

Frauen in den ARGE-ALP Ländern
Eine Studie über die rechtliche und faktische Situation der Frauen in
den Arge-Alp-Ländern

Herausgeberin:

Autonome Provinz Bozen
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer

Bozen 2003

Bestellungen beim:

Frauenbüro
Amt für Kabinettsangelegenheiten
Crispistr. 3
I-39100 Bozen

Tel. 0471-411180

Fax 0471-411189

E-Mail: Frauenbuero@provinz.bz.it

Kommentare und Vorschläge sind jederzeit willkommen

Wissenschaftliche Begleitung und Abfassung von:

Profⁱⁿ Drⁱⁿ Erna Appelt, Drⁱⁿ Monika Jarosch und Drⁱⁿ Klaudia Resch,

Konzept und Koordination:

Arbeitsgruppe „Frauen in den ARGE-ALP-Ländern“

Italienische Übersetzung: Studio Nord Intercongress, Bozen

Druck und Gesamtherstellung: Graphische Betriebe, Tezzele, Leifers (BZ)

Nachdruck, Entnahme von Teilen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe – auch auszugsweise – sind unter Angabe der Quelle (Herausgeberin, Autorinnen und Titel) erwünscht.

VORWORT



Der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer – kurz ARGE ALP genannt – gehören elf Länder an, darunter auch Südtirol. In der 31. Konferenz der Regierungschefs am 16. Juni 2000 in Locarno wurde beschlossen, eine gemeinsame Studie über die rechtliche und faktische Situation der Frau in den Arge-Alp-Ländern zu erarbeiten.

Grund für meinen Vorschlag war der zentrale Stellenwert, den die Frauenpolitik in der modernen Gesellschaft einnimmt. Gleichstellungspolitik ist seit dem EU-Vertrag in Amsterdam erstmals europäische Gemeinschaftspolitik und wird somit zum festen Bestandteil aller Politikbereiche. Unsere Gesellschaft lebt vom partnerschaftlichen Miteinander der Geschlechter. Gleichberechtigung ist kein gesellschaftspolitischer Luxus. In Zeiten grundlegender gesellschaftlicher und sozialer Herausforderungen benötigen wir sowohl das menschliche wie auch fachliche Potential von Frauen und Männern. Wir müssen die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Lebensbezüge beider Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen und sie in unsere Entscheidungen einbeziehen.

Die Erhebung der Situation von Frauen war bis dahin noch nie Gegenstand der Arge-Alp-Länder gewesen. Diese Studie beschreibt nun die Situation von Frauen in ihren verschiedenen Lebensphasen, aber auch in ihren unterschiedlichen Lebenslagen. Sie gibt Auskunft über die Gleichstellungsinstitutionen in den Arge-Alp-Ländern und deren Tätigkeiten, stellt besonders gelungene Projekte vor und informiert über die geltenden Gleichstellungsgesetze.

Ein effektiver Vergleich zwischen allen Arge-Alp-Ländern ist aufgrund der Unterschiede hinsichtlich der institutionellen Ausstattungen der Gleichstellungsinstitutionen bzw. hinsichtlich der sozioökonomischen und politisch-administrativen Strukturen der einzelnen Länder und auch aufgrund der unterschiedlichen Verfügbarkeit der Daten manchmal schwierig. Die Studie erhebt daher – trotz der Fülle an Daten und Analysen – keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll Bestandsaufnahme und Nachschlagewerk sein.

Der Vergleich von frauen- und gleichstellungspolitischen Entwicklungen und Standards in den Ländern des Alpenraums soll Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufzeigen und den Erfahrungsaustausch über effiziente weitere Massnahmen ermöglichen.

Das Bestreben dieser Studie ist es, einen wichtigen Schritt hin zur Entwicklung einer länderübergreifenden Zusammenarbeit auch im Bereich Chancengleichheit zwischen Frau und Mann zu setzen.

Ich hoffe, dass diese Veröffentlichung auf Interesse stößt und eine Diskussion über die behandelten Themen anregt. Mein Dank ergeht auch an alle Personen, die an der Ausarbeitung dieser Studie mitgewirkt haben.

DER LANDESHAUPTMANN
Luis Durnwalder

VORWORT



Über die je eigenen Berge zu schauen ist auch in der Frauen- und Gleichstellungspolitik eine spannende Herausforderung. Und in den ArgeAlp Ländern gibt es ja Berge genug, über die zu schauen es sich auf jeden Fall lohnt, um neue Perspektiven kennenzulernen als auch die eigene Sicht zu schärfen.

In diesem Sinne war auch die Arbeitsgruppe rund um die Erstellung der Studie zur rechtlichen und faktischen Situation der Frauen in den ArgeAlp Ländern sehr produktiv. Zu sehen und zu hören, wo die Gemeinsamkeiten aber auch die Unterschiede sowohl in unserer Arbeit in den Frauenreferaten und Frauenbüros als auch in den Rahmenbedingungen für Frauen sind, war ein wichtiger Prozess. Grenzüberschreitendes Miteinander setzt die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit voraus als Basis für die Weiterentwicklung von gemeinsamen Projekten oder Initiativen.

Ein erster interregionaler Schritt in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit ist mit der vorliegenden Studie gemacht. Wir sind auf dem Weg zu mehr Geschlechterdemokratie in den ArgeAlp Ländern – und dafür gibt es noch einiges zu tun.

Als Vertreterin der Arbeitsgruppe bedanke ich mich bei allen KollegInnen und wissenschaftlichen Begleiterinnen für die konstruktive Zusammenarbeit, mein besonderer Dank geht an die Südtiroler Kolleginnen für ihre Initiative und dann auch organisatorischen Umsetzung dieser Kooperation.

Elisabeth Stögerer-Schwarz
Frauenreferat des Landes Tirol
Vertreterin der Arbeitsgruppe
„Frauen in den Arge-Alpe Ländern“

VORWORT DER AUTORINNEN

Die vorliegende Publikation ist im Auftrag des Frauenbüros der Autonomen Provinz Bozen entstanden. Dieser Beauftragung lag wiederum ein gemeinsamer Beschluss der Regierungschefs der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer zugrunde. Anliegen der Auftraggeberinnen war es, die Aktivitäten der Gleichstellungsinstitutionen in den Arge-Alp-Ländern zu dokumentieren und vergleichend darzustellen.

Als Grundlage für diesen Bericht wurden im Frühjahr bzw. im Sommer 2001 zwei Fragebögen erstellt, die an die Gleichstellungsbüros aller Arge-Alp-Länder versandt wurden. Der erste Fragebogen hat sich schwerpunktmäßig auf die Aktivitäten der Gleichstellungsinstitutionen, der zweite auf die sozioökonomische Situation von Frauen in den Arge-Alp-Ländern bezogen. Dem lag die Überlegung zugrunde, dass es – nicht zuletzt im Sinn der Gender Mainstreaming-Strategie – in Hinkunft von besonderer Bedeutung sein wird, die Evaluation der Tätigkeit von Gleichstellungsinstitutionen mit einer Analyse der sozioökonomischen Daten zu verknüpfen. Die Aufbereitung der Fragebögen wurde Ende 2001 abgeschlossen. Dass die Beantwortung des zweiten Fragebogens zum Teil sehr lückenhaft ausgefallen ist, kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass es v.a. im Hinblick auf eine systematische Erhebung von geschlechterrelevanten Daten noch immer große Defizite gibt. Entsprechende Erhebungen sind jedoch entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik.

Die vorliegende Fassung des Projektbericht ist in einer sehr fruchtbaren Teamarbeit entstanden. Als Projektleiterin ist Erna Appelt für das einleitende Kapitel, für die Zusammenfassungen der Kapitel (Kurz gefasst), die Erstellung der Graphiken und das abschließende Kapitel verantwortlich. Monika Jarosch ist für die Bearbeitung der Informationen aus den österreichischen und deutschen Arge-Alp-Ländern sowie für die Erstellung der Übersichtstabellen verantwortlich, Klaudia Resch für die Bearbeitung der Informationen der Arge-Alp-Länder der Schweiz und Italiens.

Jedes Kapitel wird mit einer zusammenfassenden Übersicht eingeleitet. Am Ende der Kapitel sind zusammenfassende Überblickstabellen bzw. Graphiken zu finden. Die Anordnung der Informationen über die einzelnen Arge-Alp-Länder erfolgt in alphabetischer Reihenfolge und zwar staatenweise, wobei wir die Staaten nach den internationalen Bezeichnungen gereiht haben (A, CH, D, I).

Diese Publikation wäre ohne die Zusammenarbeit mit den Leiterinnen und Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbüros der Arge-Alp-Länder nicht möglich gewesen. Ihnen allen gilt daher unser Dank. Erst durch die Beantwortung der beiden Fragebögen konnten wir die nötigen Informationen vergleichend zusammentragen. Besonders möchte wir uns aber bei Frau Drⁱⁿ Petra Notdurfter vom Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen für ihr Engagement und die produktive Zusammenarbeit bedanken.

**Erna Appelt, Projektleiterin
Monika Jarosch und Klaudia Resch,
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
Innsbruck/Meran, im Oktober 2002**

INHALTSÜBERSICHT

Vorwort des Landeshauptmannes	3
Vorwort der Vertreterin der Arbeitsgruppe „Frauen in den Arge Alp Ländern“	5
Vorwort der Autorinnen	7
Inhaltsübersicht	9
Kurz gefasst: Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik	14
1. GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	15
1.1. Die Arge-Alp-Länder – eine europäische Region	15
Kategorie „Geschlecht“	15
Konservative Grundstrukturen	15
Strukturelle Unterschiede – Diversität in ‚homogenen‘ Gesellschaften	16
Regionale Disparitäten	16
1.2. Vom westeuropäischen Wohlfahrtsstaat zum postfordistischen Akkumulationsmodell	18
1.3. Postmoderne Lebenswelten oder: Der zweite demographische Übergang	20
Stadt-Land-Gefälle	21
Wanderungszuwachs	21
1.4. Postmoderne Familien – restaurative Familienpolitik?	21
Nur langsame Ausweitung neuer Modelle der Arbeitsteilung	22
Familienpolitik	22
Fazit	24
Tabellen und Grafiken	24
Kurz gefasst: Politische Repräsentation von Frauen in den Arge-Alp-Ländern	28
2. POLITISCHE REPRÄSENTATION VON FRAUEN IN DEN ARGE-ALP-LÄNDERN	29
2.1. Österreich	29
2.1.1. Salzburg	30
2.1.2. Tirol	30
2.1.3. Vorarlberg	30
2.2. Schweiz	31
2.2.1. Graubünden	32
2.2.2. St. Gallen	33
2.2.3. Tessin	33
2.3. Deutschland	34
2.3.1. Baden-Württemberg	36
2.3.2. Bayern	36

2.4. Italien	37
2.4.1. Lombardei	39
2.4.2. Südtirol	40
2.4.3. Trentino	41
Tabellarischen Überblick	41
Kurz gefasst: Gleichstellungsgesetze	44
3. GLEICHSTELLUNGSGESETZE	47
Internationale Konventionen	47
Europäische Union	47
3.1. Österreich	49
3.1.1. Salzburg	50
3.1.2. Tirol	51
3.1.3. Vorarlberg	52
3.2. Schweiz	52
3.2.1. Graubünden, St. Gallen, Tessin	54
3.3. Deutschland	54
3.3.1. Baden-Württemberg	56
3.3.2. Bayern	57
3.4. Italien	58
3.4.1. Lombardei, Südtirol, Trentino	59
Tabellarischer Überblick	61
Kurz gefasst: Gleichstellungsinstitutionen	66
4. GLEICHSTELLUNGSINSTITUTIONEN	67
4.1. Die österreichischen Arge-Alp-Länder	67
4.1.1. Salzburg (www.salzburg.gv.at/buero-fuer-frauenfragen)	67
4.1.2. Tirol (www.juff.frauen@tirol.gv.at)	69
4.1.3. Vorarlberg (www.vorarlberg.at/frauen ; www.3laenderfrauen.org)	70
4.2. Die Schweizer Arge-Alp-Länder	71
4.2.1. Graubünden (www.stagl.gr.ch)	71
4.2.2. St. Gallen (www.blackpoint.ch/glstelleg)	72
4.2.3. Tessin (www.ti.ch)	73
4.3. Die deutschen Arge-Alp-Länder	74
4.3.1. Baden-Württemberg (www.sozialministerium-bw.de)	74
4.3.2. Bayern (www.stmas.bayern.de)	75
4.4. Die italienischen Arge-Alp-Länder	77
4.4.1. Lombardei (www.regione.lombardia.it)	78
4.4.2. Südtirol (www.provinz.bz.it)	79
4.4.3. Trentino (www.provincia.tn.it/cpo/)	80
Im Überblick: Tabellarischer Überblick	82

Kurz gefasst: Neue Wege gehen – Impulse setzen	86
5. NEUE WEGE GEHEN – IMPULSE SETZEN: BESONDERS ERFOLGREICHE PROJEKTE	87
5.1. Die österreichischen Arge-Alp-Länder	87
5.1.1. Salzburg	87
5.1.2. Tirol	88
5.1.3. Vorarlberg	89
5.2. Die Schweizer Arge-Alp-Länder	90
5.2.1. Graubünden	90
5.2.2. St. Gallen	91
5.2.3. Tessin	92
5.3. Die deutschen Arge-Alp-Länder	93
5.3.1 Baden-Württemberg	93
5.3.2. Bayern	95
5.4. Die italienischen Arge-Alp-Länder	96
5.4.1. Lombardei	96
5.4.2. Südtirol	97
5.4.3. Trentino	99
 Tabellarischer Überblick	 101
 6. ZUR SOZIOÖKONOMISCHEN SITUATION: FAKTEN TRENDS	 110
 Kurz gefasst: Bevölkerungsentwicklung – Lebensformen	 110
6.1. Bevölkerungsentwicklung – Lebensformen	109
6.1.1. Die österreichischen Arge-Alp-Länder	111
6.1.2. Die Arge-Alp-Länder der Schweiz	112
6.1.3. Die deutschen Arge-Alp-Länder	115
6.1.4. Die italienischen Arge-Alp-Länder	116
 Tabelle und Grafiken	 120
 Kurz gefasst: Bildungsbeteiligung von Frauen in den Arge-Alp-Ländern	 128
6.2. Bildungsbeteiligung von Frauen in den Arge-Alp-Ländern	129
6.2.1. Die österreichischen Arge-Alp-Länder	129
Salzburg	129
Tirol	130
Vorarlberg	131
6.2.2. Die Arge-Alp-Länder der Schweiz	132
Graubünden	132
St. Gallen	133
Tessin	135
6.2.3. Die deutschen Arge-Alp-Länder	137

Baden-Württemberg	137
Bayern	139
6.2.4. Die italienischen Arge-Alp-Länder	141
Lombardei	141
Südtirol	143
Trentino	144
 Tabelle und Grafiken	 145
 Kurz gefasst: Erwerbstätigkeit/Arbeitsmarkt	 152
6.3. Erwerbstätigkeit/Arbeitsmarkt	153
6.3.1. Die österreichischen Arge-Alp-Länder	153
Salzburg	153
Tirol	155
Vorarlberg	157
6.3.2. Die Arge-Alp-Länder der Schweiz	159
Graubünden	159
St. Gallen	161
Tessin	164
6.3.3. Die deutschen Arge-Alp-Länder	166
Baden-Württemberg	166
Bayern	168
6.3.4. Die italienischen Arge-Alp-Länder	170
Lombardei	170
Südtirol	172
Trentino	175
 Tabelle und Grafiken	 178
 <i>ZWISCHEN TRADITION UND POSTMODERNE - RESUMÉ UND AUSBLICK</i>	 <i>187</i>
Status quo	187
Gleichstellungspolitik	189
Gleichstellungspolitik als Strukturpolitik	191
 Die Autorinnen	 193
Die Arbeitsgruppe „Frauen in den Arge-Alp-Ländern“	194

Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik

KURZ GEFASST

GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

HIERARCHISCHE GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE

- Nach wie vor ist das Geschlechterverhältnis in den Arge-Alp-Ländern nicht egalitär, sondern hierarchisch gestaltet. Die allermeisten prestigeträchtigen, mit Macht, Einfluss und hohem Einkommen verbundenen Positionen sind dem männlichen Geschlecht vorbehalten, während Versorgungs-, Betreuungs- und Familienarbeiten in erster Linie von Frauen verrichtet werden. Wenngleich weder Männer noch Frauen eine homogene Gruppe bilden, so sind doch hierarchische Geschlechterverhältnisse in nahezu allen Gesellschaftssegmenten zu finden.
- In sozioökonomischer Hinsicht weisen die Arge-Alp-Länder etliche Gemeinsamkeiten auf. So sind sie etwa dem konservativen Typus des europäischen Wohlfahrtsstaates zuzurechnen: Sie sind wohlfahrtsstaatlich besser ausgebaut und sozioökonomisch besser entwickelt als der Süden Europas, jedoch signifikant weniger egalitär als die nordeuropäischen Länder. Paternalistisch-wohlfahrtsstaatliche Politik kombiniert mit neoliberaler Marktwirtschaft, ein Mix von kleinräumiger Siedlungsstruktur mit städtischen Zentren mittlerer Größenordnung kennzeichnen die Arge-Alp-Länder als typisch europäische Region.
- In anderer Hinsicht sind die Arge-Alp-Länder kaum miteinander zu vergleichen. So unterscheiden sie sich nicht nur hinsichtlich der Größe und Bevölkerungszahl (→ *Graphik 1*), sondern auch hinsichtlich der jeweiligen Einbindung in die europäischen, gesamtstaatlichen und föderalen Strukturen. Auch hinsichtlich der Urbanisierung bestehen erhebliche Unterschiede. So leben in Graubünden etwa 67 % der Bevölkerung in Gemeinden mit weniger als 5.000 EinwohnerInnen, während der entsprechende Anteil in Baden-Württemberg bei ca. 15 % liegt (→ *Graphik 2*).
- Wie in den meisten anderen europäischen Ländern, so hat sich auch in den Arge-Alp-Ländern in den letzten Dekaden das sogenannte postfordistische Modell durchgesetzt (→ *Übersicht 1*). Das Alleinverdiener-Hausfrauenmodell hat stetig an Bedeutung verloren, die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat gleichzeitig kontinuierlich zugenommen. Während aber die Erwerbstätigkeit von Frauen heute eine Selbstverständlichkeit ist, kann dies von der Familien- und Betreuungsarbeit des Mannes noch keineswegs behauptet werden (→ *Übersicht 2*).

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

- Gleichstellungspolitik zielt auf den Abbau hierarchischer Geschlechterstrukturen. Gleichstellungspolitik muss als Frauenpolitik auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen eingehen und auf die Beseitigung von diskriminierenden und benachteiligenden Strukturen hinwirken.
- Als Geschlechterpolitik muss Gleichstellungspolitik jedoch Frauen und Männer miteinbeziehen, und zwar sowohl auf der Bewusstseins- als auch auf der materiellen/institutionellen Ebene.

1. GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

1.1. DIE ARGE-ALP-LÄNDER – EINE EUROPÄISCHE REGION

In den letzten Jahrzehnten wurde Gleichstellungspolitik in allen Arge-Alp-Ländern institutionalisiert. Diese Institutionalisierung stellt einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Frauen dar. Aufgabe des vorliegenden Berichtes ist es, die Leistungen, aber auch die strukturellen Defizite von Gleichstellungspolitik aufzuzeigen. Gleichzeitig sollen aber auch auf dem Hintergrund sozioökonomischer Entwicklungstendenzen Handlungsoptionen und Handlungsbedarf im Bereich der Frauenpolitik einerseits und Geschlechterpolitik andererseits deutlich gemacht werden. Zwischen Frauen- und Geschlechterpolitik ist zunächst zu unterscheiden. Frauenpolitik richtet sich auf spezifische soziale Lagen, die in erster Linie und überwiegend Frauen betreffen. Hierbei kann es um systematische Benachteiligungen von Frauen, um Diskriminierungstatbestände oder auch um besondere Bedürfnisse von Frauen gehen. Geschlechterpolitik hingegen zielt auf das Geschlechterverhältnis. Das heißt von Geschlechterpolitik zu sprechen macht nur Sinn, wenn Männer und Frauen einbezogen werden. Geschlechterpolitik sollte das Verhalten, die Entscheidungen, die Wahlmöglichkeiten von Männern wie von Frauen tangieren. Gender Mainstreaming etwa geht nicht nur Frauen, sondern genauso Männer etwas an.

Auf Grund des überaus begrenzten Zeit- und Budgetrahmens, in dem diese Studie entstanden ist, kann das oben skizzierte Anliegen lediglich in einer sehr vorläufigen Form durchgeführt werden. Vorweg kann schon behauptet werden, dass diese Rahmenstudie in erster Linie Anstoß geben kann, für weitere detaillierte Länderstudien, die sich sinnvoller Weise auf ausgewählte Länder, Regionen oder Kantone beziehen müssen und nicht alle Arge-Alp-Länder umfassen können. Dies hängt nicht nur mit den erheblichen Unterschieden hinsichtlich der institutionellen Ausstattungen der Gleichstellungsinstitutionen bzw. hinsichtlich der sozioökonomischen und politisch-administrativen Strukturen zusammen, sondern auch mit der unterschiedlichen Verfügbarkeit sozioökonomischer Daten.

KATEGORIE „GESCHLECHT“

Über die sozioökonomische, rechtliche und politische Situation der insgesamt rund 17.792.000 Frauen in den Arge-Alp-Ländern ein zusammenfassendes Resümee zu skizzieren, ist nicht ganz leicht. In gewisser Weise sind die rund 17,8 Millionen Frauen, die in den Arge-Alp-Ländern leben, typische Europäerinnen, mit all den Gemeinsamkeiten und Unterschieden, die für die Situation von Frauen in Europa kennzeichnend sind.

Dass es trotzdem Sinn macht von „den Frauen“ zu sprechen, zeigt jedoch schon ein ganz oberflächlicher Blick auf diverse Strukturdaten, die auch heute Gültigkeit haben: Frauen treffen andere Ausbildungsentscheidungen als Männer; Frauen haben seltener Zugang zu hierarchisch hoch angesiedelten beruflichen Stellungen; Arbeitsmärkte sind horizontal und vertikal geschlechtsspezifisch segmentiert; Frauen verdienen durchwegs deutlich weniger als Männer; Frauen leisten wesentlich häufiger Teilzeitarbeit als Männer; Frauen leisten auch heute den Großteil der Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit; Frauen sind in allen Arge-Alp-Ländern politisch unterrepräsentiert; Frauen sind wesentlich seltener als Männer an jenen Orten anzutreffen, wo Macht ausgeübt bzw. wo über die Verteilung von Ressourcen entschieden wird.

KONSERVATIVE GRUNDSTRUKTUREN

Fassen wir die Arge-Alp-Länder als gemeinsame Region ins Auge, so lassen sich einige Gemeinsam-

keiten feststellen: So können die Arge-Alp-Länder stellvertretend für den konservativen Typus der europäischen Wohlfahrtsstaaten angesehen werden: Sie sind wohlfahrtsstaatlich und sozioökonomisch deutlich besser entwickelt als der Süden Europas; sie sind jedoch signifikant weniger egalitär als die nordeuropäischen Länder; neoliberale Tendenzen werden strukturkonservativ abgeschwächt.

Auf der Suche nach Gemeinsamkeiten fällt die Dominanz einer traditionellen christlich-konservativen Orientierung auf, die meist mit einer paternalistischen Haltung verbunden ist. Der Katholizismus und christlich-soziale Parteien sind in etlichen Arge-Alp-Ländern überdurchschnittlich stark vertreten. Die Einwanderungspolitik und Einbürgerungspraxis sind restriktiv.

Allerdings kann gar nicht deutlich genug auf die Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten, aber auch die unterschiedliche Entwicklung innerhalb einzelner Bundesländer, Regionen etc. hingewiesen werden. Politische Aussagen, die sich auf Strukturdaten stützen, sind somit immer dahingehend zu überprüfen, ob subnationale und subregionale Unterschiede in ausreichendem Maße berücksichtigt werden.

STRUKTURELLE UNTERSCHIEDE – DIVERSITÄT IN ‚HOMOGENEN‘ GESELLSCHAFTEN

Zunächst sind einige Unterschiede zwischen den Arge-Alp-Ländern zu erwähnen, etwa der Größenunterschied zwischen den Arge-Alp-Ländern, zu denen einerseits das zweit- und das drittgrößte Bundesland der Bundesrepublik Deutschland zählen, nämlich Bayern (12.155.000 Ew.) und Baden-Württemberg (10.476.000 Ew.) sowie die italienische Region Lombardei (9.028.913 Ew.), andererseits die Schweizer Kantone Graubünden (186.026 Ew.), St. Gallen (447.609 Ew.) und das Tessin (310.383 Ew.), die relativ kleinen österreichischen Bundesländer Salzburg (514.002 Ew.), Tirol (661.901 Ew.) und Vorarlberg (349.253 Ew.) und schließlich die beiden italienischen autonomen Provinzen Südtirol (462.542 Ew.) und das Trentino (466.911 Ew.). Die größte Anzahl an Gemeinden hat Bayern vorzuweisen (2.056); die wenigsten Gemeinden hat St. Gallen (90).

Während das regionale Pro-Kopf-Einkommen der österreichischen Arge-Alp-Länder im bzw. über dem österreichischen Durchschnitt liegt, liegen die Vergleichswerte der Schweizer Kantone¹ zum Teil erheblich unter dem Schweizer Durchschnitt. Die deutschen und italienischen Arge-Alp-Länder zählen zu den wohlhabenden Regionen der jeweiligen Staaten.

Frauen leben in den Arge-Alp-Ländern teils in Großstädten, teils in kleinen Dörfern; sie sprechen überwiegend deutsch, aber fast ein Drittel spricht italienisch; eine kleine Minderheit spricht ladinisch. In den Arge-Alp-Ländern leben jedoch auch 1.402.213 Ausländerinnen: Frauen aus den klassischen Einwanderungsländern; Frauen, die auf Grund der Umwälzungen nach 1989 und der Kriege ihre Heimatländer verlassen mussten, sowie Migrantinnen aus Afrika und Lateinamerika, die sich in Europa eine Existenz aufbauen wollen.

REGIONALE DISPARITÄTEN

Hinsichtlich des Urbanisierungsgrades bestehen zwischen den Arge-Alp-Ländern erhebliche Unterschiede. Ein großer Teil der Bevölkerung der österreichischen Arge-Alp-Länder² lebt in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen: Im Bundesland *Salzburg* waren dies im Jahr 2000 41,2 % der Bevölkerung, in *Tirol* sogar 57,5 % (1991). In der Hauptstadt Salzburg lebten 28 % der Salzburger Bevölkerung, in der Landeshauptstadt Innsbruck 18,7 % der Tiroler Bevölkerung.

Die Suburbanisierung und die unterschiedliche infrastrukturelle Ausstattungen bringen es mit sich, dass

¹ 1998: Schweiz gesamt: 46.236; Graubünden: 42.151 (Rang 12); St. Gallen: 39.708 (Rang 21); Tessin: 40691 (Rang 15); zum Vergleich: Basel-Stadt: 76.235 (Rang 1); Jura 33 804 (Rang 26).

² Alle drei österreichischen Arge-Alp-Länder verzeichneten in den letzten 30 Jahren einen deutlichen Bevölkerungsanstieg.

die Bevölkerung in Städten durchschnittlich älter ist als die Bevölkerung in kleineren Gemeinden. Das hat wiederum zur Folge, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung³ mit der Größe der Städte ansteigt. In der Landeshauptstadt Salzburg ist der Frauenanteil mit 53,4 % am höchsten. Auch in *Tirol* weist die Landeshauptstadt Innsbruck mit 53,3 % (1991) den höchsten Frauenanteil auf. In Gemeinden mit weniger als 5.000 EinwohnerInnen hingegen liegt der Frauenanteil bei 50,5 % (Salzburg) bzw. 50,4 % (Tirol: 1991).

Der Urbanisierungsgrad der Schweizer Arge-Alp-Kantone⁴ ist besonders gering: 1999 lebten in *Graubünden* 67,1 % der Bevölkerung in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen; in der Hauptstadt Chur – der größten Stadt Graubündens – leben 31.185 Menschen (16,8 %). Das *Tessin* hat eine ähnliche Bevölkerungsstruktur wie Graubünden: 62,5 % der Bevölkerung lebt in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen. Nur 18,5 % der Bevölkerung lebt in größeren Zentren; in der Hauptstadt Bellinzona leben nur 8,4 % der Tessiner Bevölkerung. Hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur nach Gemeindegrößenklassen unterscheidet sich *St. Gallen* von den anderen beiden Arge-Alp-Kantonen: Nicht zwei, sondern nur etwas mehr als ein Drittel (36 %) der Bevölkerung von *St. Gallen* lebt in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen.

Der überwiegend ländliche Charakter, der die Schweizer Arge-Alp-Kantone auszeichnet, ist für die deutschen Arge-Alp-Länder⁵ nicht kennzeichnend. Von allen Arge-Alp-Ländern ist Baden-Württemberg am wenigsten durch Kleingemeinden gekennzeichnet. Nur 14,6 % der Bevölkerung leben in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen, in Bayern sind dies immerhin 28,8 % der Bevölkerung. Der Frauenanteil betrug 1972 in *Baden-Württemberg* 51,7 %, 2000 51,0 %; in Bayern lag der entsprechende Anteil bei 52,3 bzw. 51,2 %.

Hinsichtlich der Urbanisierung gibt es zwischen den italienischen Arge-Alp-Ländern deutliche Unterschiede. Die *Lombardei*⁶ ist relativ stark urbanisiert: Nur 24,7 % der Bevölkerung leben in Gemeinden mit weniger als 5.000 EinwohnerInnen, weitere 32,9 % in Gemeinden mit 5.000 bis 20.000 EinwohnerInnen. In der Hauptstadt der Region, in Mailand, lebten 1991 1.369.231 Personen. Daneben gibt es weitere Ballungszentren: Insgesamt 14 Städte haben mehr als 50.000 EinwohnerInnen, in denen 26,9 % der lombardischen Bevölkerung leben.⁷

Die BewohnerInnen des *Trentino*⁸ leben vorwiegend in kleineren Gemeinden, große Ballungszentren fehlen.⁹ So leben 51 % aller Menschen des Trentino in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen. Diese Daten unterscheidet sich wesentlich von jenen auf gesamtstaatlicher Ebene, wo nur 18,5 % in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen leben. In der Provinzhauptstadt Trient leben 22,2 % der TrentinerInnen. Auch in *Südtirol*¹⁰ leben 47 % der Bevölkerung in Gemeinden mit weniger als 5.000 EinwohnerInnen.

³ Der Frauenanteil betrug im Bundesland Salzburg im Jahr 2000 51,7 %, in Tirol 51,2 % und in Vorarlberg 50,5 % (2000).

⁴ Auch die drei Schweizer Arge-Alp-Kantone verzeichneten in den letzten 20 Jahren einen deutlichen Bevölkerungszuwachs.

⁵ Die Wohnbevölkerung der beiden deutschen Arge-Alp-Länder, Baden-Württemberg und Bayern, ist im Zeitraum 1972 bis 2000 deutlich angestiegen: in Baden-Württemberg von 9.096.700 auf 10.489.300, in Bayern von 1971 bis 2000 von 10.690.951 auf 12.230.255 EinwohnerInnen.

⁶ Die Wohnbevölkerung der Lombardei ist im Zeitraum zwischen 1952 und 1999 von 6.625.360 auf 9.065.438 gestiegen. Seit 1980 ist der Bevölkerungszuwachs ausschließlich auf einen positiven Wanderungssaldo zurückzuführen.

⁷ Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Wohnverhalten können leider nicht aufgezeigt werden, da das statistische Jahrbuch der Lombardei bei den EinwohnerInnen der Gemeinden nicht zwischen Frauen und Männern unterscheidet.

⁸ Der Anteil der Frauen an der Wohnbevölkerung hat sich zwischen 1961 und 1991 kaum verändert und lag immer bei ca. 51,5 %.

⁹ Die EinwohnerInnenzahl des Trentino stieg von 427.955 im Jahre 1991 auf 477.859 im Jahr 2000. Dieser Zuwachs ist – besonders in den 80er Jahren – ausschließlich auf einen positiven Wanderungssaldo zurückzuführen. Erst in den letzten vier Jahren ist wieder ein kleiner Geburtenüberschuss feststellbar. Beim Wanderungssaldo fällt auf, dass er seit den 80er Jahren positiv ist und stetig angestiegen ist.

¹⁰ Auch aus Südtirol wurden nicht die vorbereiteten Tabellen zu den sozioökonomischen Daten ausgefüllt, sondern es wurde eine Vielzahl von Veröffentlichungen des Landesinstituts für Statistik zur Verfügung gestellt.

1.2. VOM WESTEUROPÄISCHEN WOHLFAHRTSSTAAT ZUM POSTFORDISTISCHEN AKKUMULATIONSMODELL

Bei der Betrachtung von Längs- und Querschnittsdaten fällt zunächst auf, dass in Westeuropa in den Jahrzehnten seit dem Zweiten Weltkrieg ganz generell – wenngleich auch mit einigen Zeitverschiebungen – strukturelle Veränderungen zu beobachten sind. Bei diesen Veränderungen können zumindest zwei große Phasen unterschieden werden: erstens die Phase der wohlfahrtsstaatlichen Konsolidierung der west- und nordeuropäischen Staaten bis etwa Mitte der 70er Jahre und zweitens die Phase des Paradigmenwechsel vom Keynesianismus zum neoliberalen Monetarismus und die damit verbundene Transformation zu Informationsgesellschaften. Diese zweite Phase wird oft mit Schlagwörtern wie Tertiärisierung,¹¹ Modernisierung der Moderne,¹² Postmoderne umschrieben.¹³

Was die Theorien, die hinter diesen Schlagwörtern stehen, oft gänzlich vernachlässigen, ist die Tatsache, dass die erste Phase der Transformation auf einem hierarchischen Geschlechterverhältnis beruhte, während die zweite Phase in überproportionaler Weise von Frauen getragen worden ist. Anders ausgedrückt: Der Aufschwung der ersten Phase erfolgte zu einem erheblichen Teil auf Kosten von Frauen; in der zweiten Phase haben Frauen – freiwillig oder unfreiwillig – ihre Rolle in Gesellschaft, im Privat- und Erwerbsleben völlig neu definiert, während Männer eine Neudefinition bislang nur zögerlich oder gar nicht vorgenommen haben.

Wenn hier betont wird, dass Frauen in stärkerem Ausmaß als Männer die Kosten der ersten Phase des strukturellen Wandels getragen haben bzw. durch ihre Verhaltensänderungen die zweite Phase erst ermöglicht haben, so muss gleichzeitig daraufhingewiesen werden, dass Frauen nirgendwo eine auch nur annähernd homogene „soziale Klasse“ dargestellt haben oder darstellen: Ihre Situation differiert auf Grund etlicher „sozialer Grenzen“, wie etwa der regionalen Herkunft, der sozialen Schicht, des Staatsbürgerschaftsstatus, der Bildungsabschlüsse, des reproduktiven Verhaltens, der beruflichen Stellung, der Betreuungspflichten etc.

Geschlechtsspezifische Analysen zeigen, dass die Nachkriegsdekaden auch als *patriarchale Renaissance* bezeichnet werden können. Zu den markantesten Kennzeichen dieser Epoche zählten die Generalisierung der Kleinfamilie, das anhaltende Wirtschaftswachstum, die Steigerung des gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrtsniveaus sowie der Ausbau der Sozialversicherungssysteme, die mit der Durchsetzung des Alleinverdiener-Hausfrauen-Modells einhergingen. Das dominante Familienmodell dieser Zeit mit einem Alleinverdiener und einer Familienarbeiterin bedeutete, dass weitgehend unabhängig von der sozialen Zugehörigkeit Frauen ein sekundärer bzw. abgeleiteter Bürgerstatus zugewiesen wurde. Das „goldene Zeitalter der europäischen Wohlfahrtsstaaten“ war somit für viele Frauen ein „goldener Käfig“; ein Ausbruch aus diesem Käfig bedeutete den Verlust des Lebensstandards bzw. oft auch ein Abschlittern in Armut.

Seit etwa Mitte der siebziger Jahren hat sich auch in West- und Nordeuropa ein neues Akkumulationsmodell, der sog. Postfordismus, durchgesetzt.¹⁴ Verbunden war dies mit dem Siegeszug der neoliberalen Wirtschaftsdeologie. Zu den wichtigsten Konsequenzen dieser Transformation zählen: Tertiärisierung der Wirtschaft, Vorherrschaft des Finanzsektors gegenüber dem Produktionssektor, Wechsel von einer nachfrage- zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik (Stichwort: Stand-

¹¹ Wilkens, Herbert (Hg.) (1988). Dienstleistungen im Strukturwandel. Berlin: Duncker & Humblot.

¹² Beck, Ulrich (Hg.) (2001). Die Modernisierung der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

¹³ Lyotard, Jean-François (21993). Das postmoderne Wissen: ein Bericht. Wien: Passagen-Verlag. Inglehart, Ronald (1998). Modernisierung und Postmodernisierung: kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften. Frankfurt, Main: Campus-Verlag.

¹⁴ Deppe, Frank (2001). Vom Keynesianischen Wohlfahrtsstaat zum neoliberalen Wettbewerbsregime. Zur Entwicklung der Sozialpolitik in der Europäischen Union, in: Erna Appelt/Alexandra Weiss (Hg.): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten, Hamburg/Berlin: Argumentverlag.

ortkonkurrenz), Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, Erosion des Vollerwerbsmodells sowie steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen bei gleichzeitigem Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Männern. Männliche Erwerbsbiographien sind brüchiger geworden; die Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, hat sich auch für gut qualifizierte Männer deutlich erhöht; die Rolle des Alleinverdieners und Familienerhalters hat stetig an Bedeutung verloren. Gleichzeitig sind immer mehr Frauen über immer längere Zeiträume ins Erwerbsleben eingebunden. Das bedeutet, dass Frauen in den Familien und im Berufsleben neuen Anforderungen gegenüberstehen; bei Männern hingegen dominiert nach wie vor ein traditionelles Rollenverständnis. Während der Vollerwerb eine Domäne der Männer geblieben ist, sind jedoch Frauen zu einem erheblichen Teil teilzeitbeschäftigt.

Übersicht 1

	<i>Patriarchalismus</i>	<i>Sexismus</i>	<i>Gleichstellung der Geschlechter</i>
Fordistisches Modell:			
Mann: kontinuierliche Erwerbsbiographie	+	+/-	-
Frau: vorrangig Familienarbeit			
Postfordistisches Modell:			
Mann: (dis-)kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung	-/+	+	-
Frau: (dis-)kontinuierliche Voll- oder Teilzeitbeschäftigung + Familienarbeit			
Gleichstellungsmodell:			
Mann und Frau: (Dis)kontinuierliche Erwerbsbiographien – partnerschaftliche Familienarbeit	-	-	+

Heute ist es selbstverständlich, dass Frauen erwerbstätig sind und dass viele Frauen Berufstätigkeit mit Familienpflichten vereinbaren. Keineswegs selbstverständlich ist es jedoch, dass Männer Familien-, und Haushalts- und Betreuungspflichten übernehmen. Die meisten Männer beharren auf ihrer exklusiven Erwerbsorientierung, selbst wenn ihre Erwerbsbiographien diskontinuierlich geworden sind. Viele Männer beanspruchen zu Hause „bekocht“ und „bedient“ zu werden, für ihre Belastungen im Erwerbsleben „entschädigt“ zu werden, und zwar auch dann, wenn Frauen vollzeitlich erwerbstätig sind. Nach wie vor sind berufliche Belastungen eine ausreichende Begründung dafür, dass Männer eine Mitarbeit im Haushalt und bei der Kindererziehung verweigern. Aber: Nach wie vor sind auch viele Frauen bereit, Doppel- und Dreifachbelastungen auf sich zu nehmen. Diese Aufteilung der „Lasten“ bedeutet dann aber, dass Frauen im Berufsleben zurückstecken müssen, was Männern erneut einen Vorsprung im Berufsleben verschafft. Dabei ist nicht unbedingt ausschlaggebend, ob Frauen überwiegend Familienpflichten übernehmen oder nicht bzw. ob Männer tatsächlich ausschließlich berufsorientiert sind und Hausarbeit verabscheuen oder nicht. Ausschlaggebend sind die erwähnten gesellschaftlichen Normannahmen, durch die geschlechtsspezifisches Rollenverhalten immer wieder reproduziert wird.

Übersicht 2

<i>Gesellschaftliche Verantwortung</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
Erwerbsorientierung	ja	überwiegend
Betreuungspflichten	marginal bzw. nein	überwiegend
Haushalt	marginal bzw. nein	ja

1.3. POSTMODERNE LEBENSWELTEN ODER: DER ZWEITE DEMOGRAPHISCHE ÜBERGANG

Der demographische Übergang von hohen Geburts- und Sterberaten zu niedrigen Raten der Sterblichkeit und Geburt fand in den meisten europäischen Ländern im 20. Jahrhundert seinen Abschluss. Die Sterblichkeit sank in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts durch den Sieg über Infektionskrankheiten mittels Impfung und Antibiotika auf Werte um 10 Promille jährlich. Seitdem bestimmen chronische Krankheiten des Alters die Todesursachen (Herz-Kreislauf; Krebs). Die Senkung der Geburtenrate erfolgte in zwei großen Schüben im ersten und im letzten Viertel des Jahrhunderts bis zu einem Niveau unterhalb der natürlichen Bevölkerungsreproduktion. Erst im letzten Viertel des letzten Jahrhunderts spielt der Zugang zu wirksamen Mitteln der Familienplanung (Pille) eine Rolle. Der Übergang zu niedrigeren Geburtenraten stabilisierte angesichts sinkender Kindersterblichkeit zunächst die Familiengröße. Im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts sank die Zahl der Geburten pro Frau in den entwickelten europäischen Ländern unter zwei. Da die Senkung der Sterblichkeit der Senkung der Geburtenrate vorausgeht, erlebte Europa noch bis in die siebziger Jahre ein starkes natürliches Bevölkerungswachstum. Im letzten Viertel des Jahrhunderts wurde die Bevölkerungsbilanz vor allem durch die Zuwanderung bestimmt.

Wie in Westeuropa insgesamt so hat sich auch in den Arge-Alp-Ländern eine Entwicklung vollzogen, die als zweiter demographischer Übergang bezeichnet wird. Nach dem „Babyboom“ Mitte der 60er Jahre hat es einen historisch einmaligen Geburtenrückgang weit unter das Niveau der Bestandserhaltung gegeben. Diese Entwicklung wurde als grundlegender Wertewandel beschrieben. Generell ist die Attraktivität der Ehe und damit der Verheiratung und Wiederverheiratung deutlich zurückgegangen. Längere Ausbildung und stärkere berufliche Aktivitäten, veränderte Einstellungen bzw. Werte gegenüber Ehe, Familie und Rollenteilung von Mann und Frau haben den Blickwinkel auf andere Formen des Zusammenlebens erweitert; gleichzeitig haben sich neue Formen des Zusammenlebens – in erster Linie Konsensualpartnerschaften – fest etabliert.

Zur Zeit des „Babybooms“ um 1960 erreichte die Geburtenziffer ihren Höhepunkt. Der markante Rückgang in der Gesamtzahl der Geburten ereignete sich bei Paaren, die nach 1965 heirateten, also in der Phase des sogenannten Pillenknicks. Neben dem Rückgang der Geburtenhäufigkeit fand gleichzeitig eine Verlagerung der Geburten in spätere Ehejahre statt. Neben der Heiratshäufigkeit hat sich auch der Heiratszeitpunkt verschoben. Bei den Frauen hat sich als genereller Trend der Kulminationspunkt der Eheschließungen in die Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen verschoben. Mit einer späteren Heirat wird die nachfolgende Phase der Familiengründung, die Geburt des ersten Kindes, aufgeschoben und nicht selten auch aufgehoben. Elternschaft und Ehe sind mittlerweile nicht mehr selbstverständlich miteinander verbunden, die Ehe ist nicht von vornherein mit sofortiger Realisierung von Nachwuchs gleichzusetzen. Immer häufiger durchlaufen Ehepaare eine mehr oder weniger lange Phase der Kinderlosigkeit.

Das Verhalten der Ehepaare bei der Familienerweiterung orientiert sich stark am Leitbild der Zwei-Kind-Familie und dem Ideal eines zwei- bis dreijährigen Altersabstandes der Geschwister. Empirisch nachweisbar ist, dass ein hohes Ausbildungsniveau der Frau die Wahrscheinlichkeit eines ersten Kindes verringert, da sich mit der Verbesserung des Bildungsstatus neue Perspektiven und Berufsoptionen eröffnen. Die Geburt eines Kindes wird häufig verschoben oder unterbleibt in der Folge ganz. Die Geburt eines weiteren Kindes hängt hingegen maßgeblich vom Bildungsniveau des Ehemannes ab und dem daraus resultierenden Haushaltseinkommen. Höhere Bildung und höheres Einkommen verstärken die Neigung zu einem zweiten Kind.

Der zweite demographische Übergang hat weitreichende Folgen für die Altersstruktur. Der Altersaufbau in den Arge-Alp-Ländern entspricht hierbei den demographischen Trends hochindustrialisierter Dienst-

leistungsgesellschaften. Hier muss jedoch wieder betont werden, dass Einwanderung die gesamtgesellschaftliche Alterung bremst.

STADT-LAND-GEFÄLLE

Heirats- und Geburtsverhalten sind auch in den Arge-Alp-Ländern ganz generell vom Stadt-Land-Gegensatz geprägt. Die regionalen Unterschiede deuten allerdings eher auf soziale und wirtschaftliche Disparitäten hin als auf kulturelle bzw. sprachliche Verschiedenheiten. Gerade in den Großzentren und ihrem suburbanen Umkreis haben sich für Frauen die Optionen für eine individuelle Lebensplanung erweitert. Der Zentralitätsgrad einer Gemeinde bzw. Region, der Umfang des tertiären Sektors, der für den Einbezug von Frauen in das Erwerbsleben von entscheidender Bedeutung ist, großer Ausländeranteil, Wohnblockbebauungen und mittleres bis geringes Pro-Kopf-Einkommen sind Faktoren, die in ihrer Wechselwirkung mit den neuen demographischen Entwicklungen im Zusammenhang stehen. Umgekehrt sind die agrarischen, aber auch teilweise die peripher-industriell geprägten Regionen von diesen Entwicklungen weniger betroffen.

Auch der Anteil von Erstheiraten an der Gesamtzahl der Eheschließungen zeigt ein deutliches Stadt-Land-Gefälle: Auf dem Land überwiegen die Erstheiraten. Dieser Befund lässt sich auch anhand der Gemeindetypologie festmachen. Großzentren und suburbane Wohn- und Arbeitsplatzgemeinden stehen Gebieten mit größtenteils agrarisch-industrieller Erwerbsbevölkerung und hohem Einheimischenanteil sowie Tourismusregionen gegenüber. Ein höheres mittleres Alter der Frauen bei der Erstheirat ist ebenfalls ein Phänomen großstädtischer Regionen. Besonders niedrige Geburtenzahlen verheirateter Frauen verzeichnete das Tessin, das abgesehen von den Mittelzentren durch Gemeinden mit starkem Bevölkerungsrückgang und ungünstiger ökonomischer Situation sowie durch kleinere Arbeitsplatzgemeinden charakterisiert ist.

WANDERUNGSZUWACHS

Wie in allen westeuropäischen Ländern so gewann auch in den Arge-Alp-Ländern der Wanderungszuwachs in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung. Hierbei fällt zusätzlich ins Gewicht, dass die ausländische Bevölkerung durchwegs eine höhere Geburtenrate als die inländische aufweist und sich überdies durch einen hohen Anteil an Personen im fortpflanzungsfähigen Alter auszeichnet. Während bis vor kurzem im ausländischen Bevölkerungsteil die Männer dominierten, überwiegen seit den 90er Jahren auf Grund des Familiennachzuges, aber auch auf Grund eigenständiger Wanderung die Frauen.

Unter den Arge-Alp-Ländern ist der AusländerInnenanteil in Vorarlberg (28 %) und im Tessin (25,6 %) am höchsten. Allerdings ist hierbei sowohl in Österreich als auch in der Schweiz die restriktive Einbürgerungspolitik von weitreichender Bedeutung. So ist etwa ein Viertel aller AusländerInnen der Schweiz bereits in der Schweiz geboren. Die italienischen Arge-Alp-Länder weisen hingegen einen sehr geringen AusländerInnenanteil auf. Generell können wir den Trend feststellen, dass sich Migrationströme immer mehr globalisieren.

1.4. POSTMODERNE FAMILIEN – RESTAURATIVE FAMILIENPOLITIK?

In allen Arge-Alp-Ländern ist die Zahl der Haushalte weit mehr als die Zahl der EinwohnerInnen gestiegen; generell sind die Haushalte kleiner geworden. Der Drei-Generationen-Haushalt ist nahezu verschwunden. Gestiegen ist hingegen der Anteil der Ein-Personen-Haushalte an allen Haushalten (etwa

ein Drittel). Bei den Ein-Personen-Haushalten dominieren die Frauen und unter den Frauen wiederum die über 65-Jährigen. Bei den Männern hingegen die unter 40-Jährigen. Bemerkenswert ist auch der Zivilstand. Falls nicht ledig, sind alleinlebende Frauen mehrheitlich verwitwet, Männer hingegen geschieden. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass Kinder nach einer Scheidung meist bei der Mutter bleiben. Seit den siebziger Jahren erhöhten sich die Scheidungsziffern ständig. Schon in den ersten Jahren nach der Heirat hat sich die Zahl der Ehescheidungen gegenüber früheren Jahrzehnten stark erhöht. Der Anstieg des „Scheidungsgebirges“ zeigt die deutlich größere Scheidungsbereitschaft der jüngeren Generation. Die Zahl der Ehescheidungen variiert freilich wiederum zwischen städtischen und ländlichen Regionen. Die Großzentren sowie die Arbeitsplatz- und Wohngemeinden in der Nähe von Großzentren weisen eine deutlich höhere Scheidungsziffer auf als agrarische und periphere Regionen. Die Stigmatisierung der Scheidung ist nach und nach entfallen; die Scheidung wird in der Bevölkerung als ein legitimes Mittel der Konfliktlösung akzeptiert.

Trotz der wachsenden Zahl Alleinlebender ist die Familie aber auch heute die dominierende Form des Zusammenlebens. Allerdings hat sich das Bild der Familie grundlegend geändert. Die individuelle Glückserwartung ist in den Mittelpunkt gerückt, während die früher mit der Ehe verbundenen Pflichtwerte sich allmählich auflösen. Grundlegend geändert hat sich die Rolle der Frau. Die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte und der Wandel auf dem Arbeitsmarkt haben neue und attraktivere berufliche Perspektiven eröffnet. Interessant ist die Tatsache, dass trotz des Wertewandels, trotz des abnehmenden Verbindlichkeitscharakter der Institution Ehe, die Wertschätzung der Ehe und Familie sehr hoch ist. Daraus kann man folgern, dass häufig der hohe Anspruch an Ehe und Ehepartner das Scheitern der Ehe vorprogrammiert.

NUR LANGSAME AUSWEITUNG NEUER MODELLE DER ARBEITSTEILUNG

Die Neuorganisation der innerfamiliären Rollenverteilung ist erst in der Anfangsphase. Aus diesem Grund müssen wir auch heute eher von einer gestiegenen Doppelbelastung der Frau und weniger von einer Gleichstellung sprechen.

Die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit (Berufsarbeit und Hausarbeit) fällt zu Ungunsten der Frauen aus. Besonders benachteiligt ist die ganztätig erwerbstätige Frau, die neben ihrem Beruf den größten Teil der Hausarbeit erledigen muss. Vergleichende Zeitbudget-Studien aus den USA und der BRD belegen, dass der Abbau der ungleichen Verteilung ein Ergebnis der generell geringeren Hausarbeitszeit in Haushalten erwerbstätiger Ehefrauen ist. Bei den Männern kann kein Zusammenhang zwischen beruflicher Belastung und ihrem Beitrag zur Hausarbeit festgestellt werden. Generell hat die Anwesenheit von Kindern einen negativen Einfluss auf die Erwerbsaufnahme der Frau. Umgekehrt verhindert eine Erwerbstätigkeit der Frau tendenziell die Familiengründung, während die berufliche Tätigkeit des Ehemannes die Geburt eines gemeinsamen Kindes begünstigt.

Neben den traditionellen Modellen haben sich aber auch in den Arge-Alp-Ländern neue Modelle des Zusammenlebens etabliert. Viele gut ausgebildete Frauen entscheiden sich gemeinsam mit ihren Ehemännern für eine berufliche Karriere und verzichten in der Folge auf Kinder. Eine nur beschränkte Anzahl von finanziell bessergestellten Ehepaaren verbindet Doppelkarriere und Kinderwunsch, indem sie zusätzlich Haushaltshilfen einstellt.

FAMILIENPOLITIK

Eine überwiegende Mehrheit der Bevölkerung betrachtet die Familie als einen wichtigen Lebensbereich für die persönliche Lebenszufriedenheit. Im Zuge der Individualisierung, mit neuen Rollenerwartungen, mit der Doppelbelastung von Familie und Beruf, werden sich die Lebensbedingungen und Einstellungen jedoch auch weiterhin ändern. Aus historischer Perspektive kann festgehalten werden, dass sich

einzelne Lebensphasen gegeneinander verschoben haben. In den letzten Jahrzehnten haben sich sowohl die Jugendzeit als auch die nachelterliche Phase verlängert, die Elternphase ist im Verhältnis zur gesamten Lebensspanne kürzer geworden. So haben Frauen noch rund ein Drittel ihres Lebens vor sich, wenn die Kinder einen eigenen Haushalt gründen. Dies führt zu veränderten Verhaltensweisen und neuen Rollenmustern, da die Familie nur mehr einer von mehreren Lebensinhalten von Frauen ist.

In der Schweiz, in Deutschland und in Italien stehen Ehe und Familie durch gesetzliche Regelungen unter dem Schutz der staatlichen Verfassung. In Österreich ist es eine langjährige Forderung der ÖVP, die Familie analog zu Deutschland unter den Schutz der Verfassung zu stellen. Alle vier Staaten bekennen sich jedoch auch zum Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter. Nun ist der Begriff Familie in verschiedener Hinsicht umstritten: Hier muss die Frage gestellt werden, ob dieser Begriff auch heute bestimmte Formen des Zusammenlebens als Norm festschreibt und andere nicht; es muss gefragt werden, ob abweichende Formen als „Problem“ klassifiziert werden; schließlich muss aber auch die Frage aufgeworfen werden, in welchem Ausmaß und unter welchen Umständen sog. Normfamilien „Problemerzeuger“ werden (Gewalt in der Familie). Schließlich dominieren in unseren Gesellschaften immer noch hierarchische Familienbilder. Wenn Familien durch die Verfassungen als schützenswert definiert werden, so ist darauf Bedacht zu nehmen, in wieweit dies mit dem Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter in Einklang gebracht wird und werden kann. Es würde bedeuten, dass das Egalitätsprinzip ein Grundprinzip jeder Familienpolitik sein müsste.

Angesichts rückläufiger Geburtenraten sehen sich viele Regierungen veranlasst, die Familiengründung bzw. die familiäre Erziehung von Kindern finanziell entweder durch direkte Transfers und/oder durch steuerliche Maßnahmen zu begünstigen. Für Familien mit mehreren Kindern ist dies oft mit einer spürbaren finanziellen Erleichterung verbunden. Hier ist jedoch zu untersuchen, was solche Maßnahmen für den Lebenslauf von Frauen bedeuten. Werden finanzielle Transfers unabhängig vom Erwerbsstatus der Mütter geleistet, so stellen diese v.a. für gering qualifizierte Frauen, die nur niedrige Einkommen erzielen können, einen Anreiz dar, sich aus dem Erwerbsleben entweder ganz oder überwiegend zurückzuziehen. Für erwerbstätige Männer ist mit dem (partiellen) Rückzug der (Ehe-) Partnerinnen oft ein Anreiz verbunden, die finanziellen Einbußen durch Überstunden zu kompensieren. Das hat zur Folge, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung neuerlich verfestigt wird. Familienpolitik, die den Erwerbsstatus von Frauen unberücksichtigt lässt, führt so unweigerlich zu einer geschlechtsspezifischen Dichotomisierung des Arbeitskräfteangebots. Der auch heute noch relativ homogenen Gruppe der männlichen Arbeitskräfte, die nicht nur Vollzeit, sondern nach Möglichkeit Überstunden leisten wollen, steht die eher inhomogene Gruppe der weiblichen Arbeitskräfte gegenüber, die ihre Erwerbsbiographie entweder an jene der Männer anpassen oder phasenweise überwiegend komplementär zu jener der (Ehe-)Männer ausrichten. Familienpolitische Maßnahmen, die es verabsäumen, männliche und weibliche Erwerbsbiographien zu egalisieren, widersprechen dem Gleichstellungsgebot, da sie die geschlechtsspezifische Rollenverteilung und die damit verbundene Geschlechterhierarchie neuerlich verfestigen.

Übersicht 3

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

FAZIT

Die Analyse der Strukturdaten belegt einmal mehr, wie eng verschränkt sozio-ökonomische Strukturen auf der einen Seite und Lebenschancen von Frauen auf der anderen Seite sind. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den letzten Jahrzehnten die Bildungsbeteiligung von Frauen enorm angestiegen und die Erwerbsbeteiligung für Frauen zur Norm geworden ist. Im Zuge dessen sind alternative Lebensgemeinschaften entstanden, die aber in ihrer Bedeutung nicht überschätzt werden dürfen. Zunächst ist die traditionell geprägte Familienorientierung noch immer existent, gleichzeitig lassen die Daten zur Haushalts- und Familienentwicklung auch den Schluss zu, dass Frauen oft den Ansprüchen aller Familienmitglieder gerecht werden wollen. Zwischen der postulierten Gleichstellung von Mann und Frau in der Erwerbswelt und der Art und Weise, wie sich Familien organisieren, bestehen nach wie vor Widersprüche und Konflikte. Gleichstellungspolitik steht somit auch heute noch vor der Aufgabe, frauengerechte Bewusstseinsbildung zu fördern, die Antiquiertheit traditioneller Rollenbilder aufzuzeigen. Im Sinn der Gender Mainstreaming Strategie darf Gleichstellungspolitik jedoch nicht den eigens geschaffenen Gleichstellungsinstitutionen überlassen bleiben. Die engagierteste Gleichstellungspolitik wird von den sozioökonomischen Strukturen immer wieder in ihrer Schranken verwiesen werden. Der Ort erfolgreicher Gleichstellungspolitik muss daher heute mehr denn je die Wirtschafts-, Bildungs-, Familien- und Arbeitszeitpolitik sein.

Tabelle 1:

Bevölkerung in 1.000, Anzahl der Gemeinden (1999)

	Bevölkerung	Anzahl d. Gemeinden
Graubünden	187	212
Tessin	310	243
Vorarlberg	349	96
St. Gallen	449	90
Südtirol	463	116
Trentino	474	223
Salzburg	516	119
Tirol	668	279
Lombardei	9.065	1.546
Baden-W.	10.476	1.111
Bayern	12.155	2.056

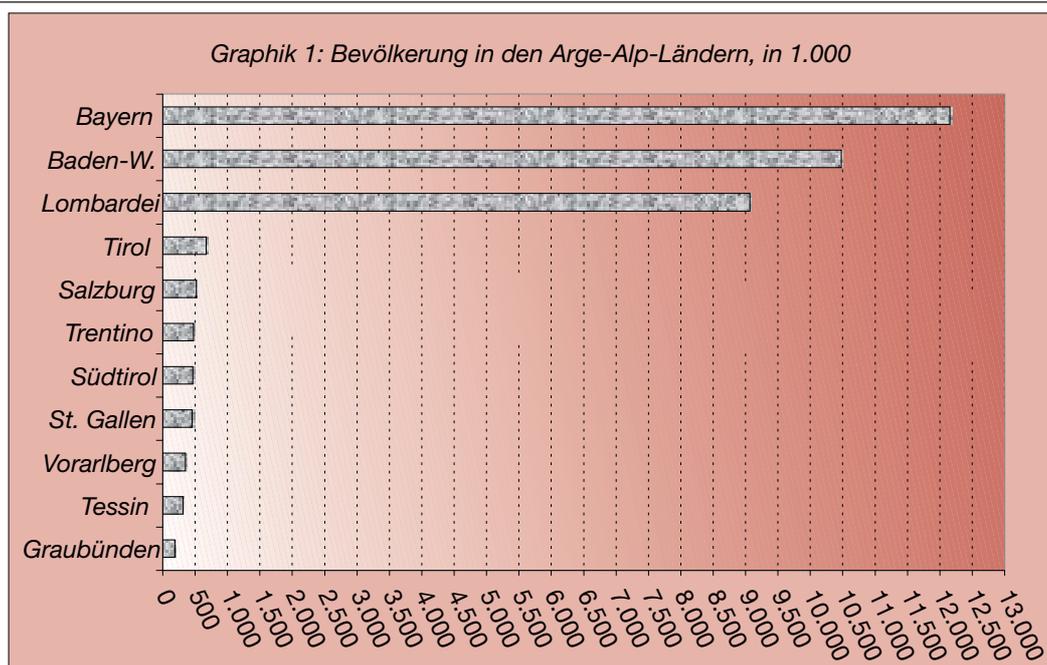
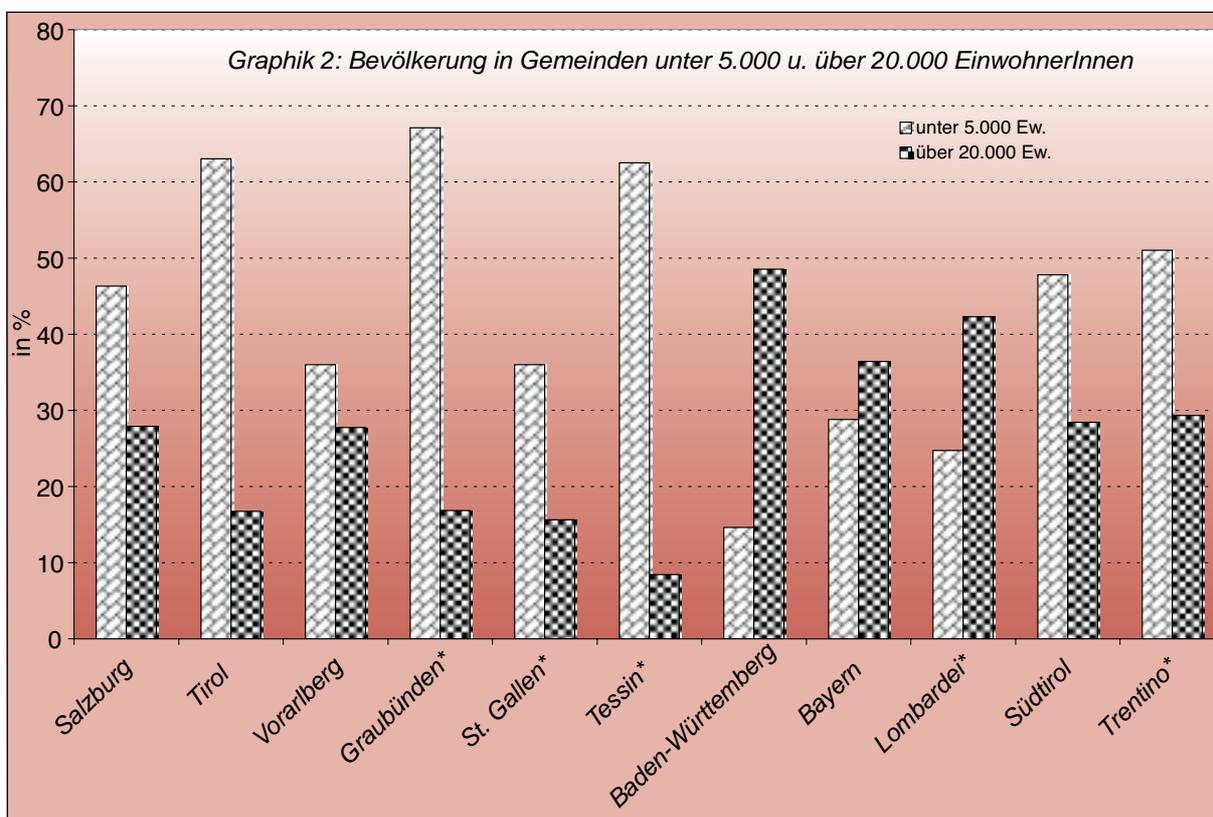


Tabelle 2:

Bevölkerung in Gemeinden unter 5.000 und über 20.000 Ew. in % der Gesamtbevölkerung, 2000 (*1999)

	unter 5.000 Ew.	über 20.000 Ew.
Salzburg	46,3	27,9
Tirol	63,0	16,7
Vorarlberg	36,0	27,7
Graubünden*	67,1	16,8
St. Gallen	36,0	15,6
Tessin*	62,5	8,4
Baden-Württemberg	14,6	48,5
Bayern	28,8	36,4
Lombardei*	24,7	42,3
Südtirol	47,8	28,4
Trentino*	51,0	29,3



**Politische Repräsentation von Frauen
in den Arge-Alp-Ländern**

KURZ GEFASST

POLITISCHE REPRÄSENTATION VON FRAUEN IN DEN ARGE-ALP-LÄNDERN

STATUS QUO (STAND DEZEMBER 2001)

- Das aktive und passive Frauenwahlrecht wurde in allen vier Staaten der Arge-Alp-Länder mit zum Teil erheblicher Verzögerung eingeführt. Am längsten wurden staatsbürgerliche und politische Rechte den Schweizerinnen verwehrt.
- Frauen haben kräftigt aufgeholt: In allen Arge-Alp-Ländern hat sich der Anteil der Frauen in den nationalstaatlichen und regionalen Parlamenten – wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß – erhöht.
- Auf der Landes/Provinzebene sind Frauen in Salzburg mit 36,1 %, gefolgt von Baden-Württemberg (24,2 %) und Südtirol (22,9 %) am besten vertreten. Schlusslicht bilden das Tessin, wo lediglich 11,1 % der Mitglieder des Großen Rates Frauen sind und die Lombardei mit 11,3 % weiblichen Regionalratsabgeordneten.
- Generell ist es für Frauen besonders schwierig, auf Gemeindeebene politische Positionen einzunehmen. Der Anteil der Frauen an den GemeinderätInnen schwankt zwischen 22,8 % in St. Gallen und 10,3 % in Tirol.
- Die Position des Bürgermeisteramtes ist nach wie vor fast ausschließlich mit Männern besetzt. Hier schwankt der Frauenanteil zwischen 0 % in Salzburg und 8,1 % in der Lombardei.
- Generell kann von einem Stadt-Land und von einem Links-Rechts-Gefälle gesprochen werden: Frauen sind in Städten wesentlich besser vertreten als in ländlichen Gebieten und in grünen und linken Parteien deutlich besser als in konservativen und rechtspopulistischen Parteien.

ERFOLGREICHE STRATEGIEN

- **Quoten zeigen Wirkung:** Frauen sind in jenen Parteien und Listen, die sich auf einen Mindestanteil weiblicher Kandidaten festlegen, besser vertreten als in Parteien, die dies nicht tun oder die Quote niedrig ansetzen.
- **Auf die Listenplätze kommt es an:** Je höher der Anteil von Frauen auf den KandidatInnenlisten und je besser platziert die Kandidatinnen werden, desto höher die Zahl der gewählten Frauen.
- **Frauenlisten haben Erfolg:** Frauen sind in jenen Arge-Alp-Ländern besser politisch vertreten, wo eigene Kampagnen durchgeführt oder Frauenlisten aufgestellt wurden: ► *Gemeinderatswahlen 1999 in Baden-Württemberg.*
- **Kampagnen machen sich bezahlt:** Durch gezielte Kampagnen kann der Anteil weiblicher Abgeordneter deutlich erhöht werden: ► *Südtiroler Kommunalwahlen 2000.*
- **Das Verhältniswahlrecht fördert die politische Repräsentation von Frauen:** ► *Parlamentswahlen in Italien 2001:* Bei den über das Verhältniswahlrecht gewählten Abgeordneten der Lombardei lag der Frauenanteil bei 26 %, bei den über das Mehrheitswahlrecht gewählten Abgeordneten hingegen bei 5,4 %.

2. POLITISCHE REPRÄSENTATION VON FRAUEN IN DEN ARGE-ALP-LÄNDERN

2.1. ÖSTERREICH

In Österreich wurde das allgemeine Frauenwahlrecht 1918 eingeführt, elf Jahre nach Einführung des allgemeinen Männerwahlrechts. 1918 wurde auch der Gleichheitsgrundsatz in der Verfassung auf die Kategorie Geschlecht ausgedehnt. Der Frauenanteil im Nationalrat lag 1945 bei 5,5 % und hat sich erst in den letzten beiden Dekaden signifikant auf ca. 27 % erhöht. Im Bundesrat, der Länderkammer, beträgt der Frauenanteil nur 15 %. Der Frauenanteil in der Bundesregierung liegt seit 1990 etwa bei 30 % und beträgt gegenwärtig¹⁵ 31,3 %. Von den vier im Parlament vertretenen Parteien haben sich die Grünen auf eine 50 %-Frauenquote in ihren Statuten festgelegt; die Sozialdemokratische Partei (SPÖ) hat sich für eine Sollquote von 40 %, die bis 2003 eine Mussquote werden soll, entschieden; die Österreichische Volkspartei (ÖVP) hat sich dafür ausgesprochen, einen Frauenanteil von 30 % zu erreichen, während die Freiheitliche Partei (FPÖ) Quotenregelungen ablehnt. Im Nationalrat haben die Grünen ihre Quotenregelungen mit 50 % Frauenanteil erfüllt, bei der SPÖ liegt der Frauenanteil derzeit bei 32 %, bei der ÖVP sind es 23 % Frauen, bei der FPÖ 19 %. Die Zahlen schwanken durch Abgänge und Neubestellungen.

Österreich ist ein Bundesstaat, die neun Bundesländer haben eigene Parlamente, die Landtage. Die jeweiligen Landesregierungen werden von den LandesrätInnen mit dem Landeshauptmann an der Spitze gebildet. In den Landtagen zeigt sich ein ganz unterschiedliches Bild. Wien hat mit 37 % den höchsten Frauenanteil, das Land Salzburg weist heute den zweithöchsten Frauenanteil mit 36,1 % auf, danach folgt Vorarlberg mit 28,9 %; Tirol bildet das Schlusslicht mit 16,7 %. Unter den Landeshaupt“männern“ in Österreich gibt eine Landeshaupt“frau“ (Steiermark).

Bezirke sind die Verwaltungsebene zwischen der Kommunalebene und der Landesebene. Die Leitung der Bezirke haben Bezirkshauptleute – diese werden jedoch nicht gewählt, sondern ernannt und sind bei den drei österreichischen Arge-Alp-Ländern mit einer Ausnahme in Salzburg fest in Männerhänden. Die unterste Ebene der staatlichen Gliederung bilden die Kommunen – größere Städte, besonders die Landeshauptstädte haben eine eigene Stadtregierung, die aus gewählten GemeinderätInnen gebildet wird – ansonsten leitet die Gemeinde ein (teils direkt) gewählter Bürgermeister. Bei den GemeinderätInnen ist der Frauenanteil besonders gering (18 % in Salzburg, 15,8 % in Vorarlberg, 10,3 % in Tirol). In einer Studie „Warum werden Frauen nicht gewählt“,¹⁶ die vom Frauenbüro Salzburg initiiert und herausgegeben wurde, kommen die Autorinnen zu den folgenden Schlussfolgerungen, die sicherlich nicht nur für das Land Salzburg ihre Gültigkeit haben:¹⁷

- Problem der Vereinbarkeit des politischen Engagements der befragten Politikerinnen mit der Familie; Zuständigkeit für den privaten Bereich bleibt bei den Frauen.
- Einstellung eines Großteils der Bevölkerung; traditionelle Rollenbilder; geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.
- Frauen beurteilen die traditionellen Politikformen und auch die etablierten Parteien kritischer als Männer und bevorzugen eher unkonventionelle politische Beteiligungsformen. Ein Großteil der kommunalpoliti-

¹⁵ Stand: Dezember 2001.

¹⁶ Hofer, Karin/ Wolfgruber, Elisabeth (1999). „Warum werden Frauen nicht gewählt?“ – Zur Situation von Politikerinnen am Land. Studie der Wissenschaftsagentur Salzburg im Auftrag des Büros für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg, Salzburg.

¹⁷ Zusammenfassung der auf S. 105-107 angeführten Punkte.

schen Funktionen und Ämter wird jedoch von klassischen Parteien und nicht von kleinen Listen wahrgenommen.

- Politikerinnen bewerten die Verankerung in örtlichen Vereinen als zentral. Vereine sind jedoch sehr oft männlich geprägt und mit den Zeitstrukturen von Frauen schwer vereinbar. Allerdings misst ein relativ großer Teil der Bevölkerung der Vereinstätigkeit von Politikerinnen keine große Bedeutung bei.
- Die Bevölkerung sieht Fachkompetenz als männlich besetzte Eigenschaft an und spricht Politikerinnen diese häufig ab. Frauen wird mehr Verantwortungsbewusstsein, mehr Gerechtigkeitsempfinden, mehr Einsatzbereitschaft zugesprochen.
- Wirkungsvolle Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in den Gemeindevertretungen erfordern daher für Frauen maßgeschneiderte Kommunikationskonzepte, die die Stärken der Frauen sichtbar machen.

In den österreichischen Arge-Alp-Ländern veranstalten die Frauenreferate spezielle Politik-Lehrgänge für Frauen, die in Salzburg und Tirol zu den Best-Practice Beispielen gehören.

2.1.1. SALZBURG

Das Bundesland Salzburg hat einen relativ hohen Frauenanteil im Landtag (36,1 %). Der Landtag setzt sich aus den vier im Nationalrat vertretenen Parteien zusammen – ÖVP, SPÖ, die Grünen und FPÖ. Von diesen Parteien haben die SPÖ und die Grünen eine Quotenregelung. Die SPÖ hat seit Herbst 2001 ihren höchsten Frauenanteil mit 41,7 %, die ÖVP liegt bei 40 %, die Grünen bei 50 %, die FPÖ bei 14 %. Unter den Parteivorsitzenden der im Landtag vertretenen Parteien findet sich eine Frau (SPÖ).

Die Landesregierung setzt sich aus dem Landeshauptmann, zwei LandeshauptmannstellvertreterInnen (davon eine Frau) und vier LandesrätInnen (davon eine Frau) zusammen. Damit liegt der Frauenanteil bei 28,6 %. Unter den fünf Bezirkshauptleuten ist eine Frau.

Das Land Salzburg hat (mit der Landeshauptstadt Salzburg) 118 Gemeinden mit 118 ausschließlich männlichen BürgermeisterInnen. Unter den insgesamt 2.032 gewählten GemeindevertreterInnen in den Gemeinden Salzburgs gibt es 366 Frauen (18 %). Die Landeshauptstadt Salzburg stellt eine Ausnahme dar: Hier sind im Gemeinderat 16 Frauen und 24 Männer vertreten, d.s. 40 % Frauen, während im Stadtsenat – Regierungsmitglieder und Klubvorsitzende – von 12 Personen drei Frauen sind. Alle drei Frauen sind Klubvorsitzende, in der Stadtregierung selbst ist keine Frau vertreten. Es besteht somit ein deutliches Stadt-Land-Gefälle.

2.1.2. TIROL

Wie Salzburg wird auch Tirol von einem Landeshauptmann regiert; unter den sieben LandesrätInnen befinden sich zwei Frauen. Die Parteivorsitzenden der im Landtag vertretenen Parteien sind ausschließlich männlich. Im Landtag sind unter den 36 Abgeordneten nur sechs Frauen; auch die acht Bezirkshauptmannschaften leitet keine einzige Frau. Die Untervertretung von Frauen setzt sich fort bis in die Gemeinden: Gerade zwei von 279 BürgermeisterInnen (0,7 %) und 370 von 3.599 GemeindevertreterInnen sind Frauen (10,3 %). Dieser Prozentsatz wäre unter Weglassung der Stadt Innsbruck noch niedriger, denn hier sind – im Kontrast zum übrigen Tirol – unter den 40 GemeinderätInnen immerhin 17 Frauen (42,7 %) zu finden. Tirol hat mit Ausnahme der Landesregierung und der Stadtregierung Innsbruck (hier sind drei von sieben StadträtInnen Frauen) insgesamt den weitaus geringsten Frauenanteil in den politischen Vertretungsorganen. Ebenso wie in Salzburg zeigt sich ein deutliches Stadt-Land-Gefälle.

2.1.3. VORARLBERG

In Vorarlberg, dem kleinsten Bundesland unter den österreichischen Arge-Alp-Ländern, sind die Ämter des Landeshauptmanns, der Parteivorsitzenden der im Landtag vertretenen Parteien und der Bezirkshauptmänner von Männern besetzt. Eine Frau findet sich unter den fünf LandesrätInnen und elf

weibliche Abgeordnete unter den 36 Abgeordneten (28,9 %). Damit befindet sich Vorarlberg im Vergleich zu den anderen Bundesländern im Mittelfeld. Unter den 96 BürgermeisterInnen finden sich drei Frauen (d.s. 3,1 %); von den 449 GemeinderätInnen sind 71 Frauen (15,8 %). In den Stadtregierungen der Städte Bludenz, Bregenz, Dornbirn, Feldkirch und Hohenems ist der Frauenanteil mit 25,6 % etwas höher (11 von 43), sodass auch hier von einem Stadt-Land-Gefälle gesprochen werden kann.

2.2. SCHWEIZ

Die Schweiz wird oft als eine der ältesten Demokratien der Welt bezeichnet; Frauen sind allerdings erst seit 1971 wahlberechtigt. Das Frauenwahlrecht wurde in der Schweiz 123 Jahre nach dem allgemeinen Wahlrecht für den Mann eingeführt. Dementsprechend groß ist der Aufholbedarf von Frauen in politischen Gremien und Parteien. Im März 2000 hat die Schweiz auf Bundesebene über die Einführung einer Frauenquote abgestimmt. Die „Eidgenössische Volksinitiative für eine gerechte Vertretung der Frauen in den Bundesbehörden (Initiative 3. März)“ wurde mit großer Mehrheit abgelehnt, nur 18 % der SchweizerInnen stimmten dafür – bei einer Stimmbeteiligung von 42 %.

Frauen sind besonders im Grossen Rat – dem Parlament auf kantonaler Ebene – stark unterrepräsentiert: Sie erreichen in keinem der drei Kantone 20 %; im Tessin liegt der Frauenanteil des Grossen Rates sogar nur bei 11,1 %. Dies hat zur Folge, dass Frauen auch in Kommissionen, Gerichten und anderen Gremien, die vom Grossen Rat gewählt werden, stark unterrepräsentiert sind.

Die Regierungen auf kantonaler Ebenen bestehen aus wenigen Personen (fünf bis sieben), sodass auch durch wenige Regierungsrätinnen ein hoher Frauenanteil erzielt werden kann – im Tessin sind z. B. zwei der fünf Regierungsmitglieder Frauen, das ergibt einen Frauenanteil von 40 %.

Positiv fällt weiters auf, dass in St. Gallen fünf der sieben Parteien, die im Grossen Rat vertreten sind, eine weibliche Vorsitzende haben.

Betrachten wir die politische Repräsentanz der Frau auf kommunaler Ebene, so sticht ins Auge, dass der Frauenanteil an den GemeindepräsidentInnen verschwindend klein ist: Im Tessin steht in 15 der 243 Gemeinden eine Frau an der Spitze der Verwaltung (d.s. 6,2 %), in Graubünden in acht der 212 Gemeinden (d.s. 3,8 %) und in St. Gallen gibt es nur drei Gemeindepräsidentinnen aber 87 Gemeindepräsidenten (d.s. 3,3 % Frauen).

Die Schweiz hat auf Bundesebene ein Zweikammernsystem: Nationalrat und Ständerat. Der Nationalrat wird durch das Verhältniswahlrecht gewählt, wobei jeder Kanton einen Wahlkreis bildet (Kantone, die nur ein Mitglied stellen, wählen also de facto nach dem Mehrheitswahlrecht). Der Ständerat vertritt die Kantone und besteht aus 46 Mitgliedern, zwei pro Kanton und einem pro Halbkanton. Für den Ständerat gibt es kein einheitliches Wahlsystem, in den meisten Kantonen wird allerdings nach dem Mehrheitswahlrecht gewählt.¹⁸

Bei den Nationalratswahlen 1999 wurden 47 Frauen und 153 Männer gewählt, das entspricht einem Frauenanteil von 23,5 %. Auf den Listen kandidierten insgesamt 1.862 Männer und 983 Frauen (= 34,6 %). Dreizehn Parteien schafften den Sprung in den Nationalrat, doch nur auf sechs Listen wurden auch Frauen gewählt. Sehen wir uns das parteiinterne Verhältnis zwischen Frauen und Männern unter den Gewählten an, so sind 66,7 % und damit die Mehrheit der Grünen Nationalratsabgeordneten Frauen, bei der SPS (Sozialdemokratische Partei) sind 39,2 % der Gewählten Frauen, die CVP (Christlich-demokratische Volkspartei) hat einen Frauenanteil von 22,9 %, bei der FDP (Freisinnig-Demokratische Partei) sind es noch 20,9 %, bei der LPS (Liberale Partei) 16,7 %. Das Schlusslicht bildet die SVP (Schweizerische Volkspartei) mit einem Frauenanteil von 6,8 % der Gewählten.

