jahr 2010 – meilenweit entfernt. Nur ein gutes Drittel dieser Quote, nämlich 12% der Kinder unter 3 Jahren, befanden sich in Österreich im Jahr 2005 in außerhäuslicher Betreuung, wobei es regional sehr große Unterschiede gibt und Wien mit etwa 21,7% im Jahr 2004 absoluter Spitzenreiter ist. Auch hier ist die Betreuungsquote der unter 3jährigen mit Einführung des Kinderbetreuungsgeldes allerdings wieder zurückgegangen – im Jahr 2001 war die Quote bereits bei 25% gelegen. Die AK Wien hat eruiert, dass fast 61.000 Kinder unter 3 Jahren trotz berufstätiger Mutter keinen Betreuungsplatz haben.



Quelle: Fuchs, Michael; Kinderbetreuungsplätze in Österreich, 2005

Gleichzeitig unternimmt die Regierung nichts, um Väter verstärkt in die Kinderbetreuung einzubeziehen. Die 2004 geschaffene Elternteilzeit wird hauptsächlich von Frauen genutzt, da es keinerlei spezielle Anreize für Männer darin gibt. Außerdem können diese Möglichkeit aufgrund restriktiver Vorgaben – es gibt Elternteilzeit nur in Betrieben über 20 MitarbeiterInnen und nur nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren – sowieso nur wenige ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen.

Die Initiative zur Schaffung eines bezahlten »Vatermonats« rund um die Geburt eines Kindes wurde von der jetzigen Regierung zwar vollmundig angekündigt (Sozialminister Buchinger im Sommer 2007) – tatsächlich gibt es den Vatermonat aber bis heute nicht.

Die nach wie vor bestehende Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld verhindert, dass mehr Männer dieses in Anspruch nehmen. Die mit 2008 in Kraft tretende Flexibilisierung des Kindergeldes bringt zwar eine gewisse Verbesserung für KindergeldbezieherInnen, echte Wahlfreiheit wird damit aber nicht ermöglicht. Denn erstens sind die »Kurzvarianten« des Kindergeldbezugs in Relation finanziell benachteiligt und Eltern verlieren im Vergleich zur Langvariante Geld. So verliert eine berufstätige Mutter alleine durch den Mutterschutz nach der Geburt, während dem der Kindergeldanspruch ruht, bei der 18-Monats-Variante, wo ca. € 800 Kindergeld pro Monat bezahlt werden, gleich einmal € 1.600. Zweitens bedeutet die Zuverdienstgrenze, dass gutverdienende Frauen und viele Männer auch bei Arbeitszeitreduktion weiterhin kein Kindergeld beziehen können. Eine Arbeitszeitreduktion als Alternative zur Zuverdienstgrenze wurde von der Regierung nicht umgesetzt.

Erna Appelt schreibt in ihrer Studie »Geschlechterverhältnisse und Geschlechterpolitik« (2003), in der sie die Situation von Frauen in den Arge-Alp-Ländern vergleicht: »Familienpolitische Maßnahmen, die es verabsäumen, männliche und weibliche Erwerbsbiographien zu egalisieren, widersprechen dem Gleichstellungsgebot, da sie die geschlechtsspezifische Rollenverteilung und die damit verbundene Geschlechterhierarchie neuerlich verfestigen.« Aus dieser Studie ist auch die folgende Tabelle entnommen, die zeigt, welche familienpolitischen Maßnahmen die Geschlechtergleichstellung fördern und welche das Gegenteil bewirken:

Familienpolitik	Geschlechterhierarchie	Geschlechteregalität
Transfers unabhängig von Erwerbs- bzw. Bildungsbeteiligung der Mütter	+	
steuerliche Begünstigung der Alleinverdiener	+	
Ausbau von Kindergärten; Nachmittagsbetreuung von Schulkindern		+
kommunale Infrastruktur (öffentlicher Verkehr, Grünflächen, Spielplätze etc.)		+
Transfers an Erwerbs- bzw. Bildungsbeteiligung der Mütter gebunden		+

Es wird deutlich: Auch die derzeitige Regierung forciert Maßnahmen aus den beiden erstgenannten Bereichen, so hat sie etwa die Familienbeihilfe ab dem 3. Kind erhöht und denkt intensiv über ein Modell der Familienbesteuerung nach.

Die anderen Bereiche sind nicht Priorität der Regierung, auch wenn ein Bundesbeitrag zum Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen nun beschlossen wurde. Diese Kinderbetreuungseinrichtungen müssen jedoch erst gebaut werden.

