

B E R I C H T

der gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation für den Zeitraum vom 1. Juni 2005 bis 31. Mai 2007 von der österreichischen Bundesregierung über die Maßnahmen unterbreitet wird, die ergriffen wurden um die Bestimmungen des

Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

durchzuführen, dessen formelle Ratifikation am 10. Jänner 1973 registriert worden ist.

Die gesetzlichen Bestimmungen sind wie folgt zu zitieren:

- Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 in der Fassung BGBl. I Nr. 147/2006

Das Arbeitsverfassungsgesetz wurde im Berichtszeitraum vier Mal novelliert, wobei keine das Übereinkommen betreffende Änderungen erfolgten.

- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 82/2005;
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 82/2005;
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993 in der Fassung BGBl. I Nr. 53/2007;
- Landarbeitsgesetz 1984 – LAG; BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 147/2006.

Die Darstellung der Rechtslage im letzten Bericht aus 2005 wäre wie folgt zu ergänzen:

Im Jahr 2005 wurden mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005, mit dem das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz erlassen wurde, in Anpassung an das Bundes-

Behindertengleichstellungsgesetz auch das Gleichbehandlungsgesetz und das GBK/GAW-Gesetz novelliert.

Bei Geltendmachung von Diskriminierungen, die auf mehrere Gründe – darunter auch auf die Behinderung – gestützt werden, ist die Gleichbehandlungskommission nicht zuständig, sondern sind die Verfahrensregelungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes auf den die Diskriminierung verwirklichenden Sachverhalt anzuwenden, wobei dabei alle geltend gemachten Diskriminierungsgründe zu behandeln sind.

Diese Regelung ist mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten.

Das österreichische Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wurde im Berichtszeitraum mit den Novellen BGBl. I Nr. 82/2005 und BGBl. I Nr. 165/2005 novelliert.

Mit der Dienstrechts-Novelle, BGBl. I Nr. 53/2007, verlautbart am 31.7.2007, wurde (unter anderem) das österreichische Ausschreibungsgesetz 1989 (Stammfassung: BGBl. Nr. 85/1989) novelliert. Inhalt der Neuerungen in den §§ 5, 7, 10, 12, 30 und 35 AusG sind nicht nur sprachliche Anpassungen der geschlechterspezifischen Bezeichnungen, sondern auch Änderungen hinsichtlich des Inhalts der Ausschreibung, der Zusammensetzung von nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 einschlägigen Kommissionen sowie die Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und die Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internethomepages der Zentralstellen.

So ist in Hinkunft gemäß § 5 Abs. 2 AusG in der Ausschreibung anzuführen, mit welcher Gewichtung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung jeweils berücksichtigt werden. Dies bewirkt einen Schritt zu mehr Transparenz und damit mehr Objektivität und ermöglicht den Bewerberinnen und Bewerbern eine bessere Einschätzung, ob im Falle der Entscheidung über ihre Bewerbung sachlich vorgegangen wurde oder eine allfällige Diskriminierung vorlag.

Mit Änderungen in den §§ 7 und 30 AusG wird über die Regelung des § 10 Abs. 1 B-GIBG hinausgehend vorgesehen, dass die Entsendung von Mitgliedern in die Begutachtungs- und Aufnahmekommission durch die Leiterin bzw. den Leiter der Zentralstelle geschlechterparitätisch zu erfolgen hat, sodass in Hinkunft immer jedenfalls ein weibliches Mitglied in der Begutachtungs- und Aufnahmekommission vertreten ist.

Durch diese Maßnahme wird eine faire Teilnahme der Frauen bei der Entscheidung über die Besetzung von Stellen, insbesondere von Leitungsfunktionen ermöglicht sowie sichergestellt, dass die spezifische berufliche Erfahrungswelt der Frauen in entsprechender Weise in die Entscheidung einfließt.

Weiters wurde mit den §§ 12 Abs. 1a und 35 Abs. 1a eine lex specialis zur einschlägigen Bestimmung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (§10 B-GIBG) derart geschaffen, dass die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr namhaft gemachte weibliche Bedienstete das Recht hat, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Begutachtungskommissionen/Aufnahmekommissionen teilzunehmen. Diese einschlägig mit Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Expertinnen haben aufgrund ihrer (Berufs-)Erfahrung eine erhöhte Sensibilität für jegliche Art von Diskriminierungen und können diese nunmehr zugunsten von Frauen einsetzen.

Die in § 10 Abs. 2 und § 15 Abs. 4 vorgesehenen Veröffentlichungen der Anzahl der Bewerberinnen und der Bewerber auf dem öffentlich zugänglichen Teil der Websites der Zentralstellen sowie der Namen der Mitglieder der Begutachtungskommission und der mit der Funktion/dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz betrauten Person bewirken einen wichtigen Schritt zu mehr Transparenz und damit mehr Objektivität des Ausschreibungsverfahrens.

In den einzelnen Bundesländern haben sich im Bereich des Übereinkommens ebenfalls rechtliche Neuerungen ergeben (siehe auch Beantwortung von Frage 1 der Direkten Anfrage):

So ist im Bundesland Salzburg das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 31/2006, am 1. Mai 2006 in Kraft getreten. Alle nach diesem Gesetz einzurichtenden Gleichbehandlungskommissionen (Zuständigkeitsbereiche: Landesverwaltung, Gemeindeverwaltung, Magistratsverwaltung der Stadt Salzburg, Landeslehrer, Salzburger Landeskliniken) haben sich konstituiert und ihre Arbeit aufgenommen.

In der Salzburger Landarbeitsordnung 1995 (LGBl. Nr. 7/1996 in der Fassung LGBl. Nr. 21/2006) wurde ein eigener Unterabschnitt zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben geschaffen: Gemäß deren § 134a (Gleichbehandlungsgebot) darf niemand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar

diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und der Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ebenso darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Ähnliche Regelungen weisen etwa auch das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1994, durch die Novelle LGBl. Nr. 25/2006 bzw. die Kärntner Landarbeitsordnung 1995, LGBl. Nr. 97/1995, durch die Novellen LGBl. Nr. 43/2005 sowie LGBl. Nr. 30/2007, oder in Wien die Dienstordnung 1994 sowie die Vertragsbedienstetenordnung 1995 durch die Novelle LGBl. Nr. 42/2006, das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 45/2006, oder das im Jahr 2005 erlassene Niederösterreichische Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. 9290, auf.

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder bis zum späteren Schuleintritt wurde auf Landesebene auf einen größeren Anwendungsbereich ausgeweitet (z.B.: Wien: 22. Novelle zur Dienstordnung 1994 und 24. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995, jeweils LGBl. für Wien Nr. 14/2006; Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz 2002 durch die Novelle LGBl. Nr. 20/2007; Vorarlberger Land- und Forstarbeitsgesetz durch die Novelle LGBl. Nr. 31/2006).

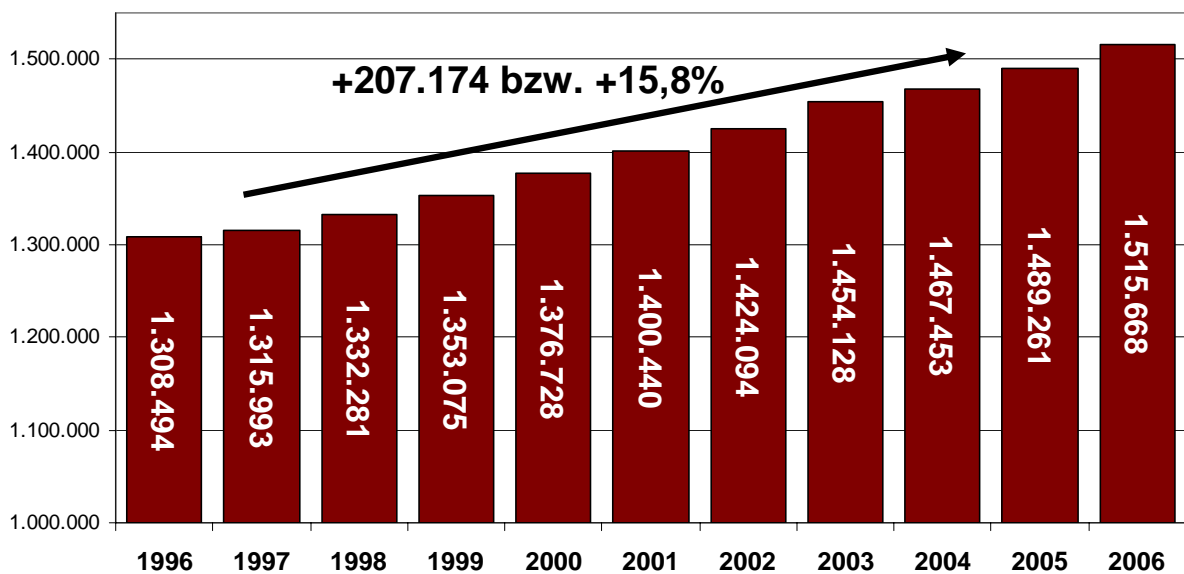
Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wird in Hinblick auf die Förderung der Beschäftigung von Frauen und zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt wie folgt informiert (siehe jedoch auch die nachstehende Beantwortung der Direkten Anfrage aus 2005):