¹⁸ Vgl. www.parlament.ch/D/Staatskunde/Einrichtungen_d.htm/.

Zwischen den Kantonen gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils: In zehn der 26 Kantone wurden ausschließlich Männer gewählt, im Kanton Zürich hingegen wurden 14 Frauen und 20 Männer gewählt, das entspricht einem Frauenanteil von 41,2 %. Bei den Kantonen der Arge-Alp liegt St. Gallen mit einem Frauenanteil von 33,3 % über dem nationalen Durchschnitt, Graubünden mit 20 % und das Tessin mit 12,5 % liegen darunter.¹⁹

Der Ständerat setzt sich derzeit aus neun Frauen und 37 Männern zusammen, das entspricht einem Frauenanteil von 19,6 %. St. Gallen wird durch eine Frau und einen Mann vertreten, Graubünden und das Tessin durch zwei Männer.²⁰

Die Regierung der Schweiz – der Bundesrat – besteht aus sieben Personen und wird von der Bundesversammlung (Nationalrat und Ständerat) gewählt. Die/der BundespräsidentIn (jährlich ein anderes der sieben Bundesratsmitglieder) hat repräsentative Aufgaben.

1984 wurde erstmals eine Frau in den Bundesrat gewählt (FDP), die jedoch im Jänner 1989 zurücktrat. Ihr Nachfolger war ein Mann. 1993 wurde wieder eine Frau gewählt, und seit 1999 sind zwei der sieben Mitglieder des Bundesrates Frauen (d.s. 28,6 %). Sie gehören der SPS (Sozialdemokratische Partei) bzw. CVP (Christlichdemokratische Volkspartei) an; ihre Kompetenzbereiche sind das Departement für Inneres und das Justiz- und Polizeidepartement.²¹

2.2.1. GRAUBÜNDEN

Graubünden²² ist flächenmäßig der größte Kanton der Schweiz, hat aber nur 186.000 EinwohnerInnen und ist somit auch der am dünnsten besiedelte Kanton. Es ist der einzige dreisprachige Kanton, 65 % der Bündnerinnen und Bündner sprechen deutsch, 17 % rätoromanisch, 11 % italienisch und 7 % sprechen eine andere Sprache.

Der Grosse Rat – das kantonale Parlament bzw. oberste politische Entscheidungsgremium – wird von den 39 Kreisen nach dem Verhältniswahlrecht gewählt. Bei den letzten Wahlen im Jahr 2000 schafften fünf Parteien den Einzug in den Grossen Rat. Derzeit sind nur 17 der insgesamt 120 Abgeordneten Frauen, das bedeutet über 85 % der Mitglieder des kantonalen Parlaments sind Männer.

Zwei der weiblichen Mitglieder des Grossen Rates sind parteilos. Die weibliche Repräsentanz innerhalb der Parteifractionen sieht sehr mager aus: Nur die Sozialdemokratische Partei hat eine nennenswerte Frauenrepräsentation von knapp einem Drittel (30,7 %) Frauen unter den Gewählten. In der Fraktion der Schweizer Volkspartei sind 12,1 % Frauen, bei der Freisinnig-Demokratischen Partei 11,7% und von den Abgeordneten der Christlichdemokratischen Partei sind gerade mal 8,1% Frauen.

Auch die kantonale Regierung wird direkt vom Volk gewählt. Derzeit setzt sich die Regierung aus vier Männern und einer Frau zusammen. Die Regierungsrätin gehört der Schweizerischen Volkspartei an und ist die Vorsteherin des Finanz- und Militärdepartements.

Bezüglich der politischen Repräsentanz von Frauen auf kommunaler Ebene gibt es für Graubünden keine vollständigen Zahlen. Die Stabsstelle für Gleichstellungsfragen hat jedoch 1999 einen Fragebogen an alle Gemeinden geschickt – die Rücklaufquote betrug 67 % (142 Gemeinden von 212). Aus der Auswertung dieses Fragebogens ergibt sich folgendes Bild: In den Gemeindevorständen (den Gemeindeexekutiven) ist der Frauenanteil derzeit sehr niedrig und liegt bei 15,9 %. In 42 % der Gemeinden gibt es keine Frau im Vorstand, in weiteren 46 % der Gemeinden ist nur eine einzige Frau in der Exekutive vertreten. Dabei ist zu beobachten, dass Frauen eher in kleineren Gemeinden eine Chance haben, Regierungsverantwortung zu übernehmen. Weiters gibt es regionale Unterschiede: So weisen die Regionen Chur und Engadin die größte Frauenvertretung auf, die schwächste finden wir in Südbünden.

¹⁹ Vgl. www.werner-seitz.ch/T_2000_8_F_NRW99.html.

²⁰ Vgl. www.parlament.ch/D/Staenderat/Staenderat.htm.

²¹ Vgl. www.admin.ch/ch/d/cf/index.html.

²² Erst 1803 schloss sich der ehemalige Dreibündestaat dem schweizerischen Staatenbund an.

Acht Frauen stehen an der Spitze der insgesamt 212 Kommunalverwaltungen, das entspricht einem Anteil von 3,8 %. Auch in den Gemeindegremien sind Frauen stark unterrepräsentiert. Doch gibt es da sehr große Unterschiede: Während Frauen in den Baukommissionen praktisch nicht vorkommen, bilden sie in Kindergartenkommissionen oder im Schulrat die Mehrheit. Auch in Sozial- und Fürsorgekommissionen und Kulturkommissionen sind sie stark vertreten.

2.2.2. ST. GALLEN

Auch in St. Gallen wird der Grosse Rat nach dem Verhältniswahlrecht gewählt. Die Wahlkreise entsprechen den 14 Bezirken des Kantons. Die letzten Wahlen fanden im Februar 2000 statt. Mit 180 Mitgliedern hat St. Gallen eines der größten Kantonsparlamente.

Derzeit sind im Grossen Rat insgesamt 33 Frauen aus sechs verschiedenen Parteien vertreten, das bedeutet, weniger als ein Fünftel der Mitglieder des Grossen Rates sind Frauen (18,3 %). Dabei fällt auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Repräsentanz von Frauen und internen freiwilligen Frauenquoten gibt: Die Grünen haben eine 50 %-Quote und die stärkste parteiinterne Frauenpräsenz an den Gewählten: Zwei der drei Abgeordneten sind Frauen. Ausgezeichnet vertreten sind die Frauen außerdem in der Sozialdemokratischen Partei mit 44,4 % (zwölf Frauen, 15 Männer). Die SP war die erste Partei, die Frauenlisten lanciert hat und sich eine Selbstverpflichtung von 40 % auferlegt hat, die meist auch eingehalten wird.

Der Landesring der Unabhängigen liegt mit einer weiblichen Abgeordneten auf drei Mandaten noch über dem Durchschnitt, in allen anderen Parteien sind die Frauen unterdurchschnittlich vertreten: Nur 17,7 % der Abgeordneten der Christlichdemokratischen Volkspartei sind Frauen, obwohl die CVP einen Frauenanteil von mindestens 30 % anstrebt, bei der Schweizer Volkspartei erreichen die Frauen sogar nur einen Anteil von 12 % und in der Freisinnig-Demokratischen Partei sind ganze 5 % der Mitglieder des Grossen Rates Frauen.

Die Regierung des Kantons St. Gallen wird direkt über das Mehrheitswahlrecht gewählt und besteht aus sieben Personen. Derzeit setzt sich die Regierung aus fünf Männern und zwei Frauen zusammen (d.s. 28,6 %); die Regierungspräsidentin ist derzeit eine Frau. Die weiblichen Regierungsmitglieder stehen dem Departement für Inneres und Militär und dem Justiz- und Polizeidepartement vor.

Auch auf kommunaler Ebene ist die Repräsentation von Frauen alles andere als befriedigend: Von den 552 GemeinderätInnen sind 126 weiblich (d.s. 22,8 %), an der Spitze der Gemeinden stehen gar nur 3,3 % Frauen.

2.2.3. TESSIN

Über die politische Repräsentation der Frau auf den verschiedenen Ebenen des Tessin gibt es eine sehr gute Studie der beratenden Kommission (Commissione consultiva) und der Beraterin für Frauenfragen (consulente per la condizione femminile) aus dem Jahre 1998.

Der Grosse Rat (Gran Consiglio) des Tessin besteht aus 90 Mitgliedern, die über das Verhältniswahlrecht gewählt werden. Bei den Wahlen von 1999 schafften nur noch zehn Frauen den Sprung ins kantonale Parlament. 1991 und 1995 waren es noch 13 Frauen gewesen. Somit sank der Frauenanteil von 14,4 % auf 11,1 %. Die Frauen wurden auf den Listen des PLRT (Partito Liberale Radicale Ticinese), des PPD (Partito Popolare Democratico), und des PS (Partito Socialista) gewählt. Die LEGA (Lega dei Ticinesi) ist zwar mit 16 Abgeordneten vertreten, doch befindet sich darunter nicht eine einzige Frau. Auch von den kleineren Parteien – UDC (Unione Democratica di Centro), Grüne und FeL (Federalismo e Libertà) – wurden ausschließlich Männer gewählt.

Sehen wir uns das parteiinterne Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den Fraktionen an, so fällt auf, dass es wieder die Sozialistische Partei (PS) ist, die den höchsten Frauenanteil hat, und zwar

genau ein Drittel der Abgeordneten sind Frauen (fünf Frauen und zehn Männer). In der Fraktion der demokratischen Volkspartei (PPD) sind nur 13 % Frauen, bei den Liberal-Radikalen (PLRT) gar nur 7 %, obwohl die Partei eine Frauenquote von 30 % für die Listen hatte.

Auch im Tessin wird die kantonale Regierung direkt gewählt, allerdings nicht durch das Mehrheits- sondern durch das Verhältniswahlrecht. Die Wahlen zum Grossen Rat finden gleichzeitig mit der Wahl der Regierung statt. 1995 wurde erstmals eine Frau des PLRT (Partito Liberale Radicale Ticinese) in die fünfköpfige Kantonalregierung (Consiglio di Stato) gewählt. 1999 wurde die Vertreterin des PLRT wiedergewählt und eine zweite Frau schaffte ebenfalls den Sprung in den Staatsrat. Sie ist eine Vertreterin des PS (Partito socialista). Somit besteht die Regierung des Tessin heute aus zwei Frauen und drei Männern, was einen Frauenanteil von 40 % bedeutet. Zuständig sind die Frauen für den Sozialbereich und für die Wirtschaft und Finanzen.

Auf kommunaler Ebene besteht im Tessin die Legislative entweder aus der Gemeindeversammlung (Assemblea Comunale) der Bürgerinnen und Bürger oder aus dem durch das Verhältniswahlrecht gewählten Gemeinderat (Consiglio Comunale). Von den 245 Gemeinden gab es 1998 in 85 eine Gemeindeversammlung, 160 hatten einen Gemeinderat.

Die letzten Gemeinderatswahlen fanden 2000 statt, doch liegen derzeit nur die Daten über die Frauenpräsenz von 1996 vor. Insgesamt gab es 3.895 GemeinderätInnen, davon waren 913 weiblich (= 23,4 %). 35 % der Gemeinderätinnen waren Liberale (PLRT), 29,4 % von der Demokratischen Volkspartei (PPD) und 18,2 % von der Sozialistischen Partei (PS). Nur 3,5 % der Gemeinderätinnen waren von der Lega, die damit das Schlusslicht bildete.

Die Exekutive auf Kommunalebene heißt Gemeindeverwaltung bzw. Stadtverwaltung (Municipio) und wird gleichzeitig mit den Gemeinderatswahlen über das Verhältniswahlrecht gewählt. Im Jahr 2000 wurden 168 Frauen und 1.043 Männer in kommunale Regierungen gewählt. Die Frauenquote beträgt derzeit also 13,9 %. Damit liegt sie etwas höher als noch 1996, wo sie bei 11,7 % lag. An der Spitze der kommunalen Verwaltungen finden wir nur in 15 der 243 Gemeinden eine Frau, d. h. dass nur 6,2 % der BürgermeisterInnen weiblich sind.

2.3. DEUTSCHLAND

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein Bundesstaat, die staatliche Ordnung wird durch das Grundgesetz (GG) festgelegt. Daneben haben die Länder eigene Verfassungen; als Gliedstaaten bilden sie den Gesamtstaat der Bundesrepublik. Die Gemeinden sind Gebietskörperschaften, die ihre örtlichen Angelegenheiten im Wege der durch das Grundgesetz institutionell garantierten kommunalen Selbstverwaltung autonom regeln und verwalten.

Die Verwaltungsaufgaben sind auf Bund, Länder und Gemeinden aufgeteilt, grundsätzlich vollziehen die Länder neben ihren eigenen Angelegenheiten die Gesetze des Bundes – die bundeseigene Verwaltung, wie sie im GG festgelegt ist, ist als Ausnahme anzusehen. Die Länder selbst sind wieder dreistufig (außer in den Stadtstaaten) aufgebaut (Landesministerium, Mittelbehörde wie Regierungsbezirke und die unteren Verwaltungsbehörden auf Kreisebene). Als wichtigste eigene Angelegenheit der Länder ist die sogenannte Kulturhoheit anzusehen; diese umfasst das Schul- und Hochschulwesen, die Förderung von Kunst und Wissenschaft sowie die gesetzliche Regelung für Presse, Funk und Fernsehen. Auch das Kommunalrecht, das Landesplanungsrecht, das Polizeirecht und das Bauordnungsrecht sind Beispiele ausschließlicher Landeszuständigkeit. Die Landesparlamente wählen entweder die gesamte Landesregierung (so in den Stadtstaaten) oder die Ministerpräsidentin/den Ministerpräsidenten, die/der dann in den meisten Ländern der Zustimmung der Landtage für die Ernennung und Entlassung der Regierungsmitglieder bedarf.

In Bayern sind im Gegensatz zu Baden-Württemberg für den Bereich der sieben Regierungsbezirke (Mittelstufe der Staatsverwaltung) die Bezirke als kommunale Gebietskörperschaften gebildet; eines der Organe ist der Bezirkstag, der unmittelbar vom Volk gewählt wird. Die Aufgaben sind beschränkt – überörtliche Angelegenheiten, die über die Zuständigkeit der Kreise hinausgehen – insbesondere auf dem Gebiet der Sozialhilfe, der Jugendhilfe, der psychiatrischen Versorgung oder der Kulturpflege. In den Landkreisen bildet der Kreistag die Volksvertretung, er geht ebenfalls aus allgemeinen, unmittelbaren, freien und geheimen Wahlen der BürgerInnen aus den kreisangehörigen Gemeinden hervor. Der Kreis ist staatlicher Verwaltungsbezirk und Gebietskörperschaft zugleich. Der Kreis erfüllt Aufgaben, die über den räumlichen Bereich bzw. die Leistungsfähigkeit kreisangehöriger Gemeinden hinausgehen (z.B. öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bau und Unterhalt von Kreisstraßen, Bauaufsicht und Gesundheits- und Veterinärwesen). Die Kreise sind auch Träger der örtlichen Sozialhilfe. Die kreisfreien Städte (Gemeinden sind entweder kreisangehörig oder kreisfrei) erfüllen neben ihren eigenen Aufgaben auch die Aufgaben der Landkreise.

Der Gemeinderat – in Städten Stadtrat genannt – ist das oberste Organ der Willensbildung der Gemeinden. In Baden-Württemberg und Bayern liegt die Zuständigkeit für die Verwaltung der Gemeinde beim Gemeinderat unter Vorsitz der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters und ihrer Ausschüssen. Zur Gemeindehoheit gehören die Personal- und Organisationshoheit sowie die Planungs- und Abgabehoheit. Jedoch hat die/der BürgermeisterIn eine wesentliche Stellung, sie/er entscheidet in laufenden Angelegenheiten der Verwaltung, vertritt die Gemeinde nach außen und vollzieht die Beschlüsse des Gemeinderats. Gemeinderat und BürgermeisterIn werden von den GemeindebürgerInnen gewählt. Die BürgerInnen entscheiden unmittelbar, wer BürgermeisterIn wird (Direktwahl); sie haben auch mittels „Panaschieren“ (Möglichkeit der Zusammenstellung von KandidatInnen verschiedener Listen auf dem Wahlschein) und „Kumulieren“ (Stimmenhäufung) einen stärkeren Einfluss darauf, wer in den Gemeinderat kommt. Panaschieren und Kumulieren bedeuten eine ungewöhnliche Durchlässigkeit für die Wünsche und Vorstellungen der WählerInnen: Die WählerInnen können einem Bewerber/ einer Bewerberin bis zu drei Stimmen geben und sie haben auch das Recht, KandidatInnen verschiedener Listen in einer zusammenzustellen. Das Element der Persönlichkeitswahl und ein Übergewicht parteiungebundener BewerberInnen bestimmen die Kommunalwahlen.²³

Frauen erhielten in Deutschland mit der Weimarer Reichsverfassung das aktive und passive Wahlrecht – 50 Jahre nach der Einführung des allgemeinen Männerwahlrechts 1869. Im Grundgesetz ist die rechtlich uneingeschränkte Gleichberechtigung der Frauen festgelegt, doch der Prozess der Konkretisierung der rechtlichen Gleichberechtigung und die faktische Durchsetzung dauert bis heute an. Im Jahr 1994 wurde bei der Verfassungsreform nach der Vereinigung Deutschlands folgender Satz in das Grundgesetz eingefügt:

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Artikel 3 Absatz 2 GG).

Die Abgeordneten des Bundestags werden von den wahlberechtigten Deutschen nach den Grundsätzen einer mit der Persönlichkeitswahl verbundenen Verhältniswahl gewählt. Aufgrund von Bemühungen der Parteien um eine innerparteiliche Frauenförderung, aber auch aufgrund der Erweiterung des deutschen Parteienspektrums um die Grünen und seit 1990 die PDS (Partei des Demokratischen Sozialismus) ist der Frauenanteil unter den Abgeordneten in den letzten Jahren deutlich gestiegen.²⁴ In der ersten Wahlperiode 1949 -1953 betrug der Frauenanteil noch 6,8 %; heute²⁵

²³ Baden-Württemberg. Eine kleine politische Landeskunde, hg. von der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Stuttgart 1999, S. 31.

²⁴ Beate Hoecker (1998). Zwischen Macht und Ohnmacht: Politische Partizipation von Frauen in Deutschland, in: Beate Hoecker (Hrsg.): Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa, Opladen, S. 65-90.

²⁵ Stand Wahl 1998. <http://www.bundestag.de/mdb14/mdbinfo/132/1322.html>.

macht der Frauenanteil 30,9 % aus (SPD 35,2 %, CDU/CSU 18,4 %, Bündnis 90/Die Grünen 57,4 %, FDP 20 % und PDS 58,3 %).

Die Höhe der Frauenanteile in den Länderparlamenten differiert in Deutschland erheblich. Traditionell hoch ist der Frauenanteil in den Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg (zwischen 35 und 38 %), sowie in den von der SPD geführten Ländern (über 30 %). Besonders gering ist die politische Repräsentanz von Frauen im Landtag von Baden-Württemberg und in Bayern (knapp über 20 %) und ebenso gering ist ihre Repräsentanz auf Kommunalebene. Programme zur Hebung der politischen Partizipation von Frauen gibt es vor allem in Baden-Württemberg durch „Strategieseminare für Kommunalpolitikerinnen“. Die CDU hat 1996 in ihr Statut den Passus eingefügt, dass Frauen an Parteiämtern in der CDU und an öffentlichen Mandaten zu einem Drittel beteiligt sein sollten; die Quotenregelung der SPD sieht vor, dass in Funktionen und Mandaten der Partei Frauen und Männer mindestens zu je 40 % beteiligt sein müssen und das Statut des Bündnis 90/Die Grünen enthält eine Mindestquotierung von 50 %. Die CSU in Bayern hat sich innerparteilich verpflichtet, auf allen Organisationsstufen und in allen Gliederungen eine angemessene Vertretung der Frauen durchzusetzen. Als einzige Partei haben das Bündnis 90/Die Grünen diese Absichten verwirklicht.

2.3.1. BADEN-WÜRTTEMBERG

In Baden-Württemberg waren von 1968 bis 1972 lediglich zwei Frauen Mitglieder des Landtags. Den vorläufigen Höhepunkt weiblicher Repräsentanz stellen die 31 Frauen der 13. Wahlperiode (2001-2006) dar (24,2 %). Von den 128 Landtagsabgeordneten stellen die CDU 12 Frauen (d.s. 19 %), die SPD 12 Frauen (d.s. 26,7 %), die FDP zwei (d.s. 20 %) und die Grünen fünf Frauen (d.s. 50 %).

Der Landesregierung steht ein Ministerpräsident vor; unter den elf MinisterInnen gibt es nur zwei Frauen (18,2 %). Unter den Parteivorsitzenden der im Landtag vertretenen Parteien gibt es eine Frau; unter den RegierungspräsidentInnen ist eine Frau (von insgesamt vier). Gering ist auch der Frauenanteil in den Kreistagen – 13,9 % – (312 Frauen unter insgesamt 2.241 Kreistagsabgeordneten). Keine Frau findet sich unter den Landräten, die die Kreisverwaltung leiten; unter den 1.110 BürgermeisterInnen bzw. OberbürgermeisterInnen²⁶ sind 14 Frauen (d.s. 1,3 %).

Auffallend jedoch ist die relativ hohe Zahl von GemeinderätInnen in Baden-Württemberg. Bei den Gemeinderatswahlen 1999 erhöhte sich der Anteil der gewählten Frauen um 1,1 Prozentpunkte auf 18,6 %, jedoch gab es erhebliche Unterschiede bei den Parteien – die Grünen wiesen landesweit mit 44 % den höchsten Anteil an gewählten Frauen auf (SPD 27 %, CDU 15 %, Wählervereinigungen 16 %, Republikaner 14 % und FDP/DVP 13 %). Vor dieser Wahl fand eine Kommunalwahlkampagne des Sozialministeriums statt, mittels derer zahlreiche Veranstaltungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Kommunalparlamenten unterstützt wurden.

Die relativ hohe Zahl an Gemeinderätinnen wird nicht zuletzt auf die Existenz von Frauenlisten in Baden-Württemberg zurückgeführt. Rund 85 Frauenlisten erzielten zusammen nahezu 180 Mandate. Frauenlisten üben einen starken Mobilisierungseffekt aus; sie setzen viele Frauen auf ihre Listen und motivieren die anderen Parteien und Gruppierungen, auch Frauen auf ihre Listen zu setzen.²⁷

2.3.2. BAYERN

Die staatliche Verwaltung in Bayern ist dreistufig aufgebaut mit der Staatsregierung (der/dem MinisterpräsidentIn, den StaatsministerInnen und den StaatssekretärInnen) an der Spitze; zu den Mittelbehör-

²⁶ Oberbürgermeister ist nach den Gemeindeordnungen der Länder i.d.R. die Amtsbezeichnung für die Bürgermeister der kreisfreien Städte.

²⁷ Elisabeth Skrzypek. Die Frauenlisten bei den Kommunalwahlen in Baden-Württemberg, 1995 (home.t-online.de/home/elisabeth.skrzypek/fraulist.htm).

den gehören die Regierungen (Regierungsbezirke); zu den Behörden der Unterstufe die Landratsämter mit dem Landrat an der Spitze, der unmittelbar von den KreisbürgerInnen gewählt wird. Die kommunale Selbstverwaltung in Bayern ist in sieben Bezirke, 71 Landkreise, 25 kreisfreie Städte und 2.031 kreisangehörige Gemeinden gegliedert. Deren Vertretungsorgane werden unmittelbar vom Volk gewählt.

Der Ministerpräsident ist männlich, unter den 12 MinisterInnen befinden sich zwei Frauen (16,67 %); von den 204 Landtagsabgeordneten sind 45 Frauen (d.s. 22,1%). Es gibt eine weibliche Parteivorsitzende bei den vier im Landtag vertretenen Parteien, jedoch keine Regierungspräsidentin und auch keine Stellvertreterin. Relativ hoch, nämlich 28,9 % ist der Frauenanteil bei den RepräsentantInnen der Bezirkstage, etwas niedriger bei jenen der Kreistage (21,3 % – 930 von insgesamt 4.370 Abgeordneten). 46 Bürgermeisterinnen und eine Oberbürgermeisterin finden sich unter den 2.031 BürgermeisterInnen und 25 OberbürgermeisterInnen. Niedrig ist auch der Anteil von 14,2 % bei den GemeinderätInnen (von 30.932 insgesamt sind 4.378 Frauen). Bei den Stadträten, dem Pendant in den Städten, gibt es von insgesamt 1.176 360 Frauen, das sind doch 30,6 %. Diese höhere Zahl weist auf ein starkes Stadt-Land-Gefälle hin. Zusammenfassend gesehen ist der Frauenanteil in diesem überwiegend von der CSU regierten Land in allen politischen Funktionen zu gering, die „angemessene Vertretung von Frauen“, wie sie die CSU beabsichtigt, ist noch nicht erfüllt.

2.4. ITALIEN

In Italien wurde das allgemeine Frauenwahlrecht 1945 eingeführt, 26 Jahre nach Einführung des allgemeinen Männerwahlrechts. 1948 trat die neue Verfassung in Kraft, in der auch der Gleichheitsgrundsatz verankert ist.

In Italien gab es nur eine sehr kurze Erfahrung mit verbindlichen Frauenquoten für KandidatInnenlisten: Im Jahre 1993 hat das italienische Parlament ein Wahlgesetz für Gemeinderatswahlen verabschiedet, welches vorsah, dass auf den Listen für Gemeinderatswahlen kein Geschlecht mit mehr als zwei Dritteln vertreten sein dürfe. (Art. 5, Abs. 2, Gesetz vom 25.03.1993, Nr. 81)

Diesem folgten ein Gesetz in bezug auf Parlamentswahlen (Art. 4, Gesetz vom 04.08.1993 Nr. 277) und in bezug auf Regionen mit Normalstatut (Art. 1, Abs.6, Gesetz vom 23.02.1995, Nr. 43), außerdem verschiedene Bestimmungen in bezug auf Regionen mit Sonderstatut.

Bei den darauffolgenden Parlamentswahlen im Jahr 1994 erreichte der Frauenanteil im italienischen Parlament seinen historischen Höhepunkt von 13,1 %; bei den Wahlen zu den Regionalräten mit Normalstatut erhöhte sich der Frauenanteil auf 13 %.

Bei den Gemeinderatswahlen von 1995 verdoppelte sich die Anzahl der Gemeinderätinnen.

Bereits 1995 erklärte der Oberste Gerichtshof diese Quote im Wahlgesetz von 1993 und alle darauffolgenden Wahlgesetze mit ähnlichen Bestimmungen für verfassungswidrig (Urteil Nr. 422/1995). Die Begründung lautete, dass die gesetzlichen Quoten gegen den formalen Gleichheitsgrundsatz laut Artikel 3, Abs. 1²⁸ und Artikel 51, Abs. 1²⁹ der Verfassung verstoßen würden, welche die völlige gesetzliche Gleichbehandlung der Geschlechter gebieten. Daher sei es ausgeschlossen, dass das Geschlecht in der italienischen Rechtsordnung ein Kriterium für eine ungleiche Behandlung darstelle.

²⁸ Art. 3, Abs. 1: „Alle Staatsbürger haben die gleiche gesellschaftliche Würde und sind vor dem Gesetz ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Sprache, des Glaubens, der politischen Anschauung, der persönlichen und sozialen Verhältnisse gleich.“

²⁹ Art. 51, Abs. 1: „Alle Staatsbürger beiderlei Geschlechts haben unter gleichen Bedingungen gemäß den vom Gesetz bestimmten Erfordernissen das Recht auf Zutritt zu den öffentlichen Ämtern und zu den durch Wahl zu besetzenden Stellen.“

Gleichzeitig betonte der Verfassungsgerichtshof die Notwendigkeit positiver Maßnahmen zur Herstellung der substanziellen Gleichheit und empfahl parteiinterne Quoten und andere Frauenfördermaßnahmen.

Er verwies auf die Resolution Nr. 169 von 1988 des Europäischen Parlaments, in welchem ein Appell an alle Parteien Frauenquoten einzuführen, enthalten ist.

Bei den darauffolgenden Parlamentswahlen von 1996 ist der Frauenanteil wieder auf 10,1 % gesunken, bei den Regionalratswahlen auf 8,95 %.

Auf nationaler Ebene wird derzeit über die Reform des Artikel 51 der Verfassung und über Normen zur Gleichstellung der Geschlechter bei der politischen Repräsentation diskutiert. Am 7.03.2002 hat die italienische Abgeordnetenversammlung einen Gesetzesartikel genehmigt, welcher die Abänderung des Art. 51 der Verfassung vorsieht und eine Bestimmung folgenden Inhaltes beifügt: "die Republik fördert mit geeigneten Maßnahmen die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern".

Auf lokaler Ebene sind durch das Verfassungsgesetz Nr. 3/2001, das sich mit der Reform der Sonderstatute der autonomen Provinzen Trient und Bozen beschäftigt, bereits Normen im Bereich Chancengleichheit vorgesehen. Die Regionen mit Normalstatut überarbeiten derzeit die Statuten und müssen in Zukunft laut Verfassungsreformgesetz auch Normen zur Chancengleichheit und zum Ausgleich der Vertretung vorsehen. Der neue Artikel 117 der Verfassung sieht vor, dass die Regionalgesetze jedes Hindernis abbauen müssen, das der vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau im sozialen, kulturellen und ökonomischen Leben im Wege stehen, und die Chancengleichheit beim Zugang zu politischen Ämtern fördern müssen.

Frauen sind in Italien in allen politischen Gremien und auf allen politischen Ebenen stark unterrepräsentiert. In den italienischen Arge-Alp-Ländern liegt der Frauenanteil nur im Südtiroler Landtag über 20 %, im Trentino und in der Lombardei sind weniger als 15 % der Landtagsabgeordneten Frauen. Bei den LandesrätInnen liegt der Frauenanteil zwischen 10 % (Trentino) und 18,2 % (Südtirol). In der Lombardei ist unter elf Landeshauptleuten auch eine Frau, das Trentino und Südtirol haben Landeshauptmänner. Auf regionaler Ebene haben wir in der Lombardei einen Regionalratspräsidenten, in der Region Trentino-Südtirol hatten wir von 1998 bis 2001 eine Regionalratspräsidentin, nun wieder einen Präsidenten.

Auf kommunaler Ebene liegt der Frauenanteil sowohl bei den GemeinderätInnen als auch bei den GemeindeassessorInnen zwischen 15 % und 20 %. Besonders krass ist die politische Unterrepräsentation bei den BürgermeisterInnen, wobei die Lombardei mit 8,1 % Frauen an der Spitze der Gemeindeverwaltungen am besten abschneidet. Das Schlusslicht bildet Südtirol mit insgesamt zwei Bürgermeisterinnen, das entspricht einem Frauenanteil von 1,8 %.

Auch die Parteien sind nicht gerade frauenfreundlich, die Vorsitzenden der in den Landtagen vertretenen Parteien sind in der Regel Männer – in Südtirol ist unter elf Parteivorsitzenden nur eine Frau. Auf nationaler Ebenen besteht das italienische Parlament aus Kammer und Senat. Die Kammer wird zu drei Vierteln durch das Mehrheitswahlrecht und zu einem Viertel durch das Verhältniswahlrecht gewählt. Bei den Parlamentswahlen 2001 wurden 71 Frauen und 548 Männer in die Kammer gewählt, also sind nur 11,5 % der Kammerabgeordneten Frauen. Sehen wir uns das Verhältnis zwischen gewählten Frauen und Männern innerhalb der Parteien an, so sind die Frauen nur bei den Grünen in der Mehrheit (57 % der grünen Abgeordneten sind Frauen). Den zweithöchsten Frauenanteil hat Rifondazione Comunista mit 36 %, gefolgt von den Communisti Italiani mit 30 % und den Democratici di Sinistra mit 24,4 %. Von Forza Italia sind 7,3 % der Abgeordneten Frauen, Alleanza Nazionale bildet – abgesehen von einigen Splitterparteien, die nur männliche Abgeordnete haben – das Schlusslicht mit 4 % Frauen unter den Gewählten. Kandidiert hatten für die Kammer auf den Listen des Verhältniswahlrechts 20,52 % Frauen, auf jenen des Mehrheitswahlrechts betrug der Frauenanteil nur 11,12 %.

Sehen wir uns die Abgeordneten der italienischen Arge-Alp-Länder an, so ergibt sich folgendes Bild: 97 Mitglieder der Kammer wurden in der Lombardei gewählt, davon sind zehn Frauen (d.s. 10,3 %). Über

das Verhältniswahlrecht wurden 23 Abgeordnete gewählt, davon sechs Frauen (d.s. 26 %), über das Mehrheitswahlrecht wurden 74 Abgeordnete gewählt, davon allerdings nur vier Frauen (d.s. 5,4 %). Auch hier zeigt sich – wie beim Frauenanteil der Listen für das Verhältniswahlrecht bzw. Mehrheitswahlrecht – wieder der starke Einfluss des Wahlsystems auf die politische Repräsentation der Frauen. Sowohl im Trentino als auch in Südtirol wurden ausschließlich Männer in die Abgeordnetenversammlung gewählt – insgesamt zehn.

Der Senat wird gänzlich durch das Mehrheitswahlrecht gewählt. Bei den letzten Wahlen kandidierten insgesamt 171 Frauen und 1.391 Männer, d.h. 89 % der Listenplätze waren von Männern besetzt. Gewählt wurden 25 Frauen und 290 Männer, d.h. der Frauenanteil im Senat liegt bei 7,9 %. Von den 25 Senatorinnen wurden 17 vom Mitte-Links-Bündnis Ulivo und sieben vom Mitte-Rechts-Bündnis Casa della Libertà gewählt. Eine Senatorin wurde über die Liste der SVP (Südtiroler Volkspartei) gewählt. Die Lombardei wird durch 47 SenatorInnen vertreten, darunter vier Frauen (d.s. 8,5 %), das Trentino wird im Senat von vier Männern vertreten; Südtirol hat zwei Senatoren und eine Senatorin.

Die italienische Regierung setzt sich aus der/dem MinisterpräsidentIn und ihren/seinen MinisterInnen zusammen. Eine wichtige Rolle spielen auch die UnterstaatssekretärInnen. In der Regierung Berlusconi sind nur wenige Frauen präsent: im 26-köpfigen MinisterInnenrat (einschließlich Ministerpräsident und seinem Vize) gibt es zwei Frauen (d.s. 7,7 %), unter den insgesamt 57 VizeministerInnen und UnterstaatssekretärInnen sind sechs Frauen (d.s. 10,5 %). Die Kompetenzbereiche der zwei Ministerinnen sind Chancengleichheit (Ministerium ohne Portefeuille) und Unterricht, Universitäten und wissenschaftliche Forschung.³⁰

2.4.1. LOMBARDEI

Die Region Lombardei besteht aus elf Provinzen und 1.546 Gemeinden. Die 80 Mitglieder des Parlamentes (Regionalrat) werden über ein gemischtes Wahlsystem gewählt: 80 % der Abgeordneten über das Verhältniswahlrecht, 20 % über das Mehrheitswahlrecht. Zudem gibt es einen Mehrheitsbonus für das siegreiche politische Lager, um stabile Mehrheiten zu garantieren. Die/der PräsidentIn der Regionalregierung (Presidente della Giunta) wird direkt vom Volk gewählt und stellt dann die Regierung zusammen. Die Regierungsmitglieder müssen nicht Mitglieder des Regionalrates sein, doch muss die Regierung das Vertrauen des Regionalrates haben.

Auf Grund der Wahlen im Jahr 2000 setzt sich der derzeitige Regionalrat aus 71 Männern und neun Frauen (d.s. 11,3 %) zusammen. Von den zwölf Parteien, die im Regionalrat vertreten sind, setzen sich acht ausschließlich aus Männern zusammen. Darunter sind nicht nur Kleinparteien wie die Grünen oder der SDI (Socialisti Democratici Italiani), sondern auch größere, wie die Lega Nord mit elf Abgeordneten, der PPI (Partito Popolare Italiano) mit sieben oder Rifondazione Comunista mit fünf Abgeordneten. Wir sehen also, sowohl Rechts- als auch Linksparteien oder Parteien der Mitte sind bei den Abgeordneten reine Männerparteien.

Die neun Frauen kommen von Forza Italia (drei), Alleanza Nazionale (zwei), Democratici di Sinistra (zwei), dem Centro Cristiano Democratico (eine) und dem Partito Pensionati (eine). Die einzige Abgeordnete der Pensionisten (Partito Pensionati) ist eine Frau, die CCD (Centro Cristiano Democratico) ist mit einer Frau und einem Mann vertreten und erreicht somit 50 % Frauenanteil. Von den großen Parteien hat Alleanza Nazionale mit 25 % weiblicher Abgeordneter die höchste Frauenquote, gefolgt von den Linksdemokraten (Democratici di Sinistra) mit 15,8 % Frauen und von Forza Italia mit 11 %. Auf Regierungsebene sieht es noch schlechter aus: Unter den 16 AssessorInnen (Regierungsmitglie-

³⁰ Vgl. www.parlamento.it und www.arcidonna.it/elezionipolitiche2001.html.

dern) der Regierung Formigoni ist nur eine Frau (Vizeregierungspräsidentin und Landwirtschaftsassessorin), d. h. über 90 % der Regierungsmitglieder sind Männer.

Auf Provinzebene ist die politische Repräsentation von Frauen nicht viel besser: Unter den insgesamt 337 Landtagsabgeordneten der elf Provinzen sind nur 42 Frauen (d.s. 12,5 %), in den Landesregierungen finden wir insgesamt 13 Frauen (14,3 %) und 78 Männer; unter den elf Landeshauptleuten ist eine Frau; unter den Parteivorsitzenden der in den Landtagen vertretenen Parteien finden sich zwei Frauen auf neun Männer (18,2 %).

Sehen wir uns die politische Repräsentation von Frauen auf Kommunalebene an, so steigt der Frauenanteil zwar fast auf das Doppelte, liegt aber immer noch unter 20 %: Die Gemeinderätinnen erreichen 19,8 %, die Gemeindeassessorinnen 18,2 %. An der Spitze der 1.546 Gemeinden stehen immerhin 8,1 % Frauen – im Vergleich mit den anderen zwei italienischen Arge-Alp-Ländern ein ausgezeichneter Wert.

2.4.2. SÜDTIROL

Die ersten Wahlen zum Südtiroler Landtag fanden 1948 statt. Die 35 Abgeordneten werden über das Verhältniswahlrecht gewählt. 1964 zogen erstmals zwei Frauen in den Südtiroler Landtag ein: sie wurden auf den Listen der SVP (Südtiroler Volkspartei) und der DC (Democrazia Cristiana) gewählt. Bei den letzten Wahlen 1998 wurden sieben Frauen gewählt, im Juni 2001 rückte eine weitere Frau nach, und somit sind derzeit acht der 35 Abgeordneten Frauen. Obwohl dies einem Frauenanteil von weniger als einem Viertel entspricht, nämlich 22,9 %, ist es historisch die höchste Repräsentation von Frauen, die in diesem Gremium je erreicht wurde.

Die Hälfte der weiblichen Abgeordneten sind SVP (Südtiroler Volkspartei)-Politikerinnen. Dennoch erreichen sie parteiintern nur einen Frauenanteil von 19 % und bleiben somit unter dem Landesdurchschnitt. Die anderen vier weiblichen Abgeordneten (zwei Grüne, eine Union für Südtirol, eine Mitte-Links-Projekt) wurden auf kleineren Listen gewählt: Die Union für Südtirol erreicht einen Frauenanteil von 50 %, die Landtagsfraktion der Grünen und des Mitte-Links-Projekts bestehen aus 100 % Frauen. Die Südtiroler Landesregierung besteht aus einem Landeshauptmann (bisher gab es keine Landeshauptfrau) und den LandesrätInnen. Den Sprung in die Landesregierung schafften die Frauen in Südtirol erstmals 1964 mit einer Landesrätin der DC (Democrazia Cristiana) und einer Ersatz-Landesrätin der SVP (Südtiroler Volkspartei). Die derzeitige Landesregierung besteht aus elf Mitgliedern, davon sind zwei Frauen (d.s. 18,2 %). Die Kompetenzen der beiden Landesrätinnen sind Arbeit, italienische Schule und Berufsbildung sowie deutsche und ladinische Schule und Berufsbildung. Die kommunalen Repräsentanten werden nach dem Verhältniswahlrecht gewählt. In Südtirol hat sich der Frauenanteil in den Gemeinderäten stetig verbessert: Schafften bei den Kommunalwahlen 1990 nur 180 Frauen den Sprung in den Gemeinderat, so waren es 1995 schon 298 (+ 65 Prozent). Dieser Riesenerfolg der weiblichen Kandidatinnen bei den Wahlen von 1995 kann wohl nur durch die damals gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote auf den kandidierenden Listen erklärt werden. Kurz nach den Gemeinderatswahlen wurde die Quote jedoch – wie bereits erwähnt – vom Obersten Gerichtshof als verfassungswidrig erklärt. Bei den Kommunalwahlen 2000 wurde daher ein Rückschritt für die politische Repräsentation von Frauen auf Kommunalebene erwartet. Es gab zwar eine Forderung und eine massive Sensibilisierungskampagne des Beirates für Chancengleichheit und des Frauenbüros, doch konnten sich die meisten Parteien – mit Ausnahme der Grünen, die eine 50 %-Quote anwenden – nicht zu einer internen freiwilligen Frauenquote durchringen. Die SVP (Südtiroler Volkspartei), die stärkste Partei, gab die interne Empfehlung, 25 % der Listenplätze Frauen vorzubehalten. In einigen Gemeinden erhielten die SVP-Frauen die ersten Listenplätze. Das Ergebnis der Kommunalwahlen 2000 war aus weiblicher Sicht besser als erwartet: 350 Frauen wurden gewählt, ein Zuwachs von 17 % verglichen mit den Wahlen von 1995. Doch stehen 350 gewählten Frauen noch 1.672 gewählte Männer gegenüber, das heißt, die weibliche politische Repräsentation auf kommunaler Ebene liegt nur bei 17,3 %.

Bei den BürgermeisterInnen bietet sich ein noch traurigeres Bild: Nur zwei der insgesamt 116 Gemeinden haben eine Bürgermeisterin, das entspricht einem Frauenanteil von 1,8 %. Südtirol bildet dabei das Schlusslicht im Vergleich mit den anderen italienischen Arge-Alp-Ländern und liegt auch weit unter dem nationalen Durchschnitt.

2.4.3. TRENTINO

Auch der Landtag des Trentino wird über das Verhältniswahlrecht gewählt und besteht aus 35 Abgeordneten. Bei den letzten Wahlen 1998 wurden 30 Männer und fünf Frauen (d.s. 14,2 %) in den Landtag gewählt. Die weiblichen Abgeordneten gehören folgenden Parteien an: zwei DS (Democratici di Sinistra), eine Grüne, eine Margherita und eine Il Centro UPD. Sieben der insgesamt elf Parteien sind ohne eine einzige Frau im Landtag vertreten, d. h. 63 % oder fast zwei Drittel der Trentiner Parteien sind bei ihren Abgeordneten reine Männerparteien. Darunter auch größere Parteien wie der PATT (Partito Autonomista Trentino-Tirolese), Forza Italia, die Lega Nord und AN (Alleanza Nazionale).

Innerhalb der Parteien, die auch von Frauen vertreten werden, ergibt sich folgendes Bild: Bei den Grünen (Verdi) schaffte nur eine Abgeordnete den Sprung in den Landtag, der Frauenanteil unter den Gewählten macht also wie in Südtirol 100 % aus. Von den fünf Abgeordneten der Linksdemokraten (Democratici di Sinistra) sind zwei Frauen (d.s. 40 %), das Il Centro UPD hat drei männliche und eine weibliche Abgeordnete und bei der Margherita kommt eine Frau auf acht Abgeordnete (d.s. 12,5 %). Auch bei diesem Wahlergebnis lässt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Anzahl der Kandidatinnen auf den Listen und der Anzahl der gewählten Frauen feststellen: Von den größeren Parteien hatten die Linksdemokraten (Democratici di Sinistra) mit elf Kandidatinnen von insgesamt 35 (30 %) den höchsten Frauenanteil auf ihrer Liste, die Grünen hatten 23 % Frauen unter ihren KandidatInnen, das Il Centro UPD 15 % und die Margherita 14,2 %.

Die Regierung der Provinz Trient wurde bisher – genauso wie die Regierung der Provinz Bozen – aus Abgeordneten der Mehrheitsparteien des Landtages zusammengesetzt. Derzeit besteht sie aus zehn Mitgliedern – dem Landeshauptmann und seinen AssessorInnen. Der Regierung Dellai gehört nur eine Frau an, das entspricht einem Anteil von 10 %. Die Kompetenzen der Assessorin sind Umwelt, Sport und Chancengleichheit.

Auf Kommunalebene ist es im Trentino mit der politischen Repräsentation von Frauen nicht viel besser bestellt als auf der Provinzebene: Von den insgesamt 2.393 GemeinderätInnen sind 397 Frauen, d.s. 16,6 %. Die Gemeinderegierungen setzen sich aus 102 Assessorinnen und 606 Assessoren zusammen, was einem Frauenanteil von 14,4 % entspricht. An der Spitze der insgesamt 222 Gemeinden finden wir sieben Bürgermeisterinnen (3,2 %) und 28 Vizebürgermeisterinnen (12,6 %).

IM ÜBERBLICK

Österreich

	Salzburg			Tirol			Vorarlberg		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
LandesrätInnen	7	2	28,6	7	2	28,6	5	1	20,0
Landtagsabg.	36	13	36,1	36	6	16,7	38	11	28,9
Parteivorsitzende	4	1	25,0	4	-	-	4	-	-
BürgermeisterInnen	118	-	-	279	2	0,7	96	3	3,1
Stadtregierung	5	-	-	7	3	42,8	43	11	25,6
GemeinderätInnen	2.032	366	18,0	3.599	370	10,3	449	71	15,8

Schweiz

	Graubünden			St. Gallen			Tessin		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
RegierungsrätInnen	5	1	20,0	7	2	28,6	5	2	40,0
Mitgl. des Gr. Rates	120	17	14,2	180	33	18,3	90	10	11,1
Gemeindepräs.	212	8	3,8	90	3	3,3	243	15	6,2
StellvertreterInnen	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	243	29	12,0
GemeinderätInnen	-	-	-	552	126	22,8	1.211	168	13,9
Parteipräsident.	4	1	25,0	7	5	71,0	4	1	25,0

Deutschland

	Baden-Württemberg			Bayern		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
MinisterInnen	11	2	18,2	12	2	16,7
Landtagsabgeordnete	128	31	24,2	204	45	22,1
Parteivorsitzende	4	1	25,0	4	1	25,0
Regierungspräs.	4	1	25,0	7	-	-
StellvertreterInnen	4	-	-	7	-	-
Repräs. d. Bezirkstage	entf. in B.W.	entf. in B.W.	-	204	59	28,9
Repräs.d. Kreistage	2.241	312	13,9	4.370	930	21,3
Landräte/LandrätInnen	35	-	-	71	3	4,2
BürgermeisterInnen	1.017	9	0,9	2.031	46	2,3
Oberbürgerm.	93	5	5,4	25	1	4,0
StadträtInnen	entf. in B.W.	entf. in B.W.	-	1.176	360	30,6
GemeinderätInnen	19.739	3.671	18,6	30.932	4.378	14,2

Italien

<i>Regionale Ebene</i>	<i>Lombardei</i>			<i>Trentino-Südtirol</i>		
	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>in %</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>in %</i>
Regionalratsabg.	80	9	11,3	70	13	18,6
Regionalregierung	17	1	5,9	6	2	33,3
Regionalratspräs.	1	-	-	1	1	-

<i>Provinzen/Kommunen</i>	<i>Lombardei</i>			<i>Trentino</i>			<i>Südtirol</i>		
	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>in %</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>in %</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>in %</i>
Landtagsabg.	337	42	12,5	35	5	14,2	35	8	22,9
LandesrätInnen	91	13	14,3	10	1	10,0	11	2	18,2
Parteivorsitzende	11	2	18,2	12	2	16,6	11	1	9,0
GemeinderätInnen	20.956	4.146	19,8	2.393	397	16,6	2.022	350	17,3
Gemeindeass.	4.697	854	18,2	708	102	14,4	415	83	20,0
BürgermeisterInnen	1.546	125	8,1	222	7	3,2	116	2	1,8
Vizebürgerm.	k. A.	k. A.	k. A.	222	28	12,6	110	6	5,5

Gleichstellungsgesetze

KURZ GEFASST

GLEICHSTELLUNGSGESETZE

DER KONSENS ZUR GLEICHBEHANDLUNG

In internationalen Konventionen, in den EU-Verträgen und Richtlinien der EU sowie in den nationalen Verfassungen der Arge-Alp-Staaten und in nationalen und regionalen Gesetzen wurde die Verpflichtung zur Beseitigung von Frauendiskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen sowie die Verpflichtung zur Förderung des Gleichstellungsgebotes festgeschrieben.

DIE GLEICHSTELLUNGSGESETZE

- In **Österreich** regelt das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (1979, mehrfach novelliert) u.a. die Gleichbehandlung bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen, beim beruflichen Aufstieg sowie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Das 1993 in Kraft getretene Bundesgleichbehandlungsgesetz verpflichtet darüber hinaus den Bund als Dienstgeber, die Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen mit dem Ziel, den Frauenanteil auf den höheren Funktionsebenen auf 40 % zu erhöhen. Die Länder *Salzburg* und *Tirol* haben sich bei ihren Gleichbehandlungsgesetzen am Bundesgleichbehandlungsgesetz orientiert; Vorarlberg hat ein Frauenförderungsgesetz verabschiedet.
- In der **Schweiz** wurde 1996 das Bundesgesetz über die Gleichheit von Frau und Mann (GlG) verabschiedet. Das Gesetz enthält u.a. ein Diskriminierungsverbot, erleichtert die Beweislast, räumt Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen ein Klagerecht ein und verpflichtet die Kantone Schlichtungsstellen einzurichten. Im GlG sind auch die Aufgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann geregelt. Da die Gleichstellung von Frau und Mann bundeseinheitlich geregelt ist, haben die einzelnen *Kantone* keine eigenen Gleichstellungsgesetze.
- In **Deutschland** wurden auf Bundesebene das Gleichstellungsgesetz 2001 durch das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz ersetzt. Dieses Gesetz sieht u.a. die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleicher Qualifikation bei der Einstellung und Beförderung im Fall der Unterrepräsentanz von Frauen vor. Für den privatwirtschaftlichen Bereich gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Das Landesgleichberechtigungsgesetz von *Baden-Württemberg* sieht die Erstellung eines Frauenförderplanes vor, um den Frauenanteil im Fall der Unterrepräsentanz zu erhöhen. Hierbei wird besonderer Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung gelegt. Analog dazu sieht das Bayerische Gleichstellungsgesetz die Erstellung von Gleichstellungskonzepten vor.
- In **Italien** wurde die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Arbeit erstmals im Jahr 1977 geregelt. Dieses wenig wirksame Gesetz wurde durch das Gesetz „Positive Aktionen zur Verwirklichung der Gleichheit zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz“ (1991) ergänzt, das sowohl die Erstellung von Plänen als auch strafrechtliche Sanktionen im Fall von Diskriminierung vorsieht. Abgesehen von diesen im gesamten Staatsgebiet geltenden Staatsgesetzen sieht ein Regionalgesetz der *Lombardei* besondere Frauenförderpläne vor. In *Südtirol* und im *Trentino* gibt es eigene Gesetze zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann.

DEFIZITE BEI DER RECHTSSETZUNG

- Die Gleichstellungsgesetze konzentrieren sich auf den Bereich der Erwerbswelt. Ohne ein umfassendes geschlechtergerechtes Gesellschaftsmodell greift dies jedoch zu kurz, da Gleichbehandlung im Beruf ohne Gleichstellung im Bereich der Betreuungs- und Familienarbeit nicht zu realisieren ist.
- Oft sind in den entsprechenden Gesetzen weder verbindliche Vorgaben (Quoten) noch Sanktionen bei Nichterfüllung vorgesehen.
- Abgesehen von der Schweiz ist kein Recht auf Verbandsklage vorgesehen.

DEFIZITE BEI DER UMSETZUNG

- Soziale Faktoren wie Alter, Familienstand werden oft als wichtiger erachtet als das Gleichstellungsgebot.
- Die mit der Umsetzung betrauten Organe haben meist nicht die Macht, Personalentscheidungen tatsächlich zu beeinflussen.
- Meist werden Personalmanager nicht genügend geschult. Hier wäre Öffentlichkeitsarbeit und die Verbreitung des Gender Mainstreaming-Prinzips von besonderer Bedeutung.
- Auch die Gleichbehandlungsbeauftragten an Universitäten, Kliniken etc. sind oft nicht ausreichend geschult.

3. GLEICHSTELLUNGSGESETZE

INTERNATIONALE KONVENTIONEN

Das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot ist in verschiedensten Regelungen auf internationaler Ebene, auf der Ebene der Europäischen Union, auf nationaler und subnationaler Ebene in Vereinbarungen und Gesetzen niedergeschrieben. Die Schweiz ist zwar kein Mitglied der Vereinten Nationen, jedoch Mitglied bei der ILO/IAO. Im Rahmen des autonomen Nachvollzugs und der Rechtsangleichung an die Rechtslage der Europäischen Union wird die Gesetzeslage in der Schweiz jedoch an die Europäischen Union angepasst.

- ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.
- ILO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.
- UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW).

Hier haben sich die Vertragsstaaten verpflichtet, „alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau einschließlich der Verabschiedung von Rechtsvorschriften zu treffen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet herbeizuführen“. Die Vertragsstaaten sind damit verpflichtet, Diskriminierungen in allen gesellschaftlichen Bereichen aktiv zu beseitigen. Darüber hinaus sind die Vertragsstaaten verpflichtet, Maßnahmen zur Frauenförderung zu setzen.

EUROPÄISCHE UNION

Gemäß Artikel 2 und Artikel 3 des EG-Vertrages gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Ungleichheiten zu den Aufgaben der Gemeinschaft und muss als Ziel bei all ihren Tätigkeiten angestrebt werden (Prinzip des Gender Mainstreaming):

Artikel 2: Aufgabe der Gemeinschaft ist es, ... ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, *die Gleichstellung von Männern und Frauen*¹, ... die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.

Artikel 3 sieht vor, dass ... die Gemeinschaft darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen ... zu fördern.

Schon bisher war in Artikel 119 EG-Vertrag der Grundsatz der Lohnleichheit enthalten. Durch den Vertrag von Amsterdam wurden zum einen die Lohnleichheitsvorschriften wesentlich erweitert und darüber hinaus frauenfördernde Maßnahmen für zulässig erklärt. Artikel 141 EG-Vertrag (Ex-Artikel 119 EG-Vertrag) ist in den Staaten der Europäischen Union unmittelbar anwendbares Recht und gibt ArbeitnehmerInnen ein vor den innerstaatlichen Gerichten einklagbares Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Artikel 141 EG-Vertrag:

- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
- (2) Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

¹ Hervorhebung durch die Autorinnen.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

- a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
 - b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.
- (3) Der Rat beschließt ... Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
- (4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der *vollen Gleichstellung*² von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Die Richtlinien der Europäischen Union

Diese Richtlinien sind nicht unmittelbar anwendbar, sondern müssen von den einzelnen Staaten in das innerstaatliche Recht umgesetzt werden; auch können einzelne ArbeitgeberInnen nicht unmittelbar verpflichtet werden, aber die innerstaatlichen Behörden haben alle Vorschriften richtliniengetreu auszulegen, sodass ihnen eine mittelbare Wirkung zukommt.

- > Lohngleichheitsrichtlinie – RL 75/117/EWG
- > Gleichbehandlungsrichtlinie – RL 76/207/EWG
- > Betriebspensionsänderungsrichtlinie – RL 96/97/EG
- > Gleichbehandlungsrichtlinie-Selbstständige – RL 86/613/EWG
- > Mutterschutzrichtlinie – RL 92/85/EWG
- > Elternurlaubsrichtlinie – RL 96/34/EG
- > Beweislastrichtlinie – RL 97/80/EG
- > Teilzeitarbeitsrichtlinie – RL 97/81/EG.

Von besonderer Bedeutung ist die Gleichbehandlungsrichtlinie, die Grundlage für die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für die Zulässigkeit von Frauenquoten war.

Der Europäische Gerichtshof

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in vier Urteilen zu Quotenregelungen³ Kriterien für die Rechtswirksamkeit von Frauenquoten aufgestellt: Es muss die gleiche Qualifikation vorliegen, die Regelungen dürfen keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumen, und es muss eine objektive Beurteilung jeder einzelnen Bewerbung gewährleistet sein, bei der die besondere persönliche Lage aller BewerberInnen berücksichtigt wird. Solche Kriterien zur Beurteilung der persönlichen Lage dürfen jedoch gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben.

Der Europäische Gerichtshof hat zudem entscheidend dazu beigetragen, dass nunmehr über die unmittelbare Diskriminierung auch die mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben untersagt ist. Demnach liegt mittelbare (indirekte) Diskriminierung vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“.⁴ Durch die Rechtsprechung des EuGH sind viele indirekte Diskriminie-

² Hervorhebung durch die Autorinnen.

³ Rechtssache C-450/93 Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen, Urteil vom 17. Oktober 1995; Rechtssache C-409/95 Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 11. November 1997; Rechtssache C-158/97 Georg Badeck und andere gegen Hessischer Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, Urteil vom 28.3.2000; Rechtssache C-407/98 Abrahamsson und Anderson gegen Fogelqvist, Urteil vom 6.7.2000.

⁴ Beweislastrichtlinie Artikel 2.

rungen von teilzeitbeschäftigten Frauen beseitigt worden. Es ist nunmehr anerkannt, dass das Diskriminierungsverbot, das in vielen Gleichstellungsgesetzen enthalten ist, beides umfasst, das unmittelbare und das mittelbare Diskriminierungsverbot.

3.1. ÖSTERREICH

Auf Bundesebene sind in Österreich die Regelungen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse und für den öffentlichen Dienst unterschiedlich. Das 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft stellte ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts ab. Mit der Gleichbehandlungskommission wurde eine Schlichtungsstelle eingerichtet. Durch mehrere Novellen wurde das Gleichbehandlungsgebot auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeweitet. Es gibt nun ein Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung, Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot, eine besondere Beweislastregelung zugunsten der sich diskriminiert fühlenden ArbeitnehmerInnen und eine „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“. Auch wurde der Begriff der mittelbaren Diskriminierung in den Gesetzestext aufgenommen; die sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierungstatbestand inklusive Schadenersatzanspruch. Die Entwicklung ist nicht abgeschlossen, die Umsetzung gemeinschaftsrechtlicher Verpflichtungen, aber auch die Effizienzsteigerung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission sind noch ausständig.⁵ Durch die Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen – es gibt nunmehr diese Institution auch für die Bundesländer Salzburg, Tirol und Vorarlberg, mit Sitz in Innsbruck – wurde der Zugang zu Information und Beratung über die Rechte dieses Gesetzes für die ArbeitnehmerInnen der westlichen Bundesländer Österreichs wesentlich erleichtert.

Für den öffentlichen Dienst des Bundes gilt das 1993 in Kraft getretene Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Dieses Gesetz enthält das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und ein Frauenförderungsgebot. Es ist die rechtliche Basis für weitere strukturelle Maßnahmen, um die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die tatsächliche Unterrepräsentation von Frauen mittels Frauenförderungsplänen zu beseitigen. Der Dienstgeber wird zur Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation verpflichtet, die Anhebung des Frauenanteils auf 40% ist das Ziel. Damit enthält das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine zwingend anzuwendende qualifikationsabhängige Entscheidungsquote: Frauen sind bevorzugt einzustellen (ebenfalls bevorzugter Aufstieg), wenn die Kandidatin nicht schlechter geeignet ist als der bestgeeignete männliche Kandidat. Für die einzelnen Ressorts (Ministerien) sind alle zwei Jahre Frauenförderungspläne vorzulegen, die die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele festlegen. Voraussetzung für die Anwendung der Frauenförderungsgebote ist damit, dass keine geringere Eignung als der bestgeeigneten Mitbewerber vorliegt, dass die Frauenquote von 40% noch nicht erfüllt ist, dass die Teilquote des Frauenförderungsplanes nicht erfüllt ist und dass (neu eingefügt 2001) keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht zugunsten des männlichen Bewerbers vorliegen. Damit ist die Frauenquote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes rechtskonform mit den Voraussetzungen, die der Europäische Gerichtshof für die Zulässigkeit von Frauenquoten aufgestellt hat. Organe zur Umsetzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot sind die Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen. Für den Wissenschaftsbereich (Aufnahmeverfahren und Besetzungsverfahren an Universitäten) gibt es Sonder-

⁵ Smutny, Petra/ Klaus Mayr (2001). Gleichbehandlungsgesetz. Gesetz und Kommentare, ÖGB-Verlag, Wien, S. 53-58.

bestimmungen, hier werden zusätzlich die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten mit eingebunden, die besondere Rechte haben, so z.B. das Anrufungsrecht mit aufschiebender Wirkung an den/die Wissenschaftsminister/in um Ausübung ihres/seines Aufsichtsrechts im Falle von Diskriminierungen.

Trotz aller Frauenförderungsmaßnahmen steigt jedoch der Anteil von Frauen im Bundesdienst, besonders in den höchsten Positionen nur sehr zögerlich.

Die Gesetze über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst (Landes-Gleichbehandlungsgesetz Salzburg und Landes-Gleichbehandlungsgesetz Tirol) sind ähnlich dem Bundesgleichbehandlungsgesetz aufgebaut. Vorarlberg hat ein Frauenförderungsgesetz.

3.1.1. SALZBURG

Das Salzburger Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst von 1996 (Landes-Gleichbehandlungsgesetz – L-GBG) setzt sich zum Ziel, im Landesdienst jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und jede sexuelle Belästigung zu vermeiden und durch besondere Frauenförderungsmaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Dies geschieht durch die Festsetzung des Gleichbehandlungsgebots und eines Frauenförderungsgebots.

Das Gleichbehandlungsgebot legt fest, dass auf Grund des Geschlechtes niemand im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienstverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Es gibt unzulässige Auswahlkriterien, die nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen, so z.B. bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung. Ebenso Lebensalter und Familienstand oder eigene Einkünfte der Ehegatten und die zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung. Die sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierungstatbestand. Jegliche Diskriminierung ist eine Dienstpflichtverletzung und als solche zu verfolgen. Das Gesetz regelt auch die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots, das können Schadenersatz-, Entgelt- Beseitigungs- oder Wiederherstellungsansprüche sein.

In dem Gesetz werden ferner die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen mit ihren Kompetenzen und Aufgaben festgeschrieben, sowie in einem eigenen Teil die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen. Die Gesetze enthalten jedoch keine Verpflichtung – wie sie im Bundesgleichbehandlungsgesetz enthalten ist – wonach Frauen zwingend einzustellen sind, wenn sie zumindest gleich gut geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber.

Eine mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Institution ist die Gleichbehandlungskommission des Landes. Die Kommission wirkt als Schlichtungsstelle bei behaupteten Diskriminierungen, sie kann insbesondere Gutachten erstatten, Stellungnahmen abgeben und die Landesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesdienst beraten.

In Salzburg übt die Leiterin des Büros für Frauenfragen die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten aus. Sie befasst sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen, sie erstattet insbesondere Vorschläge für die Frauenförderpläne. Darüber hinaus berät und informiert sie die Landesbediensteten, sie stellt Anträge wegen behaupteter Diskriminierung oder Verletzung des Frauenfördergebots an die Kommission, und sie erstattet Disziplinaranzeigen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Mitglieder der Kommission sind unabhängig und weisungsfrei, sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Das Gesetz bekennt sich zu besonderen Fördermaßnahmen für Frauen; das Land Salzburg hat sich verpflichtet, nach den Vorgaben der Frauenförderpläne auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen hinzuwirken. Eine Unterrepräsentation besteht, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten weniger als 40 % beträgt. Auf Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten werden für sechs Jahre Frauenförderpläne für die einzelnen Dienststellen erlassen. Die Frauenförderpläne enthalten Zielvorgaben und bestimmen, mit welchen Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentation beseitigt werden soll. Werden die in den Frauenförderplänen angeordneten Maßnahmen nicht durchgeführt, so gilt dies als Dienstpflichtverletzung und ist nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Das spezielle Schlichtungsverfahren, wenn ein/e Betroffene/r sich diskriminiert oder sexuell belästigt fühlt oder eine Verletzung des Frauenfördergebots geltend machen will, führt über die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Gleichbehandlungskommission bis hin zur Dienststelle mit einem Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung oder einer Aufforderung, die Diskriminierung zu beenden oder dienstrechtliche Maßnahmen zu veranlassen.

3.1.2. TIROL

Das Landesgleichbehandlungsgesetz Tirol von 1997 enthält ein Gleichbehandlungsgebot, Regelungen für die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, die Organe zur Umsetzung des Gesetzes und besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen.

Es besteht ein allgemeines Diskriminierungsverbot, wonach niemand auf Grund des Geschlechtes in Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf. Eine Diskriminierung darf insbesondere nicht bei der Begründung des Dienstverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen. Auswahlkriterien wie Lebensalter, Familienstand, Teilzeitbeschäftigung, eigene Einkünfte der Ehegatten oder die zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung sind unzulässig und dürfen nicht herangezogen werden. Die sexuelle Belästigung ist ein eigener Diskriminierungsstatbestand. Jegliche Diskriminierung gilt als Dienstpflichtverletzung.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ist angemessener Schadenersatz zu leisten; des weiteren sind gegebenenfalls Entgelt-, Wiederherstellungs- oder Beseitigungsansprüche möglich. Bei sexueller Belästigung beträgt der Schadenersatzanspruch mindestens ATS 5.000,- (€ 364,-).

Organe zur Umsetzung des Gesetzes sind die Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsbeauftragte und Vertrauenspersonen. Die Gleichbehandlungskommission ist Schlichtungsstelle, sie gibt Gutachten ab, begutachtet Gesetzesentwürfe und erstellt einen Dreivorschlag für die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten. Sie befasst sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen.

in Tirol bestellt die Tiroler Landesregierung aus einem Dreivorschlag der Gleichbehandlungskommission eine Gleichbehandlungsbeauftragte für den allgemeinen Landesdienst und eine für den Bereich der Tiroler Landeskrankenanstalten. Die Gleichbehandlungsbeauftragten informieren, beraten und nehmen Wünsche, Anregungen, Beschwerden und Anzeigen einzelner Bediensteter entgegen. Sie sind berechtigt Disziplinaranzeige zu erstatten, sie wirken mit bei der Erstellung und Änderung des Frauenförderungsprogrammes und haben alle zwei Jahre einen Bericht an den Landtag vorzulegen.

Für den Bereich jeder Dienststellenpersonalvertretung ist eine Frau als Vertrauensperson zu bestellen, die ebenfalls berät und informiert. Sie nimmt Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen entgegen und leitet sie an die Gleichstellungsbeauftragte weiter. Alle Organe sind weisungsfrei, sie sind in erforderlichem Umfang freizustellen und dürfen nicht benachteiligt werden.

Mit dem Frauenförderungsgebot will das Gesetz auf die Beseitigung einer bestehenden Unterreprä-

sensation und von Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinwirken. Nach Anhören der Gleichbehandlungsbeauftragten soll die Landesregierung ein Frauenförderungsprogramm erlassen, in dem Zeit und Ziele sowie die Maßnahmen anzugeben sind, wie die Benachteiligungen von Frauen und eine bestehende Unterrepräsentation beseitigt werden kann. Als Ziel wird ein Frauenanteil von 40 % angestrebt. Das Frauenförderungsprogramm hat auch Projekte zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs, Modelle flexibler Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowie unterstützende Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung zu enthalten. Auf Rechtsfolgen für die Nichterlassung oder Nichteinhaltung des Frauenförderungsprogrammes wird im Tiroler Gesetz nicht hingewiesen.

Das spezielle Schlichtungsverfahren, wenn ein/e Betroffene/r sich diskriminiert oder sexuell belästigt fühlt oder eine Verletzung des Frauenfördergebots geltend machen will, führt über die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Gleichbehandlungskommission bis hin zur Dienststelle mit einem Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung oder einer Aufforderung, die Diskriminierung zu beenden oder dienstrechtliche Maßnahmen zu veranlassen.

3.1.3. VORARLBERG

Das Bundesland Vorarlberg kennt kein eigenes Gleichbehandlungsgesetz; gleichstellungsrechtliche Regelungen sind im Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann (Landes-Frauenförderungs-gesetz) und im Landesbedienstetengesetz enthalten. Als allgemeine Zielsetzung wird die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in Gesellschaft und Arbeitswelt angeführt. Das allgemeine Diskriminierungsverbot ist im Landesbedienstetengesetz enthalten, auch die Rechtsfolgen bei Diskriminierungen, seien es sexuelle Belästigung oder anderweitige Benachteiligungen. Die Formulierungen sind allerdings nicht präzise, das Frauenförderungsgebot ist nicht verpflichtend (Chancengleichheit soll angestrebt werden). Organe zur Umsetzung sind der Frauenpolitische Rat und die Anlaufstellen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

3.2. SCHWEIZ

Auf Bundesebene ist das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot durch Verfassungsbestimmungen geregelt. Artikel 8 der Bundesverfassung bestimmt, dass niemand wegen seines Geschlechts diskriminiert werden darf, dass Mann und Frau gleichberechtigt sind und dass das Gesetz für die tatsächliche und rechtliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit zu sorgen habe. Mann und Frau haben auch Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Im Jahr 1996 wurde das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann erlassen. Sein Ziel ist die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und die Beseitigung jeglicher Form direkter und indirekter Diskriminierung. Die formelle Gleichstellung von Mann und Frau ist heute in der Schweiz zum größten Teil erreicht. Die materielle oder tatsächliche Gleichstellung weist allerdings noch Lücken auf. Vor allem aufgrund von Rollenzuweisungen und Arbeitsteilung kommt es – trotz gleicher Regelungen für Frau und Mann – immer wieder zu Diskriminierungen. Ungenügend geregelt sind nach wie vor beispielsweise die soziale Sicherheit und der Schutz vor Gewalt.⁶ Das Gleichstellungsgesetz (GIG) gilt als wichtiges Instrument zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

Mögliche Rechtsfolgen sind das Feststellen einer Diskriminierung, das Verbot einer Diskriminierung, die Beseitigung einer Diskriminierung, die Zahlung eines geschuldeten Lohns oder die Zahlung einer Entschädigung.

⁶ Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann – <http://www.equality-office.ch/d/s-recht.htm>.

Das GIG gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens, von der Anstellung über die Weiterbildung bis zur Kündigung, vom Lohn bis zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Verboten sind sowohl direkte wie indirekte Diskriminierungen. Im Einzelnen sind folgende Regelungen angeführt:

- Verbot jeder Geschlechtsdiskriminierung im Erwerbsleben
- eine Erleichterung der Beweislast: Demnach muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beweisen, dass er oder sie nicht diskriminierend handelt, sofern eine Diskriminierung einer angestellten Person glaubhaft gemacht wurde
- ein Klage- und Rekursrecht der Gewerkschaften und Organisationen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen
- verstärkter Schutz gegen sexuelle Belästigung
- die Möglichkeit, eine eventuelle Rachentlassung aufheben zu lassen
- die Verpflichtung der Kantone zur Einführung eines Schlichtungsverfahrens
- das GIG sieht Finanzhilfen für wegweisende Projekte und Beratungsstellen zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben vor.

Im GIG sind auch die Aufgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann definiert. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein. Es nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Information der Öffentlichkeit
- Beratung Behörden und Private
- Durchführung von Untersuchungen; Empfehlungen an Behörden und private Betriebe
- Beteiligung an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung
- Mitwirkung an der Ausarbeitung von Erlassen des Bundes
- Prüfung von Gesuchen um Finanzhilfen
- Überwachung der Durchführung der Förderungsprogramme.

Nach Artikel 11 des GIG haben die Kantone ein Schlichtungsverfahren vorzusehen. Das GIG räumt dem Kanton bei der Regelung der Organisation der Schlichtungsstelle große Autonomie ein. Von Bundesrechts wegen ist das Schlichtungsverfahren für die Parteien freiwillig. Die Kantone können jedoch vorsehen, dass die gerichtliche Klage erst nach Durchführung des Schlichtungsverfahrens erhoben werden darf. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen kann gegen Verfügungen, bei denen das GIG angewendet oder zu Unrecht nicht angewendet wurde, Beschwerde erhoben werden, unabhängig davon, ob es sich um Dienstverhältnisse des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden handelt.

Aufgabe der Schlichtungsstellen ist es, in Fällen diskriminierender Kündigung oder Ablehnung bei der Anstellung eine Einigung zu erzielen, damit die Einleitung eines Gerichtsverfahrens verhindert werden kann. Das Schlichtungsverfahren kann je nach Kantonsregelung obligatorisch oder freiwillig sein oder nur für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse und zusätzlich für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gelten. Wird im Schlichtungsverfahren eine Einigung erzielt, ist das Verfahren beendet – die von beiden Parteien unterzeichneten Vergleiche sind verbindlich; erfolgt keine Einigung so kann die betroffene Partei innerhalb einer Frist Klage erheben.

Nach einem Bericht der Schweizerischen Tageszeitung Weltwoche vom 26. April 2001⁷ haben in der Schweiz inzwischen 110 Frauen die Schlichtungsstellen angerufen. Ein Grossteil davon betrifft Klagen auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Dass die Frauen sich so selten wehren, wird unter anderem auf den mangelhaften Schutz vor Kündigung durch den Arbeitgeber zurückgeführt. Habe eine Arbeitnehmerin zum Beispiel mit einer Lohngleichheitsklage Erfolg, gewähre ihr das Gleichstellungsgesetz lediglich einen halbjährigen Kündigungsschutz ab rechtskräftigem Urteil. In der Praxis bestehen zahlreiche weitere Hürden. Die Löhne zum Beispiel sind in den meisten Unternehmen nach

⁷ http://www.lukesch.ch/Text01_09.htm (Barbara Lukesch, Weltwoche, 26. April 2001).

wie vor ein Tabu-Thema. Hier an entsprechende Zahlen zu kommen, ist schwierig. Darüber hilft auch die Umkehr der Beweislast nicht hinweg – der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Lohn der Frau sich auf unterschiedliche Ausbildung oder Funktion stützt. Trotzdem – so der Bericht – erfüllen die Schlichtungsstellen eine wichtige beratende und aufklärende Funktion, weil sie unabhängig von den Verfahren zahlreiche telefonische Anfragen zur Gleichstellung beantworten und auf diese Art viele Probleme frühzeitig und unkompliziert lösen können. Dazu hätten sie eine präventive Wirkung, setze doch ihre bloße Existenz die Arbeitgeber vermehrt unter Druck, dem Grundsatz der Gleichstellung nachzuleben.

3.2.1. GRAUBÜNDEN, ST. GALLEN, TESSIN

Da die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben bundeseinheitlich geregelt ist, haben die einzelnen Kantone keine kantonalen Gleichstellungsgesetze, jedoch sind die Regelungen für die kantonalen Schlichtungsstellen unterschiedlich.

In Graubünden ist die Kantonale Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen außerhalb der Stabsstelle für Gleichstellungsfragen angesiedelt. Die Schlichterin sowie eine Stellvertretung werden durch die Regierung gewählt. Das Schlichtungsverfahren ist obligatorisch und gilt nur für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Da die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser geschützt seien, weil für sie die allgemeinen Prinzipien des öffentlichen Rechts, wie die Grundsätze des öffentlichen Interesses, der Verhältnismäßigkeit und von Treu und Glauben unabhängig von der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Geltung haben, also ein weit ausgebauter Rechtsschutz im öffentlichen Recht gegeben ist, erschien es der Regierung von Graubünden nicht erforderlich, auch hier die Schlichtungsstelle einzuschalten.⁸

Das Schlichtungsverfahren bei der Schlichtungsstelle für Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz in St. Gallen ist fakultativ und gilt nur für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Das Schlichtungsverfahren beim Ufficio Cantonale di Conciliazione per la Parità dei Sessi im Tessin ist obligatorisch und gilt auch für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse.

3.3. DEUTSCHLAND

In Deutschland begannen 1989 die ersten Bundesländer (Saarland und Nordrhein-Westfalen) mit der Verabschiedung von „Frauenförderungsgesetzen“. Auf Bundesebene wurde 1994 das Zweite Gleichberechtigungsgesetz erlassen, das am 5.12.2001 durch das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern) ersetzt wurde. Baden-Württemberg und Bayern – relativ spät im Vergleich mit den anderen deutschen Bundesländern – erließen 1996 das Gleichberechtigungsgesetz (Baden-Württemberg) und das Gleichstellungsgesetz (Bayern).

Frauengleichstellungsgesetze sollen diskriminierende Entscheidungen bei Einstellung und Aufstieg o.ä. im öffentlichen Dienst verhindern; sie ermutigen Frauen, Diskriminierungen im Einzelfall nicht länger hinzunehmen und diskriminierende Strukturen aufzudecken. Schiek u.a. sehen als Haupteffekt der Frauengleichstellungsgesetze⁹

„die Weiterentwicklung personalplanerischer Elemente im öffentlichen Dienst sowie besserer Einsatz und höhere Motivation der weiblichen Beschäftigten Die Beauftragten für die Belange der im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen können in diesen Zusammenhängen wesentliche Anregungs- und Initiierungsfunktionen übernehmen und die Kommunikation in den Dienststellen insbesondere für die weiblichen Be-

⁸ Botschaften der Regierung an den Grossen Rat. Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Graubünden (1996), Heft Nr. 4/1996-97.

⁹ Schiek, Dagmar u.a. (1996). Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis zum Frauengleichstellungsgesetz für den Bundesdienst und zu den Frauenförderungsgesetzen, Gleichstellungsgesetzen und Gleichberechtigungsgesetzen der Länder, mit dem Beschäftigtenschutzgesetz, S. 50.

schäftigten verbessern. Die öffentlichkeitswirksamen Quotierungsbestimmungen dagegen können möglicherweise auf einen bescheidenen Effekt beschränkt bleiben.“

Das in der Bundesrepublik für den Bund als Dienstgeber bis zum Dezember 2001 geltende Zweite Gleichberechtigungsgesetz hatte seine Zielsetzungen nicht erfüllt. So hieß es in den Erläuterungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern der deutschen Bundesregierung. Weiterhin hieß es in diesen Erläuterungen,¹⁰ dass es nicht gelungen sei, sechs Jahre nach Schaffung eines ausdrücklichen grundgesetzlichen Auftrags, dieses verbindliche Staatsziel auch tatsächlich durchzusetzen. Formale Gleichberechtigung und faktische Gleichstellung klafften auch heute noch weit auseinander. Schwerpunkt des neuen Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz, das nunmehr das Zweite GleichBG von 1994 ablöst, ist die Gleichstellung der Frau in der Bundesverwaltung und bei den Gerichten des Bundes. Es beinhaltet:¹¹

- einen auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform und institutionelle Leistungsempfänger des Bundes ausgedehnten Anwendungsbereich
- die einzelfallbezogene Quote
- umfangreiche Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- das explizite und konkretisierte Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung
- Vorgaben für effektivere Gleichstellungspläne auch in Zeiten von Personal- und Stellenabbau
- verbesserte Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Die Förderung der Gleichstellung wird ausdrückliche Aufgabe aller Beschäftigten insbesondere in Leitungsfunktionen. Durch die erforderlichen Gleichstellungsberichte der Bundesregierung an den Bundestag wird dem Parlament ein wirksames Controllinginstrument in die Hand gegeben.

Das neue Gesetz soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voranbringen und zwar durch die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleicher Qualifikation bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung im Falle ihrer Unterrepräsentanz im jeweiligen Bereich unter Einzelfallberücksichtigung (sog. einzelfallbezogene Quote) sowie konkreter Benachteiligungsverbote unter dem Aspekt mittelbarer Diskriminierungen. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden konkretisiert und gestärkt; die Vorgaben für die Gleichstellungspläne sind konkreter und verbindlicher ausgestaltet und sollen auch bei Stellenabbau gewährleisten, dass der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz zumindest gleich bleibt. Die sprachliche Gleichbehandlung wird berücksichtigt.

