
Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union

Ausgewählte Vereinbarungen in Österreich
Phase II

WP/97/11/DE



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union

Ausgewählte Vereinbarungen in Österreich
Phase II

Birgit Buchinger

Ulrike Gschwandtner

Erika Pircher

Institut für Alltagskultur (IAK)

Applied Social and Cultural Research

Zusammenfassung

Die österreichische Realität bezüglich Gleichbehandlung wird durch die Existenz zweier unterschiedlicher Bundesgesetze entscheidend geprägt. (Buchinger/Gschwandtner/Pircher 1996) Während das 1993 verabschiedete Bundes-Gleichbehandlungsgesetz den Abschluß von Frauenfördermaßnahmen bindend vorschreibt, ist dies beim 1979 verabschiedeten und in der Folge mehrmals novellierten Gleichbehandlungsgesetz, das für die Privatwirtschaft gilt, nicht der Fall. Konkret bewirkt dies, daß es auf Seiten der öffentlichen Hand - wie beispielsweise den Ministerien und den diesen angegliederten Einrichtungen - Frauenförderpläne gibt. Für die Privatwirtschaft trifft dies nur in Ausnahmefällen zu. Auf der kollektivvertraglichen wie auch auf der betrieblichen Ebene gibt es nur vereinzelt verbindliche, schriftlich festgelegte Regelungen zum Thema Gleichbehandlung.

Für die betriebliche Ebene hat die so gestaltete gesetzliche und kollektivvertragliche Praxis logischerweise entscheidende Konsequenzen. Es gibt in Österreich überhaupt erst seit wenigen Jahren Bestrebungen, Frauenförderung bzw. Chancengleichheit auf der betrieblichen Ebene zu realisieren. Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit stellen demnach in Österreich eine große Ausnahme dar. Aufgrund der Ergebnisse der Rechercheprozesses definierten wir folgende vier Untersuchungsebenen: Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, Frauenförderpläne und Landesgesetze zu Gleichbehandlung. In die Untersuchung wurden letztlich elf Vereinbarungen aufgenommen, die den vier Ebenen folgendermaßen zuzuordnen sind: Ein Kollektivvertrag der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Sozialversicherungsträger; drei Betriebsvereinbarungen, sechs Frauenförderpläne und ein Landesgesetz zur Gleichbehandlung.

Folgende positive und kritische Aspekte von Chancengleichheit und Frauenförderung konnten auf den vier Untersuchungsebenen von Vereinbarungen festgestellt werden:

Kollektivverträge verstehen sich allgemein nicht als Instrumentarien zur Durchsetzung der Chancengleichheit, vielmehr gehen sie in ihrem Selbstverständnis von einem geschlechtsneutral gehaltenen Regelungscharakter aus. Das einzige innovative Beispiel kommt aus dem Bereich der Fachgewerkschaft für Privatangestellte. So ist in diesem Kollektivvertrag neben der sprachlichen Gleichbehandlung ein explizites Frauenförderprogramm formuliert und somit verbindlich geregelt. Die Möglichkeit des Abschlusses eines Generalkollektivvertrages - d.h. eines Kollektivvertrages

zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und der Bundeswirtschaftskammer - zur Chancengleichheit wird allerdings in Österreich derzeit nicht diskutiert.

Auf betrieblicher Ebene stellen schriftliche und verbindliche Vereinbarungen in österreichischen Unternehmen eine Ausnahme dar. Folgende positiven und kritischen Aspekte der von uns untersuchten Betriebsvereinbarungen können festgehalten werden: Die Existenz einer Betriebsvereinbarung zu Chancengleichheit bzw. mit Passi zu Frauenförderung ist vor dem Hintergrund der Situation österreichischer Privatunternehmen schon an sich als innovativ und positiv zu bewerten. Es zeigt sich, daß Betriebsvereinbarungen ein adäquates Instrumentarium darstellen, detailliert auf einzelne Problembereich der Frauenerwerbstätigkeit in Unternehmen einzugehen und diesbezüglich konkrete Maßnahmen der Frauenförderung zu entwickeln. So erachten wir zum Beispiel die von der Firma Nestlé festgelegte Ermutigung von Frauen, sich für bisher typische Männerberufe zu bewerben, für insofern innovativ, als dies mit einer Hilfestellung bei der Integration in diese Bereiche begleitet wird. Unter demselben Vorzeichen firmiert das Teilzeit-Regulativ der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse. Kritisch bleibt anzumerken, daß auch auf dieser Ebene die Frage der Umsetzung und Implementierung weitestgehend offen bleibt. Demzufolge bleibt es auch hier dem Engagement und der Machtposition einzelner AkteurInnen überlassen, wie verbindlich die Maßnahmen umgesetzt werden.

Die von uns untersuchten Frauenförderpläne weisen zusammenfassend folgende positiven und kritischen Aspekte auf:

a) Positive Aspekte

Alle Bundesbediensteten sind von Frauenförderplänen erfaßt. Einige wesentliche Bereiche wie Zugang zum Arbeitsplatz, Vereinbarkeitsthematik, Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg oder Zulassung zu Weiterbildungsmaßnahmen werden in den Frauenförderplänen berücksichtigt. Weiters bilden die Gleichbehandlungbeauftragten, -kommissionen sowie -arbeitsgruppen auf den verschiedensten Ebenen ein dichtes institutionelles Netz.

b) Kritische Aspekte

Da die Dringlichkeit der Förderung von Frauen aus dem Maß ihrer Unterrepräsentation abgeleitet wird, stellt die genaue und aussagekräftige statistische Ist-Analyse der Bundesbediensteten die Basis für die Umsetzung des jeweiligen Frauenförderplanes dar. Die Daten zu den Bediensteten der diversen Bundeseinrichtungen werden jedoch unterschiedlich

genau erhoben, sodaß es keine vergleichbare Datenbasen gibt. Es obliegt also dem „good will“ des jeweiligen Ministers bzw. der jeweiligen Ministerin, wie zwingend er/sie die Umsetzung des Frauenförderplans vorschreibt (Erlaß/Verordnung). Weiters sind die Standards im Bereich der Frauenförderpläne sehr unterschiedlich. (z.B.: Ressourcen, Zeitplan, Stellenplan). Letztlich können daher verschiedene Regelungen im Bereich der Frauenförderpläne nur als „totes Recht“ bezeichnet werden, deren Wirkungen über eine symbolische oftmals nicht hinausgehen.

Mit der Verabschiedung von Landesgesetzen zur Gleichbehandlung wird ein bisher von der Chancengleichheitsgesetzgebung ausgeklammerter Teil der weiblichen Erwerbstätigen, nämlich die Landesbediensteten, erfaßt. Dies trifft bis dato jedoch nur auf drei von neun österreichischen Bundesländern zu. Als wichtig erachten wir, daß nicht nur flächendeckend Landesgesetze zur Gleichbehandlung verabschiedet werden, sondern daß einheitliche Standards sowohl in Hinblick auf inhaltliche und organisatorische Regelungen wie auch bezüglich Umsetzung und Implementierung festgelegt werden.

Werden die untersuchten Vereinbarungen den von der European Foundation entwickelten Kategorien¹ zugeordnet, so ergibt sich folgendes: Sie gehören überwiegend der Kategorie der deklarierten Chancengleichheitsvereinbarungen an (Kategorie i). Hier wiederum fallen sie überwiegend in die Unterkategorie (ia), das heißt, sie verstehen sich als Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit an sich, unabhängig davon, ob dies Auswirkungen in der Praxis hat oder nicht. Hierin fallen jene Vereinbarungen, die Themenbereiche wie Zugang zum Arbeitsplatz, Entlohnung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Aufstieg u.ä. zum Inhalt ihrer Regelungen haben. Jene Betriebsvereinbarung beispielsweise, die sexuelle Belästigung als Entlassungsgrund definiert, fällt hingegen in den Bereich jener Vereinbarungen, die sich explizit gegen Diskriminierung richtet. (Kategorie ib) Als Vereinbarung, die als gut im Kontext zu verstehen ist (Kategorie ii), wäre das Teilzeit-Regulativ der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse zu verstehen. Es zielt darauf ab, negative Begleiterscheinungen von

¹ „It is useful to indicate (...) some different ways in which a collective agreement (or provision therein) may be designated as a ‘good’. Here we adopt a working distinction between:

(i) agreements which of themselves may appear to be good agreements, and
(ii) those which appear good once they are considered in context.

The first category - agreements which are of themselves good - has two (possibly overlapping) sub-categories:

(ia) self-declared EO agreements (those which declare an intention to promote equality of women and men, whether or not they have this effect in practice), and

(ib) agreement which explicitly attempt to address discriminatory practice....“ (Bercusson, Dickens 1996, p. 26)

Teilzeitarbeit zu vermeiden. Im Licht der entsprechenden EU-Gesetzgebung² geht keine der Bestimmungen angeführten Vereinbarungen über jene der Europäischen Union hinaus.

Aus einer anderen Perspektive betrachtet zeichnen folgende Momente wesentlich für den aktuellen Stand der Frauenförderung und Chancengleichheit in Österreich verantwortlich. In Hinblick auf Gesetzeslage und politische Rahmenbedingungen sind folgende Aspekte von herausragender Bedeutung:

- Es gibt - auch im Gleichbehandlungsgesetz - keine konkreten Vorgaben zur Umsetzung von Chancengleichheitspolitik in der Privatwirtschaft (wie z.B. „Positiven Aktion“).
- In vielerlei Hinsicht sind die Regelungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zur Chancengleichheit im Bundesdienst allgemeiner Natur und bleiben so letztlich in bezug auf Implementierung unverbindlich.
- Weiters ist der die österreichischen Arbeitsbeziehungen prägende Einfluß der sozialpartnerschaftlichen Kultur anzuführen, welche sich durch Informalität, Paternalität, Intransparenz und Androzentrismus auszeichnet. Dies wirkt sich in besonderem Maße auf die Regelungen von Chancengleichheits- bzw. Frauenförderungsvereinbarungen aus: Prinzipiell strukturiert Halbherzigkeit die gesamte Frauenförderungs- und Gleichbehandlungspolitik auf Kollektivvertragsebene ebenso wie in den Unternehmen. Falls überhaupt konkret auf Chancengleichheit Bezug genommen wird, geschieht dies überwiegend als Demonstrationsakt des „good will“. Verbindliche Umsetzungsmaßnahmen sowie Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung fehlen.