1. Arbeitsmarktdaten:

Im Jahresdurchschnitt 2006 wurden in Österreich 3.280.873 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse registriert. Davon entfielen 1.515.663 (46,2%) auf Frauen. Die

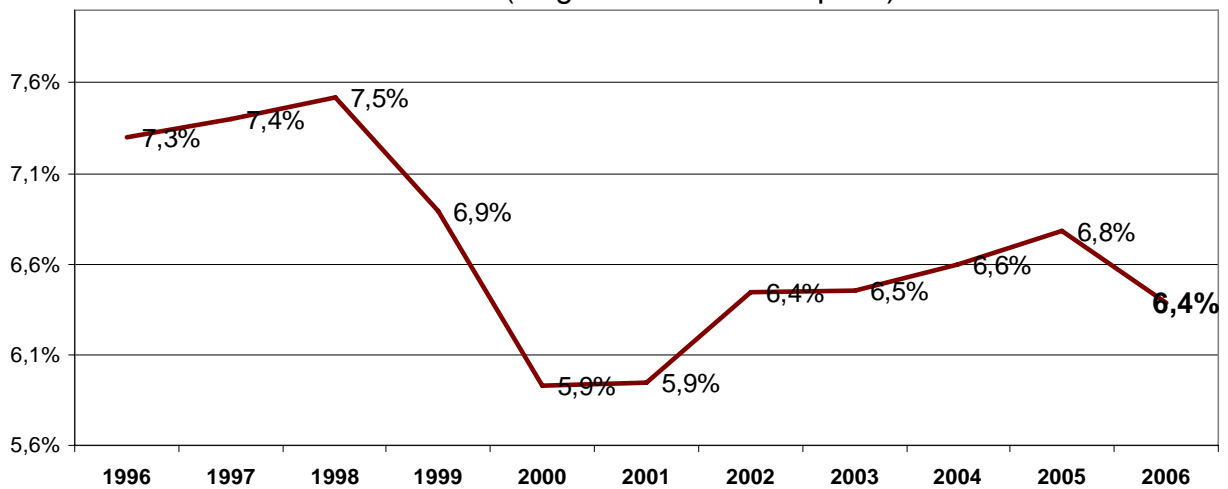
Mikrozensususerhebung der Statistik Austria¹ zeigt, dass rund die Hälfte dieser Zunahme auf Vollzeitarbeitsplätze, die andere Hälfte auf Teilzeit zurückzuführen sein dürfte. Knapp 42% der Frauen sind damit in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt, bei Männern liegt dieser Anteil bei 6%. Mit +26.402 (+1,8% auf 1.515.663) ist der jahresdurchschnittliche Beschäftigungsanstieg 2006 bei den Frauen etwas stärker als bei den Männern (+24.185; +1,4%) ausgefallen. Längerfristig hat allerdings die Beschäftigung von Frauen noch deutlich stärker zugenommen. So entfielen vom Gesamtanstieg der unselbständig Beschäftigten seit 2000 mit insgesamt 147.000 rund 139.000 (+10,1%) auf Frauen. Mit einer Frauenbeschäftigungsquote von 62,0 % (2005) liegt Österreich deutlich über dem EU-Durchschnitt und hat den Zielwert von Lissabon bereits erreicht.

Entwicklung der Frauenbeschäftigung
in den Jahren 1996 bis 2006



¹ Durchschnitt der ersten 3 Quartale

Arbeitslosenquoten der Frauen
1996 – 2006 (Registerarbeitslosenquote)



Die Frauenarbeitslosigkeit sank 2006 um 5.020 oder 4,6% (Männer -5,9%). Der Rückgang der Arbeitslosigkeit war 2006 bei den Frauen weniger stark ausgeprägt als bei den Männern. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist weiterhin hoch. Die mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen sind 2005 um 21,5% niedriger als jene der Männer, und diese Differenz ist seit 2000 kaum gesunken (-1,6%-Punkte).

2. Förderung der Chancengleichheit

Im Arbeitsmarktservicegesetz wird das Arbeitsmarktservice verpflichtet, durch einen entsprechenden Einsatz seiner Leistungen insbesondere der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken (§ 31 AMSG). Auch in den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben 2006 des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit an das Arbeitsmarktservice wird die Aufhebung der Teilung des Arbeitsmarktes mit besonderem Blickpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben und es wird explizit ein Beitrag der Arbeitsmarktpolitik zur weiteren Anhebung der Frauenbeschäftigungsquote gefordert. Gender Mainstreaming ist in allen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik anzuwenden und zumindest 50 Prozent aller geschlechtsspezifisch zuordenbaren Aufwendungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen für Frauen ausgegeben werden.

Bereits 2003 wurde die durchgängige Verankerung von Gender Mainstreaming in den Handlungsfeldern des Arbeitsmarktservice eingeleitet und im März 2006 erfolg-

reich abgeschlossen. Im Anschluss an die Implementierungsphase liegt der Schwerpunkt nun auf der Stabilisierung und Verfestigung der Gleichstellungsorientierung in der Organisation. Im Leitbild, im Längerfristigen Plan des Arbeitsmarktservice, der in seiner jeweils aktuellen Fassung die strategische Ausrichtung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik festlegt und in den arbeitsmarktpolitischen Zielen, ist die aktive „Förderung der Chancengleichheit“ verankert. Dabei werden folgende Gender-Grundsätze beachtet:

- Einnehmen eines geschlechtersensiblen Blickwinkels in allen Bereichen durch geschlechtsspezifische Datenaufbereitung;
- Abbau aller diskriminierenden Regelungen und Auswirkungen durch verpflichtende Gender- Analyse und Evaluation der Richtlinienerstellung;
- Aktive Gleichstellungspolitik durch die Formulierung, Umsetzung und Evaluierung von Gleichstellungszielen bzw. Qualitätsstandards;
- Spezifische Frauenförderungsmaßnahmen zum Ausgleich für strukturelle Benachteiligung und zur beschleunigten Herbeiführung von Gleichstellung.

Als Indikatoren für die Gleichstellung werden Erwerbsquoten, Arbeitslosenquoten, Beschäftigungsquoten, geschlechtsspezifische Segregation und Einkommensunterschiede herangezogen. Um die unterschiedlichen Positionierungen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt verfolgen und beurteilen zu können, wurde ein aus "Gender Mainstreaming- Indikatoren" bestehendes Monitoringsystem² entwickelt, das zahlreiche Dimensionen arbeitsmarktwirksamer Zusammenhänge erfasst. Es hat sich gezeigt, dass in den letzten Jahren Frauen ihre Positionierung am heimischen Arbeitsmarkt in vielen Bereichen verbessern konnten. Vor allem bei der Erwerbsbeteiligung wurde ein Aufholprozess gegenüber den Männern in Gang gesetzt. Trotz dieser Annäherung ist es nicht gelungen, den Einkommensunterschied in den letzten zehn Jahren wesentlich zu reduzieren. Mit Hilfe eines Index zur Messung der Gleichstellungswirkung³ (Erwerbsaktivitätstage, Beschäftigungstage, Beschäftigungseinkommen, Tagesverdienst) wurde untersucht, ob arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Ungleichstellung entgegenwirken. Die Studie hat gezeigt, dass sich die Positionierung der an Maßnahmen teilnehmenden Frauen (relativ zu den Männern) verbes-

² Syndex Berichte: Kennzahlen zum Gender Mainstreaming in Österreich, Synthesis Forschung 2005,2006

³ Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen; Synthesis Forschung 2007

sert hat. Auch Evaluierungsberichte⁴ zur österreichischen Arbeitsmarktförderung haben ergeben, dass besonders Frauen von der Mehrzahl der eingesetzten Instrumente durch positive Integrations- und Einkommenswirkungen profitieren. Damit leistet die Arbeitsmarktförderung einen wichtigen Beitrag zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes.