Den Gleichstellungsplänen bzw. Frauenförderplänen kommen in den Frauengleichstellungsgesetzen erhebliche Bedeutung zu. In Gesetzen, die sich von jeder Form der Quote distanzieren, oder wo die Zielvorgaben bzw. Frauenförderpläne keine expliziten Konsequenzen bei der Verfehlung von Zielvorgaben vorgeben, bleibt auch der Frauenförderplan im wesentlichen eine pflichtenlose Entscheidung.¹² Das Gleiche gilt, wenn die Frauengleichstellungsgesetze nicht individuelle Ansprüche auf Einhaltung der gesetzlich gebotenen Frauenförderung eröffnen und somit rechtsunverbindliche Programme bleiben. Die Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten erfüllen die allgemeine Verpflichtung, an Durchführung und Vollzug der Gesetze mitzuwirken, damit haben sie eine umfassende Kontrollfunktion. Weiterhin sind sie mit Beanstandungs- und Widerspruchsrechten ausgestattet, die jedoch oft nicht verbindlich bzw. aufschiebend wirken. Der Mangel an Kompetenzen und effektiven Vetorechten

„erhöht die Gefahr, die Aufgabe der Frauenbeauftragten in Bund und Ländern als bloße Feigenblattfunktion zu begreifen, und macht den Erfolg bei der Durchsetzung von Frauenfördermaßnahmen stark von der Persönlichkeit, der Überzeugungskraft und den kommunikativen Fähigkeiten der einzelnen mit diesem Amt betrauten Frau abhängig.“¹³

¹⁰ Drucksache 14/5679 vom 28.3.2001 – Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode.

¹¹ http://text.bundesregierung.de/nurtext/dokumente/Artikel/ix_59652_1439.htm

¹² Schiek, S. 366, s. FN 38.

¹³ Schiek, S. 625, s. FN 38.

Für den privatwirtschaftlichen Bereich gibt es kein eigenes Gesetz; hier gilt das geschlechtsbezogene Benachteiligungsverbot der §§611a, 612 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Es gibt und gab immer wieder Bestrebungen, ein solches Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft zu formulieren. Derzeit existieren in Deutschland Vereinbarungen vom September 2000 zwischen Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Unternehmen zu konkreten und evaluierbaren Regelungen in Kernbereichen betrieblicher Gleichstellung:¹⁴

- Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- Aufnahme des Gender-Mainstreaming-Prinzips, d.h. die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Bereich, als durchgängiges Leitprinzip in Unternehmen;
- Vorschläge zur betrieblichen Umsetzung des Lohngleichheitsgebotes;
- konkrete betriebliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Stand der betrieblichen Gleichstellung soll unbürokratisch durch ein Gleichstellungs-Audit festgestellt werden. Dieses Audit soll auch als Kriterium bei der Vergabe öffentlicher Aufträge dienen.

3.3.1. BADEN-WÜRTTEMBERG

Es gilt das Gleichbehandlungsgebot und das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung. Ziel des Landesgleichberechtigungsgesetzes von Baden-Württemberg ist die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in den Behörden des Landes in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz. Dies beinhaltet die gezielte berufliche Förderung von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer, und den Abbau bestehender Benachteiligungen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung findet hierbei Beachtung. Gefördert werden soll auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Eine geringere Repräsentanz von Frauen ist gegeben, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplans in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Verpflichtende Regelungen, Quoten oder Sanktionen gibt es nicht.

Die Fördermaßnahmen beinhalten die Erstellung eines Frauenförderplans; in Stellenausschreibungen sind Frauen ausdrücklich aufzufordern sich zu bewerben; bei Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach der Familienplanung und Zeiteinteilung wegen Betreuung von Kindern unzulässig; die Dienststelle hat die Dienstpflicht, nach Maßgabe der Zeit- und Zielvorgaben des Frauenförderplans bei der Besetzung von Stellen, auch von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung den Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen; die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter muss gefördert werden; Gremien, für die dem Land ein Berufsrecht zusteht, sollen gleichberechtigt besetzt werden.

Jede personalverwaltende Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten erstellt mindestens einen Frauenförderplan für die Dauer von vier Jahren. Hierbei ist die Frauenvertreterin frühzeitig zu beteiligen. Der Frauenförderplan enthält eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, eine Aufstellung der zu erwartenden personellen Veränderungen sowie genaue Ziel- und Zeitvorgaben zur deutlichen Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind. Es ist festzulegen, mit welchen Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Allein in der Landesverwaltung wurden bisher 171 Frauenförderpläne erstellt.

Zur Erfüllung des Frauenförderplans berichtet die Dienststelle alle zwei Jahre über den Stand der Erfüllung. Die aufsichtsführende Behörde achtet auf die Erfüllung, werden die Zielvorgaben des

¹⁴ <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0110/tx011002.htm> (eine Internetseite des Deutschen Gewerkschaftsbundes).

Frauenförderplans nicht erfüllt, kann sie sich bis zu seiner Erfüllung die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem Bereich, in dem Frauen geringer repräsentiert sind, vorbehalten unter Beteiligung der Frauenvertreterin.

Eine Frauenvertreterin wird in jeder Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung oder geheimer Wahl für vier Jahre bestellt. Eine Wahl ist der Regelfall (90 %). Die Frauenvertreterin ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht, sie ist in erforderlichem Umfang freizustellen und ist nicht an Weisungen gebunden. Sie darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

Die Frauenvertreterin achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Gleichberechtigungsgesetzes, sie ist an allen diesbezüglichen Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen. Ihre Rechte umfassen das Initiativrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, Beteiligungsrechte, Akteneinsichtsrecht und ein Beanstandungsrecht. Sie hält Sprechstunden zur Information und Beratung ab. Der Schwerpunkt liegt im Controlling bei frühzeitiger Einbeziehung. Eine Schlichtungsstelle ist nicht vorgesehen.

Im Gesetz ist auch geregelt, dass Vollzeitstellen geteilt werden können und dass ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsstellen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu schaffen sind.

Derzeit wird das Landesgleichberechtigungsgesetz von Baden-Württemberg überarbeitet, die Vorlage erfolgt im Frühjahr 2002.

3.3.2. BAYERN

Es gilt das Gleichbehandlungsgebot und das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung. Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist die Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Insbesondere ist Ziel die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien. Die Gleichstellungsförderung beinhaltet die Aufstellung von Gleichstellungskonzepten, die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Arbeitsplätzen, die Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg und der Fortbildung unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, dies auch bei der Besetzung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Es werden flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung geboten, bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigt werden.

Die Gleichstellungskonzepte werden von den Dienststellen mit 100 oder mehr Beschäftigten alle drei Jahre erstellt. Sie beinhalten eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten, eine Analyse der Situation, Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von zeitbezogenen Zielvorgaben und Initiativen sowie strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei Nichtumsetzung des Gleichstellungskonzepts sind die Gründe im Rahmen einer Aktualisierung und bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen. Quoten, eine verpflichtende Regelung oder Sanktionen gibt es nicht.

Gleichstellungsbeauftragte werden bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen und Beförderungen vorzunehmen, mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung für drei Jahre bestellt. Sie sind der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt, sie haben ein unmittelbares Vortragsrecht an höherer Stelle und Unterrichtsrecht und können sich auch direkt an die Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung wenden. Sie sind

unabhängig und weisungsfrei und von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit angemessen freizustellen, sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts; sie fördert mit eigenen Initiativen die Verbesserung der Situation von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, sie wirkt an allen Angelegenheiten mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können, sie berät zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Bei Verstößen gegen das Gesetz hat sie ein Beanstandungsrecht. Eine Schlichtungsstelle ist nicht vorgesehen. Teilzeit ist im öffentlichen Dienst mit nahezu jedem Zeitanteil, in grundsätzlich allen Bereichen, Laufbahnen und Aufgabengebieten möglich. Diese Option ist für einen bestimmten Zeitraum befristet und erstreckt sich auch auf Führungspositionen.

3.4. ITALIEN

Auf Staatsebene setzt die italienische Verfassung zwei grundlegende Prinzipien des Diskriminierungsverbots fest, die sich nicht nur auf die Beziehung zwischen Staat und BürgerInnen beschränken, sondern auch in den Beziehungen zwischen Privaten gelten: den Gleichheitsgrundsatz und den Gleichbehandlungsgrundsatz. Artikel 3 regelt die formelle aber auch die substantielle Gleichberechtigung von Frau und Mann, indem auch die Überwindung der ökonomischen und sozialen Hindernisse einer effektiven Gleichberechtigung angestrebt werden. Artikel 37 schreibt den Grundsatz der gleichen Rechte für gleiche Arbeit vor. Frauen haben somit Anspruch auf gleiche Entlohnung und Schutzrechte im Zusammenhang mit Mutterschaft. Diese verfassungsrechtlichen Bestimmungen werden im Gesetz Nr. 903/1977 – „Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Arbeit“ – weiter bekräftigt, jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird untersagt. Jegliche auf Geschlechtszugehörigkeit gründende Diskriminierung ist verboten, insbesondere beim Zugang zur Arbeit, in allen Bereichen der beruflichen Tätigkeit, bei Einstufungen, bei der Zuweisung von Aufgaben, beim Aufstieg in der beruflichen Laufbahn. Es gilt das Gebot der gleichen Entlohnung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Stellenausschreibungen müssen geschlechtsneutral formuliert sein.

Als Rechtsfolge bestimmt das Gesetz, dass nach einem Verfahren (Rekurs) vor dem Bezirksarbeitsgericht das diskriminierende Verhalten aufzugeben und dessen Folgen zu beseitigen sind. Weitere Rechtsfolgen sind Geldbußen – jedoch gibt es keinen Anspruch auf Schadenersatz.

Das Gesetz von 1977 hatte wenig Wirkung. So konnten weder die indirekten Diskriminierungen, denen Frauen z.B. bei Lohn- und Gehaltsunterschieden ausgesetzt sind, verhindert noch der vertikalen und horizontalen geschlechtsspezifischen Segregierung am Arbeitsplatz entgegengesteuert werden. Das lag nicht zuletzt daran, dass eine diskriminierende Absicht des Arbeitgebers schwer nachzuweisen ist. Das Gesetz Nr. 125/1991 – „Positive Aktionen zur Verwirklichung der Gleichheit zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz“ – sollte das Gesetz von 1977 verbessern und verstärken; es will als Zielsetzung die Frauenarbeit fördern und eine substantielle Gleichheit zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz verwirklichen. Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen, die der Chancengleichheit im Wege stehen, werden als "positive Aktionen" für Frauen bezeichnet. Solche „positiven Aktionen" verfolgen insbesondere folgende Ziele:

- > Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten bei Schulbildung, Berufsausbildung und im Arbeitsleben;
- > Ausweitung der Berufswahl von Frauen;
- > Überwindung von Arbeitsbedingungen, die unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben;
- > Förderung der Eingliederung in jene Tätigkeiten, wo sie untervertreten sind;
- > Förderung des Ausgleichs zwischen familiärer und beruflicher Verantwortung.

Durch dieses Gesetz wurde der Begriff der Diskriminierung objektiviert. Die subjektive Haltung des Arbeitgebers ist nicht mehr ausschlaggebend, wichtig sind die objektiven Folgen.

Zur Durchführung der positiven Aktionen werden von Staats wegen finanzielle Anreize gegeben. Grundsätzlich gilt das Gesetz für privatrechtliche – hier sind die positiven Aktionen freiwillig – und öffentliche Arbeitsverhältnisse; es enthält die Verpflichtung für die Staatsverwaltung, „Pläne für positive Aktionen zur Anwendung zu bringen, die darauf abzielen alle Hindernisse für die Verwirklichung der Chancengleichheit zu beseitigen“.

Das Gesetz ist insofern ein Fortschritt gegenüber dem Gesetz von 1977 als es die Sanktionen gegen direkte und indirekte Diskriminierungen verbessert und den Gerichten spezielle Ermächtigungen zur Verhinderung kollektiver Diskriminierungen gibt. Z.B. kann dem Arbeitgeber aufgetragen werden, einen Plan zur Beseitigung der festgestellten Diskriminierung auszuarbeiten. Es können strafrechtliche Sanktionen ausgesprochen werden, falls der Arbeitgeber die Anordnungen nicht befolgt, oder es kann veranlasst werden, dass Staatsförderungen für Unternehmen, die diskriminieren, widerrufen werden. Das Gesetz beansprucht, einen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit leisten zu wollen, hat aber nicht zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen geführt (vielleicht auch aufgrund der fast gleichzeitig beginnenden ökonomischen Krise) und hat sich auch nicht auf die soziale Entwicklung und Tradition ausgewirkt. Dazu fehlt die verbindliche Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen. Arbeitsmarktdaten¹⁵ zu Folge verfügen zwar 44,5 % der Frauen über einen Abschluss in einer höheren Ausbildung (1998), jedoch nur 0,6 % haben Führungspositionen inne (bei einer Erwerbsquote von 44,8 %). Mit verschiedenen Dekreten (zuletzt Nr. 196/2000) wurde die öffentliche Verwaltung aufgefordert, die Chancengleichheit mit positiven Maßnahmen voranzutreiben, das Gleichstellungsgebot und das Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung zu überwachen – auch im Hinblick auf den vorgesehenen zweijährigen Bericht über die Situation des Personals bei Betrieben mit über 100 Beschäftigten.

Organe zur Umsetzung der Gleichberechtigung sind in Italien das Ministerium für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (ohne Geschäftsbereich), das erstmals 1996 eingerichtet wurde, die Nationale Kommission für Chancengleichheit, die beim Ministerrat angesiedelt ist, das Nationale Komitee zur Gleichstellung, das beim Arbeitsministerium angesiedelt ist und die GleichstellungsrätlInnen, die auf National-, Regional- bzw. Provinzebene ernannt werden. Diese sind erste AnsprechpartnerIn bei Diskriminierungen am Arbeitsplatz (auch bei sexueller Diskriminierung) und bei Mobbing. Sie können vor Gericht im Auftrag der Arbeitnehmerin auftreten, sie überwachen das Gleichbehandlungsgebot, fordern Berichte über die Situation des Personals an und treiben die positiven Aktionen voran.

3.4.1. LOMBARDEI, SÜDTIROL, TRENTINO

In der Region Lombardei und in der Provinzen Südtirol/Alto Adige und Trient gelten zunächst wie im gesamten Staatsgebiet die Staatsgesetze.

Die Lombardei ist bestrebt, mit dem Regionalgesetz Nr. 16/1992, das im Laufe der Jahre öfters modifiziert und ergänzt wurde, Chancengleichheit zu verwirklichen, auch durch Frauenförderpläne. Spezifische Maßnahmen für Frauen sind in den regionalen Planungsdokumente vorgesehen. Da sehr auf Gender-Mainstreaming gesetzt wird, finden sich nach eigenen Angaben viele Maßnahmen für Frauen in den Gesetzen der verschiedenen Bereiche. Besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse der Frauen wird in der Ausbildung, im Bereich Arbeit, Handwerk, Tourismus, Landwirtschaft, Kultur und Sanität gelegt. So wird z. B. das Staatsgesetz Nr. 215/92 mitfinanziert und durch gezielte Programme das weibliche Unternehmertum unterstützt. Ein weiteres Beispiel ist das Regionalgesetz Nr. 23/99, das Maßnahmen zur

¹⁵ <http://www.db-decision.de/CoRe/Italy.htm> - European Database: Women in Decision-making/ Country Report Italy.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt: Kinderkrippen, Betriebskinderbetreuung, Zeitbanken. In Südtirol gibt es das Gesetz vom 10. August 1989, Nr. 4, „Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“, mit welchem sich das Land Südtirol zum Ziel setzt einen effektiven Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit zu leisten, Hindernisse, welche direkt oder indirekt Frauen diskriminieren zu beseitigen und dazu geeignete Maßnahmen im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich zu fördern. Dieses Gesetz sieht neben der genannten allgemeinen Absichtsbekundung vor allem die Einsetzung und Aufgaben des Landesbeirates zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau vor. Mit Landesgesetz vom 9. April 1996, Nr. 8, „Maßnahmen zur Kinderbetreuung“ wurde der Tagesmütter/väterdienst eingeführt und geregelt. Zur Zeit wird an Kriterien zur Förderung des weiblichen Unternehmertums in Südtirol gearbeitet.

Ein gleichnamiges Gesetz „Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ gibt es im Trentino. In den italienischen Arge-Alp-Ländern existieren Frauenförderpläne, die jedoch nicht mit verbindlichen Maßnahmen verbunden sind. Korrespondierend zur Nationalen Kommission wurden regionale Kommissionen (in Südtirol Landesbeirat) eingerichtet. In jedem Land sind Gleichstellungsrätinnen tätig. Dazu gibt es Komitees zur Verwirklichung von Chancengleichheit, die von den Kollektivverträgen vorgesehen sind und sich mit Gleichstellung in den Verwaltungen beschäftigen.

Im Trentino wurde im Rang eines Ministeriums ein Assessorat errichtet, das alle Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau treffen soll. In der Lombardei gibt es eine Abteilung und einen (derzeit männlichen) Assessor für Chancengleichheit.

GLEICHSTELLUNGSGESETZE IM ÜBERBLICK

Österreich	Salzburg	Tirol	Vorarlberg
Österreichische Bundesverfassung Art. 7. 1) Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – BGBG (1993). 2) Gleichbehandlungsgesetz – GBG (1979).	1) Landes-Gleichbehandlungsgesetz (1996). 2) Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz (1998). 3) Frauenförderplan Landeskliniken (2000).	1) Landes-Gleichbehandlungsgesetz (1997). 2) Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz (1999). 3) Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz (1999).	1) Landes-Frauenförderungsgesetz (1997). 2) Landesbedienstetengesetz (1996).
Geltungsbereich			
zu 1) Bedienstete und Lehrlinge des Bundes; TeilnehmerInnen a.d. Eignungsausbildung; im Ausbildungsdienst; Bewerbungen in Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. zu 2) Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.	zu 1) Bedienstete und StellenbewerberInnen im Landesdienst, in den Bezirkshauptmannschaften, den Landeskrankenanstalten; gilt nicht für LandeslehrerInnen. zu 2) Gemeinde- und Magistratsbedienstete.	zu 1) Bedienstete des Landes Tirol, ebenso alle Personen, die sich um Aufnahme in den Landesdienst bewerben. zu 2) Landeslehrer und Landesvertragslehrer.	Landesbedienstete
Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot (in allen Gesetzen enthalten).			
Gleichheitssatz Art. 7. Maßnahmen zur faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.			
Sexuelle Belästigung: Diskriminierung aufgrund d. Geschlechts. Schadenersatzansprüche. Dienstpflichtverletzung			Dienstpflichtverletzung
Rechtsfolgen einer Diskriminierung: Schadenersatzansprüche; Beweislast: Glaubhaftmachung (EU-Beweislastrichtlinie).			
Förderungsmaßnahmen für Frauen			
zu 1) Verpflichtung z. aktiven Förderung v. Frauen, Frauenförderungspläne alle zwei Jahre durch Ressorts. zu 2) Förderungen des Bundes nur bei Beachtung des GBG. Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung.	Allg. Frauenförderungsgebot, wenn Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 40 %); Erstellung von Frauenförderplänen alle zwei Jahre. Ziel: Frauenanteils von mind. 40 %, mehr Frauen in Führungspositionen.	Allgemeines Frauenförderungsgebot. Erstellung eines Frauenförderungsprogramms: Ziel: Anteil von 40 % Frauen in allen Verwendungsgruppen und Funktionen.	Allgemeines Ziel: Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Vorarlberg. Erhöhung des Frauenanteils wird angestrebt. Keine Frauenförderungspläne oder -programme.
Organe			
zu 1) Gleichbehandlungskommission d. Bundes; Gleichbehandlungsbeauftragte f. jeden Vertretungsbereich; Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen; Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen; Kontaktfrauen; Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (Universitäten). zu 2) Gleichbehandlungskommission. Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.	Landesgleichbehandlungskommissionen; Gemeindegleichbehandlungskommission; Gleichbehandlungsbeauftragte für Land und Gemeinden ist die Leiterin des Frauenbüros Salzburg. MagistratsGleichbehandlungskommission für die Stadt Salzburg; MagistratsGleichbehandlungsbeauftragte für die Stadt Salzburg.	Gleichbehandlungskommission; Gleichbehandlungsbeauftragte; Vertrauenspersonen. Je 1 Gleichbehandlungsbeauftragte und Stellvertreterin für allgemeine Verwaltung, Krankenanstalten/TILAK, LandeslehrerInnen, Gemeinden, Stadt Innsbruck.	Frauenpolitischer Rat, Anlaufstelle z. Förderung der Chancengleichheit i.d. Personalvertretung der Landesbediensteten; Frauenbeauftragte der Vorarlberger LReg – Leiterin der Anlaufstelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer; Frauenreferat als Geschäftsstelle des Frauenpolitischen Forums; Kontaktfrauen.
Instrumente der Umsetzung			
	Beratung durch GBB; Akteneinsichtsrecht der Kommission; Sanktionsmöglichkeiten: Disziplinaranzeige; Schadenersatzanspruch der Betroffenen.	Information; Beratung; Schlichtungsverfahren; Akteneinsicht (bedingt); Gleichbehandlungsbericht; Antrag an GB-Kommission; Gutachten.	Beratung, Akteneinsicht, Sanktionsmöglichkeiten bei sexueller Gewalt.

Schweiz	Graubünden	St. Gallen	Tessin
Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft Art. 8 (1999). Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG 1996).	Bundesgesetz	Bundesgesetz	Bundesgesetz
Geltungsbereich			
Gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens.	Kantonebene	Kantonebene	Kantonebene
Gleichbehandlungsgebot: Art. 8 Abs. 2 BV: Niemand darf diskriminiert werden wegen des Geschlechts. Art. 8 Abs. 3 BV.: Mann u. Frau gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für rechtliche und tatsächliche Gleichstellung v. a. in Familie, Ausbildung u. Arbeit. Anspruch auf gleichen Lohn f. gleichwertige Arbeit. Gleichstellungsgesetz bezweckt d. Förderung der tatsächlichen Gleichstellung v. Frau u. Mann. Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung.			
Sexuelle Belästigung: ist Diskriminierung.			
Rechtsfolgen einer Diskriminierung: Anspruch auf Verbot oder Unterlassung einer drohenden Diskriminierung. Beseitigung einer bestehenden Diskriminierung. Feststellung einer Diskriminierung. Zahlung des geschuldeten Lohns. Schadenersatz.			
Beweislast: Diskriminierung wird vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.			
Förderungsmaßnahmen für Frauen: Angemessene Maßnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar. Finanzhilfen für wegweisende Projekte. Kostenlose Verfahren rund um Gleichstellungsforderung (Schlichtungsstellen), Beweislasteileichterung, Verbandsklage, Schutz vor Rachekündigungen. Keine Frauenförderpläne.			
Organe			
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Schlichtungsstellen in den Kantonen.	Kantonale Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen. Stabsstelle für Gleichstellungsfragen des Kantons Graubünden	Schlichtungsstelle für Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen im Kanton St.Gallen.	Ufficio cantonale di conciliazione per la parità dei sessi. Beratungsstelle für Frauenfragen (Consulenza per la condizione femminile).
Aufgaben der Organe			
In jedem Kanton Schlichtungsstellen, die bei Verdacht auf eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes von den Streitparteien angerufen werden können. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Schlichtungsstellen haben nur einen Vermittlungsauftrag. Können sich die Parteien nicht einigen, muss die Klägerin ihre Ansprüche innert drei Monaten vor Gericht einklagen. Je nach Regelung müssen/können die Parteien vor einem Gerichtsgang die Schlichtungsstelle anrufen bzw. können direkt ans Gericht gelangen.	Schlichtungsverfahren ist obligatorisch, gilt nur für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.	Schlichtungsverfahren ist fakultativ und gilt nur für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.	Schlichtungsverfahren ist obligatorisch und gilt auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse.
Instrumente der Umsetzung			
	Beratung, Aktenstudium, Schlichtungsversuch, keine Sanktionsmöglichkeiten.	Beratung, Aktenstudium, Schlichtungsversuch, keine Sanktionsmöglichkeiten.	Beratung, Akteneinsicht, Schlichtungsvorschlag, der bei Annahme juristische Rechtskraft besitzt.

Deutschland	Baden-Württemberg	Bayern
Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland – GG. Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (2001)). Kein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.	Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Landesgleichberechtigungsgesetz – LGIG (1996).	Verfassung des Freistaates Bayern. Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG (1996).
Geltungsbereich		
Beschäftigte i.d. unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform; in den Gerichten des Bundes; in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen. Hinwirkung auf Anwendung d. Gesetzes bei Umwandlung von bundeseigenen Unternehmen in Privatrechtsform.	Behörden des Landes, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Landes, Hochschulen, Gerichte des Landes, Rundfunk. Für Gemeinden gesonderte Regelungen: Frauenförderpläne in eigener Verantwortung.	Behörden, Gerichte u. sonstige öffentliche Stellen, Gemeinden, Gemeindeverbände jur. Personen d. öff. Rechts (unter Aufsicht des Freistaats). Ähnl. Regelungen für die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Städte.
Gleichbehandlungsgebot		
Gleichheitssatz Art. 3 GG. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Art. 3 Absatz 2 GG). Allgemeines Ziel im DGleG: Gleichstellung, Diskriminierungsverbot, Frauenförderung. Im priv. Erwerbsbereich: geschlechtsbezogenes Benachteiligungsverbot für ArbeitnehmerInnen.	Zielsetzung: Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes, gezielte berufliche Förderung von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen bei Unterrepräsentation. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Ziel: Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern; Erhöhung der Frauenanteile bei erheblich geringerer Zahl; Sicherung der Chancengleichheit; Hinwirkung auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Sexuelle Belästigung: eigens geregelt, keine spezielle Regelungen auf Landesebene.		
Rechtsfolgen einer Diskriminierung: keine spez. Regelung im Gesetz; Feststellung, Beseitigung, Schadensersatz nach allg. Regeln.		
Beweislast: Beweislastlichtlinie der EU		
Förderungsmaßnahmen für Frauen		
Bei Unterrepräsentation (weniger als 50%): einzelfallbezogene Quote. Erstellung von Gleichstellungsplänen als Dienstpflicht.	Erstellung von Frauenförderplänen als Dienstpflicht; keine Quote; Ziel- und Zeitvorgaben.	Aufstellung von Gleichstellungskonzepten als Dienstpflicht; keine Quote.
Organe: Gleichstellungsbeauftragte; Frauenvertreterin; Gleichstellungsbeauftragte.		
Aufgaben der Organe		
Förderung und Überwachung des Vollzugs des Gesetzes sowie des Beschäftigtenschutzgesetzes; Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle betreffend Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung.	Achtet auf die Durchführung und Einhaltung und Umsetzung des Gesetzes.	Fördert und überwacht den Vollzug des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts.
Instrumente der Umsetzung		
Beratung; Akteneinsicht; Sanktionsmöglichkeiten; Einspruchsrecht bei Verstößen mit aufschiebender Wirkung.	Initiativrecht; Beteiligungsrecht; Beanstandungsrecht; Akteneinsichtsrecht; Einspruchsrecht m. aufschiebender Wirkung; Information und Beratung.	Beteiligung (z.T. nur auf Antrag); Beanstandungsrecht; eigene Initiativen; Mitwirkungsrecht; Beratung; unmittelbares Vortragsrecht, Unterrichtsrecht; Information.

Italien	Lombardei	Südtirol	Trentino
Italienische Verfassung Art. 3 und Art. 37. Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Arbeit (Gesetz Nr. 903/1977). Gesetz zum Schutz der berufstätigen Mutter (Nr. 1204/1991). Bestimmungen über die Unterstützung der Mutter- und Vaterschaft, das Recht auf Pflege und Bildung und die Koordinierung der städtischen Zeiten (Gesetz Nr. 53/2000).	RegionalG „Einsetzung und Aufgaben der regionalen Kommission zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ (Nr. 16/1992); RegionalGe zur Förderung von Handwerksbetrieben, bes. Frauen- und Jungbetriebe), zur Entwicklung der Kleinbetrieben (besonders von Frauen), zur Förderung von Frauenbetrieben und frauenfreundlichen Betrieben, zur Gleichberechtigung der Geschlechter, zur Fortbildung und Wiedereinstieg von Frauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Landesgesetz „Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ (Nr. 4/1989). Fördergesetz der Wirtschaft zur Förderung des weiblichen Unternehmertums. Region: Art. 47, c2 des Sonderstatut für Trentino Südtirol	LandesG „Ämter- und Personalordnung“ (Nr. 07/97; LandesG „Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ (Nr. 41/1993); Region: Art. 47, c2 des Sonderstatut für Trentino-Südtirol.
Geltungsbereich: Für alle privatrechtlichen u. öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse; beim Zugang z. Arbeit auf allen Ebenen d. beruflichen Stufenleiter unabhängig von der Art und Weise d. Einstellung u. in jedem Bereich oder Zweig d. Tätigkeit, bei Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung, Berufsausbildung, Berufsweiterbildung u. Berufsbildung.			
Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot; Gebot der gleichen Entlohnung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.			
Rechtsfolgen einer Diskriminierung: Rekurs an Arbeitsgericht: Anordnung der sofortigen Einstellung des diskriminierenden Verhaltens und der Beseitigung von dessen Folgen.; Sanktionen: nur Geldbußen. Verurteilter Arbeitgeber muss Plan zur Beseitigung der festgestellten Diskriminierung ausarbeiten: Bei Nichtbefolgung strafrechtliche Sanktionen, zusätzliche Sanktionen: möglicher Verlust von öffentlichen Aufträgen, Subventionen, Zuschüssen usw.			
Beweislast: Beweislastekehrung/Umkehr.			
Sexuelle Belästigung: geregelt in Kollektivverträgen.			
Förderungsmaßnahmen für Frauen			
Positive Aktionen z. Verwirklichung d. Gleichheit zw. Mann u. Frau am Arbeitsplatz. Zielsetzungen: Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten bei Schulbildung, Berufsausbildung, Zugang zur Arbeit, bei Berufslaufbahn, im Arbeitsleben und in Mobilitätszeiten; Fächerung der Berufswahl von Frauen; Überwindung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisationen, Arbeitsverteilungen, die nach Geschlecht unterschiedliche Auswirkungen auf die Lohnabhängigen haben; Förderung der Eingliederung der Frauen, wo sie untervertreten sind; Förderung des Ausgleichs zwischen familiärer und beruflicher Verantwortung; finanzielle Anreize; Frauenförderpläne, aber keine Sanktionen bei Nichtbefolgung. Errichtung v. Kommissionen f. Chancengleichheit: Überwachung des Gleichbehandlungsgebotes; 2-jähriger Bericht über d. Situation d. Personals bei Betrieben mit über 100 Beschäftigten; Vertretungsbefugnisse vor Gericht.			
Frauenförderpläne: ja, aber nicht mit zwingenden Maßnahmen, keine Quote.			
Organe			
Ministerium für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau ohne Geschäftsbereich; Nationale Kommission für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau, beim Ministerrat; Verschiedene fachbezogenen Kommissionen für Chancengleichheit (z. B. Arbeit, weibliches Unternehmertum...); GleichstellungsrätlInnen	Assessorat für Jugend, Sport und Chancengleichheit; Regionale Kommission zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau, bei der Regionalregierung angesiedelt, aber seit 3 Jahren nicht ernannt; Komitees zur Verwirklichung von Chancengleichheit, heuer von Regionalregierung gewählt worden – beschäftigt sich aber nur mit Gleichstellung in Verwaltung.	Landesbeirat zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau; Dienststelle Frauenbüro; Gleichstellungsrätin; Komitees zur Verwirklichung der Chancengleichheit, von Kollektivverträgen vorgesehen, ab 30.000 EinwohnerInnen auf Gemeindeebene verpflichtend.	Assessorat für Umwelt, Sport und Chancengleichheit; Kommission zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau; Gleichstellungsrätin; Komitees zur Verwirklichung der Chancengleichheit (durch Kollektivverträge vorgesehen).
Instrumente der Umsetzung: obligatorische bzw. fakultative nicht bindende Gutachten zu Gesetze und Akten - keine Sanktionsmöglichkeiten.			
	Obligatorische Gutachten.	Fakultative Gutachten.	Fakultative Gutachten.

Gleichstellungsinstitutionen

KURZ GEFASST

GLEICHSTELLUNGSINSTITUTIONEN

- In allen drei **österreichischen Arge-Alp-Ländern** sind Frauenreferate eingerichtet worden (*Vorarlberg* 1986, *Salzburg* 1989, *Tirol* 1990). Die Frauenreferate sind in die jeweiligen Ämter der Landesregierung eingebunden und dem Aufgabenbereich eines Landesrates bzw. einer Landesrätin zugewiesen. Ihre Aufgabe ist es, gesellschaftliche Veränderungen im Sinne von Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen herbeizuführen und Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung zu setzen. Besondere Bedeutung kommt hierbei der Öffentlichkeitsarbeit und der politischen Bildung zu. Die Frauenreferate publizieren Informationsbroschüren, geben Studien in Auftrag und dokumentieren Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung. Des Weiteren unterstützen die Referate Initiativen und Projekte, die auf die Förderung des Gleichstellungsgedanken ausgerichtet sind. Die Frauenreferate fungieren nicht als Beratungsstellen, sondern initiieren bzw. unterstützen externe Beratungsstellen und Frauennetzwerke. In Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte der Landesverwaltungen wird das Gender Mainstreaming-Prinzip bekannt gemacht.
- In der **Schweiz** ist die Institutionalisierung der Gleichstellungsfachstellen unterschiedlich erfolgt: In *Graubünden* und im *Tessin* sind die Frauenbüros Stabsstellen der Kantonalverwaltung; in *St. Gallen* hingegen war das Frauenbüro bis Anfang 2002 außerhalb der kantonalen Verwaltung angesiedelt. Auch hinsichtlich des Wirkungsbereiches gibt es Unterschiede zwischen den Kantonen: Während die Stabsstellen in Graubünden und im Tessin verwaltungsinterne und -externe Aufgaben wahrnehmen, wirkt die Stelle in St. Gallen eher außerhalb der kantonalen Verwaltung. In allen drei Arge-Alp-Ländern der Schweiz gibt es neben den Frauenbüros kaum zusätzliche Einrichtungen für Gleichstellungsfragen innerhalb der kantonalen Verwaltungen. Die personelle und finanzielle Ausstattung der Frauenbüros wird in allen drei Kantonen als zu gering eingestuft.
- In den beiden **deutschen Arge-Alp-Ländern** sind Frauenangelegenheiten jeweils bei den Sozialministerien angesiedelt. In *Baden-Württemberg* ist die Staatssekretärin im Sozialministerium zugleich auch Frauenbeauftragte der Landesregierung, während in *Bayern* die Frauenbeauftragte der Staatsregierung Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ist. Die Aufgaben der mit Frauenangelegenheiten befassten Stellen liegen primär nicht in der direkten Beratung von Bürgerinnen, gleichstellungsrelevanten Eingaben wird aber auch im Einzelfall nachgegangen. Die Stellen erarbeiten landespolitische Maßnahmen und Programme zur Förderung der Chancengleichheit, befassen sich mit Rechts- und Grundsatzfragen sowie mit der Neukonzeption von Politiken für Frauen; sie sind für die Umsetzung der Landesgleichstellungsgesetze zuständig, initiieren und fördern Projekte, Kampagnen, Studien und Veranstaltungen.
- In **Italien** wurden Kommissionen für Chancengleichheit auf verschiedenen Ebenen eingerichtet. Diese haben v. a. beratenden Charakter und überwachen die Wirksamkeit der Maßnahmen. Die Zusammensetzung der einzelnen Einrichtungen ist unterschiedlich. Während fast alle Regionen und auch einige Provinzen beratende Organe zur Verwirklichung der Chancengleichheit eingesetzt haben, fehlen diese auf kommunaler Ebene fast völlig. Parallel dazu haben die Exekutivorgane aller Ebenen in den letzten Jahren damit begonnen, Assessorate für Chancengleichheit oder Frauenbüros einzurichten. Zusätzlich zu den Kommissionen für Chancengleichheit ist in Italien auf nationaler, regionaler und provinzieller Ebene eine Gleichstellungsrätin vorgesehen. In den Autonomen Provinzen *Trentino* und *Südtirol* wurden die Kommissionen für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (in Südtirol als Landesbeirat für Chancengleichheit) als beratende Organe der Landesregierungen eingerichtet. In der Region *Lombardien* wurde in dieser Legislatur die Kommission für Chancengleichheit noch immer nicht ernannt.

4. GLEICHSTELLUNGSIONSTITUTIONEN

4.1. DIE ÖSTERREICHISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

In den drei österreichischen Arge-Alp-Ländern sind in Vorarlberg 1986, in Salzburg 1989 und in Tirol 1990 Frauenreferate eingerichtet worden. Die Frauenreferate sind in die jeweiligen Ämter der Landesregierung eingebunden und dem Aufgabenbereich eines Landesrates bzw. einer Landesrätin zugewiesen. Sie sind damit betraut, gesellschaftliche Veränderungen im Sinne von Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen herbeizuführen und Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung zu setzen. Zentrale Aufgabe der Frauenreferate ist die Vermittlung von Informationen über Frauenpolitik und Frauenangelegenheiten, die Publikation von Informationsbroschüren und Studien sowie die Abhaltung und Dokumentation von Veranstaltungen. Des Weiteren unterstützen die Frauenreferate diverse Initiativen und Projekte. Die Frauenreferate fungieren nicht als Beratungsstellen, sondern initiieren bzw. unterstützen Beratungsstellen und Frauennetzwerke. In Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte des Landes wird das Gender Mainstreaming-Prinzip bekannt gemacht.

4.1.1. SALZBURG (www.salzburg.gv.at/buero-fuer-frauenfragen)

• *Administrative Einbindung*

Das Regierungsübereinkommen der Landesregierung (ÖVP/SPÖ-Koalition) für die 12. Legislaturperiode von 1999-2004 bekennt sich zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen, zur Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Selbständigkeit und Unabhängigkeit, wobei Kernpunkt der Bemühungen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein soll. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist somit ein Schwerpunkt der Salzburger Landespolitik.

In Salzburg ist das Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung im Amt der Landesregierung in der Abteilung „Bildung, Familie, Gesellschaft“ angesiedelt. Die Ebene der Einbindung wird nicht als ideal angesehen; eine Ansiedlung im Zentralbereich der Verwaltung wäre vorzuziehen. Initiativen zu einer dahingehenden Strukturänderung waren bisher nicht erfolgreich – die Haltung des Landes ist derzeit ablehnend. Eine Salzburger Besonderheit besteht darin, dass die Leiterin des Büros für Frauenfragen und Gleichbehandlung in mehrfachen Funktionen tätig ist: Sie ist seit 1990 Frauenreferentin des Landes Salzburg, seit 1996 Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte und seit 1998 Gemeinde-Gleichbehandlungsbeauftragte. Die beiden letzteren Funktionen wurden ihr auf Grund des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes von 1996 bzw. des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes von 1998 direkt zugewiesen. Für die Landeshauptstadt Salzburg gibt es zusätzlich eine kommunale Frauenbeauftragte.

Förderlich für eine erfolgreiche Arbeit des Frauenbüros werden das Budget und die Unterstützung von „oben“ angesehen. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, der Salzburger Verwaltungsakademie und der Legistik, dem statistischen Referat, der Personalvertretung und den Führungsebenen in allen Abteilungen, Bezirkshauptmannschaften und Betrieben (inklusive Krankenanstalten) des Landes Salzburg.

• *Aufgaben des Frauenbüros*

Die Leiterin des Büros für Frauenfragen und Gleichbehandlung ist für die Durchführung des Salzburger Landes-Frauenförderprogramms, für die Vollziehung des Landes- und des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes, für Angelegenheiten der Landes-Gleichbehandlungskommission und der Gemeinde-Gleichbehandlungskommission zuständig. Die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sind per Gesetz: Beratung und Vertretung der Bediensteten in allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen und Problemen, Informationen an die Bediensteten, Vertretung der Bediensteten in

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, Erstellung der Frauenförderpläne. Des Weiteren ist das Büro im Bereich der Grundlagenforschung tätig und übt Einfluss auf die Personal- und Organisationsentwicklung des Dienstgebers aus. Seit 1990 werden Gesetzesbegutachtungen zu allen die Frauen betreffenden Gesetzesvorhaben gemacht.

Das Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung versteht sich als Anlaufstelle für die weibliche Bevölkerung. Als solche leitet das Büro telefonische Anfragen und Beschwerden aller Art an die fachlich zuständigen Stellen weiter. Darüber hinaus werden Publikationen über Beratungsstellen in Stadt und Land Salzburg erstellt. Seit 1999 gibt es eine kostenlose Rechtsberatung für Frauen im gesamten Bundesland Salzburg. Das Salzburger Expertinnenforum „Frau & Recht“ bietet Veranstaltungsreihen zu aktuellen Rechtsänderungen im Privatrecht (Ehe- und Scheidungsrecht, Familienrecht, etc.) an.

Eine weitere Aufgabe ist die Informationstätigkeit über Frauenpolitik in Salzburg und Österreich (Broschüren, Frauenberichte und -studien). Die Leiterin des Büros für Frauenfragen fungiert als Referentin bei Veranstaltungen, die das Büro mit Fachfrauen und Expertinnen durchführt. Das Büro unterstützt und begleitet jedoch auch autonome Projekte, subventioniert Fraueninitiativen und initiiert Frauennetzwerke. Es hat drei Politiklehrgänge für Frauen und einen für Mädchen durchgeführt und fördert konkret Mädchen sowie Künstlerinnen.

Das Büro für Frauenfragen unterstützt und subventioniert u.a. seit 1994 das „ISIS: Gesundheitszentrum für Frauen“, seit 1995 den Verein „Frau und Arbeit“ (Wiedereinstiegshilfen und Hilfen für Unternehmensgründerinnen in enger Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice) sowie seit 1994 die „Beratungsstelle für einen familiengerechten Arbeitsmarkt Region Flachgau Nord“. Zusätzlich werden die drei Frauenhäuser (Opferschutz) in Stadt und Land Salzburg direkt vom Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung subventioniert.

• *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

In der Stadt Salzburg befasst sich ein eigenes Frauenbüro mit Gleichstellungsfragen. Auf Grund des Gender Mainstreaming-Prinzips, das die Implementierung der Gleichstellungspolitik in allen Ressorts und Verwaltungsbereichen des Landes vorsieht, sind auch die Personalabteilung, die Salzburger Verwaltungsakademie und die Legistik sowie das statistische Referat für die Realisierung des Gleichstellungsgrundsatzes verantwortlich. Gender Mainstreaming erfordert ganz generell die Kooperation mit leitenden BeamtInnen und Angestellten, Personalvertretungen in allen Abteilungen, Bezirkshauptmannschaften und Betrieben (incl. Krankenanstalten) sowie eine intensive Kooperation mit der Wirtschaftsabteilung und dem Fachreferat „Sozialplanung“, die für die EU-Programme TEP, NAP und EQUAL zuständig sind, und schließlich mit anderen Referaten der Salzburger Landesregierung (die Kinder- und Jugendanwaltschaft des Landes, Abteilung für Wirtschaft, Tourismus und Fremdenverkehr; Landessportbüro; Fachabteilung Hochbau, Abteilung für Land- und Forstwirtschaft u.a.).

• *Ausstattung des Büros für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes*

Im Büro arbeiten derzeit sechs Frauen und ein Mann mit einer Gesamtarbeitszeit von 500 Stellenprozenten. Die Leiterin wird von zwei Juristinnen, einer Erwachsenenbildnerin sowie einem Sekretariat unterstützt. Personell erscheint das Frauenbüro recht gut ausgestattet.

• *Politischer Einfluss*

Im Wege der EU-Programme kann u.a. auf Regionalpolitik Einfluss ausgeübt werden. Die Gesetzesbegutachtungen erfolgen „partiisch“ für Frauen. Das Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes wirkt bei den landesinternen Reformprozessen mit, so etwa bei der Reform des Landesdienstes 2000, bei der Gehaltsreform sowie bei der MitarbeiterInnenbefragung 2000 und bei der Erstellung von Frauenförderplänen. Als Vertreterin des Landes ist die Frauenreferentin in nationalen und internationalen Arbeitsgemeinschaften vertreten. Die Bereiche Frauenpolitik, Gleichbehandlung und Frauenförderung am Arbeitsmarkt, Gender Mainstreaming werden auch regelmäßig bei Symposien, Kongressen, Fachtagungen eingebracht. Direkter Einfluss kann durch die Subventions- und Förderpolitik des Referates und in Ausschüssen des Landtages ausgeübt werden.

• *Umsetzung der EU-Vorgaben*

In Vorträgen und Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte des Landesdienstes wird auf die erforderliche Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips hingewiesen. Mit den Abteilungen und Referaten, die für die EU-Programme TEP, NAP und EQUAL zuständig sind, wird eng kooperiert. Derzeit wird eine Novelle zum Landes- und Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz ausgearbeitet, die diese Gesetze an die aktuellen EU-Standards anpassen soll und die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten neu formuliert.

Nach der Einschätzung des Büros für Frauenfragen liegt das Problem der Umsetzung der EU-Vorgaben weniger im Mangel an Institutionen, sondern vielmehr in der geringen Griffbarkeit des Rechts selbst und in fehlenden Sanktionen sowie an mangelnder Kenntnis über die einschlägige EU-Gesetzgebung. Wenn die VertreterInnen des Dienstgebers nicht selbst der Umsetzung und Vorantreibung von Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort positiv gegenüberstehen bzw. aktiv mitwirken, sind auch die Rechtsmittel, die die Gleichbehandlungsgesetze einräumen, wenig zielführend. Sie scheitern einerseits am Freiraum des Dienstgebers bei Personalbesetzungen, andererseits an der mangelnden Flexibilität in der Organisation des öffentlichen Dienstes. Sogenannte Frauenprobleme werden dann nicht entschärft sondern eher produziert (z.B. mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Karriere).

4.1.2. TIROL (www.juff.frauen@tirol.gv.at)

• *Administrative Einbindung*

Im Land Tirol ist das Frauenreferat im Amt der Landesregierung (neben vier weiteren Referaten: Jugend, Familie, Arbeitnehmerförderung und Senioren) in der gesellschaftspolitischen Abteilung JUFF eingerichtet. Die Referate sind recht unterschiedlich mit Ressourcen ausgestattet. Obwohl das Frauenreferat nicht zu den am besten ausgestatteten gehört, wird die Einbindung in die Verwaltung positiv beurteilt, v.a. weil es gute Synergieeffekte zwischen den einzelnen Referaten gibt.

Als förderlich für die Realisierung der Aufgaben des Frauenreferats wird die intensive Kooperation mit den Frauenbeauftragten der anderen Bundesländer (jährliche FrauenreferentInnen-Konferenz) und die Vernetzung in EU-Angelegenheiten angesehen. Auch die Kooperation zwischen der Geschäftsstelle für die Gleichbehandlungsbeauftragten und den Gleichbehandlungskommissionen wird positiv beurteilt. Als weniger gut werden die begrenzten personellen und budgetären Ressourcen angesehen. Die strategische Zielvorstellung „Chancengleichheit ist Querschnittsaufgabe“ ist nach Aussagen der Frauenreferentin derzeit nicht umsetzbar, da Gleichstellungsfragen generell dem Frauenreferat zugewiesen werden.

• *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Von der Tiroler Landesregierung sind dem Frauenreferat u.a. folgende Aufgaben übertragen worden: Ausarbeitung von politischen Vorschlägen zur Verbesserung der Situation von Frauen; Auszeichnung frauenfreundlicher Einrichtungen in Betrieben und in öffentlichen Institutionen; Beseitigung un gerechtfertigter Benachteiligungen von Frauen; Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen, die Familie und Beruf verbinden möchten oder müssen; Förderung eines vertieften Verständnisses für die Partnerschaft von Frauen und Männern; Koordination aller in Tirol für die Fraueninteressen wirkenden Servicestellen und Institutionen; Vermittlung spezieller Beratungs- und Hilfemöglichkeiten; Vergabe von Studien und Organisation von Bildungsveranstaltungen.

Seit Inkrafttreten der Landes-Gleichbehandlungsgesetze für den Wirkungsbereich Landesverwaltung, Krankenanstalten, Gemeinden und LandeslehrerInnen wurden eigene Gleichbehandlungsbeauftragte, Kommissionen und Vertrauenspersonen für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes und Frauenfördergebotes innerhalb der Verwaltungen etabliert. Das Frauenreferat des Landes Tirol fungiert nun als Geschäftsstelle für die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Gleichbehandlungskommissionen von Landesverwaltung sowie der LandeslehrerInnen. Die gute inhaltliche Kooperation wird hervor-

gehoben. Seit der Installierung der verwaltungsinternen Organe für die Umsetzung der Gleichbehandlung und Frauenförderung hat sich der Aufgabenbereich des Frauenreferates mehr und mehr auf externe Tätigkeiten verschoben: Unterstützung von Frauenprojekten, die Durchführung von Veranstaltungen, die Erstellung von Informationsmaterial, die Vernetzung von Frauengruppen auf Landes- und regionaler Ebene.

- *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Auf Kommunalebene ist das Frauenreferat der Stadt Innsbruck für Gleichstellungspolitik eingerichtet. Seit Inkrafttreten der Landes-Gleichbehandlungsgesetze ist v.a. auch die Personalabteilung mit Gleichstellung befasst. Der Gender Mainstreaming-Ansatz verpflichtet auch jene Abteilungen, die für die Abwicklung von EU-Programmen verantwortlich sind (Raumordnung/Statistik; Wirtschaftsförderung; wirtschaftspolitische Koordinationsstelle; Arbeitnehmerförderung des Landes; Abteilung Agrartechnik).

- *Ausstattung des Frauenreferats*

Im Frauenreferat arbeiten vier Frauen (insgesamt 120 Wochenstunden). Damit schneidet das Frauenreferat Tirol schlechter ab als die Frauenreferate in Salzburg und Vorarlberg.

- *Politischer Einfluss*

Politischen Einfluss kann die Frauenreferentin im Rahmen von Politikberatung sowie mittels regelmäßiger inhaltlicher und strategischer Kooperationen erreichen (Jour Fixe). Darüber hinaus leistet das Frauenreferat Öffentlichkeitsarbeit. Es erarbeitet Grundsatzpapiere und sollte auch in der Budgetpolitik gehört werden. Derzeit sind gleichstellungsorientierte Ansätze am ehesten über die Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Wiedereinsteigerinnen“, „Informationsgesellschaft“ transportierbar.

- *Umsetzung der EU-Vorgaben*

Mit Regierungsbeschluss vom 30.10.2001 hat die Landesregierung die Gender-Mainstreaming-Strategie als Querschnittaufgabe für alle Bereiche der Landespolitik als verbindliches Leitziel verankert. Für die Umsetzung dieser Strategie sollen eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe und Arbeitsgruppen eingerichtet werden. Das JUFF-Frauenreferat wird mit der Koordinierungs- und Controllingfunktion beauftragt.

4.1.3. VORARLBERG (www.vorarlberg.at/frauen; www.3laenderfrauen.org)

- *Administrative Einbindung*

Mit Regierungsbeschluss von 1984 wurde das Referat „Ehe-, Familie- und Frauenfragen“, mit Beschluss 1989 ein eigener Fachbereich für Frauenfragen eingerichtet. 1996 wurde das Frauenreferat in die Abteilung „Gesellschaft und Soziales“ integriert. Förderlich für die Arbeit des Frauenreferats wird die Kooperation mit den Sozialpartnern und dem Arbeitsmarktservice sowie die personelle Ausstattung angesehen. Eine administrative Einbindung als Stabsstelle bzw. eine Ansiedelung im Präsidium würde jedoch als zielführender eingeschätzt.

- *Aufgaben der Gleichstellungsinstitution*

Die Aufgabenbereiche (Leitbild der Abteilung IVa 1996) umfassen interne Maßnahmen (20 %), externe Maßnahmen (50 %) und Serviceleistungen (30 %). Zu den internen Aufgaben gehören Frauenförderprogramme, die Initiierung von Frauenfördermaßnahmen, Tätigkeit als Sachverständige, Stellungnahme zu Verordnungen/Gesetzen, Erstellen von Frauenförderplänen für den Landesdienst, Erarbeiten eines Maßnahmenkataloges zur Verbesserung der Situation von Frauen und die Geschäftsstelle für das Frauenpolitische Forum. Zu den Maßnahmen nach außen gehören Öffentlichkeitsarbeit und Projektarbeit. Hierbei sind die Zusammenarbeit mit dem Frauenpolitischen Forum und Frauenprojekten sowie Netzwerkarbeit, Referentinentätigkeit und Bildungsarbeit von Bedeutung. Die Frauenbeauftragte ist zudem die Anlaufstelle für Frauenfragen; sie berät und koordiniert Fraueninitiativen, und -gruppen; gewährt Subventionen und unterstützt bei EU-Förderungen.

- *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind:*

Im Bereich der Landesverwaltung sind alle Einheiten mit dem Thema Gleichstellung befasst und sollten auch im Rechenschaftsbericht darüber Stellung beziehen. Natürlich ist die Intensität der Befassung mit diesem Thema unterschiedlich ausgeprägt.

- *Ausstattung des Frauenbüros*

Im Frauenreferat arbeiten drei Frauen (250 Stellenprozente). Die Leiterin des Frauenreferats (40 Stunden) wird von einer Sachbearbeiterin, die für administrative, organisatorische und budgetverwaltende Tätigkeiten zuständig ist, und von einer zweiten Sachbearbeiterin, die für Mädchenarbeit und Chancengleichheit in den Betrieben zuständig ist, unterstützt (60 Stunden).

- *Politischer Einfluss und Umsetzung der EU-Vorgaben*

Durch den Aufbau des frauen.netzwerkvorarlberg ist eine politische Einflussnahme möglich: Die Frauensprecherinnen haben einen überregionalen Zugang zu allen Informationen und einen Draht zur Gemeindepolitik. Sie erfahren, was Frauen in den Gemeinden beschäftigt, was sie brauchen und können gezielt Unterstützung einfordern. Die Maßnahmen des Frauenreferates sind so angelegt, dass das politische Engagement von Frauen in den Regionen gefördert wird. Auch das Netzwerk mit Frauenvertreterinnen von ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund), AK (Arbeiterkammer), AMS (Arbeitsmarktservice) und Industriellenvereinigung macht ein gezieltes Platzieren von Frauenthemen in der Öffentlichkeit möglich. Weiters erzielt die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in verschiedenen Gremien frauenpolitischen Einfluss. Die Gleichstellungsinstitutionen reichen nicht aus, um die EU – Vorgaben, insbesondere die Vorgabe des Gender Mainstreaming zu erfüllen. Gendermainstreamingbeauftragte, die eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten eingehen, sind in den Regionen, aber auch in den Verwaltungsbehörden selbst notwendig.

4.2. DIE SCHWEITER ARGE-ALP-LÄNDER

In der Schweiz bestehen große Unterschiede bei der Einbindung der Gleichstellungsfachstellen auf kantonaler Ebene: In Graubünden und im Tessin sind die Frauenbüros Stabsstellen und haben somit einen zentralen Platz in der Verwaltung; in St. Gallen hingegen ist das Frauenbüro außerhalb der kantonalen Verwaltung angesiedelt. Auch beim Wirkungsbereich der Frauenbüros gibt es Unterschiede zwischen den Kantonen: Während die Stabsstellen in Graubünden und im Tessin verwaltungsinterne und -externe Aufgaben wahrnehmen, wirkt die Stelle in St. Gallen eher außerhalb der kantonalen Verwaltung. In allen drei Arge-Alp-Ländern der Schweiz gibt es neben den Frauenbüros kaum zusätzliche Einrichtungen für Gleichstellungsfragen innerhalb der kantonalen Verwaltungen. Die personelle und finanzielle Ausstattung der Frauenbüros wird in allen drei Kantonen als zu gering eingestuft.

4.2.1. GRAUBÜNDEN (www.stagl.gr.ch)

- *Administrative Einbindung*

In Graubünden wurde im November 1996 die Stabsstelle für Gleichstellungsfragen des Kantons geschaffen. Die Stelle ist direkt dem Finanz- und Militärdepartement unterstellt. Diese Einbindung wird als positiv betrachtet, wenngleich die Unterstützung durch das Verwaltungsumfeld und die Politik anfangs sehr gering war. Der Erfolg der Arbeit der Stabsstelle hängt nach eigenen Angaben stark von der Unterstützung der zuständigen Departementvorsteherin ab.

- *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Die Stabsstelle nimmt sowohl verwaltungsinterne als auch -externe Aufgaben wahr. Die Beratungstätigkeit der Stelle (ca. 10 % der Arbeit) richtet sich ausschließlich nach außen. Bei den Aufgaben der

Stabsstelle gilt die Generalklausel: „Die Stelle fördert die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter und indirekter Diskriminierung ein.“ Konkret bedeutet dies, dass die Stelle bei der Vorbereitung der Gesetzgebung mitarbeitet, eine Dokumentation einrichtet, Berichte erstellt, mit anderen Organisationen (auf kommunaler, kantonaler und eidgenössischer Ebene) zusammenarbeitet, mit der Anlaufstelle für Frauenfragen in der Verwaltung und mit anderen Departementen und Dienststellen in Gleichstellungsfragen zusammenarbeitet und Behörden und Unternehmungen in Gleichstellungsfragen berät.

Für die Erledigung der Aufgaben wurden der Stabsstelle für Gleichstellungsfragen umfangreiche Kompetenzen verliehen: Sie steht in direktem Kontakt mit allen Stellen aller Stufen der kantonalen Verwaltung; kann Einsicht nehmen in die Unterlagen der Verwaltung, die gleichstellungsrelevante Fragen betreffen; hat das Recht auf Einbeziehung durch die Verwaltung zur Bearbeitung von Geschäften, welche die Gleichstellung betreffen; wird bei verwaltungsinternen Mitberichtsverfahren zu Gleichstellungsfragen beigezogen; kann bei verwaltungsinternen oder außerparlamentarischen Kommissionen bzw. Arbeitsgruppen mitarbeiten, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen.

• *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Im Personal- und Organisationsamt des Kantons gibt es seit Januar 1995 eine eigene Anlaufstelle für Frauenfragen zur Beratung der kantonalen Bediensteten. Die Anlaufstelle fördert Mitarbeiterinnen im Rahmen eines Ausbildungsprogramms, berät interessierte Dienststellen in Gleichstellungsfragen und betreibt Öffentlichkeitsarbeit. Der Stellenumfang dieser Anlaufstelle beträgt 20 %.

• *Ausstattung der Stabsstelle*

Die Finanzmittel werden vom Kanton Graubünden zur Verfügung gestellt, sind aber v.a. für die Projektarbeit äußerst knapp bemessen. Die Projektarbeit kann daher in erster Linie anderen Institutionen Impulse zu geben; für eine vertiefte, längerfristige und nachhaltige Bearbeitung fehlen oft die personellen und finanziellen Ressourcen. Derzeit hat die Stabsstelle insgesamt 125 Stellenprozente, davon entfallen 60 % auf die Leitung, 30 % für das Sekretariat und 35 % für eine Juristin.

• *Politischer Einfluss*

Der politische Einfluss der Stabsstelle wird aufgrund der zunehmenden Vernetzung mit anderen Einrichtungen und der erfolgreich durchgeführten Projekte positiv eingeschätzt. Auch die politische Unterstützung der seit 1999 neuen Vorsteherin des Finanz- und Militärdepartements spielt eine sehr positive Rolle.

Der Stabsstelle ist es gelungen, die Unterstützung breiter Kreise (Frauenorganisationen, aber auch Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, usw.) zu erlangen und mit den unterschiedlichsten Organisationen zusammenzuarbeiten (u.a. Gewerbeverband, Handelskammer, Berufsverbände, Ausbildungsinstitutionen, Beratungsstellen). So wurde in der verwaltungsexternen Arbeit z. B. ein Projekt zum Schutz vor sexueller Belästigung in Zusammenarbeit mit dem Gewerbeverband realisiert, verwaltungsintern wurde ein Projekt zur Chancengleichheit in der kantonalen Verwaltung von der Gesamtregierung unterstützt. Die personell und finanziell beschränkten Ressourcen setzen einer politischen Einflussnahme der Stabsstelle jedoch enge Grenzen. Verwaltungsintern werden die Kontakte zu anderen Verwaltungseinheiten fast ausschließlich von der Stabsstelle selbst gepflegt. Bei der Ausarbeitung neuer Vorlagen wird die Stabsstelle für Gleichstellungsfragen nicht immer rechtzeitig einbezogen.

4.2.2. ST. GALLEN (www.blackpoint.ch/glstelleg)

• *Administrative Einbindung:*

Die 1989 ins Leben gerufene „Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen“ ist eine verwaltungsexterne Einrichtung, die bis zum 31.12.2001 befristet war und durch den Lotteriefonds finanziert wurde. Die Fachstelle ist der Frauenzentrale (Dachverband der Frauenorganisationen im Kanton) unterstellt. Seit 1998 gibt es eine jährliche Leistungsvereinbarung mit dem Departement für Inneres und Militär. Die

verwaltungsexterne Einbettung der Struktur ermöglicht einerseits eine gute Vernetzung mit Frauenorganisationen, Politikerinnen usw. sowie eine selbständige Prioritätensetzung, andererseits fehlen oft Informationen aus der Regierung und Verwaltung. Auch durch die Leistungsvereinbarung mit dem Departement für Inneres und Militär konnte keine grundsätzlich engere Zusammenarbeit mit der Verwaltung erreicht werden. Zudem verunmöglicht die zeitliche Befristung der Stelle eine mittel- und langfristige Planung.

Auf Grund einer externen Evaluation wurde die Einrichtung einer neuen, verwaltungsinternen Stelle empfohlen, die im Generalsekretariat des Departements für Inneres und Militär angesiedelt werden soll. Am 27. November hat der Grosse Rat entschieden, dass es ab 2002 eine verwaltungsinterne Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen geben wird. Bewilligt wurden insgesamt 150 Stellenprozent.

- *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Die Fachstelle nimmt in erster Linie verwaltungsexterne Aufgaben wahr. Wichtige Aufgabenbereiche sind die Öffentlichkeits- und Projektarbeit (50 % der Arbeitszeit), die Beratungstätigkeit (ca. 20 %); Führung einer Dokumentationsstelle und Bibliothek zu Frauen- und Gleichstellungsthemen (20 %); Erarbeitung von Gutachten und Stellungnahmen zu Vorlagen mit gleichstellungsbezogenem Inhalt, Kontakte zu Berufsverbänden, Parteien, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen; Wahrnehmung von Ombudsfunktionen bei Gleichstellungsproblemen und Vernetzungsarbeit.

- *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Innerhalb der kantonalen Verwaltung gibt es eine Arbeitsgruppe „Gleiche Chancen für Frau und Mann“ als Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen im Personalamt (allerdings ohne festgelegte Stellenprozent). De facto sind die Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit im Kanton aber bei der Fachstelle angesiedelt.

- *Ausstattung des Frauenbüros*

Die personellen Ressourcen belaufen sich auf insgesamt 150 Stellenprozent, die auf drei Frauen aufgeteilt sind: die Stellenleitung ist zu 80 % beschäftigt, das Sekretariat und die Dokumentationsstelle wird mit 40 % erledigt und 30 % sind für juristische Beratung und Projektmitarbeit vorgesehen.

- *Politischer Einfluss*

Der politische Wirkungsgrad ist nach eigenen Einschätzungen sehr eingeschränkt, da die spezifischen Erfahrungen und das Wissen der Fachstelle von der Regierung, den Departements und Ämtern nur sehr selten in Anspruch genommen werden. Die Fachstelle kann aufgrund der fehlenden Informationen oft gar nicht ihre Mitarbeit anbieten bzw. rechtzeitig intervenieren. Was die Wirkung von Öffentlichkeitsarbeit, die Teilnahme an Vernehmlassungen und die Lobbyarbeit bei ParlamentarierInnen anbelangt, so ist der politische Einfluss der Fachstelle nur schwer einschätzbar.

4.2.3. TESSIN (www.ti.ch)

- *Administrative Einbindung*

Die Beratungsstelle für Frauenfragen (Consulenza per la Condizione Femminile) des Kantons Tessin wurde 1991 durch einen Regierungsbeschluss eingerichtet. Dabei handelt es sich um eine Stabsstelle, die direkt dem Staatsrat, also der Kantonalregierung, unterstellt ist. Diese zentrale Stelle innerhalb der Verwaltung wird als positiv bewertet.

- *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Beratung von Einzelpersonen; Kontaktpflege mit den Frauenorganisationen sowie mit den Departements und Ämtern; Erarbeitung von Vorschlägen zur Verwaltungsorganisation, zu Gesetzen und Verordnungen, zu positiven Aktionen für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frau und Mann; Erhebung der Ist-Situation von Frauen, Erarbeitung von Studien und Dokumentationen; die Begutachtung der Beschlussvorlagen; Zusammenarbeit mit anderen Institutionen auf kantonaler und eidgenössischer Ebene; Berichterstattung an die Kantonalregierung.

Etwa 70 % der Arbeitszeit wird für verwaltungsinterne und für externe Beratungstätigkeit aufgewandt. Die Themen sind dabei sehr vielfältig und umfassen den ganzen Lebensbereich von Frauen: Arbeitsbedingungen, Mutterschaft, Entlassungen, psychische und sexuelle Belästigung, Mobbing, Berufswiedereinstieg, Ehe- und Familienfragen, usw. Die Stelle berät aber auch kantonale und kommunale Stellen und andere öffentliche Einrichtungen und erarbeitet für sie Stellungnahmen und Gutachten zu Gesetzesvorschlägen und Gesetzesänderungen. Die restliche Arbeitszeit wird in Projekt- und Vernetzungsarbeit, in Kontaktpflege mit Frauenorganisationen, Gewerkschaften und anderen Institutionen und in Öffentlichkeitsarbeit investiert.

- *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Die Beratungsstelle für Frauenfragen ist – abgesehen von einer Arbeitsgruppe, die für das Departement für Soziales Vorschläge für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Gesundheitswesen erarbeitet – die einzige Stelle der kantonalen Verwaltung, die mit der Gleichstellungsthematik befasst ist.

- *Ausstattung des Frauenbüros*

Die Beratungsstelle verfügt über sehr beschränkte personelle und finanzielle Ressourcen: In der Beratungsstelle arbeitet eine Juristin Vollzeit (100 %) und eine Sekretärin Halbzzeit (50 %). Der Stellenumfang beträgt also insgesamt 150 %.

- *Politischer Einfluss*

Laut eigener Einschätzung bewirkt die Arbeit der Beratungsstelle für Frauenfragen eine erhöhte Sensibilität gegenüber Diskriminierungen von Frauen etwa hinsichtlich der politischen Repräsentanz von Frauen, wo einige Parteien eine freiwillige Quote eingeführt haben.

4.3. DIE DEUTSCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

In Bayern und Baden-Württemberg sind Frauenangelegenheiten jeweils bei den Sozialministerien angesiedelt. In Baden-Württemberg ist die Staatssekretärin im Sozialministerium zugleich auch Frauenbeauftragte der Landesregierung, während in Bayern die Frauenbeauftragte der Staatsregierung Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ist.

Die Aufgaben der mit Frauenangelegenheiten befassten Stellen liegen primär nicht in der direkten Beratung von Bürgerinnen; gleichstellungsrelevanten Eingaben wird aber auch im Einzelfall nachgegangen. Die Stellen erarbeiten landespolitische Maßnahmen, Programme zur Förderung der Chancengleichheit; befassen sich mit Rechts- und Grundsatzfragen sowie mit der Neukonzeption von Politiken für Frauen; sie sind für die Umsetzung der Landesgleichstellungsgesetze zuständig, initiieren und fördern Projekte, Kampagnen, Studien und Veranstaltungen.

4.3.1. BADEN-WÜRTTEMBERG (www.sozialministerium-bw.de)

- *Administrative Einbindung*

In Baden-Württemberg sind die beiden Frauenreferate seit 1990 in der Abteilung „Frauen und Familie“ im Sozialministerium angesiedelt. Davor war es eine Leitstelle im Sozialministerium. In der Abteilung „Frauen und Familie“ befassen sich zwei Referate (von insgesamt fünf) mit Frauenfragen: Referat 61 „Grundsatzfragen der Frauenpolitik“, Referat 62 „Gleichstellungsfragen der Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik.“ Die derzeitige Einbindung wird positiv bewertet; die Beschäftigungspolitik der EU (Vertrag von Amsterdam, Luxemburger Prozess) wird sehr förderlich für die Gleichstellungspolitik eingeschätzt.

- *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Die Staatssekretärin im Sozialministerium ist zugleich Frauenbeauftragte der Landesregierung. Die Abteilung „Frauen und Familie“ erarbeitet landespolitische Maßnahmen, Programme usw. zur Förderung

der Chancengleichheit, initiiert und fördert Modellprojekte, um gewünschte Entwicklungen anzuregen, führt Bundes- und EU-Programme durch, wirkt mit bei der Gesetzgebung des Landes und seiner Arbeit im Bundesrat u.v.a.m.

Der Aufgabenkatalog der Abteilung 6 des Baden-Württembergischen Sozialministeriums orientiert sich an den sogenannten „Essener Leitsätzen“, die 1985 von der CDU formuliert wurden. Diese umfassen die Grundsätze: Partnerschaft zwischen Mann und Frau in Familie und Beruf; Gleichwertigkeit von Hausfrauen und erwerbstätigen Frauen; Partnerschaft zwischen der Welt der Familie und der Welt der Arbeit. Aus diesen Grundsätzen leiten sich die folgenden Aufgaben ab: Durchführung des Landesgleichberechtigungsgesetzes; Umsetzung der Gleichstellung im Bereich der Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik; Erarbeitung und Umsetzung bundes- und landesgesetzlicher Vorgaben; Vergabe von Forschungsaufträgen als Basis für frauen- und familienpolitische Initiativen; Durchführung modellhafter Projekte und Öffentlichkeitsarbeit; Maßnahmen zur Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Zukunftsberufe, finanzielle Förderungen für Familien; Unterstützung von Frauenhäusern; Familienforschung; Frauenforschung; Bekämpfung des Frauenhandels; eigenständige Alterssicherung der Frau. Besonders hervorzuheben sind die Aktivitäten für das Landesgleichberechtigungsgesetz 1996, sowie dessen gründliche Überarbeitung im Jahr 2002, das „10-Punkte-Programm einer zukunftsorientierten Frauenpolitik“ in der 12. Legislaturperiode sowie das „Aktionsprogramm TOP-Themen der Frauenpolitik“ in der 13. Legislaturperiode.

- *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Weitere Organisationseinheiten gibt es im Wirtschaftsministerium (Ref. Frau und Wirtschaft) und im Ministerium Ländlicher Raum (Landfrauen). Gemäß dem Landesgleichberechtigungsgesetz gibt es Frauenbeauftragte in allen Ministerien und ihnen nachgeordneten Stellen.

- *Ausstattung des Frauenbüros*

In den Frauenreferaten des Sozialministeriums gibt es sechseinhalb Posten im höheren Dienst, drei im gehobenen Dienst und viereinhalb für die Registratur, den Schreibdienst und das Vorzimmer, das sind insgesamt 1.400 Stellenprozente. Die Ausstattung wird positiv beurteilt.

- *Politischer Einfluss*

Politischer Einfluss ist vor allem bei der Mitwirkung in der Gesetzgebung des Landes und des Bundes über den Bundesrat sowie über das Landesgleichberechtigungsgesetz und dessen Weiterentwicklung gegeben. Frauenpolitische Maßnahmen führen auf der Landes- und der kommunalen Ebene auch direkt in die politische Umsetzung (z.B. „Platzverweis“). Der Ministerrat hat 2001 die Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung beschlossen. Im Bereich der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds wird Gender Mainstreaming im Land bereits umgesetzt.

- *Umsetzung der EU-Vorgaben*

Rechtsverbindlichkeiten, die sich aus EU-Vorgaben ergeben, werden vom Land erfüllt.

4.3.2. BAYERN (www.stmas.bayern.de)

- *Administrative Einbindung*

Die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (LG) ist der Frauenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung (im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen) unmittelbar zugeordnet. Als hinderlich für die Arbeit der Leitstelle wird angesehen, dass in der Gesellschaft das Problembewusstsein und die Sensibilität mitunter fehlen und dass es zu wenig Personal- und Finanzmittel bei der Leitstelle gibt. Die Struktur der Einbindung wird jedoch als gut bezeichnet.

- *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Die LG nimmt sowohl verwaltungsinterne als auch externe Aufgaben wahr. Sie ist Anlaufstelle für

BürgerInnen und ArbeitgeberInnen sowie für Stellen des öffentlichen Sektors. Jedoch nimmt die LG auch unmittelbare Vollzugsaufgaben wahr, wie z. B. die ESF-Mittelförderung und Arbeitsmarkt. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt jedoch im verwaltungsexternen Bereich (etwa 70 %).

Als wichtigste Aufgaben werden genannt: Rechts- und Grundsatzfragen; Umsetzung des Gender Mainstreaming; Gleichstellung im öffentlichen Dienst und Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes; Maßnahmen zum Thema Frau und Arbeitswelt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Förderung von Mädchen und Frauen im Rahmen des Arbeitsmarktfonds; Förderung von Mädchen und Frauen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds; der Bayerische Frauenförderpreis; Neuorientierung und Wiedereingliederung in das Erwerbsleben; berufsbezogene Beratungsangebote für Frauen; Förderung von Modellprojekten; Gesprächskreis „Förderung von Frauen in der bayerischen Wirtschaft“; Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Besonders gelungen ist der Frauenkongress 2000 „Zusammenspiel – ein Plädoyer für Partnerschaft in Familie, Erziehung und Beruf“, erwähnenswert das Modellprojekt „JADWIGA“, erfolgreich die Beratungsstellen „Frau und Beruf“ und der Bayerische Frauenförderpreis, wichtig die Teilzeitorientierung des StMAS.

• *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Nach der Bayerischen Verfassung betrifft der Gleichstellungsauftrag alle Ressorts der Staatsregierung. Die Ressorts tragen insbesondere die Verantwortung für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den jeweiligen Fachpolitiken. Gemäß Artikel 15 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes werden bei den obersten Landesbehörden Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Dementsprechend ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Staatsministerien des Freistaates Bayern eine integrierte Aufgabe. Dazu kommen rd. 140 kommunale und rd. 160 staatliche Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbüros.

• *Ausstattung der Leitstelle*

In der Leitstelle arbeiten 3,5 Posten im höheren Dienst, 2,5 im gehobenen Dienst, eine im mittleren Dienst und 2,5 als Schreib- und Hilfskräfte/Vorzimmer, das sind insgesamt 950 Stellenprozent. Die Angaben der Leitstelle zur finanziellen Ausstattung beschränken sich auf den Mittelaufwand im engsten Sinne. Frauenprojekte, Fördertöpfe des Ressorts sowie Fördertöpfe anderer Ressorts oder der Kommunen sind darin nicht enthalten. Ebenso nicht integriert sind z.B. die mehr als 300 Gleichstellungsbeauftragten des Freistaates und der Kommunen. Ebenso nicht enthalten die Mittel der EU und die Mittel aus dem Landeshaushalt für Arbeitsmarkt.

• *Politischer Einfluss*

Die Leitstelle überprüft alle Entwürfe zu Rechtsvorschriften der Staatsregierung im Hinblick auf unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen von Frauen sowie auf Einhaltung einer geschlechtsneutralen Rechtssprache und unterbreitet ggf. Änderungsvorschläge. Die Frauenbeauftragte der Staatsregierung hat ein Beteiligungs- und Initiativrecht, welches von der LG ausgeführt wird. Die Frauenbeauftragte (LG) erarbeitet Vorlagen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, welche von der Staatsregierung beschlossen werden. Die Aufgabe der Leitstelle liegt dabei in der Vorbereitung entsprechender Initiativen (z. B. Bayerisches Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst; Berücksichtigung von Familienkompetenzen in den Beurteilungsrichtlinien; Gender Mainstreaming). Politisch nicht zu unterschätzen ist der Einfluss der Leitstelle als Mitglied des Ausschusses zur Begleitung der Strukturfondsförderung zur Unterstützung der wirtschaftlichen und sozialen Umstellung der Gebiete mit Strukturproblemen.

• *Umsetzung der EU-Vorgaben*

Verbesserungs- und Ausbaumaßnahmen sind vorstellbar, jedoch reichen nach Angaben der LG die Institutionen im Freistaat Bayern aus, um die Vorgaben der EU zu verwirklichen. Es ist zu erwarten, dass gleichstellungs- und frauenpolitische Maßnahmen mit der Strategie des Gender Mainstreaming Ansatz noch besser zur Geltung kommen.

4.4. DIE ITALIENISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

Chancengleichheit wurde in Italien im Vergleich zu anderen Ländern erst relativ spät (in den 80er Jahren) zum Thema. Um die Prinzipien der Gleichstellung und der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau zu verwirklichen, hat Italien sich für die Einrichtung von Kommissionen für Chancengleichheit auf verschiedenen Ebenen entschieden. Diese haben v. a. beratenden Charakter und überwachen die Wirksamkeit der Maßnahmen. Die Zusammensetzung der einzelnen Einrichtungen ist unterschiedlich. Während fast alle Regionen und auch einige Provinzen beratende Organe zur Verwirklichung der Chancengleichheit eingesetzt haben, fehlen diese auf kommunaler Ebene fast völlig. Parallel dazu haben die Exekutivorgane aller Ebenen in den letzten Jahren damit begonnen, Assessorate für Chancengleichheit oder Frauenbüros einzurichten.

Auf nationaler Ebenen gibt es:

- Das Ministerium für Chancengleichheit, das erstmals 1996 errichtet wurde (Dekret des Ministerpräsidenten vom 12. 7. 1996).
- Das Departement für Chancengleichheit, das beim Präsidium angegliedert ist (Dekret des Ministerpräsidenten vom 28. 10. 1997, Nr. 405).
- Die Nationale Kommission für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau, die auch beim Ministerratspräsidium angesiedelt ist und das Präsidium bei der Verwirklichung der effektiven Gleichstellung der Geschlechter unterstützen soll. Eingesetzt wurde die Kommission mit Dekret des Ministerpräsidenten vom 12. 6. 1984, wurde dann nochmals ausdrücklich im Absatz 2 des Artikel 21 des Gesetzes Nr. 4 vom 23. 8. 1988 vorgesehen und vom Gesetz Nr. 164 vom 22.06.1990 reglementiert.
- Das nationale Komitee zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsprinzips und der Chancengleichheit zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen. Das Komitee ist beim Arbeitsministerium angesiedelt und richtet sich gegen sexuelle Diskriminierungen und alle anderen Hindernisse, die eine effektive Gleichstellung der Frauen beim Arbeitseintritt, in der Arbeitswelt und bei der Karriere verhindern. Eingesetzt wurde das Komitee durch das Dekret des Ministerpräsidenten vom 2.12.1983, reglementiert wird es durch das Gesetz Nr. 125 vom 10.1991.

Zusätzlich zu den Kommissionen für Chancengleichheit, ist in Italien auf nationaler, regionaler und provinzieller Ebene eine Gleichstellungsärztin vorgesehen. Auf nationaler Ebene wurde sie erstmals mit Art. 4 des Gesetzes Nr. 863/1984 eingeführt. Die Gleichstellungsärztin ist Mitglied der regionalen Kommissionen für Chancengleichheit; mit Gesetz Nr. 56 vom 28.2.1987 hat sie ein beratendes Stimmrecht in der zentralen Angestelltenkommission. Die Aufgaben und die Einsetzung der Gleichstellungsärztin sowie die Ernennung einer Gleichstellungsärztin auf Provinzebene sind durch das Gesetz Nr. 125 vom 10.4.1991 geregelt.

Zusätzlich zu den Funktionen, die die Gleichstellungsärztin in diversen Kommissionen des Bereichs Arbeit innehat, setzt sie sich auch für die Umsetzung der vom Gesetz Nr. 125/1991 vorgesehene Maßnahmen ein. Gleichstellungsärztinnen sind Amtspersonen und haben somit die Pflicht, die Justiz über eventuelle Straftaten zu informieren, auf die sie in ihrer Arbeit stoßen. Mit dem Legislativdekret Nr. 196 vom 23. 5. 2000 wurden die Aufgaben, die Ernennungsmodalitäten und die Stellung der Gleichstellungsärztin neu definiert. Dabei wurden ihre Rolle und die Wirksamkeit ihrer Tätigkeit gestärkt. Ihren Sitz hat die Gleichstellungsärztin bei der jeweiligen Region oder Provinz.

Seit 1986/87 sind in den Kollektivverträgen der öffentlichen Bediensteten und mancher Kategorien der Privatwirtschaft paritätische Komitees für Chancengleichheit vorgesehen. Was den öffentlichen Sektor betrifft, wurden sie in den Regionen, Provinzen und Gemeinden, in den öffentlichen Körperschaften und Betrieben, in der Staatsverwaltung usw. eingesetzt. Die Komitees für Chancengleichheit haben beratenden Charakter und arbeiten innerhalb der jeweiligen Körperschaft. Sie sind auch für die Erarbeitung von positiven Aktionen zuständig.

Auch in den Autonomen Provinzen Trentino und Südtirol wurden die Kommissionen für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau eingerichtet (in Südtirol mit der Bezeichnung Landesbeirat für

Chancengleichheit). Auch hier sind sie beratende Organe der Landesregierungen. In der Region Lombardei wurde in dieser Legislatur die Kommission für Chancengleichheit noch immer nicht ernannt.

Die Kommissionen bzw. der Beirat in Südtirol verfügen über ein Sekretariat, das zumeist auf einer sehr niedrigen Ebene der Verwaltung angesiedelt ist. Im Trentino hat das Sekretariat keine eigene Autonomie, sondern ist ausschließlich für die Belange der Kommission zuständig. Seit 2001 wurde das Sekretariat allerdings mit einer „Sonderbeauftragten für Chancengleichheit“ aufgewertet, die auch die Kommission unterstützt.

