TEXTE ZUR GLEICHSTELLUNG: THEORIE, RECHTLICHER RAHMEN & POLITISCHES GEWICHT

Inhalt:

Was bedeutet Gleichstellung? 2

Was bedeutet *Gender Mainstreaming*?....3

Recht und Ge*schlecht*....5

Der verfassungsrechtliche Gleichheitsgrundsatz 15

Das Gleichbehandlungsgesetz....16

Gender und Politik 20

Anhang 1: Politische Teilhabe. Datenkritik und Hinweise zur Interpretation 25

Anhang 2: Frauengeschichte in Österreich, von 1848 bis heute....27

Doris Kapeller

Dirk Raith

[Anmerkung: Diese Texte sind auf die interaktive Nutzung am Computer ausgelegt. Unterstrichene Passagen markieren externe und interne Verknüpfungen auf Texte und Daten, die aus dem vorliegenden Dokument – in seiner elektronischen Form - nicht ansteuerbar sind.]

Was bedeutet Gleichstellung?

Gleichstellung bedeutet, dass Frauen und Männer, mit gleichen Rechten und Pflichten, zu allen Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens gleichermaßen Zugang haben, sich daran beteiligen, diese aktiv verändern können, und dass sie dafür auch gleich honoriert werden.
"Gleichstellung ist erreicht", so formuliert es die *Gender Mainstreaming Plattform der Beschäftigungspakte Österreichs*, "wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Ressourcen, Macht und Arbeit weder bevorzugt noch benachteiligt sind." (TEPGEM-Plattform, S. 7)

Gleichstellung umfasst also eine Reihe von Bedingungen, die zu ihrer Herstellung erfüllt sein müssen - Gleichstellung ist zuallererst ein Prozess:

Gleichheit vor dem Recht: Sie ist im Gleichheitsgrundsatz der Verfassung begründet und in sonderrechtlichen Bestimmungen wie dem Gleichbehandlungsgesetz ausgeführt. Allerdings, wie im Kapitel Recht und Geschlecht ausgeführt wird, bietet abstrakte Rechtsgleichheit angesichts ungleicher Lebensentwürfe, Chancen und Anteile von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft noch keinen hinreichenden Schutz insbesondere vor den zahlreichen Formen "indirekter Diskriminierung". In seiner männlich geprägten "Neutralität" zeigt das Rechtssystem selbst noch Bedarf an Gender Mainstreaming.

Chancengleichheit: Sie zielt auf die Eröffnung von Zugängen und gleichen Möglichkeiten zur individuellen Entfaltung, Lebensplanung und Teilhabe an Öffentlichkeit, Ausbildung und Berufsleben ungeachtet des Geschlechts. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangslagen und der Respekt vor dem Recht auf Verschiedenheit kann auch Ungleichbehandlung zur Herstellung von Chancengleichheit erforderlich machen. *Ungleichbehandlung als Instrument der Gleichstellung* ist jedenfalls von *benachteiligender Ungleichbehandlung als Ergebnis* systematischer Ignoranz gegenüber unterschiedlichen Startbedingungen und Lebensentwürfen zu unterscheiden. In diesem Spannungsverhältnis stellt Chancengleichheit als Potential eine notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung für die faktische Gleichstellung dar.

Verteilungsgerechtigkeit: Sie bezieht sich zunächst auf die Lohngerechtigkeit, also die Frage nach der verhältnismäßig un/gerechten Behandlung von Frauen und Männern durch Arbeitsmarkt (Marktlohn) und staatliches Finanzwesen (Steuern, Transferleistungen). Grundlegender noch ist die Frage nach der gesellschaftlichen Verteilung der (bezahlten und unbezahlten) Arbeit zwischen den Geschlechtern, und nicht zuletzt der Verteilung von Kapital und Besitz.

Gleichstellung als Prozess erfordert also zunächst die Veränderung von Strukturen in Recht, Wirtschaft und Gesellschaft. Dazu bedarf es einer proaktiven, nachhaltigen und verbindlichen Gleichstellungs*politik*. Seit relativ kurzer Zeit ist dazu eine neue Strategie in aller Munde: *Gender Mainstreaming*

Was bedeutet *Gender Mainstreaming*?

Gender Mainstreaming umfasst - nach der Definition der 1998 vom Europarat eingesetzten ExpertInnenkommission - die "(Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen" (<http://www.gendermainstreaming.com/GM_europarat.htm>, Stand: 11.9.2003; vgl. dazu gleichlautend die Definition der TEPGEM-Plattform, S. 7).
Mit anderen Worten: Die unterschiedlichen Startbedingungen und Lebensentwürfe von Frauen und Männern (*Gender* = "sozial geformtes Geschlecht") und die systematische Benachteiligung, die daraus im Alltag erwächst, sollen vom Rand ins Zentrum der Wahrnehmung (*Mainstream*) gerückt, systematisch berücksichtigt und nachhaltig bearbeitet werden.

Gender Mainstreaming geht damit - angesichts der tatsächlichen Ungleichstellung und Misrepräsentation von Frauen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft - über die bloße Herstellung von Chancengleichheit und abstrakter Rechtsgleichheit hinaus. Es geht vielmehr um den proaktiven, umfassenden und verbindlichen *Prozess* der Veränderung patriarchaler Strukturen mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter, und *Gender Mainstreaming* bietet eine neue Sichtweise und ein neues Instrumentarium auf diesem Weg.

Strategien oder Methoden aktiver Gleichstellungspolitik hat es bereits in der Vergangenheit gegeben. "Frauenquoten" und verschiedene Formen aktiver "Frauenförderung" haben darin nach wie vor ihren Stellenwert. *Gender Mainstreaming* - quasi die "dritte Generation" solcher Gleichstellungsstrategien - soll sie nicht ersetzen, sondern durch einen neuen Zugang ergänzen.

Das Neue und Bedeutsame an *Gender Mainstreaming* als Gleichstellungsstrategie ist

1. das "radikale" Ansetzen bei den Strukturen, dem System geschlechtsspezifischer Disparitäten, was ihre proaktive, nachhaltige Veränderung ermöglichen soll,
2. der umfassende Blickwinkel der Gleichstellung auf sämtliche gesellschaftliche Bereiche, sie werden gleichsam "im Querschnitt" auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen durchleuchtet,
3. die politisch und gesetzlich zwingende Umsetzung der Maßnahmen, was durch die Konzeption als *top-down*-Strategie gesichert werden soll.

Die Bedeutung von *Gender Mainstreaming* für die politische Teilhabe von Frauen, die Gesetzeslage und den Arbeitsmarkt wird in den einzelnen Kapiteln besprochen. Daten, die diese Zustandsbeschreibung illustrieren und untermauern sollen, finden sich in der rechten Laufleiste sowie im umfangreichen Datensatz, den Sie über die obere Navigationsleiste auch für jedes Themengebiet getrennt ansteuern können.

Verwendete Literatur:

< Gender Mainstreaming Plattform der Beschäftigungspakte Österreichs [TEPGEM-Plattform]: Strategiepapier zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Territorialen Beschäftigungspakten Österreichs, Wien 2003.

Download als Acrobat® PDF (1,18 MB) (<http://www.pakte.at/pdf/Strategiepapier_TEPGEMPlattform.pdf>)

Recht und Ge*schlecht*

Oft heißt es, Frauen wären bereits "rechtlich gleichgestellt". Der Rest sei bloß eine Frage der Umsetzung.
Es stimmt natürlich. Wenn Frauen im Gesetzestext auch meist nur "mitgemeint" scheinen. Gesetzliche Verordnungen, budget- und steuerpolitische Maßnahmen sind geschlechtsneutral formuliert. Sie diskriminieren also nicht. Nicht direkt, unmittelbar. Im Rechtsdeutsch: Das Geschlecht einer Person gilt vor dem Gesetz nicht als sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung.
Das war ja nicht immer so: Seit 1920 erst sind Frauen und Männer in der Verfassung gleichgestellt, auch gleichheitswidrige Gesetze müssen seither aufgehoben werden. Erstmals 1926 wurde eine Urteilsbegründung mit der "Natur der Frau" vom Verfassungsgerichtshof als "unsachlich" zurückgewiesen. Danach passierte in Sachen rechtliche Gleichstellung der Frauen lange Jahre wenig bis gar nichts.
Die letzten offen diskriminierenden Gesetzespassagen wurden - knapp 50 Jahre nach der ersten Gesetzesinitiative - erst mit der Familienrechtsreform der 70er Jahre gekippt, darunter die seit 1811 im ABGB (§ 91 und 92) unverändert belassene Rolle des Mannes als bevorrechtetes "Haupt der Familie".

Heute sind all diese Formen "unmittelbarer Diskriminierung" durch das verfassungsgesetzliche Gleichheitsgebot und die sonderrechtlichen Gleichheitssätze, sowie durch das Gleichbehandlungsgesetz von 1979 rechtlich ausgeschlossen.
Diese prinzipielle "'Geschlechtsneutralität' bewirkt bisweilen freilich nicht eine ausgleichende Behandlung", so eine der Grundannahmen der Legal Gender Studies (<http://www.univie.ac.at/roemisches_recht/genderstudies.html>, Stand: 11.9.2003), die sich mit dem Geschlechterverhältnis im rechtlichen Diskurs auseinandersetzen, "sondern das Ignorieren von Genderdifferenzen." Mit anderen Worten: Gesetze und Maßnahmen haben praktisch ungleiche, eventuell diskriminierende Auswirkungen, weil sie die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Startbedingungen von Frauen und Männern nicht berücksichtigen. Auch wenn das Gesetz "neutral" erscheint, sein "Maßstab" ist gewöhnlich noch der Mann bzw. die männliche Normalbiographie.
Daraus ergeben sich verschiedene Formen versteckter, "mittelbarer Diskriminierung", die nicht notwendig mit dem Geschlecht einer Person zusammenhängen, aber eventuell bestehende Benachteiligungen noch verfestigen bzw. sogar vergrößern.

Bereits in der Vergangenheit sind solche statistischen Unterschiede in den Lebenslagen von Frauen und Männern im Einzelfall vom Gesetzgeber - oder vom Verfassungsgerichtshof - berücksichtigt worden. In der Sprache des Rechts heißt das, es gilt als "sachlich gerechtfertigt ..., wenn der Gesetzgeber an Unterscheidungen im Tatsächlichen anknüpft und dabei eine Durchschnittsbetrachtung zugrundelegt". (Bei & Thomasberger 2002, S. 9)
Ausschlaggebend waren solche Überlegungen z. B. bei der Familienrechtsreform der 70er Jahre, aber auch beim Pensionsaltererkenntnis von 1990, das die schrittweise Angleichung des Pensionsantrittsalters beider Geschlechter vorsieht, und ganz wesentlich auch beim 1979 in Kraft getretenen Gleichbehandlungsgesetz: hier werden u. a. eine Reihe von Umständen aufgelistet, in denen sich weibliche und männliche Lebensentwürfe häufig unterscheiden, die aber per Gesetz nicht als Grundlage z. B. bei der Auswahl oder der Einreihung von BewerberInnen herangezogen werden dürfen.