Die EQUAL- Entwicklungspartnerschaft KLARA! setzte sich dafür ein, Equal Pay als zentrales Kriterium für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt sowohl im Bewusstsein von Politik und Öffentlichkeit als auch in konkreten gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu verankern. Um dieses Ziel zu erreichen wurden arbeitsmarktpolitische Akteure aus verschiedenen Kontexten zu Equal Pay -ExpertInnen ausgebildet, Vernetzungen aufgebaut und Sensibilisierungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen durchgeführt.

3. Förderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

2006 wurde 51% (2005, 50,2%) des geschlechtsspezifisch zuordenbaren Förderbudgets für aktive Maßnahmen für Frauen (Aufwendungen aus dem Arbeitsmarktförderungsbudget 2006 425,4 Mio. €, 2005 304 Mio. €) eingesetzt.

Von den Ausgaben für Qualifizierung mit dem größten Anteil an den Gesamtausgaben (67 %) werden 53 % der zuordenbaren Mittel für Frauen ausgegeben. Mit 55 % der Ausgaben für Unterstützungsmaßnahmen ist ein noch größerer Anteil Frauen zuzuordnen. Hingegen werden lediglich 47,15 % der Ausgaben für Beschäftigungsförderung für Frauen aufgewendet. Die Beschäftigungsbeihilfen als Lohnkostenzuschuss spiegeln die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern wider. Im Jahr 2006 waren rund 51% (2005 54,6%) der in Arbeitsmarktmaßnahmen einbezogenen Personen weiblich. Der Frauenanteil bei den Arbeitslosen lag mit rund 43 % (Jahresdurchschnittsbestand) deutlich darunter

3.1. Förderung der Qualifizierung und beruflichen Neuorientierung

Durch die Förderung der Qualifizierung von Frauen wird zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen und Sicherung der beruflichen Existenz beigetragen. Mit Beihilfen zu Kurskosten, Deckung des Lebensunterhaltes, Kursnebenkosten wird die finanziel-

⁴ Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000 – 2003, WIFO, Wien 2005
Synthesis Forschung, 2007, »Die Langzeitwirkung arbeitsmarktpolitischer Qualifikationsmaßnahmen«, Evaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Bericht Februar 2007.

le Existenz von Frauen während Qualifizierungs-, Ausbildungs- oder Berufsorientierungsmaßnahmen unterstützt. Im Jahr 2006 betrug der Anteil der Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen knapp 51% (rund 128.100 Frauen, -7,5% gegenüber dem Vorjahr). Dieser Rückgang ergab sich durch das Auslaufen der ESF Qualifizierungsförderung für Beschäftigte.

Zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes wurde 2006 ein mehrjähriges arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm „Frauen in Handwerk und Technik“ entwickelt. Frauen werden ermutigt, Berufe zu ergreifen, die traditionell männlich dominiert sind, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und höhere Einkommensmöglichkeiten bieten. Inhaltliche Schwerpunkte werden im Bereich der handwerklich-technischen Berufe sowie der neuen Technologien gesetzt und zertifizierte Ausbildungen forciert. Neben der Möglichkeit einer Lehrausbildung wird auch der Besuch von Fachschulen, Höheren Technischen Lehranstalten oder Fachhochschulen vom AMS gefördert. Teil des Programms sind auch vorbereitende und unterstützende Maßnahmen, wie Berufsorientierung, Beratung (auch hinsichtlich der Kinderbetreuung) und Begleitung während der Ausbildung. Zielgruppe des Programms sind beim AMS vorgemerkte Frauen unabhängig von Qualifikationsniveau und Alter. 2006 haben rund 4.500 Frauen im Rahmen dieses Programms an vorbereitenden und an Qualifizierungskursen teilgenommen. Über 700 der Programmteilnehmerinnen absolvieren eine Fachausbildung in einem handwerklich-technischen Beruf.

3.2. Beschäftigungsmaßnahmen

Mit einem Zuschuss zu den Lohnkosten werden Arbeitgebern bei der gleichstellungsorientierten Personalsuche und Frauen bei der (Re)Integration ins Erwerbsleben unterstützt. Der Frauenanteil an Beschäftigungsmaßnahmen, darunter sind betriebliche Eingliederungsbeihilfen und Beschäftigungsprojekte zu verstehen, betrug im Jahr 2006 50% (23.586 geförderte Frauen, +48,7% gegenüber 2005). Diese massive Erhöhung ist auch auf den Schwerpunkt, Wiedereinsteigerinnen verstärkt mit Eingliederungsbeihilfen in das Beschäftigungssystem zu integrieren, im Regierungsprogramm zurückzuführen.

3.3. Unterstützungsmaßnahmen

Durch die Zusammenarbeit mit zielgruppenspezifischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen soll für Frauen und Mädchen ein individuelles Unterstützungsangebot zur Lösung arbeitsmarktbezogener Fragestellungen geleistet werden. Weitere Ange-

bote im Bereich der Unterstützungsmaßnahmen sind das Unternehmensgründungsprogramm, die Gründungsbeihilfe und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuungsbeihilfe etc.). Trotz expliziter Anreize für Frauen im Unternehmensgründungsprogramm beträgt der Frauenanteil nur 39 %, konnte aber im Vergleich zum Jahr 2005 (36,5 %) gesteigert werden. Der Frauenanteil an Unterstützungsmaßnahmen betrug im Jahr 2006 55%, ca. 37.800 Frauen konnten dieses Angebot in Anspruch nehmen (+35% geg. dem Vorjahr).

3.4 Vereinbarkeit Beruf und Familie- Wiedereinstieg unterstützen

In den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit an das AMS wurde als einer der wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte die Mitwirkung des Arbeitsmarktservice bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben. Dementsprechend wurden daher in den letzten Jahren, vermehrt Wiedereinsteigerinnen⁵ bei der Rückkehr in das Berufsleben unterstützt. Bei der Stellenvermittlung werden sowohl auf die beruflichen Wünsche als auch auf die familiäre Situation der Arbeitsuchenden Rücksicht genommen und für Personen mit Betreuungspflichten Teilzeitstellen auch in qualifizierten Bereichen akquiriert.

Durch die Förderung der Kinderbetreuung wird ein Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe werden die wirtschaftlichen Voraussetzungen für Frauen zum Zugang zur Beschäftigung, Teilnahme an Maßnahmen oder Sicherung des Arbeitsplatzes erleichtert. Durch die Förderung einer entgeltlichen Betreuung wird die Inanspruchnahme professioneller Kinderbetreuung, der Arbeitszeit entsprechend, ermöglicht. 2006 konnten rd. 7.260 Personen (+1.026 geg. dem Vorjahr) diese Beihilfe in Anspruch nehmen. Mit der Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen werden Trägereinrichtungen bei der Schaffung von arbeitsmarktadäquaten Kinderbetreuungsplätzen und bei der Einstellung von Betreuungspersonal unterstützt.

Seit 2006 werden arbeitslose Wiedereinsteigerinnen in allen regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice durch besonders qualifizierte Berater betreut. Wiedereinsteigerinnen (vorgemerkte und nicht vorgemerkte Personen) werden auch durch spezielle Informationsveranstaltungen auf die Rückkehr in den Arbeitsmarkt

⁵ Als WiedereinsteigerInnen wurden jene Personen definiert, die ihre Berufslaufbahn aufgrund aktueller Kinderbetreuungspflichten unterbrochen haben und deren Entschluss feststeht, wieder bzw. erstmalig ins Erwerbsleben einzusteigen.

vorbereitet. Das arbeitsmarktpolitische Ziel, Frauen beim Wiedereinstieg zu unterstützen, wurde qualitativ durch die Maßnahme "Wiedereinstieg mit Zukunft" untermauert und mit dem Einsatz des frauenspezifischen Beratungsleitfadens ein Mindeststandard für die Qualität der Beratung gesetzt. Erfolgsfaktoren dabei sind, dass alle Frauen über das breite Qualifizierungsangebot informiert werden, eine Qualifizierungsberatung in Anspruch nehmen zu können. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit frauenspezifischen Trägereinrichtungen.