4.4.1. LOMBARDEI (www.regione.lombardia.it)

• Administrative Einbindung

Die Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit (Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità) der Region Lombardei wurde 1984 als Frauenbüro gegründet (Regionalgesetz 50 vom 10.09.1984). 1999 wurde eine interne Neustrukturierung durchgeführt mit einer eindeutigen Aufwertung des Büros zur Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit. Im Juni 2000 schließlich kommt der Begriff Chancengleichheit erstmals auf Regierungsebene vor: Assessorat für Jugend, Sport und Chancengleichheit.

• Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen

Die Aufgaben und Arbeitsweise der Region Lombardei unterscheiden sich wesentlich von jenen der Provinzen: So steht auf regionaler Ebene eher die politische Koordination und Planung und die Erarbeitung von programmatischen Vorgaben im Mittelpunkt und weniger die Bereitstellung von Diensten für die BürgerInnen. Diese Unterschiede manifestieren sich selbstverständlich auch in den Aufgaben und der Arbeitsweise der Strukturen für Frauenfragen.

Für die Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit gilt zunächst die Generalklausel: Aufgabe des Dienstes ist die vollständige Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau. Dieses Ziel wird einerseits durch das Gender Mainstreaming und andererseits durch spezifische Maßnahmen für Frauen angestrebt. Im Besonderen setzt die Organisationseinheit Maßnahmen bei der lokalen Entwicklung, der Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen und des weiblichen Unternehmertums, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Unterstützung von Frauenorganisationen und -vereinen sowie der Verbreitung von Frauenkultur und Monitoring der Situation von Frauen.

Die Organisationseinheit arbeitet eng mit den verschiedenen Generaldirektionen und Ämtern der Region zusammen, aber auch mit anderen Institutionen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Sie unterstützt und berät sowohl regionale Einrichtungen als auch Provinzen, Gemeinden, private und öffentliche Einrichtungen, Frauenorganisationen. Der direkte Kontakt zu den BürgerInnen steht nicht im Vordergrund und läuft eher über eine allgemeine Ebenen, wie z. B. öffentliche Veranstaltungen oder Publikationen. Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Information sind aber sehr wichtig.

• Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind

In der Region Lombardei gibt es neben der Organisationseinheit für Frauenpolitik und Chancengleichheit noch weitere Einrichtungen, die mit Gleichstellungspolitik befasst sind: der regionale Beirat für Chancengleichheit, der in dieser Legislaturperiode allerdings noch immer nicht ernannt wurde, die Gleichstellungsrätin der Region, die ein Mitglied des Beirates für Chancengleichheit ist, und das von den Kollektivverträgen vorgesehene Komitee für Chancengleichheit, das sich ausschließlich mit der Chancengleichheit innerhalb der Verwaltung beschäftigt.

In den anderen Verwaltungsbereichen wird Chancengleichheit nach eigenen Angaben durch die Methode des Gender Mainstreaming angestrebt: Die Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit arbeitet mit den einzelnen Verwaltungseinheiten zusammen, beteiligt sich an Arbeitsgruppen, erstellt Gutachten, bewertet die voraussichtlichen Auswirkungen der Gesetze auf die Situation der Frauen

in der Lombardei. Bei der Zusammenarbeit mit den anderen Verwaltungsbereichen wird besonders auf die Vorgaben der EU geachtet.

- *Ausstattung des Frauenbüros*

Zur Umsetzung der Aufgaben beschäftigt die Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit insgesamt elf Angestellte. Finanziert wird die Einrichtung von der Region Lombardei, die auch die Personal-, Miet- und Administrationskosten übernimmt. Zusätzlich setzt die Struktur Projekte um, die vom Staat oder der Europäischen Union finanziert werden.

- *Politischer Einfluss*

Chancengleichheit hat an Bedeutung gewonnen, weil das Thema sowohl in das Regierungsprogramm des Präsidenten Formigoni als auch in das regionale Entwicklungsprogramm für den Zeitraum 2000-2005 Einlass gefunden hat. In den letzten Wirtschafts- und Finanzplanungsdokumenten werden spezifische Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern vorgesehen.

- *Umsetzung der EU-Vorgaben*

Nach eigener Einschätzung reichen die Institutionen aus, um die EU-Vorgaben umzusetzen. Es sei nicht nötig, die Strukturen aufzustoßen, vielmehr müsse ihre Wirksamkeit gesteigert werden.

4.4.2. SÜDTIROL (www.provinz.bz.it)

- *Administrative Einbindung*

Das Frauenbüro der Provinz Südtirol ist eine Dienststelle, d.h. die kleinste Verwaltungseinheit. Das Büro wurde 1994 als Informationsschalter eröffnet und hatte auch die Aufgabe, die Tätigkeit des Landesbeirates zu begleiten. Angesiedelt war die Dienststelle ursprünglich in der Abteilung Sozialwesen, Amt für Familie, Frau und Jugend. Mit Dekret des Landeshauptmanns Nr. 21 von 1999 wurde der Bereich Chancengleichheit in die Abteilung Präsidium, Amt für Kabinettsangelegenheiten verlagert und ist somit politisch dem Landeshauptmann unterstellt. Diese Verlagerung kann zwar politisch positiv bewertet werden: Das Büro ist heute in zentraler Lage, die Eingliederung in die Abteilung Präsidium könnte eine ressortübergreifende Tätigkeit ermöglichen. Allerdings wurde die Dienststelle nicht aufgewertet, das Frauenbüro ist nach wie vor in der untersten hierarchischen Ebene der Verwaltung angesiedelt. Chancengleichheit ist nur eine der vielen Kompetenzen des Amtes für Kabinettsangelegenheiten.

Der Mitarbeiterinnenstab wurde 1999 um eine Person gekürzt und die verschiedenen internen Hierarchien verlangen unnötige Zwischenschritte. Nach eigener Einschätzung wäre eine größere Autonomie bzw. eigenständiges Amt für Chancengleichheit angemessen und notwendig.

- *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Der Landesbeirat für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau wurde mit Landesgesetz Nr. 4 vom 10.8.1989 vorgesehen und hat im März 1990 seine Arbeit aufgenommen. Er besteht aus 15 Frauen aus verschiedenen Frauenorganisationen und -vereinen und repräsentiert die verschiedenen Realitäten der Frauen in Südtirol. Er wird von der Landesregierung für die Dauer einer Legislatur ernannt.

Der Beirat erarbeitet Vorschläge für die Harmonisierung der Landesgesetzgebung in den Bereichen Arbeit, Berufsbildung, Schulprogramme, Fürsorge und Sozialdienste mit den Zielen der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau. Außerdem fördert er die Vernetzung der Frauenorganisationen und ergreift Initiativen, die sich an alle Frauen richten. Obwohl der Beirat laut Gesetz ein beratendes Organ der Landesregierung ist, wirkt er hauptsächlich außerhalb der Verwaltung.

Bis heute ist das Frauenbüro Sitz und Geschäftsstelle des Landesbeirates für Chancengleichheit. Es setzt die vorgeschlagenen Initiativen und Tätigkeiten des Landesbeirates für Chancengleichheit um. Bis zum heutigen Datum wurden eigene Vorschläge des Frauenbüros in das Tätigkeitsprogramm des Landesbeirates für Chancengleichheit aufgenommen. Daher kann in diesem Bereich keine Unterscheidung gemacht werden, was der Landesbeirat und was das Frauenbüro durchführt. Seit 1999 führt das

Frauenbüro eigenständig einzelne Projekte durch, wobei Bewusstseinsbildung das primäre Ziel ist. Das Frauenbüro ist auch Anlauf- und Informationsstelle für Frauen, die dann, je nach Anfrage an die zuständigen Stellen weitergeleitet werden. Seit März 2001 bietet das Frauenbüro jeden Dienstagnachmittag Rechtsinformation in Ehe-, Familien- und Arbeitsrechtsfragen an. Des Weiteren werden jährlich Beiträge für die Förderung von Projekten im Bereich Chancengleichheit vergeben und Förderpreise für Diplomarbeiten oder Dissertationen bezüglich der Chancengleichheit der Frau in unserer Gesellschaft verliehen. Das Frauenbüro arbeitet derzeit also hauptsächlich außerhalb der Verwaltung. Ziel ist es jedoch, in Zukunft auch verwaltungsintern Vorschläge zu machen.

Die Gleichstellungsrätin ist beim Arbeitsamt angesiedelt, wo sie jeden Donnerstagnachmittag Sprechstunde hält. Jede Frau, die am Arbeitsplatz benachteiligt oder diskriminiert wird, kann sich an die Gleichstellungsrätin wenden.

• *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Innerhalb der Südtiroler Landesverwaltung ist ein eigener Beirat für den Bereich Chancengleichheit zuständig, welcher 1999 erstmals ernannt wurde und bei der Abteilung Personal angesiedelt ist. Dieses Komitee besteht aus VertreterInnen der Landesverwaltung und der Gewerkschaften. Außerdem gibt es in den verschiedensten Bereichen der Verwaltung Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit, z.B. im Gesundheitswesen (Landeskomitee für Chancengleichheit), im Sozialwesen (Initiativen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenhäuser, Tagesmütter und -väter, Vorsorgepaket), im Bereich Arbeit (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, BEST-Prädikat für das gleichstellungs- und familienfreundliche Unternehmen Südtirols), im Wirtschaftsbereich (Förderung der weiblichen Unternehmen) und im Bildungsbereich (Berufsberatung für Frauen, spezifische Kurse für den Wiedereinstieg).

• *Ausstattung des Frauenbüros*

Die Personal- und Finanzressourcen des Frauenbüros waren bis 1999 nach eigenen Angaben ausreichend, 1999 wurde allerdings eine ganze Stelle gestrichen. Derzeit arbeiten im Frauenbüro vier Frauen (insg. 350 Stellenprozent), darunter sind zwei Akademikerinnen, eine Mitarbeiterin mit Oberschulabschluss und eine mit Berufsausbildung. Von den zu erledigen Aufgaben des Frauenbüros nimmt die Durchführung von Maßnahmen und Initiativen die meiste Zeit in Anspruch – etwa zwei volle Stellen. Für den Informationsdienst, das Sekretariat des Landesbeirates und die Beitragsvergabe werden jeweils etwa eineinhalb Stellen benötigt.

• *Politischer Einfluss*

Der Landesbeirat für Chancengleichheit ist in der Bevölkerung gut bekannt und beeinflusst die öffentliche Meinung erheblich. Die Zusammenarbeit mit der Landesregierung und den PolitikerInnen betreffend Vorschläge, Gutachten und Stellungnahmen zum Thema Chancengleichheit werden noch nicht als zufriedenstellend eingestuft.

• *Umsetzung der EU-Vorgaben*

Die Zusammenarbeit mit den Büros der Abteilung Europa-Angelegenheiten, die über verschiedene europäische Programme informieren, ist gut. Vertreterinnen des Landesbeirates und des Frauenbüros engagieren sich in einigen Arbeitsgruppen zur Festlegung der Kriterien für die Strukturfonds. Nach Einschätzung des Frauenbüros wäre es wünschenswert, wenn sich eine Person der Abteilung Europa-Angelegenheiten ausschließlich mit dem Thema Chancengleichheit in der EU beschäftigen und über EU-Richtlinien und EU-Programme informieren könnte. Der Gender-Mainstreaming-Ansatz ist auf Landesebene noch nicht durch einen Regierungsbeschluss verankert.

4.4.3. TRENTINO (www.provincia.tn.it/cpo/)

• *Administrative Einbindung*

Im Trentino gibt es eine Bezugsstruktur (das Sekretariat) für die Landeskommision für Chancengleichheit und eine Sonderbeauftragung für die Unterstützung und Koordinierung mit der Abteilung Umwelt

und dem Assessorat für Umwelt, Sport und Chancengleichheit. Außerdem gibt es die Gleichstellungs-rätin, die beim Arbeitsamt angesiedelt ist. Der entsprechende Schalter ist zwei halbe Tage pro Woche für das Publikum geöffnet.

• *Aufgaben der Gleichstellungsinstitutionen*

Die Landeskommission ist zwar laut Gesetz ein beratendes Organ der Landesregierung, arbeitet aber eher verwaltungsextern. Seine Aufgaben sind ähnlich wie in den anderen zwei italienischen Arge-Alp-Ländern.

Für das Assessorat für Umwelt, Sport und Chancengleichheit gilt die Generalklausel: Das Departement ist für alle Belange der Chancengleichheit der Administration des Trentino zuständig. Für 2001 wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Projekt VISPO (Valutazione Impatto Strategica Pari Opportunità): die Entwicklung einer Methode für Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung
- die Vernetzung der Frauenpolitik im Trentino
- Frauen und Sport
- Initiativen zur Förderung von Beruf und Karriere für Frauen.

• *Weitere Institutionen, die mit Gleichstellung befasst sind*

Weder das Sekretariat der Landeskommission für Chancengleichheit, noch die Abteilung Umwelt führen Beratungstätigkeiten aus. Im Trentino berät die Gleichstellungsrätin, die beim Arbeitsamt angesiedelt ist. Weitere Frauenberatungsstellen sind Strukturen des Sozial- und Gesundheitswesens. Außerdem gibt es innerhalb der Landesverwaltung noch im Arbeitsamt eine Bereich, der mit Gleichstellung befasst ist und zwar besonders mit weiblichen Unternehmen.

• *Ausstattung des Frauenbüros*

Die Landeskommission wurde 1989 eingesetzt (Landesgesetz Nr. 31 von 1988, ersetzt durch Landesgesetz Nr. 41 von 1993). Bis November 2000 war die Kommission beim Amt für Public Relations der Autonomen Provinz Trient angesiedelt und beschäftigte nur eine Halbtagskraft. Heute befindet sie sich in einer autonomen Position im Stadtzentrum, ihr Sekretariat wurde auf drei Personen erweitert, darunter eine Sonderbeauftragte. Das Assessorat für Chancengleichheit gibt es seit 1999, im Jahr 2000 mit einer zuständigen Beamtin. Seit 2001 ist diese Beamtin als Sonderbeauftragte in das Sekretariat der Landeskommission gewechselt. Ihre Aufgaben beinhalten aber weiterhin die Zusammenarbeit und Koordination mit der Abteilung Umwelt und dem Assessorat. Das Sekretariat der Landeskommission und die Sonderbeauftragte sind der Abteilung Umwelt der Autonomen Provinz Trient unterstellt. Derzeit soll das Gesetz dahingehend überarbeitet werden, dass ein Landesfonds für die Verwirklichung der Chancengleichheit vorgesehen wird, der sowohl die Tätigkeit der Kommission als auch jene der Abteilung Umwelt finanzieren soll.

• *Politischer Einfluss*

Die Landeskommission ist ein beratendes Organ der Landesregierung zur Verwirklichung der Chancengleichheit.

• *Umsetzung der EU-Vorgaben*

Die derzeitigen Gleichstellungsinstitutionen könnten nach eigenen Angaben wahrscheinlich ausreichen, um die EU-Vorgaben zur Chancengleichheit umzusetzen. Allerdings wäre eventuell eine Verlagerung des Arbeitsschwerpunktes nötig.

IM ÜBERBLICK: DIE GLEICHSTELLUNGSINSTITUTIONEN

Land	MinisterInnen-Ebene	Stabstellen	Abteilungen	Referat/Amt	Dienststelle	Beratende Gremien	Stelle außerhalb der Verwaltung
Salzburg			Amt der Landesregierung: Abt. 2-Bildung, Familie, Gesellschaft.	Referat 2/04 – Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung.			
Tirol			Amt der Landesregierung: Abteilung JUFF.	Frauenreferat des Landes Tirol.			
Vorarlberg			Amt der Landesregierung: Abt. Gesellschaft und Soziales.	Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung.			
Graubünden		Stabstelle für Gleichstellungsfragen.					
St. Gallen							Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen.
Tessin		Beratungsstelle für Frauenfragen.					
Baden-Württemberg			Abteilung 6 Frauen und Familie im Sozialministerium Baden-Württemberg.	Referat 61 Grundsatzfragen der Frauenpolitik Referat 62 Gleichstellungsfragen der Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik.			
Bayern	Leitstelle bei Frauenbeauftragten d. Bayer. Staatsministerium für Arbeit u. Sozialordnung, Familie u. Frauen.						
Lombardei	Assessorat für Jugend, Sport und Chancengleichheit.	Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit.				Regionaler Beirat für Chancengleichheit.	
Südtirol					Frauenbüro	Landesbeirat für Chancengleichheit.	
Trentino	Assessorat für Umwelt, Sport und Chancengleichheit.				Sekretariat der Kommission für Chancengleichheit mit Sonderbeauftragung.	Kommission für Chancengleichheit	

	Salzburg	Tirol	Vorarlberg
Name	Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes, Ref. 2/04 des Amtes der Landesregierung	Frauenreferat des Landes Tirol	Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung
Anschrift	Hellbrunnerstraße 7, 5020 Salzburg	Michael-Gaismair-Str. 1, A-6020 Innsbruck	Römerstrasse 15, A-6900 Bregenz
Telefon	++43-662/8042 - 3400-3406	++43-512/508-3581	++43-5574/511-24113
Fax	++43-662/8042-3411	++43-512/508-3565	++43-5574/511-24195
e-Mail	bff@salzburg.gv.at	http://juff.frauen@tirol.gv.at	monika.lindermayr@vorarlberg.at
www	http://www.salzburg.gv.at http://www.salzburg.gv.at/buero-fuer-frauenfragen	http://www.tirol.gv.at/juff/frauenreferat.html	http://www.vorarlberg.at/frauen www.3laenderfrauen.org
Rechtliche Grundlage	1989 Geschäftseinteilung des Amtes der Sbg. Landesregierung, Referat 3/03: Familienpolitik und Frauenangelegenheiten LGBl. Nr. 55/1989 (inzw. weiterentwickelt: Ref. 2/04); 1996 Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG); 1998 Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz (G-GBG).	Regierungsbeschluss	Reg.beschluss v.13. 11.1984 (Gründung eines Referates „Ehe-, Familie- und Frauenfragen. 1989 Gründung eines eigenen Fachbereiches für Frauenfragen.
Gründungsjahr	1989	1990	1984

	Graubünden	St. Gallen	Tessin
Name	Stabsstelle für Gleichstellungsfragen des Kantons Graubünden	Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen im Kanton St. Gallen	Beratungsstelle für Frauenfragen (Consulenza per la condizione femminile)
Anschrift	Loestrasse 37, CH-7000 Chur	Bleichestrasse 11, 9000 St.Gallen	Residenza governativa, 6500 Bellinzona
Telefon	081 257 3570	071/222 44 73	091.814.43.08/09
Fax	081 257 2070	071/222 44 70	091.814.44.15
E-Mail	sina.bardill@stagl.gr.ch	glstellesg@blackpoint.ch	marilena.fontaine@ti.ch
www	www.stagl.gr.ch	www.blackpoint.ch/glstellesg	www.ti.ch
Rechtsgrundlage	Keine	Art. Abs. BV, Großratsbeschluss über Beiträge aus dem Lotteriefond 1997/1.	Regierungsbeschluss.
Gründungsjahr	November 1996	1989 – Befristung bis 31.12.01	1991

	Baden-Württemberg	Bayern
Name	Sozialministerium Baden-Württemberg, Abteilung 6 Frauen und Familie	Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Straße, PLZ – Ort	Schellingstraße 15, D 70174 Stuttgart	Winzererstraße 9, 80797 München
Telefon	++49/711/123-0	++49/89/1261-1309 oder -1515
Fax	++49/711/123-3918	++0049/89/1261-1633
e-Mail	poststelle@sm.bwl.de	anna.metz@stmas.bayern.de
www	www.sozialministerium-bw.de	www.stmas.bayern.de
Rechtsgrundlage	Ministerratsbeschluss	Bekanntmachung der Bayer. Staatsregierung
Gründungsjahr	1990 (vorher: Leitstelle für Frauenfragen beim Sozialministerium Baden-Württemberg)	1981

	Lombardei	Südtirol	Trentino
Name	Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit (Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità).	<u>Landesbeirat</u> zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau <u>Dienststelle Frauenbüro</u> (Informationsdienst für Frauenfragen + Sekretariat des Landesbeirates für Chancengleichheit	<u>Sekretariat für die Landeskommission</u> (Segreteria Tecnica della Commissione provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna) <u>Sonderbeauftragung für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau</u> (Incarico Speciale in materia di pari opportunità tra uomo e donna).
Anschrift	Via Fabio Filzi, 22	Crispi Str. 3 39100 Bozen	<u>Sekretariat Landeskommission</u> : Piazza Fiera, 3 38100 TRENTO <u>Assessorat</u> für Umwelt, Sport und Chancengleichheit: Via Trener 3, 38100 – Trento Sonderbeauftragung: Piazza Fiera 3, 38100 Trento
Telefon	02-67655841/5220/6745	0471-411180/81	Sekretariat: ++39 / 461 / 496288 Sonderbeauftragung: ++39 / 461 / 496338 Assessorat: ++39 / 461 / – 494941
Fax	02-67654594	0471-411189	Sekretariat: ++39 / 461 / 496288 Sonderbeauftragung : ++39 / 461 / 496338 Assessorat: ++39 / 461/ 494919
E-Mail	Politiche_Femminili@regione.lombardia.it	<u>Landesbeirat</u> : Chancengleichheit@provinz.bz.it Pariopportunita@provincia.bz.it <u>Dienststelle Frauenbüro</u> : Frauenbuero@provinz.bz.it Serviziodonna@provincia.bz.it	<u>Landeskommission</u> : Pariopportunita@provincia.tn.it Assessorat: ass.ambiente@provincia.tn.it <u>Sonderbeauftragung</u> : lucia.trettel@provincia.tn.it
www	www.regione.lombardia.it	www.provinz.bz.it	<u>Landeskommission</u> : www.provincia.tn.it/cpo/
Rechtsgrundlage:	Regionalgesetz Nr. 50/1984.	Landesbeirat : Landesgesetz Nr. 4/1989. Dekret des Landeshauptmanns Nr. 21/1999 (Benennung und Aufgaben der Ämter der Landesverwaltung): Bereich Chancengleichheit und der Landesbeirat für Chancengleichheit werden von der Abteilung Sozialwesen, Amt für Familie, Frau und Jugend, der Abteilung Präsidium, Amt für Kabinettsangelegenheiten, zugeordnet.	Landeskommission : Landesgesetz Nr. 31/1988 ersetzt durch Landesgesetz Nr.41/1993 Dekret des Landeshauptmanns Nr. 3-21/2000 vom Amt für Öffentlichkeitsarbeit zum Amt für Umwelt Assessorat: DPGP 1999 – Kompetenzverteilung zwischen den Assessoren.
Gründungs-jahr:	1984 als Büro für die Situation der Frau gegründet, 1999 interne Neustrukturierung mit Aufwertung zu Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit.	<u>Landesbeirat</u> : 1. Ernennung 12.2.1990 <u>Frauenbüro</u> : 15. März 1994 - Eröffnung des Frauenbüros als Informationsschalter und als Sekretariat für den Landesbeirat für Chancengleichheit.	<u>Landeskommission</u> : 1989 Assessorat: 1999, Arbeitsbeginn Juni 2000. Sonderbeauftragung: ab 1. August 2001.

Neue Wege gehen – Impulse setzen

KURZ GEFASST

NEUE WEGE GEHEN – IMPULSE SETZEN

In allen Arge-Alp-Ländern wurden von den Frauen- bzw. Gleichstellungsinstitutionen zahlreiche Projekte initiiert, subventioniert bzw. durchgeführt, um Anstöße zu geben, wie die Situation von Frauen verbessert werden und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis gefördert werden kann.

- In den österreichischen Arge-Alp-Ländern liegen Schwerpunkte der Projektarbeit und Initiativen in den Bereichen Weiterbildung, politische Bildung (inklusive der Förderung einer geschlechtergerechten Sprache) und Arbeitsmarkt. Die Herausgabe von Publikationen wird erfolgreich durchgeführt. Informationen über EU-Projekte werden laufend herausgegeben; der Aufbau von Netzwerken wird besonders unterstützt. Alle drei Frauenreferate subventionieren auch externe Frauenprojekte und -initiativen.
- Die Initiativen der Gleichstellungsstellen der Schweiz waren sehr breit gefächert. Dabei bildeten in allen drei Kantonen die Bereiche Bildung und Arbeitsmarkt eindeutige Schwerpunkte: Besonders die Überwindung der geschlechtsbedingten Segregation der Berufswelt war den Gleichstellungsstellen ein großes Anliegen. Aber auch zu den Themen Gewalt gegen Frauen und Frauen und Politik wurden in allen drei Kantonen erfolgreich Projekte durchgeführt.
- In den beiden deutschen Arge-Alp-Ländern stehen Initiativen im Bereich der Bildung und des Arbeitsmarktes im Vordergrund. Dabei wird ein besonderer Wert auf die Ermöglichung einer Vereinbarung von Beruf und Familie sowie auf Teilzeitarbeit gelegt. So wurden in Baden-Württemberg Teilzeitalternativen für Führungskräfte und Projekte im Bereich der Telearbeit in der Landesverwaltung, Mentoringprojekte für den Aufstieg von Frauen im Landesdienst durchgeführt. Als besonders gelungen wird die Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Verringerung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation und Partizipation der Frauen an der Politik bezeichnet. In Bayern wird auch die Abhaltung von Frauenkongressen und Fachtagungen z.B. zum Frauenhandel, zum Stand der Frauenpolitik, zum Thema gewalttätige Männer und zur Familienorientierung als besonders erfolgreich bewertet.
- In den italienischen Arge-Alp-Regionen/Provinzen waren die Schwerpunktthemen sehr unterschiedlich. Zum Bereich Frauen und Berufswelt haben alle drei Länder Initiativen gesetzt. Südtirol hat Sensibilisierungskampagnen zu verschiedenen Themen durchgeführt, mit der Kampagne „Gegen Gewalt an Frauen“ wurde eine breite Wirkung erzielt; zu den Themen Frauen und Politik und Frauen und Geschichte wurden sowohl im Trentino als auch in Südtirol positive Erfahrungen gemacht. In der Lombardei wurden Projekte zur Förderung des weiblichen Unternehmertums und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt. Das Osservatorio Donne in Lombardia (Frauenbeobachtungsstelle Lombardei) wird als erfolgreich eingeschätzt.

5. NEUE WEGE GEHEN – IMPULSE SETZEN: BESONDERS ERFOLGREICHE PROJEKTE

Im Rahmen der Erhebung, die dieser Studie zugrunde liegt, wurden alle Frauenbüros/-referate/Leitstellen der Arge-Alp-Länder nach besonders erfolgreichen Projekten und Best Practice-Beispielen gefragt. Dabei sollten die besonders gelungenen Projekte folgenden Bereichen zugeordnet werden: Bildung, Arbeitsmarkt, Kultur, Frauen mit Behinderungen, Gewalt, geschlechtergerechte Sprache, Freizeit und Sport, Lesben, Frauen mit deutsch oder italienisch als Zweitsprache (andere Muttersprache), Migrantinnen und andere. Einige Best Practice-Beispiele sollten in ihrer Einschätzung ausführlich beschrieben werden.

Frauenbüros können mit ihren Aktivitäten zwar keine Strukturveränderung bewirken, sie können jedoch Anstöße in Richtung zur Veränderung von Rahmenbedingungen geben und Initiativen setzen, um neue Optionen für einzelne Frauen sowie für die Zielgruppen ihrer Projekte aufzuzeigen und neue Möglichkeiten zu eröffnen. Unmittelbare Erfolge sind schwer zu messen.

5.1. DIE ÖSTERREICHISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

In allen drei Bundesländern liegen Schwerpunkte in den Bereichen Weiterbildung, politische Bildung und Arbeitsmarkt. Die Herausgabe von wissensvermittelnden Publikationen wird erfolgreich durchgeführt. Förderinfos für EU-Projekte werden laufend herausgegeben und dem Aufbau von Netzwerken gilt ein großer Bereich der Arbeit. Da alle drei Frauenreferate auch Subventionen für Frauenprojekte und -initiativen geben, bleiben Aktivitäten auf anderen Gebieten autonomen Initiativen überlassen.

☛ *Besonders erfolgreiches übergreifendes Projekt*

Informationsfolder IF



Der Informationsfolder IF ist ein Gemeinschaftsprodukt aller Bundesländer Österreichs mit Ausnahme von Wien und dem Burgenland. IF präsentiert die Arbeit und Ideen dieser Einrichtungen einer breiten Öffentlichkeit und vermittelt Informationen für Frauen im Landesdienst. Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stand von Anbeginn an das Anliegen, der Buntheit, Vielfalt und auch Ungleichzeitigkeit von Frauenanliegen Raum zu geben und regionale, überregionale und internationale Informationen aktuell und kritisch aufzubereiten. Hervorzuheben ist der intensive Kontakt und Austausch mit den Kolleginnen aus den anderen Bundesländern, die kontinuierlich ansteigende Zahl der EinzelabonentInnen, eine beeindruckende Gesamtauflage von 70.000 Stück und vielfältige Rückmeldungen. IF ist kostenlos über die Frauenreferate der Bundesländer zu beziehen. Auskunft über aktuelle Inhalte sowie weitere Informationen zu Frauenthemen sind auch

den jeweiligen Web-Sites zu entnehmen.

5.1.1. SALZBURG

☛ *Besonders erfolgreiche Projekte*

Hiatz geama's ao

Computerausbildung für Bäuerinnen im Salzburger Lungau (EU-gefördertes Projekt, Sept. 97 bis Dezember 99): Das Projekt wirkt in der Region in dreifacher Weise: allgemeine Wirtschaftsentwicklung, Frauenarbeitsmarkt, landwirtschaftliche Betriebe als Dienstleistungszentren. 31 Bäuerinnen wurden über vier Semester geschult und



absolvierten 7000 Unterrichtseinheiten in drei Kursgruppen. Ziele: nachhaltige EDV-Qualifizierung; Frauenerföderung in der Region; Kompetenzerweiterung am Bauernhof, neue Dienstleistungen am Bauernhof; nachhaltige Wirtschaftsentwicklung in der Region; Initiierung und F6rderung der Bildung eines Teilnehmerinnen-Netzwerkes.

Auf die Plätze, Frauen los!

Politik-Lehrgang für Frauen 1998/99 und 99/2000. Praxisorientierter Lehrgang für Frauen, die in die Politik einsteigen wollen, oder für Gemeinderätinnen und –vertreterinnen. Ziel: Frauen zu motivieren oder auszubilden in die Politik zu gehen; Förderung der Gleichstellung der Frau durch Infozugang, praktische Ausbildung, persönliche Unterstützung, Aufbau von parteiübergreifenden Netzwerken von Frauen, die in der Politik aktiv sind oder als Newcomerinnen und Quereinsteigerinnen Unterstützung für den politischen Alltag finden wollen.

Ergebnisse des Projektes: Von den insgesamt 60 Frauen, die den Lehrgang knapp vor der LT- und Gemeinderatswahl 1999 absolviert haben, sind nunmehr insgesamt 18 Frauen als politische Mandatarin oder für eine politische Partei bzw. für eine Bürgerinitiative oder in einem Job im politischen Umfeld tätig. 6 Frauen kandidierten für Gemeindevertretungen, vier Frauen schafften den Einzug in den Gemeinderat; eine Frau wurde Landtagsabgeordnete. Der Frauenanteil im Salzburger Landtag betrug vor der Wahl 1999 22,2%, nach der Wahl 1999 33,3%.



Weitere erfolgreiche Projekte (siehe Überblick) wurden in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt durchgeführt, aber auch im Bereich der Gewaltprävention. Hervorzuheben ist die Publikation: „Alle Menschen werden Brüder“, die zu einer Sensibilisierung im Bereich der geschlechtergerechten Sprache und zur Durchsetzung einer geschlechtergerechten Sprache in der Verwaltung führen sollte. Des Weiteren gabes Projekte zu Freizeit und Sport, zu Frauen im Alter und zur Mobilität. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Rechtsvermittlung und -beratung für Frauen, besonders auch im ländlichen Raum. Das Frauenbüro erarbeitete den Entwurf des Landes- und Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes und erstellte die Frauenförderplänen für den Landesdienst. Das Frauenbüro Salzburg initiiert, unterstützt und finanziert zudem externe Projekte.

5.1.2. TIROL

☛ Besonders erfolgreiche Projekte

Nüsse knacken Früchte ernten – Frauen erobern die Politik, Politiklehrgang

Vermittlung von theoretischem Basiswissen und praktischem Handwerkszeug für die politische Arbeit. Themen: Zugänge zu politischem Grundwissen (Frauenpolitik und politische Strukturen in Österreich), Gemeinderecht und Gemeindefbudget, Informationsmanagement, Rhetoriktraining, Konfliktmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Selbstmarketing in der Politik, Mentoring und Netzwerke. Ziel: Erhöhung des weiblichen Anteils in kommunalen/regionalen Entscheidungsgremien, Erhöhung des weiblichen Anteils in Gemeinderäten (Vorbereitung für Gemeinderatswahlen 2004); Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander. Akzeptanz und Resonanz waren besonders gut. Nächster Lehrgang bereits in Planung.



Mentoring in der Landesverwaltung (2001), Pilotprojekt

Mentoring wird speziell zur Unterstützung weiblicher Nachwuchskräfte als Maßnahme der Personalentwicklung und zur Unterstützung der Berufslaufbahnplanung von Frauen und mittelfristig zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen eingesetzt. Als MentorInnen wurden Frauen und Männer aus der Führungsebene (Abteilungsleitung) ausgewählt; Mentees sind Akademikerinnen und Maturantinnen. Begleitend zu den laufenden Mentorschaften wurden Informationsveranstaltungen für Mentees und MentorInnen angeboten. Erfolg der Mentoring-Programme: bessere Vernetzung, Abflachung der Hierarchien, Sensibilisierung der Männer als Mentoren für die beruflichen Barrieren von Frauen etc. Nachfolgeaktivitäten: Entwicklung von Mentoring-Programmen für spezifische Zielgruppen (z.B. Wiedereinsteigerinnen, Karenzierte, Neulinge in den Abteilungen etc.) und Schaffung der strukturellen Voraussetzungen (Clearingstelle für die Vermittlung von Mentorschaften).

Weitere erfolgreiche Aktivitäten wurden in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Arbeitsmarkt und Politik durchgeführt (siehe Überblick). Das Konzept des „Telekurses für Bäuerinnen“ wurde von anderen Regionen (z.B. Osttirol, Tiroler Oberland) und Bundesländern übernommen (Salzburg, Oberösterreich, Steiermark). Das Projekt „Frauen in der Lebensmitte“ (1995-2000) organisierte 195 Veranstaltungen, die von ca. 6.200 Menschen (in erster Linie Frauen) besucht wurden. Neben den (betroffenen) Frauen konnten auch viele MultiplikatorInnen (praktische ÄrztInnen, Frauengruppen, Bildungsträger, Verantwortliche in der Gesundheitsvorsorge etc.) erreicht werden. Hierzu läuft inzwischen das Nachfolgeprojekt „Rund um's Herz“.



5.1.3. VORARLBERG

☛ *Besonders erfolgreiche Projekte*

Berufswahlprozesse bei Mädchen

Gemeinsames Projekt der Gleichstellungsstellen in St. Gallen, in Liechtenstein und dem Frauenreferat in Vorarlberg. Gemeinsame Erhebung zum Berufswahlverhalten sowie Analyse der Berufswahlprozesse von Mädchen; Durchführung von drei Workshops zur überregionalen aktivierenden Zusammenarbeit aller an Berufsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteure (Workshop 1 – Ist-Stand und Sensibilisierung; Workshop 2 – Diskussion zu möglichen Handlungsansätzen; Workshop 3 – Entwicklung konkreter Handlungsstrategien und Maßnahmen); Durchführung einer überregionalen Fachtagung. Ziel des Projektes war die überregionale aktivierende Zusammenarbeit aller an Berufswahlprozessen beteiligten Akteurinnen aus geschlechtsspezifischer Perspektive. Neben dem Sensibilisierungsprozess konnten auch konkrete Handlungsansätze und Strategien zum Aufbrechen des traditionellen Berufswahl- und Berufsfindungsverhaltens von Mädchen entwickelt werden und in die Wege geleitet werden. Folgeprojekt: Mentoring für Mädchen in nichttraditionellen Berufen ist konzipiert und steht vor der Umsetzung. Hohe Reichweite wurde durch die Arbeit mit Multiplikatorinnen erzielt, mit der Auflage einer Projekt-

und Tagungsdokumentation und einer eintägigen Tagung. Durch die Sensibilisierung der MultiplikatorInnen ist die Breitenwirkung gegeben und Nachfolgeprojekte sind konzipiert, bzw. in Umsetzung begriffen. Auf Grund des derzeitigen Facharbeiterinnenmangels in Vorarlberg ist eine große Unterstützung von Seiten der Industriellenvereinigung und der Wirtschaft zu verspüren. Mädchen und Burschen werden für eine offene Berufswahl sensibilisiert.

frauen.netzwerk-vorarlberg

Der Aufbau regionaler Frauennetzwerke bringt Frauen einen Informationsvorsprung, neue Kontakte und Vernetzung. Frauensprecherinnen, die sich für Frauenfragen einsetzen, gibt es nun in fast allen Gemeinden des Landes. Acht regionale Frauensprecherinnen unterstützen und vernetzen die Projekte in den Gemeinden, sie fördern die Kontakte unter den Frauensprecherinnen und ermöglichen landesweit einen ständigen Informationsaustausch. Das Frauenreferat der Landesregierung begleitet das frauen.netzwerk-vorarlberg mit Ausbildungsangeboten für die

Frauen-Sprecherinnen, mit Informationen und mit Veranstaltungen. Ergebnisse: eine regionenvergleichende Erhebung von Daten und Fakten der Situation der Frauen in Vorarlberg, Weiterbildung für Regionensprecherinnen und Frauensprecherinnen (Rhetorik, Präsentation, Internet, frauenrelevante Themen...), Handhabung der Infomappe Informationen für die Frauen von A – Z, Erarbeitung des Angebotes „Beratung für Frauen“ in den Regionen und frauenspezifische Projekte in den Gemeinden.

Als weiteres gelungenes Projekt wird das Projekt Regionalisierung angegeben. Durch geschulte Frauensprecherinnen in den Gemeinden kann auf die verschiedenen und regionsspezifischen Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen eingegangen werden. Ebenso gelungen war das Projekt Aufbau eines Netzwerkes von Mädchen- und Fraueninformations- und beratungsstellen mit grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und Aufbau einer überregionalen „3-Länder-Homepage – <http://www.3laenderfrauen.org>) Weitere Projekte (siehe Überblick) liegen im Bereich Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Gewaltprävention, aber auch für Mädchen gab es Impulswochen. Schwerpunkte liegen im Bereich der Information etwa durch die Herausgabe von Broschüren, sowie auf der Vernetzung und dem Aufbau von Netzwerken im Bodenseeraum.



5.2. DIE SCHWEIZER ARGE-ALP-LÄNDER

Die Initiativen der Gleichstellungsstellen der Schweiz waren sehr breit gefächert. Dabei bildeten in allen drei Kantonen die Bereiche Bildung und Arbeitsmarkt eindeutige Schwerpunkte: Besonders die Überwindung der geschlechtsbedingten Segregation der Berufswelt war den Gleichstellungsstellen ein großes Anliegen. Aber auch zu den Themen Gewalt gegen Frauen und Frauen und Politik wurden in allen drei Kantonen Projekte durchgeführt.

Die erfolgreichsten Projekte wurden in der Schweiz in den Bereichen Bildung (Graubünden und St. Gallen), Vernetzung (Graubünden, St. Gallen), Politik (Graubünden), Arbeitsmarkt (Tessin) und Gewalt gegen Frauen (Tessin) umgesetzt.

5.2.1. GRAUBÜNDEN

☛ *Besonders erfolgreiche Projekte*

Chancenjahr, Bildungsprojekt

Das Chancenjahr ist ein Zwischenjahr (zwischen Volksschule und Berufsausbildung), richtet sich in erster Linie an Realschülerinnen, verhilft ihnen zu einem erfolgreichen Berufseinstieg mit längerfristigen Perspek-

tiven. Vermittlung neben schulischen Inhalten vor allem Praxiserfahrung. Die Teilnehmerinnen absolvieren drei ca. dreimonatige Praktika in verschiedenen Betrieben. Das Spektrum an wählbaren Berufen soll vergrößert werden. In den kürzeren Schulblöcken werden ergänzend die Praxiserfahrungen verarbeitet und schulische Themen behandelt. Ganz zentrales Anliegen ist die Stärkung der jungen Frauen in ihrem Selbstvertrauen sowie das Fördern des Realitätsbezugs. Das Projekt wurde im Rahmen des nationalen Lehrstellenbeschlusses 1 und 2 konzipiert und durch diesen finanziert. An den Vorarbeiten waren neben der Stabsstelle auch Vertreterinnen und Vertreter von bestehenden Vorlehrinstitutionen, Volksschul-Oberstufe, Berufsberatung und Gewerbe beteiligt. Die erfolgreiche Umsetzung wurde durch die vielen Betriebe ermöglicht, die Praktikumsplätze anboten. Der Anteil der jungen Frauen, die nach dem Chancenjahr eine Berufsausbildung anpackten (und anpacken konnten) war sehr hoch. Frauenuntypische Berufe wurden jedoch bislang nur selten gewählt. Durch eine Änderung des Berufsbildungsgesetzes wird das Chancenjahr ab Schuljahr 01/02 durch den Kanton subventioniert, die Nachhaltigkeit ist damit gesichert.

Die Stabsstelle für Gleichstellungsfragen des Kantons Graubünden wurde erst 1996 eingerichtet. Daher sind viele Projekte noch nicht abgeschlossen, was die Bilanz erschwert. Doch wurden in den letzten Jahren in zahlreichen Bereichen Aktionen gesetzt (siehe Überblick): Im Bereich Bildung wurden einerseits Projekte zur Berufswahl und zum Rollenverständnis der Geschlechter durchgeführt, andererseits die Gleichstellung in den Lehrmitteln und in der Ausbildung von Primarlehrkräften in den Mittelpunkt gestellt. Im Bereich Arbeitsmarkt wurde ein Projekt zum Schutz vor sexueller Belästigung durchgeführt und Initiativen für die Chancengleichheit in der kantonalen Verwaltung entwickelt. Außerdem ist ein Mentoring-Projekt in Vorbereitung. Die Stabsstelle beteiligte sich bei der nationalen Kampagne gegen Gewalt gegen Frauen und leistete Vorbereitungsarbeiten für ein Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt. Zur geschlechtergerechten Sprache sind Richtlinien für die verwaltungsinterne Sprache in Ausarbeitung. Ein weiterer Schwerpunktbereich war und ist Frauen und Politik: Das Projekt „Trimmis“ ist die Bestandsaufnahme und die Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs in einer konkreten Gemeinde; eine Studie über Frauen in den Gemeinden Graubündens wurde 2000 durchgeführt, das Projekt „RaetiaNet“ und eine Datenbank politisch interessierter Frauen soll die Vernetzung fördern; eine Studie zu den Gründen für die Politikabstinenz der Frauen wurde in Auftrag gegeben. Die Stabsstelle hat einen Prospekt erarbeitet, in dem sich die Struktur vorstellt, gibt jährlich einen Bericht über die Tätigkeit heraus und seit 2000 ca. dreimal jährlich den Rundbrief Iblick. Außerdem wurde die Studie „Frauen in den Gemeinden Graubündens 2000“ als Broschüre veröffentlicht.

5.2.2. ST. GALLEN

Besonders erfolgreiche Projekte

Junge Frauen surfen in die Zukunft!

Einjähriges Projekt mit dem Ziel, Oberstufenschülerinnen in den Kantonen St. Gallen und Appenzell A.Rh. zu einer offenen Berufswahl zu ermutigen. Durchführung verschiedener Aktivitäten und Aktionen: Plakatkampagne Umdenken öffnet Horizonte In den öffentlichen Verkehrsmitteln der Region, dazu entsprechende Postkartensets. Sonderschau „Girls Girls Girls“ mit Informationsmaterialien; Internetecke und die Möglichkeit, einen kurzen Internet-Einführungskurs in einer reinen Mädchengruppe zu absolvieren. Dazu ein Internet-Surfwettbewerb. Roundtable-Gespräch mit VertreterInnen aus der Berufsberatung zur geschlechtsspezifischen Berufswahl; Mit dem Arbeitsheft „Neue Horizonte in Sicht. Arbeitsblätter für den Berufswahlunterricht“ wurde ein Lehrmittel zur Unterstützung bei der Thematisierung von Gleichstellung in der Berufswahl geschaffen. Das Heft wurde an sämtliche Oberstufen-Schulen und an die Berufsberatungsstellen im Kanton verschickt sowie über verschiedene andere Kanäle (z.B. Internet) in der ganzen Schweiz und im angrenzenden Ausland bekannt gemacht. Dank der verschiedenen Druckerzeugnisse war eine flächendeckende Diffusion der Projekthalte und -ziele bei den Schulen und Berufsberatungen möglich; die verschiedenen Zielgruppen konnten sehr direkt angesprochen werden.

Regionales Archiv für Frauen und Geschlechterforschung

In der zweijährigen Aufbauphase konnten zahlreiche Dokumente verschiedenster (Frauen-) Organisationen und Privatpersonen der Region sichergestellt, zusammengeführt und für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Unter fachkundiger Führung entwickelte sich das Archiv in nur kurzer Zeit zu einem eigentlichen Ostschweizer Kompetenzzentrum bezüglich Frauen- und Geschlechtergeschichte.

Die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen im Kanton St. Gallen hat ihren Arbeitsschwerpunkt in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt und vor allem Vernetzung gesetzt (siehe Überblick): Im Bildungsbe- reich wurden Motivationskampagnen zur Gleichstellung im Berufswahlprozess und eine Studie zur Ana- lyse des Berufswahlverhaltens von Mädchen durchgeführt. Außerdem das Lernfestival „FrauenBil- dungsRäume“ und eine Fortbildungstagung für Schulräte über Bubenarbeit in der Volksschule. Für Frau- en am Arbeitsmarkt wurde ein Unternehmerinnenforum geschaffen, ein Frauen-Aktionstag zur Neu- und Umverteilung von Arbeit organisiert und eine Sensibilisierungskampagne für Frauen zum Arbeitslosen- versicherungs-Gesetz gestartet. Weitere sehr gelungene Projekte waren nach eigener Einschätzung die FrauenVernetzungsWerkstatt und der Aufbau eines Netzwerkes von Frauen- und Mädcheninformations- und -beratungsstellen im Bodenseeraum, durch die Netzwerke geschaffen wurden, wie auch durch die Vierländer-Bodensee-Frauenkonferenz und durch die Schaffung des „Treffpunkt F“ – ein Forum für Mitarbeiterinnen der Staatsverwaltung. Die Fachstelle hat sich in ihrer Arbeit also nicht auf den Kanton St. Gallen beschränkt. In den letzten fünf Jahren hat die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen den jährlichen Tätigkeitsbericht, eine Broschüre über Info- und Beratungsstellen für Frauen und Mädchen in Liechtenstein, St. Gallen und Vorarlberg, Arbeitsblätter für den Berufswahlunterricht und die Broschüre „Wie wähle ich richtig?“ herausgegeben.

5.2.3. TESSIN

☛ *Besonders erfolgreiche Projekte*

Lei lo fa (Sie schafft es)

Gemeinschaftsprojekt der Tessiner Berufsberatung und der Beratungsstelle für Frauenfragen. Unterstützt wur- de das Projekt von der Eidgenossenschaft, dem Kanton Tessin und von zahlreichen anderen deutschen und romanischen Kantonen der Schweiz. Zwei didaktische Mittel wurden erarbeitet – ein Film und eine CD-Rom – mit dem Ziel, Chancengleichheit in der Ausbildung zu fördern. Trotz einiger Fortschritte beschränkt sich die Be- rufswahl vom jungen Frauen auf die Bereiche Handel, Verkauf, Gesundheit und Körperpflege. Selbst wenn sie eine höherer Bildung anstreben, orientieren sie sich nach wie vor an den Erwartungen des traditionellen Rol- lenverständnisses. Der Film stellt einige Lebensberichte von Frauen vor, die sich nicht gefügt haben, sondern etwas gewagt haben und es wieder tun würden. Die Heldin begegnet fünfzehn Frauen aus unterschiedlichen Regionen der Schweiz und in verschiedenen Berufen tätig, die über ihre eher ungewöhnlichen Berufswahlen, über ihre Schwierigkeiten und ihre erreichte Zufriedenheit reden. Das CD-Rom stellt 300 ausgewählte Berufe vor – mit unterschiedlichen sympathischen und vergnüglichen Zugängen. Der Film in den drei Landessprachen war sicher ein Novum in der Schweiz und wurde auf nationaler Ebenen auf Bildungsveranstaltungen und bei allen Berufsberatungsstellen gezeigt. Anlässlich Ausstrahlungen über Chancengleichheit im Berufsleben wurde er auch von den Massenmedien verwendet. Das Video wird in Schulen als didaktisches Mittel eingesetzt bei Übungen, Techniktagen für Mädchen, Sensibilisierungsveranstaltungen usw. Am Projekt haben fast ausschließlich Frauen mitgearbeitet: Co-Regie, Graphik, Clown, Sängerin, Kamerafrau, Skript, Produzentin.

Informationskampagne zu Mutterschaft und Berufstätigkeit

In der Schweiz ist die Reglementierung der Schwangerschaft und der Mutterschaft äußerst komplex. Das Hauptproblem ist, dass berufstätige Frauen große Schwierigkeiten haben, ihre Rechte zu kennen. Die Broschüre „Frau, Arbeit, Mutterschaft“ informiert in zwanzig kurzen, leicht verständlichen Promemoria und wurde und wird an alle Einrichtungen verteilt, mit denen schwangere Frauen und Wöchnerinnen in Kontakt kommen. So hat die Broschüre zu einer besseren Kenntnis der grundlegenden Rechte bei Schwangerschaft und Mutterschaft beigetragen.

Die Beratungsstelle für Frauenfragen des Tessin hat ihren Projektschwerpunkt in den Bereichen Bildung, Arbeit und Gewalt gegen Frauen gesetzt (siehe Überblick). Besonders die Berufswahl von jungen Frauen stand im Mittelpunkt der Bildungsprojekte. Derzeit ist die Beratungsstelle mit einem Lehrstellenprojekt für Mädchen beschäftigt. Im Bereich Arbeitsmarkt wurde eine Broschüre für Mütter am Arbeitsmarkt veröffentlicht, eine Informationskampagne über die Rechte der Mütter in der Arbeitswelt und über das Bundesgesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf durchgeführt, sowie eine Untersuchung über Frauen in der Berufswelt gemacht. Die Beratungsstelle beteiligte sich auch an der nationalen Kampagne gegen Gewalt gegen Frauen im Jahre 1997 mit diversen Veranstaltungen: Es wurden Filme vorgeführt, Seminare und Tagungen veranstaltet, eine Untersuchung über Gewalt gegen Frauen im Tessin durchgeführt und schließlich eine Broschüre mit Empfehlungen, Vorbeugemaßnahmen und Kontrollmöglichkeiten zum Thema veröffentlicht. Weiters arbeitete die Stelle zu den Themen Migrantinnen, Frauen und Politik und Familienrecht. Derzeit wird eine Frauenausstellung zur 200-Jahrfeier der Mitgliedschaft des Tessin in der Schweizer Konföderation im Jahr 2003 vorbereitet. Die Veröffentlichungen der Beratungsstelle spiegeln die Themen wieder, die durch Projekte vertieft wurden: Frauen, Mütter und Arbeitswelt, Frauen und politische Repräsentation, Gewalt gegen Frauen, Familienrecht. Nach eigenen Einschätzungen waren die Informationsprojekte zu Arbeit und Mutterschaft, zu den Beratungsstellen für Frauen und Familien, zur Gewalt gegen Frauen und Problemen in der Ehe am erfolgreichsten.

5.3. DIE DEUTSCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

5.3.1 BADEN-WÜRTTEMBERG

☛ *Besonders erfolgreiche Projekte*

FrauenAKTIV

Das Periodikum wird vom Sozialministerium herausgegeben und behandelt Grundlagenfragen und Aktuelles (Termine), so z. B: Frauenpolitik in der Europäischen Union; New Opportunities for Women – NOW in Baden-Württemberg (2/1998); Frauen-Macht-Medien; Repräsentanz von Frauen in den Medien (3/1998); Frauenpolitische Strategien – Grundlagen und Perspektiven; Lokale Agende – Entwicklung gestalten, bestimmen (4/1998); Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg; Mentoring Netzwerke – Verantwortung übernehmen (5/1998); Telearbeit als Chance für Frauen; Anforderungen und Qualifizierung – Netzwerke, Projekte (6/1999); Frauen in der Politik – politische Partizipation – Chancen und Barrieren; Kommunalwahlen 1999 – Ergebnisse und Informationen (7/2000); Nähere Informationen über Frauen- und Geschlechterforschung (8/2001); Gender Mainstreaming (13/2001). Die Zeitschrift wird auch im Internet publiziert: <http://www.frauen-aktiv.de/info/>.



18 Projekte im Rahmen der EU – Aktionsbereich NOW (im Bereich Beschäftigung).

Der Schwerpunkt der gelungenen Projekte liegt in Baden-Württemberg bei der Erwerbstätigkeit von Frauen. 18 Projekte im Rahmen der EU-Beschäftigungsinitiative Aktionsprogramm NOW wurden erfolgreich durchgeführt. Hauptgehalt lag dabei auf Existenzgründerinnenprojekten und Projekten wie „Dienstleistungsagentur“.

Acht Kontaktstellen Frau und Beruf

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und zur Verbesserung der Situation bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert das Land 8 „Kontaktstellen Frau und Beruf“. Sie sind Anlaufstelle für Frauen und Betriebe, bereiten Frauen für den beruflichen Wiedereinstieg vor, beraten

zur Existenzgründung von Frauen, führen berufliche Weiterbildung durch u.v.a.m. Es ist geplant, die Anzahl der Kontaktstellen im Land auszuweiten.

Initiierung von Mentoring-Konzepten

Die Förderung der sogenannten „Strategieseminare“ für Kommunalpolitikerinnen „Standort-Standpunkt-Strategie“ ist auch weiterhin vorgesehen. Bei diesen Seminaren geht es um Durchsetzungsstrategien, die den vorhandenen Sachverstand und Ideenreichtum der Kommunalpolitikerinnen ergänzen und ihrer politischen Arbeit zum Erfolg verhelfen sollen.

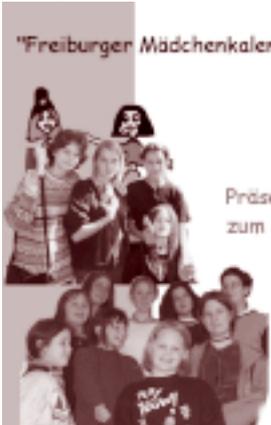
Platzverweisverfahren

Die Bekämpfung von Gewalt gleich welcher Art ist ein zentrales Anliegen des Landes. Zur Bekämpfung häuslicher Gewalt wird in Baden-Württemberg als erstem Bundesland das Platzverweisverfahren praktiziert. Wird der Polizeivollzugsdienst zu einem Einsatz bei häuslicher Gewalt gerufen, so kann dem Gewalt ausübenden Familienmitglied – in der Regel dem Mann – aufgrund des Polizeigesetzes ein Hausverbot erteilt werden.



Herauszuheben sind weiterhin (siehe Überblick): Jährlich ca. 8 – 10 IT-Projekte für junge Mädchen ab 16 Jahren, Teilzeitprojekte für Führungskräfte und Ausweitung der Telearbeit in der Landesverwaltung, Mentoringprojekt für den Aufstieg von Frauen im Landesdienst, Förderung der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik, regelmäßiger Landeswettbewerb „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb“. An wichtigen und erfolgreichen Aktivitäten und Maßnahmen der letzten fünf Jahre, die als gut bzw. sehr gut gelungen bezeichnet werden können, werden herausgehoben: Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Verringerung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation und Partizipation der Frauen an der Politik. Um Frauen für die Politik zu interessieren und für die Übernahme von Funktionen zu motivieren, finden auf kommunaler Ebene auch weiterhin die Seminare „Unsere Stadt braucht Frauen“ statt. Dieses Seminar wurde in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium und der Landeszentrale für politische Bildung (LpB) entwickelt. Das Seminar wird von der LpB gefördert. Die kommunalen Frauenbeauftragten sind in der Regel Träger dieser Seminare. Außerdem hat das Sozialministerium mit Schreiben an die Landesvorsitzenden der Parteien angeregt, in ihren Reihen ein Mentoring-Konzept, analog der Initiative des Sozialministeriums „Mentoring in der Verwaltung“ umzusetzen. Sowohl in der allgemeinen als auch in der frauenspezifischen Personalplanung gibt es mittlerweile eigene Mentoring-Programme.

"Freiburger Mädchenkalender"



Präsentation des Kalenders zum Schuljahresbeginn



"medi@girls"



Perspektiven:

1. Medienangebote für Mädchen und jungen Frauen
2. Mädchenkalender als kontinuierliches Angebot
3. Präsentation beim Freiburger Frauenkongress 2001
4. Strukturelle Verankerung der Medienarbeit vor Ort
5. Fortbildungen und Beratung für Multiplikatorinnen
6. Vernetzung in Arbeitskreisen z.B. Freiburger Netzfrauen
7. Kontakte zu Firmen und Medienschaffenden

5.3.2. BAYERN

☛ *Besonders erfolgreiche Projekte*

Frauenkongress 2000 „Zusammenspiel – ein Plädoyer für Partnerschaft in Familie, Erziehung und Beruf“

Der Bayerische Frauenkongress 2000 „Zusammenspiel“ (bereits der dritte Frauenkongress) hatte das Ziel, Frauen und Männer zu ermutigen, sich für eine neue, partnerschaftliche Aufgabenverteilung in Familie, Erziehung und Beruf einzusetzen und damit zu einem neuen Selbstverständnis in unserer Gesellschaft beizutragen. Der Frauenkongress wurde in drei große Programmpunkte gegliedert. Der erste Programmpunkt umfasste den sogenannten „Marktplatz des Wissens“. Hier präsentierten Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen ihre Konzepte und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Partnerschaft im Berufsleben. Es wurde deutlich, dass sich immer mehr Unternehmen im Werben um qualifizierte Fachkräfte verstärkt um Maßnahmen der Familienorientierung und Chancengleichheit bemühen. Deshalb bieten sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum beruflichen Aufstieg, z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle und neue Arbeitsstrukturen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Tele- und Netzwerkarbeit, Jobsharing, Mentoring, Personalentwicklungskonzepte und vieles mehr. Eine Talkrunde zum Thema Familie bildete den zweiten Schwerpunkt des Kongresses. Verschiedene Workshops: Insgesamt wurden acht Arbeitskreise mit ganz verschiedenen Inhalten angeboten. Kindergarten und Schule bildete ebenso einen Schwerpunkt wie Aus- und Weiterbildung, Rollenerwartungen und das Bild von Frau und Familie in der Welt der Medien.

Bayerischer Frauenförderpreis

Der Frauenförderpreis wurde 1994 initiiert, um insbesondere in der Privatwirtschaft durch Vorbild und Anreize die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen. Gesucht und ausgezeichnet werden Betriebe, die Folgendes fördern: Ausbildung, kontinuierliche Fort- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen; berufliche Entwicklung und Aufstieg von Frauen (Chancengleichheit) und Bedingungen für die Berufstätigkeit von Müttern und Vätern (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Der Frauenförderpreis 2002 steht unter dem Motto „Erfolgsmodelle einer frauen- und familiengerechten Arbeitswelt.“



Teilzeitoffensive des StMAS

Mit der Teilzeitoffensive, die ab 1.10.1998 zu einem dauerhaften Teilzeit- und Wohnraumangebot ausgeweitet wurde, ist grundsätzlich für alle BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen in allen Bereichen, Laufbahnen und Aufgabengebieten des gesamten Geschäftsbereiches des StMAS Teilzeitbeschäftigung möglich. Die Ziele des Teilzeit- und Wohnraumangebots sind verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen durch flexible Arbeitszeitmodelle, die Erschließung neuer Teilzeitpotenziale, die möglichst kostenneutrale Schaffung und Sicherung von mehr Arbeitsplätzen, die Übernahme aller Auszubildenden des Geschäftsbereichs, zusätzliche Handlungsfreiräume trotz knapper Mittel und Stellen sowie der notwendigen Stelleneinsparungen, Angebot von qualifizierten, sozial voll abgesicherten und für beruflichen Aufstieg offenen Teilzeitarbeitsverhältnissen, quantitative und qualitative Ausweitung der in Kombination mit sehr fortschrittlichen Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten gebotenen Wohnraumarbeit, Übergang vom Modellversuch zu einem dauerhaften Angebot ohne Befristung, Einstieg in (alternierende) Telearbeit, sofern der technikbedingte finanzielle Mehrbedarf abgedeckt werden kann.

Bayern verzeichnet eine Reihe von Beispielen als gelungene, erfolgreiche Aktivitäten aus den letzten drei Jahren (siehe Überblick), die in erster Linie die Bereiche Bildung und Arbeitsmarkt, Kultur umfassen, aber auch Gewalt, Migrantinnen und geschlechtergerechte Sprache. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind besondere Schwerpunkte. Die Abhaltung von Frauenkongressen und



Fachtagungen z.B. zum Frauenhandel, zum Stand der Frauenpolitik, zum Thema gewalttätige Männer und zur Familienorientierung wird als besonders gelungen bewertet. Gelungen bewertet werden auch die Erarbeitung und Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes, das Programm „Politik für Frauen in Bayern“, Wanderausstellungen, kommunale Aktionstage zu gleichstellungs- und frauenpolitischen Themen, Veranstaltungsreihen und Kurse für Frauen (neue Berufe, IT), Förderprogramme für Mädchen und Frauen (u.a. Neuer Start) sowie die Einrichtung von Beratungsstellen „Frau und Beruf“. Hervorgehoben werden insbesondere der Frauenkongress 2000 „Zusammenspiel“, die Fachtagung Stand der Frauenpolitik, die Wanderausstellungen Netzwerke, „Frauen verändern die Welt“ und

„Ganz normal – Keine Gewalt gegen Männer, Frauen, Mädchen und Jungen“, die Kommunalen Aktionstage zu gleichstellungs- und frauenpolitischen Themen, die Beratungsstelle für Opfer von Frauenhandel „JADWIGA“ und die Fachtagung „Frauenhandel in Bayern – Zeit zu handeln“. Erfolgreich werden auch die Beratungsstellen „Frau und Beruf“ (ESF Ziel 3) bewertet, wo hoch qualifizierte Fachkräfte Frauen individuell, entsprechend dem regionalen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarf beraten.

5.4. DIE ITALIENISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

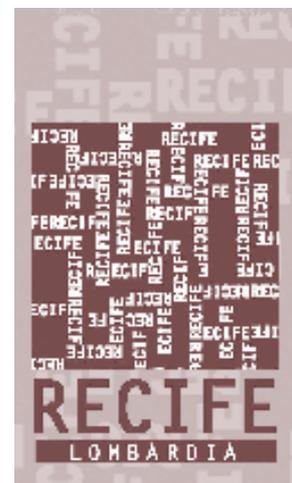
In den italienischen Arge-Alp-Regionen/Provinzen waren die Schwerpunktthemen sehr unterschiedlich. Lediglich zu Frauen und Berufswelt haben alle drei Länder gearbeitet. Südtirol hat Sensibilisierungskampagnen zu verschiedenen Themen durchgeführt, mit der Kampagne „gegen Gewalt gegen Frauen“ wurde eine breite Wirkung erzielt; zu den Themen Frauen und Politik und Frauen und Geschichte wurden sowohl im Trentino als auch in Südtirol positive Erfahrungen gemacht. Die bevorzugten Betätigungsfelder der Lombardei waren neben der Erwerbstätigkeit der Frauen, dem weiblichen Unternehmertum und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die lokale Entwicklung, die Aufwertung der Frauenvereine und die Verbreitung der Geschlechterkultur durch das Osservatorio Donne in Lombardia (Frauenbeobachtungsstelle Lombardei).

5.4.1. LOMBARDEI

☛ *Besonders erfolgreiche Projekte*

RECIFE (Réseau de Coopération Interrégional Européen – Femmes) 1998-2000

Ziel: soziale und ökonomische Initiativen von Frauen anzuregen bzw. zu verbessern; neue Arbeitsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen; bestehende Unternehmen von Frauen zu unterstützen und neue anzuregen. Schaffung eines Regionalen Ressourcenzentrums (Centro Risorse Regionale) und eines Netzwerks von lokalen Zentren, die sich mit Chancengleichheit beschäftigen. Organisation von Treffen, Seminaren und Fortbildungen für die VerwalterInnen und ArbeiterInnen der lokalen Einrichtungen; Aufbau von nationalen und internationalen Kontakten, Unterstützung und Beratung der lokalen Einrichtungen bei der Planung und Umsetzung von Projekten; Koordination von Pilotprojekten auf lokaler Ebene. Weiterführung des Koordinierungszentrums als permanente Einrichtung. Das Zentrum führt die Informations-, Bildungs- und Beratungstätigkeit auf Lokalebene fort. Förderung von Projekten zur lokalen Entwicklung, die sich um Chancengleichheit im sozialen und ökonomischen Bereich bemühen. Bis Juli 2001 waren bereits 71 Gemeinden und sieben Provinzen vernetzt; die Anzahl der Initiativen zur Frauenförderung ist beträchtlich gestiegen.



Weibliche Unternehmen im Sozialbereich

Das Projekt ‚Weibliche Unternehmen im Sozialbereich: ein Netzwerk für lokale Lebensqualität und für die Eingliederung von Frauen in den ökonomischen und sozialen Bereich‘ (‚Imprenditoria sociale femminile: una rete per la qualità della vita sul territorio e l’integrazione delle donne nella vita economica e sociale‘) lief bis November 2001. Ziel: die Neugründung von Unternehmen im Sozialbereich, die von Frauen geführt werden. Das Projekt richtete sich an arbeitslose Frauen, die bereit sind, sich selbständig zu machen. Ihre Unternehmen sollen auf lokaler Ebene spezialisierte, flexible Dienstleistungen im Sozial- und Erziehungsbereich anbieten.

DOMINAE (Donne Miglioramento Informazione Attraverso Europa)

Ziel: Informationskampagne zu den Institutionen, der Politik und den Ziele der Europäischen Union, insbesondere die Vorgaben der EU im Bereich Chancengleichheit. Arbeit mit unterschiedlichen Produkten und Kommunikationsmitteln für verschiedene Zielgruppen: Kalender, Broschüre, Homepage. Der Kalender beschäftigt sich mit der europäischen Politik zur Chancengleichheit zwischen Mann und Frau. Auf jedem Blatt finden wir ein Schlagwort der Chancengleichheit in mehreren europäischen Sprachen. Illustriert werden die Schlagwörter mit bisher unveröffentlichten Graffiti von zwölf italienischen Künstlerinnen. Die Graffiti werden auch für eine Wanderausstellungen verwendet. Zudem bilden die Texte und Bilder die Grundlage für eine handlichere Kärtchensammlung mit dem Titel „8. März 2001 bis 8. März 2002: ein Jahr des Nachdenkens über die Rechte der Frauen“ (8 Marzo 2001- 8 marzo 2002: un anno per riflettere sui diritti delle donne).



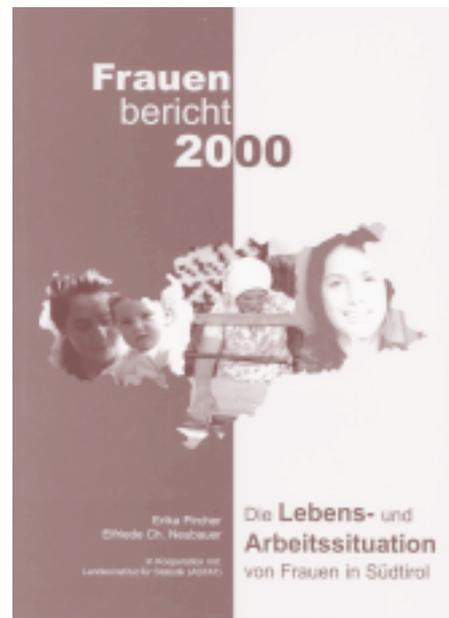
Die Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit hat sich hauptsächlich auf einige große Projekte konzentriert (siehe Überblick), die meist über mehrere Jahre liefen. Außerdem wurde im Bereich Gender Mainstreaming gearbeitet, um den Geschlechteransatz in Gesetzen und regionalen Vorhaben zu integrieren. Große Anstrengungen wurden im Bereich Kommunikation und Forschung gemacht, um die Kultur der Chancengleichheit zu fördern. Die Veröffentlichungen der Organisationseinheit spiegeln die Aufgabenfelder und die durchgeführten Projekte wider: Weiters wurden verschiedenste Broschüren und Studien zum Thema Arbeitsmarkt herausgegeben.

5.4.2. SÜDTIROL

☛ Besonders erfolgreiche Projekte

Frauenbericht 2000

Der Frauenbericht 2000 ist der erste umfassende Bericht über die Lebens- und Arbeitssituation der Frauen in Südtirol. Ziel: Dokumentation der Entwicklung hin zu mehr Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen Südtirols. Es werden einerseits die sich bei den Frauen selbst in ihren Lebensentwürfen vollzogenen Veränderungen und andererseits die dafür geltenden institutionellen Rahmenbedingungen – in wirtschaftlicher, sozialer, politischer und kultureller Hinsicht – erstmals in umfassender Weise dargestellt. Die Bedeutung derartiger Studien ergibt sich erst in der Fortschreibung, daher ist geplant diese in einem Abstand von fünf Jahren fortzuführen. Grundsätzliches Anliegen des Frauenberichtes ist es, über die für Südtirols Frauen aller Muttersprachen relevanten Entwicklungen, Fakten und Probleme zu informieren, um als Grundlage für weitere politische und publizistische Arbeiten dienen zu können. Insgesamt umfasst der Frauenbericht sechs Kapitel, die folgende Themenbereiche behandeln: Bevölkerungsstruktur und weibliche Lebensformen; Bildung; Erwerbsarbeit und Soziales; Gesundheit; Politik; Presse. Daten aus dem Zeitspektrum ab Mitte der fünfziger Jahre bis 1999. Viele in sozioökono-



mischer und politischer Hinsicht wesentliche Erkenntnisbereiche waren bislang nicht behandelt worden. Lücken wurden in fast allen Forschungsbereichen gefunden. Als bisher am besten bearbeitet hinsichtlich der Differenziertheit der Datenlage und der Sekundärliteratur, wird der Bereich "Erwerbsarbeit" beurteilt. Bei den sozialpolitischen Maßnahmen sind die Mängel betreffend die geschlechtsspezifische Datenlage am größten. Erfahrungsgemäß dienen Frauenberichte vorzugsweise der weiblichen engagierten Öffentlichkeit als wichtige Arbeitsgrundlage und Argumentationshilfe, wenn es darum geht, Frauenanliegen mit Fakten untermauert durchzusetzen. Eine solche Aufarbeitung fehlte bislang in Südtirol. Es wurde 2000 Stück in deutscher Sprache und 1200 Stück in italienischer Sprache gedruckt und an Frauenorganisationen, Bibliotheken, politische VertreterInnen und verschiedene wirtschaftliche, soziale und gewerkschaftliche Organisationen verteilt.

Sensibilisierungskampagne „Gegen Gewalt an Frauen“

1999 als Jahresthema „Gegen Gewalt an Frauen“. Dazu die Organisation verschiedener Veranstaltungen (Vorträge, Diskussionen, Fotoausstellung u.ä.). Die Kampagne bezog sich auf den Zeitraum 15. Dezember 1999 bis 15. Jänner 2000 und bestand aus vier verschiedenen Motiven: „Die blauen Augen hat sie von ihrem Vater“ (über Gewalt in der Familie); „Kein Grund für eine Vergewaltigung“ (Minirock-Motiv zum Mythos der Rechtfertigung sexueller Gewalt); „Da muss sie alleine durch“ (zur Angst in dunklen Gegenden); „Papa macht's doch auch“ (zum Nachahmungsverhalten von Jungen). Plakatierung von 700 Plakaten und Verteilung von 2500 Flugblättern und Postkarten und weiteren 700 Plakaten. Schaltungen in den lokalen Zeitungen und Fernsehsendern. Die Resonanz war überwältigend, man hatte ein Tabuthema getroffen. Es folgte eine breite Diskussion auf gesellschaftlicher und politischer Ebene, die anhält. Die Medien haben sich über einen Zeitraum von ca. 1 Jahr mit diesem Thema intensiv auseinandergesetzt und es zum Bestandteil ihrer Berichterstattung gemacht. Betroffene Frauen haben ihre persönlichen Erfahrungen dargelegt.



Die durchgeführten Initiativen und Projekte des Landesbeirates für Chancengleichheit und des Frauenbüros in Südtirol sind sehr weit gestreut und umfassen die Bereiche Bildung, Arbeitsmarkt, Kultur, Frauen mit Behinderungen, Gewalt gegen Frauen, geschlechtergerechte Sprache, Migrantinnen und Frauen und Politik (siehe Überblick). Im Bereich Bildung werden jedes Jahr Fortbildungen für Lehrkräfte und in Zusammenarbeit mit den Gemeinderätinnen auf Gemeindeebene Vorträge und Kurse angeboten. Außerdem wurden Tagungen veranstaltet und Dokumentationen erarbeitet. Ein Schwerpunkt bildet die Auseinandersetzung mit dem Thema „geschlechtergerechte Sprache“. Für Frauen am Arbeitsmarkt wurde ein ESF-Lehrgang für Frauenarbeit durchgeführt, Kurse für den Wiedereinstieg von Frauen organisiert, ein Lehrgang mit dem Titel „Wege und Orientierungen für arbeitssuchende Frauen“ angeboten und eine Sensibilisierungskampagne zum Thema Vorsorgesicherheit mit dem Slogan „Frauen sichert euch heute die Rente von morgen“ gestartet. Im Bereich Kultur fanden Treffen mit ausländischen Frauen statt. Es wurden Gesprächsrunden und Podiumsdiskussionen organisiert, Ausstellungen gezeigt, Frauenfeste veranstaltet, Kabarettistinnen und interessante Frauen eingeladen. Als Partnerin der Region Lombardei wurde mittels eines von der europäischen Union finanzierten Projektes ein Kalender mit dem Titel „Frauen Europa 2001“ herausgegeben. Es wurde eine Studie zum Thema Frauen und Behinderung veröffentlicht. Zum Thema Frauen und Gewalt wurde eine Sensibilisierungskampagne (Aktiv gegen Männergewalt) gestartet,



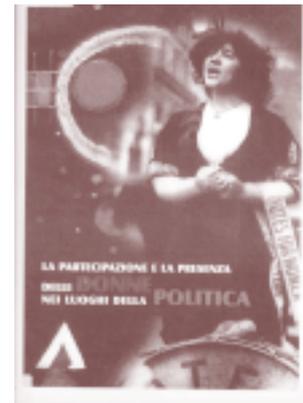
Podiumsdiskussionen organisiert und eine Fotoausstellung (Leben mit dem Feind – häusliche Gewalt) gezeigt. Im Bereich Frauen und Politik wurde anlässlich der Gemeinderatswahlen 2000 die Kampagne „Wir wählen Frauen“ mit verschiedenen Aktionen gestartet. Der Informationsdienst des Frauenbüros wurde ausgebaut (neben dem Infoschalter und der Grünen Nummer wird mit März 2001 auch die Möglichkeit der Rechtsinformation geboten). Projekte, die im Bereich der Chancengleichheit durchgeführt werden, erhalten finanzielle Beiträge. An Diplomarbeiten und Dissertationen über das Thema Chancengleichheit zwischen Mann und Frau oder die Frau in unserer Gesellschaft werden Förderpreise vergeben. Jedes Jahr wurde entweder eine Broschüre herausgegeben oder eine Studie veröffentlicht. Weitere ausgezeichnete Projekte sind nach Selbsteinschätzung die Sensibilisierungskampagne „Gegen Gewalt gegen Frauen“ und die Fortbildungsangebote auf Gemeindeebene.

5.4.3. TRENTO

☛ Besonders erfolgreiche Projekte

„La partecipazione e la presenza delle donne nei luoghi della politica“ - **Teilnahme und Präsenz der Frauen in der Politik** (Ende 2000, Anfang 2001)

Seminarreihe mit sechs Treffen. Ziel: Behandlung der Themen Präsenz von Frauen in der Gesellschaft und Repräsentanz von Frauen in der Politik in direktem Zusammenhang. Themen: „Politische Partizipation und Einstellungen zur Politik im Piemont und in Italien kurz vor den Wahlen von 1999“; „Frauen in der Politik: Untersuchung zur Präsenz von Frauen in der Politik“; „Warum braucht es mehr Frauen in der Politik?“; „Warum braucht es mehr Frauen in den Institutionen?“; „Die Reform der öffentlichen Verwaltung: Welche Chancen bieten sich für Frauen?“; „Frauen und Qualität der Politik: das weibliche Potential in der politischen Auseinandersetzung“; „Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und Sozialstaat: Mainstreaming und Empowerment“.



Die Rechte der Frauen, Aktualisierung und Neuauflage der Broschüre

Die Broschüre erschien in ihrer dritten Auflage, ist weit verbreitet und einer der Schritte zur angestrebten Kommunikation der Institutionen im sozialen Bereich. Besonders soll dadurch ein weiterer Beitrag geleistet werden, zum Aufbau eines Basiswissens, das unerlässlich ist, um sich in der Welt der Gesetzesnormen zurechtzufinden. Daher wurde die Broschüre als ein Art Handbuch aufgearbeitet, das einen leichten Zugang zu den Normen ermöglicht.



Die Kommission für Chancengleichheit und das Assessorat, dessen Bezugsstruktur die Abteilung Umwelt ist, verfolgen die selben Ziele mit den Themen und Fragen, die sie bearbeiten. Die Abteilung Umwelt hat eine Methode für die Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Verwaltung erarbeitet, aber auch eine Tagung zum Thema Frauen und nachhaltiger Tourismus und eine öffentliche Veranstaltung zur Vertiefung der Thematik Frauen und Sport organisiert. Die Kommission für Chancengleichheit hat Tagungen und Seminare organisiert über Frauenpolitik (Frauen und Politik, Frauen und Institutionen), über Sozialpolitik (Strukturfonds, Elternurlaube, Zeit und Leben) und über

Frauengeschichte. Außerdem wurde eine Studie in Auftrag gegeben über Frauen in der Politik und in der Verwaltung, und es wurde ein Handbuch über die Rechte der Frauen veröffentlicht. Als ein weiteres positives Signal ist die Einsetzung einer „Sonderbeauftragten“ von Seiten der Landesregierung zu werten. Die Sonderbeauftragte hat im August 2001 ihre Arbeit im Sekretariat der Landeskommission für Chancengleichheit aufgenommen und unterstützt einerseits die Kommission, andererseits ist sie die Landeskoordinatorin für die Realisierung der Chancengleichheit. Zwei Projekte wurden vorbereitet, die im Laufe des Jahres 2002 umgesetzt werden sollen: Die Erarbeitung einer Bewertungsmethode für politische Entscheidungen in Bezug auf die Umsetzung des Prinzips der Chancengleichheit und der Aufbau eines Informationssystems über die Situation der Frauen in der Provinz Trient. Beide Ziele scheinen unerlässlich für einen objektiven und umfassenden Bezugsrahmen, der als Basis für die Steigerung der Wirksamkeit der öffentlichen Ressourcen dienen kann (siehe Überblick).