² Richtlinien 75/117/EG; 76/207, EG; 79/7/EG; 86/378/EG; 86/613/EG; 92/85/EG; die Empfehlungen 84/635/EG; 87/567/EG; 92/131/EG sowie 92/241/EG

Inhalt

1. Einleitung

2. Der Rechercheprozeß
 - 2.1. Kollektivverträge
 - 2.2. Betriebliche Vereinbarungen
 - 2.3. Frauenförderpläne im Bundesdienst
 - 2.4. Landesgleichbehandlungsgesetze

3. Vereinbarungen
 - 3.1. Kollektivvertragliche Vereinbarungen
 - 3.2. Betriebsvereinbarungen
 - 3.3. Frauenförderpläne
 - 3.4. Landesgesetze

4. Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse
 - 4.1. Einleitung
 - 4.2. Kollektivverträge
 - 4.3. Betriebliche Vereinbarungen
 - 4.4. Frauenförderung im Öffentlichen Dienst
 - 4.5. Landesgleichbehandlungsgesetz

5. Schlußbetrachtung

6. Literatur

7. Anhang

1. Einleitung

Im Rahmen dieses Projekts steht die österreichweite Bestandsaufnahme von Chancengleichheit und Vertragspraxis im Mittelpunkt. Das konkrete Ziel dieser Phase ist, innovative Modelle von Vereinbarungen aufzuspüren und zu beschreiben, die entweder direkt oder indirekt Auswirkungen auf die Bedingungen zur Chancengleichheit haben. Die Untersuchung der kollektivvertraglichen und der betrieblichen Ebene sowie die Sondierung von Frauenförderplänen auf Bundesebene und innovativer Landesgesetzgebung zu Gleichbehandlung bilden den Schwerpunkt dieser Projektphase.

Die österreichische Realität bezüglich Gleichbehandlung wird durch die Existenz zweier unterschiedlicher Bundesgesetze entscheidend geprägt. (Buchinger/Gschwandtner/Pircher 1996) Während das 1993 verabschiedete Bundes-Gleichbehandlungsgesetz den Abschluß von Frauenfördermaßnahmen bindend vorschreibt, ist dies beim 1979 verabschiedeten und in der Folge mehrmals novellierten Gleichbehandlungsgesetz, das für die Privatwirtschaft gilt, nicht der Fall. Konkret bewirkt dies, daß es auf Seiten der öffentlichen Hand - wie beispielsweise den Ministerien und den diesen angegliederten Einrichtungen - Frauenförderpläne gibt. Für die Privatwirtschaft trifft dies nur in Ausnahmefällen zu. Auf der kollektivvertraglichen wie auch auf der betrieblichen Ebene gibt es nur vereinzelt verbindliche, schriftlich festgelegte Regelungen zum Thema Chancengleichheit.

In bezug auf die Kollektivverträge ist darüberhinaus folgendes Faktum bedeutend. Seit der - aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes notwendig gewordenen - großteils vollzogenen Eliminierung der offenen geschlechtsspezifischen Diskriminierungen im Laufe der 80er Jahre (Buchinger/Pircher 1994) wird auch von Gewerkschaftsseite überwiegend von einer Geschlechtsneutralität der kollektivvertraglichen Regelungen ausgegangen. Dies wird damit begründet, daß Frauenlohngruppen oder auf ein Geschlecht bezogene Bezeichnungen von Berufen und Tätigkeiten, aber auch geschlechtsspezifisch ungleiche Regelungen wie z.B. im Bereich der Zehrgelder längst der Vergangenheit angehörten. Interessant ist, daß die Frage, inwieweit kollektivvertragliche Regelungen mittelbar ein Geschlecht diskriminieren, bis heute in Österreich weder wissenschaftlich untersucht noch in der politischen Diskussion gestellt wird.

Für die betriebliche Ebene hat die so gestaltete gesetzliche und kollektivvertragliche Praxis logischerweise entscheidende Konsequenzen. So gibt es in Österreich überhaupt erst seit wenigen Jahren Bestrebungen, Frauenförderung bzw. Chancengleichheit auf der betrieblichen Ebene zu realisieren. Die österreichische Praxis der betrieblichen Frauenförderung zeichnet sich durch folgende Charakteristika aus: Bis dato befassen sich erst vereinzelt Unternehmen mit Maßnahmen, die auf Chancengleichheit abzielen. Initiativen werden erfahrungsgemäß immer nur dann ergriffen, wenn sich einzelne betriebliche AkteurInnen besonders für diese Thematik interessieren und engagieren. Nur in den wenigsten Fällen werden Programme zur Gleichbehandlung in den Unternehmen formuliert und schriftlich festgelegt. In der überwiegenden Mehrheit der betreffenden Unternehmen bleiben sie jedoch auf einem informellem, unverbindlichen Niveau und können jederzeit ausgesetzt oder gestoppt werden. Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit stellen demnach in Österreich eine große Ausnahme dar.

Abschließend ist noch anzumerken, daß während des laufenden Untersuchungsprozesses die Regierung ein „Sparpaket“ beschlossen hat, das eine Reihe von Gesetzesänderungen zur Folge hat. Viele dieser damit vollzogenen Maßnahmen haben tendenziell negative Auswirkungen auf die arbeitsmarktpolitische, soziale wie auch wirtschaftliche Situation von Frauen. Diese Gesetzesänderungen sind zum Teil mit 1. Juni 1996 in Kraft getreten. Die Konsequenzen hinsichtlich sich verschärfender Benachteiligung von Frauen werden erst in der nächsten Zeit sichtbar und analysierbar werden.

Im folgenden Bericht wird zunächst der Rechercheprozeß bezüglich Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Frauenförderplänen im Bereich der öffentlichen Hand sowie beispielhaft Landesgesetzgebung dargestellt. In der Folge werden die ausgewählten Vereinbarungen im einzelnen bearbeitet. Den Abschluß bildet schließlich ein zusammenfassender Kommentar.

2. Der Rechercheprozeß

Aufgrund der oben skizzierten Situation ist nachvollziehbar, daß sich der Rechercheprozeß sehr zeitintensiv und komplex gestaltete. Dies trifft in besonderem Maße auf die kollektivvertragliche und betriebliche Ebene zu.

2.1. Kollektivverträge

In Österreich gibt es laut Kollektivvertragsreferat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes rund 600 Kollektivverträge, von denen jährlich jedoch im Schnitt nur an die 330 (und hier im allgemeinen überwiegend die kollektivvertragsimmanenten Lohnregelungen) neu verhandelt und beschlossen werden. Die restlichen Kollektivverträge sind solche, die nur einmal abgeschlossen werden (z.B. Kollektivverträge zu Umweltschutzmaßnahmen).

Die aktuellen Kollektivverträge liegen bei den jeweiligen Fachgewerkschaften auf. Außerdem verfügt das Kollektivvertragsreferat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) über eine Datenbank, in der alle Informationen bezüglich Kollektivverträgen in Österreich gespeichert sind.

Im Zuge des Rechercheprozesses auf der kollektivvertraglichen Ebene gingen wir mehrgleisig vor. Neben der Literaturrecherche bildeten hierbei schriftliche und telefonische Kontakte sowie Informationsgespräche mit VertreterInnen aller 14 Fachgewerkschaften einen Schwerpunkt.

Die zweite Recherchemethode bestand in einem Suchlauf in der zentralen, im ÖGB verankerten Kollektivvertragsdatenbank. Kategorien dieses Suchlaufs waren: Frauenförderung bzw. Gleichbehandlung; Wiedereinstieg/Berufsrückkehr; Quotenregelung; Qualifizierung/Weiterbildung; Karenzurlaub; Teilzeit; Pflegeurlaub; geschlechtsunspezifische Arbeitsbewertung; Objektivierungsrichtlinien (z.B. geschlechtsneutrale Arbeitsplatzvergabe, Stellenbesetzungen u.ä) sowie sexuelle Belästigung.

Dieser Suchprozeß bestätigte, daß es nahezu keine dezidiert auf Gleichstellung der Geschlechter zielenden Regelungsinhalte in den Kollektivverträgen gibt. Das Verständnis von der Geschlechtsneutralität der Kollektivverträge scheint allgemeingültigen Charakter zu haben. Vor diesem Hintergrund überrascht es demnach umso mehr, daß in einzelnen Kollektivverträgen - wie z.B. im Bereich der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), der Gewerkschaft Druck und Papier sowie der Gewerkschaft Agrar, Nahrung, Genuß - zumindest auf Gleichbehandlungsfragen Bezug genommen wird. Großteils begnügen sich diese aber mit Hinweisen auf die allgemeingültige Gesetzeslage im Bereich der Chancengleichheit. So wird beispielsweise in den Rahmenkollektivverträgen für das Nahrungs- und Genußmittelgewerbe sowie für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs in den jeweiligen Paragraphen zur Lohnzahlung unter Punkt 8 folgendes festgehalten:

„Hinsichtlich der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wird auf das von Österreich ratifizierte internationale Übereinkommen Nr. 100, BGBL. Nr. 39/1954 und/oder das Gleichbehandlungsgesetz, BGBL. Nr. 108/1979 hingewiesen“. Nur dem Kollektivvertragsmodell aus dem Bereich der GPA (Dienstordnung A und B, siehe Vereinbarung 1) kommt innovativer Charakter hinsichtlich Chancengleichheit.