Gefordert ist daher:

- die Einführung eines bezahlten Vatermonats nach der Geburt
- eine steuerliche Förderung von partnerschaftlicher Arbeitsaufteilung in Familie & Beruf
- der rasche Ausbau öffentlicher, leistbarer Kinderbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten
- die Stärkung und Unterstützung von Eltern auf dem Arbeitsmarkt
- die spezielle Unterstützung von AlleinerzieherInnen

■ 14.2 Das Grüne Karenzmodell

Die Grünen haben ein Karenzmodell entwickelt, das ein wichtiger Baustein bei der Gleichstellung der Geschlechter sein könnte. Insbesondere werden damit starke Anreize für eine Beteiligung der Väter an der Elternkarenz gesetzt. Außerdem wird die Karenzzeit finanziell aufgewertet und kann von den Eltern nach den eigenen Bedürfnissen flexibel gestaltet werden.

Kernstück des Grünen Karenzmodells sind 8 Monate Anspruch auf 80% des Nettoeinkommens für jeden Elternteil, die als Voll- oder Teilkarenz genommen werden können – bei Teilkarenz ist die Dauer entsprechend länger. Dieser Anspruch ist ein individueller, d.h. er kann nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden. Das Mindestkarenzgeld – auch für Eltern, die vorher nicht oder nur geringfügig beschäftigt waren – beträgt dabei € 730. Im Anschluss an diese Zeit gibt es noch 3 Monate Karenzgeld von € 600 für jeden Elternteil, unabhängig von Erwerbstätigkeit und Einkommen.

Mit dem Grünen Karenzmodell soll eine partnerschaftlichere Aufteilung der Kindererziehungsarbeit in der ersten Zeit – die ja für die Eltern-Kind-Beziehung eine prägende ist – erreicht werden. Durch die individuelle Wahl von Voll- und/oder Teilkarenzen werden weitere flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten von Karenz und Berufstätigkeit für beide Eltern geschaffen.

AlleinerzieherInnen können außerdem zugunsten eines/einer neuen Lebensgefährtn auf ihren verlängerten Karenzanspruch, den sie ansonsten haben, verzichten. Der/die Lebensgefährtn erhält dadurch einen Elternkarenzanspruch wie ein biologischer Elternteil. So wollen die Grünen auch soziale Elternschaft anerkennen. Durch die Angleichung des Kündigungsschutzes an die Karenzdauer und die Verlängerung der Behaltefrist auf 6 Monate soll ein erfolgreicher

Wiedereinstieg erreicht werden. Bei Vollausschöpfung des grünen Karenzmodells gibt es keine finanzielle Schlechterstellung für Eltern im Vergleich zur Vollausschöpfung des Kinderbetreuungsgeldes!

Gefordert ist daher:

- Die sofortige Einführung des Grünen Karenzmodells
- Rahmenbedingungen, die auch Vätern eine Elternkarenz ermöglichen
- Begleitmaßnahmen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg von Eltern
- Die Anerkennung sozialer Elternschaft

Vom Zusperrern bedroht: Fraueneinrichtungen

Europaweit zeigt sich der Trend, dass frauenspezifische Einrichtungen, die im Zuge der Frauenbewegung in den 70iger Jahren und danach gegründet wurden, vom Zusperrern bedroht oder bereits geschlossen sind. In Wien musste beispielweise 2007 die einzige Frauenbuchhandlung nach 30-jährigem Bestehen zusperrern. Selbst in einer Weltstadt wie London gibt es keine Frauenbuchhandlung mehr.

Auch andere Fraueneinrichtungen haben das Jahr 2007 nicht überlebt. So musste Madadita, das seit Ende der 80iger Jahre bestand und ein erfolgreiches Berufsvorbereitungsprojekt für handwerklich-technisch interessierte Mädchen in Wien anbot (früher »Matadora«/»Radita«) im Sommer 2007 die Tore schließen.

Ebenfalls zusperrern musste das »Frauengetriebe«, eine feministische Bildungseinrichtung in Bregenz, die 19 Jahre lang das Ziel verfolgt hat, eine Veränderung der Vermögensverhältnisse von Frauen und deren ökonomische und soziale Existenzsicherung herbeizuführen.

Auch die Existenz des »Fraucafé« in Wien war trotz des 30-jährigen Bestehens im Herbst 2007 aufgrund personeller Veränderungen am seidenen Faden gegangen. Die Turbulenzen konnten jedoch gut bewältigt werden und das Frauencafé bleibt zumindest vorerst bestehen.