2006 konnten ca. 24.400 Wiedereinsteigerinnen (2005 ca.20.600) eine Beschäftigung aufnehmen und ca. 20.800 Frauen (2005 16.150) nach einer Phase der Kinderbetreuung an einer Schulungsmaßnahme teilnehmen.

Verteilung der neu geförderten Personen ¹⁾						
	2006			2005		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Beschäftigung	47.094	23.585	50,08%	35.052	15.871	45,28%
Qualifizierung	252.331	128.089	50,76%	247.681	137.084	55,35%
Unterstützung	68.630	37.850	55,15%	51.953	28.090	54,07%
Gesamt	308.530	157.250	50,97%	294.170	160.525	54,57%

Quelle: Geschäftsbericht AMS Österreich
¹ Bei der ausgewiesenen Anzahl von geförderten Personen wird eine Person, die mehrere Beihilfen erhält, zwar pro Kategorie (Beihilfentypus) gezählt, in der Gesamtsumme jedoch nur einmal.

4. Frauenförderung im Rahmen der Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiative der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat 2006 zusätzlich zu den geplanten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine umfangreiche Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive für Arbeitssuchende Frauen gestartet. Im Rahmen des Regierungsprogramms "Unternehmen Arbeitsplatz" wurde im Sinne des arbeitsmarktpolitischen Frauenschwerpunktes ein spezielles Maßnahmenkonzept zur Qualifizierung von arbeitslosen Frauen ab 25 Jahren geplant, das eine nachhaltig wirksame (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt gewährleisten soll. Eine besonders zu berücksichtigende Zielgruppe sind Frauen mit fehlenden oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbaren Qualifikationen und berufsfachlichen Kenntnissen. 2006 wurden für rund 14.400 Frauen zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen. Im Rahmen des Ausbildungsschwerpunktes im Gesundheits- und Pflegebereich mit der Perspektive einer nachhaltigen Berufs- und Einkommenslaufbahn und seinem hohen Anteil an qualifizierter Teilzeit-

beschäftigung wurden im Jahr 2006 rund 5.700 arbeitslose Personen (Frauenanteil 82%) in diesem zukunftssträchtigen Arbeitsmarktbereich ausgebildet. Der Wiedereinstieg von Frauen am Arbeitsmarkt wurde vor allem mit einer Eingliederungsbeihilfe gefördert, sodass 2006 rund 7.000 arbeitslosen Frauen nach einer familiär bedingten Berufsunterbrechung eine betriebliche Eingliederungsbeihilfe oder die Teilnahme an einem Beschäftigungsprojekt ermöglicht wurden (2005: ca. 2.300).

Beantwortung der Direkten Anfrage des Sachverständigenausschusses, 2005:

zu Frage 1:

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen gerichtlichen Entscheidungen liegt nicht vor, vor allem hinsichtlich der erstinstanzlichen Urteile. Das Fehlen von gerichtlichen Entscheidungen ist darauf zurückzuführen, dass auf Initiative der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. Gleichbehandlungskommission oft schon vor einem Gerichtsverfahren ein Vergleich abgeschlossen wird.

Folgende einschlägige gerichtliche Entscheidungen sind bekannt:

I. Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes:

1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 1 GIBG)

Wie im Vorbericht bereits ausgeführt wurde, hat der Oberste Gerichtshof (OGH) mit Urteil OGH 9 ObA 46/04 m vom 7. April 2004 eine grundsätzliche Aussage zur Beweislastregelung des damaligen § 2a Abs. 9 (nunmehr § 12 Abs. 9) GIBG getroffen. Klagt ein abgelehnter Stellenwerber wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Stellenbesetzung, hat er die Tatsachen, die einen Zusammenhang zwischen der Ablehnung seiner Bewerbung und seinem Geschlecht vermuten lassen, glaubhaft zu machen. Ist ihm diese Glaubhaftmachung gelungen, verlagert sich die Beweislast auf den Arbeitgeber, der seinerseits glaubhaft machen muss, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Dabei muss die Glaubhaftmachung durch den Arbeitgeber zwangsläufig über jene Intensität hinausgehen, die bei der zunächst vom Arbeitnehmer geforderten Glaubhaft-

machung erforderlich ist. Auch vom Gemeinschaftsrecht (EU) werde dabei keine Umkehr der Beweislast im technischen Sinn, sondern nur eine angemessene Beweislastverlagerung gefordert.

Der OGH hat die Urteile der Vorinstanzen aufgehoben – das Arbeits- und Sozialgericht (ASG) Wien stellte eine Diskriminierung fest; das Oberlandesgericht (OLG) Wien verneinte das Vorliegen einer Diskriminierung – und hat die Rechtssache an das Erstgericht zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen.

Das ASG Wien hat mit oben angeführtem Urteil – nach der vom OGH verlangten Verfahrensergänzung – festgestellt, dass keine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, und hat das Klagebegehren abgewiesen.

Nach der Entscheidung des OLG Wien im ersten Rechtsgang stelle der Hinweis auf mangelnde Sanitäreinrichtungen im Ablehnungsschreiben bloß eine überschießende Begründung dar, reiche aber für eine Diskriminierung allein nicht aus. Wie der OGH ausgeführt habe, sei zu prüfen, ob eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes Motiv als das Geschlecht für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Im gegenständlichen Fall sei Motiv für die Nichtberücksichtigung des Klägers dessen mangelnde Erfahrung im Handel gewesen. Das Bewerbungsverfahren an sich sei somit diskriminierungsfrei gewesen, weil der Kläger ja nicht auf Grund des Geschlechtes abgewiesen worden sei.

Der gegen das Urteil erhobenen Berufung wurde nicht Folge gegeben (Urteil des OLG Wien 8 Ra 117/05 t vom 21. September 2005). Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 3 Z 2 GIBG)

OGH ObA 90/04 g vom 1. Dezember 2004 (im Vorbericht noch nicht enthalten):

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine unzulässige mittelbare Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung vorliegt, wenn ein Arbeitgeber nur Vollzeitmitarbeitern eine Erschwerniszulage für die durch überwiegende Bildschirmarbeit aufgetretenen Belastungen gewährt und im Unternehmen überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Somit wäre es Sache des Arbeitgebers aufzuzeigen, dass eine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung gleichwertiger Arbeit gegeben ist.

Nach dem Kollektivvertrag gebührt die Zulage nur, wenn die Bildschirmarbeit in mehr

als der Hälfte der Normalarbeitszeit ausgeübt wird. Hat der Arbeitgeber nicht konkret dargetan, dass erst bestimmte Wochenbelastungen, nicht jedoch auch schon Tagesbelastungen abgeltenswert sind, ist er seiner Beweislast hinsichtlich einer sachlichen Rechtfertigung der vorliegenden Differenzierung nicht nachgekommen.

OGH 8 ObA 139/04 vom 13. März 2005:

Der OGH hat mit diesem Urteil nach Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens beim EuGH festgestellt, dass ein Überbrückungsgeld unter den Begriff „Entgelt“ im Sinne des Art. 141 EGV und Art. 1 RL 75/117/EWG fällt. Diese Vorschriften stehen der Anwendung des Sozialplanes nicht entgegen, der eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Anspruch auf Überbrückungsgeld vorsieht, weil sich Männer und Frauen nach dem gesetzlichen System der vorzeitigen Alterspension hinsichtlich der Gewährung dieser Pension maßgeblichen Elemente in unterschiedlichen Situationen befinden. Die altersmäßige Ungleichbehandlung ist daher nicht diskriminierend.

3. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 7 GIBG)

OGH 9 ObA 4/05 m vom 31. August 2005:

Der OGH hat mit diesem richtungsweisenden Urteil ausgesprochen, dass auch eine wegen der Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist. Die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes sind auch bei der Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden, und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung wie bei Kündigung oder Entlassung. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit zu verstehen.