IM ÜBERBLICK

Bereich	Salzburg	Tirol	Vorarlberg
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Internetschulung für Frauen im ländlichen Bereich (EU-Förderung) • Insg. 3 Politiklehrgänge für Frauen: „auf die Plätze, Frauen los!“ • Politiklehrgang für Mädchen • diverse Veranstaltungen zu Recht und gesellschaftlichen Fragen (z.B. Expertinnenforum Frau & Recht, Anleitung zum ungetrübten Blick – Frauenbildung auf dem Prüfstand, Ehrenamtstagung, Frauenchancen in der EU • Internet für Bäuerinnen im Lungau „Hiatz gema's a“ • Informationsfolder IF • EU-Leitfaden für AntragstellerInnen. 	<ul style="list-style-type: none"> • „Frauen in den Hohen Tauern. Vom Korsett zum Internet“ • Mentoring in der Landesverwaltung, für Gemeinderätinnen, 2001 • Regionale Internet-Schnupperkurse für ehrenamtlich tätige Frauen anlässlich des internat. Jahres des Ehrenamtes • Impulstage: regelmäßige themenspezifische Vorträge + Diskussionen • Seminare und Workshops mit regionalen Bildungsträgern. • Bildung + Politik Politik-Lehrgang für Frauen: (2001) • „Nüsse knacken. Früchte ernten - Frauen erobern die Politik“. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenbildungskalender • Spurenwechsellehrgang • Lehrgang „Mit dem PC auf Erfolgskurs“ – Erlangung des Europäischen Computerführerscheins • Projektmanagementlehrgang.
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Installierung einer Mädchenbeauftragten • EU-Regionalmanagerinnen in den Bezirken • Landes- und GemeindeGleichbehandlungsgesetz (Konzeption und Umsetzung). 	Bildung + Arbeitsmarkt <ul style="list-style-type: none"> • „Telekurs für Bäuerinnen“ (1997) • „Mädchen auf dem Datenhighway“ Fachtagung zu Berufswahl und Berufsorientierung für Mädchen in nichttraditionelle Bereiche mit Schwerpunkt IT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerinnenforum in Konstanz • Wettbewerb Frauen- und familienfreundlichster Betrieb • Chip – Chancengleichheit in der Praxis, ein Gleichstellungsprojekt für die Wirtschaft • Vortragsreihe: Chancengleichheit im Betrieb.
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • ISIS: Gesundheitszentrum für Frauen seit 1994 (wesentlich vom Frauenbüro getragen). 	Regionale Veranstaltungsreihen: <ul style="list-style-type: none"> • „Frauen in der Lebensmitte“ (1995 – 2000). • „Rund um's Herz“ (2000-2001). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit beim Frauengesundheitsbericht Vorarlberg • Broschüre: Frauen und Alkohol • Vortragsreihe: Frauen und Gesundheit.
Kultur	<ul style="list-style-type: none"> • Internationale Frauenkonferenz 2000 in Salzburg • EU und Kultur. 		<ul style="list-style-type: none"> • Lehrgang „Herstellung historischer Trachten“.
Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> • Gewaltkampagne • Rechtsberatung für Frauen im ländlichen Bereich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regionale Seminarreihe „Gegen Gewalt handeln“ (gemeinsam mit Opferschutzeinrichtungen) • Veranstaltungsreihe anlässlich des Internationalen Weltfrauenmarsches gegen Gewalt und Armut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt: Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz • Sondernummer IF – Gewalt an Frauen.
Mädchen			<ul style="list-style-type: none"> • Mädchenimpulswochen • Projekt „Hinein mit euch“ • Interr. Projekt „Offene Berufswahl für junge Frauen und junge Männer.“
Geschlechtergerechte Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • Publikation: „Alle Menschen werden Brüder.“ 		

Bereich	Salzburg	Tirol	Vorarlberg
Freizeit und Sport	<ul style="list-style-type: none"> „girls in motion“. 	<ul style="list-style-type: none"> Ferienaktion „Spiel-mit-mir-Wochen“ (Kinderbetreuungsangebot für die Sommerferien). 	
Frauen mit deutsch oder italienisch als Zweitsprache (andere Muttersprache):			<ul style="list-style-type: none"> Lehrgänge „Kommunikation“ für Frauen mit nichtdeutscher Muttersprache.
Migrantinnen	<ul style="list-style-type: none"> Frauenhäuser (Opferschutz). 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsgruppe: Migrantinnen: Projektbezogene Kooperation mit Integrationsreferat. 	
Andere Bereiche	<p>Recht:</p> <ul style="list-style-type: none"> Rechtsberatung im ländlichen Bereich Schaffung und Umsetzung der Gleichbehandlungsgesetze (s.o.), Erstellung von Frauenförderplänen für den Landesdienst. Frauen im Alter Altenkampagne. <p>Mobilität:</p> <ul style="list-style-type: none"> Frauen in den Hohen Tauern: Frauenmobilität (Symposion). <p>Politik:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 Politiklehrgänge für Frauen Politiklehrgang für Mädchen Studie: „Warum werden Frauen nicht gewählt“. 	<p>Verwaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pilotprojekt: Mentoring in der Landesverwaltung (2001). <p>Information:</p> <ul style="list-style-type: none"> EU-Leitfaden. 	<p>Information:</p> <ul style="list-style-type: none"> Herausgabe eines Informationssystems „Informationen von A_Z für Frauen“ Beratungsangebot für Frauen in den Regionen EU-Leitfaden Frauensituationsbericht Informationsfalter IF. Vernetzung Interreg Projekt „Aufbau eines Netzwerkes von Frauen- und Mädcheninformationsstellen im Bodenseeraum“ Regionalisierung Aufbau von regionalen Frauennetzwerken 4-Länder Bodensee Konferenz.
Best Practice	<ul style="list-style-type: none"> Informationsfalter IF Internet für Bäuerinnen im Lungau „Hiatz geama´s ao“ „Auf die Plätze, Frauen los!“ – Politik-Lehrgang für Frauen 1998/99 und 99/2000. 	<ul style="list-style-type: none"> Informationsfalter IF Ein Politik-Lehrgang für Frauen: (2001) „Nüsse knacken Früchte ernten - Frauen erobern die Politik“ „Telekurs für Bäuerinnen“ (1997) Pilotprojekt: Mentoring in der Landesverwaltung (2001) „Frauen in der Lebensmitte“ (1995-2000). 	<ul style="list-style-type: none"> Projekt „Berufswahlprozesse bei Mädchen“ Projekt Regionalisierung Projekt „Aufbau eines Netzwerkes von Mädchen/Fraueninformations- und -beratungsstellen im Bodenseeraum“ Informationen von A-Z für Frauen.

Bereich	Graubünden	St. Gallen	Tessin
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Chancenjahr • Gleichstellung in der Ausbildung von Primarlehrkräften • Gleichstellung in Lehrmitteln • Projekt Piazza (Berufswahlprojekt für jugendliche Frauen und Männer). 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivationskampagne f. eine offene Berufswahl: Junge Frauen surfen in die Zukunft! • Studie zur Analyse des Berufswahlverhaltens von Mädchen • Lernfestival. FrauenBildungsRäume • Bubenarbeit in der Volksschule. Fortbildungstagung für Schulräte. 	<ul style="list-style-type: none"> • „Bildungsweg von Frauen und Männern“ • Video und CD-Rom „Lei lo fa“ • Sensibilisierungskampagne “Tekna”: Mädchen in technischen Berufen • Mitarbeit bei einem Projekt des Schweizer Pädagogischen Instituts • derzeit: Lehrstellenprojekt für Mädchen.
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt zum Schutz vor sexueller Belästigung • Projekt Chancengleichheit in der kantonalen Verwaltung • in Vorbereitung: Mentoring-Projekt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerinnenforum • Frauen-Aktionstag: Neu- und Umverteilung von Arbeit • Sensibilisierungskampagne Regionale Arbeitsvermittlungszentren: Frauen und das Arbeitslosenversicherungs-Gesetz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publikation „Io donna lavoratrice madre“ • Informationskampagne über die Rechte der Mütter in der Arbeitswelt • Informationskampagne über d.Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf • Untersuchung über Frauen und Berufswelt in Zusammenarbeit mit Radios und anderen.
Kultur			<ul style="list-style-type: none"> • Derzeit: Arbeit an einer Ausstellung über „La donna ticinese nel ritratto“ für 200-Jahrtag des Beitritts des Tessin zur Schweizer Konföderation (2003).
Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Gewaltkampagne • Vorbereitungsarbeiten für ein Interventionsprojekt gegen Gewalt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Halt Gewalt gegen Frauen in Ehe und Partnerschaft. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nationalen Kampagne gegen die Gewalt in Beziehungen (1997):Filme, Studientage, Sensibilisierungskampagne • Untersuchung: Gewalt gegen Frauen im Tessin • Veröffentlichung „Violenza contro la donna nella coppia“ (Gewalt gegen Frauen in Beziehungen) mit Empfehlungen, Vorbeugemaßnahmen und Kontrollmöglichkeiten.
Geschlechtergerechte Sprache	Projekt in Vorbereitung: Richtlinien für die verwaltungsinterne Sprache.		
Migrantinnen			<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen: Projekt über MigrantInnen mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung.
Andere Initiativen	<p>Diverses im Bereich „Frauen und Politik“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekt Trimmis (Bestandesaufnahme und Maßnahmenkatalog bei einer konkreten Gemeinde) • Frauenpool (Datenbank politisch interessierter Frauen) • Gemeindestudie „Frauen in den Gemeinden Graubündens 2000“ • RaetiaNet • Neue Studie „Meta“ zu den Gründen für die Politikabstinenz der Frauen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kampagne zu den Kantonsratswahlen 2000 • 1.-4. FrauenVernetzungswerkstatt • Schaffung eines regionalen Archivs für Frauen- und Geschlechtergeschichte in der Ostschweiz • Aufbau eines Netzwerkes von Frauen- und Mädcheninformations- und -beratungsstellen im Bodenseeraum • Vierländer-Bodensee-Frauenkonferenz • Abstimmungskampagne zur Mutterschaftsversicherung • Familienergänzende Kinderbetreuung • Treffpunkt F: Forum für Mitarbeiterinnen der Staatsverwaltung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Broschüre über Dienste für Frauen und Familien ("Agenda dei servizi utili alla donna e alla famiglia") • Broschüre über Probleme in der Ehe, Trennung und Scheidung ("Difficoltà coniugali, separazione, divorzio. Come?") • Veröffentlichung über die politische Repräsentation von Frauen auf kantonaler u. kommunaler Ebene („Presenza femminile nelle autorità cantonali e comunali. Analisi e raccomandazioni“).

Bereich	Graubünden	St. Gallen	Tessin
Best Practice	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsprojekt „Chancenjahr“ • Gemeindestudie „Meta“ • RaetiaNet. 	<ul style="list-style-type: none"> • „Motivationskampagne für eine offene Berufswahl. Oder: Junge Frauen surfen in die Zukunft!“ • FrauenVernetzungsWerkstatt • Regionales Archiv für Frauen- und Geschlechtergeschichte in der Ostschweiz • Aufbau eines Netzwerkes von Frauen- und Mädcheninformations- und Beratungsstellen im Bodenseeraum. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt "Lei lo fa" • Informationskampagne zu Mutterschaft und Berufstätigkeit • Beteiligung an der nationalen Kampagne gegen die Gewalt in Beziehungen (1997).

Bereich	Baden-Württemberg	Bayern
Bildung		<ul style="list-style-type: none"> • Förderprogramme für Mädchen und Frauen (u.a. Neuer Start) • Einrichtung von Beratungsstellen „Frau und Beruf“. • Programm „Politik für Frauen in Bayern“ • Frauenkongresse (insbes. Frauenkongress 2000 „Zusammenspiel“ • Fachtagung Stand der Frauenpolitik. • Wanderausstellung Netzwerke • Wanderausstellung „Frauen verändern die Welt“ • Veranstaltungsreihen und Kurse für Frauen (neue Berufe, IT). • Kommunale Aktionstage zu gleichstellungs- und frauenpolitischen Themen.
Arbeitsmarkt	<p>18 Projekte im Rahmen der EU GI Beschäftigung Aktionsbereich NOW.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltung „Neue Medien- und IT-Berufe für Mädchen und Frauen“ • PC und Internet-Projekte für Mädchen • Projekt „Mädchen in handwerkliche Berufe“ • 8 Kontaktstellen Frau und Beruf. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenförderpreise. • Erarbeitung und Umsetzung des Bayer. Gleichstellungsgesetzes • Forschungsauftrag zu Familienkompetenzen.
Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> • Platzverweisverfahren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachtagung Gewalttätige Männer • Wanderausstellung „Ganz normal – Keine Gewalt gegen Männer, Frauen, Mädchen und Jungen“.
Migrantinnen		<ul style="list-style-type: none"> • Fachtagungen „Frauenhandel in Bayern – Zeit zu handeln“ • Beratungsstelle für Opfer von Frauenhandel „JADWIGA“.
Andere Initiativen	<p>Partizipation der Frauen an der Politik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Untersuchung „Erfolg von Frauen bei Kommunalwahlen“ • Projekt zur Förderung von Frauen in der Kommunalpolitik: „Strategieseminare“ für Kommunalpolitikerinnen „Standort – Standpunkt – Strategie“. Seminare „Unsere Stadt braucht Frauen“ (in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium und der Landeszentrale für politische Bildung – Träger der Seminare sind die kommunalen Frauenbeauftragten) • Initiierung von Mentoring-Konzepten. <p>Veranstaltungen zum Thema „Eigenständige Alterssicherung von Frauen“ sowie Publikationen hierzu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fachtagung Familienorientierung.
Best Practice:	<ul style="list-style-type: none"> • „Strategieseminare“ für Kommunalpolitikerinnen „Standort-Standpunkt-Strategie“ • Mentoring in der Verwaltung und in der Politik • 18 Projekte im Rahmen der EU GI Beschäftigung Aktionsbereich NOW. • 8 Kontaktstellen Frau und Beruf • Herausgabe der regelmäßig erscheinenden Publikation „FrauenAKTIV“. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenkongress 2000 „Zusammenspiel – ein Plädoyer für Partnerschaft in Familie, Erziehung und Beruf“ • Beratungsstellen „Frau und Beruf“ (ESF Ziel 3) • Bayerische Frauenförderpreis • Teilzeittoffensive des StMAS.

Bereich	Lombardei	Südtirol	Trentino
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Teile des Projekts RECIFE. 	Landesbeirat und Frauenbüro: <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsangebote für Gemeinderätinnen und Frauenorganisationen • LehrerInnenfortbildung (alle drei Sprachgruppen) • Tagung „Überlegungen zum Thema Mutterschaft“ 	Beirat für Chancengleichheit: <ul style="list-style-type: none"> • Seminar über Frauen in der Politik • Strukturfond – 8 marzo 2000.
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Teile des Projekts RECIFE • Förderung von weiblichen Unternehmen in sozialen Bereich, seit 2001 zuständig für die Umsetzung des Gesetzes 1215/92. 	<ul style="list-style-type: none"> • ESF-Lehrgang für Frauenarbeit • Kurs Wiedereinstieg in den Beruf Lehrgang „Wege und Orientierungen für arbeitssuchende Frauen“ • Sensibilisierungskampagne zum Thema Vorsorge-sicherheit. 	Assessorat: <ul style="list-style-type: none"> • Tagung zu Frauen und Tourismus – 2000.
Kultur	<ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Sensibilisierungsarbeit über die Zeiten der Stadt • DOMINAE (Donne Miglioramento Informazione Attraverso Europa). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausstellung: Kunsthandwerk von Frauen in Gröden • Welttag der Landfrauen - Veranstaltung mit den Bäuerinnen • Fotoausstellung „Leben mit dem Feind“, Rahmenprogramm (Gewalt gegen Frauen) • Euromediterraneo“ - Meeting „Nie mehr Krieg - nie mehr Auschwitz – Frauen aus Konfliktgebieten erzählen von ihren Erfahrungen“ • 8. März 2000 – Frauenfest „Weiberbündelei“ • Gesprächsrunde „Krieg Frieden Frauen – Der Krieg am Horn Afrikas aus der Sicht der Frauen“ • 2 FrauenKabarets • Tagung „Auf den Spuren von Ötzi Frau“ – Matriachatsforschung • Präsentation des ersten Südtiroler Frauenberichtes • Kalender „Frauen Europa 2001.“ 	Beirat: <ul style="list-style-type: none"> • Treffen über Elternurlaub und Lebenszeiten (“Congedi parentali e tempi di vita”) • Treffen über Frauen und Institutionen (“donne e istituzioni”) • Frauengeschichte („Ragazze, vi racconto la nostra storia”) • Broschüre über die Rechte der Frauen (“I diritti delle donne”) • Studie über Frauen, Politik, Berufe und Verwaltung (“donne, politica, professioni e pubblica amministrazione”).
Frauen mit Behinderungen		<ul style="list-style-type: none"> • Studie über Frauen mit Behinderung. 	
Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Sensibilisierungsarbeit zum Thema Gewalt gegen Frauen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Podiumsdiskussion zum Thema Gegen Gewalt gegen Frauen • Sensibilisierungskampagne Gegen Gewalt gegen Frauen • Veröffentlichungen. 	
Geschlechtergerechte Sprache		<ul style="list-style-type: none"> • Vorträge, Seminare, Veröffentlichungen. 	
Frauen mit Deutsch oder Italienisch als Zweitsprache		<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen in deutscher und italienischer Sprache, grundsätzlich wird die Simultanübersetzung gewährleistet. Einzelne Initiativen auch in ladinischer Sprache. 	Beirat für Chancengleichheit: <ul style="list-style-type: none"> • Seminar über Frauen in der Politik • Strukturfond – 8 marzo 2000.

Bereich	Lombardei	Südtirol	Trentino
Migrantinnen		<ul style="list-style-type: none"> • Treffen mit ausländischen Frauen. 	
Weitere Initiativen	<p>Weitere Initiativen Vernetzungsarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EU-Projekt RECIFE (Aufbau eines regionalen Zentrums zur Koordination der lokalen Frauenprojekte) • Führung des Albums der Frauenorganisationen • Beobachtungsstelle Frauen in der Lombardei (Studien, Monitoring) <p>Politik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EU-Projekt DO.M.IN.A.E. (frauenspezifische Information über die EU) – z. B. Kalender 2001 in Zusammenarbeit mit Provinzen Trient und Bozen. <p>Information:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Donne & Impresa" (Frauen und Unternehmen) • „Sistemi di conciliazione die tempi" (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) • "Nuove forme di lavoro" (neue Arbeitsformen) • „Strategie per la carriera" (Strategien für die Karriere) • Geschlechteridentitäten in der Schule thematisiert ("Appartenenza di genere e socializzazione scolastica") • "Donne in Lombardia verso il 2000" (Frauen in der Lombardei im Jahr 2000) • „Donne insieme – guida alle Associazioni Femminili Lombarde" (Frauen gemeinsam – ein Überblick über die Frauenvereine der Lombardei) • „RITMO – Risparmiare Tempo" (Rhythmus – Zeit sparen) • „Aiuto donna: tascabile di prima informazione contro gli abusi alle donne" (Hilfe für Frauen: Handbuch und erste Informationen zum Thema Missbrauch) • „Europa, ieri Oggi e Domai" (Europa, gestern, heute und morgen) • „Donne, Regione, Misure, Fatti, Soluzioni – La Regione Lombardia per le donne" (Frauen, Region, Maßnahmen, Fakten, Lösungen – die Region Lombardei für die Frauen) • „I nuovi Padri" (die neuen Väter). 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivierung der Grünen Nummer, kostenloser Informationsdienst für Frauen • Ausarbeitung der Kriterien zur Vergabe von Beiträgen für Frauenprojekte (Beschluss der Landesregierung vom 22.4.1996, Nr. 1684) • Tagesmütterdienst (Landesgesetz vom 9.4.1996, Nr. 8, Maßnahmen zur Kinderbetreuung) • Förderpreise für Diplomarbeiten oder Dissertationen bezüglich der Chancengleichheit • 1998 Besuch der Frauenministerin Anna Finocchiaro. <p>Information:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1993 die Broschüre „Wir Frauen und unsere Rechte“, • 1994 die Studie „Doppelte Präsenz – Der Alltag der Frauen in Südtirol“ • 1995 die Studie „Die Zeit ist ein Tyrann – Arbeitszeiten-Öffnungszeiten“ • 1996 die Broschüre „FrauenInfo“ über die Frauenorganisationen in Südtirol • 1997 die Broschüre „Chancengleichheit in Südtirol – Gesetzessammlung“ • 1998 „Wir Frauen und unsere Rechte“, 2. Auflage • 1999 Gedichtband veröffentlicht • 2000 der Frauenbericht 2000 und 2001, Kalender für OberschülerInnen mit dem Titel „Frauen Europa 2001“. • Seit 1997 erscheint das Mitteilungsblatt „ERES-fraueninfodonne“ zwei- bis viermal jährlich. 	<p>Assessorat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekt VISPO (Valutazione Impatto Strategica Pari Opportunità): die Entwicklung einer Methode für Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung.
Best Practice:	<ul style="list-style-type: none"> • RECIFE (Réseau de Coopération Interrégional Européen – Femmes) • Weibliche Unternehmen im Sozialbereich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenbericht 2000 • „Sensibilisierungskampagne „gegen Gewalt gegen Frauen“ • Fortbildungsangebote – Netzwerk. 	

Zur sozioökonomischen Situation: Fakten Trends

Bevölkerungsentwicklung – Lebensformen

6. ZUR SOZIOÖKONOMISCHEN SITUATION: FAKTEN TRENDS

KURZ GEFASST

BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG – LEBENSFORMEN

- Auch in den Arge-Alp-Ländern können wir seit den 70er Jahren von einem Trend zum postmodernen Lebensstil sprechen, der u.a. durch einen deutlichen Geburtenrückgang, einer Verkleinerung der Haushaltsgröße, einer Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen und einer Veränderung der Altersstruktur (→ *Graphik 3*) gekennzeichnet ist. Der Trend zum postmodernen Lebensstil ist in den Städten deutlicher ausgeprägt als im ländlichen Raum.
- Die Zahl der Haushalte ist in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen; die durchschnittliche Haushaltsgröße ist gesunken (→ *Graphik 4a + b*); die Zahl der Einpersonenhaushalte hat zugenommen (→ *Graphik 5*). Der Anteil der Einpersonenhaushalte an allen Haushalten ist in Baden-Württemberg mit 36,1 % am höchsten, in Salzburg mit 24,3 % am niedrigsten.
- Der Anteil der Frauen nimmt mit der Gemeindegröße geringfügig zu. Familien mit Kindern sind in den mittleren Gemeindegrößenklassen am stärksten vertreten.
- Die Zunahme der Konsensualpartnerschaften, die Verschiebung des Heiratsalters und das höhere Alter der Erstgebärenden haben eine deutliche Zunahme von Paaren ohne Kinder zur Folge.
- Die zeitbezogene Fruchtbarkeitsziffer ist in den letzten Dekaden in allen Arge-Alp-Ländern deutlich zurückgegangen. Das Schlusslicht bildet mit 1,07 pro Frau (zeitbezogene Fruchtbarkeitsziffer) die Lombardei (→ *Graphik 6*). Kompensiert wird der Bevölkerungsrückgang z.T. durch Zuwanderung sowie durch höhere Geburtenraten der eingewanderten Bevölkerung.
- Ehe und Familie werden nach wie vor als attraktive Lebensform angesehen; gleichzeitig sind jedoch die Ansprüche, die an Familien gestellt werden, gestiegen. Die Familie ist jedoch nicht nur der Ort der Versorgung, der Geborgenheit und Rekreation, sondern auch der Sprachlosigkeit, der Gewalt und des sexuellen Missbrauchs.
- Höhere Erwartungen an die Familie, geringe Familienkompetenz der Männer, aber auch vermehrte Berufsmöglichkeiten von Frauen haben zu einem kontinuierlichen Anstieg der Scheidungsziffern geführt.
- Die Zahl der alleinerziehenden Mütter ist in allen Arge-Alp-Ländern deutlich angestiegen.
- Der AusländerInnenanteil variiert zwischen 2,7 % der Wohnbevölkerung in Südtirol und 28 % der Wohnbevölkerung in Vorarlberg oder 25,6 % im Tessin (→ *Graphik 7*). Diese enorme Unterschiede sind teils durch die jeweilige Einwanderungspolitik der Staaten zu erklären, teils auf hohe Anteile von EU-BürgerInnen aus den unmittelbaren Nachbarstaaten zurückzuführen. So sind in Vorarlberg etwa die Hälfte der AusländerInnen (49,5 %) und im Tessin nahezu drei Viertel (74,1 %) EU-BürgerInnen.
- Während der Frauenanteil bei ZuwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei etwas unter dem der jeweiligen einheimischen Wohnbevölkerung liegt, überwiegen Frauen deutlich bei philippinischen und lateinamerikanischen MigrantInnen. Aus Afrika und den meisten asiatischen Ländern wandern bedeutend mehr Männer als Frauen zu. Vor allem die erste Generation der Migrantinnen ist mit vielfältigen Benachteiligungen im Beruf, im sozialen Umfeld und am Wohnungsmarkt konfrontiert.

6.1. BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG – LEBENSFORMEN

6.1.1. DIE ÖSTERREICHISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

DIE ENTWICKLUNG DER WOHNBEVÖLKERUNG

Alle drei österreichischen Arge-Alp-Länder verzeichneten in den letzten 30 Jahren einen deutlichen Bevölkerungsanstieg. In *Salzburg* stieg die Anzahl der EinwohnerInnen von 405.875 auf 518.589, in *Tirol* von 545.643 auf 669.710, in *Vorarlberg* von 277.200 auf 348.600. Der Frauenanteil betrug in *Salzburg* 1971 52,1 %, im Jahr 2000 51,7 %, in *Tirol* im Jahr 1971 51,5 %, im Jahr 2000 51,2 % und in *Vorarlberg* 50,6 % (1971) bzw. 50,5 % (2000).

Im Bundesland Salzburg lebten im Jahr 2000 41,2 % der Bevölkerung in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen, in der Hauptstadt Salzburg lebten 28 % der Salzburger Bevölkerung. In *Tirol* lebten 1991 57,5 % der Bevölkerung in den Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen, in der Landeshauptstadt Innsbruck 18,7 %. Die Suburbanisierung bringt es mit sich, dass die Bevölkerung in Städten tendenziell durchschnittlich älter ist als die Bevölkerung in kleineren Gemeinden. Das hat wiederum zur Folge, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung mit der Größe der Städte etwas ansteigt. In der Landeshauptstadt Salzburg, der einzigen Gemeinde des Bundeslandes mit über 100.000 EinwohnerInnen ist der Frauenanteil mit 53,4 % am höchsten. Die Städte und Gemeinden Salzburgs mit von 10.000 bis 20.000 EinwohnerInnen haben einen Frauenanteil von 51,8 %, jene mit EinwohnerInnen von 5.000 bis 10.000 einen Frauenanteil von 51,3 % und jene mit weniger als 5.000 EinwohnerInnen 50,5 % Frauen. Auch in *Tirol* weist die Landeshauptstadt Innsbruck mit 53,3 % (1991) den höchsten Frauenanteil auf. In den Gemeinden mit der Größe von 10.000 – 20.000 EinwohnerInnen liegt der Frauenanteil bei 52,6 % und sinkt auf 50,4 % in den Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen (1991).

DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER KINDER JE FRAU

Entsprechend den allgemeinen Trends europäischer Dienstleistungsgesellschaften ist die Fruchtbarkeitsrate auch in den österreichischen Arge-Alp-Ländern rückläufig. Die zeitbezogene Fruchtbarkeitsziffer betrug in *Salzburg* im Jahr 1971 noch 2,27 und fiel bis zum Jahr 2000 auf 1,38. In *Tirol* ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten: Die Gesamtfruchtbarkeitsrate betrug im Jahr 1971 noch 2,46 und fiel bis zum Jahr 2000 auf 1,36. Die Vergleichszahlen sind in *Vorarlberg* geringfügig höher: 1971 betrug die Fruchtbarkeitsziffer 2,61 und im Jahr 1998 1,55.

HAUSHALTSSTRUKTUR

Haushaltsstruktur und Haushaltstypen haben sich in *Salzburg*, *Tirol* und *Vorarlberg* – wiederum dem generellen Trend entsprechend – in den letzten 20 Jahren stark verändert. Die Haushalte wurden kleiner, die Zahl der Ein- und Zweipersonenhaushalte nahm zu: 1971 lebten in *Salzburg* lediglich 12 % aller Menschen in Ein- oder Zweipersonenhaushalten (das sind 39,8 % aller Haushalte), in *Tirol* 17,8 % (45,1 % aller Haushalte); in *Vorarlberg* 32,4 % (46,7 % aller Haushalte). Im Jahr 2000 lagen die entsprechenden Prozentsätze in *Salzburg* bei 21 % der EinwohnerInnen (53,7 % aller Haushalte), in *Tirol* bei 32,1 % der EinwohnerInnen (55,7 % aller Haushalte) und in *Vorarlberg* bei 49,3 % (56,9 % aller Haushalte).

Dass mehr Frauen als Männer in Singlehaushalten leben, ist nicht zuletzt ein Resultat der Altersstruktur. 1971 waren 65,7 % (*Tirol*) bzw. 60,9 % (*Vorarlberg*) (für *Salzburg* liegen für 1971 keine Zahlen vor) aller Single-Haushalte Frauenhaushalte, 2000 waren es 59,4 % (*Salzburg*) bzw. 60,8 % (*Tirol*) bzw. 62,8 % (*Vorarlberg*).

In *Salzburg* machten Einpersonenhaushalte 1971 18 %, Zweipersonenhaushalte 21,9 % der Haushalte aus, 2000 waren es schon 24,3 % bzw. 29,3 %, Jeweils weitere 17,5 % bzw. 18,4 % waren im Jahr 2000 Dreipersonen- bzw. Vierpersonenhaushalte, 7,4 % Fünfpersonenhaushalte und nur ganz wenige Menschen leben 2000 noch zu sechst oder mehr: In den drei Jahrzehnten zwischen 1971 und 2000 sank die Prozentzahl der Privathaushalte mit sechs oder mehr Personen von 13,7 % auf 3 %.

In *Tirol* machten 1971 nur 22,5 % aller Haushalte Einpersonenhaushalte aus, 23,1 % Zweipersonenhaushalte, hingegen 46,5 % Haushalte mit vier oder mehr Personen, 2000 hatte sich das Bild ganz wesentlich verändert: 26,5 % aller Haushalte waren Einpersonenhaushalte, 29,2 % Zweipersonenhaushalte, 17,8 % Dreipersonenhaushalte und nur noch 26,5 % der Haushalte waren solche mit vier oder mehr Personen.

In *Vorarlberg* waren 1971 von allen Haushalten 23,6 % Einpersonenhaushalte, 2000 waren es schon 29,1 %. Zugenommen haben auch die Zweipersonenhaushalte: 1971 23,2 %, 2000 27,8 %. 1971 gab es noch 35,8 % an Haushalten mit vier oder mehr Personen, 2000 nur mehr 24,5 %.

Die Verschiebung des Heiratsalters, das Zusammenleben ohne Trauschein und das höhere Alter der Erstgebärenden haben eine Zunahme von Paaren ohne Kinder zur Folge. Machten 1971 in *Tirol* die kinderlosen Paare 18,2 % aller Haushalte aus, so waren es 2000 bereits 23,1 %. In *Vorarlberg* waren 1970 26,9 % aller Haushalte kinderlos, 2000 33,3 %. In *Salzburg* machten „kinderlose Paare“ im Jahr 2000 23 % aller Haushalte aus.

ANSÄSSIGE AUSLÄNDERINNEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT UND GESCHLECHT

In *Salzburg* lebten im Jahr 2000 63.700 AusländerInnen. Bezogen auf die Wohnbevölkerung bedeutet dies einen AusländerInnenanteil von 12,3 %. Diese AusländerInnen teilen sich in EU-BürgerInnen (11.400 bzw. 17,9 % aller AusländerInnen), BürgerInnen aus Ex-Jugoslawien (35.000 oder 53,4 %), aus der Türkei (9.300 bzw. 14,6 %) und andere (9.000). Werden die EU-BürgerInnen vom AusländerInnenanteil abgezogen, liegt der AusländerInnenanteil bei 10,1 %. Unter den EU-BürgerInnen beträgt der Frauenanteil 49,2 % unter den Nicht-EU-BürgerInnen beträgt der Frauenanteil 48,4 %.

In *Tirol* lebten im Jahr 2000 63.688 AusländerInnen. Dies entspricht einem AusländerInnenanteil von 9,5 %. Die AusländerInnen teilen sich in EU-BürgerInnen (27,9 %), in BürgerInnen aus Ex-Jugoslawien (36,1 %) aus der Türkei (25,2 %) und andere (10,7 %). Der AusländerInnenanteil ohne die EU-BürgerInnen liegt bei 6,8 %. Der Frauenanteil liegt bei 51,7 %, bei den Nicht-EU-BürgerInnen bei 49,1 %. *Vorarlberg* hat unter den österreichischen Arge-Alp-Ländern den höchsten AusländerInnenanteil: Bezogen auf die Wohnbevölkerung sind es 28 %, bei Auslassung der EU-BürgerInnen immerhin noch 14,1 %. Der Anteil der EU-BürgerInnen an den AusländerInnen beträgt 49,5 %, der Anteil der BürgerInnen aus Ex-Jugoslawien 14,9 %, jener aus der Türkei 23,6 % und anderer 12,1 %. Der Frauenanteil ist geringer als in *Salzburg* oder *Tirol*, an den Nicht-EU-BürgerInnen beträgt er in *Vorarlberg* 45 %.

6.1.2. DIE ARGE-ALP-LÄNDER DER SCHWEIZ

DIE ENTWICKLUNG DER WOHNBEVÖLKERUNG

Alle drei Arge-Alp-Kantone verzeichneten in den letzten 20 Jahren einen deutlichen Bevölkerungszuwachs, der teils auf die natürliche Bevölkerungsentwicklung, teils auf Zuwanderung zurückzuführen ist. Der Altersaufbau entspricht den demographischen Trends hochindustrialisierter Dienstleistungsgesellschaften. Ein Vergleich zwischen den drei Arge-Alp-Kantonen der Schweiz zeigt allerdings, dass die Wohnbevölkerung von *St. Gallen* jünger ist als die der anderen beiden Kantone: Während in *St. Gallen* 62,2 % der BewohnerInnen unter 45 Jahren alt sind, sind dies in *Graubünden* 60,2 % und im *Tessin*

sogar nur 56,1 %. Anders ausgedrückt, im Tessin sind 23,5 % der EinwohnerInnen über 60 Jahre alt, während der Anteil der über 60-jährigen in Graubünden 19,9 % und in St. Gallen 18,9 % beträgt.

Der Urbanisierungsgrad aller drei Arge-Alp-Länder ist gering. 1999 lebten in *Graubünden* von 186.026 Personen noch 125.820 in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen, das sind mehr als zwei Drittel (67,1 %) der Bevölkerung. Weitere 10,1 % leben in Gemeinden von 5.000 bis 10.000 und nur 6 % in Gemeinden zwischen 10.000 und 20.000 EinwohnerInnen. In der Hauptstadt Chur – der größten Stadt Graubündens – leben 31.185 Menschen (16,8 %).

Hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur nach Gemeindegrößenklassen unterscheidet sich *St. Gallen* von jener der anderen beiden Arge-Alp-Kantone: Nicht zwei, sondern nur etwas mehr als ein Drittel (36 %) der Bevölkerung von *St. Gallen* lebt in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen. Nehmen wir allerdings die zweite Gemeindegrößenklasse dazu – also die Gemeinden bis 10.000 EinwohnerInnen, so kommen wir auch in *St. Gallen* auf 66,2 % der Bevölkerung. In Gemeinden zwischen 10.000 und 20.000 EinwohnerInnen leben 18,2 % der Bevölkerung und in der Hauptstadt St. Gallen 69.769 Menschen oder 15,6 %.

Das *Tessin* hat eine ähnliche Bevölkerungsstruktur wie Graubünden: 62,5 % oder 192.755 Menschen von 308.498 leben in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen. Weitere 19,0 % leben in Gemeinden bis 10.000 EinwohnerInnen. Das bedeutet, dass nur 18,5 % der Bevölkerung in größeren Zentren lebt. Die Hauptstadt Bellinzona ist mit 25.949 EinwohnerInnen (1999) die größte Stadt des Tessins. Hier leben jedoch nur 8,4 % der TessinerInnen, was im Vergleich zu den anderen Schweizer Arge-Alp-Kantonen sehr wenig ist.

Gemäß den allgemeinen Trends liegt der Frauenanteil in städtischen Zentren generell über jenem ländlicher Gebiete.

DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER KINDER JE FRAU

Wie in allen hochindustrialisierten Dienstleistungsgesellschaften ist die durchschnittliche Anzahl der Kinder je Frau auch in den drei Arge-Alp-Kantonen rückläufig: Brachten in *Graubünden* die Frauen 1969/72 noch durchschnittlich 2,39 Kinder zu Welt, so waren es 1996 nur noch 1,48. Damit die Bevölkerungszahl gehalten werden kann, müsste jede Frau im Durchschnitt mindestens zwei Kinder gebären. In *Graubünden* lag die durchschnittliche Anzahl der Geburten je Frau aber bereits Ende der 70er Jahre unter diesem Wert. Der Bevölkerungsrückgang wird seither durch eine verstärkte Zuwanderung ausgeglichen.

St. Gallen hat im Vergleich mit den anderen zwei Schweizer Arge-Alp-Ländern die höchste Geburtenziffer. Doch ist auch in *St. Gallen* die Geburtenziffer rückläufig: Ende der 60er Jahre hatten die Frauen im Durchschnitt noch 2,47 Kinder, 1996 nur noch 1,61.

Das *Tessin* weist unter den Schweizer Arge-Alp-Länder die niedrigste Geburtenziffern auf: Bereits Ende der 60er Jahre, als die durchschnittliche Anzahl der Kinder je Frau in *St. Gallen* und in Graubünden noch bei etwa 2,5 lag, brachten die Tessinerinnen durchschnittlich nur 1,98 Kinder zur Welt. Heute liegt die durchschnittliche Anzahl der Kinder im Tessin bei 1,27 je Frau.

HAUSHALTSSTRUKTUR

Haushaltsstruktur und Haushaltstypen haben sich in den drei Schweizer Arge-Alp-Kantonen – wiederum dem generellen Trend entsprechend – in den letzten 30 Jahren stark verändert. Die Haushalte wurden kleiner, die Ein- und Zweipersonenhaushalte nahmen zu: 1970 lebten in *Graubünden* 16,7 % aller Menschen in Einpersonenhaushalten, in *St. Gallen* 18,1 %; im Tessin 20,8 %. 1990 lagen die entsprechenden Prozentsätze in *Graubünden* bei 31,1 %, in *St. Gallen* bei 30,7 % und im *Tessin* bei 31,7 %. Dass mehr Frauen als Männer allein leben, ist nicht zuletzt ein Resultat der Altersstruktur. Durch das

Hinausschieben des Erstheiratsalters haben jedoch auch die männlichen Singlehaushalte zugenommen: 1970 waren noch 66,6 % (*Graubünden*), 69,5 % (*St. Gallen*) bzw. 71 % (*Tessin*) aller Single-Haushalte Frauenhaushalte, 1990 waren es hingegen nur mehr 60,3 % (*Graubünden*), 57,5 % (*St. Gallen*) bzw. 54,7 % (*Tessin*).

In *Graubünden* machten Zweipersonenhaushalte 1970 25,5 % der Haushalte aus, 1990 waren es schon 30,6 %, das heißt also, 61,7 % aller Haushalte Graubündens waren 1990 Ein- bzw. Zwei-Personen-Haushalte. Jeweils weitere rund 15 % waren Drei- bzw. Vier-Personen-Haushalte, 5,9 % Fünf-Personen-Haushalte und nur ganz wenige Menschen lebten 1990 noch zu sechst oder mehr: In den 20 Jahren zwischen 1970 und 1990 sank die Prozentzahl der Privathaushalte mit sechs oder mehr Personen von 10,7 % auf 1,8%.

In *St. Gallen* lebten 1970 nur 18,1 % der Menschen allein, hingegen 36,8 % in Haushalten mit vier oder mehr Personen, 1990 hatte sich das Bild ganz wesentlich verändert: 30,7 % der Menschen lebten allein, 30 % zu zweit, 14,6 % in Dreipersonenhaushalten und nur noch 24,7 % der Menschen lebten in Haushalten mit vier oder mehr Personen.

Die Verschiebung des Heiratsalters, das Zusammenleben ohne Trauschein und das höhere Alter der Erstgebärenden haben eine deutliche Zunahme von Paaren ohne Kinder zur Folge. Machten 1970 in *Graubünden* die kinderlosen Paare 31,14 % aller Paare aus, so waren es 1990 bereits 42,72 %. In *St. Gallen* waren 1970 31,85 % aller Paare kinderlos, 1990 41,26 %. Auch im *Tessin* gab es in den letzten 20 Jahren einen erheblichen Zuwachs von Paaren ohne Kinder: Lebten 1970 noch 32,62 % aller Paare ohne Kinder, so waren es 1990 schon 41,42 %.

Die Haushalte der Alleinerziehenden steigen stetig an. Bei diesem Haushaltstyp ist der geschlechtsspezifische Unterschied sehr groß, Tendenz steigend. Betrug der Frauenanteil unter den Alleinerziehenden in *Graubünden* 1970 noch 78,4 % so waren es 1990 bereits 85 %. Der Frauenanteil bei den Alleinerziehenden machte im Kanton *St. Gallen* bereits 1970 fast 82 % aus, 1990 84,36 %. Im *Tessin* stieg der Wert von 82,7 % (1970) auf 85,4 % (1990).

ANSÄSSIGE AUSLÄNDERINNEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT UND GESCHLECHT

Graubünden hat im Vergleich zu den italienischen Arge-Alp-Ländern einen hohen AusländerInnenanteil von insgesamt 13,7 % der Wohnbevölkerung. Im Vergleich zu den anderen beiden Arge-Alp-Ländern der Schweiz ist dies jedoch der niedrigste AusländerInnenanteil.

Von den 25.602 ImmigrantInnen, die in *Graubünden* leben, kommen 93,9 % aus europäischen Ländern. Davon wiederum ca. zwei Drittel aus EU-Ländern und ein Drittel aus nicht EU-Ländern (fast ausschließlich aus Ex-Jugoslawien). Der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung aus anderen Kontinenten ist verschwindend gering: 3,8 % der AusländerInnen kommen aus Asien, 1,76 % aus Amerika (davon ca. zwei Drittel aus Lateinamerika), 0,6 % aus Afrika und 0,1 % aus Ozeanien. Der Anteil der Frauen an den ansässigen AusländerInnen insgesamt beträgt 45,3 % und liegt bei den allermeisten Herkunftsländern zwischen 45 und 60%. Ausnahmen bildet die Einwanderung aus Afrika (nur 29,6 % Frauen), aus Frankreich (30,83 % Frauen) und Italien (36,9 % Frauen). Lateinamerika ist die Region mit dem höchsten Frauenanteil (68,1 %).

In *St. Gallen* sind 19,6 % der Wohnbevölkerung AusländerInnen. Auch in diesem Kanton kommen die allermeisten EinwandererInnen aus europäischen Ländern: Von den insgesamt 87.961 AusländerInnen stammen 82.501 (93,8 %) aus Europa. Davon kommen 45,10 % aus EU-Ländern (hauptsächlich aus Italien und Deutschland) und 54,9 % aus Nicht-EU-Ländern (hauptsächlich aus Ex-Jugoslawien und der Türkei). Auch in *St. Gallen* ist die Einwanderung aus anderen Kontinenten verschwindend klein: 4,1 % der AusländerInnen stammen aus Asien, 1,2 % aus Amerika (davon fast 80% aus Lateinamerika), 0,8 % aus Afrika.

Insgesamt leben 41.149 ausländische Frauen im Kanton, das entspricht einem Frauenanteil unter den AusländerInnen von 46,8 %. Auch in *St. Gallen* liegt das Verhältnis zwischen zugewanderten Frauen und

Männern in fast allen Herkunftsländern zwischen 40 und 50 %. Nur die Zuwanderung aus Lateinamerika hat einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil von 71,7 %.

Von den insgesamt 310.215 EinwohnerInnen des *Tessin* sind 79.411 ausländischer Herkunft, das heißt, das *Tessin* hat mit 25,6 % den höchsten AusländerInnenanteil aller Arge-Alp-Länder. Die Einwanderung erfolgt zu 94,3 %, aus europäischen Ländern und dabei zu 78,6 % aus EU-Ländern. Mehr als die Hälfte aller ansässigen AusländerInnen kommen aus Italien (59,6 %), die zweitgrößte Gruppe bilden die Menschen aus Ex-Jugoslawien mit insgesamt 16,7 %.

Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist im *Tessin* für die einzelnen Herkunftsländern heterogener als in den anderen zwei Schweizer Arge-Alp-Ländern, doch mit ähnlichen Tendenzen: So sind insgesamt 46,8 % aller EinwanderInnen Frauen. Die größte Gruppe – die Menschen aus Italien – hat einen Frauenanteil von 43,1 %. Am schwächsten vertreten sind Frauen bei den ImmigrantInnen aus Afrika mit 39,9 %, am stärksten bei der Einwanderung aus Lateinamerika mit 70,5 %.

6.1.3. DIE DEUTSCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

DIE ENTWICKLUNG DER WOHNBEVÖLKERUNG

Die Wohnbevölkerung in Baden-Württemberg und Bayern ist im Zeitraum 1972 bis 2000 angestiegen: in *Baden-Württemberg* von 9.096.700 auf 10.489.300, in Bayern von 1971 bis 2000 von 10.690.951 auf 12.230.255 EinwohnerInnen. Der Frauenanteil betrug 1972 in *Baden-Württemberg* 51,7 %, 2000 51,0 %; in *Bayern* lag der entsprechende Anteil bei 52,3 % bzw. 51,2 %.

In Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen leben 14,6 % der Bevölkerung, in Gemeinden mit 5000 – 10.000 17,5 %, in Gemeinden der Größeklasse 10.000-20.000 19,4 %; in den Gemeindegrößeklassen von 20.000 bis 50.000 20,7 %, in Gemeinden mit 50.000 bis 100.000 EinwohnerInnen nur 8,9 % und den Gemeinden mit über 100.000 EinwohnerInnen 18,8 % aller EinwohnerInnen.

In *Bayern* leben in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen 28,8 % der Bevölkerung, in den Gemeinden von 5.000 – 10.000 leben weitere 17,8 %. In den Gemeinden mit einer Einwohnerzahl über 500.000 EinwohnerInnen leben 9,8 %.

DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER KINDER JE FRAU

In *Baden-Württemberg* bekamen Frauen zwischen 15 und 49 Jahren 1971 noch durchschnittlich 1,9 Kinder. Diese Zahl sank bis 1999 auf 1,41. Bemerkenswert ist, dass diese Ziffer bei den in Baden-Württemberg wohnenden Ausländerinnen 1971 noch 2,64 betrug, 1999 aber auf 1,35 abgesunken war. Laut EOROSTAT lag die zeitbezogenen Fruchtbarkeitsziffer in Deutschland im Jahr 2000 bei 1,37, Österreich bei 1,48 und Italien bei von 1,21.¹

HAUSHALTSSTRUKTUR

Ebenso wie in allen anderen Ländern haben sich auch in *Baden-Württemberg* und *Bayern* Haushaltsstrukturen und Haushaltstypen verändert. *Baden-Württemberg* wies 1972 noch 906.200 Einpersonenhaushalte auf (ein Anteil von 26,9 %), im Jahr 2000 waren es 36,1 % (ein Anteil von 36,1 %). Der Anteil an Zwei-Personen-Haushalten betrug 1971 26,4 % im Jahr 2000 31 %. Der Anteil der Drei-Personen-Haushalte ging von 17,9 % (1971) auf 14,3 % (2000) zurück, jener der Vier-Personen-

¹ <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostat&product=3-11082000-DE-AP-DE&mode=download>.

Haushalte von 15,5 % auf 12,9 % und jener der Haushalte mit fünf oder mehr Personen von 13,2 % auf 5,6 %. 1971 gab es in *Bayern* 1.029.000 Einpersonenhaushalte, das sind 26,5 % aller Haushalte. Im Jahr 2000 ist die Zahl auf 1.946.000 gestiegen (Anteil 32,2 %). Waren 1971 noch 26,6 % aller Haushalte Zweipersonenhaushalte, so betrug ihr Anteil im Jahr 2000 31,9 %. Bei den Drei- und Mehr-Personen-Haushalten gingen jedoch die Anteile zurück: 1971 gab es 18,7 % Drei-Personen-Haushalte, 14,6 % Vier-Personen-Haushalte und 13,6 Haushalte mit mehr als fünf Personen. Im Jahr 2000 sank der Anteil der Drei-Personen-Haushalte auf 14,9 %, jener der Vierpersonenhaushalte auf 12,7 % und jener der Fünf-Personen-Haushalte gar auf 5,3 %.

In beiden Ländern haben auch die Singlehaushalte zugenommen. 1971 waren 10 % der Haushalte in *Baden-Württemberg* solche alleinlebender Männer und 17,2 % solche alleinlebender Frauen. Im Jahr 2000 erhöhten sich die Anteile der männlichen Single-Haushalte auf 15,2 % ebenso wie diejenigen der weiblichen Single-Haushalte (20,2 %). In *Bayern* gab es 1971 lediglich einen Anteil von 5,7 % an männlichen Alleinstehenden und von 18,1 % an weiblichen Alleinstehenden. Im Jahr 2000 waren es 8,5 % bzw. 18,6 %.

Machten 1971 in *Baden-Württemberg* die Paare mit Kindern 43,2 % aller Haushaltstypen aus und die ohne Kinder 23,2 %, so waren es 2000 nur mehr 34,9 % bzw. 23 %. In *Bayern* betrug der Anteil an Paaren mit Kindern 1971 44,9 %, derjenige an Paaren ohne Kinder 24,1 %. Im Jahr 2000 waren 34,7 % aller Haushalte solche mit Paaren und Kindern und 29,2 % Paare ohne Kinder.

ANSÄSSIGE AUSLÄNDERINNEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT UND GESCHLECHT

Der AusländerInnenanteil in *Baden-Württemberg* liegt mit 12,4 % über dem Durchschnitt Deutschlands (8,9 %). Von diesen AusländerInnen sind 32,2 % EU-BürgerInnen, aus dem ehemaligen Jugoslawien kommen 18,4 % der AusländerInnen; aus der Türkei 30,5 %, aus anderen Ländern 19 %. Der Frauenanteil unter den AusländerInnen beträgt 47,2 %. Bei den EU-BürgerInnen beträgt der Frauenanteil 44,8 %, bei den (Ex-) JugoslawInnen 48,1 %, bei den TürkinInnen 46,6 %.

In *Bayern* leben 1.117.412 AusländerInnen, das ist ein Anteil von 9,1 % an der Wohnbevölkerung. Diese teilen sich auf in EU-BürgerInnen (31,7 %), BürgerInnen von Ex-Jugoslawien (7,9 %), solche aus der Türkei (22,9 %) und andere (37,5 %). Nach Abzug der EU-BürgerInnen bleibt ein AusländerInnenanteil von 6,4 %. Hier war keine geschlechtsspezifische Unterteilung der AusländerInnengruppen möglich.

6.1.4. DIE ITALIENISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

DIE ENTWICKLUNG DER WOHNBEVÖLKERUNG

Die EinwohnerInnenzahl der *Lombardei*² stieg im Zeitraum zwischen 1952 und 1999 von 6.625.360 auf 9.065.438, d. h. die Wohnbevölkerung ist in den letzten 45 Jahren um mehr als ein Drittel gestiegen. Besonders starke Zuwächse lassen sich im Zeitraum zwischen 1958 und 1972 beobachten. In diesen Jahren wuchs die Bevölkerung der *Lombardei* um bis zu 140.000 Menschen jährlich. In den Jahren 1982 bis 1987 hingegen lässt sich ein leichter Bevölkerungsrückgang beobachten, der sowohl auf die Geburtenziffer als auch auf den negativen Migrationssaldo zurückzuführen ist. Ab 1988 steigt die Bevölkerungszahl – bedingt durch Zuwanderung – wieder an. Seit 1980 ist der Bevölkerungszuwachs ausschließlich auf einen positiven Wanderungssaldo zurückzuführen. Der Anteil der Frauen an der Wohnbevölkerung hat sich zwischen 1961 und 1991 kaum verändert und lag immer bei ca. 51,5 %.

² Aus der *Lombardei* wurden nicht die sozioökonomischen Daten nach Tabellen aufgeschlüsselt geliefert, sondern nur das regionale statistische Jahrbuch. Daher sind einige – besonders geschlechtsspezifische – Angaben nicht vorhanden.

Die EinwohnerInnenzahl *Südtirols*³ stieg von 1956 bis 1999 von 357.666 auf 462.542. Zurückzuführen war das Wachsen der Bevölkerung hauptsächlich auf die durchwegs positive Geburtenbilanz, die freilich von 3.663 im Jahr 1956 auf 1.826 im Jahr 1999 gesunken ist. Der Wanderungssaldo hingegen war erstmals 1995 positiv, d. h., bis 1995 sind jährlich mehr Menschen aus Südtirol abgewandert als zugewandert. Der Frauenanteil an der Wohnbevölkerung war durchwegs konstant und lag im untersuchten Zeitraum zwischen 50 und 51 %.

Die EinwohnerInnenzahl des *Trentino* stieg von 427.955 im Jahre 1991 auf 477.859 im Jahr 2000. Dieser Zuwachs ist – besonders in den 80er Jahren – ausschließlich auf einen positiven Wanderungssaldo zurückzuführen. Erst ab den 90er Jahren glichen sich Geburts- und Sterberate immer mehr an, und in den letzten vier Jahren ist wieder ein kleiner Geburtenüberschuss feststellbar. Beim Wanderungssaldo fällt auf, dass er seit den 80er Jahren positiv ist und stetig angestiegen ist. Der Frauenanteil liegt etwas über 51 %.

Die Altersstruktur hat sich in den drei italienischen Arge-Alp-Ländern den generellen Trends folgend entwickelt. Bei der Entwicklung der Wohnbevölkerung nach Altersklassen in den 30 Jahren zwischen 1961 und 1991 lässt sich die zunehmende Veralterung der Gesellschaft beobachten: Waren in der *Lombardei* 1961 noch 21,3 % und 1971 sogar 23,0 % der EinwohnerInnen unter 15 Jahre alt, so sank dieser Wert im Jahr 1991 auf 13,9 %. Im selben Zeitraum stieg der Anteil der über 75-jährigen von 2,9 % auf 6,4 %. Der Frauenanteil bei den über 75-jährigen betrug 1991 68,1 %. In *Südtirol* liegt dieser Wert bei 66,7 %. Im *Trentino* sind 66,5 % der über 75-jährigen Frauen.

Die *Lombardei* ist relativ stark urbanisiert: Nur 24,7 % der Bevölkerung leben in Gemeinden mit weniger als 5.000 EinwohnerInnen, weitere 32,9 % in Gemeinden mit 5.000 bis 20.000 EinwohnerInnen. In der Hauptstadt der Region, in Mailand, lebten 1991 1.369.231 Personen. Daneben gibt es noch einige Ballungszentren: Insgesamt 14 Städte haben mehr als 50.000 EinwohnerInnen, in denen 26,9 % der lombardischen Bevölkerung leben.⁴

Die BewohnerInnen des *Trentino* leben vorwiegend in kleineren Gemeinden, große Ballungszentren fehlen. So leben 51 % aller Menschen des Trentino in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen, weitere 10 % leben in Gemeinden mit einer EinwohnerInnenzahl von 5.000 bis 10.000. Diese Daten unterscheiden sich wesentlich von jenen auf gesamtstaatlicher Ebene, wo nur 18,5 % in Gemeinden unter 5.000 EinwohnerInnen leben. In der Provinzhauptstadt Trient leben 22,2 % der TrentinerInnen. Den generellen Trends folgend haben kleine Gemeinden einen geringeren Frauenanteil (50,7 %) als die beiden größeren Städte Rovereto und Trient (52 %).

DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER KINDER JE FRAU

Die durchschnittliche Anzahl der Kinder je Frau ist in der *Lombardei* – auch im Vergleich mit anderen industrialisierten Ländern oder mit Gesamtitalien – äußerst gering und lag 1995 bei 1,07 Kindern pro Frau. In Italien lag die durchschnittliche Kinderanzahl je Frau im selben Jahr bei 1,18%. Seit 1965 ist die durchschnittliche Anzahl der Kinder je Frau kontinuierlich gesunken: Bekamen die Frauen der Lombardei 1965 noch durchschnittlich 2,42 Kinder, so sank dieser Durchschnitt auf 2 Kinder im Jahr 1975 auf 1,21 Kinder im Jahr 1985 und schließlich auf 1,07 Kinder im Jahr 1995.

Auch das Durchschnittsalter der Frauen bei den Geburten liegt in der *Lombardei* ein Jahr über dem nationalen Durchschnitt und zwar bei 30,3 Jahren. Sehen wir uns das Alter der Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes an, so liegt es in der Lombardei bei 28,7 Jahren (in Italien bei 27,6 Jahren), bei der

³ Auch aus Südtirol wurden nicht die vorbereiteten Tabellen zu den sozioökonomischen Daten ausgefüllt, sondern es wurde eine Vielzahl von Veröffentlichungen des Landesinstituts für Statistik zur Verfügung gestellt.

⁴ Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Wohnverhalten können leider nicht aufgezeigt werden, da das statistische Jahrbuch der Lombardei bei den EinwohnerInnen der Gemeinden nicht zwischen Frauen und Männern unterscheidet.

Geburt des zweiten Kindes ist die Frau in der Lombardei im Durchschnitt 31,6 Jahre alt (in Gesamtitalien 30,3), beim dritten Kind 33,8 Jahre (in Italien 32,7 Jahre).

Die durchschnittliche Anzahl der Kinder je Frau ist in *Südtirol* in den letzten 38 Jahren von 2,79 (im Jahr 1957) auf 1,42 (im Jahr 1995) gesunken. Damit liegt diese Kennziffer über dem italienischen Durchschnitt, der 1995 bei 1,18 lag. Erhebliche Unterschiede lassen sich zwischen der ladinischen, der deutschen und der italienischen Sprachgruppe beobachten: 1995 hatte die italienischsprachige Südtirolerin im Durchschnitt 1,1 Kind, die deutschsprachige 1,53 und die ladinische 1,78.

Sehen wir uns die Relation zwischen den Kindern von null bis fünf Jahren und der weiblichen Bevölkerung im gebärfähigen Alter (zwischen 15 und 49 Jahren) an, so gab es 1999 im *Trentino* 25,5 Kleinkinder auf 100 Frauen im gebärfähigen Alter. Das ist ein verhältnismäßig niedriger Wert, der in den letzten 40 Jahren stark gesunken ist. Kamen 1961 noch 40,5 Kinder bis sechs Jahren auf 100 Frauen im Alter von 15 bis 49, so waren es zehn Jahre später 39,7 und 1981 nur noch 27,5. 1991 erreichte das Verhältnis seinen Tiefstpunkt mit 22,7 Kleinkinder auf 100 Frauen. Seit 1991 ist die Zahl wieder leicht gestiegen.

HAUSHALTSSTRUKTUR

Die durchschnittliche Haushaltsgröße ist in den letzten Jahrzehnten in allen Arge-Alp-Ländern stark gesunken: Bestand der durchschnittliche Haushalt 1971 noch aus 3,4 Personen (Lombardei⁵) bzw. 3,6 (*Südtirol*), so sank dieser Wert im Jahr 1991 auf 2,7 Personen (Lombardei) bzw. 3 Personen (*Südtirol*). 1999 bestand der Südtiroler Durchschnittshaushalt aus 2,7 Personen.

Der Anteil der Single-Haushalte ist in der *Lombardei* zwischen 1961 und 1991 von 11,7 % auf 22,3 %, die Zweipersonen-Haushalte von 21,7 % auf 25,8 % angestiegen. Der Anteil der Haushalte mit fünf Personen hingegen ist im gleichen Zeitraum von 10,8 % auf 5,6 %, die Haushalte mit sechs und mehr Personen sogar von 9,7 % auf 1,7 % gesunken.⁶

Waren in *Südtirol* 1971 nur 13,6 % aller Haushalte Einpersonenhaushalte, so traf dies 1999 bereits auf 29,8 % der Haushalte zu. Der Anteil der Zwei-, Drei- und Vierpersonenhaushalte ist in den letzten Jahrzehnten mehr oder weniger konstant geblieben. Die Anzahl der großen Haushalte ist hingegen stark gesunken: 1971 lebten noch in 8,8 % aller Haushalte sieben und mehr Menschen, 1999 galt dies nur noch für 1,4 % der Haushalte. 1999 waren in *Südtirol* nur noch 40,4 % aller Haushalte Familien im traditionellen Sinn (also Paare mit Kindern), 13,2 % sind Paare ohne Kinder. Alleinerziehende Mütter machen 10,3 % aller Haushalte aus, alleinerziehende Väter 2,5 %.

Auch im *Trentino* hat sich die Haushaltsstruktur in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert; die Haushalte wurden kleiner. Lebten 1971 noch in 10,0 % aller Haushalte sechs oder mehr Personen, so sank dieser Prozentsatz auf 4,8 % im Jahr 1981 und 1,9 % im Jahr 1991. Im selben Zeitraum stieg der Anteil der Single-Haushalte von 15,8 % im Jahr 1971 auf 25,4 % im Jahr 1991. Die Zwei- bzw. Dreipersonen-Haushalte stiegen in den 20 Jahren um 3,64 bzw. 2,03 Prozentpunkte. Die Vierpersonenhaushalte blieben nahezu unverändert, während die Haushalte mit mehr als vier Personen weniger wurden.

ANSÄSSIGE AUSLÄNDERINNEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT UND GESCHLECHT

Mit 2,9 % der Wohnbevölkerung (1998) hat die *Lombardei* einen relativ geringen AusländerInnenanteil. Von den insgesamt 255.844 ansässigen AusländerInnen kommen 34,9 % aus afrikanischen, 30,8 % aus europäischen Ländern, 23,4 % aus Asien, 10,8 % aus Amerika⁸ und 0,1 % aus Ozeanien. 0,03 % der

⁵ Leider unterscheidet das statistische Jahrbuch der Lombardei bei der Erhebung der Haushaltsgrößen nicht zwischen Frauen und Männern.

⁶ Auch über die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Haushaltstypen, über alleinerziehende Mütter und Väter, über Paare mit und ohne Kinder gibt es im statistischen Jahrbuch der Lombardei keine Angaben.

⁷ Leider wurden keine geschlechtsspezifische Daten zu den Haushaltsgrößen und Haushaltstypen geliefert.

⁸ Die Tabellen der Italienischen Arge-Alp-Länder unterscheiden nicht zwischen Nord-, Mittel- und Südamerika.

ansässigen AusländerInnen sind Staatenlose. Unter den 78.731 EinwanderInnen aus Europa sind die AlbanerInnen mit 14.245 (das sind 18,1 % der europäischen EinwanderInnen) die größte Gruppe, bei jenen aus Afrika kommt die größte Gruppe aus Marokko (das sind 35,8 % aller afrikanischen ImmigrantInnen).

Sehen wir uns die Einwanderung geschlechtsspezifisch an, so ergibt sich ein differenziertes Bild: 44,7 % aller ImmigrantInnen sind Frauen. Besonders hoch ist der Frauenanteil bei den EinwanderInnen aus Amerika mit 66,5 %, den geringsten Frauenanteil weisen die ImmigrantInnen aus Afrika mit 31,9 % auf. Doch auch innerhalb eines Herkunftskontinents schwankt der Frauenanteil teilweise enorm: So sind 50,3 % aller europäischen EinwanderInnen Frauen, doch liegt der Frauenanteil bei vielen osteuropäischen und nordosteuropäischen Ländern weit darüber: 70,9 % der EinwanderInnen aus Polen sind Frauen, 79,1 % der EinwanderInnen aus der Ukraine, 73,3 % aus der Slowakei und über 80 % der Zuwanderung aus Weißrussland, Estland und Litauen ist weiblich. Bei den EinwanderInnen aus Afrika fällt auf, dass der Frauenanteil für Gesamtafrika zwar nur 31,9 % beträgt, aber 64,3 % der Menschen aus Äthiopien und 59,3 % der Menschen aus Somalia Frauen sind. Die asiatische Zuwanderung hat einen Frauenanteil von 46,4 %, doch sind 60,5 % der EinwanderInnen aus den Philippinen Frauen.

Südtirol hat mit 2,7 % (1999) den niedrigsten AusländerInnenanteil der drei Arge-Alp-Länder Italiens. Von den insgesamt 12.667 in Südtirol ansässigen AusländerInnen kommen 35,4 % aus EU-Staaten, weitere 35,8 % aus anderen europäischen Staaten, 14,6 % stammen aus Afrika, 10,3 % aus Asien und 3,6 % aus Amerika. Fast alle (91,2 %) EinwanderInnen aus der EU stammen aus Deutschland und Österreich, die meisten MigrantInnen aus europäischen Ländern, die nicht Teil der EU sind, kommen aus Ex-Jugoslawien (55,9 %) und Albanien (26,8 %). Unter den ImmigrantInnen aus Afrika bilden die MarokkanerInnen mit 55,2 % die größte Gruppe.

Sehen wir uns die Einwanderung unter einem geschlechtsspezifischen Gesichtspunkt an, so fällt auf, dass aus islamischen Staaten sehr viel weniger Frauen zuwandern als Männer. Auch zwischen den verschiedenen Herkunftskontinenten gibt es große Unterschiede: Bei der Zuwanderung aus Afrika macht der Frauenanteil nur 26,5 % aus, während 72,9 % aller ZuwanderInnen aus Amerika Frauen sind. Bei den ImmigrantInnen aus anderen EU-Staaten liegt der Frauenanteil bei 57,25%.

Auch das *Trentino* hat einen ausgesprochen niedrigen AusländerInnenanteil an der Gesamtbevölkerung: 2000 lebten 14.380 ImmigrantInnen im Trentino, das sind 3 % der Bevölkerung. Davon sind 46,2 % Frauen. 52 % der EinwanderInnen kommen aus osteuropäischen Ländern, 28,7 % aus Nordafrika. Die häufigsten Herkunftsländer der ImmigrantInnen sind Marokko, Albanien und Ex-Jugoslawien.

Tabelle 3:

Bevölkerung nach Altersgruppen in % der Bevölkerung (2000)

	unter 15	über 60
Salzburg	17,9	18,4
Tirol	18,3	18,3
Vorarlberg	19,5	14,3
Graubünden	17,8	20,0
St. Gallen	19,3	18,9
Tessin	14,8	23,5
Baden-Württemberg	16,8	18,2
Bayern	16,4	22,4
Lombardei (1991)	13,9	20,4
Südtirol (1999)	17,0	20,4
Trentino (1999)	14,9	23,6

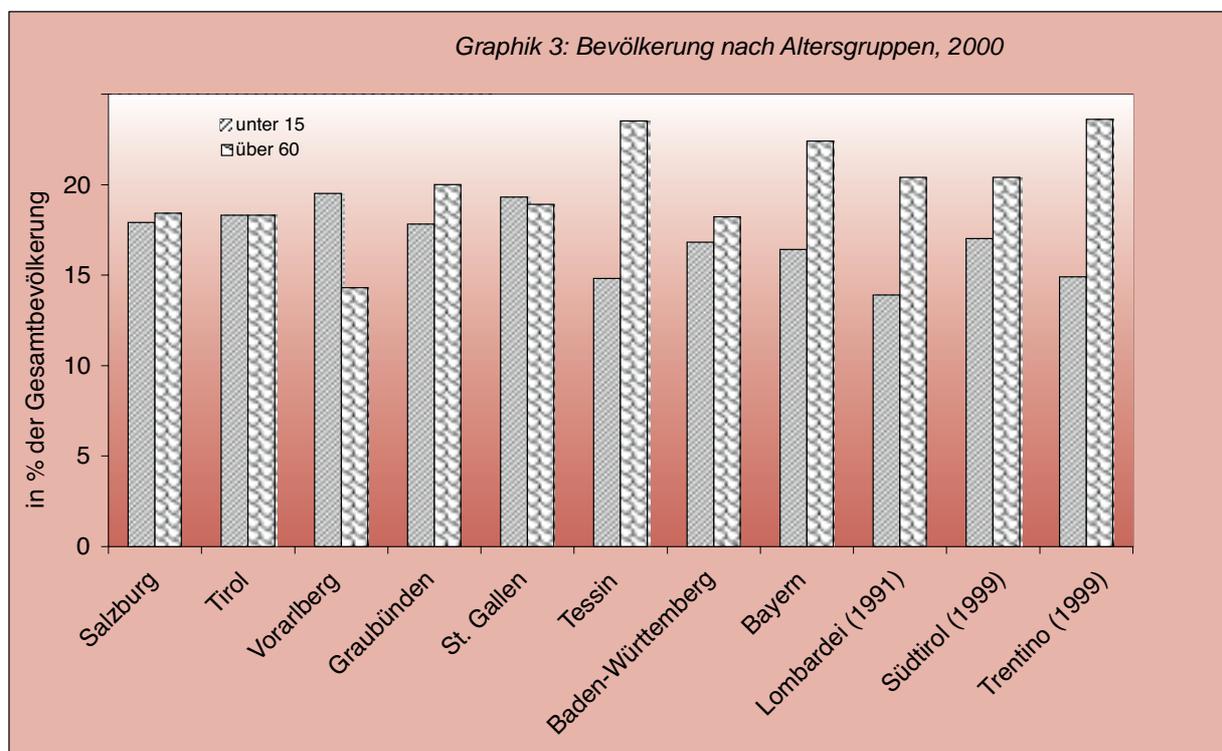


Tabelle 4a:

Haushalte nach Haushaltsgröße in % aller Haushalte in den österr. und dt. Arge-Alp-L., 1971 und 2000

	1971			2000		
	1 Person	2 Pers.	5 o. mehr	1 Person	2 Pers.	5 o. mehr
Salzburg	23,6	23,2	19,8	29,1	27,8	8,2
Tirol	20,4	20,8	25,3	26,5	29,2	9,8
Vorarlberg	18,0	21,9	25,9	24,4	29,3	10,7
Baden-Württemberg	26,9	26,4	13,2	36,1	31,0	5,6
Bayern	26,5	26,6	13,6	35,2	31,9	5,3

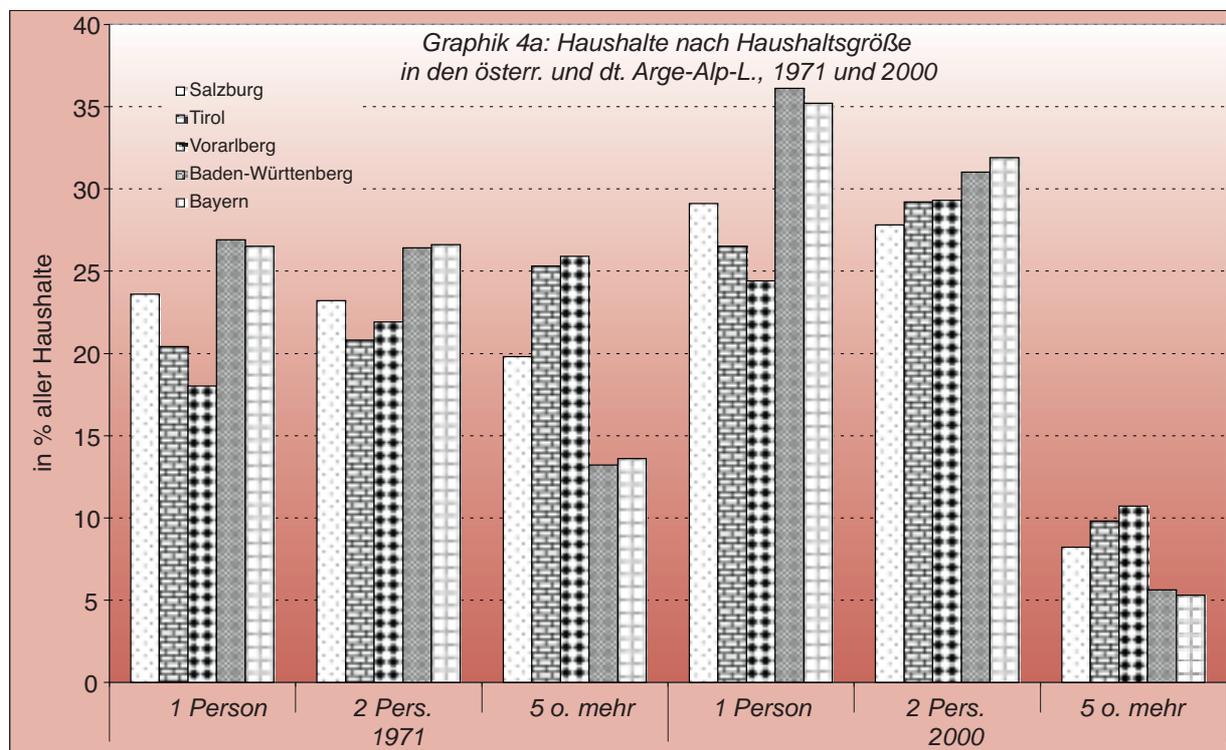


Tabelle 4b:

Haushalte nach Haushaltsgröße in % aller Haushalte, in der Arge-Alp-L. der Schweiz und Italiens, 1970 und 1990

	1971			1990		
	1 Person	2 Pers.	5 o. mehr	1 Person	2 Pers.	5 o. mehr
Graubünden	16,7	25,5	21,7	31,1	30,6	7,7
St. Gallen	18,1	26,6	20,3	30,7	30,0	9,4
Tessin	20,8	28,0	12,0	31,7	30,3	4,8
Lombardei	14,3	23,1	16,2	22,3	25,8	7,3
Südtirol*	13,6	19,3	27,8	29,8	22,0	11,3
Trentino	15,8	21,3	22,8	25,4	25,0	7,9

*1971 und 1999

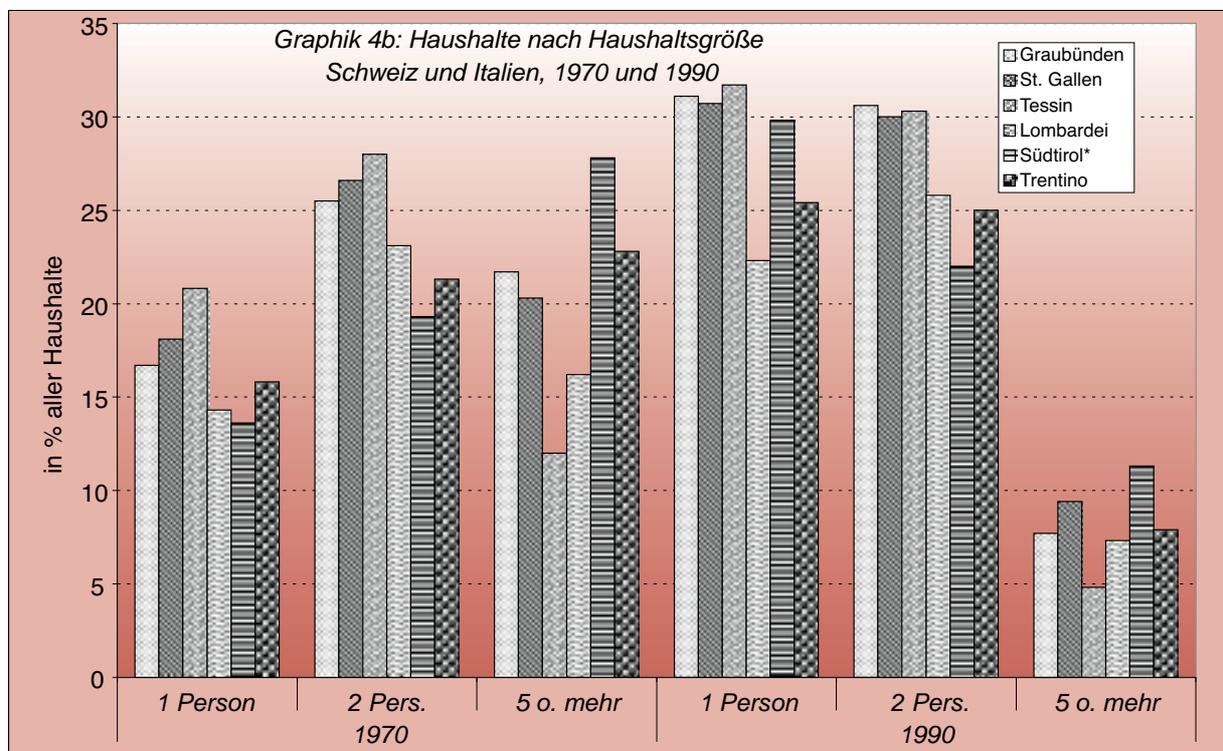


Tabelle 5:

Zunahme der Einpersonenhaushalte in den Arge-Alp-Ländern, 1971 - 2000 (*1990)

	1971	2000
Salzburg	18,0	24,3
Tirol	22,5	26,5
Vorarlberg	23,6	29,1
Graubünden*	16,7	31,1
St.Gallen*	18,1	30,7
Tessin*	20,8	31,7
Baden-Württemberg	26,9	36,1
Bayern	26,5	32,2
Lombardei*	14,3	22,3
Südtirol	13,6	29,8
Trentino*	15,8	25,4

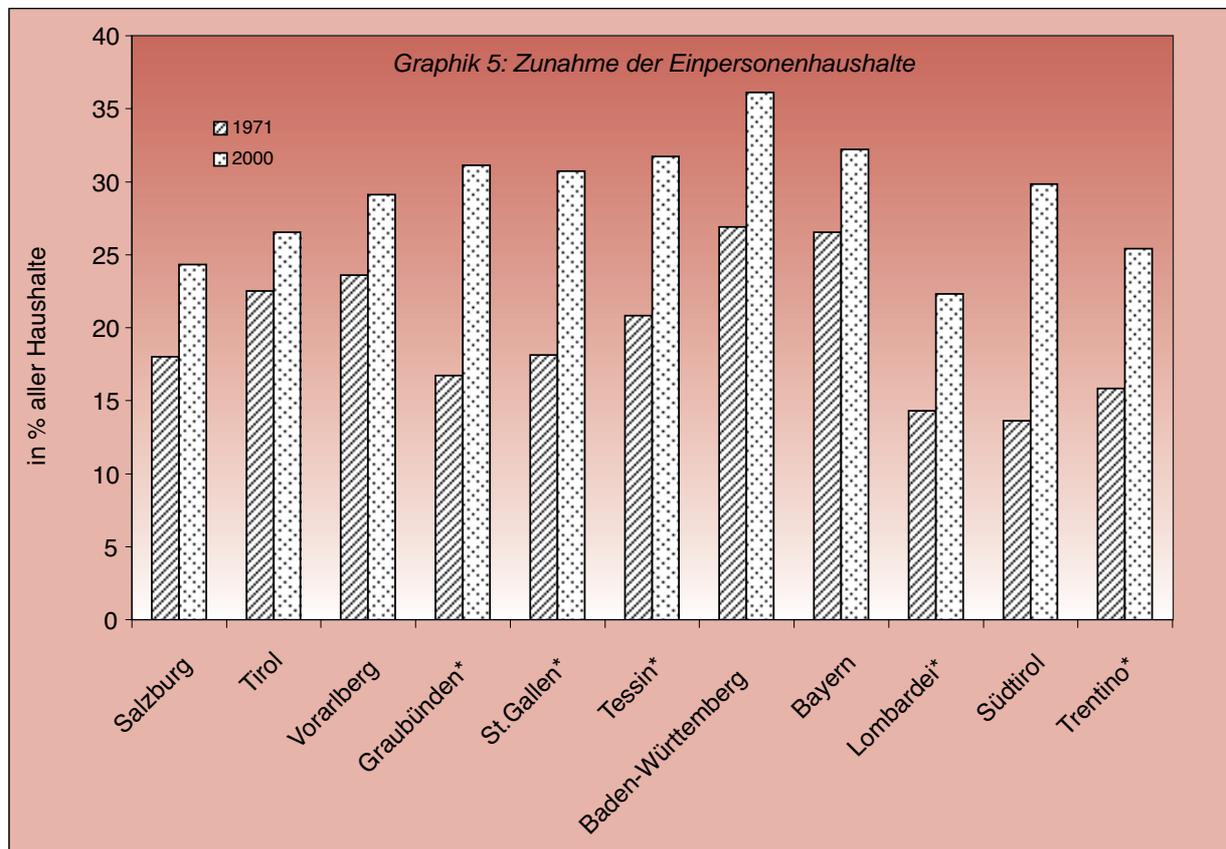


Tabelle 6:

Durchschnittliche Anzahl der Kinder pro Frau

Salzburg 1971, 2000	2,27	1,38
Tirol 1971, 2000	2,46	1,36
Vorarlberg, 1971, 2000	2,61	1,55
Graubünden 1972,1996	2,39	1,48
St. Gallen 1971, 1996	2,47	1,61
Tessin 1972, 1996	1,98	1,27
Lombardei 1975, 1994	2,00	1,07
Südtirol 1975, 1995	2,19	1,42
Trentino 1975, 1995	1,99	1,27

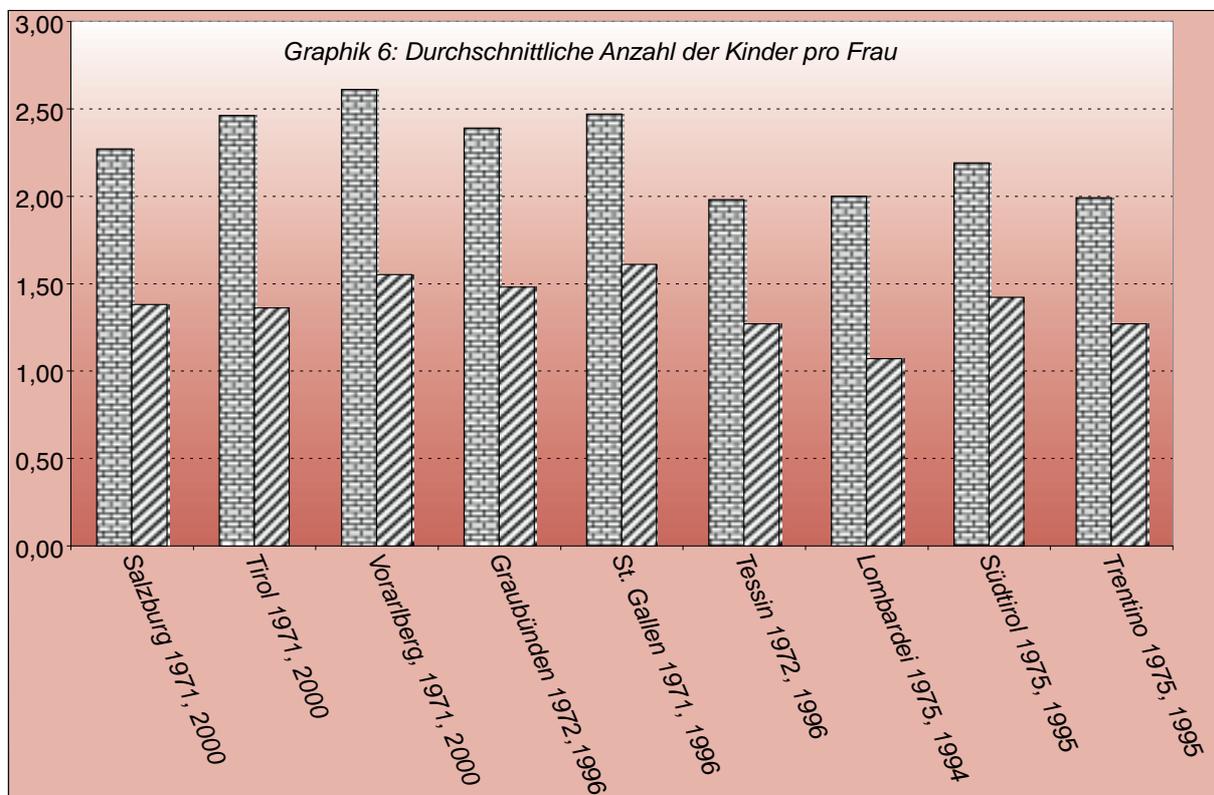
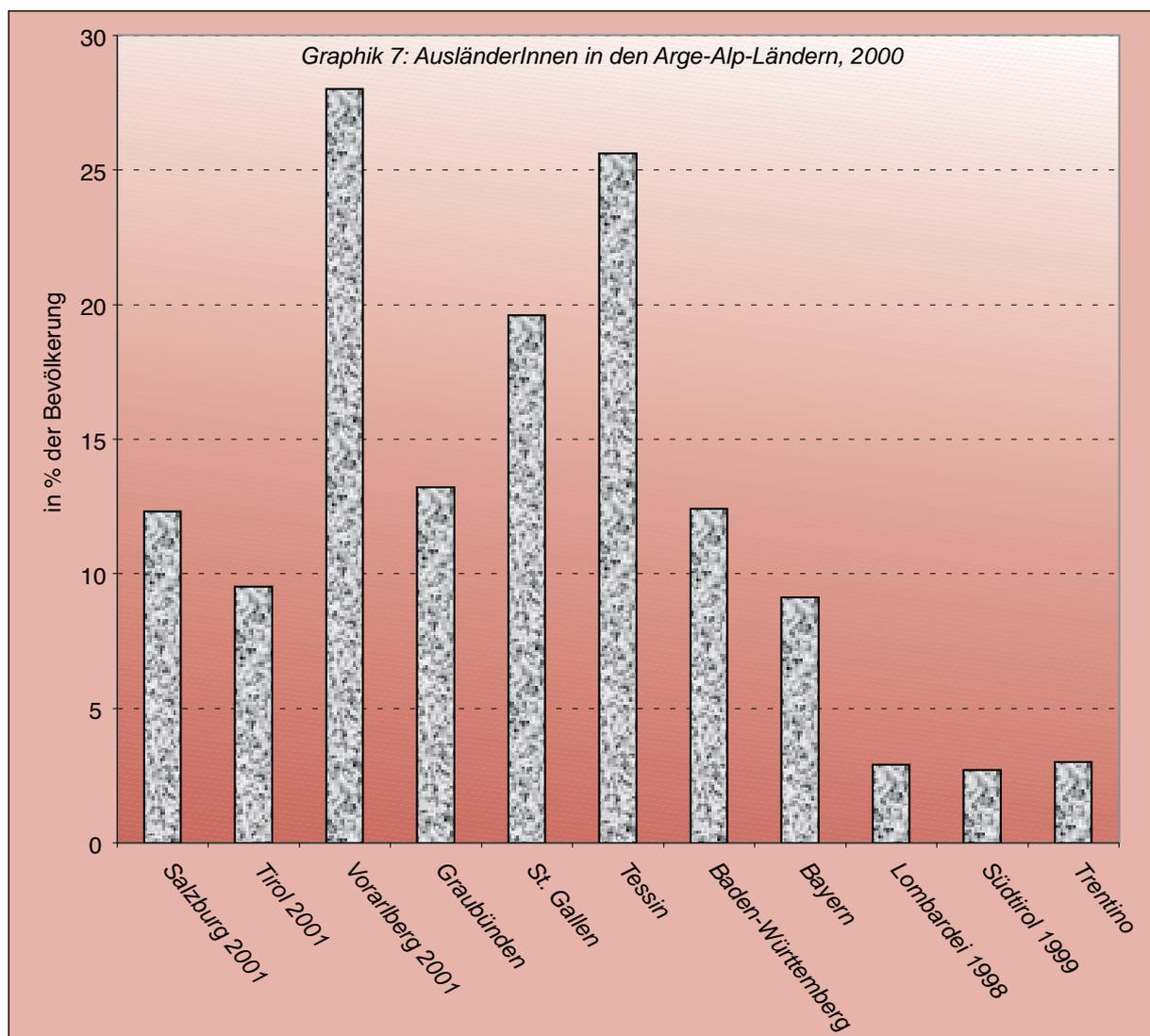


Tabelle 7:

AusländerInnen in den Arge-Alp-Ländern, 2000

	in % der Bev.	davon Frauen
Salzburg 2001	12,3	49,3
Tirol 2001	9,5	51,7
Vorarlberg 2001	28,0	45,5
Graubünden	13,2	45,3
St. Gallen	19,6	46,8
Tessin	25,6	46,8
Baden-Württemberg	12,4	47,2
Bayern	9,1	43,3
Lombardei 1998	2,9	44,7
Südtirol 1999	2,7	45,0
Trentino	3,0	46,2



**Zur sozioökonomischen Situation:
Fakten Trends**

**Bildungsbeteiligung von Frauen
in den Arge-Alp-Ländern**

KURZ GEFASST

BILDUNGSBETEILIGUNG VON FRAUEN IN DEN ARGE-ALP-LÄNDERN

- Frauen haben hinsichtlich formaler Bildungsabschlüsse in den letzten Jahrzehnten kräftig aufgeholt. In allen Arge-Alp-Ländern ist die Bildungsbeteiligung von Frauen in den letzten Dekaden deutlich gestiegen, während der Anteil von Frauen ohne weiterführende Bildung in den meisten Arge-Alp-Ländern um rund 20 Prozentpunkte zurückgegangen ist. → *Graphik 8a,b,c,d.*
- Trotz dieses Aufholprozesses bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich formaler Bildungsabschlüsse. Während jüngere Frauen bei den Schulabschlüssen mit Hochschulreife ihre männlichen Kollegen z.T. bereits überholt haben, sind Frauen auch heute auf der Ebene der Hochschulbildung schwächer vertreten als Männer. → *Graphik 9*
- AusländerInnen haben generell weniger Schul- und Berufsausbildungen als InländerInnen. Zudem sind ausländische Frauen deutlich geringer qualifiziert als ausländische Männer. Einzige Ausnahme bildet die Gruppe der AkademikerInnen: Die AkademikerInnenquote liegt bei männlichen wie bei weiblichen Ausländern über jener der InländerInnen.
- Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes beginnt bei der Ausbildung. So absolvieren in allen Arge-Alp-Ländern mehr Burschen als Mädchen eine Lehre, während Mädchen stärker in mittleren berufsbildenden Schulen zu finden sind.
- Burschen werden überwiegend in Gewerbe, Handwerk und Industrie ausgebildet, Mädchen hingegen überwiegend im Dienstleistungssektor.
- Nach wie vor sind junge Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studienrichtungen stark unterrepräsentiert.
- Beim Lehrpersonal sind Frauen und Männer sehr unterschiedlich vertreten. Das Lehrpersonal in Kindergärten ist in allen Arge-Alp-Ländern fest in weiblicher Hand. Auch bei den Volksschulen dominieren die weiblichen Lehrkräfte, die meist über 80 % des Lehrpersonals ausmachen. Bei den weiterführenden Schulen nimmt der Frauenanteil mit der Höhe der Bildungsstufe ab. Am krassesten ist die Unterrepräsentanz von Frauen bei den UniversitätsprofessorInnen. Hier sind Frauen lediglich zu 6 – 10 % vertreten.