Ein "Gender Mainstreaming" der Gesetzeslage in Österreich ist also sehr wohl im Geiste der Verfassung. Während die Prüfung in der Vergangenheit auf den Einzelfall beschränkt und von individuellen Initiativen abhängig war, bedeutet dies im Rahmen einer aktiven Gleichstellungspolitik, "dass alle bestehenden Politikbereiche und Gesetze einer geschlechtsspezifischen Analyse, quasi einer Frauenverträglichkeitsprüfung, zu unterziehen sind." (Frauenbüro der Stadt Wien, <http://www.wien.gv.at/ma57/mainstream.htm>, Stand: 11.9.2003)
Die folgende Aufstellung soll ein erster Schritt sein, arbeits- und sozialrechtliche, aber auch steuerrechtliche und budgetpolitische Bestimmungen schlagwortartig auf ihre ungleichen, ungerechten Auswirkungen auf Frauen- und Männerleben zu überprüfen. Das verfassungsgesetzliche Gleichheitsgebot sowie das Gleichbehandlungsgesetz bilden dabei den Kontext und werden gesondert besprochen.

Die zunehmende **Flexibilisierung des Arbeitsmarktes** bewirkt u. a. eine "Zunahme bestimmter Formen atypischer Beschäftigung", so Marcel Kirisits (2002, S. 63) in einer aktuellen Studie, "die einem Rückschritt aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht gleichkommt". Während die Flexibilisierung in Männerberufen nach wie vor auf das Normalarbeitsverhältnis abstellt, flexiblere (Lebens-)Arbeitszeitmodelle beinhaltet, andererseits aber mit Betreuungspflichten kaum vereinbar ist, ist umgekehrt "die in den letzen Jahrzehnten erfolgte zunehmende Erwerbsintegration von Frauen primär auf die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen im Dienstleistungssektor (d.h. in typischen

Frauenberufen) zurückzuführen" (Wroblewski 2000, S. 2). Diese "weibliche Flexibilisierung" ermöglicht zwar prinzipiell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, allerdings nicht den Erhalt letzterer, geschweige denn eine individuelle Altersvorsorge.
Im Zuge dieser neuen, *kontraktuellen Segregation* (in Bezug auf Dienstverhältnisse), die sich teils mit jener zwischen traditionellen Frauen- und Männerberufen deckt, sind überwiegend Frauen von atypischen, prekären Beschäftigungsformen betroffen. Eine aktive Gleichstellungspolitik würde erfordern, bestehende "Schlupflöcher" (z. B. in die "Scheinselbständigkeit") zu schließen und diese neuen Formen nachhaltig arbeits- und sozialrechtlich abzusichern.
Verbesserungen hat es mittlerweile bei Teilzeitarbeit (z. B. Aliquotierung und Diskriminierungsverbot gegenüber VollzeiterInnen auch bei freiwilligen Sozialleistungen) und geringfügiger Beschäftigung (Urlaubsanspruch, Pflegefreistellung, Krankenstand, Abfertigung nach 3 Jahren) gegeben. Andere dieser neuen, flexiblen Beschäftigungsformen - wie Werkverträge oder insbesondere die sog. "freien Dienstverträge" - liefern allerdings sehr oft die passende Rechtsgrundlage zur Aushöhlung der arbeitsrechtlich bevorzugten Stellung der ArbeitnehmerInnen: Es gibt weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld, keinen bezahlten Krankenstand, und sie entziehen sich der kollektivvertraglichen Regelung. Auch in dieser Grauzone der "Scheinselbständigkeit" sind häufiger Frauen beschäftigt.
Die mit zunehmender Flexibilisierung zu beobachtende "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" könnte natürlich, im Hinblick auf eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter (Haus- und Kinder/Betreuungs-)Arbeit, und somit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch als Chance für Frauen gesehen werden, die Neugestaltung von Arbeitsverhältnissen in ihrem Sinne zu nutzen - "ohne entsprechende Anpassungen im Sozialsystem eröffnet [sie] Frauen allerdings keinen Raum für die Nutzung der Chancen neuer Arbeitsformen." (Kreimer 2000, S. 158)

Dieses Nachhinken der Gesetzgebung hinter der Wirklichkeit des Arbeitslebens hat durchaus System - und dessen Wurzeln reichen tief in die Vergangenheit. Wie bereits ausgeführt, wurden Frauen ihren Ehemännern erst im Zuge der Familienrechtsreform per 1.1.1976 rechtlich gleichgestellt. Arbeitsmarkt und Sozialsystem, und grundsätzlich auch Arbeits-, Sozial-, Familien- und Steuerrecht in Österreich sind indes immer noch stark am **"(männlichen) Ernährermodell"** ("male breadwinner"-Modell) orientiert.
Diese Fixierung an der üblicherweise vom Mann geleisteten "Normalarbeit" zum Erhalt der Familie spiegelt sich nicht nur praktisch wider in der geschlechtsspezifischen

Arbeitsteilung, d. h. der ungleichen Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, der ungleichen Verteilung von bestimmten Berufen, Positionen und Beschäftigungsformen (horizontale, vertikale und kontraktuelle Segregation) und der ungleichen Verteilung von Lohn und Einkommen. Die Orientierung am "männlichen Familienernährer" findet ihre Entsprechung auch in der geringeren Bewertung und arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung von "Frauenjobs", aber auch von traditioneller, unbezahlter Frauenarbeit in Haushalt und Familie. Und dies, obwohl spätestens "mit der ‘Erosion des Normalarbeitsverhältnisses’ ... auch die damit verbundene ‘breadwinner’-Orientierung der Sozialpolitik obsolet geworden" (Kreimer 2000, S. 160) ist.
Trotz allem lässt sich in jüngerer Vergangenheit wiederum eine partielle Rückkehr vom "modifizierten" zu einem "ausgeprägten Familienerhaltersystem" (zur Typologie vgl. Fagan/O'Reilly/Rubery 1998) bzw. allgemein von der Frauen- zur Familienpolitik beobachten. Deutlich wird diese Rückwendung in der (zwischenzeitlichen) Abschaffung eines eigenständigen Frauenministeriums, in der Einführung des "Kinderbetreuungsgelds für alle", und in der zeitweise geforderten Umstellung von der 1973 eingeführten Individualbesteuerung auf eine Familienbesteuerung: "Die Hemmschwelle dafür, dass auch die Frau berufstätig wird, würde mit der Familienbesteuerung wesentlich erhöht", meint dazu etwa der Innsbrucker Sozialrechtler Martin Binder <http://www.oif.ac.at/presse/bzw/artikel.asp?Rubrik=3&BZWArtikel=465>, Stand: 11.9.2003). Auch Alleinverdienerabsetzbetrag, Mehrkindzuschlag und andere steuerliche Vergünstigungen für Familien, die als Reaktion auf eine Erkenntnis des VfGH im derzeitigen Individualsteuersystem nachträglich eingebaut wurden, bevorzugen praktisch kinderreiche Einzelverdiener-Haushalte, wobei Frauen häufig noch als "Zuverdienerinnen" einer Doppelbelastung ausgesetzt sind.

Die Ersetzung des Karenzgeldes durch das Kinderbetreuungsgeld bedeutete praktisch eine weitere **Förderung der familien- bzw. *frauen*bezogenen Kinderbetreuung** über einen längeren Zeitraum, und damit eine weitere Stärkung der familienpolitischen Säule des "Familienernährermodells".
Rechtlich wurde damit eine Versicherungsleistung durch eine Familientransferleistung ersetzt. Diese Entkoppelung des "Kindergelds für alle" von Arbeitsverhältnissen könnte gesellschaftspolitisch als Signal dafür gedeutet werden, dass die "wahre Berufung der Frau" in den Betreuungspflichten rund um Haushalt, Kind(er) und Mann liegt. Wie Lydia Thanner bemerkt, stellt "[d]ie Verknüpfung mit Erwerbstätigkeit [beim Karenzgeld] eine Anerkennung beruflicher Leistung dar, sie nimmt die berufliche Identität von Frauen ernst

und wahr. Die Sozialleistung Kindergeld hingegen honoriert die Tatsache, der Gesellschaft Kinder zu ‘schenken’" (Das Kindergeld – Mehr „Wahlfreiheit" für Frauen?, <http://www.prairie.at/dossiers/20010411203205/artikel/20010530202001>, Stand: 11.9.2003).
Andererseits werden damit erstmals auch Kinderbetreuungsleistungen von Personen honoriert, die zuvor in keinem Arbeitsverhältnis standen. Die propagierte Wahlfreiheit bleibt allerdings bei fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen und geringen Zuverdienstgrenzen für die meisten noch ein Wunschtraum. Einerseits haben Männer durch den meist höheren Verdienstentgang noch weniger Anreiz als bei der früheren Regelung, in Karenz zu gehen. Auf der anderen Seite hatte die Ausdehnung des möglichen Leistungsanspruchs auf 36 Monate - während eine Karenzierung nach wie vor bis maximal 24 Monate möglich ist - besonders bei jungen Frauen, Frauen mit mehreren Kindern und geringem Verdienst einen überwiegend "beschäftigungshemmenden Effekt", wie eine aktuelle Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts zeigt. Sie kommt zu dem Schluss, dass,"[i]m Gegenzug zur längeren Inanspruchnahme von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld durch Mütter ... die Inanspruchnahme durch die Väter [sinkt]. Damit wurde bisher weder das Ziel einer Ausweitung der Beschäftigung von Frauen mit kleineren Kindern erreicht noch das einer faireren Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den Eltern." (Lutz 2003, S. 226)

Die Familie bildet in zweierlei Hinsicht die Grundlage für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Einerseits leisten hier v. a. Frauen den Großteil der unbezahlten Hausarbeit und Kinderbetreuung. Durch diese Entlastung wird die familienerhaltende, üblicherweise "männliche Normalarbeit" überhaupt erst ermöglicht. Auf der anderen Seite bildet die **Familie gleichsam das unterste "soziale Netz"**. Während etwa der Bezug von Arbeitslosenunterstützung individuell zusteht, kann Sozialhilfe, aber auch Notstandshilfe nur bezogen werden, wenn nachweislich die Familie/dIeR PartnerIn für den Erhalt der Person nicht hinreichend aufkommen kann bzw. könnte. Die Berechnung des Anspruchs auf Basis des Haushaltseinkommens bedeutet damit v. a. für Frauen, in ihrer traditionellen Rolle als "Zuverdienerinnen", einen Verlust des Anspruchs auf eine unabhängige Existenzsicherung bei längerfristiger Arbeitslosigkeit.
Die derzeit geplante Ausgliederung der Notstandshilfe aus dem System der Arbeitslosenversicherung, d. h. eigentlich ihre Abschaffung als Versicherungsleistung und Umwandlung in die Fürsorgeleistung Sozialhilfe, bedeutet keineswegs einen Schritt in Richtung der lang geforderten "bedarfsorientierten Grundsicherung".

Die restriktiven Zugangs- und Regressbestimmungen des derzeitigen Sozialhilfesystems bringen in Summe eine Verschlechterung der Situation mit sich, von der wiederum insbesondere Frauen betroffen sind. Wie eine aktuelle Studie über das steirische Sozialhilfewesen zeigt, *verlieren* Frauen - als "Zuverdienerinnen" - nicht nur häufig ihren Anspruch, vielmehr "*verzichten* vor allem Frauen auf Sozialhilfe, weil sie von den Regressforderungen abgeschreckt sind [...] , die Behandlung [durch die BetreuerInnen; Anm.] nicht aushalten und sich den Umgang mit dem Geld nicht vorschreiben lassen wollen" (Kapeller 2003, S. 40).