Das Erstgericht ASG Wien hatte mit Urteil 34 Cga 107/04 k vom 21. September 2004 die Zulässigkeit einer Kündigungsanfechtung bei Probefristverhältnissen verneint. Mit Beschluss des OLG Wien 8 Ra 6/05 v vom 24. Februar 2005 wurde die angefochtene Entscheidung aufgehoben und die Rechtssache zur ergänzenden Verhand-

lung und neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen. Der Rekurs an den OGH wurde vom OLG Wien zugelassen, da es an einer höchstgerichtlichen Rechtsprechung zur Frage der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes während der Probezeit gefehlt hat.

Diese Rechtsfrage wurde mit dem oben angeführten Urteil des OGH geklärt.

OGH 9 ObA 81/05 k vom 4. Juni 2006:

Der OGH stellte wie im oben angeführten Urteil OGH 9 ObA 4/05 m vom 31. August 2005 fest, dass bei Auflösung eines Dienstverhältnisses einer Arbeitnehmerin wegen der Zurückweisung einer an ihr begangenen sexuellen Belästigung noch im Probezeitmonat die Auflösung wegen einer Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz angefochten werden kann. Wenngleich unter der falschen Bezeichnung „Kündigungsanfechtung“ machte die Arbeitnehmerin hier zweifellos erkennbar die Anfechtung des Probearbeitsverhältnisses geltend, indem sie vorbrachte, dass die Auflösung nur wegen der Zurückweisung einer an ihr begangenen sexuellen Belästigung erfolgt sei.

OLG Wien 7 Ra 63/05 v vom 13. Mai 2005:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil in Bestätigung des Urteils des ASG Wien, 20 Cga 79/03 p, vom 22. Dezember 2004 festgestellt, dass eine Kündigung wegen Schwangerschaft eine unzulässige Diskriminierung darstellt. Wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes gekündigt, kann die Kündigung gemäß § 2 Abs. 9 GIBG (nunmehr § 12 Abs. 7 GIBG) bei Gericht angefochten werden. Der Motivschutztatbestand ist dabei weit zu verstehen, und es fällt darunter auch eine Kündigung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft. Bringt eine in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehende Geschäftsführerin einer Tochtergesellschaft vor, dass ihr Vorgesetzter unmittelbar nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft die Kommunikation mit ihr abgebrochen habe, sie während ihrer Teilzeitarbeit nach Ende der Mutterschutzfrist nicht mehr zu den strategischen Sitzungen eingeladen worden sei und ihr nur mehr einfache Buchhaltungstätigkeiten zugewiesen worden seien, ehe das Arbeitsverhältnis wenige Tage nach Ablauf des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz gekündigt wurde, ist es der Geschäftsführerin gelungen, glaubhaft zu machen, dass die Kündigung auf ihre Schwangerschaft zurückzuführen war.

Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

ASG Wien 13 Cga 294/04 vom 26. Jänner 2007:

Nach Ansicht des Gerichtes konnte die Arbeitnehmerin glaubhaft machen, auf Grund des Geschlechtes gekündigt worden zu sein. Der Arbeitgeber konnte nicht beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher war, dass ein anderes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Der Grund für die zur Kündigung führende mangelnde Integration der Arbeitnehmerin in die Gruppe lag nicht an der Person der Arbeitnehmerin, sondern in der Tatsache, dass die Kollegen keine Frau in ihrer Gruppe akzeptierten.

Das Gericht hat daher die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung bejaht.

4. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)

OGH 9 ObA 112/05 v vom 3. August 2005:

Der OGH stellte mit diesem Urteil in Bestätigung der Urteile der Vorinstanzen (ASG Wien 9 Cga 57/04 y vom 15. Oktober 2004 und OLG Wien 7 Ra 42/05 f vom 29. März 2005) fest, dass der vorzeitige Austritt erst nach 48 Stunden bei sexueller Belästigung rechtzeitig erfolgt ist, und sprach der Arbeitnehmerin die Kündigungsschädigung und Schmerzensgeld zur Gänze zu.

Nachdem die Arbeitnehmerin monatelang an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt worden war, erlitt sie an ihrem freien Wochenende einen psychischen Zusammenbruch, brach ihr bisheriges Schweigen gegenüber ihrem Freund und trat zwei Tage später aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Der OGH begründete sein Urteil damit, dass die psychische Ausnahmesituation nach den ständigen sexuellen Belästigungen bei der Beurteilung der Rechtzeitigkeit ihres Austritts zu berücksichtigen sei. Die von sexueller Belästigung Betroffenen seien häufig erst nach längerer Zeit in der Lage, sich zu artikulieren. Von dieser Erfahrungstatsache ausgehend habe auch der Gesetzgeber im neuen GIBG die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen aus sexueller Belästigung von vormals sechs auf zwölf Monate verdoppelt.

OGH 8 ObA 14/06 vom 23. Februar 2006:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass es sich beim Ausmaß des immateriellen Schadenersatzes bei sexueller Belästigung um die Ermittlung des Ausgleichs der persönlichen Beeinträchtigung unter Zuhilfenahme des Schadenersatzrechts handelt, wobei die Bemessung im Wege der Würdigung der Gesamtsituation stattzufinden hat. Einwände über allfälliges Mitverschulden der Belästigten sollen keine Berücksichtigung finden. Das konkrete Ausmaß des Schadenersatzes beruht auf einer Einzelfallbewertung und kann nur bei einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage die Anrufung des OGH ermöglichen.

OLG Wien 9 Ra 163/04 p vom 19. Jänner 2005:

Das OLG Wien sah mit diesem Urteil das gemeinsame Übernachten in einem Doppelzimmer auf Vorschlag des Arbeitgebers als sexuelle Belästigung an, die sich der Arbeitgeber zurechnen lassen muss, und erachtete den vom Erstgericht (ASG Wr. Neustadt 5 Cga 122/03 t vom 10. Dezember 2003) festgesetzten Schadenersatz von € 1.800,- als angemessen. Hat ein Arbeitgeber eine 22-jährige Arbeitnehmerin, die erst seit rund einer Woche im Unternehmen beschäftigt war, auf deren Bitten hin auf eine Dienstreise mitgenommen und ihr vorgeschlagen, mangels eines verfügbaren Zimmers mit ihm das schon seit längerem vorbestellte Doppelzimmer zu teilen, hätte ihm klar sein müssen, dass einer erst 22-Jährigen, die ihren Arbeitgeber erst seit wenigen Tagen kennt, ein gemeinsames Nächtigen in einem Doppelzimmer nicht angenehm sein könne. Es wäre am Arbeitgeber gelegen, sich um eine mit seinen Schutzpflichten konforme Lösung des Problems der Nächtigung zu kümmern.

Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

ASG Wien 12 Cga 194/05 vom 16. Mai 2006:

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch vorliegt, wenn der Arbeitgeber es unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen, durch die das sexuelle Verhalten (Belästigung der Arbeitnehmerin durch den Vorgesetzten) unterbunden wird und die keine benachteiligende Auswirkung auf die Weiterbeschäftigung hat.

Das Gericht hat festgestellt, dass die Kündigung der Arbeitnehmerin keine angemessene Abhilfe darstellt.

ASG Wien 27 Cga 74/05 vom 27. November 2006:

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass ein Aneinanderdrücken zweier – wenngleich angezogener – Körper, ein Kuss auf den Hinterkopf und ein Kuss mit halbgeöffnetem Mund, die gegen den Willen der Arbeitnehmerin stattgefunden haben, eindeutig der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind. Sie sind objektiv geeignet, die persönliche Würde der Arbeitnehmerin zu beeinträchtigen und wurden subjektiv auch entsprechend empfunden. Die Belästigung verletzte die Integrität der Arbeitnehmerin, sie war unerwünscht und anstößig. Bei einem Kuss handle es sich um einen intimen, persönlichen Akt.

Das Gericht sprach daher den eingeklagten Betrag von € 2.000,-- zu.

II. Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung:

Belästigung (§ 21 GIBG):

LG Salzburg 18 Cga 120/05, 121/05 i vom 14. Juli 2006:

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass, wenn ein Arbeitnehmer in seinem beruflichen Umfeld von Dritten (Arbeitnehmern eines Geschäftspartners seines Arbeitgebers) regelmäßig wegen seiner Homosexualität verspottet und belästigt wird und durch die entwürdigenden Äußerungen und das anstößige Verhalten das Ansehen, die soziale Wertschätzung und das Ehrgefühl des belästigten Arbeitnehmers verletzt werden, dies den Tatbestand der Belästigung gemäß § 21 GIBG erfüllt. Der belästigte Arbeitnehmer hat zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

Das Urteil des LG Salzburg ist rechtskräftig.