6.2. BILDUNGSBETEILIGUNG VON FRAUEN IN DEN ARGE-ALP-LÄNDERN

6.2.1. DIE ÖSTERREICHISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

SALZBURG

ALTERSSPEZIFISCHE KINDERGARTEN- UND HORTBESUCHSQUOTE

Der Anteil der betreuten Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren an den Kindern dieser Altersgruppe betrug im Jahr 2000/2001 in *Salzburg* 76,5 %. Für die jüngeren Kinder sind Kinderkrippen bzw. Krabbelstuben eingerichtet. Diese wurden von 6,8 % der Kinder unter drei Jahren besucht. Die Zahl der betreuten Schulkinder unter 15 Jahren liegt bei 3,0 %.

WOHNBEVÖLKERUNG⁹ NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT, 1981 UND 2000

Während 1981 nur 2,7 % aller Frauen die Ausbildung an einer Hochschule oder einer verwandten Anstalt abgeschlossen hatten, waren es 2000 6,9 %. Demgegenüber sank der Anteil der Frauen, die lediglich die Pflichtschule absolviert hatten von 58,5 % (1981) auf 37,4 % (2000). Auch der Anteil der Frauen mit Lehrabschluss oder Matura ist in den letzten beiden Dekaden deutlich angestiegen, von 18,9 % (Lehre 1981) auf 28,3 % (Lehre 2000) bzw. 6,8 % (Matura 1981) auf 15,1 % (Matura 2000).

Bei den Männern sind die Zahlen davon doch recht verschieden: 1981 hatten 5,2 % der Männer einen Hochschulabschluss und 40,8 % einen Pflichtschulabschluss und 38,8 % hatten eine Lehre abgeschlossen, 7,2 % einen Fachschulabschluss und 8,1 % Matura. Die Anteile verschoben sich bis 2000 auf 7,8 % Hochschulabschluss, 24,1 % Pflichtschulabschluss, 45,8 % Lehrabschluss, 8,4 % Fachschulabschluss und 13,8 % Matura.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 2000

Auch hier zeigt sich der gestiegene Ausbildungsstand der Bevölkerung, insbesondere der weiblichen Bevölkerung. Hatten in *Salzburg* noch 57,7 % aller 60-jährigen und älteren lediglich einen Pflichtschulabschluss, so trifft dies unter den 20-24-jährigen nur mehr 15 % zu. Von dieser Altersgruppe besuchten 27,5 % eine Lehre, 11,9 % hatten einen Fachschulabschluss, 41,3 % Matura und 4,4 % einen Hochschulabschluss. Von den 25-29-jährigen Frauen hatten 14,5 % einen Hochschulabschluss, unter den 30-34-jährigen 13,1 %, bei den 40-49-jährigen 10 %, bei den 50-59-jährigen 4,3 % und bei den 60-jährigen 3,1 %.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT, 2000

52,3 % aller ausländischer Frauen hatten einen Pflichtschulabschluss gegenüber 35,6 % der inländischen Frauen (44,5 % der ausländischen Männer gegenüber 21,2 % der inländischen Männer). 17,5 % der Ausländerinnen wiesen als höchste abgeschlossene Bildung einen Lehrabschluss auf (29,6 % Inländerinnen), 5,2 % einen Fachschulabschluss (13,2 % Inländerinnen), 14,9 % Matura (15,1 % Inländerinnen) und 10,1 % einen Hochschulabschluss (6,5 % der Inländerinnen).

⁹ Wohnbevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren.

LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

Bei diesen Zahlen zeigt sich, dass die geschlechtsspezifische Segregierung des Arbeitsmarktes bei der Ausbildung beginnt. In *Salzburg* sind von den 58,7 % aller in Gewerbe, Handwerk und Industrie tätigen Lehrlingen 21 % Frauen und 79 % Männer. Von den 20,5 % in Handel, Bank, Transport und Telekommunikation tätigen Lehrlingen sind 63,5 % Frauen und 36,5 % Männer. Im Tourismus und Freizeitwirtschaft sind 54,7 % Frauen und 45,3 % Männer tätig (gesamt 15,8 %).

AUSLÄNDISCHE LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

In *Salzburg* zeigen sich ähnliche Anteile wie bei den Lehrlingen insgesamt: In Gewerbe, Handwerk und Industrie sind 83,3 % aller ausländischen Lehrlinge männlich und 16,7 % weiblich. Im Handel sind 35,1 % der ausländischen Lehrlinge Männer und 64,9 % Frauen. Im Tourismus finden sich 44 % Männer und 56 % Frauen.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 1999/2000

Das Lehrpersonal in Kindergärten ist fest in weiblicher Hand (*Salzburg* 99,8 %). Ähnlich ist es bei den Volksschulen: 86,5 % der VolksschullehrerInnen sind Frauen. Bei den weiteren Pflichtschulen liegt der Frauenanteil bei 66,9, bei den Allgemeinbildenden Höheren Schulen bei 53,0 %.

TIROL

ALTERSSPEZIFISCHE KINDERGARTEN- UND HORTBESUCHSQUOTE

Der Anteil der betreuten Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren lag in *Tirol* im Jahr 2000/2001 bei 73,9 %. Für die jüngeren Kinder sind Kinderkrippen bzw. Krabbelstuben eingerichtet, diese wurde 2000/2001 in *Tirol* von 475 Kindern, das entspricht einem Anteil von unter 2 % an den Gleichaltrigen, beansprucht. Die Zahl der betreuten Schulkinder unter 15 Jahren liegt in *Tirol* 1,3 %.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT, 1981 UND 2000

Ebenso wie in *Salzburg* zeigt sich in den letzten 20 Jahren ein deutlicher Bildungsanstieg bei Männern und Frauen. In *Tirol* ist dieser noch stärker als in *Salzburg* ausgeprägt. Von den Frauen hatten 1981 2,0 % einen Hochschulabschluss, jedoch 61,8 % lediglich einen Pflichtschulabschluss; 2000 lagen die entsprechenden Anteile bei 5,0 % bzw. 41,6 %. Die Lehrabschlüsse stiegen von 16,0 % (1981) auf 27,0 % (2000), die Fachschulabschlüsse von 13,9 % (1981) auf 14,6 % (2000), der Maturaabschluss von 6,2 % (1981) auf 11,8 % (2000).

Knapp die Hälfte der männlichen Wohnbevölkerung hatte 1981 nur die Pflichtschule absolviert, im Jahr 2000 sank dieser Wert auf 29,8 %. Männliche Hochschulabsolventen gab es 1981 5,0 %, 2000 6,8 %. Einen Lehrabschluss wiesen im Jahr 2000 42,1 % der Männer auf (33,1 % 1981).

LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

Auch in *Tirol* zeichnet sich bereits bei den Lehrberufen eine deutliche Segregation im Erwerbsbereich ab. In der Industrie sind 82,4 % aller Lehrlinge Männer, lediglich 17,6 % sind Frauen; im Handel sind hingegen nur 28,3 % der Lehrlinge männlich und 71,7 % weiblich, bei Banken und Versicherungen stehen 54,2 % männliche 45,8 % weiblichen Lehrlingen gegenüber, im Transportwesen und Verkehr sind 76,9 % der Lehrlinge Männer, aber nur 23,1 % Frauen. Im Tourismus und Freizeitwirtschaft sind die Anteile relativ ausgeglichen: Hier stehen 46,9 % männliche Lehrlinge 53,1 % weiblichen Lehrlingen gegenüber.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 1999/2000

In *Tirol* gab es im Schuljahr 1999/2000 unter den 1.042 KindergärtnerInnen einen einzigen Mann. Auch in den Volksschulen überwiegen die weiblichen Lehrkräfte: 77,6 % aller VolksschullehrerInnen sind Frauen. Bei den weiteren Pflichtschulen sind 58,6 % aller LehrerInnen Frauen und bei den Allgemeinbildenden Höheren Schulen sind es etwa die Hälfte aller LehrerInnen (49,3 %).

VORARLBERG

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT

In *Vorarlberg* hatten 1981 68 % aller Frauen lediglich einen Pflichtschulabschluss aufzuweisen, im Jahr 2000 waren dies nur mehr 46,4 %. Im gleichen Zeitraum sanken die Anteile von Männern mit Pflichtschulabschluss von 47,8 % (1981) auf 31,4 % (2000). Eine Lehre hatten im Jahr 2000 bereits 23,4 % aller Frauen abgeschlossen. Damit liegt der Anteil von Frauen mit diesem Bildungsabschluss aber immer noch weit unter dem männlichen Vergleichswert (41 % Männer). Im Vergleich zu 1981 (12,6 %) hat sich der Anteil der Frauen mit Lehrabschluss jedoch fast verdoppelt (31,5 % Männer). Etwas mehr Frauen als Männer hatten sowohl 1981 als auch 2000 einen Fachschulabschluss (1981 Frauen 14,0 % – Männer 10,0 %, 2000 Frauen 15 % – Männer 9,4 %). Schulen mit Maturaabschluss hatten 2000 11,1 % Frauen (11,6 % Männer) besucht und 1981 4,0 % Frauen und 7,0 % Männer. Der Frauenanteil mit Hochschulabschluss stieg von 1981 bis 2000 von 1,4 % auf 4,1 % – bei den Männern von 3,7 % (1981) auf 6,5 % (2000).

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 2000

Vergleichen wir die Altersgruppen, so wird der allgemeine Bildungsanstieg der Bevölkerung besonders deutlich. So ist auch in *Vorarlberg* der Anteil Frauen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben, bei den 60-jährigen und älteren Frauen am höchsten (71,2 %). In dieser Altersgruppe haben auch nur 1,3 % einen Hochschulabschluss und 4,4 % die Matura. Bei den 20-24-jährigen haben hingegen 17,7 % keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss; 28,8 % haben eine Lehre absolviert, 32,8 % der Frauen haben Matura und 2 % einen Hochschulabschluss. 20 % der 25-29-jährigen haben Matura und 6,6 % haben die Hochschule absolviert. Von den 30-34-jährigen haben 17,8 % eine Höhere Schule und 7,9 % eine Hochschule absolviert; von den 35-39-jährigen haben immerhin 10,8 % die Höhere Schule und 8,7 % eine Hochschule besucht und einen Abschluss erworben.

Der Anteil der Männer mit Pflichtschulabschluss ist in den hohen Altersgruppen wesentlich niedriger als jener der Frauen, er ist höher beim Lehrabschluss, niedriger beim Fachschulabschluss und wiederum höher beim Hochschulabschluss.

LEHRLINGE IN DEN VERSCHIEDENEN SEKTOREN NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

Auch in *Vorarlberg* zeigt sich, dass die geschlechtsspezifische Segregierung des Arbeitsmarktes schon bei den Lehrberufen beginnt: In Gewerbe und Handwerk sind 79 % männliche Lehrlinge und 21 % weibliche Lehrlinge beschäftigt. In der Industrie sind 84,2 % der Lehrlinge Männer und 15,8 % Frauen, im Handel 26,1 % Männer und 73,9 % Frauen, in sonstigen Bereichen 46,9 % Männer und 53,1 % Frauen.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 1999/2000

Das Lehrpersonal in Kindergärten ist in *Vorarlberg* fest in weiblicher Hand: 99,7 % der KindergärtnerInnen sind Frauen. Ähnlich ist es bei den Volksschulen, hier sind vom Lehrpersonal 80,3 % weiblich. Bei den weiteren Pflichtschulen beträgt der Frauenanteil 66,9 % und an den Höheren Schulen Vorarlbergs lehren 53,% Frauen.

6.2.2. DIE ARGE-ALP-LÄNDER DER SCHWEIZ

GRAUBÜNDEN¹⁰

WOHNBEVÖLKERUNG¹¹ NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT, 1990

Die häufigste abgeschlossene Ausbildung war bei der Volkszählung 1990 in *Graubünden* die Berufslehre (47,5 %). Weitere 35 % der Bevölkerung gaben an, den Abschluss der obligatorischen Schule gemacht zu haben. 1990 hatten 4,6 % der Bevölkerung eine höhere Berufsschule abgeschlossen, 3,6 % hatten Abitur, 3,1 % einen Universitäts- oder Hochschulabschluss und 1,5 % der Bevölkerung hatte eine höhere Fachschule abgeschlossen.

Zwischen den Geschlechtern gibt es erhebliche Unterschiede: Während 28 % der Männer angaben, ausschließlich die obligatorische Schule abgeschlossen zu haben, lag der Vergleichswert bei den Frauen bei 41,8 %. Von den Personen ohne Schul- und Berufsausbildung (insgesamt 1,5 %) sind 54 % Frauen. Berufslehren hingegen werden eher, höhere Berufsschulen vorwiegend von Männern besucht und abgeschlossen. Frauen machen eher einen Maturaabschluss (67 % der Bevölkerung mit Matura als höchste abgeschlossene Bildung sind Frauen), setzen dann aber ihr Studium nicht weiter fort: Unter den Universitäts- und HochschulabgängerInnen *Graubündens* sind nur 20,8 % Frauen.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 1990

Sehen wir uns die höchste abgeschlossene Ausbildung nach Altersgruppen und Geschlecht an, so lassen sich große Unterschiede feststellen: Der Anteil der Frauen ohne Schul- oder Berufsbildung ist in allen Altersgruppen bis 50 Jahren mehr oder weniger konstant. Bei den älteren Frauen steigt er hingegen stark an. Der Frauenanteil an den Personen mit obligatorischer Schulbildung ist bei den jüngeren Personen niedriger als bei den älteren: Bei den 20 bis 40-jährigen Menschen mit obligatorischer Schulbildung beträgt der Frauenanteil etwas mehr als 50 %, ab 40 Jahren steigt der Frauenanteil mit den Altersklassen und erreicht bei den über 60-jährigen fast 70 %.

Weniger Unterschiede zwischen den Altersgruppen bestehen bei der Bevölkerung mit Berufslehre, höherer Berufsschule, höherer Fachschule und Maturaabschluss: Während nur etwa ein Viertel bis ein Drittel der Menschen mit einer höheren Berufsschule weiblich ist, und der Frauenanteil bei den AbgängerInnen von höheren Fachschulen noch geringer ist, sind etwa zwei Drittel aller Menschen mit Matura als höchste abgeschlossene Ausbildung Frauen und zwar konstant in allen Altersgruppen.

Bei den Universitäts- bzw. HochschulabgängerInnen differiert der Frauenanteil in den verschiedenen Altersgruppen wiederum beträchtlich: Den höchsten Frauenanteil finden wir in der Altersgruppe zwischen 25 und 29 Jahren mit 33,9 %. Je älter die Bevölkerung, umso weniger Frauen haben einen Universitätsabschluss. Am niedrigsten ist die Akademikerinnenrate bei den 50- bis 59-jährigen mit 22,6 %.

¹⁰ Zu den Punkten „Altersspezifische Kindergarten- und Hortbesuchsquote“ und „Lehrlingen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht“ wurden keine Daten geliefert.

¹¹ Wohnbevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT, 1990

Große Unterschiede im Bildungsstand der Bevölkerung gibt es auch zwischen In- und AusländerInnen, wobei bei niedrigem Bildungsstand generell festgestellt werden kann, dass ausländische BewohnerInnen *Graubündens* weniger Schul- und Berufsbildung haben, als inländische. Zudem kann generell gesagt werden, dass ausländische Frauen noch weniger qualifiziert sind als ausländische Männer: Während nur knapp ein Prozent der SchweizerInnen angeben, keine Schul- bzw. Berufsbildung abgeschlossen zu haben, so trifft dies auf 4,3 % der AusländerInnen zu, wobei kein großer Unterschied zwischen ausländischen Männern (4,3 %) und Frauen (4,4 %) besteht.

Auch der Prozentsatz der Menschen, die nur die obligatorische Schule abgeschlossen haben, liegt bei den AusländerInnen sehr viel höher als bei den InländerInnen: So gab 1990 ein Drittel der SchweizerInnen an, zu dieser Gruppe zu gehören, aber 44,7 % der AusländerInnen, wobei dies Frauen wesentlich stärker (50 %) als Männer (41,7 %) betrifft.

In der Gruppe mit einer Berufslehre als höchste abgeschlossene Ausbildung fällt die Hälfte aller Schweizer StaatsbürgerInnen, aber nur 32,8 % aller AusländerInnen (28,1 % aller ausländischen Frauen und 35,4 % aller ausländischen Männer).

Konzentrieren wir unser Augenmerk hingegen auf die Bildungsschicht, so ergibt sich ein anderes Bild: Von den Schweizer StaatsbürgerInnen *Graubündens* haben 3 % einen Universitäts- oder Hochschulabschluss, von der ausländischen Bevölkerung *Graubündens* 3,4 %. Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt lässt sich feststellen, dass zwar mehr inländische Männer (5,1 %) als ausländische Männer (3,9 %) einen Hochschulabschluss gemacht haben, dass aber der Akademikerinnenanteil der ausländischen Frauen mit 2,6 % mehr als doppelt so hoch liegt, als jener der Inländerinnen mit 1,1 %, was freilich auch auf die unterschiedliche Altersstruktur zurückgeführt werden kann.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 1998/99

Es gibt große Unterschiede zwischen den Geschlechtern beim Lehrpersonal in den verschiedenen Schulstufen: Während in der Vorschule fast ausschließlich Frauen (99,9 %) die Kinder betreuen und auch in der Primarstufe mehr Frauen als Männer unterrichten (63,4 % Frauen), ändert sich das Geschlechterverhältnis in den höheren Schulstufen zugunsten der Männer. So sind in der Sekundarstufe I nur noch 27,7 % des Lehrpersonals Frauen und in den Mittelschulen (Maturitäts- und allgemeinbildende Schulen und Sekundarstufe II) sind 25,2 % der Lehrpersonen weiblich. Insgesamt unterrichten in den obligatorischen Schulen 54,1 % Frauen und 45,9 % Männer. In der Sekundarstufe II ist das Geschlechterverhältnis beim Lehrpersonal 27,2 % Frauen zu 72,8 % Männer.

ST. GALLEN¹²

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT 1990

Die höchste abgeschlossene Ausbildung betreffend gab es bei der Volkszählung 1990 zwei große Gruppen: Die häufigste abgeschlossene Ausbildung war eine Berufslehre mit 46,1 %, die zweite große Gruppe (35,2 %) gab an, nur die obligatorische Schulbildung abgeschlossen zu haben. Alle anderen Bildungswege wurden von weniger als 6 % der Bevölkerung eingeschlagen: 5,4 % gaben an, eine höhere Berufsbildung abgeschlossen zu haben, 4 % haben Matura, 2,8 % einen Universitäts- oder Hochschulabschluss, 1,8 % eine höhere Fachschule. 1,5 % aller BewohnerInnen von *St. Gallen* gaben an, keine Schul- bzw. Berufsbildung abgeschlossen zu haben.

¹² Zum altersspezifischen Kindergarten- und Hortbesuch wurden keine Angaben gemacht.

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung der abgeschlossenen Bildung fällt auf, dass Frauen in der Regel eine schlechtere Ausbildung haben als Männer. Einzige Ausnahme ist der Maturaabschluss: 4,5 % der Frauen haben Abitur als höchste abgeschlossene Bildung, aber nur 3,5 % der Männer. Besonders groß ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der obligatorischen Schulbildung: 43,3 % aller Frauen in *St. Gallen* gaben an, nur den obligatorischen Schulabschluss gemacht zu haben, aber nur 27 % der Männer. Auch eine höhere Berufsschule wird hauptsächlich von Männern abgeschlossen (79,6 % zu 20,5 %). Unter den UniversitätsabsolventInnen sind 77,3 % Männer und nur 22,7 % Frauen.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 1990

Sehen wir uns die höchste abgeschlossene Ausbildung unter einem geschlechtsspezifischen Gesichtspunkt an, so gibt es keine sehr großen Schwankungen zwischen den Altersklassen, auch wenn festgehalten werden kann, dass jüngere Frauen besser ausgebildet sind als ältere. Der Frauenanteil unter den Menschen mit keiner abgeschlossenen Schul- oder Berufsbildung oder nur mit dem obligatorischen Schulabschluss liegt in den jüngeren Altersklassen niedriger als in den älteren.

Genauso wie in Graubünden lässt sich aber auch in *St. Gallen* beobachten, dass dieser Trend nicht auf Frauen mit Matura als höchste abgeschlossene Ausbildung zutrifft: Bei diesem Bildungsabschluss machen Frauen in allen Altersklassen ab 25 Jahren die Mehrheit aus, ab einem Alter von 30 Jahren beträgt der entsprechende Frauenanteil in jeder Altersgruppe zwei Drittel und mehr.

Die größten Unterschiede zwischen den Altersgruppen lässt sich bei den Frauen mit Universitäts- oder Hochschulabschluss feststellen: Je älter die Frauen, umso weniger Akademikerinnen. Sind von den 20-24-jährigen AkademikerInnen immerhin 43,1 % Frauen, so sinkt dieser Wert kontinuierlich mit jeder älteren Altersgruppe: Bei den 30-34-jährigen sind es noch 27,1 %, bei den 45-49-jährigen sinkt der Wert erstmals unter 20 % und bei den über 60-jährigen auf 14,7 %.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT, 1990

Auch im Kanton *St. Gallen* kann festgehalten werden, dass die ausländische Bevölkerung weniger ausgebildet ist als die Schweizer StaatsbürgerInnen. Einzige Ausnahme bilden wiederum die AkademikerInnen: 3 % der AusländerInnen (1,9 % der Frauen und 3,7 % der Männer) gaben bei der Volkszählung 1990 an, einen Universitäts- bzw. Hochschulabschluss zu haben. Von den SchweizerInnen waren es 2,8 % (1,3 % der Frauen und 4,3 % der Männer).

In allen anderen Bereichen sind AusländerInnen schlechter ausgebildet: So gaben 5,8 % (7,4 % der Frauen, aber nur 4,9 % der Männer) an, keine Schul- bzw. Berufsbildung abgeschlossen zu haben. Von den SchweizerInnen waren es nur 1,5 %. Nur die obligatorische Schule besucht haben 47,4 % der AusländerInnen (53,7 % der Frauen, 47,5 % der Männer), bei den InländerInnen waren es 35,2 %. 30,3 % der ausländischen Wohnbevölkerung (46,1 der SchweizerInnen) hat eine Berufslehre gemacht (25,4 % der Frauen, 33,4 % der Männer). Die Zahlen zeigen aber auch, dass es ein großes Gefälle zwischen ausländischen Frauen und Männern im Bildungsgrad gibt: Frauen haben wesentlich weniger Schul- und Berufsabschlüsse als Männer.

LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

49,4 % aller Männer und 42,9 % aller Frauen in *St. Gallen* gaben bei der Volkszählung 1990 an, eine Berufslehre abgeschlossen zu haben. Im Schuljahr 2000/2001 waren von insgesamt 15.052 Lehrlingen 42,6 % Frauen und 57,5 % Männer.

Sehen wir uns die Lehrlinge in den verschiedenen Sektoren an, so fallen großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Wirtschaftssektoren auf: Während Frauen das Gesundheitswesen

mit 94,4 % aller Lehrlinge fast alleine abdecken, im Handel und den Dienstleistungen (68,9 %) sehr gut vertreten sind und auch im Gastgewerbe und Nahrungsmittelsektor mehr als die Hälfte der Lehrlinge (57,8 %) stellen, fehlen sie im größten Sektor – Handwerk und Industrie – fast völlig: Nur 1.082 der insgesamt 7.844 Lehrlinge im Handwerk und in der Industrie sind Frauen, das entspricht einem Anteil von 13,8 %.

AUSLÄNDISCHE LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

Bei den ausländischen Lehrlingen fällt auf, dass sie sich ziemlich ausgewogen auf alle Sektore verteilen. Am stärksten sind sie mit 18,3 % im Handel und in den Dienstleistungen vertreten, am schwächsten im Gastgewerbe und Nahrungsmittelsektor mit 11 %.

Was die geschlechtsspezifische Segregation bei den verschiedenen Sektoren betrifft, ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den InländerInnen: Ausländische Frauen sind vorwiegend in den Bereichen Gesundheitswesen (94 %) und Handel und Dienstleistungen (73,5 %) vertreten. Im Gastgewerbe und dem Nahrungsmittelsektor sind 40,3 % der ausländischen Lehrlinge Frauen, in den Bereichen Handwerk und Industrie kommen sie mit lediglich 6,7 % noch weniger vor als die Schweizerinnen.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

Je nach Schultyp und Bereich des Bildungswesens unterrichten ganz unterschiedlich viele Frauen und Männer: Während in den Kindergärten und im Bildungsbereich Arbeits- und Hauswirtschaft fast ausschließlich Frauen beschäftigt sind und der Frauenanteil am Lehrpersonal in den Primarschulen und Kleinklassen mehr als zwei Drittel ausmacht, sind weibliche Lehrkräfte in höheren Schulen und besonders an Universitäten stark unterrepräsentiert: In Sekundarschulen sind 24,3 % aller Lehrpersonen Frauen, in Realschulen 18,7 % und in Mittelschulen sind 14,5 % aller Hauptlehrkräfte weiblich. An den Universitäten besteht ein großer Unterschied zwischen AssistentInnen und DozentInnen: Während der Frauenanteil unter den AssistentInnen noch ein Viertel beträgt, finden wir unter den vollamtlichen DozentInnen nur noch 6,3 % Frauen.

TESSIN¹³

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT 1990

Auch im Tessin ergab die Volkszählung ein ähnliches Bild über die höchste abgeschlossene Ausbildung der Bevölkerung wie in den anderen zwei Arge-Alp-Kantonen der Schweiz: 40 % der Menschen (32,7 % der Männer und 46,5 % der Frauen) gaben an, nur die obligatorische Schulbildung abgeschlossen zu haben. 41,2 % hatten eine Berufslehre gemacht: 45,4 % der Männer und 37,6 % der Frauen. Von den Menschen ohne Schul- oder Berufsbildung waren 57,8 % weiblich.

Während der Männeranteil bei der Bevölkerung mit abgeschlossener höherer Berufsschule (66,1 %) und mit abgeschlossener höherer Fachschule (78 %) hoch ist, ist die Mehrzahl der Personen mit Matura als höchste abgeschlossene Schulbildung weiblich (65 % Frauenanteil). Männer, die eine Matura machen, studieren dann häufig weiter und erreichen auch einen Universitäts- bzw. Hochschulabschluss. So sind von den 4,4 % der TessinerInnen mit Universitäts- oder Hochschuldiplom 71,8 % Männer.

¹³ Zu den Punkten „Altersspezifische Kindergarten- und Hortbesuchsquote“ und „Lehrlingen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht“ wurden keine Daten geliefert.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 1990

Bei der Ausbildung der Frauen im *Tessin* ergibt sich ein recht widersprüchliches Bild: Einerseits hat das *Tessin* in allen Altersgruppen die höchste Frauenquote der drei Schweizer Arge-Alp-Länder bei den Menschen ohne Berufs- und Schulbildung (57,8 %), andererseits gibt es im *Tessin* aber auch mehr Akademikerinnen, mehr Frauen mit einer abgeschlossenen Berufslehre und mehr Frauen mit einer höheren Berufsschule oder einer höheren Fachschule als in den anderen beiden Ländern.

Sehen wir uns die Altersgruppen genauer an, so lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil bei fast allen Bildungskategorien in den verschiedenen Altersgruppen konstant bleibt. Ausnahmen sind die Frauen mit obligatorischem Schulabschluss und Akademikerinnen: Je jünger Frauen sind, umso eher machen sie nach der obligatorischen Schule noch einen Abschluss; je älter sie sind, umso wahrscheinlicher ist es, dass sie einen Universitäts- oder Hochschulabschluss haben. So beträgt der Frauenanteil an den AkademikerInnen bei den 25-29-jährigen 40,8 %, bei den 40-44-jährigen noch immerhin 29,3 %, um bei den 55-59-jährigen auf 18,9 % abzusinken.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT, 1990

Das *Tessin* hat mit 25,6 % ausländischer Wohnbevölkerung den größten AusländerInnenanteil der Schweizer Arge-Alp-Länder. Generell kann festgestellt werden, dass die ausländische Bevölkerung einen niedrigeren Bildungsstand hat, als die inländische: So gaben 1990 1,1 % der SchweizerInnen aber 5,2 % der ausländischen Bevölkerung an, keine Schul- oder Berufsausbildung zu haben. Weitere 52,6 % der AusländerInnen haben nur die obligatorische Schule besucht (bei den SchweizerInnen sind dies 35,7 %).

Bei den höheren Bildungsabschlüssen sind die Unterschiede kleiner: 4,3 % der In- und 4,2 % der AusländerInnen gaben an, eine höhere Berufsschule gemacht zu haben, 4,4 % der SchweizerInnen und 4,3 % der Nicht-SchweizerInnen sind Universitäts- bzw. HochschulabgängerInnen.

Sehen wir uns die Schulabschlüsse geschlechtsspezifisch an, so fällt auf, dass ausländische Frauen schlechter ausgebildet sind als ausländische Männer. Die einzige Ausnahme stellen dabei die ausländischen Frauen mit Matura dar: 5,8 % aller Ausländerinnen sind Abiturientinnen, aber nur 3,7 % der ausländischen Männer und auch nur 5,5 % der im *Tessin* lebenden SchweizerInnen.

Ansonsten ist sowohl der Frauenanteil an den Menschen ohne Schul- und Berufsbildung (6,2 %) als auch bei jenen mit obligatorischem Schulabschluss (58,8 %) unter AusländerInnen deutlich höher als unter InländerInnen (1,1 % bzw. 35,7 %). Nur 22,2 % der Ausländerinnen haben eine Berufslehre abgeschlossen, aber 29,5 % der ausländischen Männer. 2,5 % der Ausländerinnen, aber 4,4 % der InländerInnen haben einen Universitäts- bzw. Hochschulabschluss.

Weniger deutlich sind die Unterschiede bei höheren Berufsschulen und höheren Fachschulen.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

Auch im *Tessin* gibt es große geschlechtsspezifische Unterschiede beim Lehrpersonal in den verschiedenen Schulstufen: In der Vorschule gibt es keinen einzigen Mann unter den Lehrkräften. In der Primarstufe sind weit mehr Frauen als Männer beschäftigt, der Frauenanteil beträgt 62,9 %.

Ein ganz anderes Bild bietet sich uns in den höheren Schulstufen: In der Sekundarstufe I sind zwar noch 40,8 % der Lehrpersonen weiblich, doch sinkt der Frauenanteil in den Mittelschulen (Maturitäts- und allgemeinbildende Schulen und Sekundarstufe II) auf 29,4 %. In den obligatorischen Schulen II ist das Geschlechterverhältnis beim Lehrpersonal 53,7 % Frauen zu 46,3 % Männern, in der Sekundarstufe 29,9 % Frauen zu 70,3 % Männern.

6.2.3. DIE DEUTSCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

BADEN-WÜRTTEMBERG

ALTERSSPEZIFISCHE KINDERGARTEN- UND HORTBESUCHSQUOTE

In *Baden-Württemberg* konnten nur die Zahlen für Kinder unter 6 Jahren, sowie von 6-10 und von 10-15 Jahren in Kindergarten/Kinderkrippen/Kinderhorten verwertet werden, also nicht differenziert zwischen den Altersgruppen von 1-3 und 3-6 Jahren. Von den Kindern unter 6 Jahren besuchten im Jahr 1993 36,3 % einen Kindergarten/ Kinderkrippe/ Kinderhort und 2000 45,9 %. Von den Kindern im Alter von 6-10 Jahren besuchten 1993 28,7 % eine solche Betreuungseinrichtung, 2000 42 %. Bei den Kindern im Alter von 10-15 Jahren betrug der Anteil 1993 0 % aber 2000 2,7 %.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT – SCHULISCHE AUSBILDUNG UND BERUFLICHE AUSBILDUNG

In *Baden-Württemberg* und in *Bayern* werden bei der schulischen Ausbildung drei Schultypen unterschieden: Die Volksschule/Hauptschule, die Realschule oder Schulen mit gleichwertigem Abschluss und die Schulen, die mit einer Hochschulreife bzw. eine Fachhochschulreife abschließen.

Von den 4.024.400 Frauen in *Baden-Württemberg* im Alter von 15 Jahren oder älter hatten 1982 69 % einen Volks/Hauptschulabschluss, 17,2 % einen Realschulabschluss und 7,7 % einen Schulabschluss, der zur Hoch- bzw. Fachhochschulreife führt. 1991 betrug der Anteil der Volksschulabsolventinnen (von insgesamt 4.289.100 Frauen) 55,3 %, jener der Realschulabsolventinnen 20,7 % und der Absolventinnen weiterführender Schulen 10,9 %. 2000 verschoben sich die Anteile weiter ein wenig zugunsten der Realschulen und Schulen mit Hochschulreife: Der Anteil der Frauen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen hatten, war auf 45,8 % zurückgegangen, 22,2 % hatten im Jahr 2000 einen Realschulabschluss und 15,5 % hatten Abitur.

1982 hatten von 3.612.000 Männern im Alter von 15 Jahren oder älter 66,6 % einen Volksschulabschluss, 13,1 % einen Realschulabschluss und 13,7 % hatten Abitur. Lediglich einen Pflichtschulabschluss hatten im Jahr 2000 46,2 % der Männer, 16,6 % hatten einen Realschulabschluss und 21,6 % hatten eine weiterführende Schule absolviert.

Beim beruflichen Ausbildungsabschluss wird in *Baden-Württemberg* und in *Bayern* unterschieden: Einmal die Lehre einschließlich gleichwertigem Berufsfachschulabschluss sowie beruflichem Praktikum, dann die Fachschule einschließlich Meister-/Technikerausbildung und Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss.

Bei den Frauen sank der Anteil derer, die eine Lehre abgeschlossen hatten von 40,5 % im Jahre 1982 auf 34,9 % im Jahr 2000. Der Anteil der Fachschulabsolventinnen bzw. von Frauen, die einen Meister/TechnikerInnenabschluss gemacht hatten, war hingegen von 2,5 % im Jahr 1982 auf 8,5 % 2000 angestiegen. Einen Hochschulabschluss hatten 1991 4,3 % und 2000 6,9 % der Frauen.

Bei den Männern zeigt sich die bessere berufliche Qualifikation: 1982 hatten 48,7 %, im Jahr 2000 39,9 % der Männer einen Lehrabschluss. Den Meister/ Techniker/ Fachschulabschluss hatten 1982 8,9 % der Männer und 2000 11,5 %. Der Anteil der Männer mit Hochschulabschluss betrug 1982 9 % und 2000 12,4 %.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH ALLGEMEINEM SCHULABSCHLUSS, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 2000

Einen alleinigen Pflichtschulabschluss haben in *Baden-Württemberg* 13,7 % der 15-20-jährigen Frauen, 21,8 % der 20-24-jährigen, 26,7 % der 25-30-jährigen, 29,8 % der 30-35-jährigen, 34,9 % der 35-40-

jährigen, 45,8 % der 40-50-jährigen, 55,7 % der 50-60-jährigen und 65 % der über 60-jährigen. Einen Fach- bzw. Realschulabschluss haben: 32,4 % und 32,9 % der 20-30-jährigen und 36,7 % der 30-35-jährigen Frauen; dann sinkt der Anteil bis auf 11,7 % bei den über 60-jährigen Frauen. Bei der Hoch- bzw. Fachhochschulreife sinkt der Anteil von 34,5 % bei den 20-24-jährigen auf um die 25 % bei den 30-40-jährigen bis hin zu 5 % bei den über 50-jährigen Frauen.

Bei den Männern beträgt der Anteil derer mit alleinigem Pflichtschulbesuch unter den 15-20-jährigen 19,4 %, bei den 20-35-jährigen um 30 %; er steigt dann auf 53,5 % bei den 50-59-jährigen und 61,5 % bei den über 60-jährigen. Die Anteile der Männer mit Realschulabschluss sind durchwegs niedriger als jene der Frauen: 23,8 % der 20-25-jährigen, 24,1 % der 25-30-jährigen, 23,8 % der 30-35-jährigen, 21,3 % der 35-40-jährigen, 17,6 % der 40-50-jährigen, 13,4 % der 50-60-jährigen und 10,3 % der über 60-jährigen Männer haben eine Realschule absolviert. Jedoch sind die Anteile der Männer, die die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erlangt haben, zumeist höher als jene der Frauen (mit Ausnahme der 20-25-jährigen mit 0,7 Prozentpunkten): 31,9 % der 25-30-jährigen Männer haben mit Abitur abgeschlossen, sowie 31,6 % der 30-35-jährigen, 27,4 % der 35-40-jährigen, 25,9 % der 40-45-jährigen, 19,5 % der 50-60-jährigen und 12 % der über 60-jährigen.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH BERUFLICHEM AUSBILDUNGSABSCHLUSS, ALTERSGRUPPEN UND GE-SCHLECHT, 2000

Beim Lehrabschluss haben zwar die Frauen unter den 25-40-jährigen die höheren Anteile (ca. 4-8 Prozentpunkte mehr als die Männer), während umgekehrt die Männer beim Fachschul- bzw. Meisterabschluss in dieser Altersgruppe das Übergewicht haben (um 3-5 Prozentpunkte), aber beim Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss zeigen Frauen und Männer ähnliche Anteile.

Im Einzelnen: 2,7 % der 15-20-jährigen und 32,4 % der 20-25-jährigen Frauen haben im Jahr 2000 einen Lehrabschluss (3,5 % bzw. 36,6 % der Männer); bei den 25-30-jährigen: Frauen 45 % – Männer 45,3 %, bei den 30-35-jährigen: Frauen 48,4 % – Männer 40,9 %; bei den 35-40-jährigen: Frauen 48,3 % – Männer 42,6 %; bei den 40-50-jährigen: Frauen 36,8 % – Männer 44,1 %; bei 50-60-jährigen: Frauen 37,3 % – Männer 40,6 % und bei den älteren: Frauen 24,4 % – Männer 41,2 %. Beim Fachschul- bzw. Meisterabschluss haben die 20-25-jährigen Frauen einen Anteil von 6 % – die Männer von 4,3 %; bei den 25-30-jährigen: Frauen 11,4 % – Männer 11,6 %; bei den 30-35-jährigen: Frauen 13 % – Männer 16,9 %; bei den 35-40-jährigen: Frauen 12,3 % – Männer 18,6 %; bei den 40-50-jährigen: Frauen 12,3 % – Männer 17,7 %, bei den 50-60-jährigen: Frauen 8,4 % – Männer 16,4 % und bei den noch älteren: Frauen 3,6 % – Männer 12,5 %. Bei den Fachhochschul- bzw. Hochschulabschlüssen sind bei Frauen und Männern auffallend geringe Unterschiede in den Anteilen zu finden: Bei den 25-30-jährigen: Frauen 12,7 % – Männer 12,2 %; bei den 30-35-jährigen: Frauen 20,5 % – Männer 20 %; bei den 35-40-jährigen: Frauen 18,8 % – Männer 17,7 %; bei den 40-50-jährigen: Frauen 18,6 % – Männer 19 %; bei den 50-60-jährigen: Frauen 17,1 % – Männer 16,7 % und bei den noch älteren: Frauen 7,5 % – Männer 10,1 %.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT, 2000

Wenn wir die Schulabschlüsse betrachten, schneidet die ausländische Bevölkerung in *Baden-Württemberg* schlechter ab als die inländische: 48,9 % der ausländischen Frauen haben einen Volksschulabschluss gegenüber 44,7 % der inländischen Frauen. Einen Realschulabschluss haben 11,4 % der ausländischen Frauen aber 21,6 % der inländischen Frauen. Die Hoch- bzw. Fachhochschulreife haben 13,3 % der ausländischen Frauen und 13,9 % der inländischen Frauen erreicht. Von den ausländischen Männern haben 53,5 % die Volksschule abgeschlossen (43,8 % der Inländer); 10 % die Realschule (16,1 % der Inländer), und 14 % der männlichen Ausländer haben den Hoch-/Fachhochschulabschluss erreicht (20,8 % der Inländer).

Von den ausländischen Bürgerinnen haben 21,2 % eine Lehre oder ähnliches abgeschlossen, dagegen 31 % der Inländerinnen; jedoch haben nur 3,7 % ausländische Frauen die Fachschule/Meister/Technikerinnenausbildung gegenüber 7,6 % der inländischen Frauen. 5 % haben einen Hoch-/Fachhochschulabschluss gegenüber 12,7 % der Inländerinnen. Bei den Männern haben 26,8 % einen Lehrabschluss (36,5 % der Inländer), 4,6 % haben die Meister/Technikerausbildung absolviert (13,4 % der inländischen Männer) und 5,5 % die Hoch-/Fachhochschule abgeschlossen (12,7 % der Inländer).

LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

Es gibt in *Baden-Württemberg* (lt. statischem Jahrbuch Deutschland 2001) 200.689 Auszubildende, (58,3 % Männer und 41,7 % Frauen). Im produzierenden Gewerbe (Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung und Baugewerbe) wurden 90.000 Personen ausgebildet, davon 25,6 % Frauen und 74,4 % Männer. Im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr finden sich 40.000 Auszubildende, davon 35 % Frauen und 55 % Männer; im Bereich der sonstigen Dienstleistungen (Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstückswesen, Öffentliche Verwaltung und öffentliche und private Dienstleistungen) arbeiten 77.000 Auszubildende, davon 75,3 % Frauen und 24,7 % Männer. Im produzierenden Gewerbe haben die Männer das Übergewicht, im Bereich der sonstigen Dienstleistungen die Frauen; in allen Bereichen zeigt sich auch im Bereich der Lehre die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 1999/ 2000

An Grund- und Hauptschulen beträgt der Frauenanteil in *Baden-Württemberg* am Lehrpersonal 69,7 %, bei den Sonderschulen 65,9 %. Der Frauenanteil sinkt weiter ab, je qualifizierter der Schultyp ist: In den Realschulen lehren noch 52 % Frauen, in Gymnasien 41,2 % und an den Hochschulen 22,7 %. Der Anteil an Frauen unter den AssistentInnen und DozentInnen beträgt 21,4 %, der ProfessorInnenanteil ergibt 8,4 %.

BAYERN

ALTERSSPEZIFISCHE KINDERGARTEN- UND HORTBESUCHSQUOTE

In *Bayern* besuchten im Schuljahr 1991/92 81,6 % der Kinder von 3 bis 6 Jahren einen Kindergarten. Der Anteil steigt im Lauf der Jahre kontinuierlich an bis auf 93,2 % im Schuljahr 1998/99. Zahlen dazu, ob und wie Kinder unter drei Jahren oder Schulkinder unter 15 Jahren in Kinderkrippen oder Horten betreut werden, liegen nicht vor.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT – SCHULISCHE AUSBILDUNG UND BERUFLICHE AUSBILDUNG

Ebenso wie in *Baden-Württemberg* werden in *Bayern* bei der schulischen Ausbildung drei Schultypen unterschieden: Die Volksschule/Hauptschule, die Realschule oder Schulen mit gleichwertigem Abschluss und die Schulen, die mit einer Hochschulreife bzw. eine Fachhochschulreife abschließen. 1985 hatten noch 58,9 % der Frauen in *Bayern* (von 5.711.000 Frauen) nur die Volksschule bzw. Hauptschule besucht; die Realschule (oder Schulen mit gleichwertigem Abschluss) 16,6 %. Die Hochschulreife oder Fachhochschulreife hatten 6,8 % erlangt. Im Jahr 2000 sank der Anteil derer mit Volksschulabschluss auf 41,7 % (von 6.235.000), es stieg der Anteil derer mit Realschulabschluss auf 18,8 % und derer mit Hochschulreife auf 11,3 %.

Das Bildungsniveau der Männern ist in *Bayern* jedoch immer noch höher: Der Anteil der Männer mit Hochschulreife oder Fachhochschulreife war 1985 12,8 % und 2000 15,9 %. 55,9 % hatten 1985 einen

Volksschulabschluss und 2000 42,3 %. Die Realschule hatten 1985 11,5 % der Männer und 2000 13,6 % absolviert.

Auch beim beruflichen Ausbildungsabschluss wird in *Bayern* unterschieden: Einmal die Lehre einschließlich gleichwertigem Berufsfachschulabschluss sowie beruflichem Praktikum, dann die Fachschule einschließlich Meister-/Technikerausbildung und der Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss.

Der Anteil der Frauen mit abgeschlossener Lehre stieg in *Bayern* im Lauf der Jahre von 34,4 % (1985) auf 36,1 % (2000). Der Anteil der Frauen mit Fachschulausbildung stieg von 2,2 % auf 3,8 % (2000). Der Anteil der Hochschulabsolventinnen stieg von 3,3 % (1985) auf 5,5 % (2000).

Der Anteil der Männer mit abgeschlossener Lehre im Jahr 2000 ist ähnlich dem der Frauen: 38,7 % Männer gegenüber 36,1 % Frauen. Demgegenüber hatten noch 1985 44 % der Männer eine Lehre abgeschlossen. Der Anteil ist damit im Lauf der Jahre gesunken, während jener der Frauen stieg.

Einen Realschulabschluss hatten 1985 7 % der Männer und 2000 8,3 %. Auch der Anteil der Hochschulabsolventen ist deutlich höher als der der Frauen: 1985 waren es 8,1 % und im Jahr 2000 10,5 %.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH ALLGEMEINEM SCHULABSCHLUSS, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 2000

In *Bayern* sind die 20-24-jährigen und 25-29-jährigen Frauen besser ausgebildet als die Frauen der älteren Jahrgänge. 30,5 % der 20-24-jährigen gaben an, nur die Volks- bzw. die Hauptschule besucht zu haben. Dieser Anteil steigt an, je höher die Altersgruppen werden: Bei den 40-49-jährigen sind es 50 %, bei Frauen über 50 57 % und Frauen über 60 64 %. Umgekehrt verhält es sich bei den Angaben zur Realschule und Hochschulreife: 31,4 % der 20-24-jährigen hatten die Realschule besucht, 31,7 % der 25-29-jährigen, 32,9 % der 30-34-jährigen, aber nur 20,8 % der über 50-jährigen und 12 % der über 60-jährigen. 28,3 % der 20-24-jährigen haben Hochschul- bzw. Fachhochschulreife, 26,3 % der 25-29-jährigen, aber nur 15,9 % der 40-49-jährigen und 9,1 % der 50-59-jährigen und 4,4 % der über 60-jährigen. Bei den Männern mit alleinigem Pflichtschulabschluss ist der Anteil in den jüngeren Jahrgängen noch höher als jener der Frauen (40,6 % bei den 20-24-jährigen – er steigt bis auf 62,4 % bei den über 60-jährigen). Der Anteil der Männer mit Realschulabschluss ist in allen Altersklassen jeweils niedriger als jener der Frauen; er ist jedoch höher bei der Hochschul- bzw. Fachhochschulreife – mit Ausnahme der 20-24-jährigen (28,3 % bei den Frauen, 24,7 % bei den Männern. Bei den 25-39-jährigen ist hier der Anteil der Männer mit Hoch- bzw. Fachhochschulreife jeweils um 2-3 Prozentpunkte höher, bei den 40-49-jährigen und älteren wesentlich höher (15,9 % Frauen – 23,2 % Männer; 9,1 % Frauen – 18,5 % Männer und 4,4 % zu 11,6 % bei den über 60-jährigen).

WOHNBEVÖLKERUNG NACH BERUFLICHEM AUSBILDUNGSABSCHLUSS, ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 2000

Beim beruflichen Ausbildungsabschluss zeigen sich auch in *Bayern* die geschlechtsspezifischen Unterschiede: Von den 20-24-jährigen Frauen haben 49,3 % eine Lehre abgeschlossen, von den Männern im gleichen Alter 52,1 %; eine Fachschule (einschließlich Meister- und Technikerabschluss) besucht haben 3,8 % Frauen, aber nur 2,3 % Männer; 2,4 % Frauen haben die Hochschule absolviert – hier gibt es keine Angabe bei den Männern. Bei den Frauen, die 25 Jahre und älter sind (bis 50) bewegen sich die Anteile derer, die eine Fachschule besucht haben, um 7,7 %, bei den Männern jedoch von 7,3 % (25-29-jährige) bis zu 14,7 % bei den 35-39-jährigen. Von den über 60-jährigen Frauen haben nur 1,9 % eine Fachschule besucht, bei den Männern sind es 9,3 %. Frauen, die einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss haben, finden sich unter den 25-29-jährigen mit 10,2 %, dann mit 12,5 % bei den 30-34-jährigen, mit 11 % bei den 35-39-jährigen, mit 10,4 % bei den 40-49-jährigen, aber nur mit 6,4 % bei den 50-59-jährigen und weiters nur mit 2,5 % bei den über 60-jährigen. Bei den Männern sind Anteile höher: 12,6 %

der 25-29-jährigen haben eine Hoch- bzw. Fachhochschule absolviert, 17,4 % der 30-34-jährigen, 17,5 % der 35-39-jährigen, 17,6 % der 40-49-jährigen, 16,2 % der 50-59-jährigen und 9,5 % der über 60-jährigen.

WOHNBEVÖLKERUNG NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT, 2000

Zwar haben 42,2 % der inländischen Frauen in *Bayern* die Volksschule abgeschlossen (42,5 % der inländischen Männer), jedoch nur 36 % der ausländischen Frauen (40,3 % der ausländischen Männer). 19,6 % der inländischen Frauen haben einen Realschulabschluss (14,3 % der inländischen Männer), aber nur 9,8 % der ausländischen Frauen (7,5 % der ausländischen Männer). Bemerkenswert sind die Anteile bei der Hochschulreife: Hier haben 10,8 % der inländischen Frauen diesen Abschluss (15,9 % der inländischen Männer), aber 16,2 % der ausländischen Frauen (16,3 % der ausländischen Männer). Beim beruflichen Ausbildungsabschluss in *Bayern* zeigt sich, dass 37,4 % der Inländerinnen eine Lehre abgeschlossen haben (39,9 % der Inländer) und 22,4 % der Ausländerinnen sowie 27,8 % der Ausländer. Eine Fachschule besucht haben 3,9 % der Inländerinnen (8,7 % der Inländer), 2,4 % der Ausländerinnen und 4 % der Ausländer. Eine Hochschule bzw. Fachhochschule absolviert haben 5,3 % der Inländerinnen (10,7 % der Inländer) und 7,2 % der Ausländerinnen (8,5 % der Ausländer).

LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 2000/01

In *Bayern* gibt es 2000 (lt. statischem Jahrbuch Deutschland 2001) insgesamt 266.083 Ausbildungsverhältnisse, die sich auf 156.949 Männer und 109.134 Frauen verteilen (59 % Männer und 41 % Frauen). In kaufmännischen Berufen gibt es insgesamt 132.890 Ausbildungsverhältnisse, hier werden 62 % männliche Lehrlinge und 38 % weibliche Lehrlinge ausgebildet. Die 52.498 Ausbildungsplätze der gewerblichen Berufe verteilen sich auf 89,1 % männliche und 10,9 % weibliche Lehrlinge.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT, SCHULJAHR 1999/2000

Der Frauenanteil am Lehrpersonal in *Bayern* in den Volksschulen beträgt 67,7 %. Bei den weiteren Pflichtschulen 44,6 %, bei den Volksschulen für Behinderte 66,8 %, bei den Berufsschulen 22,6 %, den Berufsschulen für Behinderte 32 %, bei den Mittelschulen 54,2 %, den Realschulen 55,3 %, den Wirtschaftsschulen 46,4 % und bei den Gymnasien 39,3 %. Auch hier gilt, dass je qualifizierter der Schultyp ist, desto geringer ist der Anteil an Frauen.

6.2.4. DIE ITALIENISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

LOMBARDEI

ALTERSSPEZIFISCHE KINDERGARTENBESUCHSQUOTE

In der *Lombardei* gab es im Schuljahr 1997/1998 insgesamt 3.071 Kindergärten mit insgesamt 225.141 Kindern und 15.699 Lehrpersonen. Der Anteil der betreuten Kinder an der Gesamtzahl der gleichaltrigen Kinder betrug 97,1 % und lag damit etwas höher als der gesamtitalienische Durchschnitt (96,2 %) und deutlich höher als die Kindergartenbesuchsquote der anderen beiden Italienischen Arge-Alp-Länder, die im selben Jahr bei 91,6 % lag.¹⁴

¹⁴ Über die Anzahl der Kinderhorte und Kinderkrippen und die betreuten Kinder in diesen Einrichtungen wurden keine Daten zur Verfügung gestellt.

WOHNBEVÖLKERUNG AB 6 JAHREN NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT¹⁵

Der Bildungsgrad der Bevölkerung der *Lombardei* hat zwischen 1951 und 1991 stark zugenommen: Waren 1951 noch 2,7 % der EinwohnerInnen Analphabeten, so konnten 1991 nur noch 0,6 % weder lesen noch schreiben (darunter 59,5 % Frauen). Die Zahl der Personen ohne Schulabschluss sank von 29,7 % im Jahr 1961 (1951 wurde diese Zahl nicht erhoben) auf 7,9 % im Jahr 1991 (darunter 56,1 % Frauen). Auch der Anteil der Personen, die nur einen Grundschulabschluss vorzuweisen hatten, ist von 83,9 % im Jahr 1951 auf 34 % im Jahr 1991 gesunken; im selben Zeitraum stieg der Anteil der Personen mit Mittelschulabschluss als höchste abgeschlossene Bildung von 8,6 % auf 33,4 %.

Gleichzeitig stieg der Prozentsatz der Personen mit einer Matura als höchste abgeschlossenen Schulbildung von 3,8 % (1951) auf 20,1 % (1991) und der HochschulabsolventInnen von 1 % (1951) auf 4 % (1991). Hierbei muss hervorgehoben werden, dass die Frauen der *Lombardei* deutlich aufgeholt haben: 1951 waren nur 19,8 % der AkademikerInnen weiblich, 1991 über 40 %.

Der Frauenanteil der Bevölkerung mit Matura oder Mittelschulabschluss als höchste Schulbildung ist hingegen in den letzten 40 Jahren mehr oder weniger konstant geblieben und lag immer zwischen 45 und 50 %.

LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, 1999¹⁶

1999 waren von den insgesamt 113.490 Lehrlingen 41.253 und damit 36,4 % weiblich. Die Lehrstellen konzentrieren sich auf die Verarbeitungsindustrie (35,4 % aller Lehrlinge), der Mechanik (20,7 % aller Lehrlinge) und dem Handel (12,6 % aller Lehrlinge). Die beiden ersten waren und sind von männlichen, der dritte von weiblichen Lehrlingen dominiert: Im Bereich Handel waren 57,6 % aller Lehrlinge weiblich, im Bereich Verarbeitungsindustrie nur 32,3 % und im Bereich Mechanik betrug der Frauenanteil an den Lehrlingen gar nur 18,1 %.

Weitere Wirtschaftsbereiche mit fast ausschließlich männlichen Lehrlingen waren das Baugewerbe mit 95,4 % Männer, die Holzverarbeitung (86,3 % Männer), die Metallverarbeitung (85,1 %) und der Bereich Gas, Wasser und Strom (83 %).

Von weiblichen Lehrlingen dominiert waren hingegen die Bekleidungs- und Textilbranche (Frauenanteil 83,7 % bzw. 72,1 %), das Kredit- und Versicherungswesen (81,2 %), Transport und Kommunikation (62,6 %), die Pelz- und Lederverarbeitung (62,5 %) und die Tabakindustrie mit 61,5 %.

LEHRPERSONAL NACH GESCHLECHT

Die Angaben zum Lehrpersonal in den verschiedenen Bereichen des Bildungswesens sind lückenhaft. Dennoch lässt sich auch in der *Lombardei* die gleiche Tendenz wie in den anderen Arge-Alp-Ländern beobachten: Frauen unterrichten besonders in den unteren Schulstufen und fehlen an den Universitäten – besonders in gehobenen Positionen – fast völlig.

So waren in der *Lombardei* im Schuljahr 1995/96 94,9 % aller Lehrkräfte in den Grundschulen (Kinder von 6 bis 10 Jahren) Frauen. Über die Mittelschulen (Kinder zwischen 11 und 14 Jahre) fehlen die Angaben; und in den Oberschulen (mit Maturaabschluss) war – im Gegensatz zu einigen anderen Ländern der Arge-Alp – auch die Mehrheit des Lehrpersonals weiblich (57,8 %).

An den Universitäten der *Lombardei* sind Frauen zwar noch bei den Forschungsstipendien mit bis zu 46,2 % vertreten, bei den ProfessorInnen sinkt der Frauenanteil aber auf unter ein Viertel ab und beträgt in der privaten Elite-Universität „Luigi Bocconi“ in Mailand gar nur 5,2 %.

¹⁵ Die Daten über die höchste abgeschlossene Ausbildung der Wohnbevölkerung wurde in den zur Verfügung gestellten Tabellen nicht nach Altersklassen und Staatsbürgerschaft aufgeschlüsselt.

¹⁶ Keine Angaben wurden zu ausländischen Lehrlingen gemacht.

SÜDTIROL¹⁷

ALTERSSPEZIFISCHE KINDERGARTEN- UND HORTBESUCHSQUOTE

In *Südtirol* gibt es insgesamt 11 Kinderhorte, die insgesamt 511 Kleinkinder betreuen können. Acht Kinderhorte befinden sich in der Landeshauptstadt Bozen, je einer in den Städten Brixen, Leifers und Meran. Auf dem Lande fehlen Strukturen zur Betreuung von Kleinkindern völlig. Die Kinderhorte bieten insgesamt Platz für 3,1 % der Kleinkinder zwischen null und zwei Jahren und decken daher nicht den Bedarf. Dies zeigt sich auch dadurch, dass 1999 landesweit 145 Kinder auf der Warteliste waren.

Interessant ist, dass 80,7 % der betreuten Kinder der italienischen Sprachgruppe angehören, obwohl nur ca. ein Drittel der SüdtirolerInnen italienischsprachig sind.

Die Anzahl der Kindergärten ist von 296 im Jahre 1990/91 auf 320 im Jahre 1999/2000 gestiegen. Die Anzahl der betreuten Kinder ist im selben Zeitraum von 11.318 auf 13.493 gestiegen.

Besuchten 1983/84 erst ca. zwei Drittel (65,1 %) der Südtiroler Kinder im Vorschulalter einen Kindergarten, so waren es 1997/1998 bereits 83,6 %, in der Hauptstadt Bozen sogar 95,3 %. Ein geschlechtsspezifischer Unterschied lässt sich bei der Kindergartenbesuchsquote nicht feststellen.

WOHNBEVÖLKERUNG AB 14 JAHREN NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT, VOLKZÄHLUNG 1991

Die Pflichtschule in *Südtirol* gliederte sich 1991 noch in eine fünfjährige Grundschule (von 6 bis 11 Jahren) und eine dreijährige Mittelschule (von 11 bis 14 Jahren). Die Volkszählung hat als höchste abgeschlossene Bildung zudem einen Matura- und einen Universitäts- bzw. Hochschulabschluss erhoben. 1991 ergab sich folgendes Bild: 2 % der Bevölkerung gab an, keinen Abschluss gemacht zu haben, 33,9 % hatte nur die Grundschule abgeschlossen, 41,7 % lediglich die Mittelschule. 19,2 % der SüdtirolerInnen hatten 1991 einen Matura- und 3,2 % einen Hochschulabschluss.

Sehen wir uns die Unterschiede zwischen den Geschlechtern an, so fällt auf, dass mehr Frauen (2,2 %) als Männer (1,8 %) angaben, keinen Abschluss zu haben. Lediglich die Grundschule besucht hatten 37,1 % aller Frauen und 30,5 % der Männer, während 45,2 % der Männer aber nur 38,4 % der Frauen auch die Mittelschule abgeschlossen hatten. Frauen hatten häufiger als Männer einen Maturaabschluss als höchste Schulbildung (20,1 % Frauen zu 18,3 % Männer), doch liegt die Akademikerquote bei Männern (4,3 %) noch immer deutlich über jener der Frauen (2,2 %).

Fast zwei Drittel der BewohnerInnen *Südtirols*, die eine Matura als höchste Ausbildung abgeschlossen haben, waren 1991 unter 35 Jahre alt, mit einem deutlichen weiblichen Vorsprung in den jungen Altersklassen: So liegt der Frauenanteil bei den 19 bis 24-jährigen MaturantInnen bei 57,7 %, in der Altersklasse von 35 bis 39 Jahren immerhin noch bei 53,1 %, um bei den über 40-jährigen unter die 50 % abzusinken. Bei den HochschulabsolventInnen ist der Frauenanteil hingegen eher schwach, in den älteren Jahrgängen sogar sehr klein: So sind nur 35,4 % aller AkademikerInnen Frauen. Liegt der Frauenanteil in den Altersgruppen bis 30 Jahren noch über 40 %, so sinkt er mit zunehmendem Alter. Ab 50 Jahren sind weniger als ein Viertel der AkademikerInnen weiblich.¹⁸

LEHRLINGE NACH GESCHLECHT, 1999¹⁹

1999 gab es in *Südtirol* insgesamt 5.728 Lehrlinge, davon waren 1.822 (31,8 %) weiblich. Der Bereich Handel bildet mit etwa ein Viertel aller Lehrstellen die meisten Lehrlinge aus, gefolgt vom Bauwesen mit 22,4 %, der Holzverarbeitung mit 15,6 % und dem Tourismusbereich mit 8,7 %.

Die geschlechterspezifische Segregation unter den Lehrlingsausbildungen ist stark ausgeprägt: So sind

¹⁷ Eine Aufschlüsselung der Daten nach Staatsangehörigkeit wurde uns für Südtirol nicht zur Verfügung gestellt.

¹⁸ Eine Aufschlüsselung des Lehrpersonals nach verschiedenen Schulstufen und Geschlecht wurde nicht zur Verfügung gestellt.

¹⁹ Die ausländischen Lehrlinge wurden nicht nach Sektoren und Geschlecht erhoben.

über 95 % der Lehrlinge in den Bereichen Maschinenbau und Montage, Metallindustrie, Bauwesen und Holzverarbeitung Männer. Auch der Wirtschaftsbereich Papier, Druck und Grafik ist nach wie vor männlich dominiert (mit 69,1 % Männeranteil). Hingegen sind weibliche Lehrlinge stärker im Handel (54,2 %) und Tourismus (54,6 %), vertreten.

TRENTINO²⁰

WOHNBEVÖLKERUNG ÜBER 14 JAHREN NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT, 1991

Im *Trentino* lässt sich ganz allgemein sagen, dass Frauen nach wie vor weniger Schulbildung haben als Männer: Bei der Volkszählung 1991 gaben 0,8 % der Trentiner Wohnbevölkerung über 14 Jahren an, keinen Schulabschluss zu haben, weitere 0,3 % waren AnalphabetInnen. Unter den AnalphabetInnen waren 54,7 % Frauen, von den Menschen ohne Schulabschluss 59,2 %.

Die Pflichtschule gliederte sich auch im *Trentino* 1991 in fünf Jahre Grundschule und drei Jahre Mittelschule. 1991 gaben 35 % der Bevölkerung an, nur die Grundschule abgeschlossen zu haben (38,5 % der Frauen und 31,2 % der Männer), weitere 37,8 % gaben an, die Mittelschule als höchste Schulbildung abgeschlossen zu haben (35,5 % der Frauen und 40,3 % der Männer).

Matura als höchste abgeschlossene Schulbildung hatten insgesamt 22,3 % der Bevölkerung, davon waren 51,4 % Frauen. 3,8 % der TrentinerInnen hatten einen Hochschulabschluss – 2,8 % der Frauen und 5 % der Männer.

Sehen wir uns die höchste abgeschlossene Ausbildung nach Altersgruppen und Geschlecht an, so wird sofort ersichtlich, dass Frauen dabei sind, ihren Bildungsrückstand aufzuholen: 56,8 % der HochschulabgängerInnen bis 24 Jahren sind Frauen, unter den 25-29-jährigen beträgt der Frauenanteil immerhin noch 48,8 %. Mit zunehmendem Alter sinkt der Frauenanteil jedoch gewaltig und ab 55 Jahren sind weniger als ein Viertel der AkademikerInnen Frauen.

Matura als höchste abgeschlossene Schulbildung haben insgesamt mehr Frauen (51,4 %) als Männer und es gibt dabei auch keine großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersklassen.

Bei den Pflichtschulabschlüssen (Grund- und Mittelschule) lässt sich hingegen wieder ganz klar beobachten, dass der Frauenanteil mit dem Alter steigt. Jüngere Frauen haben nicht nur bedeutend mehr Schulbildung als ältere Frauen, sondern auch mehr Schulbildung als die gleichaltrigen Männer: Der Frauenanteil der Mittelschulabschlüsse als höchste Schulbildung steigt ab 50 Jahren über 50 %, liegt aber bis 30 Jahren bei ca. 45 %. Der Frauenanteil an den GrundschulabgängerInnen ohne weitere Ausbildung steigt bereits ab 40 Jahren über 50 % und erreicht bei den über 80-jährigen 71,1 %, während er bei den Frauen bis 24 Jahren bei 27,6 % liegt.

AUSLÄNDISCHE WOHNBEVÖLKERUNG ÜBER 14 JAHREN NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG, 1998²¹

Von der ausländischen Wohnbevölkerung haben nach eigenen Angaben 3,5 % keine abgeschlossene Schulbildung, 10,9 % haben einen Volksschulabschluss und 35,4 % haben die Mittelschule abgeschlossen. Weitere 3,7 % der AusländerInnen gaben bei ihrer Einreise an, eine Berufsausbildung zu haben, 14,9 % haben Matura und 6,9 % sind AkademikerInnen.

²⁰ Zur Altersspezifische Kindergarten- und Hortbesuchsquote (Anteil der betreuten Kinder in % der Gleichaltrigen) wurden leider keine Daten geliefert. Leider konnten auch weder zu den Lehrlingen noch zum Lehrpersonal in den verschiedenen Bildungsbereichen Daten geliefert werden.

²¹ Die Angaben sind Eigenerklärungen der AusländerInnen bei ihrer ersten Einreise ins Trentino und berücksichtigen also nicht Studientitel, die nach der Immigration erworben wurden. Ein knappes Viertel (24,6 %) der ImmigrantInnen machten keine Angaben zu ihrer höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Leider wurden die Zahlen nicht nach Altersgruppen und nach Geschlecht aufgeschlüsselt zur Verfügung gestellt.