Obwohl seit 1979 - mit Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes - die gesetzliche **Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerlöhnen** gefallen ist, werden Frauen und Männer faktisch immer noch ungleich entlohnt. Sehr oft sind innerbetriebliche Prämien, Bonuszahlungen und Zuschläge, die Männer aufgrund ihrer Tätigkeiten weit häufiger in Anspruch nehmen können, die Ursache oft beträchtlicher Lohnunterschiede.
Die ungleiche Bewertung typischer Frauen- und Männerarbeit spiegelt sich aber auch in den Tarif- und Kollektivverträgen wider. Sie ist damit zwar rechtens, sachlich rechtfertigen lässt sie sich aber nicht immer. Eine wichtige Ursache für solche Fälle versteckter, "mittelbarer Diskriminierung" ist sicherlich die geringe Präsenz von Frauen in den Kollektivvertragsteams. Laut GPA-Frauenvorsitzender Sandra Frauenberger (<http://www.soli.at/soli_01_01/textvers/rep01.html>, Stand: 11.9.2003) ist es demnach auch "[e]ine wichtige Gegenstrategie [...], dafür zu sorgen, dass mehr Frauen in die Kollektivvertragsteams kommen. Sie wissen über frauenspezifische Arbeits- und Lebenssituationen einfach besser Bescheid."
Während der kollektivvertragliche "Marktlohn" weiblicher Arbeit bereits ungleich geringer ist, zeigt ein Brutto-Netto-Vergleich von Frauen- und Männerlöhnen (vor und nach Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen), dass auch die Steuerpolitik hier kaum ausgleichend wirkt. Natürlich ist das österreichische Einkommenssteuerrecht "geschlechtsneutral" in dem Sinn, dass es - seit 1979 - nicht zwischen Frauen- und Männerlöhnen unterscheidet. Z. B. würden von einer Senkung der Spitzensteuersätze selbstverständlich die davon betroffenen Frauen in gleicher Weise profitieren wie die Männer. Da aber die Spitzensteuersatz-Zahler zu mehr als 90% Männer sind, würde die Steuererleichterung auch fast ausschließlich Männern zugute kommen.
Tatsächlich zeigt ein Vergleich der Brutto- und Netto-Löhne von Frauen und Männern, dass das Steuersystem die Einkommensschere nur unmerklich zu schließen imstande ist. Verdienen Männer im Durchschnitt brutto 160% des Frauenlohns, so verringert sich die

Differenz nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen lediglich auf 152%. Die leichte Verringerung des *Gender Pay Gap* geht v. a. auf die Progression der Lohnsteuer zurück, während sich die Sozialversicherungsbeiträge regressiv auswirken, also BezieherInnen niedriger Einkommen (und das sind statistisch mehrheitlich Frauen) ungleich mehr belasten. Dazu kommt, dass bei vergünstigenden Ausnahmebestimmungen (Zulagen, Abfertigungen und Pendlerpauschale) die begünstigten Einkommensanteile bei den Männern größer sind als bei den Frauen. Eine Senkung der Lohnsteuertarife würde in jedem Fall Männer bevorzugen, weil sie in jeder - außer der untersten - Tarifstufe die Mehrheit bilden. Sie würde nur dann keine Vergrößerung der Einkommenskluft bewirken, wenn sie auf die unteren Tarifstufen beschränkt bleibt und mit einer Erhöhung der Absetzbeträge einhergeht. (Vgl. dazu ausführlicher Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im BMF, o.J.)

Beginnend 1965 mit der Anrechnung des Wochengelds, und ab 1971 der Karenzzeit als Ersatzzeiten für die Pension wurden in der Vergangenheit immer wieder zaghafte Schritte zur Anerkennung und Höherbewertung von Kindererziehungszeiten, und damit in Richtung einer **unabhängigen Alterssicherung** für Frauen gesetzt, denen bis heute überwiegend Kinderbetreuung und Hausarbeit zufallen.
Der Statistik des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (<http://www.sozvers.at/hvb/statistik/ESV_Statistik/Durchschnittspens_g.htm>, Stand: 11.9.2003) zufolge erhielten Männer im Dezember 2002 im Durchschnitt immer noch eine um 1,7-fach höhere Alterspension als Frauen (das entspricht € 1.197,- gegenüber € 695,- monatlich). Die Aufwertung von üblicherweise weiblicher Reproduktionsarbeit vermag also bestenfalls die Nachteile abzufedern, die durch die mehr oder weniger freiwillige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt in Bezug auf eine unabhängige Altersvorsorge entstehen. Wirksame Maßnahmen zur Sicherung einer solchen werden jedenfalls an einer nachhaltigen Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen nicht vorbeikommen.
Abschließend sollen hier die Kernpunkte der jüngst - nach heftigen Kontroversen, zahlreichen Streiks und "runden Tischen" - beschlossenen ersten Etappe der "Pensionssicherungsreform" kritisch betrachtet werden.

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern ist in Österreich immer noch unterschiedlich. Zwar widerspricht diese Regelung laut "Pensionsaltererkenntnis" des VfGH dem Gleichheitsgrundsatz. Das als Reaktion auf diese Erkenntnis 1993 im

Verfassungsrang beschlossene "Gleichbehandlungspaket" sieht allerdings u. a. vor, dass das Pensionsalter der Frauen bis 2019 nicht angetastet werden darf. Die jüngst beschlossene Pensionsreform beinhaltet nun u. a. die schrittweise Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer bis 2009. Abgesehen davon, dass für Männer, aufgrund ihres statistisch späteren Pensionsantritts, eine vorzeitige Alterspension ab 2010 wieder möglich sein soll, ist die Abschaffung für Frauen laut Aussage des Verfassungsrechtlers Heinz Mayer (<http://diestandard.at/standard.asp?id=1257953>, Stand: 11.9.2003) verfassungswidrig, denn man könne aus der im Gleichbehandlungspaket vorgesehenen Auslaufregelung ableiten, "dass der Verfassungsgesetzgeber für weibliche Versicherte jedenfalls bis 2019 eine vorzeitige Alterspension als gegeben annimmt. Wenn man die aber schon in diesem Jahrzehnt abschafft, kann es verfassungsrechtliche Probleme geben."
Von der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit wiederum wären nach Angaben des *Österreichischen Frauenrings* (<www.diestandard.at/standard.asp?id=1333266>, Stand: 11.9.2003) Ende 2002 11.860 Frauen gegenüber 2.822 Männern betroffen gewesen. Nach Auslaufen des geplanten Übergangsgeldes würde für Frauen, die von der Kürzung bzw. Streichung der Notstandshilfe wegen Anrechnung des Partnereinkommens betroffen sind, die finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit fehlen. Die Anrechnung der Notstandshilfe als Ersatzzeit unabhängig vom Partnereinkommen wäre daher erforderlich.

Den Kernpunkt der Reform wie ihrer Kritik bildet sicherlich die Ausdehnung des Durchrechnungszeitraums von 15 bzw. 18 auf 40 Jahre, also gleichsam auf die gesamte Lebensarbeitszeit. Weil Aufwertungsfaktoren (etwa in Anpassung an die derzeitige Kaufkraft) fehlen, bringt diese Maßnahme zunächst eine weitere Benachteiligung traditioneller Frauendomänen wie Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit mit sich. Das insbesondere deshalb, weil Frauen ihre beruflich "besten Jahre" häufig eher zu Beginn ihres Arbeitslebens, vor eventuellen Kindererziehungszeiten haben. Rechnerisch bedeutet die Ausdehnung für Frauen mit unterbrochener Erwerbskarriere oder langjähriger atypischer Beschäftigung - laut Berechnungen der GPA-Frauen (<http://www.gpa.at/esreicht/materialien/downloads/frauen/ueberblick-pensionsreform_frauen.pdf>, Stand: 11.9.2003) - Einbußen bis zu 30%.
Ein weiterer Reformpunkt, der Frauen mit lückenhafter Erwerbsbiographie als Ergebnis schlechter stellt, ist die Absenkung der Steigerungsbeträge von 2% auf 1,78% pro Jahr. Für sie wird es somit ungleich schwieriger, wenn nicht praktisch unmöglich, die

Höchstbemessungsgrundlage von 80% des ASVG zu erreichen, was bereits ab 2004 Pensionsverluste jenseits der 10%-Marke bedeutet.

Auch die von der Regierung angeführten Verbesserungen oder Abfederungen stoßen auf wenig Gegenliebe seitens der Frauenvertreterinnen in Opposition und Sozialpartnern. Die einzige frauenspezifische Maßnahme dieser Pensionssicherungsreform, die Ausweitung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten von 18 auf 24 Monate, gilt zum einen nur für Frauen, die aktuell Kindergeld beziehen, tritt also frühestens in 20 Jahren in Effekt. Da aber werden - aufgrund des geplanten "beitragsorientierten Pensionskontos" - pensionsbegründende Zeiten bereits bedeutungslos geworden sein. Weit wichtiger wäre also eine angemessene Bewertung von Kinderbetreuungszeiten als volle Ersatzzeiten, d. h. auf Basis des Durchschnittseinkommens.
Darüber hinaus würde diese Höherbewertung auch Männern mehr Anreiz bieten, zur Betreuung ihrer Kinder zu Hause zu bleiben. Die Anzahl jener Frauen, die dank der vorgesehenen Ausweitung um sechs Monate einen Pensionsanspruch erlangen, ist laut Arbeiterkammer (<http://www.gpa.at/esreicht/materialien/downloads/frauen/ueberblick-pensionsreform_frauen.pdf>, Stand: 11.9.2003) im Übrigen "nicht einmal quantifizierbar".
Die in Reaktion auf die teils massive Kritik beschlossene Deckelung der Verluste durch die Reform auf maximal 10% wird mit Schaffung des "beitragsorientierten Pensionskontos" ebenfalls fallen. Danach werden die Pensionskürzungen - Berechnungen der *AK* (<http://www.akwien.or.at/index_13199.htm>, Stand: 11.9.2003) sprechen von Verlusten jedenfalls weit jenseits dieser Marke - wie ursprünglich geplant eintreten. Die Wirtschaftskammer Österreich (<http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXII.pdf/ME/00/00/000029_14e.pdf>, Stand: 11.9.2003) spricht sich dagegen in einer öffentlichen Stellungnahme vehement für eine "Umstellung auf ein beitragsorientiertes Pensionskonto mit einer leistungsorientierten Zielsetzung" aus, womit "[d]ie zum Teil gravierenden Benachteiligungen für Frauen mit Kindern und Selbständigen [...] fair ausgeglichen werden [könnten]".
Der schließlich in Aussicht gestellte "Härtefonds", der laut Sozialstaatssekretärin Ursula Haubner (<http://diestandard.at/standard.asp?id=1329114>, Stand: 11.9.2003) - trotz der für eine Zuwendung aus dem Fonds nötigen 30 Beitrags- oder 40 Versicherungsjahre - "vor allem Frauen zu Gute kommen wird", stößt ebenfalls auf breite Ablehnung gerade seitens der Sozialpartnerorganisationen, die laut Regierung die Einrichtung eines Härtefonds gefordert hatten. Der *ÖGB* (<http://www.gpa.at/esreicht/presse/pr303.htm>, Stand: 11.9.2003) lehnt das Konzept in einer Klarstellung prinzipiell ab, da Pensionen

"kein Gnadenakt sein" dürften. Die Arbeiterkammer(<http://www.kurier.at/oesterreich/240165.php>, Stand: 11.9.2003) wiederum hält die Dotierung des Härtefonds (10 Millionen 2004, 16 Mio. 2005 und 18 Mio. 2006) für völlig unzureichend. Bei einer Prognose von 35.000 Bezugsberechtigten pro Jahr ergäbe das 2004 monatlich pro Kopf 1,02€ und 2006 1,84€.