2.2. Betriebliche Vereinbarungen

Im Gegensatz zu den Kollektivverträgen liegen Betriebsvereinbarungen im Regelfall nur in den Unternehmen auf, die sie abgeschlossen haben. Die gewerkschaftlichen VertreterInnen werden üblicherweise nur in Ausnahmesituationen, wie z.B. bei Schwierigkeiten bzw. in Konfliktfällen, von der Betriebsratskörperschaft beigezogen. Daher haben jene überwiegend keinen Einblick in bzw. Zugriff auf die existierenden Betriebsvereinbarungen. Doch auch für den Fall, daß die Fachgewerkschaften über Betriebsvereinbarungen verfügen, werden diese überwiegend gleichsam wie Geheimdokumente behandelt. Fazit ist, daß es letztlich den Unternehmen obliegt, ob sie allfällige Betriebsvereinbarungen öffentlich zugänglich machen. Dies ist nur in Ausnahmen der Fall. Auch die BetriebsrätInnen, die Zugang zur Betriebsvereinbarung ihres Betriebes haben, halten sich in der Regel an die Gepflogenheiten des Unternehmens.

Da es also weder umfassende Informationen oder repräsentative Untersuchungen noch eine zentrale Datenbank über die in Österreich abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gibt, haben wir eine mehrstufige Recherche auf der betrieblichen Ebene durchgeführt. Wichtig dabei war, möglichst alle Institutionen, Einrichtungen und Quellen zu erfassen, die potentiell über Kenntnisse bezüglich abgeschlossener Betriebsvereinbarungen verfügen.

In einem ersten Schritt kontaktierten wir die Frauensekretärinnen der 14 Fachgewerkschaften in den neun Bundesländern, die acht Frauensekretärinnen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) aller Bundesländer, die Frauenabteilung des ÖGB in Wien sowie ausgewählte Frauenreferentinnen und ExpertInnen der Arbeiterkammern (AK). Die Anfrage enthielt folgende Themenkomplexe: Neben der Frage nach konkreten Frauenförderungsmaßnahmen sowie dem diesbezüglichen Diskussionsstand innerhalb der jeweiligen Fachgewerkschaft bzw. Arbeiterkammer interessierte uns vor allem, ob die kontaktierten Personen bzw. Einrichtungen über Kenntnisse hinsichtlich

Betriebsvereinbarungen verfügen, welche dezidiert zur Förderung der Chancengleichheit im Betrieb abgeschlossen wurden oder zumindest einzelne Förderregelungen enthalten. Auffallend war, daß nur wenige der von uns kontaktierten Personen / Einrichtungen auf unsere Anfrage reagierten. Wir erhielten auf diesem Wege schließlich nur wenige, über unseren Kenntnisstand hinausgehende Informationen.

Im Rahmen der Literaturrecherche sichteten wir Untersuchungen und Publikationen unterschiedlicher Disziplinen. Um über die bereits vorliegende und bearbeitete Literatur hinaus (siehe Buchinger/Gschwandtner/Pircher 1996) mögliche weitere (graue) Literatur zu erschließen, richteten wir österreichweit Anfragen an diverse Frauenarchive und -bibliotheken, an Frauendokumentationszentren, an Universitätsbibliotheken sowie an frauenspezifische Arbeitsmarktprojekte. Außerdem nahmen wir Kontakt mit jenen Wissenschaftlerinnen auf, die in der jüngsten Zeit zur gegenständlichen Thematik gearbeitet haben oder gerade selbst ein diesbezügliches Forschungsprojekt durchführen (u.a. Eva Cyba, Ulrike Pastner, Sylvia Ulrich, Ulrike Aichhorn).

Während die Gleichbehandlung von Frauen am Arbeitsplatz seit Mitte der 80er Jahre Gegenstand verschiedenster wissenschaftlicher Auseinandersetzungen (Pircher 1985, Talos 1990, Eichinger 1994; Aichhorn 1996) ist, gilt dies nicht in derselben Weise für die Thematik der Frauenförderungs politik. Erstmals untersucht wurde die Praxis der Frauenförderung im Öffentlichen Dienst von Kreisky/Schneider (1990), die das seit Anfang der 80er Jahre geltende Frauenförderungsprogramm einer umfassenden Evaluation unterzogen. Haller, Liebhart und Rosenberger (1993) evaluierten das Frauenförderungsprogramm im Salzburger Landesdienst.

Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Frauenförderungs politik in der österreichischen Privatwirtschaft ist erst Anfang der 90er Jahre zu orten. 1993 beispielsweise untersuchen Schafferhans sowie Schreilechner den Status der betrieblichen Frauenförderung in Österreich und geben einen Überblick über einzelne Betriebe, die Frauenförderung betreiben. Beide Untersuchungen bilden im übrigen eine Grundlage für eine von der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Österreich in Auftrag gegebene Studie über betriebliche Frauenförderung in österreichischen Unternehmen (Pastner/Papouschek 1996). In dieser bisher umfassendsten Studie untersuchten die Autorinnen österreichweit insgesamt 20 Betriebe, von denen bekannt ist, daß sie Maßnahmen zur Frauenförderung setzen.

Sie fanden schließlich nur drei Betriebe, in denen es entweder Konzepte zur Frauenförderung, Unternehmensleitbilder oder einzelne Passi in der Betriebsvereinbarung gibt, die zwar nicht explizit als Frauenförderungsmaßnahmen ausgewiesen sind, aber Auswirkungen auf die Chancengleichheit nach sich ziehen.

Resultat unserer Literaturrecherche ist zum einen, daß es neben den bereits bekannten Studien und Publikationen kaum neue empirische Arbeiten (wie z.B. Pastner/Papouschek 1996) gibt, welche die konkrete Praxis der betrieblichen Frauenförderung untersuchen. Zum anderen wird deutlich, daß sich die Tatsache, in Österreich lediglich auf eine verschwindend kleine Zahl von Betrieben mit Frauenförderungsmaßnahmen zurückgreifen zu können, massiv auf Forschungsdesign und -ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeiten niederschlägt. So werden einzelne Unternehmen wiederholt Gegenstand von Forschungen. Außerdem gibt es fast keine Hinweise darauf, daß weitere Betriebe verbindliche Regelungen (wie beispielsweise Betriebsvereinbarungen zu Chancengleichheit oder Frauenförderung) abgeschlossen hätten. Interessant ist zudem, daß in der Literatur (u.a. Schreilechner 1993) teilweise Unternehmen angeführt sind, die scheinbar über verbindliche Regelungen zur Chancengleichheit verfügen. Im Zuge unseres Rechercheprozesses stellte sich heraus, daß diese Regelungen nur informeller Natur sind und so nicht in unsere Untersuchung einbezogen werden können.

Eine dritte Recherchestrategie zielte auf Initiativen wie „Taten statt Worte“ (Wien und Steiermark) oder den Wettbewerb der Arbeiterkammer Tirol ab, die österreichische Unternehmen für „Familien- und Frauenfreundlichkeit“ prämiieren und so öffentlichkeitswirksame Impulse setzen. Durch Auswertung der Tätigkeitsberichte dieser Initiativen erhielten wir eine umfangreiche Liste österreichischer Unternehmen, die sich im Laufe der letzten vier Jahre - also seit Beginn dieser Initiativen - an einem derartigen Wettbewerb beteiligt haben bzw. eine Auszeichnung (z.B. „Der Gläserne Schuh“) verliehen bekamen. Interessant bei diesen Wettbewerben ist, daß dem Aspekt, wie die betriebliche Chancengleichheitspolitik verankert ist, kein wesentliches Augenmerk zukommt. Basis für die Prämierung ist die betriebliche Ist-Situation - z.B. Frauenanteil in Führungspositionen, Modalitäten rund um die Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung oder Weiterbildungspraxis. Lediglich ein Punkt widmet sich der Frage, ob es eine Frauenbeauftragte gibt. Die Existenz von Betriebsvereinbarungen oder sonstigen formalrechtlichen Regelungen stellt für die Prämierung kein Kriterium dar.

Nach Abschluß dieser unterschiedlichen Rechenschritte kontaktierten wir schließlich (schriftlich bzw. mündlich) rund 50 Betriebe in Österreich, auf die wir in Literatur, durch Informationen der Initiativen oder durch Kontakte zu den Gewerkschaften bzw. Arbeiterkammern gestoßen waren. Zentrales Interesse war hierbei zu erkunden, ob und in welcher Form Regelungen in den einzelnen Unternehmen bestehen, die Frauenförderungsmaßnahmen beinhalten und somit auf die Chancengleichheit im Betrieb hinwirken.

Ein zentrales, jedoch nicht erstaunliches Ergebnis dieser Recherche ist, daß die überwiegende Mehrheit der von uns kontaktierten Betriebe keine verbindlichen, schriftlich festgelegten Vereinbarungen zur Frauenförderung abgeschlossen hat. Zur Illustration des Trends der Antworten zitieren wir im folgenden aus zwei Stellungnahmen von kontaktierten Unternehmen:

„... möchte ich Ihnen mitteilen, daß es in unserem Betrieb keine schriftlichen Vereinbarungen gibt, die der Familien- und Frauenfreundlichkeit zugrunde liegen, sondern daß sämtliche Arbeitsbedingungen auf informellen Vereinbarungen beruhen.“ (Geschäftsführer, Steuerberatungsbetrieb)

„... es gibt selbstverständlich feste Ordinationszeiten und Arbeitszeiten für unsere Ärztinnen. Jedoch können unsere Ärztinnen (alle haben zwei und mehr Kinder) untereinander ihre Dienstzeiten tauschen, wenn es familiär notwendig ist. Da gibt es von meiner Seite niemals Schwierigkeiten. Weiterbildung wird gefördert. Unsere Ärztinnen sind halbtags angestellt. Kinder können im Notfall mitgebracht werden. Dies passiert schon mal an außertourlichen schulfreien Tagen.