Tabelle 8a:

Frauen in den österr. Arge-Alp-L. nach Bildungsabschluss, 1981 u. 2000

	Salzburg		Tirol		Vorarlberg	
	1981	2000	1981	2000	1981	2000
Pflichtschule	58,4	37,4	61,8	41,6	68,0	46,4
Lehre	18,9	28,3	16,0	27,0	12,6	23,4
Fachschule			13,9	14,6	14,0	15,0
Matura	6,8	15,1	6,2	11,8	4,0	11,1
Hochschule	2,7	6,9	2,0	5,0	1,4	4,1

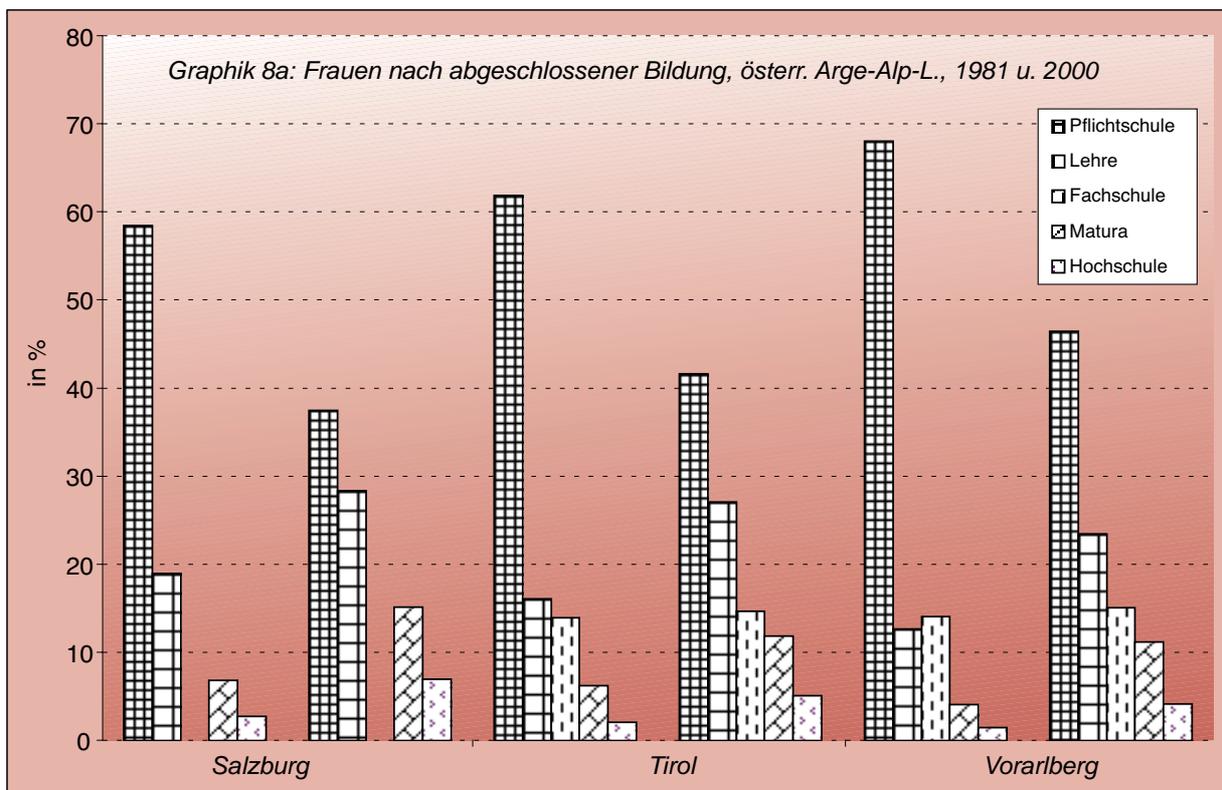


Tabelle 8b:

Frauen in den Schweizer Arge-Alp-L. nach Bildungsabschluss, 1990

	Graubünden	St. Gallen	Tessin
obligatorische Schule	41,8	43,3	46,5
Berufslehre	44,2	42,9	37,6
Maturitätsschule	4,8	4,5	6,4
höhere Berufsschule	2,5	2,2	2,7
höhere Fachschule	0,6	0,6	0,5
Uni/Hochschule	1,3	1,3	2,3
andere Ausbildung	1,2	1,1	1,1

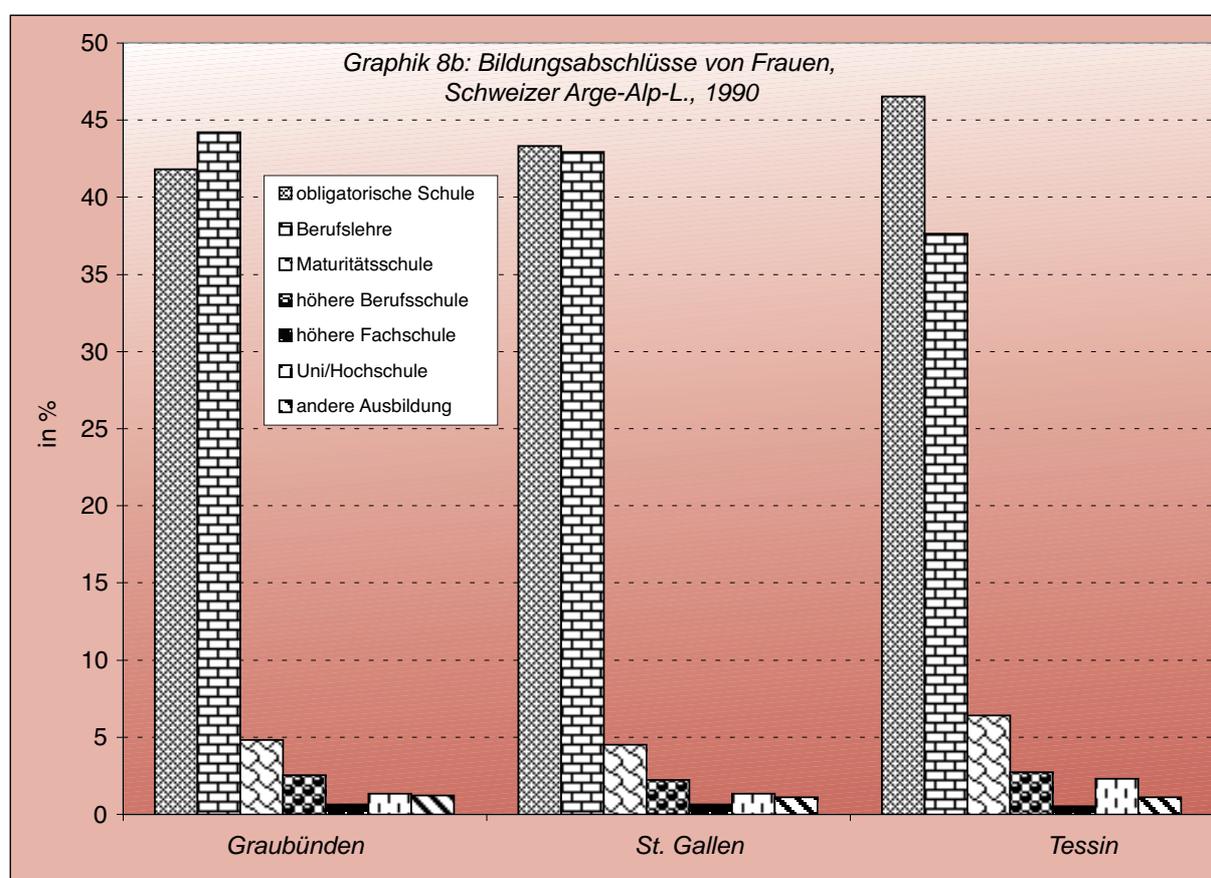


Tabelle 8c:

Frauen in den deutschen Arge-Alp-Ländern nach Bildungsabschluss, 1982 (1985) und 2000

Schulabschlüsse	Baden-Württemberg		Bayern	
	1982	2000	1985	2000
Volks-, Hauptschule	69,0	45,8	58,9	41,7
Realschule	17,2	22,2	16,6	18,8
Abitur	7,7	15,5	6,8	11,3

Berufsausbildung	Baden-Württemberg		Bayern	
	1982	2000	1985	2000
Lehre	42,7	43,4	34,3	36,1
Fachschule	2,5	8,5	2,2	3,8
Hochschule	4,3	6,9	3,3	5,5

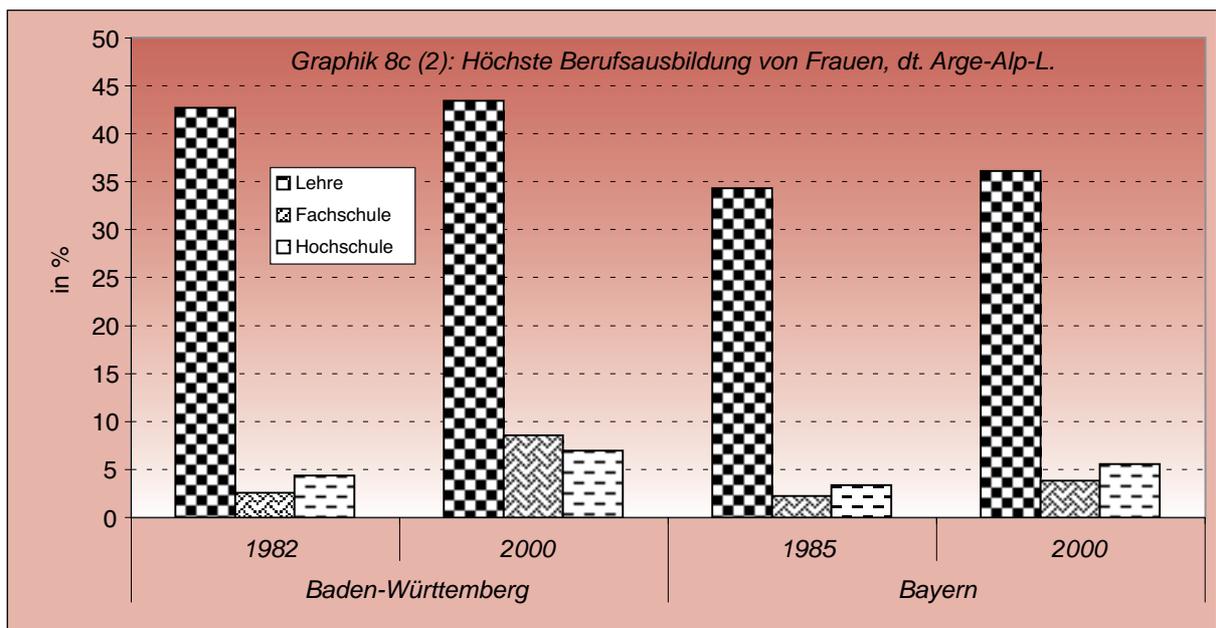
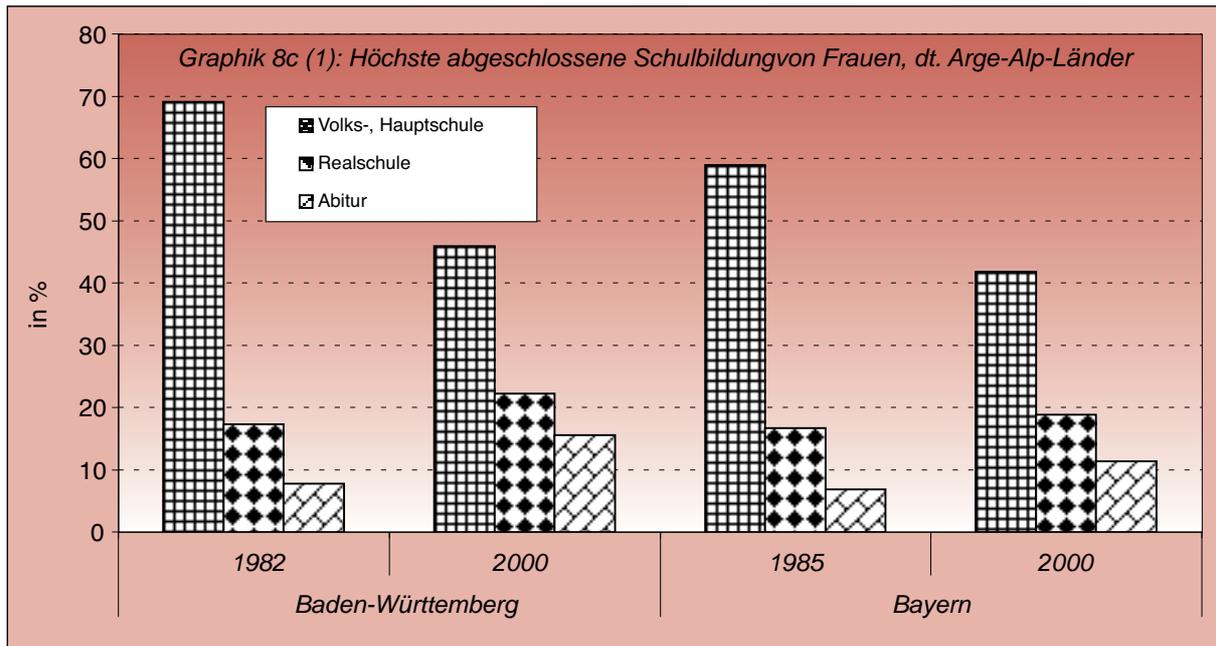


Tabelle 8d:

Bildungsabschlüsse von Frauen in den italienischen Arge-Alp-Ländern, 1991

	<i>Lombardei</i>	<i>Südtirol</i>	<i>Trentino</i>
Grundschule	37,4	37,1	38,5
Mittelschule	30,8	38,4	35,5
Matura	19,5	20,1	22,0
Hochschule	3,1	2,2	2,8

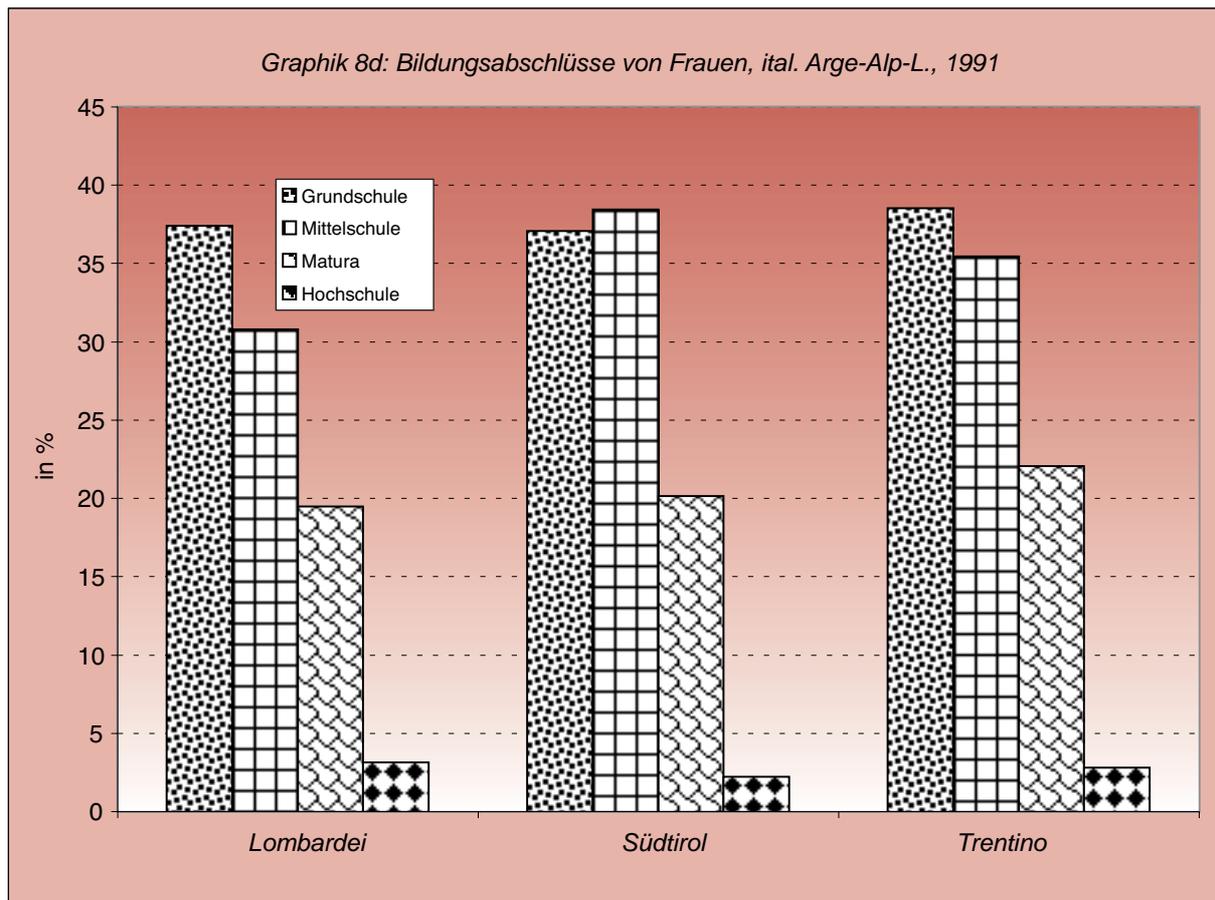
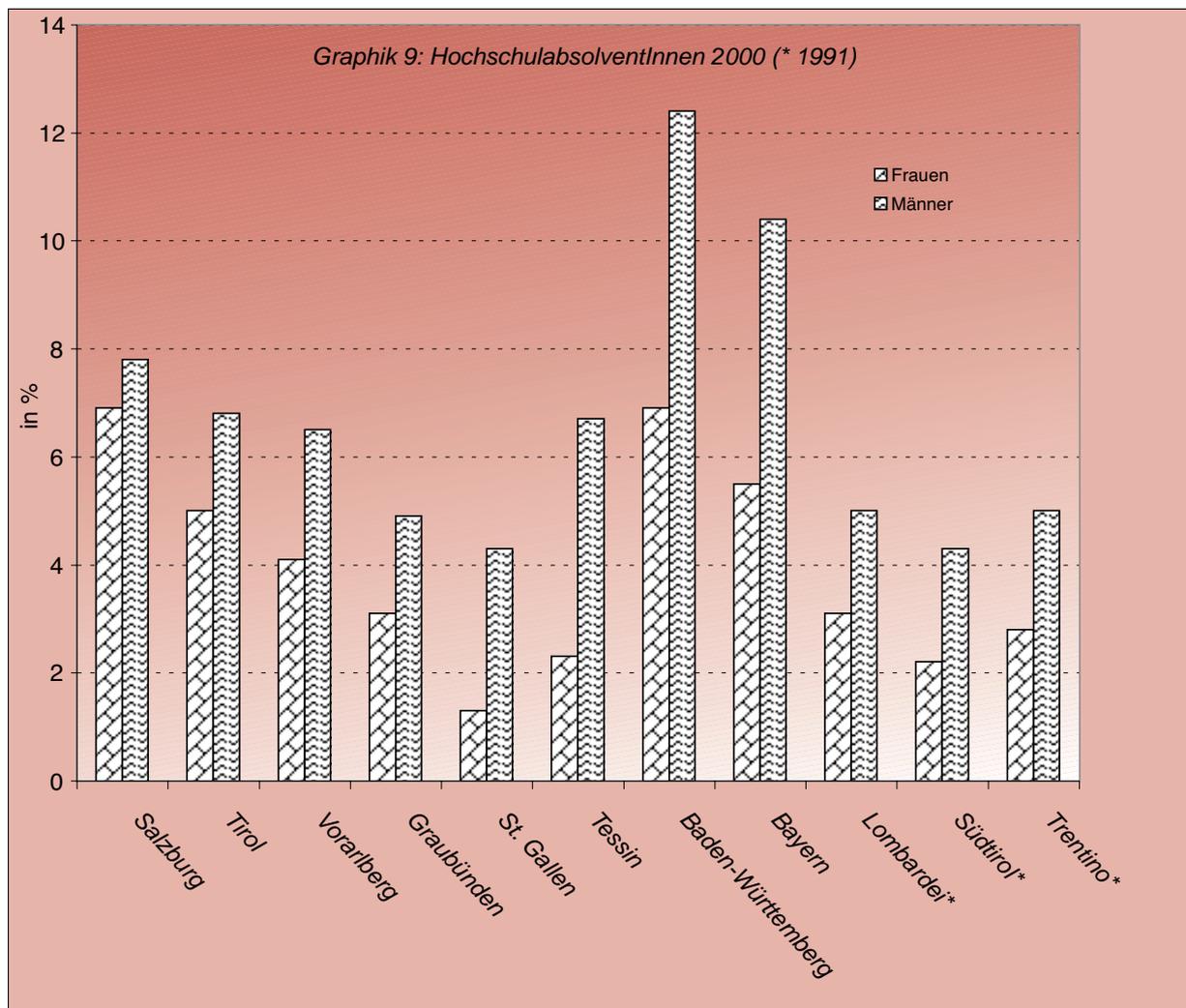


Tabelle 9:

HochschulabsolventInnen, 2000 (*1991)

	Frauen	Männer
Salzburg	6,9	7,8
Tirol	5,0	6,8
Vorarlberg	4,1	6,5
Graubünden	3,1	4,9
St. Gallen	1,3	4,3
Tessin	2,3	6,7
Baden-Württemberg	6,9	12,4
Bayern	5,5	10,4
Lombardei*	3,1	5,0
Südtirol*	2,2	4,3
Trentino*	2,8	5,0



Zur sozioökonomischen Situation: Fakten Trends

Erwerbstätigkeit/Arbeitsmarkt

KURZ GEFASST

ERWERBSTÄTIGKEIT/ARBEITSMARKT

- Die Erwerbsquoten von Frauen sind in den letzten Dekaden in allen Arge-Alp-Ländern deutlich gestiegen.
- Hinsichtlich der altersspezifischen Erwerbsquote gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Arge-Alp-Ländern. Während in einigen Ländern die Erwerbsquote von Frauen im Alter zwischen 30 und 39 über jener der Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen liegt (Salzburg, Baden-Württemberg, Bayern) geht der Anteil der erwerbstätigen Frauen in anderen Ländern bereits in dieser Altersgruppe deutlich zurück. Auffallend sind auch die hohen Erwerbsquoten der über 50-jährigen Frauen in Baden-Württemberg und Bayern (→ *Graphik 10*).
- Auch in den Arge-Alp-Ländern ist der allergrößte Teil der erwerbstätigen Frauen im Dienstleistungssektor tätig. Auf Industrie und Gewerbe entfallen zwischen 10 % und 26 % der erwerbstätigen Frauen (→ *Graphik 11*).
- Frauen finden am häufigsten eine Anstellung als Angestellte oder Beamtin. Der Anteil der Arbeiterinnen an den beschäftigten Frauen geht kontinuierlich zurück (→ *Graphik 12*).
- Nach wie vor ist männliche Erwerbsarbeit in der Regel Vollzeitarbeit. Deutlich mehr Männer als Frauen geben im Mikrozensus an, mehr als 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten.
- Teilzeitarbeit ist eine Domäne der Frauen. Während aber in einigen Ländern (z.B. in Vorarlberg) auch vermehrt Männer teilzeitig beschäftigt sind (→ *Graphik 13a*) und sich die Erwerbsarbeitszeiten von Männern und Frauen etwa in den deutschen Arge-Alp-Ländern in geringem Ausmaß aneinander angeglichen haben (→ *Graphik 13c*), trifft dies etwa auf die Schweizer Arbeitsverhältnisse nicht zu (→ *Graphik 13b*).
- Frauen sind im Bereich der geringfügig Beschäftigten deutlich überrepräsentiert und finden sich wesentlich häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen als Männer.
- Unabhängig von Qualifikation und Dienstalter erzielen Frauen durchwegs geringere Einkommen als Männer. Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern ist nahezu unverändert geblieben.
- Der Frauenanteil an den Führungskräften in den Landesverwaltungen ist nach wie vor verschwindend gering. Vor allem auf der obersten Führungsebene sind noch immer kaum Frauen zu finden.

6.3. ERWERBSTÄTIGKEIT/ARBEITSMARKT

6.3.1. DIE ÖSTERREICHISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

SALZBURG

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT

In *Salzburg* waren 1981 84 615 Frauen und 120.539 Männer erwerbstätig, das bedeutet, dass 41,2 % aller Erwerbstätigen Frauen waren. Im Jahr 2000 waren von den 254.200 Erwerbspersonen 111.300 (d.s. 43,8 %) Frauen.

Der Anteil der AusländerInnen unter der erwerbstätigen Wohnbevölkerung lag im Jahr 1981 bei 6,6 % der Erwerbspersonen, 1991 bei 9,8 % und im Jahr 2000 bei 13,7 %. Von der ausländischen Erwerbsbevölkerung waren 1981 37,1 % Frauen, 1991 38,5 %, im Jahr 2000 lag der Frauenanteil bereits bei 42 %. Die Erwerbsquote der Frauen insgesamt ist zwischen 1981 und 2000 von 60,2 % auf 66,7 % gestiegen, jene der Männer ist im selben Zeitraum von 90,6 % auf 87,4 % gesunken. Die Erwerbsquote der ausländischen Frauen hat sich im angegebenen Zeitraum von 37,1 % auf 68,4 % erhöht, jene der ausländischen Männer von 62,9 % auf 86,7 %.

ERWERBSQUOTE²³ VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

Nach Altersklassen gegliedert ist die Erwerbsbeteiligung zwischen 1981 und 2000 vor allem in der Altersgruppe der 30 – 40-jährigen sowie der 40 bis 50-jährigen deutlich angestiegen. Waren 1981 59,8 % der Frauen zwischen 30 und 39 Jahren erwerbstätig, so lag der entsprechende Wert im Jahr 2000 bei 74,7 % und damit über dem Wert der Altersgruppe der 20 bis 29-jährigen (72,8 %). In der Altersgruppe der 40- bis 49-jährigen ist die Erwerbsbeteiligung noch stärker gestiegen und zwar von 56,8 % im Jahr 1981 auf 74,0 % im Jahr 2000. Erst in der Altersgruppe der 50- bis 59-jährigen geht die Erwerbsbeteiligung wieder stark zurück, wenngleich sie im Jahr 2000 mit 46,2 % doch deutlich über dem Wert von 1981 (41,6 %) lag.

Die Erwerbsbeteiligung von ausländischen Frauen weicht von der altersspezifischen Erwerbsquote aller Frauen am deutlichsten in der Altersgruppe der 15- bis 19-jährigen ab. In dieser Altersgruppe waren im Jahr 2000 bereits 60,1 % der ausländischen Frauen erwerbstätig, während dies nur auf 41,9 % der Frauen insgesamt zutrifft. Auch bei den über 60-jährigen Frauen gibt es einen deutlichen Unterschied. Hier waren insgesamt nur 4,1 % der Frauen erwerbstätig, bei den Ausländerinnen jedoch 8,6 %. Interessanterweise liegt die Erwerbsbeteiligung der ausländischen Frauen in den mittleren Altersgruppen etwa um 2 Prozentpunkte unter dem Wert der Frauen insgesamt.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Die Erwerbsquote der ledigen Frauen ist zwischen 1981 und 2000 von 73,9 % auf 69,3 % zurückgegangen, während die Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen im selben Zeitraum stark angestiegen ist und zwar von 50,6 % auf 64,8 %. Lag die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen 1981 noch 23,3 Prozentpunkte unter jener der ledigen Frauen, so ist die Differenz im Jahr 2000 auf 4,5 Prozentpunkt geschrumpft.

²³ Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF

Die berufliche Stellung der Frauen in *Salzburg* hat sich in den zehn Jahren zwischen 1980 und 2000 den generellen Trends entsprechend verändert: Während der Anteil der Angestellten an den Erwerbstätigen von 53 % im Jahr 1981 auf 62,5 % im Jahr 2000 angestiegen ist, ist jener der Arbeiterinnen von 33 % auf 26,3 % zurückgegangen.

Im Vergleich zu den Frauen hat sich die berufliche Stellung der Männer in den letzten beiden Dekaden nur geringfügig verändert, was bedeutet, dass der Strukturwandel im wesentlichen über das Erwerbsverhalten von Frauen realisiert werden konnte.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen ist auch der Zugang zur Selbstständigkeit. Während der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen an allen weiblichen Erwerbspersonen zwischen 1981 und 2000 von 10 % auf 7,5 % gefallen ist, ist jener der Männer im gleichen Zeitraum von 13,3 % auf 14 % leicht angestiegen.

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

Nach Wirtschaftsbereichen gegliedert sind Frauen überwiegend in den Dienstleistungen beschäftigt (82,6 % der weiblichen Erwerbstätigen), während nur 54,8 % der männlichen Erwerbstätigen ihren Unterhalt in den Dienstleistungen erwirtschaften. In Gewerbe und Industrie hingegen überwiegt die männliche Erwerbsarbeit mit 40,5 % bei weitem die Erwerbstätigkeit von Frauen (12,4 %).

ARBEITSLOSE NACH GESCHLECHT UND HERKUNFT

In Österreich gibt es nach wie vor zwei Berechnungsarten der Arbeitslosigkeit. In der nationalen Berechnung werden alle vorgemerkten Arbeitslose erfasst und zum *unselbständigen Arbeitskräfteangebot* in Beziehung gesetzt. Nach dem Labour Force Konzept hingegen werden alle Personen als arbeitslos gezählt, die aktiv Arbeit suchen und innerhalb von zwei Wochen verfügbar sind. Die entsprechende Arbeitslosenrate ergibt den Anteil der Arbeitssuchenden Personen an allen Erwerbspersonen (*inklusive der Selbständigen*) an.

Der Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen an dem unselbständigen Arbeitskräftepotential (nationale Berechnung) in *Salzburg* ist in den Jahren 1997 bis 2000 im Jahresdurchschnitt bei den Männern von 4,9 % auf 3,9 %, bei den Frauen von 4,9 % auf 4,3 % gesunken. Ebenfalls gesunken ist die Arbeitslosenrate bei den ausländischen Männern (von 8,8 % auf 6,7 %) während der entsprechende Wert bei den ausländischen Frauen von 6,4 % auf 6,7 % gestiegen ist. Im Jahr 2000 waren somit ausländische Arbeitskräfte deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Inländerinnen. Inländische Frauen sind wiederum stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als inländische Männer. Durch die unterschiedliche Berechnungsart liegen die entsprechenden Werte beim Labour Force Konzept deutlich unter den Werten der nationalen Berechnung: Demnach waren im Jahr 2000 1,9 % der männlichen Erwerbspersonen, 2,3 % der weiblichen, 4,5 % der ausländischen Männer und 3,9 % der ausländischen Frauen arbeitslos.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

9,8 % der Frauen arbeiten weniger als 10 Stunden wöchentlich, 6,6 % zwischen 10 und 19 Stunden, 18,5 % zwischen 20 und 29 Stunden, 24,7 % zwischen 30 und 39 Stunden, während 41,4 % als wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden und mehr angeben. Bei den Männern geben 67,8 % eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und mehr an und 22,3 % eine Arbeitszeit zwischen 30 und 39 Stunden. Das bedeutet, dass wesentlich mehr Frauen als Männer ihre Arbeitszeit deutlich redu-

zieren (müssen). Etwa 44 % der Frauen, aber nur etwa 10 % der Männer haben eine wöchentliche Arbeitszeit unter 30 Stunden.

BEDIENSTETE IN DER LANDESVERWALTUNG NACH VERWENDUNGSEBENE

Im Jahr 2000 waren 41,2 % aller 2.876 Bediensteten der Salzburger Landesverwaltung Frauen. Sehen wir uns das Verhältnis zwischen den Geschlechtern in den verschiedenen Funktionsebenen an, so ergibt sich ein sehr heterogenes Bild: Berufe/Funktionsebenen mit dem höchsten Frauenanteil sind Erzieherinnen, Kindergärtnerinnen und Hilfskindergärtnerinnen (jeweils 100 % Frauen); besonders hoch ist der Frauenanteil auch in den Verwendungsgruppen „ungelernte und angelernte Hilfskräfte im handwerklichen Dienst“ (96,8 % bzw. 82,4 %) aber auch bei der Gruppe „Fachkräfte Verwaltung“ (62,7 %). Verschwindend gering ist hingegen der Frauenanteil bei den Meistern, Vorarbeitern und Facharbeitern (1,5 %, 2,2 % bzw. 3,6 %). Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen auch bei den AkademikerInnen (28,4 %) und bei den MaturantInnen (34,3 %).

36,5 % der Landesbediensteten sind teilzeitbeschäftigt. Am höchsten ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Erzieherinnen und Kindergärtnerinnen (58,3 %).

Bei den Führungskräften der Landesverwaltung sind Frauen extrem unterrepräsentiert: So sind nur 4,3 % der Führungsebene 1 (Abteilungsleiter, Bezirkshauptleute u.ä.) und 20,7 % der Führungsebene 2 (Referatsleitung u. ä.) Frauen.

TIROL

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

In *Tirol* waren 1981 insgesamt 255.316 Menschen erwerbstätig, darunter 97.854 Frauen, was einem Anteil von 38,3 % entspricht. Zehn Jahre später, also 1991 war der Frauenanteil an den Erwerbstätigen um etwas mehr als zwei Prozentpunkte auf 39,4 % gestiegen. 1999 waren von 322.428 Erwerbstätigen 41,9 % Frauen.

Der Anteil der ausländischen erwerbstätigen Wohnbevölkerung lag und liegt in *Tirol* etwas niedriger als in Salzburg: So waren 1981 5,6 % aller Erwerbstätigen Tirols ausländische Staatsbürger, 1991 waren es 8,5 % und 1999 10,8%. Das bedeutet dass, der Anteil der AusländerInnen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in *Tirol* sich in den letzten 20 Jahren fast verdoppelt hat.

1981 waren unter den ausländischen Erwerbspersonen 36 % Frauen; 1991 sank dieser Wert auf 34,8 %. 1999 waren jedoch 40,3 % aller ausländischen Erwerbstätigen Frauen.

ERWERBSQUOTE²⁵ VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

Abgesehen von der Altersgruppe der 15- bis 19-jährigen ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in *Tirol* zwischen 1981 und 1999 in allen Altersgruppe deutlich angestiegen. In der Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen ist die Erwerbsquote von 67,7 auf 78,4 % (+ 10,7 Prozentpunkte) angestiegen, in der Altersgruppe der 30- bis 49-jährigen von 50,2 % auf 69 % (+ 18,8 Prozentpunkte) und am deutlichsten in der Altersgruppe der 40 bis 49-jährigen von 46,1 % auf 68,4 % (+ 22,3 Prozentpunkte). Erst in der Altersgruppe der 50- bis 59-jährigen fällt der Zuwachs bescheidener aus: Hier lag die Erwerbsquote 1981 bei 35,3 % und 1999 bei 43,4 %.

²⁵ Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung.

Diese Angaben verdeutlichen, dass der Anteil der Frauen, die sich auf Grund der Geburt von Kindern aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, wesentlich kleiner geworden ist. Gleichzeitig wird jedoch auch sichtbar, dass jene Frauen, die sich ganz aus dem Erwerbsleben zurückziehen, im späteren Alter sich nur mehr schwer wieder in den Arbeitsmarkt integrieren können.

Ein besonders drastischer Unterschied zwischen in- und ausländischen Frauen ergibt ein Vergleich des Erwerbsverhaltens junger Frauen. Während die Erwerbsbeteiligung inländischer Frauen zwischen 15 und 19 Jahre stetig abnimmt, hat diese bei ausländischen Frauen zwischen 1981 und 1991 von 45,8 % auf 54,6 % zugenommen. Zwischen der geringeren Bildungs- und Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen und dem Alter der Erstgebärenden besteht ganz offensichtlich ein Zusammenhang. Während inländische Frauen zwischen 20 und 29 die höchste Erwerbsbeteiligung aufweisen (1991: 71,6 %) unterscheidet sich das Erwerbsverhalten ausländischer Frauen in dieser Altersgruppe kaum vom Erwerbsverhalten der 15 bis 19-jährigen. In beiden Gruppe sind etwa 55 % der Frauen erwerbstätig. Erst in den nächsten Altersgruppen, in denen sich ein Teil der inländischen Frauen bereits vom Arbeitsmarkt zurückzieht, waren 1991 über 60 % der ausländischen Frauen erwerbstätig. Auch die Erwerbsbeteiligung der 50- bis 59-jährigen Ausländerinnen lag 1991 mit 47,9 % deutlich über der Erwerbsbeteiligung aller Frauen (36,2 %).

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Die Erwerbsquote ohne Altersbeschränkung lag in *Tirol* im Jahr 1999 bei 39,6 %. Das ist eine Steigerung gegenüber 1981 von 7,4 Prozentpunkten. Besonders deutlich ist die Erwerbsquote aller verheirateten Frauen angestiegen, nämlich von 34,5 % im Jahr 1981 auf 46,7 % im Jahr 1999.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF UND GESCHLECHT

Die berufliche Stellung der Frauen in *Tirol* hat sich in den letzten zwanzig Jahren weniger deutlich verändert als in Salzburg. So fällt die Zunahme des Anteils der Angestellten deutlich geringer aus (von 51,2 % der Erwerbspersonen im Jahr 1981 auf 56,4 % im Jahr 1999). Den generellen Trends entspricht jedoch der Rückgang der angelernten und der Hilfsarbeiterinnen von 31 % im Jahr 1981 auf 21 % im Jahr 1999.

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

Mehr als zwei Drittel aller Erwerbstätigen (68,9 %) sind in *Tirol* im Dienstleistungssektor tätig. Ähnlich wie in Salzburg sind auch in *Tirol* v.a. Frauen in hohem Ausmaß im Dienstleistungssektor beschäftigt (85,4 % der weiblichen Erwerbstätigen), während „nur“ 57,1 % der Männer im tertiären Sektor tätig ist. Nach wie vor ist mehr als ein Drittel aller Männer in der Industrie beschäftigt, Frauen hingegen nur zu 10,6 %. Auch in *Tirol* sind wesentlich weniger Frauen (nämlich nur 38,1 %) als Männer als Selbständige tätig. Die Arbeitslosigkeit der Männer ist zwischen 1997 und 2000 von 3,4 % auf 2,6 %, die der Frauen von 3,5 auf 2,5 % (Labour-Force-Konzept) zurückgegangen.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

61,8 % aller Erwerbstätigen in *Tirol* haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 und mehr Stunden. Etwa die Hälfte der Frauen (49,2 %), aber 70,2 % der Männer fallen in diese Kategorie. Definieren wir Vollzeitbeschäftigung in Österreich mit einer Arbeitszeit von 36 und mehr Stunden, dann sind insgesamt 83,9 % aller Erwerbstätigen vollbeschäftigt bzw. 66,1 % der weiblichen und 95,8 % der männlichen Erwerbspersonen. Bei den Teilzeitbeschäftigten und bei den geringfügig Beschäftigten liegen die Frauenanteile

deutlich über jenen der Männeranteile. So gaben 1999 5,4 % der erwerbstätigen Frauen an, weniger als 11 Stunden zu arbeiten, bei den Männern waren dies nur 0,8 %. Eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 12 bis 24 Stunden hatten 18,6 % der Frauen, aber nur 1,2 % der Männer, eine Arbeitszeit von 25 - 35 Stunden gaben 10 % der Frauen, hingegen nur 2,2 % der Männer an.

VORARLBERG

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT

In *Vorarlberg* waren 1981 insgesamt 140.817 Personen erwerbstätig, darunter 53.451 Frauen (38 %) und 87.366 Männer (62 %). Die Erwerbstätigkeit ist bis zum Jahr 1991 auf 163.075 Personen angestiegen, der Frauenanteil hat sich geringfügig auf 38,8 % erhöht. Nach dem Labour-Force-Konzept stieg die Erwerbstätigkeit auf 164 513 im Jahr 1999; der Frauenanteil lag nach dieser Berechnung bei 38,6 %. Die Erwerbsquote der 15- bis 65-jährigen Vorarlbergerinnen ist von 54,1 % im Jahr 1981 auf etwa 59 % im Jahr 1999 angestiegen.

Der Anteil der AusländerInnen unter der erwerbstätigen Wohnbevölkerung lag im Jahr 1981 bei 14,0 % der Erwerbspersonen, der Anteil der ausländischen Frauen an den weiblichen Erwerbspersonen betrug 12,7 %, der Anteil der männlichen Ausländer an den männlichen Erwerbspersonen 14,8 %. 1991 waren in *Vorarlberg* insgesamt 26.387 AusländerInnen erwerbstätig (16,2 %). Der Anteil der Ausländerinnen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung lag bei 14,4 %, der Anteil der männlichen ausländischen Erwerbspersonen an den männlichen Erwerbstätigen insgesamt bei 17,3 %. Nach den Berechnungen des Labour-Force-Konzeptes waren 1999 28.680 AusländerInnen in *Vorarlberg* erwerbstätig, d. s. 17,4 % der Erwerbspersonen insgesamt. 16,7 % aller weiblichen Erwerbstätigen und 17,8 % aller männlichen Erwerbspersonen waren AusländerInnen. Unter der ausländischen Erwerbsbevölkerung waren 1981 34,4 % und 1991 34,6 % Frauen, nach dem Labour-Force-Konzept waren es 1999 37,0 %.

ERWERBSQUOTE²⁶ VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

Die Erwerbsbeteiligung der jungen Frauen ist in den letzten 20 Jahren deutlich zurückgegangen: Waren 1981 noch 54,4 % aller Frauen zwischen 15 - 19 Jahren erwerbstätig, so traf dies 1991 nur auf 50,2 %, 1999 nur mehr auf 39,4 % zu. Gegenläufig ist allerdings die Entwicklung bei in- und ausländischen Frauen in der Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen: Während die Frauen insgesamt ihre Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe erhöhten (von 72,0 % 1981 auf 77,5 % 1991, ging die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen in dieser Altersgruppe zwischen 1981 und 1991 von 75,5 % auf 73,1 % zurück. Besonders signifikant ist jedoch der Unterschied im Erwerbsverhalten in der Altersgruppe der 30- bis 39-jährigen: In dieser Altersgruppe ziehen sich Österreicherinnen wesentlich stärker vom Arbeitsmarkt zurück als Ausländerinnen. In allen drei Vergleichsjahren (1981, 1991 und 1999) lag die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe deutlich unter der Erwerbsquote der 20- bis 29-jährigen (1981 minus 18,3 Prozentpunkte, 1991 17,1 Prozentpunkte 1999 7,8 Prozentpunkte). Ein solcher Rückgang ist bei aus ausländischen Frauen 1981 nicht (+ 1,2 Prozentpunkte) oder in wesentlich geringerem Ausmaß (- 0,4 Prozentpunkte) zu beobachten. Ein weiterer Rückzug vom Arbeitsmarkt war im Jahr 1981 noch deutlich, 1991 jedoch nur mehr geringfügig zu beobachten. 1981 ging die Erwerbsbeteiligung der 40 bis 49-jährigen von 53,7 % auf 49,7 % zurück, 1991 von 60,4 % auf 58,9 %. 1999 hingegen lag der Anteil der

²⁶ Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung.

erwerbstätigen Frauen in der Altersgruppe der 40 bis 49-jährigen (69,9 %) sogar geringfügig über der der 30- bis 39-jährigen (69,0 %). Im Jahr 1991 lag die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen in der Gruppe der 30- bis 39-jährigen mit 72,7 % immerhin 12,3 Prozentpunkte über der Erwerbsbeteiligung aller Frauen in dieser Altersgruppe, in der Altersgruppe der 40- bis 49-jährigen mit 68,9 % immer noch 9,5 Prozentpunkte über dem Referenzwert der Altersgruppe, in der Altersgruppe der 50- bis 59-jährigen mit 52,8 % wiederum deutlich (+ 12,8 Prozentpunkte über der altersspezifischen Erwerbsbeteiligung aller Frauen).

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF

Die berufliche Stellung der Frauen in *Vorarlberg* hat sich in den zehn Jahren zwischen 1980 und 2000 den generellen Trends entsprechend verändert: Während der Anteil der Angestellten und Beamten an den Erwerbstätigen von 45,8 % im Jahr 1981 auf 62,5 % im Jahr 1999 angestiegen ist, ist jener der Arbeiterinnen von 46,2 % auf 32,4 % zurückgegangen.

Im Vergleich zu den Frauen hat sich die berufliche Stellung der Männer in den letzten beiden Dekaden nur geringfügig verändert. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen ist auch in *Vorarlberg* der Zugang zur Selbstständigkeit. So war der Anteil der Selbständigen bei den Männern sowohl im Jahr 1981 mit 11,3 % als auch 1999 mit 9,4 % bedeutend höher als jener der Frauen (1981: 5,8 % bzw. 1999: 4,5 %).

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

Nach Wirtschaftsbereichen gegliedert sind auch in *Vorarlberg* Frauen überwiegend im tertiären Sektor (81,2 % nach dem Labour-Force-Konzept), hingegen nur 49,8 % der männlicher Erwerbstätigen in den Dienstleistungen beschäftigt. Während lediglich 16,9 % aller Frauen im produzierenden Gewerbe Arbeit findet, trifft dies auf 47,3 % aller männlichen Erwerbspersonen zu.

ARBEITSLOSE NACH GESCHLECHT UND HERKUNFT

Der Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen an dem unselbständigen Arbeitskräftepotential (nationale Berechnung) in *Vorarlberg* ist in den Jahren 1997 bis 2000 im Jahresdurchschnitt bei den Männern von 5,5 % auf 3,6 %, bei den Frauen von 6,9 % auf 5,2 % gesunken. Gesunken ist auch die Arbeitslosenrate bei den bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen von 8,3 % auf 5,6 %.²⁸

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

In *Vorarlberg* liegt die Arbeitszeit bei 11,4 % der Frauen unter 11 Stunden wöchentlich, 18,3 % arbeiten zwischen 12 und 24 Stunden, 13,7 % zwischen 25 und 35 Stunden, 17,6 % zwischen 36 und 39 Stunden, während 39,0 % als wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden und mehr angeben. Bei den Männern geben 64,7 % eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und mehr an und 21,9 % eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 39 Stunden. Insgesamt sind somit 43,4 % der Frauen teilzeit- bzw. geringfügig beschäftigt, während dies lediglich auf 13,3 % der männlichen Erwerbstätigen zutrifft.

²⁸ Hier wurde die Angaben nicht geschlechtsspezifisch ausgewiesen.

BEDIENSTETE IN DER LANDESVERWALTUNG NACH VERWENDUNGSEBENE UND ARBEITSZEIT

Bei den Führungskräften der Landesverwaltung sind Frauen extrem unterrepräsentiert: So sind nur 4,9 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt, während in der allgemeinen Verwaltung Frauen 57,2 % aller Bediensteten ausmachen. 29,5 % der Landesbediensteten sind teilzeitbeschäftigt. Unter den Frauen in Führungspositionen gibt es keine Teilzeitbeschäftigten.

6.3.2. DIE ARGE-ALP-LÄNDER DER SCHWEIZ

GRAUBÜNDEN²⁹

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT

In *Graubünden* waren 1980 27.688 Frauen und 51.713 Männer erwerbstätig, das entsprach einem Frauenanteil von 34,9 %. 1990 war der Frauenanteil an der erwerbstätigen Wohnbevölkerung zwar auf 36,9 % gestiegen, dennoch liegt dieser Wert in *Graubünden* noch knapp unter den Werten von St. Gallen (37,6 %) und dem Tessin (37,5 %).

Der Anteil der AusländerInnen unter der erwerbstätigen Wohnbevölkerung hat sich in *Graubünden* seit 1985 verringert: Waren 1985 noch 21.246 der 77.862 Beschäftigten des sekundären und tertiären Wirtschaftssektors AusländerInnen (27,3 %), so sank dieser Wert im Jahr 1998 auf 20.740 von 79.851 und damit auf 26 %.

Die ausländische erwerbstätige Wohnbevölkerung setzte sich 1998 – genauso wie die Schweizer erwerbstätige Wohnbevölkerung – aus zwei Drittel Männern und einem Drittel Frauen zusammen. 1985 gab es unter den ausländischen Erwerbstätigen noch verhältnismäßig mehr Männer als unter den Schweizer Erwerbstätigen.

ERWERBSQUOTE³⁰ VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Gesamtbevölkerung ist in *Graubünden* von 42,1 % im Jahr 1980 auf 45,3 % im Jahr 1990 gestiegen. Zwar gab es 1990 in allen Altersgruppen (außer den über 60-jährigen Frauen) mehr erwerbstätige Frauen als 1980, doch blieb die Aufteilung der Erwerbstätigkeit zwischen den Altersgruppen nahezu unverändert: Die höchste Erwerbsquote erreicht die Altersgruppe der 20 bis 29-jährigen Frauen: 1980 waren 68,4 % der Frauen dieses Alters erwerbstätig, 1990 sogar 73,2 %. Bei den 30 bis 39-jährigen sinkt dann die Erwerbstätigkeit stark ab (1980 lag sie bei 45,5 %, 1990 bei 53 %). Nach der Kinderpause schaffen doch einige Frauen wieder den Sprung in die Erwerbstätigkeit, die weibliche Erwerbsquote steigt wieder an und lag 1980 bei den 40-49-jährigen wieder bei 48,1 %, 1990 bei 59,5 %.

Sehen wir uns die Erwerbsquote von ausländischen Frauen an, so fällt auf, dass sie weit höher liegt als die Erwerbsquote der Schweizer Frauen und dadurch die Gesamterwerbsquote stark nach oben korrigiert: Die Erwerbsquote der ausländischen Frauen in *Graubünden* lag 1990 bei 71,1 %, jene der Schweizerinnen bei 42,3 %, was eine weibliche Gesamterwerbsquote von 45,3 % ergibt.

²⁹ Zum Punkt „Bedienstete in der Kantonal und Gemeindenverwaltungen – Teilzeit und Vollzeit Beschäftigte – und Frauenanteil nach Funktionsebene“ wurden keine Daten geliefert.

³⁰ Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung.

Zwar gibt es Gemeinsamkeit zwischen ausländischen und inländischen Frauen (so lag auch bei den ausländischen Frauen 1990 die Erwerbsquote in allen Altersklassen außer den über 60-jährigen Frauen höher als noch 10 Jahre vorher), doch gibt es neben der höheren Erwerbsquote noch einen ganz wesentlichen Unterschied: Bei den ausländischen erwerbstätigen Frauen lässt sich keine Kinderpause feststellen. Das heißt, die Erwerbsquote zwischen der Altersgruppe der 20 bis 29-jährigen (1990 lag sie bei 85,7 %) unterscheidet sich kaum von jener der Gruppe der 30 bis 39-jährigen, die 1990 bei 81,4 % lag.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Die weibliche Erwerbsquote ist sowohl unter verheirateten als auch unter ledigen Frauen von 1980 auf 1990 gestiegen – ein Trend, den wir in jedem Bereich der weiblichen Erwerbsarbeit feststellen können. Auch waren sowohl 1980 als auch 1990 weit mehr ledige als verheiratete Frauen erwerbstätig. Zwar ist die Erwerbstätigkeit unter den verheirateten Frauen in den zehn Jahren um sechs Prozentpunkte und damit viel stärker gestiegen als jene der ledigen Frauen, die nur um zwei Prozentpunkte gestiegen ist, dennoch waren auch 1990 etwas mehr als zwei Drittel der ledigen Frauen aber nur etwas mehr als ein Drittel der verheirateten Frauen erwerbstätig.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF

Die berufliche Stellung der Frauen in *Graubünden* hat sich in den zehn Jahren zwischen 1980 und 1990 sehr stark verändert: Waren 1980 noch 42,8 % aller erwerbstätigen Frauen ungelernte Angestellte und Arbeiterinnen, so ist dieser Anteil 1990 auf 25,2 % gesunken. Im selben Zeitraum hat sich die Zahl der Frauen im obersten Management verdreifacht, wenngleich das bedeutet, dass immer noch nur 0,3 % aller Frauen im obersten Management arbeiten und weiterhin 89 % aller Manager Männer sind. Stark zugelegt haben Frauen auch in den Bereichen Selbständige (von 4,4 % im Jahr 1980 auf 7 % im Jahr 1990), in den intermediären Berufen (von 10,9 % auf 14 %) und bei den qualifizierten nicht-manuellen Berufen (von 32,4 % auf 39,1 %). Bereits 1980 wurden über 50 % der nicht-manuellen Berufe von Frauen ausgeübt, 1990 war der Frauenanteil in dieser beruflichen Stellung auf über zwei Drittel gewachsen.

Überproportional gewachsen ist außerdem der Anteil der Frauen in nicht zuordnenbaren Erwerbssituationen und zwar von 1,6 % im Jahr 1980 auf 5,4 % bei der Volkszählung 1990.

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

In *Graubünden* arbeiten 1990 64,7 % der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor, 26,1 % in der Produktion und 6 % der Erwerbstätigen waren in der Landwirtschaft beschäftigt. Über 3,3 % der Beschäftigten liegen keine Angaben vor.

Die weiblichen Erwerbstätigen arbeiten hauptsächlich im tertiären Wirtschaftssektor: Dort beträgt das Verhältnis zwischen den Geschlechtern 52,8 % Männer zu 47,2 % Frauen. Sowohl in der Landwirtschaft (71,6 % aller Beschäftigten sind Männer) als auch in der Produktion (84,4 % Männer) sind Frauen hingegen stark unterrepräsentiert.

Sehen wir uns die Verteilung der Erwerbstätigen nach der Art ihrer Tätigkeit an, so fällt auf, dass Frauen häufiger als Männer einer unselbständigen Arbeit nachgehen (nur 21,4 % aller Selbständigen im Kanton *Graubünden* sind Frauen) und dass Frauen häufiger als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen sind: Nur 3 % der männlichen Erwerbstätigen, aber 4 % der weiblichen Erwerbstätigen sind auf Arbeitssuche.

ARBEITSLOSE NACH GESCHLECHT UND HERKUNFT

Die Arbeitslosenquote in *Graubünden* ist in den letzten Jahren um mehr als die Hälfte gesunken und zwar von 3,2 % im Jahr 1997 auf 1,2 % im Jahr 2000.

Sehen wir uns die Arbeitslosenquote nach Geschlecht an, so gibt es keine großen Unterschiede: Im Jahr 2000 waren etwas mehr Frauen (1,3 %) als Männer (1,1 %) als arbeitslos registriert. Deutlichere Unterschiede lassen sich zwischen SchweizerInnen und AusländerInnen feststellen: Nur 0,9 % der SchweizerInnen aber 2,4 % der AusländerInnen sind von Arbeitslosigkeit betroffen.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

Bei den Zahlen zur tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach Geschlecht stechen besonders zwei Fakten ins Auge: Erstens arbeiten die meisten Erwerbstätigen Graubündens 40 Stunden und mehr pro Woche, und zweitens arbeiten fast ausschließlich Frauen Teilzeit: 70,8 % aller Erwerbstätigen arbeiten 40 Stunden und mehr, davon sind 73,5 %, also fast drei Viertel, Männer. Bei den Teilzeitstellen lässt sich beobachten, dass der Frauenanteil steigt, je mehr die wöchentlichen Arbeitsstunden sinken: Sind von den Erwerbstätigen, die 30 bis 39 Stunden pro Woche arbeiten noch ein Viertel Männer, so sinkt der Männeranteil auf 16,1 % bei 20 bis 29 Arbeitsstunden pro Woche und unter 10 % bei weniger als 20 Wochenstunden.

ST. GALLEN

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

In *St. Gallen* waren 1980 insgesamt 183.050 Menschen erwerbstätig, darunter 64.798 Frauen, was einem Frauenanteil von 35,4 % entspricht.

Zehn Jahre später, also 1990 war der Frauenanteil an den Erwerbstätigen um etwas mehr als zwei Prozentpunkten auf 37,6 % gestiegen, d. h. also, dass auch 1990 nur etwa mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Wohnbevölkerung Frauen waren.

In *St. Gallen* lag und liegt der Anteil der ausländischen erwerbstätigen Wohnbevölkerung etwas niedriger als in Graubünden: So waren 1985 20,7 % aller Erwerbstätigen *St. Gallens* ausländischer Staatsbürgerschaft, 1998 waren es 22,5 %. Das heißt also, der Anteil der AusländerInnen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in *St. Gallen* ist im Gegensatz zu Graubünden in den Jahren zwischen 1985 und 1998 nicht gesunken, sondern um fast zwei Prozentpunkte gestiegen.

Sehen wir uns die Geschlechterverteilung unter der ausländischen erwerbstätigen Wohnbevölkerung an, so ist in *St. Gallen* der Anteil der Männer unter den AusländerInnen noch um einige Prozentpunkte höher als der Männeranteil unter den SchweizerInnen, auch wenn sich die Zahlen nach und nach angleichen: Waren 1985 erst 30,8 % der ausländischen und 33,2 % der Schweizer Erwerbstätigen Frauen, so stieg diese Zahl 1998 auf 31,9 % bei den AusländerInnen und 34,6 % bei den SchweizerInnen.

ERWERBSQUOTE³² VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

Auch in *St. Gallen* ist die Erwerbsquote von Frauen im Zeitraum zwischen 1980 und 1990 gestiegen, und zwar von 41,3 % auf 46,5 %. In allen Altersklassen sind heute mehr Frauen erwerbstätig als noch 1980, mit Ausnahme der jüngsten Frauen (zwischen 15 und 19 Jahren) und der ältesten (über 60 Jahren). Das kann darauf zurückgeführt werden, dass jüngerer Frauen heute häufiger noch in der Ausbildung sind und ältere Frauen früher in Pension gehen.

³² Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung.

Auch in *St. Gallen* lässt sich eine Kinderpause feststellen: Die höchste Erwerbsquote der Frauen liegt in der Altersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren (72,1 %). Zwischen 30 und 39 Jahren arbeiten hingegen nur noch 53,8 % der Frauen, doch schaffen in *St. Gallen* mehr Mütter den Wiedereinstieg ins Berufsleben als in Graubünden: Von den 40 bis 49-jährigen Frauen sind immerhin wiederum 62,3 % erwerbstätig.

Sehen wir uns die Erwerbsquote der ausländischen Frauen an, so ergibt sich wiederum ein sehr ähnliches Bild wie in Graubünden: Die Erwerbsquote der Ausländerinnen liegt mit 66,9 % um 23 Prozentpunkten höher als jene der Schweizerinnen: (43,4 %). Auch unter den ausländischen Erwerbstätigen lässt sich beobachten, dass die Erwerbsquote der Frauen von 1980 bis 1990 gestiegen ist und dass die Ausbildung heute länger dauert als früher. Was ausländische von Schweizer Frauen allerdings auch in *St. Gallen* unterscheidet, ist das Fehlen einer Kinderpause: Fällt die Erwerbsquote unter den Schweizerinnen von 71,2 % der Altersgruppe der 20 bis 29-jährigen auf 49,8 % der 30 bis 39-jährigen, so bleibt sie bei den Ausländerinnen zwischen diesen zwei Altersgruppen fast unverändert: 76,1 % bei den 20 bis 29-jährigen zu 73,3 % bei den 30 bis 39-jährigen.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Die Erwerbsquote von ledigen Frauen unterscheidet sich ganz erheblich von jener verheirateter Frauen, auch wenn sich die Daten aufeinander zu bewegen, da die Erwerbsquote von verheirateten Frauen stärker wächst als jene der ledigen Frauen: Waren 1980 nur 32,7 % der verheirateten Frauen erwerbstätig, so waren es 1990 schon 41,2 %, was einem Zuwachs von 8,5 Prozentpunkten entspricht. Im selben Zeitabschnitt stieg die Erwerbsquote der ledigen Frauen von 64,8 % im Jahr 1980 auf 68,8 %, was also nur einem Zuwachs von 4 Prozentpunkten entspricht.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF UND GESCHLECHT

Eine ähnliche Entwicklung wie in Graubünden hat die Stellung der erwerbstätigen Frauen auch in *St. Gallen* genommen: Auch hier ist der Prozentsatz der ungelerten Angestellten und Arbeiterinnen von 47 % aller erwerbstätigen Frauen im Jahr 1980 auf 29,8 % im Jahr 1990 gesunken. Gleichzeitig ist aber der Frauenanteil in dieser Kategorie mehr oder weniger gleich geblieben, was bedeutet, dass die Gesamtzahl der ungelerten Erwerbstätigen stark gesunken ist.

Zugelegt haben im selben Zeitabschnitt die Frauen in *St. Gallen* im nach wie vor männlich dominierten Management, wo der Frauenanteil von 3,3 % auf 8,1 % gesteigert werden konnte und damit 1990 0,2 % aller erwerbstätigen Frauen beschäftigte, bei den intermediären Berufen (von 9,0 % auf 14,1 %), bei den nicht zuordnenbaren Erwerbstätigkeiten und – genauso wie in Graubünden – bei qualifizierten nicht-manuellen Berufen. In dieser Kategorie stieg der Frauenanteil von 48,6 %, also von knapp der Hälfte auf 66,7 % und damit auf zwei Drittel.

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

Mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen arbeitet im tertiären Sektor (53,2 %). Doch ist in *St. Gallen* auch der Produktionsbereich sehr wichtig, immerhin 38,2 % der Erwerbstätigen arbeiten in der Industrie, das sind um 12 bzw. 14 Prozentpunkte mehr als in den anderen Schweizer Arge-Alp-Kantonen. In der Landwirtschaft finden noch 4,7 % der Erwerbstätigen ein Einkommen.

Wie in den anderen Kantonen auch arbeiten Frauen vorwiegend im Dienstleistungsbereich, wo die Frauenquote 48,8 % aller Erwerbstätigen ausmacht, gefolgt von der Landwirtschaft mit einem Frauenanteil von 30,5 % und der Produktion mit 24,8 % Frauen.

Auch in *St. Gallen* sind Frauen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer: 4 % der Frauen sind auf Arbeitssuche aber nur 2,9 % der Männer.

BEDIENSTETE IN DER KANTONALVERWALTUNG,³³ FRAUENANTEIL NACH FUNKTIONSEBENE

Von den insgesamt 4.805 Bediensteten der Kantonalverwaltung in *St. Gallen* sind 2.105 Frauen, das entspricht einem Anteil von 44 %. Sehen wir uns das Verhältnis zwischen den Geschlechtern in den verschiedenen Funktionsebenen an, so ergibt sich ein sehr heterogenes Bild: Berufe/Funktionsebenen mit dem höchsten Frauenanteil sind Betriebsangestellte und VerwaltungsmitarbeiterInnen bzw. SachbearbeiterInnen (jeweils 84 % Frauen), SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen mit 60 % Frauenanteil. Ein sehr ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern finden wir bei den hauswirtschaftlichen BetriebsleiterInnen und Köchinnen/Köchen mit 44 % weiblichen Angestellten. Von den Volks- und BetriebswirtschaftlerInnen und JuristInnen der Kantonalverwaltung sind noch etwa ein Drittel Frauen, während bei den technischen Berufen und VerkehrsexpertInnen (15 %) und bei den Hauptlehrkräften an Mittelschulen (15 %) Frauen schon stark unterrepräsentiert sind.

Auch bei den Führungskräften des Kantons sind Frauen stark unterrepräsentiert: Von den insgesamt 409 leitenden MitarbeiterInnen sind nur 11 % Frauen. Das Schlusslicht bildet die Polizei, bei der nur 3 % aller MitarbeiterInnen weiblich sind.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE FRAUEN IN DER KANTONALVERWALTUNG³⁴ NACH FUNKTIONSEBENE

In den allermeisten Funktionsebenen der Kantonalverwaltung arbeiten mehr als die Hälfte aller Frauen Teilzeit. Ein deutlicher Zusammenhang lässt sich zwischen dem Frauenanteil einer Funktionsebene und dem Anteil der teilzeitig beschäftigten Frauen in dieser Funktionsebenen herstellen: Das heißt, in den Funktionsebenen mit wenigen Teilzeitbeschäftigten arbeiten wenig Frauen. So arbeiten z. B. nur 18 % der Frauen, die bei der Polizei beschäftigt sind, Teilzeit. In den Funktionsebenen mit einem hohen Frauenanteil hingegen ist auch der Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigten hoch: Von den Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen (Frauenanteil 60 %) arbeiten 94 % Teilzeit, von den weiblichen Betriebsangestellten (Frauenanteil 84 %) arbeiten 73 % in Teilzeit. Von den 44 Frauen, die als leitende Mitarbeiterinnen angestellt sind, arbeitet etwa ein Drittel (34 %) in Teilzeit.

ARBEITSLOSE NACH GESCHLECHT UND HERKUNFT

Die Arbeitslosenquote in *St. Gallen* hat sich ganz ähnlich entwickelt wie jene in Graubünden: Auch in *St. Gallen* ist sie in den letzten Jahren stark gesunken und zwar von 4 % im Jahr 1997 auf 1,5 % im Jahr 2000. Auch in *St. Gallen* sind Frauen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer: 2 % der Frauen und 1,3 % der Männer sind als arbeitslos registriert.

Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit der ausländischen Wohnbevölkerung liegt um einiges höher als bei den SchweizerInnen; sie ist in den letzten Jahren aber um fast zwei Drittel gesunken und zwar von 9,5 % (1997) auf 3,7 % im Jahr 2000.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

Auch in *St. Gallen* arbeitet der Großteil der Erwerbstätigen (70,6 %) Vollzeit und damit 40 Stunden oder mehr pro Woche. Der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten liegt bei einem Viertel (26 %).

³³ Ohne Ärzte/Ärztinnen, pflegerisches und therapeutisches Fach- und Hilfspersonal, MTRA, SchülerInnen, PraktikantInnen, Lehrlinge, Lehrbeauftragte.

³⁴ Ohne Ärzte/Ärztinnen, pflegerisches und therapeutisches Fach- und Hilfspersonal, MTRA, SchülerInnen, PraktikantInnen, Lehrlinge, Lehrbeauftragte.

Männer arbeiten auch in *St. Gallen* selten Teilzeit, die meisten Teilzeitstellen werden von Frauen besetzt: So sind über drei Viertel (75,6 %) aller Erwerbstätigen, die zwischen 30 und 39 Stunden pro Woche arbeiten, Frauen. Sinken die wöchentlichen Arbeitsstunden weiter, steigt der Frauenanteil auf bis zu 88,9 %.

TESSIN³⁶

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT

Im *Tessin* haben wir ganz ähnliche Zahlen wie in den anderen beiden Schweizer Kantonen der Arge-Alp: 1980 betrug der Frauenanteil an der erwerbstätigen Wohnbevölkerung im *Tessin* 34,3 %, 1990 stieg dieser Wert auf 37,5 %.

Das *Tessin* unterscheidet sich jedoch von den anderen beiden Schweizer Arge-Alp-Kantonen beim Anteil der ausländischen erwerbstätigen Wohnbevölkerung an der Gesamterwerbszahl: 1985 waren 43 % aller Erwerbstätigen des zweiten und dritten Wirtschaftssektors im *Tessin* ausländische StaatsbürgerInnen, 1998 immerhin noch 40,7 %. Somit liegt der AusländerInnenanteil im *Tessin* fast doppelt so hoch wie jener in *St. Gallen*, auch wenn die Gesamtzahl der im *Tessin* erwerbstätigen AusländerInnen rückläufig ist.

Sehen wir uns das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen ausländischen Erwerbspersonen an, so ergibt sich ein ähnliches Bild wie in *St. Gallen* und *Graubünden*: Lag der Frauenanteil unter den ausländischen Arbeitskräften 1985 noch bei 33,2 %, so ist er 1998 auf 36,5 % gestiegen.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH HERKUNFT UND ALTERKLASSEN

Die Erwerbsquote der Frauen des *Tessin* ist von 33,5 % im Jahr 1980 auf 39,7 % im Jahr 1990 gestiegen, liegt damit aber im Vergleich mit den anderen beiden Arge-Alp-Ländern der Schweiz noch am niedrigsten.

Auch im *Tessin* lässt sich der gleiche Trend feststellen, wie in *Graubünden* und *St. Gallen*: Die Erwerbsquote der Altersgruppe 15 bis 19 Jahre und jene der Altergruppe der über 60-jährigen Frauen ist zwischen 1980 und 1990 etwas gesunken, in allen anderen Altersklassen sind aber immer mehr Frauen erwerbstätig. Ebenso gibt es im *Tessin*, wie in den anderen beiden Kantonen, die höchste Erwerbsquote der Frauen in der Altersklasse zwischen 20 und 29 Jahren (73,6 %), die dann in der Klasse der 30 bis 39-jährigen Frauen aufgrund der Kinderpause wieder stark absinkt (54,4 %). Was das *Tessin* von den anderen zwei Schweizer Kantonen unterscheidet, ist die Tatsache, dass die Erwerbsquote nach der Kinderpause (also ab 40 Jahren) nicht wieder steigt, sondern vielmehr weiter sinkt, d. h. also, die Frauen des *Tessin* schaffen in der Regel nach der Kinderpause nicht mehr einen Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Auch im *Tessin* ist die Erwerbsquote der Ausländerinnen höher als jene der Schweizerinnen (49,4 % zu 37,1 %). Dennoch ist ein weit geringerer Anteil der ausländischen Frauen erwerbstätig als in den anderen zwei Arge-Alp-Kantonen: Im *Tessin* sind 49,4 % der Ausländerinnen erwerbstätig, in *St. Gallen* 66,9 %, in *Graubünden* sogar 71,1 %.

Sehen wir uns die Erwerbsquote der ausländischen Wohnbevölkerung des *Tessin* nach Altersklassen an, so fällt auch hier auf, dass ausländische Frauen kaum eine längere Kinderpause machen: Die Erwerbsquote der Altersklasse 30 bis 39-jähriger Frauen sinkt gegenüber der Erwerbsquote der Altersklasse der 20 bis 29-jährigen ab und zwar von 71,4 % auf 64,3 %.

³⁶ Zum Punkt Bedienstete in der Kantonal und Gemeindenverwaltungen – Teilzeit und Vollzeit Beschäftigte – Frauenanteil nach Funktionsebene konnten keine Daten geliefert werden.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Im *Tessin* ist der Unterschied zwischen der Erwerbsquote der verheirateten Frauen und jener der ledigen Frauen noch ausgeprägter als in St. Gallen und Graubünden. Zwar wächst auch hier die Erwerbsquote der verheirateten Frauen schneller als jene der ledigen, doch waren 1990 nur 32,8 % – also ein schwaches Drittel der verheirateten Frauen erwerbstätig. 1980 waren es weniger als ein Viertel (23,7 %). Der Anteil der Erwerbstätigen bei den ledigen Frauen stieg von 60,8 % im Jahr 1980 auf 63,1 % im Jahr 1990.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF UND GESCHLECHT

Die Entwicklung der beruflichen Stellung der Frau im *Tessin* unterscheidet sich in einigen Punkten von jener in den anderen beiden Arge-Alp-Kantonen der Schweiz: Zwar ist auch im *Tessin* der Anteil der Frauen, die als ungelernete Angestellte und Arbeiterinnen beschäftigt sind, von 1980 (41,7 %) auf 1990 (31 %) wesentlich gesunken, gleichzeitig stieg aber der Frauenanteil an der Gesamtzahl der ungelerten Angestellten und ArbeiterInnen von 43,8 % auf 47,4 %. Das heißt also, dass die Anzahl der Männer in dieser Kategorie stärker als jene der Frauen gesunken ist.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen der Entwicklung im *Tessin* einerseits und jener in Graubünden und St. Gallen andererseits ist, dass im *Tessin* die absolute Zahl der Frauen in intermediären Berufen zwar gestiegen ist, der Frauenanteil in dieser Kategorie sowohl was die Verteilung zwischen den Geschlechtern als auch den prozentuellen Anteil der Kategorie an der Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen gesunken ist: 1980 waren noch 45,9 % aller Erwerbstätigen dieser Kategorie Frauen, 1990 nur noch 28,8 %; 1980 arbeiteten noch 10,7 % aller erwerbstätigen Frauen in intermediären Berufen, 1990 nur noch 9,9 %.

Eine für Frauen positive Entwicklung gab es im *Tessin* in den Kategorien oberstes Management (von 5,1 % auf 9,3 %), FreiberuflerInnen (1980: 8,5 % weiblich, 1990: 14 %) und akademische Berufe und obere Kader (von 4,3 % auf 6,3 %).

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

Im *Tessin* finden wir das größte Übergewicht des Tertiärsektors gegenüber den anderen beiden Wirtschaftssektoren aller drei Arge-Alp-Kantone der Schweiz: 71,8 % aller erwerbstätigen TessinerInnen arbeiten im Dienstleistungsbereich. Gleichzeitig fehlt im *Tessin* der primäre Wirtschaftssektor fast völlig, denn nur noch 1,7 % der Erwerbstätigen sind in der Landwirtschaft beschäftigt. Die Industrie bietet für ca. ein Viertel aller Erwerbstätigen ein Einkommen (für 24,8 %).

Betrachten wir das Beschäftigungsmuster nach Geschlecht, so wiederholt sich auch im *Tessin* die Segregation des Arbeitsmarktes der anderen beiden Arge-Alp-Länder der Schweiz: Frauen arbeiten hauptsächlich im Dienstleistungsbereich, wo 45,2 % aller Erwerbstätigen weiblich sind, gefolgt von der Landwirtschaft mit einem Frauenanteil von 20,5 % und der Industrie mit 18,1 % Frauen.

ARBEITSLOSE NACH GESCHLECHT UND HERKUNFT

Auch im *Tessin* ist die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren stark gesunken: Von 7,8 % im Jahr 1997 auf 3,3 % im Jahr 2000. Dennoch liegt sie mehr als doppelt so hoch wie in den anderen beiden Arge-Alp-Kantonen der Schweiz. Im *Tessin* ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern stärker ausgeprägt als in St. Gallen und Graubünden: Im Jahr 2000 waren 2,8 % der Männer aber 4,1 % der Frauen als arbeitslos registriert.

Sehen wir uns die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach der Herkunft der Betroffenen an, so fällt auf, dass die Arbeitslosenquote unter AusländerInnen stärker gesunken ist als jene unter den SchweizerInnen.

nen: Lag die Arbeitslosenquote der AusländerInnen (12,5 %) 1997 noch um fast sieben Prozentpunkten höher als jene der SchweizerInnen (5,7 %), so lag sie 2000 nur noch um 2,5 Prozentpunkten höher (5 % zu 2,5 %).

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

Das Tessin unterscheidet sich bei den Zahlen der Erwerbstätigen nach tatsächlicher wöchentlicher Arbeitszeit von Graubünden und St. Gallen dadurch, dass im Tessin insgesamt etwas weniger Menschen in Teilzeit arbeiten (um ca. drei Prozentpunkte weniger) und dass unter den teilzeitig Beschäftigten der Männeranteil etwas höher ist: So arbeiten insgesamt 73,8 % aller Beschäftigten 40 Wochenstunden und mehr, darunter 29,2 % Frauen. Von den Personen, die 30 bis 39 Stunden pro Woche arbeiten, sind immerhin etwas mehr als ein Drittel Männer, bei jenen, die 20 bis 29 Wochenstunden arbeiten, finden wir noch ein Viertel Männer.

BERUFSUNTERBRECHUNG VON FRAUEN IN DER SCHWEIZ AUF GRUND VON KINDERBETREUUNG

Gaben die meisten Schweizer Frauen in den 50er und 60er Jahren ihre Erwerbstätigkeit bereits mit einer Heirat auf, so schieden in den 70er und 80er Jahren etwa drei Viertel der Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes aus der Berufswelt aus. In den 90er Jahren hingegen waren immerhin noch ca. 60 % der Frauen auch nach der Geburt ihres ersten Kindes erwerbstätig: Nach Angaben des Bundesamtes für Statistik der Schweiz, haben auch in den 90er Jahren noch 38 % der erwerbstätigen Frauen wegen ihrer Kinder die Erwerbstätigkeit aufgegeben. Ein Drittel der vollzeitig beschäftigten Mütter blieb auch nach der Geburt ihres Kindes vollzeitig erwerbstätig, ein Drittel reduzierte den Beschäftigungsgrad und nur ein Drittel schied aus dem Erwerbsleben aus. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen gaben etwa die Hälfte ihre Arbeit nach der Geburt ihres Kindes auf. Viele dieser Frauen versuchen aber einer Wiedereinstieg in das Berufsleben, wenn ihre Kinder etwas größer sind: Sind 60 % der Frauen nach der Geburt ihres zweiten Kindes nicht erwerbstätig, so sinkt die Nichterwerbstätigen bei den Frauen, deren jüngstes Kind 10 Jahre alt ist, auf 23 % ab.

Bei Männern lassen sich keine signifikanten Einflüsse der Vaterschaft auf die Erwerbstätigkeit feststellen, familiäre Veränderungen haben keinen Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation.³⁸

6.3.3. DIE DEUTSCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

BADEN-WÜRTTEMBERG

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT

In *Baden-Württemberg* waren 1981 1.744.100 Frauen und 2.614.000 Männer erwerbstätig, das bedeutet, dass 40,1 % aller Erwerbstätigen Frauen waren. Im Jahr 2000 waren von den 5.177.800 Erwerbspersonen 2.254.300 (d.s. 43,5 %) Frauen.

Der Anteil der AusländerInnen unter der erwerbstätigen Wohnbevölkerung lag im Jahr 1981 bei 11,8 % der Erwerbspersonen, 1991 bei 11,6 % und im Jahr 2000 bei 13 %. Unter der ausländischen Erwerbsbevölkerung waren 1981 33,4 % Frauen, 1991 34,3 %, im Jahr 2000 lag der Frauenanteil bereits bei 38,2 %.

³⁸ Vgl. Bundesamt für Statistik, Informationsdienst, Pressemitteilung Nr. 7, Neuchâtel, Februar 2000.

Die Erwerbsquote³⁹ der Baden-Württembergerinnen ist zwischen 1981 und 2000 von 55,6 % auf 64,5 % gestiegen, jene der Männer ist im selben Zeitraum von 83,7 % auf 81,1 % gesunken. Die Erwerbsquote der ausländischen Frauen hat sich im angegebenen Zeitraum von 63,2 % auf 55,7 % verringert, jene der ausländischen Männer von 90,0 auf 80,3 %.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

Nach Altersklassen gegliedert wiesen 1981 die 20- bis 25-jährigen Frauen die höchste Erwerbsbeteiligung (72,3 %) auf. Im Jahr 2000 waren in dieser Altersgruppe hingegen nur 67 % erwerbstätig. 2000 lag die Erwerbsquote der 45- bis 50-jährigen bei 81,4 %; diese Altersgruppe hatte somit die höchste Erwerbsbeteiligung; der entsprechende Vergleichswert lag im Jahr 1981 bei 62,8 %. Deutlich gesunken ist die Erwerbsbeteiligung der 15- bis 20-jährigen: 1981 waren 41,1 % der Frauen in dieser Altersgruppe erwerbstätig, im Jahr 2000 hingegen nur mehr 31,3 %.

Die Erwerbsbeteiligung von ausländischen Frauen stieg im Jahr 1981 mit zunehmendem Alter fast stetig an, und zwar von 41,8 % bei den 15- bis 20-jährigen auf 74,2 % bei den 46- bis 50-jährigen. Auch die 51- bis 55-jährigen sowie die 56- bis 60-jährigen wiesen eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung auf: 63,7 % bzw. 57,6 %. Die Vergleichswerte der Erwerbsbeteiligung aller Frauen dieser Altersgruppe lagen bei 58,2 % bzw. 45,6 %. Erst in der Altersgruppe der 61- bis 65-jährigen ausländischen Frauen ging die Erwerbsbeteiligung auf 31,3 % zurück (alle Frauen: 16,1 %). Im Jahr 2000 wiesen ausländische Frauen insgesamt eine geringere Erwerbsbeteiligung auf. Während in der Altersgruppe der 15- bis 20-jährigen 34,1 % der ausländischen Frauen erwerbstätig waren, wiesen Frauen in der Altersgruppe der 45- bis 50-jährigen Frauen die höchste Erwerbsbeteiligung auf (74,1 %).

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Die Erwerbsquote der ledigen Frauen ist zwischen 1981 und 2000 von 61,6 % auf 65,1 %, die Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen von 52,8 % auf 63,4 % angestiegen. Lag die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen 1981 noch 8,8 Prozentpunkte unter jener der ledigen Frauen, so ist die Differenz im Jahr 2000 auf 1,7 Prozentpunkte geschrumpft.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF

Die berufliche Stellung der Frauen in *Baden-Württemberg* hat sich in den 20 Jahren zwischen 1980 und 2000 den generellen Trends entsprechend verändert: Während weibliche Beamte und Angestellte 1980 55,4 % der abhängig Erwerbstätigen ausmachten, lag der Vergleichswert im Jahr 2000 bereits bei 67,7 %. Der Anteil der Arbeiterinnen an den abhängig Erwerbstätigen ist von 39,4 % auf 27,2 % zurückgegangen. Diese Entwicklung ist auch bei den männlichen Erwerbstätigen zu beobachten, wenngleich hier die Veränderungen weniger deutlich ausfallen. Der Anteil der Arbeiter an den abhängig Erwerbstätigen ist zwischen 1980 und 2000 von 52,9 % auf 45,7 % gefallen, jener der Angestellten von 42,1 % auf 49,7 % angestiegen.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen ist wiederum der Zugang zur Selbstständigkeit. Während der Anteil der selbstständigen Frauen an den weiblichen Erwerbspersonen 1981 bei 4,4 % lag, waren im selben Jahr 10,8 % der männlichen Erwerbspersonen Selbständige. Dieses Ungleichgewicht hat sich bis zum Jahr 2000 sogar noch verstärkt: Im Jahr 2000 waren 12,7 % der männlichen Erwerbstätigen, aber nur 6,0 % der erwerbstätigen Frauen Selbständige.

³⁹ Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung zwischen 15 – 65 Jahren.

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

Nach Wirtschaftsbereichen gegliedert waren laut Mikrozensus 2000 72.000 Männer und 46.000 Frauen (das entspricht 39,0 %) in der Landwirtschaft erwerbstätig. Im produzierenden Gewerbe waren im Jahr 2000 1.449.000 Männer und 550.000 Frauen (das entspricht 27,5 %) erwerbstätig. In den Dienstleistungen waren 2.793.000 Personen beschäftigt, darunter waren 1.534.000 Frauen (55 %) und 1.258.000 Männer (45 %). Das bedeutet, dass 72 % aller weiblichen Erwerbstätigen in den Dienstleistungen Beschäftigung finden, hingegen sind 45,3 % der männlichen Erwerbstätigen im tertiären Sektor beschäftigt.

ARBEITSLÖSE NACH GESCHLECHT UND HERKUNFT

Der Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen insgesamt ist zwischen 1980 und 2000 von 2,8 % auf 5,2 % angestiegen. Die Erwerbslosigkeit der Frauen lag 1980 mit 4,0 % deutlich über der Erwerbslosigkeit der Männer (2,8 %). Im Jahr 2000 waren 5,5 % der Frauen und 5,0 % der Männer erwerbslos. Wesentlich höher war allerdings die Erwerbslosigkeit der ausländischen Erwerbspersonen. Hier waren 10,2 % (11,0 % der Frauen; 9,7 % der Männer) ohne Beschäftigung.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

23,3 % der Frauen arbeiten weniger als 14 Stunden wöchentlich, 14,3 % zwischen 15 und 20 Stunden, 17,6 % zwischen 20 und 35 Stunden, 33,6 % zwischen 35 und 40 Stunden, während 11 % als wöchentliche Arbeitszeit mehr als 40 Stunden angeben. Bei den Männern geben hingegen 32,3 % an, mehr als 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten. 49,1 % geben eine Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden an, 10 % eine Arbeitszeit zwischen 20 und 35 Stunden, 8,6 % arbeiten weniger als 20 Stunden.

BEDIENSTETE IN DER LANDESVERWALTUNG NACH VERWENDUNGSEBENE

In der Landesverwaltung von *Baden-Württemberg* sind 66.167 Personen in Führungspositionen (das sind Beschäftigte des höheren Dienstes inklusive LehrerInnen mit Hochschulabschluss) beschäftigt, darunter 19.777 Frauen; das entspricht einem Frauenanteil von ca. 30 %. Etwa die Hälfte der weiblichen Bediensteten in dieser Funktionsebene (49 %) sind teilzeitbeschäftigt. Sehen wir uns die Lehrerinnen mit Hochschulabschluss getrennt an (13.228 = d.s. 36 % von insgesamt 36.551) sind sogar 57 % teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Buchhalterinnen und Fachlehrerinnen liegt bei 40 %.

Bei den Gemeindebediensteten sind 9.607 Bedienstete des höheren Dienstes beschäftigt, darunter befinden sich 22 % Frauen. Von den 2.134 Frauen in dieser Funktionsebene sind 30 % teilzeitbeschäftigt.

BAYERN

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT UND STAATSBÜRGERSCHAFT

In *Bayern* waren 1981 2.217.100 Frauen und 3.142.000 Männer erwerbstätig, das bedeutet, dass 41,3 % aller Erwerbstätigen Frauen waren. Im Jahr 2000 waren von den 6.197.000 Erwerbspersonen 2.724.000 (d.s. 44 %) Frauen.

Der Anteil der AusländerInnen unter der erwerbstätigen Wohnbevölkerung lag im Jahr 1981 mit 397.000 bei 7,4 % der Erwerbspersonen, 1991 bei 8,7 % und im Jahr 2000 bei 10,3 %. Unter der ausländischen Erwerbsbevölkerung waren 1981 34,5 % Frauen, 1991 35,3 %, im Jahr 2000 lag der Frauenanteil bereits bei 39,3 %.

Die Erwerbsquote⁴¹ der Frauen in *Bayern* ist zwischen 1981 und 2000 von 55,6 % auf 64,5 % gestiegen, jene der Männer ist im selben Zeitraum von 83,7 % auf 81,1 % gesunken. Die Erwerbsquote der ausländischen Frauen hat sich im angegebenen Zeitraum von 63,2 % auf 55,7 % verringert, jene der ausländischen Männer von 90,0 auf 80,3 %.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN UND NACH STAATSBÜRGERSCHAFT

Nach Altersklassen gegliedert wiesen 1981 die 20- bis 29-jährigen Frauen die höchste Erwerbsbeteiligung auf (72,9 %). Im Jahr 2000 waren in dieser Altersgruppe hingegen zwar auch 75,2 % erwerbstätig, aber 2000 lag die Erwerbsquote der 40- bis 49-jährigen bei 79,1 %; diese Altersgruppe hatte somit die höchste Erwerbsbeteiligung; der entsprechende Vergleichswert lag im Jahr 1981 bei 64,5 %. Deutlich gesunken ist die Erwerbsbeteiligung der 15- bis 19-jährigen: 1981 waren 54,6 % der Frauen in dieser Altersgruppe erwerbstätig, im Jahr 2000 hingegen nur mehr 39,6 %.