Im Ergebnis bringt diese erste Etappe der Pensionsreform in dieser Legislaturperiode nicht nur, aber besonders auch für Frauen, die in der *Arbeitsteilung der Geschlechter* überwiegend für unbezahlte Hausarbeit, Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen zuständig, häufiger von Berufsunterbrechungen und atypischer Beschäftigung betroffen, sowie durch ihr generell geringeres Lohnniveau materiell benachteiligt sind, jedenfalls keinerlei Verbesserungen in Hinblick auf eine unabhängige Existenzsicherung im Alter. Inwieweit es der Regierung mit dieser folgenreichen Reform gelungen ist, ihr Bekenntnis zu *Gender Mainstreaming* - wodurch die "Einbringung der geschlechterbezogenen Sichtweise in alle politischen Vorhaben gewährleistet sowie der Grundstein für den Ausgleich gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Benachteiligungen von Frauen gelegt" werden sollte (Herbert Haupt, in seinem Kommentar zum GM-Ministerratsbeschluss vom 3.4.2002 (<http://www.webfactory.apa.at/bmsg/imag/downloads/2GM-Folder-mb.pdf>) - erstmals im großen Stil in die Tat umzusetzen, wird, wie zuvor dargestellt, unterschiedlich bewertet. Die grundsätzliche "Intention der Bundesregierung durch eine Pensionsreform die Altersvorsorge nachhaltig abzusichern", wird indes von der Wirtschaftskammer Österreich (<http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXII.pdf/ME/00/00/000029_14e.pdf>) in einer öffentlichen Stellungnahme ausdrücklich begrüßt.

Verwendete Literatur:

< Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im BMF: Ist das österreichische Steuersystem tatsächlich "geschlechtsneutral" ? Ergebnis eines Lohn- und Einkommenssteuer-Vergleichs Männer - Frauen, Wien: o.J. [on-line-Publikation].

Download als Acrobat® PDF (245 KB) (<http://www.webfactory.apa.at/bmsg/imag/downloads/gender.pdf>, Stand: 11.9.2003)

< Bei, Neda/ Thomasberger, Martina : Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, Wien: ÖGB 2002.

Download als Acrobat® PDF (291 KB) (unter <http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_4.3.a.a5>, Stand: 11.9.2003)

< Kapeller, Doris: Fallstudie Österreich: Graz, in: Frauke Brandt, Doris Kapeller, Beatrice Künzel, Matthias Lange und Annie Nielsen [Projektgruppe *strategies and effects*] (Hg.): Sozialhilfe und kommunale Beschäftigungsförderung . Exklusionstendenzen in Österreich, Deutschland und Dänemark, Göttingen: 2003, S. 17-69.

Download als Acrobat® PDF (961 KB) (<http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/se_final.pdf>, Stand: 11.9.2003)

< Fagan, Colette/ O'Reilly, Jacqueline/ Rubery, Jill: Male breadwinner states and regulatory differences: a comparison of women's part-time work in the Netherlands, the UK and Germany, in: CNRS/IRESCO: 1998, S. 263-76.

< Kirisits, Marcel: Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark, Graz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 2002.

Download als Acrobat® PDF (974 KB) (<http://www.akstmk.at/download/textbausteine/Studie.doc.pdf>, Stand: 11.9.2003)

< Kreimer, Margareta: Zur "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" in Österreich - Risiken und Chancen der Arbeitsmarktflexibilisierung für Frauen, in: Koordinierungsstelle der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse (Hg.): Frauen in der Informationsgesellschaft, Bielefeld: 2000, S. 152-159.

Download als Acrobat® PDF (4,9 MB) (<http://lovelace.fh-bielefeld.de/download/FrauInfo.pdf>, Stand: 11.9.2003)

< Lutz, Hedwig: Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Erste Ergebnisse, in: WIFO MONATSBERICHTE 3/2003, S. 213-227.

Download als Acrobat® PDF (225 KB) (<http://www.stadlbauer.cc/doks/WIFO_3103_Kindergeldregelung.pdf>, Stand: 11.9.2003)

< Wroblewski, Angela: Flexible Arbeitszeiten und Segregation. Empirische Befunde zu flexiblen Arbeitszeiten in Frauen- und Männerberufen, Wien: Österreichische Gesellschaft für Soziologie: 2000 [On-line-Publikation zum ÖGS-Kongress 2000].

Download als Acrobat® PDF (49 KB) (<http://www.univie.ac.at/OEGS-Kongress-2000/On-line-Publikation/Wroblewski.pdf>, Stand: 11.9.2003)

Der verfassungsrechtliche Gleichheitsgrundsatz

Nach dem verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz (Art 7 Abs 1 B-VG) von 1920 sind "[a]lle Bundesbürger [...] vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen."

Als Reaktion auf das grundlegende Postulat des Frauenvolksbegehrens von 1997 nach einer Verpflichtung der Republik zu einer aktiven, umfassenden Gleichstellungspolitik wurde im Mai 1998 auf Antrag des parlamentarischen Gleichbehandlungsausschusses der folgende Abs 2 als "Staatszielbestimmung" in den Art des B-VG eingefügt:
"Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig". (BGBl I Nr. 68/1998)

Der bereits 1988 in Verfassungsrang aufgenommene Abs 3 - "Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel" - erfuhr gleichzeitig eine Ausweitung auch auf "akademische Grade und Berufsbezeichnungen". (BGBl I Nr. 68/1998)

Das Gleichbehandlungsgesetz

Das **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (GleichbG)** trat am 1. Juli 1979 in Kraft. Gleichzeitig wurde die sozialpartnerschaftlich zusammengesetzte Gleichbehandlungskommission gebildet und die Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerlöhnen in den Kollektivverträgen zu Fall gebracht. Die Initiative zum GleichbG kam von der SPÖ, allerdings ist das Gesetz v. a. im Kontext und unter dem Druck internationaler Abkommen entstanden. [1]

Stand das ursprüngliche Gleichbehandlungsgesetz noch ganz im Zeichen der Forderung "gleicher Lohn für gleiche Arbeit", so wurde sein Geltungsbereich in den folgenden vier Novellen Zug um Zug zur faktischen Gleichstellung im Arbeitsleben ausgeweitet.

1982 ratifiziert Österreich die UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, 1985 - mit der ersten Novelle des GleichbG - wird das Diskriminierungsverbot gegenüber Frauen auf freiwillige Sozialleistungen, betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Stellenausschreibungen ausgedehnt. Seit 1990 erstreckt sich der Geltungsbereich des GleichbG auch auf die Begründung, Änderung und Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als direkte Anlaufstelle wird eingerichtet und die Förderung vorübergehender "Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen" beschlossen. Als Folge der Pensionsaltererkenntnis von 1990 wird auf Initiative der Frauenministerin 1993 das "Gleichbehandlungspaket" geschnürt und von der Regierung im Verfassungsrang beschlossen: Es sieht vor, dass das Pensionsalter

1Zu nennen sind v. a. die ILO-Übereinkommen über Lohngerechtigkeit (Nr. 100 von 1951) und über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 111 von 1958), sowie das 1957 im Art 119 des EWG-Vertrags fixierte Verbot geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung und die 1975 in Kraft getretene Lohngleichheits-Richtlinie der EU.

von Frauen bis 2019 unangetastet bleiben muss, trägt mit dem Verbot "mittelbarer Diskriminierung" erstmals den ungleichen Lebenslagen von Frauen Rechnung, stellt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unter Strafe und regelt die Vertretung von Frauen in der Gleichbehandlungskommission. Die im Art 4 der UNO-Konvention von 1982 grundgelegten "Sondermaßnahmen" werden in zahlreichen arbeitsrechtlichen Begleitgesetzen und durch die Quotenregelungen im neuen Bundes-Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt.
Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit dieser aktiven Fördermaßnahmen verstummen erst 1998, als mit der Staatszielbestimmung zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter in der Verfassung eine der Hauptforderungen des Frauenvolksbegehrens umgesetzt wird. Der neue Abs 2 des Art 7 B-VG erklärt ausdrücklich: "Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig."
Im selben Jahr wird auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft regionalisiert. Die (bislang) sechs Regionalanwaltschaften für Gleichbehandlungsfragen bieten als direkte Anlaufstellen umfassende rechtliche Beratung und Unterstützung, beteiligen sich durch regelmäßige Berichtlegung an den 1994 geschaffenen Gleichbehandlungsausschuss im Nationalrat an der Weiterentwicklung des GleichbG und leiten Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission weiter. Das Verfahren wird mit einem rechtlich nicht verbindlichen Gutachten abgeschlossen, Schadenersatzansprüche können nur von den zuständigen Arbeits- und Sozialgerichten geltend gemacht werden.

Die Enge seines Geltungsbereichs und der Strafsanktionen, v. a. aber Konflikte mit geltendem EU-Recht haben eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich gemacht. Der aktuelle Gesetzesvorschlag (<http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXII.pdf/ME/00/00/000075.pdf>, Stand: 11.9.2003) sieht, als Reaktion auf geltende EU-Richtlinien (inbes. der beiden 2000 beschlossenen Anti-Diskriminierungsrichtlinien), auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes und zur Behebung des "als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes" (Vorblatt S. 2) u. a. vor:

- die Ausweitung des Geltungsbereichs über die "Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben" hinaus auch auf die "Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung" nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch in

"sonstigen Bereichen" (Teil II) - das neu geschaffene "Bundesgesetz über die Gleichbehandlung" sollte somit einen Großteil aller Diskriminierungstatbestände in sich vereinen, wobei Menschen mit Behinderungen in dem aktuellen Entwurf nicht berücksichtigt und stattdessen auf den Erlass eines gesonderten Behindertengleichstellungsgesetzes (<http://www.gleichstellung.at/ag/texte/ministerrat030812.doc>, Stand: 11.9.2003) vertröstet wurden (vgl. dazu die Reaktionen der Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderungen <http://www.gleichstellung.at/news.php?nr=4475>, Stand: 11.9.2003),

- die Aufnahme einer ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung,
- die Streichung einer generellen Schadenersatzobergrenze im Diskriminierungsfall,
- die Einführung eines Benachteiligungsverbotes als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen,
- die Aufnahme eines Gebotes der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Einführung des Tatbestandes der "geschlechtsbezogenen Belästigung" und eine Beweismaßerleichterung bei allen Formen der Belästigung,
- die Ausweitung des Geltungsbereichs zur Regelung der "Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft" auch auf "sonstige Bereiche" außerhalb der Arbeitswelt, d. h. "beim Sozialschutz [...], bei sozialen Vergütungen und beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen" (Erläuterungen S.3),
- Verbesserungen des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes,
- die verfassungsrechtliche Absicherung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwältin, der Regionalanwältin, des/der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie des/der RegionalvertreterIn.