Unsere Sprechstundenhilfe war 52 Jahre alt, als wir sie einstellten. Wir haben damit einen ausgezeichneten Griff getan!!!

Wie Sie sehen, beruht das ausgezeichnete Funktionieren unseres Ambulatoriums auf formellen Vereinbarungen und informellem Entgegenkommen zu jeder Zeit. Nur so kann man als Frau den Einstieg in den Beruf mit den Verpflichtungen gegenüber der Familie in Einklang bringen. Dies fällt einem leicht, wenn man Mitarbeiter hat, so wie ich, die zu 100 Prozent zum Unternehmen stehen.“ (Geschäftsführerin, medizinisches Ambulatorium)

Einige Betriebe, die unseres Wissens bereits seit längerer Zeit an Konzepten zu Frauenfördermaßnahmen arbeiten, haben diese bislang nicht beschlossen bzw. umgesetzt. Ein vermutlich typisches Beispiel, das den Umgang mit Frauenförderung illustriert, ist jenes Geldinstitut, das wir in den Jahren 1992 bis 1994 auf versteckte Diskriminierungspraxis hin untersucht haben (Buchinger/Pircher 1994). Zum damaligen Zeitpunkt lag bereits ein vom Betriebsrat gemeinsam mit der Personalabteilung ausgearbeiteter ausführlicher Vorschlag für ein Frauenförderungsprogramm vor. Dieser zielte insbesondere auf die Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg, bei der Zulassung zu Weiterbildungsmaßnahmen sowie auf die Einführung einer Quotenregelung von 25 Prozent Frauen in Leitungspositionen ab. Laut Auskunft des Personalchefs bestand die Absicht, das Frauenförderungsprogramm unter Einbezug der wichtigsten Untersuchungsergebnisse binnen eines Jahres zu verabschieden. Das wurde bis zum heutigen Datum nicht realisiert.

Weitere VertreterInnen der von uns kontaktierten Betriebe betonten in ihren Antworten, daß sie keine explizit auf Frauenförderung ausgerichtete Politik betreiben würden. So orientierten sich betriebliche Maßnahmen wie flexible Teilzeitregelungen, Berufsrückkehrprogramme, Betriebskindergarten u.ä. an den Bedürfnissen sowohl männlicher als auch weiblicher Beschäftigter. Außerdem wollten weibliche Beschäftigte nicht durch explizite Frauenfördermaßnahmen „sonderbehandelt“ werden, wie uns die Personalchefin einer Hotelkette vermittelte.

Die Mehrzahl jener rund zehn kontaktierten Unternehmen, die nach eigener Aussage bzw. laut Literatur eine Betriebsvereinbarung mit Chancengleichheitsregelungen abgeschlossen hat, war nicht bereit, uns diese Materialien zur Verfügung zu stellen. Argumente, die als Erklärung für dieses Zurückhaltestrategie genannt wurden, waren etwa, daß Betriebsvereinbarungen betriebliche Dokumente und daher nicht für die Öffentlichkeit gedacht seien. Außerdem wäre es ein Vertrauensbruch gegenüber der Belegschaft bzw. der Betriebsratskörperschaft, diese Materialien aus der Hand zu geben. Schließlich waren zwei Betriebe, die in den vergangenen Jahren mehrmals untersucht worden waren, an einer neuerlichen wissenschaftlichen Arbeit nicht interessiert.

Für die Darstellung und Bearbeitung der Betriebsvereinbarungen (siehe Kapitel 3.2.) konnten wir schließlich insgesamt drei Betriebsvereinbarungen aus unterschiedlichen Branchen heranziehen.

2.3. Frauenförderpläne im Bundesdienst

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 1993 ist im § 41 die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festgelegt. Die meisten Einrichtungen des Bundesdienstes verfügen seit 1994 über Frauenförderpläne. Zum Stichtag 01.01.1996 gibt es in den Bundesministerien sowie in den ihnen angegliederten Einrichtungen sowie in weiteren öffentlich-rechtlichen Institutionen wie z.B. der Volksanwaltschaft, dem Rechnungshof oder der Österreichischen Post- und Telegrafverwaltung einen Frauenförderplan. Trotz unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen orientieren sich die Frauenförderpläne an den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 40 bis 44, siehe Anhang). Alle Frauenförderpläne beinhalten demnach folgende Maßnahmen: Zugang zum Arbeitsplatz (Bewerbungen, Auswahlverfahren); beruflicher Aufstieg (Zugang zu Leitungspositionen); Bevorzugung bei Fort- und Weiterbildung. In einigen Frauenförderplänen werden darüberhinaus noch Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie formuliert. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht alle zwei Jahre eine Berichtspflicht über die Fortschritte in der Umsetzung der Frauenförderpläne vor. Für die einzelnen Einrichtungen bedeutet dies, daß sie auf Basis der erreichten Ergebnisse mittels eines neuen Frauenförderungsplans jeweils neue Ziele der Frauenförderung formulieren müssen. Im folgenden werden sechs Frauenförderpläne bearbeitet.

2.4. Landesgleichbehandlungsgesetze

In Österreich haben die Bundesländer Wien, Kärnten und Salzburg eigene Landesgleichbehandlungsgesetze beschlossen. Diese Gesetze dienen dem Ziel, im jeweiligen Landesdienst jede unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu vermeiden und durch besondere Frauenfördermaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Ein wichtiger Bereich regelt z.B. im Salzburger Gesetz die Sanktionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Im folgenden stellen wir das für diesen Bereich mustergültige Gleichbehandlungsgesetz des Landes Salzburg vor.

3. Vereinbarungen

Im folgenden stellen wir die einzelnen Vereinbarungen der vier Untersuchungsebenen im Detail dar.

3.1. Kollektivvertragliche Vereinbarung

Vereinbarung 1

Kollektivvertrag / Dienstordnung B (DO.B) für die Ärzte und Dentisten³ bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung:

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 01.01.1996

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: unbefristet

2. Beteiligte an der Vereinbarung

ArbeitgeberInnen: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

ArbeitnehmerInnen: Sektion Sozialversicherung der Fachgewerkschaft der Privatangestellten

3. Art der Vereinbarung:

national

Branche: Dienstleistung - Sozialversicherungsträger

öffentlich-rechtliche Einrichtung

Berufsgruppen: Ärzte und Dentisten

³ Entsprechend der Dienstordnung beziehen sich diese personenbezogenen Bezeichnungen auf Männer wie Frauen.

4. Branche:

Dienstleistung / österreichische Sozialversicherungsträger

Der Frauenanteil aller bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern

Beschäftigten: 60%; Gesamtbeschäftigtenzahl 28.000.

Die Dienstordnung DO.B gilt für 1.500 Ärzte und Dentisten, das sind rund 5,5 Prozent aller Beschäftigten der österreichischen Sozialversicherungsträger; Frauenanteil bei Ärzten und Dentisten: rund 40 Prozent, das sind rund 600 Frauen.

Betroffen sind alle männlichen und weiblichen Ärzte und Dentisten (Ausnahmen siehe unten).

5. Einbettung in existierende Abkommen:

Diese Dienstordnung ist eine Fortschreibung der bisherigen Dienstordnungen für die bei den österreichischen Sozialversicherungsträger angestellten Ärzte und Dentisten. Eine wesentliche Erweiterung betrifft die verschriftlichte Festlegung der sprachlichen Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung.

Außerdem gibt es in diesem Sektor noch die Dienstordnung A (DO.A), die ebenfalls mit 1. Jänner 1996 in Kraft getreten ist. Die Dienstordnung A gilt für alle Verwaltungsangestellte, Pflegepersonal und zahntechnische Angestellte bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern und enthält dieselben Regelungsinhalte in bezug auf Gleichstellung wie die Dienstordnung B.

6. Vorteile / Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

S.11: „Die Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Ärzten ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. (...) Gemeinsames Ziel ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen.“

Vereinbarung behandelt:

Die dezidiert auf Gleichstellung zielenden Aspekte betreffen die sprachliche Gleichbehandlung sowie das Frauenförderungsprogramm:

Sprachliche Gleichbehandlung

S.11: „Soweit in dieser Dienstordnung personenbezogene Bezeichnungen nur in weiblicher oder nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.“

Besondere Eigenschaften:

Zugang zum Arbeitsplatz/Chancengleichheit in Führungspositionen

- i. Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist Aufgabe des Versicherungsträgers und des Betriebsrates. Dazu wird - unter Wahrung der Grundsätze der Qualifikation - schrittweise ein gleicher Anteil von Männern und Frauen in leitenden Funktionen angestrebt, und zwar bei bestellten Oberärzten, bestellten ständigen Stellvertretern des ärztlichen Leiters sowie bei bestellten ärztlichen Leitern.
- ii. Der Versicherungsträger schreibt eine Ist-Analyse ständig fort, in der die Anteile von Männern und Frauen an den Beschäftigten des Versicherungsträgers nach den leitenden Funktionsbereichen und nach Gehaltsgruppen aufgeschlüsselt sind.
- iii. Mindestens jährlich beraten der Betriebsrat und der Versicherungsträger über Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit.

Personalplanung und Personalentwicklung

- i. Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen für Stellen in leitenden Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt durch den Zusatz angesprochen werden: „Der Versicherungsträger strebt an, den Frauenanteil in diesem Funktionsbereich zu erhöhen.“
- ii. Bestandteile des Chancengleichheitsplanes sind die Personalplanung und -entwicklung, die Auflistung der mittelfristig freiwerdenden Stellen, fortlaufende und gezielte Fort- und Weiterbildung und die Förderung des innerbetrieblichen Aufstieges von MitarbeiterInnen.