Zur Frage der Abdeckung der Tatbestände des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der Behinderung im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 lit. b des Übereinkommens:

Die Diskriminierungstatbestände des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der Behinderung sind im Übereinkommen nicht explizit enthalten.

Nach Artikel 1 Absatz 1 lit. a des Übereinkommens gilt als Diskriminierung jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der

nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird, die dazu führt, die Gleichheit der Gegebenheiten oder die Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

Nach Artikel 1 Absatz 1 lit. b ist Diskriminierung auch jede andere Unterscheidung, die dazu führt, die Gleichheit der Gegebenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung und Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.

Diese Unterscheidung ist auf den ersten Blick vergleichbar mit der in § 5 Abs. 1 und 2 sowie § 19 Abs. 1 und 2 GIBG vorgesehenen Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, die sich aber ausdrücklich auf dieselben Diskriminierungsgründe beziehen.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund des Geschlechtes oder eines der anderen im GIBG angeführten Diskriminierungstatbestände in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren wird. Dies ist dann der Fall, wenn ein Unternehmen z.B. deklariert, nur Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Alter einzustellen.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen auf Grund des Geschlechtes oder eines der anderen im GIBG angeführten Diskriminierungstatbestände, wozu ausdrücklich auch das Alter und die sexuelle Orientierung gehören, gegenüber anderen Personen im Ergebnis benachteiligen können, es sei denn, dass die Regelung sachlich gerechtfertigt ist. Solche mittelbaren Diskriminierungen liegen z.B. in Bezug auf Frauen dann vor, wenn an den Umfang der Beschäftigung angeknüpft wird, da Teilzeitarbeit in der Regel von Frauen ausgeübt wird.

Der Diskriminierungstatbestand der Behinderung ist nicht im Gleichbehandlungsgesetz, sondern im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geregelt, wo in § 5 Abs. 1 und 2 eine analoge Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung normiert ist.

Eine systematische Interpretation des Artikel 1 des Übereinkommens könnte zu dem Schluss führen, dass sich Absatz 1 lit. b nur auf die in Absatz 1 lit. a angeführten Tatbestände bezieht.

Da im Gegensatz zu Absatz 1 lit. a in Absatz 1 lit. b die Diskriminierungstatbestände aber nicht angeführt sind, könnte nur im Wege einer extensiven Interpretation des Übereinkommens geschlossen werden, dass auch andere Diskriminierungstatbestände vom Übereinkommen erfasst sind.

Wie bei jedem sozialpolitischen Vorhaben wurden hinsichtlich der Einbeziehung aller Diskriminierungstatbestände in das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz umfassende Sozialpartnergespräche geführt.

Das neu geschaffene Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz hat die genannten Institutionen nicht neu geschaffen, sondern um die neuen Tatbestände erweitert (ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung). Das heißt, es gibt eine Gleichbehandlungskommission, die nunmehr in drei Senaten arbeitet, je nachdem welche Diskriminierungstatbestände zu behandeln sind. (Vor 2004 war die Gleichbehandlungskommission eben nur für Geschlechtergleichbehandlung zuständig). Genauso ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft um zwei neue Gleichbehandlungsanwältinnen erweitert worden.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (für die Bundesbediensteten) sowie die Landes-Gleichbehandlungsgesetze (für die Landes- und Gemeindebediensteten) haben ebenfalls mit 2004 die erwähnten Diskriminierungstatbestände aufgenommen.

Die Umsetzung auf Bundes- bzw. Landesebene ist damit zu erklären, dass diese Gleichbehandlungsgesetze Teil des Dienstrechtes sind und dieses in der Bundes-Verfassung kompetenzrechtlich zwischen dem Bund bzw. den Ländern geteilt ist. Über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Bundes-Gleichbehandlungskommission geben die umfangreichen Gleichbehandlungsberichte Auskunft, die derzeit dem Nationalrat zur Behandlung zugewiesen sind.

Ausführliche Informationen finden sich auch im Internet unter www.frauen.bka.gv.at unter der Rubrik Gleichbehandlungskommissionen bzw. Gleichbehandlung/Berichte.

zu Frage 2:

Der Diskriminierungstatbestand der politischen Meinung ist im Gleichbehandlungsgesetz sowie im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – ebenso wie in der EU-Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie – nicht ausdrücklich normiert, kann aber unter den Dis-

kriminierungstatbestand der Weltanschauung subsumiert werden. In der österreichischen Lehre zum neuen Gleichbehandlungsrecht, das allerdings erst seit Juli 2004 in Kraft ist, wird die Auffassung vertreten, dass man den Begriff der Weltanschauung weit interpretieren und darunter auch politische Überzeugungen subsumieren könnte. Judikatur zur Klärung dieser Frage ist noch nicht vorhanden.

Auch der Diskriminierungsgrund der sozialen Herkunft ist im Gleichbehandlungsgesetz und im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – ebenso wie in der EU-Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie – nicht normiert. In diesem Zusammenhang ist aber festzuhalten, dass die soziale Herkunft in vielen Fällen mit der ethnischen Herkunft verknüpft ist. Soweit Diskriminierungen auf Grund der sozialen Herkunft daher auf Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft zurückzuführen sind, sind diese vom Diskriminierungsverbot der ethnischen Zugehörigkeit, das sowohl Rasse als auch ethnische Herkunft erfasst, umfasst. Diskriminierungen ausschließlich auf Grund der sozialen Herkunft dürften andererseits im Bereich Beschäftigung und Beruf in der Praxis kaum vorkommen.

zu Frage 3:

Im Jahresdurchschnitt 2006 ist die aktive Beschäftigung der Frauen⁶ auf 1,411.560 (+ 28.940 oder 2,1 %) gestiegen, bei Männern auf 1,750.373 (+ 23.036 oder 1,3 %). Der Frauenanteil an der gesamten Aktivbeschäftigung liegt bei 44,6 %. Die international vergleichbare Erwerbsquote der Frauen steigt 2006 auf 67,0 % (Männer: 80,5 %; Quelle: Eurostat). Die Beschäftigungsquote der Frauen (2006: 63,5 %) liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt (EU-25: 57,3 %).

Die unselbständige Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von bis zu 35 Wochenstunden steigt 2005 bei Frauen weiter an (+ 2,8 %), doch steigt die Vollzeitbeschäftigung der Frauen relativ stärker (+ 4,0 %). Umgekehrt wächst bei Männern 2005 die unselbständige Vollzeitbeschäftigung kaum, während die Teilzeitbeschäftigung – von einem sehr geringen Niveau ausgehend – relativ deutlich zunimmt (+ 14,2 % gegenüber

⁶ Unselbständig voll versicherungspflichtig Beschäftigte, ohne Kinderbetreuungs- (Karenz-)geldbezieher, ohne Präsenzdienster, ohne arbeitslose Schulungsteilnehmer mit Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhalts. (WIFO-Datenbank)

2004)⁷. Die Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen beträgt 2005 41,7 %, jene der Männer 6,1 %.

Die Frauenarbeitslosigkeit sinkt 2006 wieder, und zwar um 5.020 oder 4,6 % (Männer: - 8.460 oder - 5,9 %). Sie geht bei Frauen im Schnitt absolut und relativ weniger stark zurück als bei Männern.

Die Jugendarbeitslosenquote der Frauen 2006 beträgt 9,4 %, jene der Männer 9,0 % (EU-25: Frauen 18,0 %, Männer: 16,7 %; Quelle: Eurostat).

Siehe auch Tabelle „Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung im Zeitvergleich“ („AUT_111_TAB_2“).

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist weiterhin hoch. Die mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen sind 2005 um 21,5 % niedriger als jene der Männer, und diese Differenz ist seit 2000 kaum gesunken (- 1,6 Prozentpunkte; siehe Tabelle „Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Beschäftigten, Vollzeit“; Beilage zu Übereinkommen Nr. 100: „AUT_100_TAB_3“). Beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld erhöht sich nur langsam der Anteil der Väter an der Gesamtzahl (Mai 2007: 3,6 %). Der Anteil der Väter an der Zahl der Bezieher, die gleichzeitig erwerbstätig sind, stieg auf 9,7 % (Mai 2007). 17,9 % der Frauen mit Kinderbetreuungsgeldbezug sind gleichzeitig selbständig oder unselbständig erwerbstätig, unter den männlichen Kinderbetreuungsgeldbeziehern sind dies 50,8 % (Mai 2007).