Verwendete Literatur und weiterführende Information:

Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft im Volltext (<http://www.bmgf.gv.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH0213/CMS1059487429731/gbg-text-2001.pdf>, Stand: 11.9.2003)

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im Volltext (<http://www.richtervereinigung.at/bgbg.htm>, Stand: 11.9.2003)

Gesetzesentwurf zur Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes
(<http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXII.pdf/ME/00/00/000075.pdf>, Stand: 11.9.2003)
Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission seit 1991 als Lose-Blatt-Sammlung, hrsg. von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
(<http://www.bmgf.gv.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH0213/CMS1059487429731/loseblatt.pdf>; Stand: 11.9.2003)

Abkürzungen:

ABGB	Allgemeines Bürgerli Gesetzbuch
Abs	Absatz
Art	Artikel
B-VG	Bundesverfassungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
GleichbG	Gleichbehandlungsgesetz
VfGH	Verfassungsgerichtshof

Gender und Politik

In der Geschichte ist Frauenpolitik so gut wie immer von den Frauen selbst ausgegangen. So z. B. beim Kampf um das Frauenwahlrecht und die demokratische Vertretung von Frauen zu Beginn des vorigen Jahrhunderts, aber auch bei der Durchsetzung wichtiger frauenpolitischer Vorhaben, und das bis heute.
Die erste parlamentarische Initiative zur Änderung der patriarchalischen österreichischen Familiengesetzgebung wurde z. B. schon 1925 von zwei sozialdemokratischen Parlamentarierinnen eingebracht. Umgesetzt wurde diese Forderung - ähnlich wie bei der Abschaffung des § 144 - erst fünfzig Jahre später, im Zuge der umfassenden Familienrechtsreform. Die Initiative dazu ging wiederum maßgeblich von den Frauen aus, die im Laufe der 70er Jahre erstmals auch in der Regierung keine Einzelerscheinungen bleiben sollten - auch wenn die Zeit dafür offenbar noch nicht reif war, wie etwa die Pressereaktionen auf den Kreisky'schen "Paukenschlag" (<http://www.renner-institut.at/frauenakademie/sd_frgesch/sub-dat/karikatr.htm>, Stand: 11.9.2003), die Ernennung von vier weiblichen Kabinettmitgliedern im Jahr 1979, zeigen.
Bedeutsam, gerade im Kampf um die Straffreiheit des Schwangerschaftsabbruchs und für die Schaffung einer feministischen Infrastruktur, war aber auch die "autonome Frauenbewegung" (<http://www.renner-institut.at/frauenakademie/autonome/autonome.htm>, Stand: 11.9.2003) jener Zeit. Wurde mit der Einrichtung des *Staatssekretariats für Allgemeine Frauenfragen* 1979 die Frauenpolitik gleichsam institutionalisiert, und hat auch der Frauenanteil in der Bundespolitik seither stetig, wenn auch bescheiden zugenommen, so ist die unabhängige Frauenbewegung bis heute eine wichtige Reformkraft geblieben. Die Forderungen des "Frauenvolksbegehrens" von 1997 sind z. B. bislang mit wenigen Ausnahmen unerfüllt geblieben, obwohl es von rund 645.000 ÖsterreicherInnen unterzeichnet wurde. Dennoch ist es nach wie vor im öffentlichen Bewusstsein präsent und dient deshalb weiterhin als Referenzpunkt und als Ansporn zur Einforderung der damals aufgestellten Forderungen.
Egal ob außer- oder innerhalb des Parlaments: Bis heute zählen Frauen zu den stärksten VerfechterInnen gleichstellungspolitischer Ziele, und auch zu den schärfsten BeobachterInnen und KritikerInnen geschlechterpolitischer Entwicklungen.

Wenn sie auch zumeist von Frauen ausgingen - durchgesetzt werden konnten frauenpolitische Forderungen erst, wenn sich auch Männer von ihrer Notwendigkeit überzeugen ließen. Denn Frauen sind bis heute in der Politik - auch zahlenmäßig - eine

Randgruppe geblieben. Sie sind auf sämtlichen Ebenen und in sämtlichen inhaltlichen Bereichen in der Minderheit. Politische Teilhabe von Frauen und Frauenpolitik gehen dennoch meist Hand in Hand - Politik *für* Frauen ist üblicherweise Politik *von* Frauen.
Dieser Kampf um politische Beteiligung dauert bis heute an. Die Zahlen sprechen hier eine überaus deutliche Sprache: Allgemein lässt sich festhalten, dass die politische Teilhabe von Frauen immer noch gering ist, dass es aber doch auffällige Unterschiede gibt, die entlang folgender Trennungslinien verlaufen:

- Zwischen Stadt und Land: Allgemein ist der Frauenanteil in der Politik in urbanen Regionen höher als am Land.
- Zwischen lokaler und nationaler Ebene: Der Anteil von Frauen ist am höchsten in Bundesgremien, am geringsten in den Gemeinden.
- Zwischen "Links" und "Rechts" am politischen Spektrum: In engem Zusammenhang mit den jeweiligen frauenpolitischen Grundsätzen weisen die Parteien auch sehr unterschiedliche Frauenanteile auf.
- Zwischen Mitglieder- und Führungsebenen: Der Anteil von Frauen nimmt in die Führungsetagen hinein ab.
- Zwischen administrativen und in engerem Sinne politischen Funktionen: Neben der "gläsernen Decke" stoßen Frauen immer noch an eine "gläserne Wand" zwischen dem inneren Kreis, der mit Macht- und Entscheidungsbefugnissen ausgestattet ist, und dem äußeren Kreis, der für den reibungslosen administrativen Ablauf zu sorgen hat.
- Zwischen unterschiedlichen politischen Bereichen: Frauen bleiben zumeist auf die ihnen zugeschriebenen "Schlüsselkompetenzen" (Familie, Soziales, Gesundheit) beschränkt.

Gerade **auf Bundesebene** haben die Frauenanteile sowohl in den Kammern als auch in den Regierungen kontinuierlich zugenommen.
Der Frauenanteil in der Bundesregierung hat zumindest der Tendenz nach zugenommen (er beträgt, nach 25%, im jetzigen Kabinett nur mehr 22%), im Nationalrat steigt er stetig. Zuletzt betrug er 34%, ein Plus von 5% seit der letzten Legislaturperiode. Nicht zuletzt ist dieser Zuwachs auf die Verluste der FPÖ zurückzuführen, die Partei mit dem traditionell geringsten Frauenanteil (mit Ausnahme der Jahre 1986-94). Die Grünen weisen aktuell mit knapp 59% die höchste Frauenquote aller Parlamentsclubs auf, gefolgt von der SPÖ mit knapp 35%, der ÖVP mit 29% und der FPÖ mit knapp 28%.

Ein Blick in die Parteistatuten mag einen groben Eindruck geben über den Stellenwert, den die Parteien der politischen Teilhabe von Frauen und, damit zusammenhängend, einer aktiven Frauenpolitik beimessen:

§ 7.3 der Statuten der Grünen (<http://www.gruene.at/prog-inhalt.php>, Stand: 11.9.2003) sieht etwa vor, dass "[i]n allen gewählten Organen und Funktionen [...] zumindest 50% Frauen vertreten sein [sollen]. Eine Frauenmehrheit ist durchaus zulässig und willkommen". Im 2001 beschlossenen Grundsatzprogramm fordern die Grünen, ebenso "in allen Lebensbereichen – z. B. öffentliche Verwaltung, Parteien, Interessenvertretungen, aber auch in der Privatwirtschaft – die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen mit einer Quotenregelung von 50% anzustreben".

Das Organisations-Statut der SPÖ (<http://www.spoe.at/bilder/statut.pdf>, Stand: 11.9.2003) sieht für sämtliche Parteigremien und KandidatInnenlisten vor, "dass nicht weniger als 40% Frauen und nicht weniger als 40% Männer vertreten sind" (§ 16.2). Wie es in Absatz 6 weiter lautet, "ist ein Mindestanteil von 40% bis zum Jahr 2003 zu erreichen."

Laut 1995 beschlossenem Grundsatzprogramm der ÖVP (<http://www.oevp.at/download/000298.pdf>, Stand: 11.9.2003) muss die angestrebte Chancengleichheit "mit der gleichberechtigten Vertretung von Frauen in der Politik einhergehen. Diese Gleichberechtigung ist durch eine Mindestquote von einem Drittel für öffentliche Mandate und eine frauenfreundliche politische Kultur voranzutreiben".

Das Bundesprogramm der FPÖ (<http://www.fpoe.at/bundneu/programm/dafuer_programm.html>, Stand: 11.9.2003) nimmt nicht explizit auf die politische Teilhabe von Frauen oder Frauenpolitik Bezug. Anstelle geschlechtsspezifischer Diskriminierung wird darin "jeder Form der privaten oder staatlichen Diskriminierung" gegen Familien der Kampf angesagt, gefordert wird steuerrechtlich ein "Familiensplitting" bzw. eine "familienfreundliche Sozialpolitik".

Auffällig ist daneben, dass Frauen nach wie vor in vielen wichtigen Politikbereichen praktisch nicht vertreten, in anderen wiederum überrepräsentiert sind. Das gilt z. B. für die von Frauen traditionell besetzten MinisterInnenämter ebenso wie für die Mitgliedschaft von Frauen in den verschiedenen Ausschüssen des Parlaments.

Aktuell sind von den vier Frauen in der Regierung zumindest zwei für traditionelle "Frauenbereiche" zuständig: Maria Rauch-Kallat als Ministerin für Frauen und Gesundheit, Ursula Haubner als Staatssekretärin im Sozialministerium.

Die Zusammensetzung der parlamentarischen Ausschüsse zeigt indes noch deutlicher,

dass Frauen in den ihnen inhaltlich zugewiesenen Bereichen jeweils überrepräsentiert sind (etwa im Familienausschuss sind 77%, im Gleichbehandlungsausschuss 81% Frauen vertreten), während sie in Schlüsselbereichen absolut unterrepräsentiert sind (im Budget- und Finanzausschuss etwa jeweils nur mit 15,4%).

Ein Blick **auf Länderebene** zeigt, dass die Unterschiede im Frauenanteil in den einzelnen Länderkammern und Landesregierungen teilweise recht beträchtlich sind.
Die Steiermark liegt beim Frauenanteil im Landtag mit 23% an der fünften Stelle - den höchsten Anteil hat Wien mit 35%, knapp gefolgt von Salzburg und Vorarlberg. Wie in den anderen Bundesländern auch, hat der Frauenanteil in der Steiermark über die letzten Legislaturperioden stetig zugenommen (in der Steiermark von 7% 1984 über 17% 1994 auf 23% 1999, österreichweit von knapp 10% 1984 und 18% 1994 auf 24% 1999). Den höchsten Frauenanteil nach Parteien im Steiermärkischen Landtag haben die Grünen mit exakt zwei Dritteln, gefolgt von der FPÖ und der SPÖ mit je rund 40%, Schlusslicht ist die ÖVP mit 11%.
Beim Frauenanteil in der Landesregierung liegt die Steiermark mit 22% ex aequo mit Niederösterreich an dritter Stelle. Wie im St. Pöltener Landtag sitzen auch in Graz, Salzburg und Innsbruck zwei Frauen in den jeweiligen Landesregierungen. Nur das Burgenland hat kein einziges weibliches Regierungsmitglied vorzuweisen. Den höchsten Anteil hat wiederum Wien mit 5 Frauen von insgesamt 14 Regierungsmitgliedern (knapp 36%).
Neben Landeshauptmann Waltraud Klasnic - der ersten und einzigen Frau, die in Österreich bislang dieses Amt bekleidet hat - wurde erst jüngst eine zweite Frau, Kristina Edlinger-Ploder, als Landesrätin für Jugend und Generationen, Bildung und Wissenschaft, in die Steiermärkische Landesregierung berufen.