Fort- und Weiterbildung

- i. Zur Förderung der innerbetrieblichen Gleichstellung und zur Verbesserung der Aufstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen wird ein kontinuierliches Fortbildungsprogramm entwickelt.
- ii. Alle MitarbeiterInnen sind gezielt auf Fortbildungsmöglichkeiten hinzuweisen. Der Besuch von Veranstaltungen, die der beruflichen Fortbildung dienen, soll - unter Berücksichtigung der Notwendigkeiten des Dienstbetriebes - ermöglicht werden.
- iii. Die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen ist im Personalakt zu vermerken.

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

Umfang der Dienstordnung: 82 Seiten; für die Gleichstellung relevante Seiten: 2 (S. 11-12)

2. Rechtsstatus:

Diese Dienstordnung hat den rechtlichen Status eines Kollektivvertrags und ist damit ein rechtswirksamer Vertrag zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellten Ärzte und Dentisten.

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Dienstleistung:

alle Ärzte und Dentisten in Einrichtungen der österreichischen Sozialversicherungsträger

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Bundesfachgruppe Ärzte in der Sektion Sozialversicherung in der Gewerkschaft der Privatangestellten; gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der Bundesfachgruppe Ärzte rund 88 Prozent.

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellten weiblichen und männlichen Ärzte und Dentisten

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

Bestellte ärztliche Leiter von Krankenanstalten gemäß Abs. 6 Z 1 lit. a bis e, mit denen der Verzicht auf das Recht zur Ausübung einer Privatpraxis schriftlich vereinbart wurde sowie Gastärzte (Hospitanten).

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Ärzte und Dentisten

3.2. Betriebsvereinbarungen

Vereinbarung 2

Betriebsvereinbarung der Österreichischen Nestlé Gesellschaft MBH

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 1994

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 31.8.1994

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: unbefristet

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

ArbeitgeberInnen: Österreichische Nestlé Gesellschaft MBH

ArbeitnehmerInnen: Betriebsrat

3. Art der Vereinbarung:

national

Privatunternehmen, insgesamt vier Niederlassungen in Österreich

Branche: Produktion, Nahrungs- und Genußmittelindustrie

Berufsgruppe: ArbeiterInnen und Angestellte

4. Branche:

Nahrungs- und Genußmittel

Frauenanteil aller Beschäftigten: 46%; Gesamtbeschäftigtenstand: 770, Frauenanteil bei den ArbeiterInnen: 51,4%, Frauenanteil bei den Angestellten: 40,5%, weibliche

Beschäftigte: 350

Die Vereinbarung betrifft alle Beschäftigten

5. Einbettung in existierendes Abkommen:

Teil der bestehenden Betriebsvereinbarung

6. Vorteile/Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

S.1: „Das Unternehmen bekennt sich zur Umsetzung der Chancengleichheit des weiblichen Personals auf allen Ebenen und zur Einhaltung aller die Gleichbehandlung betreffenden gesetzlichen Bestimmungen sowie zu den Mitwirkungsrechten des Betriebsrates im Rahmen des Arbeitsverfassungsgesetzes.“

Vereinbarung behandelt:

Entlohnung, geschlechtsspezifische Segregation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aufstieg

S.1: „Die Förderung der Entwicklung von weiblichen Mitarbeitern ist wesentlicher Bestandteil unserer Personalpolitik. Ziel ist es, den Anteil der Frauen in jenen Bereichen zu erhöhen, wo sie bisher unterrepräsentiert sind.“

Besondere Eigenschaften:

Entlohnung

i. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit im Rahmen der kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie im Rahmen der innerbetrieblichen Sonderregelungen

Zugang zum Arbeitsplatz/Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation

i. gleiche Arbeitsbedingungen im Tätigkeitsfeld
ii. Förderung des innerbetrieblichen Aufstiegs durch Einbeziehung der Mitarbeiterinnen bei allen Aktivitäten der Personalentwicklung und Weiterbildung.

- iii. Nutzung aller Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigungen. Freie Stellen werden auch Teilzeitbeschäftigten angeboten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, auf Vollzeitarbeitsplätze umzusteigen.
- iv. Ermutigung von Frauen, sich für bisher typische Männerberufe (z.B. Außendienst oder Produktion) zu bewerben, und Hilfestellung bei der Integration in diese Bereiche
- v. interne und externe Besetzung von freien Stellen ausschließlich nach Qualifikationsmerkmalen ohne Ansehen des Geschlechts.
- vi. keine frauendiskriminierenden Fragen in Bewerbungsbögen sowie bei Bewerbungsgesprächen.

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

Umfang der Betriebsvereinbarung: 1 Seite

2. Rechtsstatus:

Als Betriebsvereinbarung gesetzlich bindend

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Industrie:

Das gesamte Unternehmen

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß (für die ArbeiterInnen); Gewerkschaft der Privatangestellten (für die Angestellten)

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle Beschäftigten

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

ArbeiterInnen und Angestellte

Vereinbarung 3

Betriebsvereinbarung (BV) des „Vereins für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit“ (VBSA)

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 15.11.1995

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 01.01.1996

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: unbefristet

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

ArbeitgeberInnen: Geschäftsführung des VBSA

ArbeitnehmerInnen: Betriebsrat des VBSA, Gewerkschaft der Privatangestellten

3. Art der Vereinbarung:

national

Branche: Dienstleistung

Verein (gemeinnütziger)

Berufsgruppe: Angestellte (Verwaltung, SozialarbeiterInnen, Reinigungskräfte)

4. Branche:

Dienstleistung (Sozialverein)

Frauenanteil: 68,3%; Gesamtbeschäftigtenstand: 413, weibliche Beschäftigte: 282.

Die Vereinbarung gilt für alle Angestellten des VBSA

5. Einbettung in existierende Abkommen:

Die Betriebsvereinbarung ist in folgende Regelungen eingebettet:

Bezügeordnung 1994, Stundensätze für Aushilfskräfte 1996; BV EDV 1995,

BV Telefon 1991; Modell Berufspause 1991; Arbeitsmantel 1995; Autokredit 1992;

BV Arbeitszeitregelung Vereinszentrale 1995; Arbeitszeitregelungen Heime 1995;

Regelung Stundenschreibung 1994; BV Urlaubszeitraum; Regelungen aus dem

Arbeitsverfassungsgesetz; Angestelltengesetz

6. Vorteile / Leistungen der Vereinbarung

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

Vereinbarung behandelt:

Elternkarenzurlaub, sexuelle Belästigung

Besondere Eigenschaften:

Elternkarenzurlaub

- i. Verlängerung des Elternkarenzurlaubes: Auf Antrag der Angestellten gewährt des VBSA im Anschluß an einen Elternkarenzurlaub einen Karenzurlaub von bis zu zwölf Monaten, in besonders begründeten Fällen von bis zu 24 Monaten.

Sexuelle Belästigung

- i. Insbesondere kann auch sexuelle Belästigung von Personen im Arbeitsbereich als Entlassungsgrund angesehen werden.

Sprachliche Gleichbehandlung

- i. Fußnote, S.1: „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text für Personenbezeichnungen nur die weibliche Form verwendet. Wir bitten die männlichen Leser um Verständnis.“

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

8 Seiten, relevante Textpassagen S.5 und S.7

2. Rechtsstatus:

Betriebsvereinbarung

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

siehe Punkt 5

4. Räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Sozialverein:

Alle Beschäftigten in den Einrichtungen des Vereins

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Fachgewerkschaft der Privatangestellten (GPA), Sektion Vereine

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle weiblichen und männlichen Angestellten des VBSA

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Angestellte in Verwaltung, Sozialarbeit, Reinigung

Vereinbarung 4

Betriebsvereinbarung / Teilzeit-Regulativ der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK)

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung:

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 01.01.1995

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: unbefristet

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

ArbeitgeberInnen: Direktorium der OÖGKK

ArbeitnehmerInnen: Angestelltenbetriebsrat der OÖGKK

3. Art der Vereinbarung:

regional (Bundesland Oberösterreich)

Branche: Dienstleistung - Sozialversicherungsträger

öffentlich-rechtliche Einrichtung

Berufsgruppen: Verwaltungsangestellte, medizinisch-technische Angestellte

4. Branche:

Dienstleistung / österreichischer Sozialversicherungsträger

Frauenanteil bei Verwaltungsangestellten: 52,9%, Frauenanteil bei medizinisch-technische Angestellten: 74,9%; Gesamtbeschäftigtenstand: 2.082, weibliche

Beschäftigte gesamt: 1.289, Frauenanteil gesamt: 61,7%

Betroffen sind alle männlichen und weiblichen Angestellten der OÖGKK

5. Einbettung in existierende Abkommen:

Dienstordnungen: DO.A, DO.B, DO.C.

6. Vorteile / Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

Negative Begleiterscheinungen der Teilzeitarbeit, wie beispielsweise Diskriminierung von Frauen, Einschränkung von Aufstiegsmöglichkeiten, sollen vermieden werden.