Die Kinderbetreuungsquoten erhöhten sich leicht (siehe Tabelle „Kinderbetreuungsquoten 2005“; „AUT_111_TAB_1“); dabei bestehen ausgeprägte regionale Unterschiede. Außerdem sind die täglichen Öffnungs- und Schließzeiten der Kindergärten regional sehr unterschiedlich (nur in Wien haben Kindergärten in der Regel – zu über 90 % – neun und mehr Stunden geöffnet). Eine durchgehende Kindergarten-Öffnung in den Sommerferien ist, mit Ausnahme von Wien, in den Bundesländern sehr selten. (Quelle: Statistik Austria, Datenanalyse zur Kindertagesheimstatistik 2005/06 bzw. 2004/05).

⁷ Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, Ergebnisse des Mikrozensus. Vollzeit: ab 36 Stunden plus schwankende wöchentliche Arbeitszeit

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde im Juni 2005 die österreichische Familienallianz initiiert. Diese ist eine offene Plattform, die durch die Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft, Medien und Wissenschaft aktiv zur Gestaltung einer familienorientierten Arbeitswelt beiträgt und einen kulturellen Wertewandel hin zu mehr Familienfreundlichkeit in der Gesellschaft erreichen will.

Die österreichische Familienallianz orientiert sich an zeitgemäßen familien- und interessenpolitischen Prinzipien – das sind: Wahlfreiheit, Partnerschaftlichkeit, Solidarität, Innovation, Nachhaltigkeit, Transparenz und Öffentlichkeit.

Um die Umsetzung der Vorhaben auch operativ optimal zu gestalten, wurde mit Jänner 2006 die Familie & Beruf Management GmbH als Koordinierungsstelle gegründet. Diese Koordinierungsstelle wurde als Pilotprojekt im Rahmen eines von der Europäischen Kommission geförderten Projektes mit dem Ziel entwickelt, die Wirksamkeit der Maßnahmen und Aktivitäten der Familienallianz zu gewährleisten.

Die Koordinierungsstelle wird darüber hinaus bereits bestehende innovative Projekte im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wie etwa das Audit „FAMILIE & BERUF“, das Audit „familien- und kinderfreundliche Gemeinde“, den Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ und auch das Projekt „Familienkompetenzen – Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf“ sowie die Förderung innovativer Kinderbetreuungsmodelle weiterführen.

2006 ist es gelungen, 16 neue Unternehmen für das Audit „FAMILIE & BERUF“ zu gewinnen, 20 neue Gemeinden nahmen am Audit „familien- und kinderfreundliche Gemeinde“ teil. Im Bereich der Förderung innovativer Kinderbetreuungsmodelle konnten 2006 durch die Realisierung von 34 Pilotprojekten insgesamt 1.000 neue Kinderbetreuungsplätze geschaffen werden.

Das 2002 als Familienleistung eingeführte Kinderbetreuungsgeld (KBG) wurde begleitend evaluiert. Die nunmehr vorliegenden Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchung zeigen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- durch die Einführung einer Erwerbsmöglichkeit (Zuverdienst) wurden die Wahlfreiheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht;
- die Einführung der Zuverdienstmöglichkeit vergrößert den Handlungsspielraum für eine Erwerbstätigkeit während des KBG-Bezugs;
- eine Erwerbstätigkeit während des KBG-Bezugs erhöht die Wahrscheinlichkeit für einen beruflichen Wiedereinstieg nach Abschluss des KBG-Bezugs.

Das KBG hat einerseits positive Impulse für das Erwerbsleben von Frauen und die Förderung des Wiedereinstiegs gebracht. Andererseits geht aus der Evaluierung hervor, dass die partnerschaftliche Teilung des KBG-Bezugs für Väter noch zu wenig attraktiv ist.

Mit 1. Jänner 2008 soll die Zuverdienstgrenze von € 14.600,-- auf € 16.200,-- angehoben werden. Außerdem soll die Möglichkeit geschaffen werden, sich anstelle der bisherigen Bezugsvariante für eine kürzere Bezugsdauer zu entscheiden und in dieser Zeit anstelle der rund € 436,-- pro Monat rund € 800,-- pro Monat zu beziehen. Die geplanten Änderungen sollen bereits konstatierte positive Effekte weiter verstärken und stellen einen wichtigen weiteren Schritt im Hinblick auf die Erhöhung der Väterbeteiligung dar.

Verschiedene Mentoring-Programme unterstützen Frauen, beruflich voranzukommen und sich in männerdominierten Arbeitsfeldern und Hierarchiestufen besser zu behaupten.

Angesichts dessen, dass das Berufswahlverhalten vieler Mädchen und jungen Frauen nach wie vor sehr traditionell ist, fand am 26. April 2007 der diesjährige „Girls' Day“ zum zweiten Mal auch auf Bundesebene statt, um bei Mädchen das Interesse für technische und zukunftsorientierte Berufe zu wecken und Unternehmen auf das Potenzial der Mädchen aufmerksam zu machen.

Der Käthe Leichter-Staatspreis für Frauen- und Geschlechterforschung sowie weitere Käthe Leichter Anerkennungspreise wurden am 21. September 2006 verliehen. Der Käthe Leichter-Staatspreis für Frauen- und Geschlechterforschung soll an Leben und Wirken der Nationalökonomin Käthe Leichter erinnern und wird für besonders hervorragende Verdienste um die Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften wie auch um die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Frauenarbeit, verliehen. Es ist geplant, im Herbst 2007 neuerlich Käthe Leichter-Preise zu verleihen.

Der Verringerung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern widmet sich das Projekt KLARA!, ein Projekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative

EQUAL (siehe Beantwortung zu Frage 2 der Direkten Anfrage 2005 zum Übereinkommen Nr. 100).

Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat 2006 knapp 52 % des Budgets oder 425,5 Mio. € für Maßnahmen zur Förderung und Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt aufgewendet. Die Fördermaßnahmen kamen rund 157.000 Frauen zugute, rund 51 % aller geförderten Personen. Von diesen haben rund 82 % eine Aus- oder Weiterbildung absolviert, die übrigen nahmen an Beschäftigungsprogrammen oder sonstigen Unterstützungsmaßnahmen des AMS teil (Quelle: AMS). Frauen werden somit überproportional unterstützt (Frauenanteil an allen Arbeitslosen: 43,2 %). Eine aktuelle Studie über die Wirkung der Fördermaßnahmen des AMS ergab, dass diese zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit am Arbeitsmarkt beitragen: Es zeigten sich Erhöhungen der Zahl der Beschäftigungstage und des Jahreseinkommens bei Frauen, die an Fördermaßnahmen teilgenommen haben, verglichen mit Frauen, die an keinen teilgenommen haben.

Für das Jahr 2007 konnte das Budget der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst für Frauenprojektförderung aufgestockt werden (von rund € 3,550.000 auf € 4,000.000). Aus diesen Mitteln werden vor allem frauenspezifische Beratungseinrichtungen gefördert, die unter anderem auch arbeitsmarktspezifische Begleitmaßnahmen wie Beratung, Berufsorientierung, Weiterbildung, Empowerment und Bewerbungstraining anbieten.

Um die geschlechtsspezifische Segregation zu vermindern, wird die Höherqualifizierung von Frauen, insbesondere in nichttraditionellen Berufsbereichen, forciert. Mit dem Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (2006 bis 2008) fördert das AMS die Qualifizierung von Frauen in nichttraditionellen Berufen. Zielgruppe des Programms sind Frauen unabhängig vom Qualifikationsniveau und Alter. Pro Jahr werden rund 700 Frauen am Programm teilnehmen und erhalten, neben der Berufsorientierung, die Möglichkeit einer Berufsausbildung im handwerklich-technischen Bereich (z.B. Fachhochschule, HTL oder Lehre in Berufen, in denen der Frauenanteil unter 40 % liegt). Insgesamt wurden im Jahr 2006 für das FIT Programm 9,7 Mio. € für 4.200 Teilnehmerinnen ausgegeben. Das Programm umfasst Module der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung.