Auf Gemeindeebene ist der Anteil von Frauen weitaus am geringsten. Ein eindeutiges Muster lässt sich nicht verfolgen, dafür ist der Frauenanteil insgesamt zu gering. Relativ deutlich zeichnen sich nur die "gläserne Decke" v. a. zum BürgermeisterInnenamt und die "gläserne Wand" generell zu den politischen Positionen hin ab. Der Frauenanteil ist z. B. bei den AmtsleiterInnen in der Steiermark im Durchschnitt am höchsten (österreichweit 18%) und sogar höher als bei den geschäftsführenden GemeinderätInnen, die immerhin ein politisches Amt bekleiden (bundesweit 10%).
Der Anteil weiblicher BürgermeisterInnen ist allgemein sehr bescheiden, er liegt durchwegs unter 4% - Spitzenreiter ist mit 3,5% das Burgenland, die meisten, nämlich 17

Bürgermeisterinnen, gibt es in Niederösterreich (3%). Die Steiermark liegt mit einem unterdurchschnittlichen Anteil von 1,84% an der fünften Stelle. Bei den VizebürgermeisterInnen ist die Situation etwas besser (Bundesdurchschnitt 7%) , hier führt Salzburg mit knapp 10%, die Steiermark liegt auch hier am fünften Platz mit einem Anteil von knapp 7%.

Innerhalb der Steiermark lassen sich regional ebenfalls keine signifikanten Unterschiede in der Teilhabe von Frauen an der Gemeindepolitik feststellen. Die meisten weiblichen BürgermeisterInnen gibt es etwa in den Bezirken Leibnitz (2 von 46 oder etwa 4%) und Judenburg (1 von 23, ebenfalls rund 4%) - steiermarkweit sind es 10 von insgesamt 533 BürgermeisterInnen (1,84%). Beim Anteil der VizebürgermeisterInnen liegt ebenfalls der Bezirk Judenburg mit 4 von 24 (rund 14% - Landesschnitt rund 7%) klar voran, bei den Amtsleiterinnen der Bezirk Weiz (21 von 33 oder knapp 39% - steiermarkweit etwa 26%), und bei den geschäftsführenden Gemeinderätinnen der Bezirk Knittelfeld (4 von 12 bzw. 25% - landesweit 9,5%).

Die Ränge der einzelnen Bezirke bzw. Regionen für die unterschiedlichen Funktionsebenen sind zu unterschiedlich, um Rückschlüsse auf regional unterschiedliche Bedingungen zur politischen Teilhabe von Frauen zuzulassen.

Deutlich wird an den Zahlen allerdings, dass aktive Teilhabe von Frauen an der Politik nicht von selbst "passiert", sondern gefördert werden muss. Gerade in den Gemeinden besteht hier akuter Handlungsbedarf, denn Frauenpolitik findet nicht zuletzt vor Ort statt.

Anhang 1: Politische Teilhabe. Datenkritik und Hinweise zur Interpretation

Die vorliegenden Daten zur politischen Repräsentation der Geschlechter beziehen sich auf das System der repräsentativen Demokratie. Politik umfasst indes alle Handlungen, die auf die Gestaltung des öffentlichen Lebens, insbesondere die Staatstätigkeit abzielen. Sie erstreckt sich über die Institutionen der *repräsentativen Demokratie* hinaus auch auf Instrumente der *direkten Demokratie* (Volksbefragung, Volksbegehren, Referendum) sowie sog. *autonome oder außerparlamentarische politische Zweckverbände*. Die Frauenbewegung ist nur ein Beispiel für die Bedeutung dieser unabhängigen Initiativen, nicht allein zur Durchsetzung marginaler Sonderinteressen, sondern zur Institutionalisierung neuer politischer Strukturen und Mechanismen im demokratischen System selbst, also dessen Umgestaltung. Für das politische Gemeinwesen verbindliche Entscheidungen werden jedoch – mit Ausnahme von Referenden – in letzter Instanz von den gewählten RepräsentantInnen des über-/staatlichen politischen Systems gefällt. Der *Anteil von Frauen und Männern in diesen politischen Vertretungen* kann demnach als Indikator für die folgenden Sachverhalte interpretiert werden:

- das jeweilige *politische Machtdifferential* zwischen den Geschlechtern,
- die *Integration von Frauen* im repräsentativ-demokratischen System,
- die *Institutionalisierung von frauenpolitischen Inhalten*.

Zwischen letzteren beiden Befunden besteht indes ein Zusammenhang, der damit erklärt werden kann, dass Politik für Frauen nach wie vor überwiegend von Frauen gemacht wird. Dieser inhaltliche Bezug wird in der Besetzung frauen- bzw. gleichstellungspolitischer, aber auch familienpolitischer Ämter oder Gremien weiter festgeschrieben. Diese *Ungleichverteilung von Männern und Frauen in den unterschiedlichen Politikbereichen* ist ein Indikator für

- die *politische Segregation* zwischen den Geschlechtern,
- das *politische Gewicht* ihrer Interessen und Ziele im politischen Diskurs.

Die rein zahlenmäßige Präsenz von Frauen in der Politik muss also jeweils mit einem Auge auf die Eigenart der Politikbereiche betrachtet werden, in denen sie aktiv werden.

Beschreibung der Daten und technische Hinweise: Die Datensätze geben jeweils Auskunft über die Vertretung von Männern und Frauen in den verschiedenen legislativen, exekutiven und beratenden politischen Gremien auf Bundes-, Landes- und

Gemeindeebene sowie in den Sozialpartnerorganisationen. Sie enthalten jeweils Angaben zu den Quellen und zum Zeitpunkt der Erhebung bzw. der letzten berücksichtigten Wahlen.

Anhang 2: Frauengeschichte in Österreich, von 1848 bis heute*

1848	Am 21. August findet die erste Frauendemonstration in Österreich gegen frauenfeindliche Lohnpolitik statt, in der "Praterschlacht" zwei Tage darauf wird eine gemeinsame Demonstration von Arbeiterinnen und solidarischen Arbeitern durch das Militär brutal niedergeschlagen; zurück bleiben 282 Verwundete und 18 Tote.
1850	In Wien wird das "Pädagogikum" gegründet, die erste weiterführende Schule für Mädchen.
1861	Erstmals erhalten selbständig steuerzahlende Frauen in Niederösterreich, Böhmen und der Steiermark das aktive Wahlrecht für den Landtag; es wird 1888 wieder entzogen.
1863	In Prag wird die erste höhere Mädchenschule Österreichs gegründet.
1866	Der Wiener Frauen-Erwerbvereins, der erste österreichische Frauenverein mit wirtschaftlichen Zielen, wird gegründet.
1867	Das Vereinsgesetz untersagt Frauen neben Ausländern und Kindern die Mitarbeit in politischen Vereinen - es bleibt bis 1918 in Kraft.
1869	Die Schulpflicht wird nun auch für Mädchen eingeführt, in Wien wird die "Kk Lehrerinnenbildungsanstalt" eröffnet.
1870	Die ersten Frauen aus Österreich und Deutschland beginnen ihr Studium an der Universität Zürich (in der Schweiz waren Frauen bereits seit 1863 zum Studium zugelassen).
1872	Henriette von Aigentler (<http://www.kfunigraz.ac.at/ainst/uz/297/2-97-08.html>, Stand: 11.9.2003) besucht als erste Frau in Österreich Vorlesungen in Chemie und Physik an der Grazer Universität, allerdings nur mit Sondergenehmigung. Mädchen können erstmals die Matura ablegen, allerdings nur als Externistinnen, und die Reifeprüfung berechtigt sie nicht zu einem ordentlichen Hochschulstudium.
1873	Die Wahlrechtsreform gewährt Grundbesitzerinnen das aktive Wahlrecht für das Abgeordnetenhaus.
1878	Helene Druskowitz (<http://home.t-online.de/home/d.g.p.meinhard/frauen/druskowitz.html>, Stand: 11.9.2003) promoviert an der Universität Zürich als erste österr. Frau zur Doktorin der Philosophie. Mädchen können erstmals die Matura ablegen, allerdings berechtigte sie dies nicht zum akademischen Studium; studieren dürfen sie weiterhin nur als Hospitantinnen.

1888	In Niederösterreich wird den Frauen ihr seit 1849 geltendes Wahlrecht aberkannt.
1890	In Prag wird das erste Mädchengymnasium der Monarchie gegründet.
	Die erste politische Frauenversammlung in Österreich fordert das Frauenstimmrecht.
1891	Die zweite politische Frauenversammlung dehnt die Forderung aus zu einem "allgemeinen, gleichen und direkten Wahlrecht" für alle Frauen und Männer.
1893	Gründung des "Allgemeinen Österreichischen Frauenvereins", der sich für das allgemeine, gleiche und direkte Wahlrecht in allen Vertretungskörperschaften einsetzt. Der "Streik der 700" Arbeiterinnen dreier Appreturfabriken in Wien geht als erster erfolgreicher Arbeiterinnenstreik in die Geschichte ein.
1894	Gabriele Possanner von Ehrenthal (<http://phaidon.philo.at/kadi/gabriele/Possannerinfo.phtml>, Stand: 11.9.2003) promoviert als erste Österreicherin an der Universität Zürich zur Doktorin der Medizin.
1895	Marie Schwarz wird als erste Frau in Österreich Bürgerschuldirektorin.
1896	Die Nostrifizierung der von Frauen im Ausland erworbenen medizinischen Doktorate wird erlaubt - anders als die Männer mussten sie aber alle Rigorosen noch einmal ablegen und ein "moralisch einwandfreies Vorleben" nachweisen. Mädchen wird erstmals die externe Matura ermöglicht. Eine "Enquete über die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Lohnarbeiterinnen" zeigt die Notwendigkeit von Gewerbeinspektorinnen auf.
1897	Gabriele Possanner von Ehrenthal (<http://phaidon.philo.at/kadi/gabriele/Possannerinfo.phtml>, Stand: 11.9.2003), die erste promovierte Ärztin Österreichs erreicht nach drei Jahren endlich die Nostrifizierung ihres Doktor-Diploms. Die "Reifeklausel" gilt nun auch für Maturantinnen - Frauen erhalten damit erstmalig die Hochschulberechtigung. Frauen werden erstmals zum Studium an Philosophischen Fakultäten zugelassen.
1898	Marie von Ebner-Eschenbach (<http://www.gutenberg2000.de/autoren/ebnresch.htm>, Stand: 11.9.2003) erhält als erste Frau das Österreichische Ehrenabzeichen für Kunst und Wissenschaft.
1900	Erstmals werden Frauen zum Studium an der Medizinischen Fakultät zugelassen. Erika Paulas (<http://www.onb.ac.at/ariadne/vfb/bio_paulas.htm>, Stand: 11.9.2003) erlangt als erste Frau das Baumeisterdiplom. Cäcilie Wendt (<http://www.onb.ac.at/ariadne/vfb/bio_wendtcaecilie.htm>, Stand: 11.9.2003) promoviert als erste Frau im Bereich der heutigen naturwissenschaftlichen Fakultät.