Vereinbarung behandelt:

sprachliche Gleichbehandlung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zugang zum Arbeitsplatz

Besondere Eigenschaften:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- i. Hilfestellung für MitarbeiterInnen zur Pflege und Erziehung des Kindes
- ii. Freiwilligkeit der MitarbeiterInnen bei Entscheidung für Teilzeitarbeit
- iii. Dauer und Lage der Arbeitszeit ist zwischen MitarbeiterInnen und DienstgeberInnen zu vereinbaren
- iv. Beschränkung von Mehrarbeit

Nationaler Zusammenhang:

1. Textformat:

2 Seiten

2. Rechtsstatus:

Betriebsvereinbarung

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

siehe Punkt 5

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

regional

5. Bereich der Anwendung: Dienstleistung:

alle Angestellten im Bereich Verwaltung und medizinisch-technischen Bereich der OÖGKK

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Sozialversicherung

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle Angestellten der OÖGKK

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Verwaltungsangestellte und medizinisch-technische Angestellte

3.3. Frauenförderpläne

Vereinbarung 5

Frauenförderplan des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 14.01.1994

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 14.01.1994

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: 31.12.1995

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

Bundesminister für auswärtige Angelegenheiten

3. Art der Vereinbarung:

national

Branche: Dienstleistung - Bundesverwaltung

öffentlich rechtliche Einrichtung

Berufsgruppe: Beamte, Vertragsbedienstete, ArbeiterInnen

4. Branche:

Bundesverwaltung / Ministerium für auswärtige Angelegenheiten

Frauenanteil: 49,9%; Gesamtbeschäftigtenstand: 1.676, weibliche Beschäftigte: 836

Die Vereinbarung betrifft alle weiblichen und männlichen Beschäftigten

5. Einbettung in existierendes Abkommen:

erstmals geschlossene Vereinbarung

6. Vorteile/Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

Vereinbarung behandelt:

Zugang zum Arbeitsplatz/Aufstieg, Fort- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Besondere Eigenschaften:

Zugang zum Arbeitsplatz

- i. Ermutigung von Frauen zur Teilnahme an der entsprechenden Eignungsprüfung (Examen prealable) zur Aufnahme in den Höheren Auswärtigen Dienst, um den Frauenanteil von derzeit rund 20% auf mindestens 40% anzuheben.
- ii. Bei gleicher Qualifikation bevorzugte Aufnahme von Bewerberinnen für Planstellen im Höheren Auswärtigen Dienst, bis der Anteil der Frauen in der Entlohnungs-/Verwendungsgruppen a/A mindestens 40% der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten beträgt.
- iii. Bei gleicher Qualifikation bevorzugte Einstellung von Frauen in Leitungsfunktionen im In- und Ausland, bis die Quote von 40% erreicht ist. (Ähnliche Bestimmungen sind für die Vertretungsbereiche B/b, C/c, D/d und E/e verankert)

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

Umfang des Frauenförderplans 5 Seiten, relevante Seiten 5

2. Rechtsstatus:

Die Vereinbarung ist ein Erlaß

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

Kundmachungen Nr. 174/1993, Nr.231 ex 1993 und Nr. 256/1993

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, 12.Februar 1993, § 41 zur Frauenförderung im

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/93

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Bundesverwaltung:

Ein Ministerium mit allen diesem Ministerium angegliederten Einrichtungen

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Fachgewerkschaft Öffentlicher Dienst; es gibt in der Vereinbarung keine Bezugnahme auf gewerkschaftliche Interessenvertretung;

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle Beschäftigten der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe A/a; B/b; C/c; D/d; E/e sowie aller handwerklichen Dienste

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Beamte, Vertragsbedienstete und ArbeiterInnen aller Einstufungs- und Verwendungsgruppen;

Vereinbarung 6

Frauenförderplan des Bundesministeriums für Finanzen

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 12.08.1994

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 08.09.1994

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: unbefristet

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

Bundesminister für Finanzen

3. Art der Vereinbarung:

national

Branche: Dienstleistung - Bundesverwaltung

öffentlich-rechtliche Einrichtung

Berufsgruppe: Beamte, Vertragsbedienstete, ArbeiterInnen

4. Branche:

Bundesverwaltung, Ministerium für Finanzen

Frauenanteil: 65,9%; Gesamtbeschäftigtenstand: 12.735, weibliche Beschäftigte: 8.400.

Die Vereinbarung betrifft alle Beschäftigten

5. Einbettung in existierendes Abkommen:

erstmals geschlossene Vereinbarung

6. Vorteile/Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

Vereinbarung behandelt:

Zugang zum Arbeitsplatz/geschlechtsspezifische Segregation; Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Besondere Eigenschaften:

Zugang zum Arbeitsplatz/Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation

- i. Bevorzugte Aufnahme von Frauen mit gleicher Qualifikation in all jenen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- ii. Hinweis zur bevorzugten Aufnahme von Frauen bei Ausschreibungen
- iv. Entsprechende Vertretung von Frauen in den Kommissionen

Vereinbarung von Beruf und Familie

- i. flexiblere Arbeitszeiten
- ii. Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete
- iii. Kursangebote in den Bundesländern
- iv. Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

Der Frauenförderplan umfaßt 8 Seiten, relevante Seiten 2

2. Rechtsstatus:

Die Vereinbarung ist ein Erlaß

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 12. Februar 1993; BGBl. Nr. 100/93, in der Fassung
BGBl. Nr. 16/1994

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Bundesverwaltung:

Ein Ministerium mit allen diesem Ministerium angegliederten Einrichtungen

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Fachgewerkschaft Öffentlicher Dienst, es gibt in der Vereinbarung keine Bezugnahme
auf gewerkschaftliche Interessenvertretung.

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle Beschäftigten

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Beamte, Vertragsbedienstete und ArbeiterInnen aller Einstufungs- und
Verwendungsgruppen

Vereinbarung 7

Frauenförderplan des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 1995

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 01.01.1996

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: bis 31.12.2001

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

Bundesminister für Arbeit und Soziales

3. Art der Vereinbarung:

national

Branche: Dienstleistung, Bundesverwaltung

öffentlich-rechtliche Einrichtung

Berufsgruppe: Beamte, Vertragsbedienstete, ArbeiterInnen

4. Branche:

Bundesverwaltung, Ministerium für Arbeit und Soziales

Frauenanteil: 54,8%; Gesamtbeschäftigtenstand: 1.884, weibliche Beschäftigte: 1.033.

Die Vereinbarung betrifft alle Beschäftigten.

5. Einbettung in existierendes Abkommen:

Ersetzt den bisher gültigen Frauenförderplan des Ministeriums für Arbeit und Soziales
(gültig von 01.11.1994-31.12.1995)

6. Vorteile/Leistungen der Vereinbarung

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit

S.8: „... bestehende Benachteiligungen aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung auszugleichen, und die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen zu verbessern.“

S.9: „Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf als Chance für beide Geschlechter zu eröffnen. In diesem Sinn enthält der Frauenförderungsplan eine Reihe von Maßnahmen, die Männern, die zunehmend ihren Teil der Verantwortung für die Familie wahrnehmen wollen, genauso zugute kommen sollen.“

Vereinbarung behandelt:

Zugang zum Arbeitsplatz/Segregation am Arbeitsplatz; Fort- und Weiterbildung/ Förderung des beruflichen Aufstiegs/ Förderung des Wiedereinstiegs/ Erhöhung des Frauenanteils in Kommissionen und Beiräten/ Vereinbarkeit Familie und Beruf

Besondere Eigenschaften:

Vereinbarkeit Beruf und Familie

- i. Abhaltung der Sitzungen innerhalb der Blockzeit, damit teilzeitbeschäftigte Personen bzw. Personen mit Kinderbetreuungspflichten daran teilnehmen können.
- ii. Bei der Arbeitsplanung ist darauf zu achten, daß die Arbeit der einzelnen Mitarbeiter/innen in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen ist
- iii. Bei Überstunden oder Mehrarbeit ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder.)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen
- iv. Förderung der Inanspruchnahme von Teilzeit
- v. Förderung der Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen
- vi. Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

Der Frauenförderungsplan umfaßt insgesamt 41 Seiten, für Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevante Seiten 2 (S. 15-16).

2. Rechtsstatus:

Die Vereinbarung ist ein Erlaß

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 12. Februar 1993; BGBl. Nr. 100/93, in der Fassung BGBl. Nr. 16/1994

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Bundesverwaltung:

Ein Ministerium mit allen diesem Ministerium angegliederten Einrichtungen.

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Fachgewerkschaft Öffentlicher Dienst; es gibt in der Vereinbarung keine Bezugnahme auf gewerkschaftliche Interessenvertretung;

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle Beschäftigten

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Beamte, Vertragsbedienstete und ArbeiterInnen aller Einstufungs- und
Verwendungsgruppen

Vereinbarung 8

Frauenförderplan des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 08.03.1994

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 31.03.95

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: bis 31.12.2000

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst

3. Art der Vereinbarung:

national

Branche: Dienstleistung - Bundesverwaltung

Berufsgruppen: Beamte, Vertragsbedienstete, ArbeiterInnen

4. Branche:

Bundesverwaltung / Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Frauenanteil: 36,3%; Gesamtbeschäftigtenstand:33.706, weibliche Beschäftigte: 12.262

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten.

5. Einbettung in existierendes Abkommen:

erstmals geschlossene Vereinbarung

6. Vorteile/Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

S.3631: „Ziel des Frauenförderungsplanes ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen im Ressortbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst auf mindestens 40% zu erhöhen.