Damit geschlechtsspezifische Berufsausbildungswege nicht perpetuiert werden, ist bei der betrieblichen Lehrstellenförderung geplant, die Ausbildung von Mädchen in „atypischen“ Lehrberufen verstärkt zu fördern.

Um die Beschäftigung von Frauen zu erhöhen, unterstützt das AMS Frauen beim Wiedereinstieg. Mit dem Einsatz des frauenspezifischen Beratungsleitfadens wird ein Mindeststandard für die Qualität der Beratung gesetzt. Die Kinderbetreuungsbeihilfe kann verstärkt auch zur Arbeitssuche eingesetzt werden (unabhängig von einem konkreten Arbeitsplatz), womit Frauen leichter eine (Vollzeit-)Beschäftigung aufnehmen können. In allen Geschäftsstellen werden eigene Informations-Nachmittage für Wiedereinsteigerinnen angeboten. Über das Projekt „Wiedereinstieg mit Zukunft“ werden österreichweit rund 10.000 Frauen beim Wiedereinstieg im Rahmen einer speziellen Kursmaßnahme betreut. Das AMS fördert den Wiedereinstieg von rund 16.000 Frauen durch Schulungs- und Weiterbildungsangebote (Quelle: AMS).

Für das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz wurde eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Nähere Informationen finden Sie in der Anlage („AUT_111_BMSK_AG_Gleichbehandlung“).

Auf Landesebene kann beispielsweise das Frauenförderungsprogramm im Niederösterreichischen Landesdienst angeführt werden, das für den Zeitraum 2000 bis 2006 das Ziel hatte, den Frauenanteil in allen Sparten des Landesdienstes und vor allem in den Führungsetagen sukzessive zu erhöhen und an die 40 %-Marke heranzuführen. Die Endauswertung im März 2006 zeigt, dass im Niederösterreichischen Landesdienst der Frauenanteil sowohl in den akademischen Dienstzweigen generell als auch in den akademischen Leitungsfunktionen kontinuierlich leicht ansteigt. Ein neues Frauenförderprogramm ist in Niederösterreich derzeit in Ausarbeitung. Einen wichtigen Schwerpunkt werden unter anderem Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bilden. Vergleichbare Frauenförderprogramme gibt es übrigens auch in 17 Niederösterreichischen Gemeinden.

In Wien werden beispielsweise mit dem Wiener Töchterttag jedes Jahr Mädchen zwischen elf und 16 Jahren Einblicke in technische Berufe geboten; diese erhalten dabei Gelegenheit, ein Wiener Unternehmen zu besuchen und gewinnen so Einblick in die

berufliche Praxis. In speziellen Workshops können die Mädchen vieles selbst ausprobieren und experimentieren.

Aus Anlass des Frauentages 2007, der im Zeichen der beruflichen Chancengleichheit stand, wurde der „Bildungskompass für Mädchen und Frauen in Wien“ herausgegeben, in welchem sich neben einem ausführlichen Angebotsteil und vielen Kontaktadressen von Beratungs-, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Umschulungsmöglichkeiten und Berufschancen auch ein Überblick über Förderungsmöglichkeiten befindet.

zu Frage 4:

Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist neben einem Beratungsrecht des Betriebsrates mit dem Betriebsinhaber über Fragen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf in § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG vorgesehen, dass in Form von Betriebsvereinbarungen Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf ergriffen werden können.

Es ist bekannt, dass solche Betriebsvereinbarungen vor allem in größeren Unternehmen abgeschlossen wurden. Da Betriebsvereinbarungen im Gegensatz zu Kollektivverträgen nicht beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu hinterlegen sind, liegen hierzu keine näheren Informationen vor. Diese Frage könnte eventuell von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber selbst beantwortet werden.

zu Frage 5:

Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes in Österreich im Jahr 2002 wurde eine wichtige Grundlage für die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit durch Väter geschaffen. Durch die Einführung der Zuverdienstmöglichkeit zum Kinderbetreuungsgeld (derzeit € 14.600,-- pro Jahr) können Väter familiäre Betreuungspflichten übernehmen, ohne gänzlich aus dem Beruf auszusteigen zu müssen. Wie die Ergebnisse der Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes zeigen, ist die Beteiligung der Väter am Kinderbetreuungsgeldbezug im Vergleich zum Karenzgeld angestiegen (im April 2006 waren es 3,5 %). Väter nehmen das Kinderbetreuungsgeld im Allgemeinen kürzer als Frauen in Anspruch und steigen dabei seltener ganz aus dem Erwerbsleben aus.

Durch die Anhebung der Zuverdienstgrenze 2008 sollen die im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit förderlichen Rahmenbedingungen weiter ausgebaut werden (siehe auch Beantwortung zu Frage 3 der Direkten Anfrage).

Bei der Schaffung der Elternteilzeit wurde gerade darauf Rücksicht genommen, dass keine Änderung des Beschäftigungsniveaus eintreten soll. Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass die Elternteilzeit nur in einer befristeten Herabsetzung der Arbeitszeit besteht. Dies bedeutet, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag bis auf die eben erwähnte befristete Herabsetzung in seinem Bestand und Inhalt unberührt bleibt. Damit wird nicht nur bezweckt, den Eltern die ursprünglichen Arbeitsverträge zu erhalten bzw. ihnen ein Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit zu sichern, sondern auch einen Meinungsbildungsprozess in der Arbeitswelt dahin gehend auszulösen, dass auch qualifizierte Arbeit in Teilzeit erfolgen kann. Die Entscheidung, ob und welcher Elternteil sich freistellen lässt oder die Elternteilzeit beansprucht, sind familiärer Art und den jeweiligen Lebenssituationen angepasst.

Als Maßnahme zur Sicherung der Qualifikationen und Karrieremöglichkeiten der Teilzeitbeschäftigten ist die Bestimmung des § 19d Abs. 6 Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 461/1969 in der Fassung BGBl. I Nr. 138/2006) anzuführen. Gemäß dieser Gesetzesbestimmung dürfen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dadurch wird festgelegt, dass z.B. Weiterbildungsmaßnahmen zur Sicherung der Qualifikation für Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise wie für Vollzeitbeschäftigte zur Verfügung stehen müssen. Ebenso wird durch die erwähnte Gesetzesbestimmung die Karrieremöglichkeit der Teilzeitbeschäftigten – zumindest für die Zeit nach Rückkehr aus der Teilzeitbeschäftigung – gesichert.

Derzeit wird im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ein Projekt zur Evaluierung der Elternteilzeit durchgeführt. Im Rahmen dieser Evaluierung, die mit Herbst 2006 gestartet wurde, wird sowohl eine Befragung der Betroffenen durchgeführt als auch aussagekräftiges Datenmaterial über die tatsächliche Inanspruchnahme der Elternteilzeit erstellt, um feststellen zu können, ob die bestehenden Regelungen den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitge-

berinnen und Arbeitgeber entsprechen. Mit Ergebnissen, die sicherlich auch Aufschluss auf die Auswirkungen des Anspruchs auf Elternteilzeit auf die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf geben können, ist frühestens Ende des Jahres 2007 zu rechnen.

Weiters siehe folgende Tabellen:

- Brutto-Stundenverdienste im Oktober 2002, VESTE („AUT_111_TAB_3“)
- Unselbständig Erwerbstätige in Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, 1994 – 2005 („AUT_111_TAB_4“)

zu Frage 6:

Die EQUAL Projekte sind derzeit gerade mit den Abschlussarbeiten befasst. Endberichte über die Entwicklungspartnerschaften liegen voraussichtlich Ende 2007/Anfang 2008 vor.

Informationen zur Entwicklungspartnerschaft THARA (zu Roma) liegen im Equartal 5/2007 vor (Seite 16 f):

http://www.equal-esf.at/new/downloads/EQUARTAL_5_GESAMT_v03.pdf.

Hierzu gibt es auch eine eigen Website:

<http://www.volkshilfe.at/1194...2.html>

Alle im Text zitierten Gesetzesstellen sind auch im Internet auf den Seiten des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes abrufbar: <http://ris.bka.gv.at/>

Der gegenständliche Bericht wurde

1. dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
 2. der Bundesarbeitskammer,
 3. der Vereinigung der Österreichischen Industrie und
 4. der Wirtschaftskammer Österreich
- zur Kenntnis gebracht.

Die Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zur Direkten Anfrage des Sachverständigenausschusses, 2005, liegt bei („BAK_2007“).