1902	Seraphine Puchleitner (<http://www.kfunigraz.ac.at/ainst/uz/598/5-98-11.html>, Stand: 11.9.2003) promoviert als erste Frau an der Universität Graz. Der Bund Österreichischer Frauenvereine wird gegründet, anfangs gehören ihm 13 Frauenorganisationen an.
1903	Mit Margarete Hönigsberg-Hilferding (<http://www.onb.ac.at/ariadne/vfb/bio_hilferding.htm>, Stand: 11.9.2003) promoviert die erste Frau, die in Österreich Medizin studierte, zur Doktorin der Medizin.
1904	Bertha von Suttner (<http://www.nobel.se/peace/laureates/1905/suttner-bio.html>, Stand: 11.9.2003) erhält als erste Frau den Friedensnobelpreis. Das "Frauenstimmrechtskomitée" wird gegründet.
1907	Die Romanistin Elise Richter (<http://www.onb.ac.at/ariadne/vfb/bio_richterelise.htm>, Stand: 11.9.2003) erlangt als erste Frau die Venia Legendi (Habilitation).
1911	Der Niederösterreichische Landtag hebt das Eheverbot für Wiener Lehrerinnen auf.
1918	Mit dem § 30 des Vereinsgesetzes wird das politische Vereins- und Versammlungsverbot für Frauen aufgehoben. Mit der Proklamation der Republik erkennt die provisorische Nationalversammlung allen volljährigen StaatsbürgerInnen das aktive und passive Wahlrecht zu. Die Kommission für Frauenarbeit im Ministerium für soziale Fürsorge wird gegründet - darin werden auch die ersten Ministerialbeamtinnen Österreichs angestellt.
1919	Frauen werden erstmals zum Studium an Technischen Hochschulen, der Tierärztlichen Hochschule, Hochschule für Bodenkultur, zu den Rechts- und Staatswissenschaftlichen Studien und zur Hochschule für Welthandel zugelassen. Frauen sind nach dem neuen Wahlrecht zur Wahl der konstituierenden Nationalversammlung berechtigt - als Delegierte werden 10 Frauen gewählt. Das Verbot der Nachtarbeit von Frauen und Jugendlichen wird als Teil der umfangreichen Sozialgesetzgebung der "Ära Hanusch" eingeführt.
1920	Erstmals werden Frauen an der Akademie der Bildenden Künste zum ordentlichen Studium zugelassen. Erstmals wird ein staatswissenschaftliches Doktorat an zwei Frauen verliehen. Die neue Verfassung bindet erstmals neben der staatlichen Verwaltung auch den Gesetzgeber an das Gleichheitsgebot - gleichheitswidrige Gesetze müssen damit ab sofort aufgehoben werden. Das Auseinanderbrechen der Großen Koalition und die folgende Polarisierung der Innenpolitik sollte für die Zeit der ersten Republik weitere frauenpolitische Maßnahmen unmöglich machen. Das Zölibat für Lehrerinnen wird erneut eingeführt, d. h. sie müssen mit der Heirat aus dem Schuldienst ausscheiden.

1921	Erstmals promoviert eine Frau an der Wiener Universität zur Dr. jur..
1922	Erstmals werden Frauen zum Studium an der evangelisch-theologischen Fakultät zugelassen.
1925	Die sozialdemokratischen Abgeordneten Adelheid Popp (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01269.html>, Stand: 11.9.2003) und Gabriele Proft (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01313.html>, Stand: 11.9.2003) stellen im Parlament den ersten Antrag auf Gleichstellung der Geschlechter im Familienrecht - tatsächlich geschieht dies erst 50 Jahre später im Zuge der sozialdemokratischen Familienrechtsreform.
1927	Die steiermärkische, christlich-soziale Abgeordnete Olga Rudel-Zeynek (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01715.html>, Stand: 11.9.2003) übernimmt als erste Frau den Vorsitz im Bundesrat.
1933 - 1945	Austrofaschismus und Nationalsozialismus brachten keinerlei Fortschritte in der gesellschaftlichen Stellung der Frau.
1945	Mit Hella Postranecky (KPÖ) (<http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.p/p696319.htm>, Stand: 11.9.2003) sitzt die erste Staatssekretärin in einer österreichischen Regierung. Erstmals werden Frauen zum Studium an der katholisch-theologischen Fakultät zugelassen.
1946	Die Radiumforscherin Berta Karlik (<http://netscience.univie.ac.at/nets/netdays98/physikerinnen/karlik.htm>, Stand: 11.9.2003) erlangt als erste Frau in Österreich eine ordentliche Professur.
1949	SPÖ-Justizminister Tschauder ruft eine Kommission zur Erstellung von "Richtlinien für eine gesetzliche Neuorientierung des Familienrechtes" ins Leben - umgesetzt werden sollten sie erst mehr als 25 Jahre später.
1950	Gloggnitz bekommt die erste Bürgermeisterin Österreichs – Zenzi Hölzl (<http://www.gruene-neunkirchen.at/Orte/Gloggnitz/ Gloggnitzgeschichte.htm>, Stand: 11.9.2003).
1953	Johanna Bayer (ÖVP) (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb00172.html>, Stand: 11.9.2003) wird zur ersten weiblichen Vorsitzenden des Bundesrates in der Zweiten Republik gewählt.
1966	21 Jahre nach der ersten Staatssekretärin wird Grete Rehor (ÖVP) (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01563.html>, Stand: 11.9.2003) als erste Bundesministerin angelobt - sie übernimmt das Ministerium für Soziale Verwaltung.
1970	Die SPÖ-Minderheitsregierung (1970/71) nimmt eine umfassende Familienrechtsreform (<http://www.frauen.spoe.at/blick_zurueck.htm>, Stand: 11.9.2003) in Angriff mit dem vorrangigen Ziel, die Dominanz des Mannes in der Familie zugunsten gleicher Rechte und Pflichten für beide Elternteile abzuschaffen.

1971	Der Karenzurlaub wird als Ersatzzeit in die Pensionsversicherung eingeführt - ein erster Schritt der pensionsrechtlichen Absicherung für Zeiten der Kindererziehung. Elfriede Karl (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb00774.html>, Stand: 11.9.2003) besetzt das neugeschaffene Staatssekretariat für Familienfragen
1973	Die ersten zwölf Monate nach der Geburt eines Kindes gelten als Ersatzzeit für die Pensionen. Einführung der Individualbesteuerung anstelle der Haushaltsbesteuerung, gleichzeitig werden die Kinder- und Alleinverdienerfreibeträge in gestaffelte Absetzbeträge von der Steuerschuld umgewandelt. Das Parlament beschließt die "Fristenlösung" (<http://www.univie.ac.at/iq/ThoMaS/loc/Dick1991.txt>, Stand: 11.9.2003), die 1975 rechtskräftig wird und somit das generelle Abtreibungsverbot (den § 144 StGB aus dem Jahre 1803) ersetzt.
1974	Der Mutter-Kind-Pass wird eingeführt. Neu eingeführt wird auch das erhöhte Karenzgeld für alleinstehende Mütter mit anschließender Möglichkeit zum Bezug der Sondernotstandshilfe, sofern keine Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht.
1975	Beschlussfassung des ersten Teils der Familienrechtsreform (<http://www.renner-institut.at/frauenakademie/sd_frgesch/sub-dat/famrecht.htm>, Stand: 11.9.2003) - die Neuordnung der "persönlichen Rechtswirkungen der Ehe" stürzt den Mann de jure als "Haupt der Familie", die Frau wird vor dem Gesetz gleichberechtigt. Die Geschlechtertrennung an öffentlichen Schulen wird aufgehoben, die Ko-Edukation wird generell eingeführt. Die sechstägige Pflegefreistellung wird beschlossen - Eltern können sich nun um ihre kranken Kinder kümmern, ohne ihre Urlaubszeit opfern zu müssen.
1978	Eine Neuregelung des Kindschaftsrechtes sieht vor, dass Vater und Mutter nunmehr gleiche Rechte und Pflichten gegenüber den Kindern haben.
1979	Das Gleichbehandlungsgesetz tritt in Kraft, gleichzeitig wird die - sozialpartnerschaftlich zusammengesetzte - Gleichbehandlungskommission gebildet. Endlich fällt damit auch die Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerlöhnen in den Kollektivverträgen. Erstmals wird ein Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen eingerichtet. Der Nachkauf von Versicherungszeiten für die Kindererziehung wird erstmals möglich.
1980	Der Erlass über die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung im Bundesdienst wird verabschiedet.

1982	Mit der Einführung der Betriebshilfe werden erstmals Bäuerinnen und Selbständige in die Mutterschutzleistungen einbezogen. Österreich ratifiziert die UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau.
1983	Das Familienministerium wird geschaffen. Eine Novelle zum Ehegesetz hebt das zehnmonatige "Heiratsverbot" für geschiedene Frauen auf.
1985	Eine Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz dehnt das Diskriminierungsverbot gegenüber Frauen auf freiwillige Sozialleistungen, betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Stellenausschreibungen aus. Der SPÖ-Bundesparteitag beschließt eine 25%-Quotenregelung. Die Lehrpläne von Buben und Mädchen bezüglich Hauswirtschaft und Geometrisches Zeichnen werden angeglichen, in den folgenden Jahren kommt es zur sukzessiven Aufhebung der Geschlechtertrennung auch in der schulischen Werkerziehung. Das Unterhaltsvorschussgesetz zur Sicherstellung des Unterhalts von Kindern, wenn ein Elternteil (meist der Vater) seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, wird beschlossen.
1986	Die ÖVP-Abgeordnete Marga Hubinek (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb00675.html>, Stand: 11.9.2003) ist erste Frau im Präsidium des Nationalrates. Freda Meissner-Blau (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01130.html>, Stand: 11.9.2003) von der Grünen-Alternative ist die erste Klubobfrau im österreichischen Parlament.
1987	Die Grüne Alternative legt bei ihrem Gründungsparteitag programmatisch das Ziel der Geschlechterparität in allen Parteigremien auf Bundesebene sowie für die KandidatInnenlisten bei Nationalratswahlen fest.
1988	Frauen können erstmals in Österreich Berufspilotinnen werden.
1989	Vergewaltigung in der Ehe wird unter Strafe gestellt. Eine Jugendwohlfahrtsrechtsreform verbessert die Stellung der Mutter eines unehelichen Kindes.
1990	Einführung des wahlweisen Elternkarenzurlaubes bei glztg. Ausweitung auf zwei Jahre. Teilzeitbeihilfe steht jetzt auch unselbständig erwerbstätigen Frauen zu, die keinen Anspruch auf Karenzgeld, aber auf Wochengeld haben. Eine Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz bringt u. a. die Einsetzung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und die Förderung vorübergehender Sondermaßnahmen zur "beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung". Laut "Pensionsalterserkenntnis" des VfGH widerspricht das unterschiedliche Pensionsanfallsalter für Frauen (60 Jahre) und für Männer (65 Jahre) dem Gleichheitsgrundsatz.