Ausländische Frauen weisen im Jahr 2000 insgesamt eine geringere Erwerbsbeteiligung auf als Frauen insgesamt. Dies gilt allerdings nicht für die Altersgruppen der 15-19-jährigen und der 60 Jahre und älteren. Während in der Altersgruppe der 15- bis 20-jährigen 41,7 % der ausländischen Frauen erwerbstätig waren, ist die allgemeine Erwerbsquote von Frauen in dieser Altersgruppe 39,6 %. Bei den ausländischen Frauen steigt die Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter an, den höchsten Anteil haben die 40-49-jährigen mit 68,3 %. Die 50-59-jährigen hatten eine Erwerbsbeteiligung von 64,6 %. Bei den ausländischen Frauen über 60 lag die Erwerbsbeteiligung bei 14,2 %, während 6,3 % aller Frauen dieser Altersgruppe erwerbstätig waren.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Die Erwerbsquote⁴³ der ledigen Frauen ist zwischen 1981 und 2000 von 33,3 % auf 36,2 %, die Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen von 49,2 % auf 54,6 % angestiegen. Lag die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen 1981 bereits 16 Prozentpunkte über jener der ledigen Frauen, so ist die Differenz im Jahr 2000 auf 18,4 Prozentpunkte gestiegen.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF

Während weibliche Beamte und Angestellte 1980 43,9 % der abhängig Erwerbstätigen ausmachten, waren es im Jahr 2000 bereits 61 %. Der Anteil der Arbeiterinnen an den abhängig Erwerbstätigen ist im gleichen Zeitraum von 31,6 % auf 24,8 % zurückgegangen. Der Anteil der Arbeiter an den Erwerbstätigen ist zwischen 1980 und 2000 von 44,4 % auf 37,8 % gefallen, jener der Angestellten von 23,8 % auf 34,4 % angestiegen.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen ist auch in *Bayern* der Zugang zur Selbstständigkeit. Während der Anteil der selbstständigen Frauen an den weiblichen Erwerbspersonen 1981 bei 5,6 % lag, waren im selben Jahr 13,4 % der männlichen Erwerbspersonen Selbständige. Im Jahr 2000 waren 15,1 % der männlichen Erwerbstätigen selbständig, aber nur 7,1 % der erwerbstätigen Frauen.

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN UND GESCHLECHT

Nach Wirtschaftsbereichen gegliedert waren 129.000 Männer und 92.000 Frauen (das entspricht 41,6 %) in der Landwirtschaft erwerbstätig. Im produzierenden Gewerbe waren im Jahr 2000 1.518.000 Männer

⁴¹ Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung zwischen 15 – 65 Jahren.

⁴³ Anteil der Erwerbstätigen an der gesamten Wohnbevölkerung.

und 579.000 Frauen (das entspricht 27,6 %) erwerbstätig. In den Dienstleistungen waren 3.561.000 Personen beschäftigt, darunter waren 1.900.000 Frauen (53,4 %) und 1.661.000 Männer (46,6 %). Das bedeutet, dass 73,9 % aller weiblichen Erwerbstätigen in den Dienstleistungen Beschäftigung finden, hingegen sind 50,2 % der männlichen Erwerbstätigen im tertiären Sektor beschäftigt.

ARBEITSLOSE NACH GESCHLECHT UND HERKUNFT

Der Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen insgesamt ist zwischen 1981 und 2000 von 3,2 % auf 5,1 % angestiegen. Die Erwerbslosigkeit der Frauen lag 1981 mit 4,3 % höher als die Erwerbslosigkeit bei Männern (2,5 %). Im Jahr 2000 waren 5,6 % der Frauen und 4,8 % der Männer erwerbslos. Höher war allerdings die Erwerbslosigkeit der ausländischen Erwerbspersonen. Hier waren 1981 6,3 % der Erwerbspersonen (8 % der Frauen; 5,4 % der Männer) ohne Beschäftigung. Die Erwerbslosigkeit der ausländischen Erwerbspersonen ist bis 2000 auf 11,1 % der Erwerbspersonen (12,3 % der Frauen und 10,1 % der Männer) angestiegen.

6.3.4. DIE ITALIENISCHEN ARGE-ALP-LÄNDER

LOMBARDEI⁴⁴

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG NACH GESCHLECHT

In der *Lombardei* beträgt die Erwerbsquote – berechnet nach der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, also Beschäftigte plus Arbeitssuchende von 15 bis 64 Jahren – 63,6 %. Die Frauenerwerbsquote liegt bei 51,8 % und damit etwa 6 Prozentpunkte über dem Italienischen Durchschnitt (45,8 %).

Sehen wir uns die Beschäftigten an, so wird der Unterschied zwischen den Geschlechtern größer, denn nur 39,3 % der Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren sind Frauen.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH ALTERKLASSEN

Betrachten wir die Erwerbsquoten nach Altersklassen, so sehen wir, dass der Anteil der Frauen an der erwerbstätigen Wohnbevölkerung bis 34 Jahren bei 45 % liegt und damit sehr hoch ist, mit dem Alter aber stetig abnimmt und in der Altersklasse 55 bis 64 Jahren seinen Tiefpunkt von 28,3 % erreicht.

Die Erwerbsquote der Frauen liegt in der Altersklasse bis 24 Jahren bei 42,5 % und unterscheidet sich nicht sehr von jener der Männer, die bei 46,6 % liegt. Die weibliche Erwerbsquote erreicht ihren Höhepunkt in der Klasse der 25 bis 34-jährigen (76,4 %) und nimmt mit zunehmendem Alter ständig ab. Die männliche Erwerbsquote hingegen erreicht ihren Höhepunkt in der Klasse 35 bis 44 Jahren mit 98 % und bleibt bis 55 Jahren eher konstant. Aus diesen Angaben wird ersichtlich, dass ein Wiedereinstieg der Frauen in das Berufsleben nach einer Kinderpause in der *Lombardei* noch nicht die Regel ist.⁴⁵

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF

Von den erwerbstätigen Frauen waren 1995 in der *Lombardei* 56,2 % Angestellte, 40,7 % Arbeiterinnen, 2,8 % Lehrlinge und 0,3 % Führungskräfte.

⁴⁴ Zur Erwerbsquote von Frauen nach Lebensformen wurden keine Daten geliefert.

⁴⁵ Zu den Punkten ausländische erwerbstätige Wohnbevölkerung nach Geschlecht und Erwerbsquote von ausländischen Frauen nach Altersklassen wurden keine Daten geliefert.

Sehen wir uns das Verhältnis zwischen den Geschlechtern an, so gab es unter den Angestellten insgesamt 48,3 % Frauen, unter den ArbeiterInnen waren insgesamt 28,1 % Frauen, bei den Lehrlingen betrug der Frauenanteil 34,4 % und nur 6,2 % der Führungskräfte war 1995 in der *Lombardei* weiblich. Nach Altersklassen aufgeschlüsselt ergibt sich ein sehr interessantes Bild. Während sich die Arbeiterinnen relativ regelmäßig über die verschiedenen Altersgruppen verteilen, mit einem stetigen Rückgang des Frauenanteils mit zunehmendem Alter, gibt es bei den Angestellten sehr große Unterschiede: Sind in der Altersklasse bis 19 Jahren noch 77,8 % der Angestellten weiblich, sinkt der Frauenanteil bei den 25 bis 29-jährigen rapide auf 57,8 % und in jeder weiteren Altersklasse um jeweils ca. zehn Prozentpunkte. Auch hier ist ganz klar sichtbar, dass die meisten Frauen einen Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer Kinderpause nicht schaffen.

ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN UND GESCHLECHT

1999 wurden die Wirtschaftsbereiche in der *Lombardei* noch nach Landwirtschaft, Industrie, Baugewerbe, Handel und Anderes erhoben. Es lässt sich allerdings feststellen, dass dies nicht mehr die adäquate Einteilung der Wirtschaftsbereiche ist, das 40,4 % der Erwerbstätigen unter die Kategorie „Anderes“ fielen, und es wäre natürlich sehr interessant zu wissen, in welchem Bereich diese 40 % arbeiten.

Die Beschäftigten der klassischen Bereichen verteilen sich wie folgt: Immerhin noch 34,8 % arbeiten in der Industrie, 15,5 % im Handel, 7,4 % im Baugewerbe und nur noch 2,1 % der Menschen sind in der Landwirtschaft beschäftigt.

Die Frauenerwerbsarbeit ist etwas anders gelagert: Mehr als die Hälfte der Frauen (52,2 %) arbeiten in nichttraditionellen Bereichen, also „Anderes“, gefolgt von 28,8 %, die in der Industrie arbeiten, 16,2 % arbeiten im Bereich Handel und nur 1,5 % im Baugewerbe und 1,3 % in der Landwirtschaft.

BEDIENSTETE IN DEN PROVINZVERWALTUNGEN, FRAUENANTEIL NACH FUNKTIONSEBENE

In den elf Provinzverwaltungen der *Lombardei* waren 1995 insgesamt 7.167 Personen beschäftigt, darunter 3.519 Frauen, was einem Frauenanteil von 49,1 % entspricht.

Die Verwaltungen sind in zehn Funktionsebenen eingeteilt, wobei die erste die niedrigste und die zehnte die höchste ist. Von den zehn Funktionsebene ist die dritte mit einem Drittel aller Angestellten (33,6 %) die größte, gefolgt von der vierten und sechsten Funktionsebenen mit jeweils etwas mehr als 19 % der Bediensteten und der fünften Ebenen mit 11,4 %.

Sehen wir uns die Bediensteten in den Provinzverwaltungen geschlechtsspezifisch an, so fällt auf, dass Frauen sowohl in den untersten zwei als auch in den höchsten zwei Funktionsebenen unterrepräsentiert sind, während sie in der sechsten (60,4 %) und dritten Funktionsebenen (52 %) mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen.

Insgesamt waren 1995 96,4 % der Bediensteten in den Funktionsebenen eins bis acht beschäftigt, 3,6 % in den Funktionsebenen neun und zehn. Bei den Frauen waren sogar 98,9 % aller Provinzangestellten in den Funktionsebenen eins bis acht beschäftigt, nur 1,1 % der Frauen arbeiteten in der neunten oder zehnten Funktionsebenen.

Sehen wir uns die zwei höchsten Ebenen, die Führungskräfte, genauer an, so können wir feststellen, dass von den insgesamt 170 Bediensteten der neunten Ebenen 1995 immerhin noch 30 weiblich waren, das entspricht einem Frauenanteil von 17,7 %. In der höchsten Funktionsebene, der zehnten, betrug der Frauenanteil 11,4 %, d. h. dass nur 10 der insgesamt 88 Beschäftigten dieser Ebenen Frauen waren.⁴⁶

⁴⁶ Über teilzeitbeschäftigte Frauen in den Provinzverwaltungen wurden keine Daten geliefert.

BEDIENSTETE IN DEN GEMEINDEN NACH FUNKTIONSEBENE UND GESCHLECHT

Auch in den Gemeinden der *Lombardei* gibt es zehn Funktionsebenen, wobei die erste wiederum die niedrigste und die zehnte die höchste ist. Insgesamt sind in den Gemeinden der *Lombardei* 58.646 Menschen beschäftigt, davon 25.853 Frauen (55,9 %). Die allermeisten Beschäftigten (93,3 %) arbeiten in den Funktionsebenen drei bis sieben, bei den weiblichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil 94,4 %. Sehen wir uns die einzelnen Funktionsebenen nach Geschlechtern an, so sind die Frauen auf allen Ebenen überrepräsentiert, außer in der ersten (44,5 %), der fünften (44,1 %) und der achten (47,1 %). Stark unterrepräsentiert sind Frauen in den Führungsebenen, der neunten und zehnten Funktionsebene: Von den 333 Beschäftigten der neunten Ebenen sind gerade noch 86 Frauen (25,8 %), in der zehnten und höchsten Ebene sind es immerhin etwas mehr als ein Drittel (36 Frauen von den insgesamt 100 Beschäftigten).⁴⁷

ARBEITSLOSENQUOTE NACH GESCHLECHT

Die Arbeitslosenquote ist in der *Lombardei* in den Jahren von 1993 bis 1998 gesunken und zwar um 1,1 Prozentpunkte (von 5,9 % im Jahre 1993 auf 4,8 % im Jahre 1998). War die Arbeitslosenquote von 1993 bis 1995 im Steigen begriffen und erreichte 1994 mit 6,4 % ihren Höhepunkt, so lässt sich ab 1995 ein stetiges Sinken feststellen.

Beim Vergleich der Arbeitslosenquote zwischen den Geschlechtern fällt auf, dass Frauen sehr viel stärker betroffen sind als Männer: Die Frauenarbeitslosenquote lag in jedem Jahr mehr als doppelt so hoch wie jene der Männer. 1999 waren 3,1 % der Männer aber 7,4 % der Frauen in der *Lombardei* arbeitslos.

Vergleichen wir die Arbeitslosenquote von 1999 in der *Lombardei* mit den Zahlen anderer italienischer Regionen und mit den Daten auf nationaler Ebene⁴⁹, so liegt die *Lombardei* mit einer Arbeitslosenquote von 4,8 % weit unter dem italienischen Durchschnitt von 11,4 % und an vierter Stelle nach den Regionen Trentino-Südtirol (3 %), dem Veneto (4,5 %) und der Emilia Romagna (4,6 %).

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit wurde nicht in Stunden angegeben, sondern nur, ob sie gleich, höher oder tiefer liegt, als die übliche wöchentliche Arbeitszeit (die allerdings auch nicht in Stunden angegeben wurde).

Im der *Lombardei* gaben 85,7 % der Erwerbstätigen (87,6 % der Männer und 86 % der Frauen) an, wöchentlich weder mehr noch weniger als die üblichen Stunden in ihrer Hauptaktivität zu leisten. 5,1 % (6,2 % der Männer und 3,5 % der Frauen) gaben an, Überstunden zu machen, 7,9 % (6,2 % der Männer und 10,5 % der Frauen) gaben hingegen an, weniger Stunden pro Woche als üblich zu arbeiten.

SÜDTIROL

ERWERBSPERSONEN NACH GESCHLECHT UND ALTERSKLASSEN⁵⁰

Der Frauenanteil unter den Erwerbspersonen ist von 39,7 % im Jahr 1995 auf 41,1 % im Jahr 1999 gestiegen. Die Erwerbsquote von Frauen lag im Jahr 2000 mit 47,2 % deutlich unter jener der Männer mit 69,7. Insgesamt lag die Erwerbsquote in *Südtirol* im Jahr 2000 bei 58,2 %.

⁴⁷ Über teilzeitbeschäftigte Frauen in den Gemeindeverwaltungen wurden keine Daten geliefert.

⁴⁹ Bei diesem Vergleich werden nur die Daten berücksichtigt, die uns von der *Lombardei* geliefert wurden. Dadurch wird sichergestellt, dass der gleiche Berechnungsmodus angewandt wurde, die Zahlen also vergleichbar sind.

⁵⁰ Zum Punkt ausländische erwerbstätige Wohnbevölkerung nach Geschlecht wurden leider keine Daten zur Verfügung gestellt.

Vergleichen wir die Erwerbsquote der Südtiroler Frauen nach Altersklassen in den Jahren 1986 und 2000, so können wir feststellen, dass die Erwerbsquote der Frauen in allen Altersklassen außer jener der 15 bis 19-jährigen um 10 bis 20 Prozentpunkte gestiegen ist: Waren 1986 nur 69 % der Frauen zwischen 20 und 29 Jahren erwerbstätig, so waren es 2000 bereits 78,6 %.

Die Erwerbsquote der 30 bis 39-jährigen sank 1986 um 18 Prozentpunkte auf 51 %, 2000 jedoch nur noch um 7,1 Prozentpunkte auf 71,7 %. Auch von den 40 bis 49-jährigen Frauen waren 2000 immerhin noch 67,2 % erwerbstätig (1986 waren es nur 41 %). Das heißt also, immer mehr Frauen Südtirols sind erwerbstätig und immer weniger Frauen geben ihre Beruf aufgrund ihrer Kinder ganz auf.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Von den erwerbstätigen Frauen waren 1999 41,9 % ledig und 50,9 % verheiratet. 1989 waren noch 45,3 % aller erwerbstätigen Frauen ledig und 48,2 % verheiratet. Das heißt also, immer mehr verheiratete Frauen sind auch erwerbstätig. Dennoch erreicht die Erwerbstätigkeit der verheirateten Frauen nicht jene der verheirateten Männer: 1999 waren 55,4 % aller erwerbstätigen Männer verheiratet.⁵¹

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH WIRTSCHAFTSBEREICH, STELLUNG IM BERUF UND GESCHLECHT

Zwar ist die Anzahl der erwerbstätigen Frauen von 1997 bis 2000 um insgesamt 3.300 gestiegen (von 85.100 auf 88.400), doch hat sich an der Stellung im Beruf kaum etwas verändert: Waren 1997 22 % aller weiblichen Erwerbstätigen Selbständige, so waren es im Jahr 2000 auch nur 22,9 %. Im Vergleich dazu waren sowohl 1997 als auch 2000 rund ein Drittel aller erwerbstätigen Männer selbständig. Sehen wir uns die weiblichen Selbständigen nach Wirtschaftsbereichen an, so fällt auf, dass besonders im Dienstleistungsbereich die Selbständigkeit der Frauen stark angestiegen ist: Waren 1997 nur 58 % aller weiblichen Selbständigen im Dienstleistungsbereich tätig, so stieg diese Prozentzahl 2000 auf 61,5 %. In *Südtirol* arbeiten im Jahr 2000 63,5 % der Erwerbstätigen in den Dienstleistungen, 24,5 % im produzierenden Gewerbe und 11,9 % in der Landwirtschaft. Sehen wir uns die Erwerbstätigen der drei Wirtschaftsbereiche nach Geschlecht an, so ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild: Während nur die Hälfte der Männer im Dienstleistungsbereich (51,2 %), ein weiteres Drittel im produzierenden Gewerbe (34,4 %) und immerhin noch 14,3 % in der Landwirtschaft arbeiten, sind Frauen fast ausschließlich im Dienstleistungsbereich (81,2 %) beschäftigt.

BEDIENSTETE DER LANDESVERWALTUNG NACH FUNKTIONSEBENE

1999 waren insgesamt 9.372 Personen in der Landesverwaltung beschäftigt, davon besetzten 7.200 eine Planstelle, 2.170 waren hingegen nur provisorisch beschäftigt. Vergleichen wir diese Zahlen mit der Lombardei, so sehen wir, dass die Provinz *Südtirol* mehr Landesbedienstete hat, als die elf Provinzen der Lombardei zusammen (insgesamt 7.167). Dies ist darauf zurückzuführen, dass Südtirol eine autonome Provinz ist, die sehr viel mehr Zuständigkeiten hat, als die Provinzen der Lombardei. Andererseits ist aber auch das Trentino eine autonome Provinz, allerdings nur mit 5.834 Bediensteten.

Im Landesdienst gibt es neun Funktionsebenen, wobei die erste die niedrigste, die neunte die höchste ist. Insgesamt sind 61,4 % der Landesbediensteten Frauen. Nach Funktionsebene gegliedert sind Frauen in der ersten (97,5 %), vierten (77,6 %) und sechsten (66,8 %) stark überrepräsentiert, während sie in der dritten (1,1 %), siebten (21,9 %) und neunten (16,7 %) stark unterrepräsentiert sind. Das bedeutet, dass nur 16,7 % der Führungskräfte Frauen sind, obwohl 61,4 % aller Landesbediensteten weiblich und auch in der achten Funktionsebenen noch immerhin 53,1 % der Bediensteten Frauen sind.

⁵¹ Leider fehlen die Angaben über die Erwerbsquote unter den ledigen bzw. verheirateten Frauen und Männer.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE FRAUEN IN DER LANDESVERWALTUNG NACH FUNKTIONSEBENE

Von den 9.372 Landesbediensteten waren 1999 77,1 % vollzeit- und 22,9 % teilzeitbeschäftigt. Davon wiederum arbeiteten 45,7 % auf einer halben Stelle, 24,7 % auf einer Dreiviertel-Stelle und 29,5 % hatten eine andere Teilzeit.

In Teilzeit waren hauptsächlich Frauen beschäftigt – mit einem Anteil von 88,8 %. Dementsprechend war auch die Verteilung der Bediensteten mit reduzierter Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Funktionsebenen; die allermeisten arbeiteten in den drei Funktionsebenen mit einem überproportionalen Frauenanteil: 44,1 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiteten in der ersten Funktionsebenen, 31,7 % in der vierten und 22,8 % in der sechsten. Keine einzige Teilzeitstelle gab es in der dritten Funktionsebenen und nur drei in der neunten, also bei den Führungskräften.

BEDIENSTETE IN DEN GEMEINDEN NACH FUNKTIONSEBENE UND GESCHLECHT

1997 waren in den 116 *Südtiroler* Gemeinden insgesamt 4.806 Menschen beschäftigt, davon waren 4.058 pragmatisierte BeamtInnen, 748 hatten eine provisorische Anstellung. Von den 4.806 Beschäftigten waren insgesamt 2.583 Frauen, das entspricht einem Anteil von 53,7 %.

Sehen wir uns die Verteilung der männlichen und weiblichen Gemeindebediensteten nach Funktionsebenen an, so fällt auf, dass Frauen in der ersten (94,9 % Frauen), vierten (71,9 %), fünften (64 %) und sechsten Funktionsebenen (62 %) überrepräsentiert, in der dritten (23 % Frauen) und ab der siebten Funktionsebene aber unterrepräsentiert waren. Betrug der Frauenanteil in der siebten Funktionsebenen noch 32,5 % und in der achten sogar 47,4 %, so sank er bei den Führungskräften (neunte Funktionsebene und darüber) auf 15 % ab.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE FRAUEN IN DEN GEMEINDEN NACH FUNKTIONSEBENE

Insgesamt waren 1997 nur 16,5 % aller Gemeindebediensteten in Teilzeit beschäftigt. Dies waren fast ausschließlich Frauen (96,6 %) in den unteren Funktionsebenen: So waren 61,1 % aller Bediensteten der ersten Funktionsebenen und 23,1 % der zweiten Funktionsebene teilzeitbeschäftigt. Hingegen gab es bei den höheren Funktionsebenen kaum Teilzeitstellen: In der achten Funktionsebene arbeiteten zwei von 81 Beschäftigten in Teilzeit (2,4 %), in der achten sieben von 130 (5,1 %) und bei den Führungskräften arbeitete nur ein Person auf 127 Personen in Teilzeit 0,8 %).

ARBEITSLOSENQUOTE⁵² NACH GESCHLECHT

Sehen wir uns die Zahlen aufgeschlüsselt nach Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden an, so fällt auf, dass heute sehr viel mehr Frauen Arbeit suchen, als noch vor einigen Jahren, der Frauenanteil unter den Arbeitssuchenden ist stärker gestiegen als der Frauenanteil unter den Beschäftigten: Waren 1995 noch 46,6 % aller Arbeitssuchenden Frauen, so waren es 1999 bereits 63,2 %. Die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen ist im selben Zeitraum von 79.700 (39,5 % aller Erwerbstätigen) auf 85.100 (40,5 % aller Erwerbstätigen) gestiegen. Die Arbeitslosenquote liegt in Südtirol weit unter dem nationalen Durchschnitt. Während die Arbeitslosigkeit auf nationaler Ebene in den letzten Jahren zwischen 11 und 12,5 % lag, waren in Südtirol nur zwischen 2,2 % und 2,8 % der Erwerbspersonen auf Arbeitssuche. Auch die Nachbarprovinz Trentino hatte und hat eine fast doppelt so hohe Arbeitslosenrate.

Sehen wir uns das Verhältnis zwischen den Geschlechtern an, so fallen die großen Unterschiede auf: Ist die Arbeitslosigkeit der Männer von 1995 bis 1999 von 2,4 % 1,6 % gesunken, so ist die

⁵² Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Personen, die aktiv Arbeit suchen, an den Erwerbspersonen insgesamt.

Arbeitslosigkeit der Frauen im selben Zeitraum von 3,3 % auf 4,1 % angestiegen. Heute liegt die Arbeitslosenquote der Frauen also dreimal so hoch wie jene der Männer.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

Frauen waren 1997 im Durchschnitt 32,6 Stunden, Männer 40,7 Stunden pro Woche erwerbstätig. 72,8 % der Männer aber nur 44,9 % der Frauen arbeiteten 40 Stunden und mehr pro Woche. Zwischen 30 und 39 Wochenstunden arbeiteten 22,4 % der Frauen und 16,5 % der Männer. Fast ein Drittel (32,7 %) der Frauen, aber nur ein Zehntel (10,7 %) der Männer arbeiteten 1997 durchschnittlich weniger als 30 Stunden pro Woche.

TRENTINO

ERWERBSTÄTIGE WOHNBEVÖLKERUNG, ERWERBSQUOTE NACH GESCHLECHT UND ALTERKLASSEN

Die Erwerbsquote – errechnet aus dem Prozentsatz der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung über 15 Jahren – betrug im Jahr 2000 52,4 %.⁵³ Beschäftigt waren im Jahr 2000 insgesamt 197.000 Personen, davon etwas weniger als zwei Drittel Männern (61,4 %) und etwas mehr als ein Drittel Frauen (38,6 %).

Die Erwerbsquote von Frauen im *Trentino* ist ausgesprochen hoch: 69,4 % der 20 bis 29-jährigen Frauen sind erwerbstätig. Im Gegensatz zu den meisten anderen Arge-Alp-Ländern sinkt dieser Wert nicht ab 30 Jahren, sondern er steigt sogar noch leicht an: Von den 30 bis 49-jährigen Frauen des *Trentino* sind 71 % erwerbstätig. Das heißt, dass die meisten Frauen machen keine Kinderpause, sondern sind auch als Mütter weiter erwerbstätig. Erst in der Altersgruppe von 50 Jahren und mehr nimmt die Erwerbsquote der Frauen im *Trentino* rasch ab.

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN NACH LEBENSFORMEN

Von den insgesamt 82.000 beschäftigten Frauen waren im Jahr 2000 31 % ledig, 62,9 % verheiratet und 6,1 % haben keine Angaben zu ihrem Familienstand gemacht. Allerdings wurden keine Daten darüber geliefert, wie hoch Prozent aller ledigen bzw. verheirateten Frauen erwerbstätig sind. Daher sind die Zahlen nicht sehr aussagekräftig. Auch fehlen die Daten um eine Entwicklung der Situation beschreiben zu können.

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN NACH STELLUNG IM BERUF

Die Anzahl der erwerbstätigen Frauen ist von 55.100 im Jahr 1984 auf insgesamt 76.800 im Jahr 1999 gestiegen. Auch die Stellung im Beruf der Frauen hat sich im Laufe der Jahre etwas verändert: So fällt auf, dass zwar die meisten Frauen immer schon als Angestellte oder Arbeiterinnen erwerbstätig waren, doch ist der Angestelltenanteil von 1984 bis 1999 um fast zehn Prozentpunkte gestiegen. Waren 1984 noch 38,5 % aller erwerbstätigen Frauen Angestellte, so waren es 1991 42,7 % und 1999 sogar 48,4 %, also fast genau die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen. Im selben Zeitraum ist der Anteil der mitarbeitenden Frauen um fast die Hälfte gesunken und zwar von 13,2% (1984) auf 6,6 % (1999). Auch der

⁵³ Zur Erwerbsquote von ausländischen Frauen konnten leider keine Daten geliefert werden.

Anteil der selbständig tätigen Frauen ist um zwei Prozentpunkte auf 10 % gesunken, während jener der Freiberuflerinnen und Unternehmerinnen leicht angestiegen ist und heute bei 2,7 % liegt. Der Anteil der Arbeiterinnen lag und liegt unverändert bei ca. ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen.

BESCHÄFTIGTE NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN, STELLUNG IM BERUF UND GESCHLECHT

Etwas mehr als ein Drittel aller Beschäftigten des *Trentino* sind Frauen. Sie machen 18,8 % der Beschäftigten in der Landwirtschaft, 17,7 % der Beschäftigten in der Industrie und 49,7 % der Beschäftigten im Dienstleistungssektor aus.

Sehen wir uns die beschäftigten Frauen an, so arbeiten 84,1 % aller Frauen im Dienstleistungssektor, 13 % in der Industrie und 2,9 % in der Landwirtschaft. Bei den Männern hingegen arbeiten nur etwas mehr als die Hälfte (53,9 %) im Dienstleistungssektor, immerhin noch mehr als ein Drittel (38,3 %) in der Industrie und 7,8 % in der Landwirtschaft.

Sehen wir uns die Stellung im Beruf geschlechtsspezifisch an, so fällt auf, dass die allermeisten Selbstständigen Männer sind. Die Mehrzahl der Frauen arbeiten in Familienbetrieben mit oder sind Angestellte.

LANDESBEDIENSTETE NACH FRAUENANTEIL, FUNKTIONSEBENE, ARBEITSZEIT

Im *Trentino* arbeiten 5.834 Personen in der Landesverwaltung, davon sind 52,3 %, also mehr als die Hälfte Frauen. Doch variiert auch im *Trentino* der Frauenanteil zwischen den verschiedenen Funktionsebenen gewaltig: So sind Frauen in den unteren Funktionsebenen stark überrepräsentiert (mit Ausnahme der vierten Funktionsebene), während der Frauenanteil ab der sechsten Ebenen kontinuierlich abnimmt: Sind in der sechsten Funktionsebene noch 46,8 % aller Bediensteten Frauen, sind es in der siebten nur noch ein Drittel, in der achten sinkt der Frauenanteil auf 19 % und in der Führungsebene sind gerade noch 15,1 % aller Beschäftigten Frauen.

In der Landesverwaltung des *Trentino* gibt es verhältnismäßig wenig Teilzeitbeschäftigte: Von den insgesamt 5.834 BeamtInnen arbeiten nur 560 (9,6 %) in Teilzeit. Auffällig ist, dass diese Teilzeitbeschäftigten alle in den unteren Funktionsebenen zu finden sind und zwar hauptsächlich dort, wo wir einen großen Frauenanteil feststellen können. In der neunten Funktionsebene sind nur noch 1,7 % der Beschäftigten in Teilzeit, bei den Führungskräften gibt es keine einzige Teilzeitstelle.

GEMEINDEBEDIENSTETE NACH GESCHLECHT, FUNKTIONSEBENE UND ARBEITSZEIT

1999 arbeiteten 5.006 Personen für die Gemeindeverwaltungen, davon waren 2.312 (46,2 %) Frauen. Sehen wir uns die Funktionsebenen nach Geschlecht an, so fällt auf, dass Frauen in der zweiten (89,8 %), sechsten (61,6 %) und dritten (57,7 %) Funktionsebene überrepräsentiert sind. Stark unterrepräsentiert sind sie in der vierten Funktionsebene (24,3 %) und in allen Spitzenpositionen: Auf der ersten Führungsebene sind Frauen mit 26,7 % vertreten, auf der zweiten mit 29,6 % und von den insgesamt 113 Gemeindegemeindefunktionären sind nur 28 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 24,8 %.

In den Gemeinden der Provinz Trient gibt es verhältnismäßig wenig Teilzeitstellen. Insgesamt arbeiten nur 8,2 % der pragmatisierten BeamtInnen Teilzeit. Sehr aussagekräftig ist, dass es praktisch nur in der zweiten Funktionsebenen viele Teilzeitarbeitsplätze gibt, dort arbeiten 65,3 % in Teilzeit. In der dritten Funktionsebene gibt es noch 10,4 % Teilzeitbeschäftigte, auf allen anderen Funktionsebenen liegt der Wert unter 10 %. In der neunten Funktionsebene und besonders bei den Führungskräften gibt es keine einzige Teilzeitstelle. Leider wurden die Daten nicht nach Geschlecht aufgegliedert, doch lässt sich aus den Daten wohl schließen, dass fast ausschließlich Frauen in Teilzeit arbeiten.

ARBEITSLOSENQUOTE⁵⁴ NACH GESCHLECHT

Auch im *Trentino* liegt die durchschnittliche Arbeitslosenquote weit unter dem nationalen Durchschnitt, der über 10 % beträgt. Im Jahr 2000 waren insgesamt 3,4 % der Erwerbsbevölkerung auf Arbeitssuche. Damit lag die Arbeitslosenquote um einen Prozentpunkt tiefer als in den Jahren 1997 bis 2000. Große Unterschiede gibt es allerdings zwischen den Geschlechtern, auch wenn diese im Jahr 2000 kleiner wurden, als sie noch in den vorhergehenden Jahren waren: Von 1997 bis 1999 lag die Arbeitslosigkeit der Männer bei jeweils ca. 3 %, jene der Frauen aber immer über 6 %. Im Jahr 2000 schließlich ist die Arbeitslosenquote der Männer auf 2,8 % gesunken, jene der Frauen auf 4,2 %, d. h. dass Frauen nach wie vor fast doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie Männer.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT

Im *Trentino* arbeiten 58,4 % aller Erwerbstätigen zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche. Am zweithäufigsten arbeiten die Erwerbstätigen über 46 Wochenstunden und zwar 18,9 % aller Erwerbstätigen, gefolgt von 41 bis 45 Stunden pro Woche (6 %). Nur 15,1 % aller Erwerbstätigen arbeiten Teilzeit und damit unter 36 Wochenstunden. Dabei gibt es keine allgemeine Regelung der Wochenstunden für Teilzeit, vielmehr verteilen sich die Teilzeitbeschäftigten auf verschiedenste reduzierte Wochenstunden. Leider liegen die Daten über die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt vor.

ERWERBSTÄTIGE NACH TATSÄCHLICHER WÖCHENTLICHER ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT

23,3 % der Frauen arbeiten weniger als 14 Stunden wöchentlich, 14,3 % zwischen 15 und 20 Stunden, 17,6 % zwischen 20 und 35 Stunden, 33,6 % zwischen 35 und 40 Stunden, während 11 % als wöchentliche Arbeitszeit mehr als 40 Stunden angeben. Bei den Männern geben hingegen 32,3 % an, mehr als 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten. 49,1 % geben eine Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, 10 % eine Arbeitszeit zwischen 20 und 35 Stunden, 8,6 % arbeiten weniger als 20 Stunden.

⁵⁴ Die Arbeitslosenquote des *Trentino* errechnet sich aus dem Prozentsatz der Arbeitssuchenden an den Erwerbspersonen insgesamt.

Tabelle 10:

Erwerbsquote von Frauen in den Arge-Alp-Ländern nach Altersklassen, 2000

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59
Salzburg	41,9	72,4	74,7	74,0	46,2
Tirol	32,5	78,4	69,0	68,4	43,4
Vorarlberg	39,4	76,8	69,0	69,9	41,2
Graubünden*	51,4	73,2	52,9	59,5	49,3
St. Gallen*	53,2	72,1	53,8	62,3	53,2
Tessin*	48,3	73,6	54,4	50,0	36,5
Baden-Württemberg	31,3	71,0	76,1	80,1	66,1
Bayern	39,6	75,2	79,0	79,1	64,9
Südtirol	28,8	78,6	71,7	67,2	42,8

* 1990

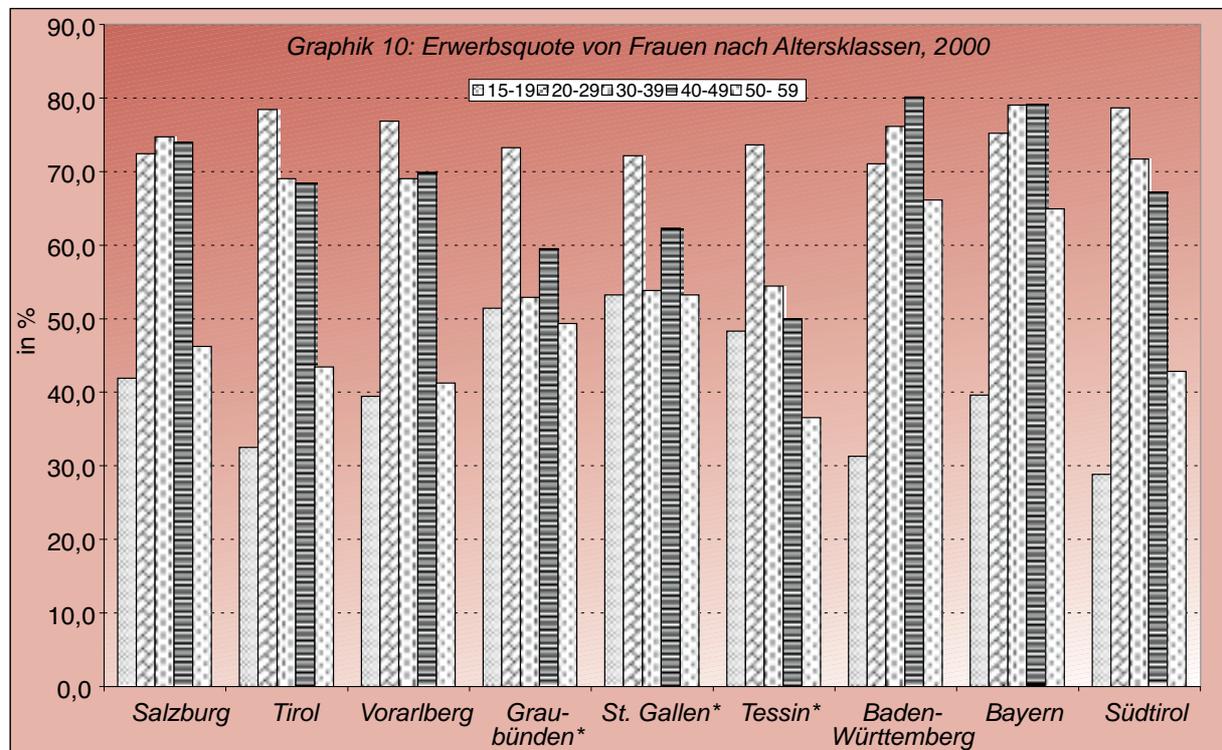


Tabelle 11:

Erwerbstätige Frauen in den Arge-Alp-Ländern nach Wirtschaftssektoren, 2000

	Landwirtschaft	Industrie/Gewerbe	Dienstleistungssektor
Salzburg (2000)	5,0	12,4	82,6
Tirol (2000)	4,0	10,6	85,4
Vorarlberg (2000)	1,9	16,9	81,2
Graubünden (1990)	4,5	10,9	81,6
St. Gallen (1990)	3,7	24,7	67,8
Tessin (1990)	0,9	11,9	86,0
Baden-Württemberg (2000)	2,2	25,8	72,0
Bayern (2000)	3,6	22,5	73,9
Lombardei (1999)	1,3	30,3	68,4
Südtirol (1991)	7,4	11,0	81,6
Trentino (1991)	5,1	10,1	84,7

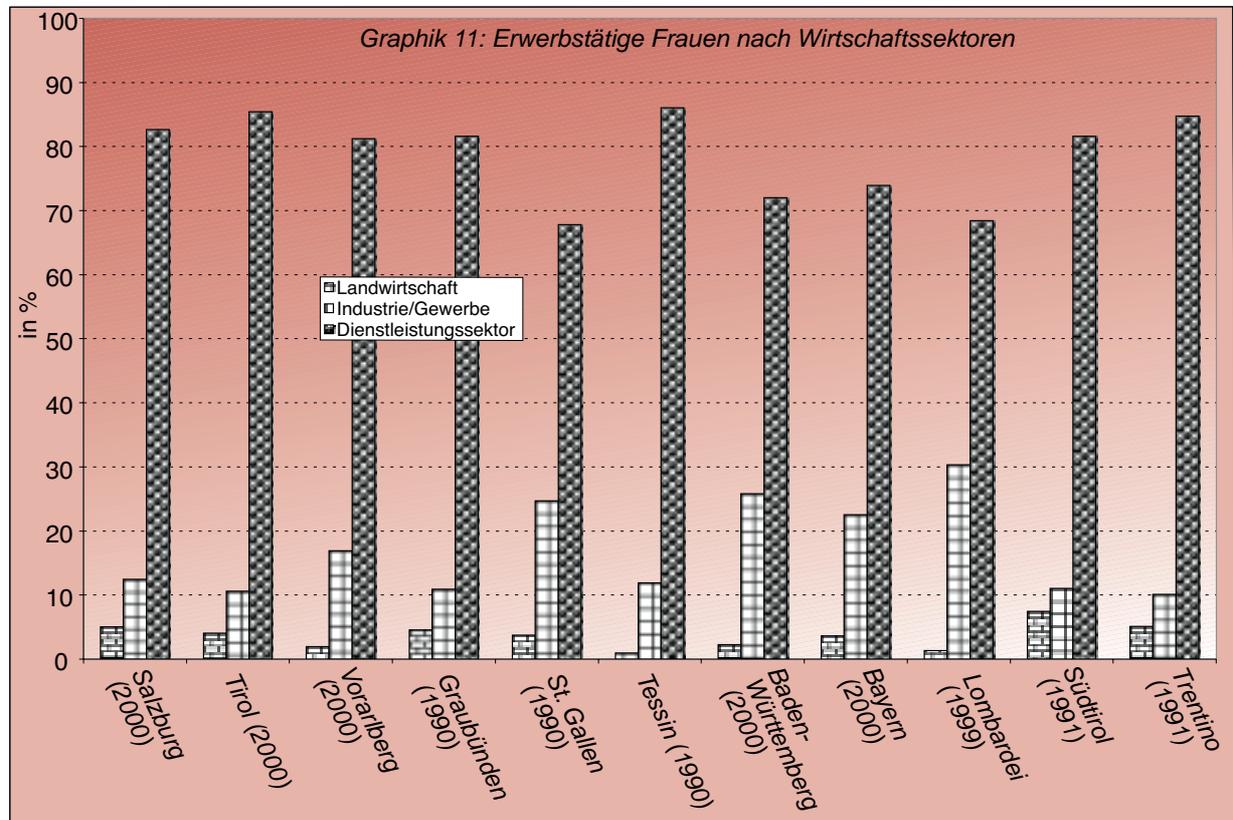


Tabelle 12:

Erwerbstätige Frauen nach Stellung im Beruf, 2000

	Selbständige	Mithelfende	Angest./Beamte	Arbeiterinnen
Salzburg	7,5	3,7	62,5	26,3
Tirol (1991)	6,2	2,9	53,2	37,7
Vorarlberg	4,5	0,6	62,5	32,4
Baden-Württemberg	6,0	2,1	62,2	25,0
Bayern	7,10	2,9	61,0	24,8

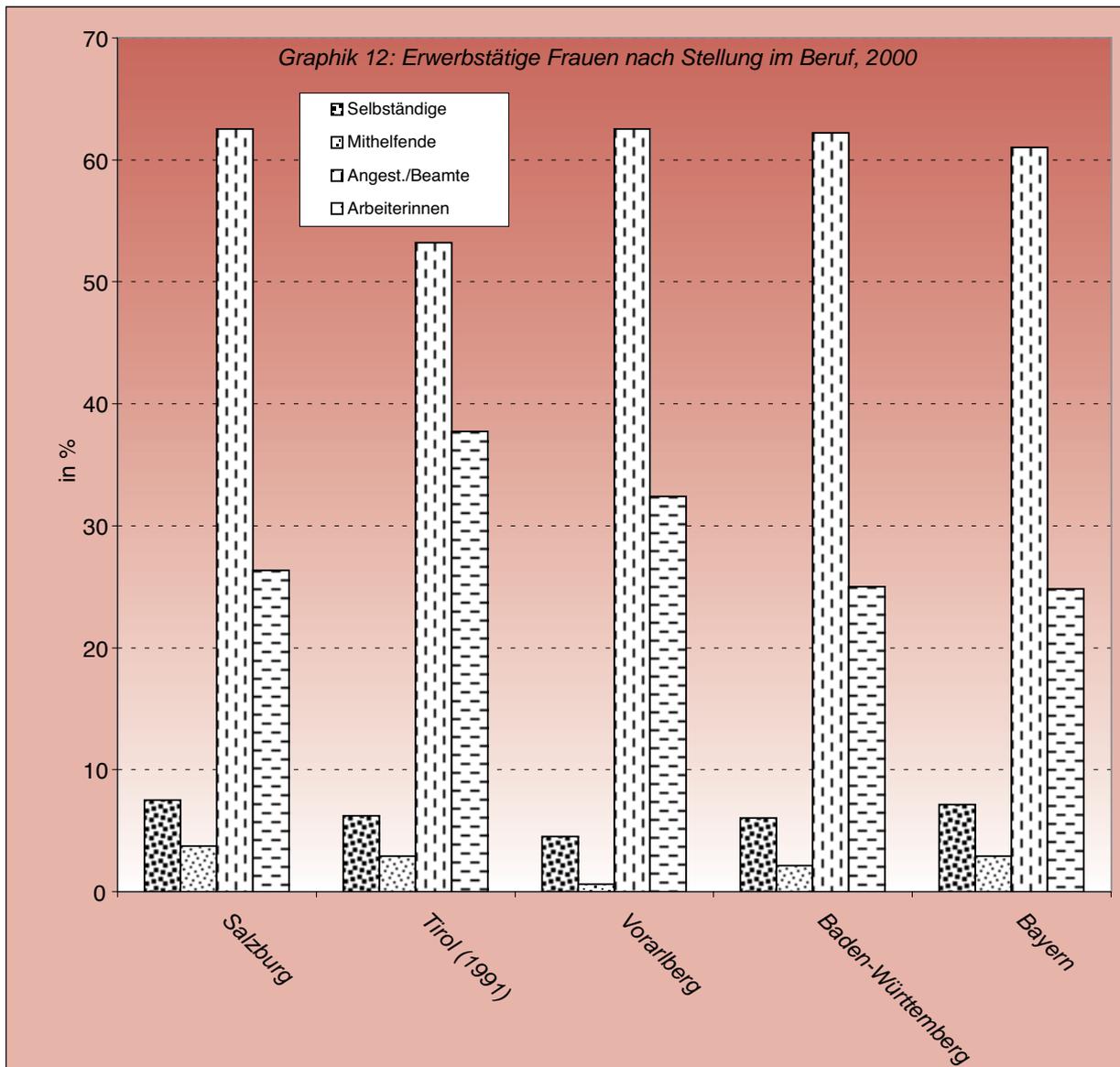


Tabelle 13a:

Erwerbstätige nach wöchentlicher Arbeitszeit und Geschlecht, 1999

	Tirol		Vorarlberg	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
bis 11	5,4	0,8	11,4	4,8
12 bis 24	18,6	1,2	18,3	2,6
25 bis 35	9,9	2,2	13,7	5,9
36 bis 39	16,9	25,6	17,6	21,9
40 und mehr	49,2	70,2	39,0	64,7

Quelle: MZ

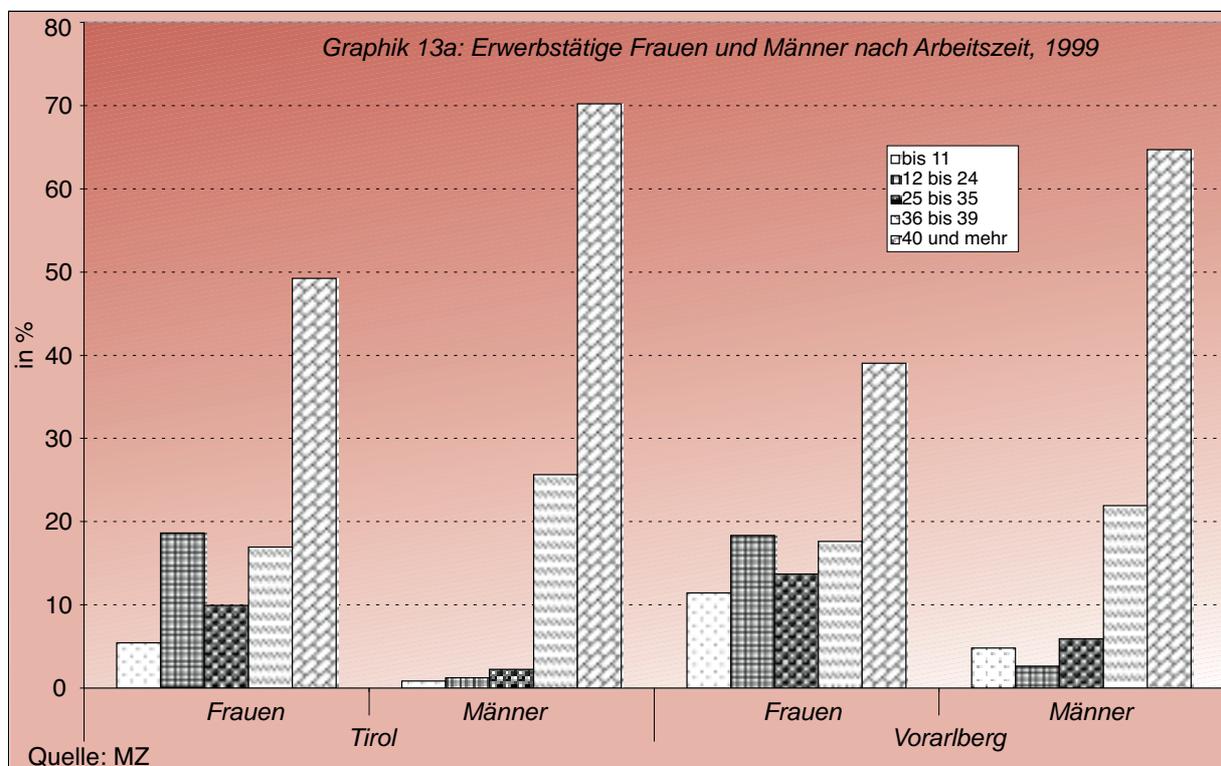


Tabelle 13b:

Erwerbstätige nach wöchentlicher Arbeitszeit und Geschlecht, 1990

	Graubünden		St. Gallen		Tessin	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
bis 9	5,4%	0,4%	6,3%	0,5%	2,8%	0,2%
10 bis 19	9,9%	0,6%	9,9%	0,8%	8,3%	0,8%
20 bis 29	11,6%	1,3%	13,2%	1,4%	13,6%	2,7%
30 bis 39	7,7%	1,6%	9,1%	1,8%	8,0%	2,6%
40 und mehr	50,1%	83,1%	48,0%	84,6%	57,1%	83,9%
unbekannt	15,3%	13,1%	13,5%	10,9%	10,1%	9,8%

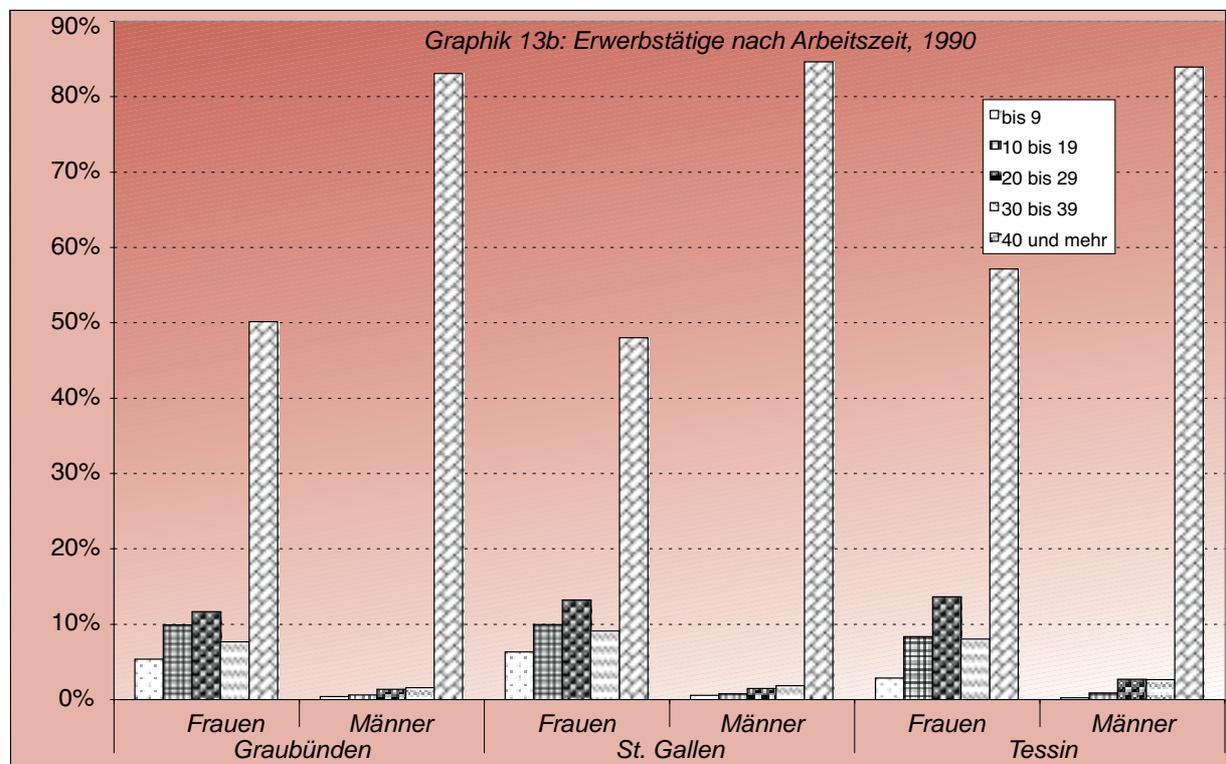


Tabelle 13c:

Erwerbstätige nach wöchentlicher Arbeitszeit und Geschlecht, 1999

	Baden-Württemberg		Bayern	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
bis 14	23,3	7,0	21,6	7,0
15 bis 20	14,4	1,7	14,2	1,6
21 bis 31	12,1	2,0	12,1	2,1
32 bis 39	25,1	30,1	26,7	33,0
40 und mehr	25,1	59,0	25,4	56,3

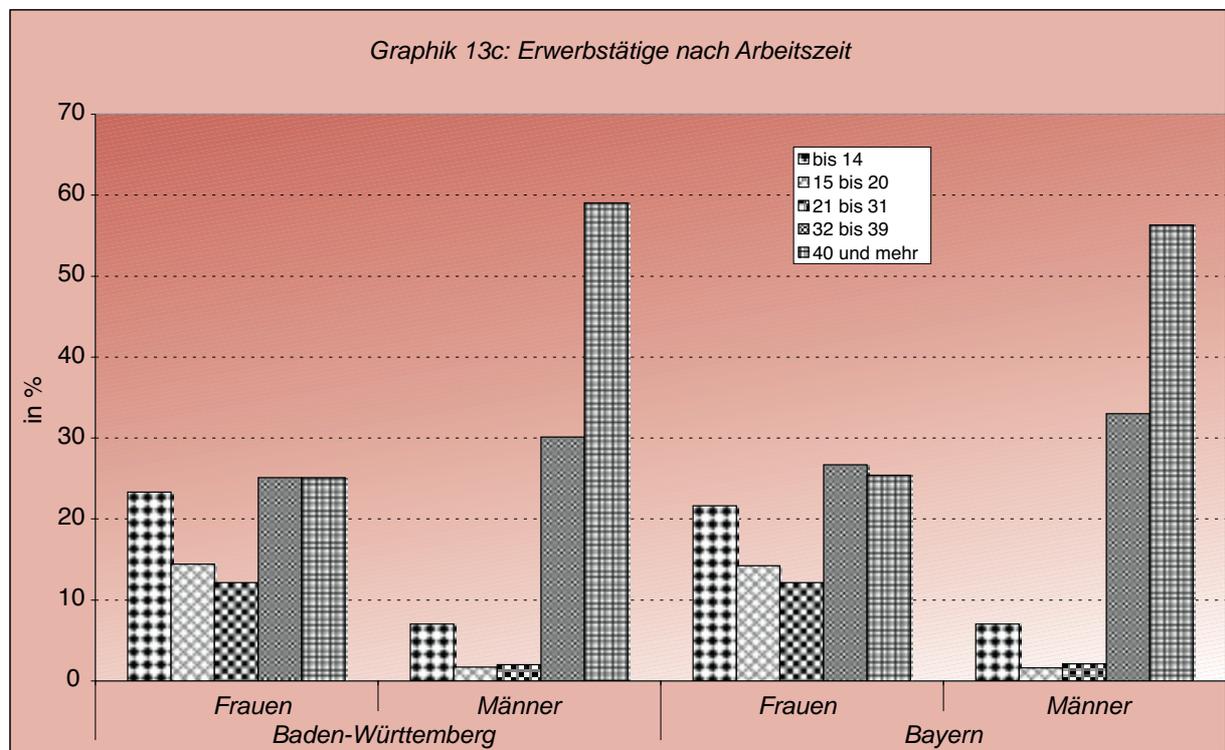


Tabelle 14a:

Frauenanteil an den Führungskräften in der Landesverwaltung der österr. Arge-Alp-Länder

	Führungsebene 1			Führungsebene 2		
	Insges.*	Frauen	in %	Insges.*	Frauen	in %
Salzburg	18+5	1	4,3	164	34	20,7
Tirol	54+8	4	6,5	o.A.	o.A.	o.A.
Vorarlberg	31+4	1	2,9	138	5	3,6

*Abteilungen + Bezirkshauptmannschaften

Führungsebene 1 = AbteilungsleiterInnen, Abteilungsvorstände, Bezirkshauptleute

Führungsebene 2 = ReferatsleiterInnen, DienststellenleiterInnen, AbteilungsleiterInnen in BH

Tabelle 14b:

Frauenanteil an den Führungskräften in den Sozialministerien in Baden Württemberg und Bayern

	Abteilungen			Referate		
	insgesamt	Frauen	in %	insgesamt	Frauen	in %
Baden-Württemberg	6	1	16,7	27	7	25,9
Bayern	9	1	11,1	48	9	18,8

Tabelle 14c:

Anteil der weiblichen Bediensteten in den obersten Funktionsebenen der italienischen Provinzverwaltungen

	10. Führungsebene	9. Führungsebene	8. Führungsebene
Lombardei (1995)	11,36%	17,65%	39,06%
Südtirol (1999)	o.A.	16,70%	53,10%
Trentino (1999)	15,07%	18,97%	34,73%

Zwischen Tradition und Postmoderne
Resumé und Ausblick

7. ZWISCHEN TRADITION UND POSTMODERNE - RESUMÉ UND AUSBLICK

Die europäischen Gesellschaften waren über Jahrhunderte durch patriarchale Strukturen geprägt. Das hatte bedeutet, dass Frauen politisch rechtlos waren und wie Unmündige behandelt wurden. Als Ehefrauen waren sie ihren Ehemännern unterstellt; als nichtverheiratete Frauen standen ihnen kaum Erwerbsmöglichkeiten offen. Diese Jahrhunderte alten Traditionen haben bis heute ihre Spuren hinterlassen. So verwundert es nicht, dass trotz rechtlicher Gleichstellung die gesellschaftliche Positionierung von Männern und Frauen nach wie vor hierarchisch ausgeprägt ist. Hierin bilden die Arge-Alp-Länder keine Ausnahme. Im Gegenteil, als traditionsbewusste Länder haben sich Strukturen, die Männern generell eine höhere soziale Position zuweisen, oft hartnäckiger gehalten als etwa in den skandinavischen Ländern, wo der Gleichheitsgedanke ganz generell zum kollektiven Selbstverständnis gehört.

STATUS QUO

Wie in den meisten anderen west- und nordeuropäischen Ländern so können wir auch in den Arge-Alp-Ländern seit den 70er Jahren von einem Trend zum postmodernen Lebensstil sprechen. Gekennzeichnet ist dieser Trend u.a. durch eine zunehmende Individualisierung der Lebensentwürfe und der Wertestruktur. Trotz oder vielleicht gerade im Zuge dieser Individualisierung kommt der Kleinfamilie ein hoher Stellenwert zu. Ein deutlicher Geburtenrückgang und die Verkleinerung der Haushaltgröße gehen oft mit einer Aufwertung der Erziehung der Kinder oder des Einzelkindes einher. Die Drei-Generationenfamilie in einem Haushalt gehört der Vergangenheit an. Die deutliche Zunahme von Einpersonenhaushalten ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Elternteile im Alter nicht mehr im Haushalt der Kinder leben.

Insgesamt hat sich die individuelle Lebensgestaltung dramatisch verändert: Einerseits wurde das Heiratsalters deutlich hinaufgeschoben; oft leben junge Leute etliche Jahre ohne Trauschein in einem Haushalt, und das Alter der Erstgebärenden liegt heute bereits knapp unter 30 Jahren. Andererseits hat sich die Phase des leeren Nests deutlich verlängert. Sind die Kinder außer Haus, so beginnt für viele Frauen ein neuer aktiver Lebensabschnitt.

Kompensiert wird der Bevölkerungsrückgang z.T. durch Zuwanderung sowie durch höhere Geburtenraten der eingewanderten Bevölkerung. Während der Frauenanteil bei ZuwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei etwas unter dem der jeweiligen einheimischen Wohnbevölkerung liegt, überwiegen Frauen deutlich bei philippinischen und lateinamerikanischen MigrantInnen. Aus Afrika und den meisten asiatischen Ländern wandern bedeutend mehr Männer als Frauen zu. Vor allem die erste Generation der Migrantinnen ist mit vielfältigen Benachteiligungen im Beruf, im sozialen Umfeld und am Wohnungsmarkt konfrontiert.

Ehe und Familie werden nach wie vor als attraktive Lebensform angesehen; gleichzeitig sind jedoch die Ansprüche, die an Familien gestellt werden, gestiegen. Höhere Erwartungen an die Familie, vermehrte Berufsmöglichkeiten für Frauen, geringe Familienkompetenz der Männer haben zu einem kontinuierlichen Anstieg der Scheidungsziffern geführt. Die Zahl der alleinerziehenden Mütter ist generell deutlich angestiegen.

Frauen haben hinsichtlich formaler Bildungsabschlüsse in den letzten Jahrzehnten kräftig aufgeholt. In allen Arge-Alp-Ländern ist die Bildungsbeteiligung von Frauen in den letzten Dekaden deutlich gestiegen, während der Anteil von Frauen ohne weiterführende Bildung in den meisten Arge-Alp-Ländern um rund 20 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

Trotz dieses Aufholprozesses bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich formaler Bildungsabschlüsse. Während jüngere Frauen bei den Schulabschlüssen mit Hochschulreife ihre männlichen Kollegen z.T. bereits überholt haben, sind Frauen generell auf der Ebene der Hochschulbildung nach wie vor deutlich schwächer vertreten als Männer. AusländerInnen haben generell weniger Schul- und Berufsausbildungen als InländerInnen. Zudem sind ausländische Frauen deutlich geringer qualifiziert als ausländische Männer. Einzige Ausnahme bildet die Gruppe der AkademikerInnen.

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes beginnt bei der Ausbildung. So absolvieren in allen Arge-Alp-Ländern mehr Burschen als Mädchen eine Lehre. Burschen werden überwiegend in Gewerbe, Handwerk und Industrie ausgebildet, Mädchen hingegen überwiegend in Gesundheitsdiensten, Handel, Banken.

Beim Lehrpersonal sind Frauen und Männer sehr unterschiedlich vertreten. Das Lehrpersonal in Kindergärten ist in allen Arge-Alp-Ländern fest in weiblicher Hand. Auch bei den Volksschulen dominieren die weiblichen Lehrkräfte, die meist über 80 % des Lehrpersonals ausmachen. Bei den weiterführenden Schulen nimmt der Anteil der Frauen mit der Höhe der Bildungsstufe ab. Am krassesten ist die Unterrepräsentanz von Frauen bei den UniversitätsprofessorInnen. Hier sind Frauen lediglich zu 6 – 10 % vertreten. Die Erwerbsquoten von Frauen sind in den letzten Dekaden in allen Arge-Alp-Ländern deutlich gestiegen. Hinsichtlich der altersspezifischen Erwerbsquote gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Während in einige Ländern die Erwerbsquote von Frauen im Alter zwischen 30 und 39 über jener der Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen liegt (Salzburg, Baden-Württemberg, Bayern) geht der Anteil der erwerbstätigen Frauen in anderen Ländern bereits in dieser Altersgruppe deutlich zurück. Auffallend sind auch die hohen Erwerbsquoten der Frauen über 50 in Baden-Württemberg und Bayern.

Der allergrößte Teil der erwerbstätigen Frauen ist im Dienstleistungssektor tätig. Auf Industrie und Gewerbe entfallen zwischen 10 und 26 %. Frauen finden am häufigsten Anstellung als Angestellte oder Beamtin. Der Anteil der Arbeiterinnen an den beschäftigten Frauen geht kontinuierlich zurück. Teilzeitarbeit ist eine Domäne der Frauen. Während aber in einigen Ländern auch Männer mehr Teilzeit beschäftigt sind und sich etwa die Erwerbsarbeitszeit in den deutschen Arge-Alp-Ländern von Männern und Frauen etwas an einander angleichen, trifft dies etwa auf die Schweizer Arbeitsverhältnisse nicht zu. Der Frauenanteil an den Führungskräften in den Landesverwaltungen ist nach wie vor sehr gering. Vor allem auf der obersten Führungsebene sind noch immer kaum Frauen zu finden.

FRAUEN ALS INHOMOGENE GRUPPE

Im Zuge eines Resumés sollte nicht vergessen werden, dass Frauen genauso wenig wie Männer als homogene Gruppe aufgefasst werden dürfen. Bei aller Unterschiedlichkeit der sozialen Verortung haben Frauen doch eines gemeinsam: Sie sind auch heute noch mit geschlechterhierarchischen Strukturen konfrontiert, was bedeutet, dass viele von ihnen geringere Berufsmöglichkeiten und Aufstiegschancen als Männer haben. Frauen sind nach wie vor überproportional für private Versorgungs- und Betreuungsarbeit zuständig, was für viele – v.a. für alleinerziehende Frauen bzw. im Fall von Scheidung – mit enormen Belastungen und mit erheblichen Nachteilen hinsichtlich des Einkommens und auch der Altersversorgung verbunden ist. Viele Frauen sind nach wie vor männlicher Gewalt ausgesetzt.

GLEICHBERECHTIGUNG

In den letzten Jahrzehnten hat sich jedoch vieles getan. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nicht nur rechtlich festgeschrieben, sondern auch in der öffentlichen Meinung weithin anerkannt. Gleichstellungspolitik, die auf den Abbau hierarchischer Geschlechterstrukturen zielt, ist heutzutage in allen europäischen Ländern auf unterschiedlichsten Ebenen institutionalisiert. Freilich muss hier gleich

vorweg daraufhingewiesen werden, dass Gleichstellungspolitik als Politikfeld heute zwar weitgehend unumstritten ist, jedoch nach wie vor meist nur einen marginalen Stellenwert einnimmt. Das ist auch der Grund, warum dem Gender Mainstreaming Prinzip eine ganz entscheidende Bedeutung zukommt. Da wir in allen gesellschaftlichen Bereichen (statistisch nachzuweisende) hierarchische Positionierungen von Männern und Frauen – jeweils als soziale Gruppe gedacht – vorfinden, kann Gleichstellungspolitik nur erfolgreich sein, wenn sie in allen Politikfeldern als unverzichtbares Prinzip Eingang findet. Darin liegt die Chance dieses u.a. von der Europäischen Union forcierten Konzeptes. Die Gleichstellung von Männern und Frauen wird als wesentlicher Bestandteil einer ‚europäischen Identität‘, der europäischen politischen Kultur aufgefasst. Darin liegt auch die Gefahr des Gender Mainstreaming-Konzeptes, dass der Ansatz über die politische Rhetorik und symbolische Politik nicht hinausgeht.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ALS FRAUENPOLITIK

Gleichstellungspolitik muss somit auf mehreren Ebenen realisiert werden. Zunächst muss Gleichstellungspolitik als *Frauenpolitik* nach wie vor bestehende Diskriminierungen und Benachteiligungen von Frauen bekämpfen. Es kann nicht angehen, dass Frauen dafür, dass sie so unverzichtbare Aufgaben wie Kindererziehung und Altenbetreuung übernehmen, auch noch finanzielle oder sogar existenzielle Nachteile auf sich nehmen müssen. Nach wie vor sind etwa alleinerziehende Mütter überproportional von Armut bedroht; nach wie vor hat ein Großteil der Frauen keine eigenständige Alterssicherung. Gleichstellungspolitik muss hier Partei für Frauen ergreifen. Die Übernahme von gesellschaftlich notwendigen Betreuungsaufgaben darf nicht mit sozialen Nachteilen, sondern muss vielmehr mit sozialen Rechten verbunden sein.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ALS GESCHLECHTERPOLITIK

Gleichstellungspolitik ist jedoch mehr als Frauenpolitik. Als *Geschlechterpolitik* richtet sich Gleichstellungspolitik an *Männer* und an *Frauen*. Wenn von der gesellschaftlichen Rolle des Mannes und der gesellschaftlichen Rolle der Frau die Rede ist, so versteht es sich von selbst, dass sich Veränderungen nur im Zusammenspiel erfolgreich realisieren lassen. Tatsächlich hat sich aber die gesellschaftliche Rolle der Frau wesentlich stärker verändert als jene des Mannes. Die ausschließliche Rolle der Hausfrau und Mutter gehört der Vergangenheit an; die lebenslange, wenngleich meist mit Unterbrechungen verbundene Berufstätigkeit der Frau ist heute eine Selbstverständlichkeit geworden; ein Großteil der Frauen verbindet Familien- und Betreuungsaufgaben mit Berufstätigkeit. Diesem geänderten Rollenverständnis entspricht jedoch keineswegs eine analoge Veränderung der männlichen Rolle. Nach wie vor wird der Grossteil der Familienarbeit von Frauen geleistet. Geschlechterpolitik muss daher auch dahinwirken, dass Männer (Väter) vermehrt Familien- und Betreuungskompetenzen erwerben und auch tatsächlich Betreuungs- und Versorgungsaufgaben übernehmen. Dass die Veränderung des männlichen Rollenbildes mit jenem des weiblichen Rollenbildes keineswegs Schritt gehalten hat, führt vermehrt zu Verunsicherungen männlicher Identität und zu Gewalt in der Familie. Als Geschlechterpolitik muss es daher auch um Bewusstseinsbildung hinsichtlich männlicher und weiblicher Identitäten gehen. Erst wenn diese als individuelle, selbstbestimmte und nicht sozial festgelegte Identitäten verstanden werden, kann von Gleichstellung gesprochen werden. Erst wenn es für Männer wie für Frauen selbstverständlich geworden sein wird, gesellschaftliche, politische *und* private Verantwortung zu übernehmen, wird sich Gleichstellungspolitik erübrigen, erst dann wird dieses Politikfeld überflüssig geworden sein.

GENDER MAINSTREAMING

Im Sinn des Gender Mainstreaming, auf das sich die EU-Mitgliedsstaaten ebenso wie die Schweiz, aber auch Kommunen und Länder festgelegt haben, muss daher Gleichstellungspolitik Strukturpolitik sein und in alle Politikfeldern miteinbezogen werden. D. h. Familienpolitik, Fiskal-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik müssen so gestaltet werden, dass Geschlechterhierarchien abgebaut werden.

POLITISCHE REPRÄSENTATION

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Verstärkung der politischen Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung. Hier haben Frauen in den letzten Jahrzehnten kräftigt aufgeholt: In allen Arge-Alp-Ländern hat sich der Anteil der Frauen in den nationalstaatlichen und regionalen Parlamenten deutlich erhöht. Während aber Frauen auf der Landes/Provinzebene relativ gut Fuß fassen konnten und auch in den Landesregierungen wesentlich besser vertreten sind als noch vor einigen Jahren, ist es für Frauen nach wie vor besonders schwierig, auf Gemeindeebene politische Positionen einzunehmen. Die Position des Bürgermeisteramtes ist nach wie vor fast ausschließlich mit Männern besetzt.

Generell können wir von einem Stadt-Land und von einem Links-Rechts-Gefälle sprechen: Frauen sind in Städten wesentlich besser vertreten als in ländlichen Gebieten und in grünen und linken Parteien besser als in konservativen und rechtspopulistischen Parteien. Dabei spielen grüne und linke Parteien oft eine Vorreiterrolle. Wenn die Schallmauer einmal durchbrochen ist und Frauen als Politikerinnen zum politischen Alltag gehören, dann gelingt es auch Frauen aus konservativen und rechtspopulistischen Parteien politische Spitzenpositionen einzunehmen.

Im Bereich der politischen Repräsentation lässt sich gut zeigen, dass gezielte Gleichstellungspolitik Erfolg hat: So sind Frauen in jenen Parteien und auf jenen Listen, die sich auf einen Mindestanteil weiblicher Kandidaten verpflichten, besser vertreten als in Parteien, die dies nicht tun oder die Quote niedrig ansetzen; je höher der Anteil von Frauen auf den KandidatInnenlisten und je besser platziert die Kandidatinnen werden, desto höher die Zahl der gewählten Frauen; Frauen sind dort besser politisch vertreten, wo eigene Kampagnen durchgeführt oder Frauenlisten aufgestellt oder gezielte Kampagnen durchgeführt wurden. Aber auch hier gilt: Gleichstellungspolitik ist immer auch von frauenfreundlichen Strukturen abhängig: So fördert das (geschlechtsneutrale) Verhältniswahlrecht die politische Repräsentation von Frauen, während das (ebenso geschlechtsneutrale) Mehrheitswahlrecht sich negativ auf die politische Vertretung von Frauen auswirkt.

GLEICHSTELLUNGSGESETZE

Die Erfahrung der letzten Jahrzehnte hat gezeigt, dass die formalrechtliche Verankerung des Gleichheitsgebotes genauso wenig wie die vermehrte politische Repräsentation von Frauen ausreichen, um die sozio-ökonomische Situation von Frauen nachhaltig zu verbessern. Dies hat dazu geführt, dass über die Beseitigung von Frauendiskriminierung hinaus, ein Bekenntnis zur aktiven Gleichstellungspolitik, d.h. auch zu positiven Aktionen in internationalen Konventionen, in den EU-Verträgen und Richtlinien der EU sowie in den nationalen Verfassungen der Arge-Alp-Staaten und in nationalen und regionalen Gesetzen festgeschrieben wurde. So wurden Gleichstellungsgebote oder Gleichbehandlungs-/Gleichstellungsgesetze für die Privatwirtschaft erlassen. Darüber hinaus haben sich die öffentliche Verwaltungen teils in eigenen Gesetzen dazu verpflichtet, der Unterrepräsentation von Frauen auf den Führungs- und Funktionsebenen durch Förderpläne, qualifikationsabhängige Quoten etc. entgegenzuwirken. Mit der Konzeption, der Umsetzung und Überwachung der damit verbundenen Maßnahmen sind in der Regel die Gleichstellungsinstitutionen betraut.

Auch hier muss freilich mitbedacht werden, dass diese Gleichstellungsgesetze sich ausschließlich auf den Bereich der Erwerbswelt beziehen. Das bedeutet aber auch, dass diese Gesetze solange nur sehr begrenzte Wirkung zeigen werden, solange sich nicht geschlechtergerechte Gesellschaftsmodelle in einem umfassenden Sinn durchsetzen. Gleichbehandlung im Beruf ist ohne Gleichstellung im Bereich der Betreuungs- und Familienarbeit nicht zu realisieren ist. Ein weiteres Manko ist auch, dass in den entsprechenden Gesetzen z.T. weder verbindliche Vorgaben (Quoten) noch Sanktionen bei Nichterfüllung vorgesehen sind. Abgesehen von der Schweiz ist kein Recht auf Verbandsklage vorgesehen. Zudem fehlen in der Regel umfassende Information und Aufklärung der Personalmanager und z.T. auch ausreichende Schulungen der Gleichbehandlungsbeauftragten.

GLEICHSTELLUNGSINSTITUTIONEN

In allen Arge-Alp-Ländern sind Frauenreferate bzw. Gleichstellungsbüros eingerichtet worden. Ihre Aufgabe ist es, gesellschaftliche Veränderungen im Sinne von Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen herbeizuführen und Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung zu setzen. Besondere Bedeutung kommt hierbei der Öffentlichkeitsarbeit und der politischen Bildung zu. Die Frauenreferate fungieren z.T. als Beratungsstellen, v.a. aber initiieren und unterstützen sie Projekte und Frauennetzwerke. Die Frauenbüros/Gleichstellungsstellen erarbeiten landespolitische Maßnahmen, Programme zur Förderung der Chancengleichheit; befassen sich mit Rechts- und Grundsatzfragen sowie mit der Neukonzeption von Politiken für Frauen; sie sind für die Umsetzung der Landesgleichstellungsgesetze zuständig.

IMPULSE – INITIATIVEN - PROJEKTE

In den letzten Jahren haben alle Gleichstellungsinstitutionen in den Arge-Alp-Ländern zahlreiche Impulse gesetzt und neue Wege aufgezeigt, wie Chancengleichheit nicht nur formal, sondern tatsächlich verwirklicht werden kann. In allen Arge-Alp-Ländern wurden zahlreiche Projekte initiiert und durchgeführt, um den Gleichstellungsgedanken tatsächlich umzusetzen. Die Schwerpunkte der Projektarbeit und Initiativen liegen in den Bereichen *Weiterbildung*, *politische Bildung* (inklusive der Förderung einer geschlechtergerechten Sprache) und *Arbeitsmarkt*. Es wurden zahlreiche Publikationen herausgegeben. Zu den Themen *Gewalt gegen Frauen*, *Frauen und Politik* und *Frauen in der Geschichte* wurden erfolgreich Projekte durchgeführt. Daneben wurden *Teilzeitinitiativen für Führungskräfte* in der Landesverwaltung und *Mentoringprojekte* für den Aufstieg von Frauen im Landesdienst durchgeführt. Weitere Projekte galten der Förderung des weiblichen Unternehmertums.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ALS STRUKTURPOLITIK

Abschließend muss festgehalten werden, dass es mit Projekten, Initiativen, mit Bewusstseinsbildung bzw. mit einer Veränderungen von Einstellungen, von Prioritäten und Lebensentwürfen allein nicht getan ist. Vielmehr bedarf es immer auch institutioneller Rahmenbedingungen, um überhaupt Veränderungen zu ermöglichen. Oft sind es „geschlechtsneutrale“ Entscheidungen, die am nachhaltigsten die Situation von Frauen verbessern können. So hat etwa die Öffnung des Zugangs zum höheren Bildungswesen die gesellschaftliche Position von Frauen entscheidend verbessert. Ebenso wirkt sich eine generelle Arbeitszeitverkürzung egalisierend auf des Geschlechterverhältnis aus. Auch eine flächendeckende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen wirkt sich nicht nur positiv auf die Sozialisation der Kinder aus, sondern erleichtert es, Familie mit Beruf zu vereinbaren. Um Gleichstellungspolitik zu realisieren bedarf es einer frauen- und familiengerechten Arbeitszeitpolitik und Wohnbaupolitik. Ebenso ist der Ausbau des öffentlichen Verkehrs, das Angebot von Ganztagschulen und ausreichender Freizeiteinrichtun-

gen Voraussetzung für eine erfolgreiche Frauenpolitik. Anders ausgedrückt: Eine (Re-)Privatisierung öffentlicher Dienste kann v.a. für Frauen mit Versorgungspflichten besonders negative Auswirkungen haben; eine Politik der Lohnspreizung wird das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen neuerlich vergrößern; ein restriktiver Zugang zu höherer Bildung wird besonders jungen Frauen aus Familien mit niedrigem Einkommen schaden, etc. Das heißt nichts anderes, als dass Gleichstellungspolitik immer auch Strukturpolitik sein muss. Es heißt aber auch, dass all jene, die sich in diesem Politikfeld engagieren, nicht nur auf ein gutes Stück erfolgreicher Arbeit zurückschauen können, sondern dass bis zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen noch ein langer Weg vor uns liegt.

DIE AUTORINNEN

Erna Appelt: A. Univ. Profⁱⁿ Drⁱⁿ, Professorin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Innsbruck.
Forschungsschwerpunkte:

Geschlechterforschung, Demokratietheorie, Europäische Union.

Monika Jarosch: Drⁱⁿ Mag^a, Politikwissenschaftlerin und Juristin, Mitarbeiterin des Vereins Arbeitskreis Emanzipation und Partnerschaft in Innsbruck.

Kludia Resch: Mag^a, Politikwissenschaftlerin, Gemeinderätin in Meran und engagiert in verschiedenen Frauengruppen, derzeit Koordinatorin des frauenforums - forum delle donne -forum dles ëres.

DIE ARBEITSGRUPPE „FRAUEN IN DEN ARGE-ALP-LÄNDERN

LAND SALZBURG

Mag^a Romana Rotschopf
Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung
Salzburger Landesregierung

LAND VORARLBERG

Mag^a Monika Lindermayr
Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung

LAND TIROL

Mag^a Elisabeth Stögerer Schwarz
Frauenreferat des Landes Tirol

Johanna Mitterstieler
Frauenreferat des Landes Tirol

LAND BAYERN

Oberegierungsrätin Drⁱⁿ Astrid Czaja
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit

Richard Paul
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

BADEN-WÜRTTEMBERG

Ministerialrätin Ursula Jaeger
Sozialministerium Baden-Württemberg

Magdalene Häberle
Referat Frau & Wirtschaft
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

KANTON ST. GALLEN

Vera Niedermann
Gleichberechtigungsstelle Kanton St. Gallen

Susanne Gabathuler
Personalamt des Kantons St. Gallen

KANTON TESSIN

Drⁱⁿ Marilena Fontaine
Beauftragte für Frauenanliegen
Staatskanzlei des Kantons Tessin

KANTON GRAUBÜNDEN

Sina Bardill
Stabsstelle für Gleichstellungsfragen

REGION LOMBARDEI

Drⁱⁿ Donata Corelli
Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit

Drⁱⁿ Giovanna Bassi
Organisationseinheit Frauenpolitik und Chancengleichheit

AUTONOME PROVINZ TRIENT

Drⁱⁿ Daria de Pretis
Kommission für Chancengleichheit der Autonomen Provinz Trient

Drⁱⁿ Luica Trettl
Sonderbeauftragte für die Chancengleichheit der Autonomen Provinz Trient

AUTONOME PROVINZ BOZEN

DDrⁱⁿ Julia Unterberger
Präsidentin des Landesbeirates zur Verwirklichung der Chancengleichheit
zwischen Frau und Mann des Landes Südtirol

Drⁱⁿ Elisabeth Spergser
Amt für Kabinettsangelegenheiten

Drⁱⁿ Petra Notdurfter
Frauenbüro des Landes Südtirol