Alle Maßnahmen, die nicht direkte oder indirekt auf die Frauenquote Einfluß nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation. Eines der vorrangigen Ziele ist daher insbesondere die vermehrte Besetzung von hochqualifizierten wissenschaftlichen, künstlerischen-pädagogischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Planstellen (z.B. Universitäts- und HochschulprofessorInnen und Universitäts- und HochschulassistentInnen auf unbestimmte Zeit) oder Funktionen im Bereich der Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung mit Frauen.“

S.3632: „Frauenförderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen oder Funktionen jeweils bestehende Frauenquote (Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in den den einzelnen Verwendungsgruppen/ Entlohnungsgruppen oder Funktionen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde gemäß § 1 Abs. 2 und 3 um 20%) zu erhöhen, bis eine 40%ige Frauenquote erreicht ist. Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung dieser Verordnung um jeweils 100% zu erhöhen. Liegt die Frauenquote in einer Verwendungsgruppe/ Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde gemäß § 1 Abs. 2 und 3 bei 0%, sind bevorzugt Maßnahmen gemäß § 4 anzuwenden.“

Vereinbarung behandelt:

Zugang zum Arbeitsplatz/Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation; Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Fort- und Weiterbildung

Besondere Eigenschaften:

Zugang zum Arbeitsplatz

- i. Festlegung in den jährlichen Stellenplananträgen, welche Planstellen bei Neu- und Wiederbesetzungen - gegliedert nach Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen - ausschließlich mit Frauen zu besetzen sind.
- ii. Vor Ausschreibung einer Stelle prüfen, ob nicht innerhalb der Dienststelle für einen Aufstieg in die mit der betreffenden Planstelle verbundene Funktion geeignete Kandidatinnen vorhanden sind.
- iii. Bei der Durchführung von Bewerbungsgesprächen im Rahmen des Auswahlverfahrens sind alle Bewerberinnen mit den gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen einzuladen.
- iv. Alle Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber sind bei Berufungsverfahren bevorzugt zu berücksichtigen.
- v. An Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung ist die bestehende Frauenquote in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20% zu erhöhen bis die 40% Quote erreicht wird.
- vi. Themen aus dem Frauenforschungsbereich sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. Habilitationsverfahren) genauso zu behandeln wie andere Forschungsthemen auch.
- vii. Im Zusammenhang mit Karriereplanung dürfen in Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen keine frauendiskriminierenden Beurteilungen, die sich am rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren, enthalten sein.
- viii. Alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten sollen auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit über Fortbildungen und Schulungen informiert werden und sollen auch die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen.

Vereinbarkeit Beruf und Familie

- i. Jährliche Bedarfserhebung zwecks Schaffung geeigneter Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen für Kinder der MitarbeiterInnen der jeweiligen Dienststellen.

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

43 Seiten, S. 3631-3674, der relevante Abschnitt beträgt 6 Seiten

2. Rechtsstatus:

Die Vereinbarung ist eine Verordnung.

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

§ 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Bundesverwaltung:

Ein Ministerium mit allen diesem Ministerium angegliederten Einrichtungen

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Fachgewerkschaft Öffentlicher Dienst; es gibt in der Vereinbarung keine Bezugnahme auf gewerkschaftliche Interessenvertretung

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnekategorien

Alle Beschäftigten

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Beamte, Vertragsbedienstete und ArbeiterInnen aller Einstufungs- und Verwendungsgruppen

Vereinbarung 9

Frauenförderplan des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 16.03.1995

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 16.03.1995

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: bis Ende 1995 / Anfang 1996

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten

3. Art der Vereinbarung:

national

Branche: Dienstleistung - Bundesverwaltung

öffentlich rechtliche Einrichtung

Berufsgruppen Beamte, Vertragsbedienstete, ArbeiterInnen

4. Branche:

Bundesverwaltung / Ministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Frauenanteil: 25,8%; Gesamtbeschäftigtenstand:6.543, weibliche Beschäftigte: 1.690

Die Vereinbarung betrifft alle Beschäftigten.

5. Einbettung in existierendes Abkommen:

erstmals geschlossene Vereinbarung

6. Vorteile/Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

Vereinbarung behandelt:

Zugang zum Arbeitsplatz; beruflicher Aufstieg; Aus- und Weiterbildung; Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Arbeitszeit

Besondere Eigenschaften:

Berufsunterbrechung

- i. Rechtzeitige Information der MitarbeiterInnen über Möglichkeiten nach Beendigung des Mutterschafts- bzw. Elternkarenzurlaubs. Diese Information soll Einladung zum Wiedereinstieg enthalten.
- ii. Unmittelbar vor Rückkehr an den Arbeitsplatz Gespräch über Verwendung. Falls Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz nicht möglich ist, ist zu klären, welche anderen Verwendungen den individuellen und dienstlichen Bedürfnissen besser entsprechen.“
- iii. der Kontakt mit karenzierten Bediensteten soll gepflegt werden (Zusendung von Mitarbeiterzeitungen, Einladungen zu Veranstaltungen)

Arbeitszeit/Teilzeit

- i. Teilzeit darf grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Aufstiegsmöglichkeiten sein. Die Führungspositionen sind so zu gestalten, daß sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren läßt.
- ii. Bei der Ausschreibung von Leitungspositionen darf die Arbeitszeit - innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen - kein Kriterium sein.

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

Umfang des Frauenförderplans 22 Seiten, relevante Seiten 2 (S.3633 - S.3634)

2. Rechtsstatus:

Die Vereinbarung ist ein Erlaß.

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

§ 41 zur Frauenförderung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/93;
Kundmachungen Nr. 174/1993, Nr.231 ex 1993 und Nr. 256/1993

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Bundesverwaltung:

Ein Ministerium mit allen diesem Ministerium angegliederten Einrichtungen

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Fachgewerkschaft Öffentlicher Dienst; es gibt in der Vereinbarung keine Bezugnahme auf gewerkschaftliche Interessenvertretung.

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle weiblichen und männlichen Beschäftigten

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Beamte, Vertragsbedienstete und ArbeiterInnen aller Einstufungs- und
Verwendungsgruppen

Vereinbarung 10

Frauenförderplan des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung:

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 01.01.1996

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: 31.12.1996

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

ArbeitgeberInnen: Vorstand des AMS

3. Art der Vereinbarung::

national

Branche: Dienstleistung

Körperschaft öffentlichen Rechts

Berufsgruppen: Beamte und Angestellte nach Kollektivvertrag des AMS

4. Branche:

Dienstleistung,

Frauenanteil: 60%; Gesamtbeschäftigtenstand: rund 4.200, weibliche Beschäftigte:
rund 2.500. Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten.

5. Einbettung in existierende Abkommen:

Kollektivvertrag für die DienstnehmerInnen des Arbeitsmarktservice vom 1.1.1995;
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993; Arbeitsmarktservicegesetz vom 01.07.1994.

6. Vorteile / Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit:

S.1: Das AMS versteht sich als Unternehmen, das Frauen und Männern berufliche Chancengleichheit bei der Aufnahme, in Hinblick auf die berufliche Laufbahn sowie die Übernahme von Führungsaufgaben garantiert. Dies soll im Rahmen der Personalpolitik nach Vorgabe der Maßnahmen des Frauenförderplans geschehen. Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten wird als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflicht berücksichtigt. Frauenförderung ist auch bei der Budget- und Planstellenzuteilung zu berücksichtigen. Der Frauenförderplan wird allen neuen MitarbeiterInnen zur Kenntnis gebracht; die Informationsarbeit über Frauenförderung wird intensiviert. Sprachliche Gleichbehandlung wird festgeschrieben. Der Gleichbehandlungsbeauftragten werden umfassende Informationsrechte eingeräumt.

Vereinbarung behandelt:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Aus- und Fortbildung; beruflicher Aufstieg; Wiedereinstieg; sexuelle Belästigung; Gleichbehandlungskommission; Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Kommissionen

Besondere Eigenschaften

Wiedereinstieg

- i. Unterstützung bei Wiedereinstieg nach Karenz
- ii. Mitarbeiterinnengespräch über Möglichkeiten der Verwendung nach Karenz
- iii. gezielte Fortbildungsmaßnahmen in ersten vier Monaten nach Wiedereinstieg
- iv. bevorzugte Teilnahme an Fachseminaren (mit Kinderbetreuung)

sexuelle Belästigung

- i. AMS setzt alle notwendigen Maßnahmen, um Mitarbeiterinnen vor sexueller Belästigung zu schützen

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

13 Seiten

2. Rechtsstatus:

Frauenförderplan, für fünf Jahre bindend zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

siehe Punkt 5

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

national

5. Bereich der Anwendung: Dienstleistung

Unternehmen im Bereich des Öffentlichen Diensts

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien

alle Beschäftigten

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Beamte und Angestellte nach Kollektivvertrag

3.4. Landesgesetze

Vereinbarung 11

Landesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst (Landesgleichbehandlungsgesetz) Salzburg

1. Datum des Abschlusses der Vereinbarung: 19.03.1996

Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung: 01.07.1996

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung: unbefristet

2. Beteiligte an der Vereinbarung:

Landesregierung Salzburg

3. Art der Vereinbarung:

regional (Bundesland Salzburg)

Branche: Dienstleistung - Landesverwaltung

öffentlich-rechtliche Einrichtung

Berufsgruppen: Beamte, Vertragsbedienstete, ArbeiterInnen

4. Branche:

Landesverwaltung,

Frauenanteil: 59,8%; Gesamtbeschäftigtenstand: 7.550, weibliche Beschäftigte: 4.515

Die Vereinbarung betrifft alle Landesbediensteten (Ausnahme: LandeslehrerInnen)

5. Einbettung in existierende Abkommen:

Erstmalige gesetzliche Regelung auf Landesebene

6. Vorteile / Leistungen der Vereinbarung:

Selbstverständnis der Vereinbarung bezüglich Chancengleichheit

S.129: „Dieses Gesetz dient dem Ziel, im Landesdienst jede unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und jede sexuelle Belästigung zu vermeiden und durch besondere Frauenfördermaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.“

Vereinbarung behandelt:

Gleichbehandlung allgemein, Frauenförderung, Sexuelle Belästigung

Besondere Eigenschaften:

Zugang zum Arbeitsplatz

- i. Das Gesetz legt ein Gleichbehandlungsgebot fest, das sich auf das Auswahlverfahren anlässlich der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses bezieht.
- ii. Das Gleichbehandlungsgebot regelt weiters die Einreihung von Verwendungen und die Ausschreibung von Planstellen.

Entgelt:

Rechtsfolgen bei der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes werden für folgende Bereiche festgelegt:

- i. Festsetzung des Entgelts
- ii. Bei Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Strukturelle Maßnahmen:

- i. Sexuelle Belästigung: Ein wesentlicher Bestandteil setzt sich mit sexueller Belästigung auseinander und definiert diese als Verletzung der Dienstpflicht.
- ii. Personen und Institutionen werden bestimmt, die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßt sind.
- iii. Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission und Bestimmung einer Gleichbehandlungsbeauftragten.
- iv. Bestimmung besonderer Maßnahmen zur Förderung von Frauen (Frauenförderpläne).