1991	Das Bundesministeriums für Frauenangelegenheiten wird geschaffen, Johanna Dohnal (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb02772.html>, Stand: 11.9.2003) wird erste Frauenministerin (ohne Portefeuille).
1993	Eine Pensionsreform erhöht die Anrechenbarkeit der Kindererziehungszeiten auf bis zu vier Jahre. Das als Folge der "Pensionsaltererkenntnis" geschnürte "Gleichbehandlungspaket" tritt in Kraft. Es sieht u. a. das ausdrückliche Verbot mittelbarer Diskriminierung, Schadenersatz bei Diskriminierungen & Strafbarkeit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sowie die Vertretung von Frauen in der Gleichbehandlungskommission vor. Weiters folgen wichtige Novellen u. a. zum Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das nun auch für das erste Lebensjahr des Kindes die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit vorsieht. Eine Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz sieht die Anhebung der Mindestentgelte und Frauenförderungsprogramme durch Betriebsvereinbarungen vor. Die angemessene Vertretung von Frauen im Betriebsrat wird zur Sollvorschrift. Erstmals sind auch Betriebsratsausschüsse für Frauen und Familienangelegenheiten vorgesehen. Die Pflegefreistellung wird auf bis zu zwei Wochen ausgedehnt. Eine Novelle zum Arbeitszeitgesetz bringt das Benachteiligungsverbot für Teilzeitarbeit bei freiwilligen Sozialleistungen und Mehrarbeit, dazu kommen Verbesserungen für geringfügig Beschäftigte. Eine Novelle zum Heimarbeitsgesetz verbessert die rechtliche Absicherung von HeimarbeiterInnen, u. a. durch Anspruch auf Abfertigung und Pflegefreistellung. Das Bundesgleichbehandlungsgesetz und das Berichtlegungsgesetz für die Gleichbehandlung werden beschlossen. In Reaktion auf einen Entscheid des Verfassungsgerichtshofes von 1991, wonach die durch Pflege und Betreuung von Kindern entstehenden Unterhaltslasten steuerlich angemessener auszugleichen sind, tritt das "Familienpaket I" in Kraft. Es beinhaltet u. a. die Einführung des Kinderabsetzbetrags für FamilienbeihilfebezieherInnen und des Unterhaltsabsetzbetrags in gleicher Höhe. Familienbeihilfe wird erstmals direkt an die Mütter ausbezahlt. Die SPÖ erweitert ihre Quotenregelung auf einen Korridor zwischen 25%-Soll und 40%-Kann bis 2002. Heide Schmidt (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01739.html>, Stand: 11.9.2003) wird als Bundessprecherin des Liberalen Forums die erste Parteichefin in Österreich. Ein Jahr später bekleidet Madeleine Petrovic (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01186.html>, Stand: 11.9.2003) dieses Amt bei den Grünen.
1994	Eleonora Hostasch (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb00657.html>, Stand: 11.9.2003) ist die erste Präsidentin der Bundesarbeiterkammer.

1995	Eine Novelle zum Namensrecht erlaubt Frauen erstmals, ihren Geburtsnamen zu behalten. Das erste "Sparpaket" durch die Novelle zum Bundesfinanzgesetz bringt u. a. Verschlechterungen bei Familienbeihilfe, Schülerfreifahrten und Schulbüchern. Eine Reform des Karenzurlaubsgelds bringt v. a. zusätzliche Auflagen zum Anspruch auf erhöhtes Karenzgeld sowie die Einführung der bedingten Rückzahlungspflicht. Eine Novelle zum Mutterschutzgesetz sieht erstmals eine Gefahrenbewertung für Frauenberufe vor. Die Kinderbetreuungsbeihilfe aus Mitteln des Arbeitsmarktservice soll Arbeitssuchenden mit Betreuungspflichten die Inanspruchnahme entgeltlicher Kinderbetreuungseinrichtungen ermöglichen und somit gleichzeitig ihre Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt unterstützen.
1996	Das "Gewaltschutzgesetz" (Bundesgesetz zum Schutz gegen Gewalt in der Familie) wird verabschiedet. Von nun an muss der Täter und nicht das Opfer im Gewaltfall die Wohnung verlassen (Wegweisungsrecht <http://fp.tsn.at/kolleg-stams/Lehrende/schwitzer/Wegweisung.pdf>, Stand: 11.9.2003). Das Strukturanpassungsgesetz im Bereich der Familienleistungen (zweites "Sparpaket") wird verabschiedet. U. a. bedeutet das die Bindung der Familienbeihilfe an die Schul- und Studiendauer, den Wegfall der Geburtenbeihilfe und den Entfall der Freifahrten für Studierende. Das Frauenministerium startet eine Kampagne zur partnerschaftlichen Teilung der Versorgungsarbeit. Umfragen bescheinigen einen Erfolg im Bewusstseinswandel der ÖsterreicherInnen. Das Frauenministerium erarbeitet Modelle zur eigenständigen Altersvorsorge für Frauen (Pensionssplitting, Zwei-Säulen-Modell, Mindestpflichtversicherungsmodell). Eine Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz sieht u. a. die Regionalisierung der Gleichbehandlunganwaltschaft vor. Waltraud Klasnic (ÖVP) (<http;//www.klasnic.at>, Stand: 11.9.2003) wird als "Landeshauptmann der Steiermark" die erste Landeshauptfrau Österreichs.
1997	Das " Frauenvolksbegehren" (<http://www.renner-institut.at/frauenakademie/volksbg/frauenvbg.htm>, Stand: 11.9.2003) erreicht mit seiner Forderung nach gesetzlichen Vorkehrungen zur Herstellung der faktischen Gleichberechtigung der Geschlechter bundesweit 645.000 Unterschriften. Die sozialrechtliche Absicherung geringfügig Beschäftigter wird verbessert. Damit wurde eine Forderung des Frauenvolksbegehrens umgesetzt. Die erste Interventionsstelle gegen Gewalt (<http://www.bmi.gv.at/links/ist.asp>, Stand: 11.9.2003) an Frauen und Kindern wird in Graz errichtet.

1998	Die Gleichstellung der Geschlechter erhält Verfassungsrang als "Staatszielbestimmung" wie im Frauenvolksbegehren gefordert. 600 "Kinderbetreuungsmillionen" jeweils von Bund und Land ermöglichen die Schaffung von 19.000 neuen Kinderbetreuungsplätzen. Nachdem der Verfassungsgerichtshof den steuerlichen Ausgleich von Unterhaltslasten 1997 erneut als "gleichheitswidrig" verurteilt hat, sieht das "Familienpaket II" u. a. die Einführung des Mehrkind-Zuschlags ab dem dritten Kind sowie die schrittweise Anhebung des Kinderabsetzbetrags und Alleinverdiener-Absetzbetrags vor. Vier weitere Interventionsstellen gegen Gewalt (<http://www.bmi.gv.at/links/ist.asp>, Stand: 11.9.2003) an Frauen und Kindern werden in Wien, Innsbruck, Salzburg und Linz errichtet.
1999	Der erste Teil der neuen Familienförderung tritt in Kraft. Sie umfasst eine Erhöhung der Familienförderung, einen Mehrkinderzuschlag für einkommensschwache Familien und eine Anhebung der Negativsteuer für AlleinerzieherInnen und -verdienerInnen. Das "kleine Familienpaket" bringt Verbesserungen in der Flexibilisierung der Karenzregelungen. In den Kärntner Gemeinden Deutsch Griffen und in Feistritz starten erste "Pilotprojekte" zur von der FPÖ landesweit geplanten Einführung eines "Kindergelds für alle".
2000	Das neue Eherecht tritt in Kraft. Es bringt Verbesserungen v. a. bezüglich des Unterhaltsanspruchs und für die Rückkehr der Frau in die Erwerbstätigkeit. Mit Susanne Riess-Passer (FPÖ) (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pad/kb/kb01688.html>, Stand: 11.9.2003) wird die erste Vizekanzlerin in Österreich angelobt. Die im Februar angelobte FPÖ/ÖVP-Regierung schafft das Frauenministerium ab. Die "Frauenangelegenheiten" unterstehen als Sektion III des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen ab Oktober wiederum einem Minister. Die Koalitionsregierung bekennt sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern als "durchgängiges Leitprinzip der Bundespolitik" und zur Methode des "Gender Mainstreaming" entsprechend den Vereinbarungen im 1998 ratifizierten Amsterdamer Vertrag.
2001	Im Sozialministerium wird "im Sinne einer ganzheitlich zu betrachtenden Geschlechterpolitik" die männerpolitische Grundsatzabteilung VI/6 eingerichtet. Nach kommunalen Pilotprojekten in einzelnen Gemeinden wird in Kärnten das "Kindergeld" eingeführt. Das am 4. Juli im Parlament beschlossene Kinderbetreuungsgeldgesetz (<http://www.parlinkom.gv.at/pd/pm/XXI/I/his/006/I00620_.html>, Stand: 11.9.2003) sieht die Ersetzung des Karenz- durch das Kinderbetreuungsgeld per 1.1.2002 vor. Familienzuschläge für weitere Kinder sind zu diesem Zeitpunkt keine vorgesehen, auch die Teilzeitbeihilfe wird vorerst gekippt, der Bezug des Kinderbetreuungsgelds allgemein an best. Zuverdienstgrenzen gebunden. Bei der Karenzurlaubsregelung wird der Kündigungsschutz auf bis zu vier Monate vor Antritt des Karenzurlaubs heruntergesetzt.

2002	Das Kindergeld ersetzt das Karenzgeld für ab Jahresbeginn geborene Kinder, die bisherigen Familienzuschüsse der Länder sowie der *Mutter-Kind-Pass-Bonus* werden ausgesetzt bis zur Schaffung alternativer Modelle mit Beginn 2003. Mit Einführung der Familienhospizkarenz haben Beschäftigte Anspruch auf Dienstfreistellung oder auf Reduzierung der Arbeitszeit zum Zweck der Sterbebegleitung von nahen Verwandten oder der Betreuung schwer kranker Kinder. BezieherInnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe können sich für diesen Zeitraum vom Bezug abmelden, möglich ist auch eine fallweise Zuwendung im Rahmen des Familienhospizkarenz-Härteausgleichs.
2003	Im März wird die FPÖ/ÖVP-Regierung neu aufgelegt - in dem um 2 Köpfe vergrößerten Kabinett werden mit insgesamt vier um zwei Frauen weniger angelobt als noch im "Kabinett Schüssel I" von 2000. Die "Frauenangelegenheiten" werden wieder aus dem Sozialministerium ausgegliedert, Ministerin für Gesundheit und Frauen (<http://www.bmgf.gv.at/cms/site/>, Stand: 11.9.2003) wird Maria Rauch-Kallat. Für das Kabinett "Schüssel II" ist "Frauenpolitik ein breiter politischer Gestaltungsauftrag und fällt daher in die Zuständigkeit aller Ressorts." (vgl. Regierungsprogramm (<http://www.oevp.at/download/806.pdf>, Stand: 11.9.2003). Zu den frauenpolitischen Zielen der österreichischen Regierung zählen erklärtermaßen u. a. *Gender Mainstreaming* in allen öffentlichen Bereichen, die Einrichtung eines *Frauenpolitischen Beirats*, die Durchsetzung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie eine eigenständige Alterssicherung für Frauen. Wie eine Analyse der geschlechtsspezifischen Konsequenzen der Pensionsreform zeigt, konnte letzteres Vorhaben, im Rahmen der ersten Etappe der "Pensionssicherungsreform", noch nicht zufriedenstellend umgesetzt werden.
Verwendete Datenbanken:	Sofern nicht anders angegeben, entstammen die hier zusammengestellten historischen Daten den folgenden Datenbanken. AEIOU - Das Kulturinformationssystem des bm:bmk <http://www.aeiou.at> ARIADNE - "Projekt Frauen in Bewegung" <http://www.onb.ac.at/ariadne/vfb/vfbindex.htm> Renner-Institut <http://www.renner-institut.at/frauenakademie/sp_70er/sp_frpol.htm> bm:bwk - Historische Daten: Frauen und Bildung in Österreich <http://www.bmbwk.gv.at/start.asp%3FisIlink=1&bereich=3&l1=&l2=&l3=&OID=1742>