Es handelt sich bei all diesen Einrichtungen nicht um Einzelfälle, in denen vielleicht Finanzierungsstruktur oder Kundinnentreue unglücklich gelaufen wären. Vielmehr haben wir es mit einem strukturellen Problem zu tun. Dass selbst lange bestehende und sehr erfolgreiche frauenpolitische Einrichtungen immer wieder um ihr Überleben kämpfen müssen, beweist die prekäre Lage von Frauenprojekten. Ihre »Angebote« bedienen keinen rein ökonomisch bewirtschaftbaren Markt, das Förderinteresse der öffentlichen Hand ist gering und schwindet mit dem Grad der Unabhängigkeit der Einrichtung noch weiter. Eine strukturelle Verankerung in der österreichischen Institutionenlandschaft haben die Fraueneinrichtungen nie erfahren. Mit jedem Projekt, das beendet, und jeder Einrichtung, die geschlossen wird, gehen viel Wissen und Engagement verloren. Die Treffpunkte für Frauen, an denen sie sich weiterbilden und ihre persönliche Situation verbessern können, werden immer weniger. Damit werden Frauen und feministische Anliegen auch in der Gesellschaft immer weniger sichtbar. Noch sind feministische Anliegen aber lange nicht so weit in alle gesellschaftlichen Räume vorgedrungen, dass keine eigenen Frauenräume mehr nötig wären.

Gefordert ist daher:

- mehrjährige Förderverträge für konkrete Frauenprojekte (statt einjährig prekärer Verträge) durch das Frauenministerium
- Förderung von gesellschaftspolitischen, unabhängigen Fraueneinrichtungen durch Bund, Länder und Gemeinden
- Einrichtung und Subventionierung eines Frauenmuseums (nach internationalem Vorbild)
- Zuschüsse für ökonomisch arbeitende Frauenprojekte (wie eine Frauenbuchhandlung) im gesellschaftspolitischen Interesse

15. Frauen in der Politik

■ 15.1. Zusammensetzung der Parlamente und Regierungen in Österreich

Der Frauenanteil im Nationalrat hat sich nach einem Absinken nach der letzten Wahl 2006 auf 31,2% nun (durch Personalwechsel) wieder leicht gesteigert und beträgt derzeit 32,8% (60 Frauen von 183 Nationalratsabgeordneten, Quelle Parlamentsdirektion). Er liegt damit noch immer unter der höchsten jemals im österreichischen Parlament erreichten Quote von 33,9% nach der Nationalratswahl 2002.

Sehr unterschiedlich ist der Frauenanteil der einzelnen Parteien im Parlament. Die Grünen sind die einzigen, die durch eine fixe Frauenquote einen garantierten Frauenanteil von mindestens 50% (derzeit 57,1%) aufweisen. Die SPÖ hat eine unverbindliche Selbstverpflichtung in ihrem Programm, 40% Frauenanteil anstreben zu wollen, erreichte das aber auch bei der Wahl 2006 nicht (Frauenanteil 35,3% nach der Wahl 2006). Gar nichts von Quoten hält die ÖVP, entsprechend niedrig ihr Frauenanteil mit gerade einmal 27,3% nach der Wahl 2006. Als eindeutige Männerparteien haben sich BZÖ (1 Frau unter 7 Abgeordneten) und FPÖ (2 Frauen unter 21 Abgeordneten) zu erkennen gegeben. Steigt der Frauenanteil im Parlament in den beiden Regierungsparteien SPÖ und ÖVP im gleichen Tempo, werden Frauen erst in weit über hundert Jahren die Hälfte des Klubs stellen!

Ohne zusätzliche Maßnahmen wird sich die Frauenquote im Nationalrat also kaum steigern lassen.

In den Landtagen sieht es um nichts erfreulicher aus. Betrachtet man die Besetzung der österreichischen Landtage in den einzelnen Bundesländern, ergibt sich hinsichtlich der Beteiligung von Frauen das folgende Bild (Stand Jänner 2008):

	Abgeordnete gesamt	Davon Frauen	Davon Männer
Landtag Wien	100	41	59
Landtag Niederösterreich	56	10	46
Landtag Burgenland	36	8	28
Landtag Kärnten	36	8	28
Landtag Oberösterreich	56	21	35
Landtag Salzburg	36	13	23
Landtag Steiermark	56	15	41
Landtag Tirol	36	12	24
Landtag Vorarlberg	36	14	42
Gesamt	448	142 (31,7%)	306 (68,3%)

Quelle: eigene Recherchen

Dazu ist zu sagen, dass diese Zahlen sich in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert haben: So hat der Frauenanteil in den Landtagen gesamt im Jahr 2006 30,8% betragen – er ist in knapp 2 Jahren also um nicht einmal 1% angestiegen und liegt noch immer unter einem Drittel.

Noch männlicher geht es in den Landesregierungen zu. Alle Regierungen gesamt betrachtet ergibt sich das folgende Bild (Stand Jänner 2008):

REGIERUNGSMITGLIEDER	
Männliche Regierungsmitglieder	Weibliche Regierungsmitglieder
54 (70,1%)	23 (29,9%)

Auch diese Zahlen haben sich in den vergangenen Jahren nur wenig verändert, im Jahr 2006 lag der Frauenanteil hier bei 27,3%. Die Männer halten damit nach wie vor mehr als eine Zweidrittel-Mehrheit der politischen Macht in Österreich. Die weibliche Bevölkerung Österreichs, die ja eine knappe Mehrheit bildet, ist in den politischen Institutionen auch 2008 krass unterrepräsentiert. Diese Situation ist unhaltbar. Es muss endlich zu effektiveren Maßnahmen kommen, damit mehr Frauen in politische Entscheidungsgremien gelangen. Die Grünen haben daher einen Gesetzesantrag für Frauenquoten im Parlament eingebracht, der einen Teil der Parteien- bzw. der Klubfinanzierung an Frauenquoten bindet. Der Antrag wurde von den Regierungsparteien vertagt, die Diskussion über Frauenquoten im Parlament geht aber sicher weiter.

■ **15.2. Parteienförderung an Frauenförderung binden**

Angesichts des beschämend niedrigen Frauenanteils und der schleppenden Anstiegs von Frauen im österreichischen Parlament haben die Grünen einen Gesetzesantrag erarbeitet und eingebracht, der die klare finanzielle Anreize für die Parteien bringt, sich um mehr Frauen für die von ihnen zu besetzenden Mandate zu bemühen.

Der Grüne Antrag würde folgende Regelungen gesetzlich verankern:

Parteienförderung

Jede Partei, deren Frauenquote mindestens die Hälfte des Anteiles der weiblichen Bevölkerung Österreichs beträgt (derzeit 51,4%), erhält eine Erhöhung des Grundbetrages aus der Parteienfinanzierung um den Prozentsatz der im Nationalrat erreichten Frauenquote. Entsprechend verringern sich die verbleibenden Parteienförderungsmittel, die dann auf die Parteien entsprechend ihrem Anteil an den bei der Wahl abgegebenen Stimmen verteilt werden.

Prämie für Aktionsplan zur Frauenförderung

Jede Partei, die einen Aktionsplan zur Förderung der Beteiligung von Frauen in der Politik beschließt, erhält eine Prämie von € 20.000; eine weitere Prämie von € 10.000 erhält sie nach frühestens 3 Jahren bei Erreichung von 75% der im Aktionsplan angestrebten Ziele. Die in Aktionsplänen festzulegenden Ziele betreffen insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in mehreren Parteebenen, in einzelnen Spitzenfunktionen sowie auf parteiinternen Wahllisten um jeweils mindestens 10% in drei Jahren.

Wahlkampfkosten-Rückerstattung

Die Wahlkampfkosten-Rückerstattung, die derzeit nach dem Verhältnis der abgegebenen Stimmen verteilt wird, reduziert sich für jene Parteien, die im Nationalratsklub nur eine Frauenquote unter dem Anteil der weiblichen Bevölkerung Österreichs (derzeit 51,4%) erreichen; und zwar um den Prozentsatz, um den die Frauenquote des Nationalratsklubs dieser Partei unter 51,4% liegt.

Klubfinanzierung

Die Mittel für die Klubförderung der Nationalratsklubs wird teilweise an Frauenquoten gekoppelt. Diese Förderungen werden um jenen Prozentbetrag reduziert, um den die Frauenquote des betreffenden Nationalratsklubs unter dem Anteil der weiblichen Bevölkerung Österreichs liegt.

Zusätzliche Förderungsmittel aus der Publizistikförderung

Der Gesetzesantrag sieht außerdem vor, dass die Parteiakademien aus Mitteln der Publizistikförderung zusätzliche Förderungen für Bildungsmaßnahmen erhalten, die eine verstärkte Beteiligung von Frauen am politischen Leben zum Ziel haben.

■ **15.3. Frauenrepräsentation im internationalen Vergleich**

Im internationalen Vergleich liegt Österreich mit seinem Frauenanteil im Nationalrat zwar recht gut, allerdings bei weitem nicht an der Spitze. Die Top Five der Staatengemeinschaft in Sachen parlamentarischer Frauenvertretung sind folgende Staaten mit jeweils folgenden Frauenquoten (Daten der Inter-Parliamentary Union, Stand 30. November 2007):

Frauenanteil im Parlament nach Staaten

Ruanda 48,8%
Schweden 47,3%
Finnland 42%
Costa Rica 38,6%
Dänemark 38%

Gefordert ist daher:

- konkrete Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in den Parlamenten
- Übereinkommen zur Besetzung von Regierungen und anderen politischen Machtpositionen mit mindestens 50% Frauen
- die Bindung eines Teils der Parteienförderung an paritätisch besetzte KandidatInnenliste (»Reißverschlussprinzip«)
- Verstärkte Maßnahmen zur Förderung der politischen Beteiligung von Frauen