Nationaler Zusammenhang

1. Textformat:

Gesetzestext, 9 Seiten (S.127 - S.135)

2. Rechtsstatus:

Landesgesetz

3. Zusammenhang mit bereits existierenden Vereinbarungen:

Seit 1991 ist das „Frauenförderprogramm für den Salzburger Landesdienst“ in Kraft; dies ist nun Bestandteil des Gleichbehandlungsgesetzes.

4. räumlich/geografischer Anwendungsbereich:

regional (Bundesland Salzburg)

5. Bereich der Anwendung: Dienstleistung:

Landesdienst

6. Bereich der Anwendung: Gewerkschaft:

Fachgewerkschaft Öffentlicher Dienst

7. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Bereiche:

a) ArbeitnehmerInnenkategorien:

alle Landesbediensteten des Bundeslandes Salzburg

b) ausdrücklich ausgeschlossene Gruppen:

LandeslehrerInnen

c) ausdrücklich eingeschlossene Gruppen:

Alle Frauen und Männer, die einem Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis zum Land Salzburg stehen bzw. jene, die sich um ein solches bewerben.

8. Betroffene ArbeitnehmerInnen: Berufsgruppen:

Beamte, Vertragsbedienstete, ArbeiterInnen

4. Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse

4.1. Einleitung

Der Prozeß der Recherche innovativer Vereinbarungen zu Chancengleichheit in Österreich wie auch das Ergebnis der Auswertung der Vereinbarungen zeichnen ein deutliches Bild der österreichischen Situation. Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß es in Österreich eine Politik der Chancengleichheit nur in Ansätzen gibt. Die österreichische Realität bezüglich Gleichbehandlung wird durch die Existenz zweier unterschiedlicher Bundesgesetze entscheidend geprägt. (Buchinger/Gschwandtner/Pircher 1996) Bedeutend ist, daß das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz den Abschluß von Frauenfördermaßnahmen bindend vorschreibt, während dies beim Gleichbehandlungsgesetz, das für die Privatwirtschaft gilt, nicht der Fall ist. Konkret bewirkt dies, daß es auf Seiten der öffentlichen Hand Frauenförderpläne gibt, für die Privatwirtschaft jedoch trifft dies nur in Ausnahmefällen zu.

Erst zu Beginn der 90er Jahre wurden, in Anlehnung an Modelle anderer europäischer Staaten und trotz des Fehlens des gesetzlichen Auftrags, erste Initiativen im Bereich der betrieblichen Frauenförderung gesetzt. Die Erwartungen, in diesem Bereich in absehbarer Zeit an die internationalen Standards anzuschließen, haben sich jedoch bis heute nicht erfüllt, im Gegenteil, die diesbezügliche Praxis stagniert. Dies zeigt sich nicht nur an der geringen Anzahl von Betrieben, die Frauenförderung betreiben, sondern auch darin, daß es kaum schriftliche und verbindliche betriebliche Vereinbarungen zu Frauenförderung gibt. So haben beispielsweise auch jene Betriebe, die bereits seit längerer Zeit an Konzepten zu Frauenfördermaßnahmen arbeiten, diese bislang nicht beschlossen bzw. umgesetzt.

Im folgenden diskutieren wir positive und kritische Aspekte von Chancengleichheit und Frauenförderung auf den vier Untersuchungsebenen von Vereinbarungen.

4.2. Kollektivverträge

Wie in Kapitel 2 ausführlich dargestellt, verstehen sich Kollektivverträge allgemein nicht als Instrumentarien zur Durchsetzung der Chancengleichheit, vielmehr gehen sie in ihrem Selbstverständnis von einem geschlechtsneutral gehaltenen Regelungscharakter aus.

Einziges innovatives Beispiel, dem gleichsam Vorbildfunktion im Bereich der Kollektivverträge beigemessen werden kann, kommt aus dem Bereich der Fachgewerkschaft für Privatangestellte. So ist in diesem Kollektivvertrag neben der sprachlichen Gleichbehandlung ein explizites Frauenförderprogramm formuliert und somit verbindlich geregelt.

Abschließend sei angemerkt, daß es neben der fast durchgängigen Absenz von Chancengleichheitspassi in den österreichischen Kollektivverträgen auch auf Gewerkschaftsseite bisher keine intensiven Diskussionen darüber gibt, auf die Möglichkeit des Abschlusses eines Generalkollektivvertrages - d.h. eines Kollektivvertrages zwischen dem ÖGB und der Bundeswirtschaftskammer - zur Gleichbehandlung der Geschlechter zurückzugreifen.

4.3. Betriebliche Vereinbarungen

Wie bereits mehrmals angeführt, stellen schriftliche und verbindliche Vereinbarungen in österreichischen Unternehmen eine Ausnahme dar, betriebliche Frauenförderungs politik liegt demnach noch immer im „Dornröschenschlaf“ (Pastner, Papouschek 1996).

In Hinblick auf die untersuchten Betriebsvereinbarungen können folgende positiven und kritischen Aspekte festgehalten werden.

Die Existenz einer Betriebsvereinbarung zu Chancengleichheit bzw. mit Passi zu Frauenförderung ist vor dem Hintergrund der Situation österreichischer Privatunternehmen schon an sich als innovativ und positiv zu bewerten. Es zeigt sich, daß Betriebsvereinbarungen ein adäquates Instrumentarium darstellen, detailliert auf einzelne Problembereiche der Frauenerwerbstätigkeit in einem Unternehmen einzugehen und diesbezüglich konkrete Maßnahmen der Frauenförderung zu entwickeln. So erachten wir zum Beispiel die von der Firma Nestlé festgelegte Ermutigung von Frauen, sich für bisher typische Männerberufe zu bewerben, insofern als innovativ, da dies mit einer Hilfestellung bei der Integration in diese Bereiche begleitet wird. Unter demselben Vorzeichen firmiert das Teilzeit-Regulativ der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse. Kritisch bleibt anzumerken, daß auch auf dieser Ebene die Frage der Umsetzung und Implementierung weitestgehend offen bleibt. Demzufolge bleibt es auch hier dem Engagement und der jeweiligen Machtposition einzelner AkteurInnen überlassen, wie verbindlich die Maßnahmen umgesetzt werden.

4.4. Frauenförderung im Öffentlichen Dienst

Zusammenfassend können diesbezüglich folgende positiven und kritischen Aspekte festgehalten werden.

a) Positive Aspekte

- Aufgrund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes von 1993 ist die Diskussion zu und die Praxis von Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst allgemein weiter entwickelt als dies in der Privatwirtschaft der Fall ist. Alle Bundesbediensteten sind von Frauenförderplänen erfaßt.
- Einige wesentliche Bereiche wie Zugang zum Arbeitsplatz, Vereinbarkeitsthematik, Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg oder Zulassung zu Weiterbildungsmaßnahmen werden in den Frauenförderplänen mehr oder weniger umfassend berücksichtigt.
- Weiters bilden die Gleichbehandlungsbeauftragten, -kommissionen sowie -arbeitsgruppen auf den verschiedensten Ebenen ein dichtes institutionelles Netz.

b) Kritische Aspekte

- Da die Dringlichkeit der Förderung von Frauen aus dem Maß ihrer Unterrepräsentation abgeleitet wird, stellt die genaue und aussagekräftige statistische Ist-Analyse der Bundesbediensteten die Basis für die Umsetzung des jeweiligen Frauenförderplanes dar (z.B. Frauenanteil in Leitungspositionen). Die Daten zu den Bediensteten der diversen Bundeseinrichtungen werden jedoch unterschiedlich genau erhoben, sodaß es keine einheitlich relevanten, z.B. auch auf kleinere Verwaltungseinheiten spezifizierte und somit vergleichbare Datenbasen gibt.

- Die jeweiligen Ministerien müssen die laut § 41 B-GBG zu erstellenden Frauenförderpläne umsetzen. Dies geschieht in den meisten Fällen in Form eines Erlasses, der gleichsam als behördeninterne Richtlinie zur Umsetzung eines Gesetzes angesehen werden kann. Verbindlicher ist hingegen eine Verordnung, die das Gesetz an sich genauer regelt. In den meisten österreichischen Ministerien und Einrichtungen wird der jeweilige Frauenförderungsplan jedoch nur als Erlaß veröffentlicht und ist damit weniger verbindlich. Es obliegt also dem „good will“ des jeweiligen Ministers bzw. der jeweiligen Ministerin, wie zwingend er/sie die Umsetzung des Frauenförderplans vorschreibt.
- Weiters sind die Standards im Bereich der Frauenförderpläne sehr unterschiedlich. Dies kann auf die Tatsache zurückgeführt werden, daß die Regelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sehr allgemeiner und unverbindlicher Art sind. So ist beispielsweise erst im Frauenförderungsplan festzulegen, „in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können“ (§ 41 Abs. 3 B-GBG). Weiters sind beispielsweise keine Mindeststandards für die quantitative Ist-Erhebung vorgesehen, was zu teilweise ungenauen oder falschen Ausgangsdaten geführt hat. Da für die Erstellung der Frauenförderpläne auch keine zeitlichen Vorgaben gemacht werden, wurden einzelne Frauenförderpläne erst eineinhalb Jahre nach vorgesehenem Beginn wirksam. Diese und ähnliche Fälle haben jedoch keine Konsequenzen. Letztlich können daher verschiedene Regelungen im Bereich der Frauenförderpläne nur als „totes Recht“ bezeichnet werden, deren Wirkungen oftmals über eine symbolische nicht hinausgehen.
- Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, daß es auch im Bereich der Frauenförderpläne letztlich auf das Engagement und die Machtposition einzelner Personen ankommt, wie detailliert und umfassend Frauenförderpläne erstellt und einzelne Maßnahmen implementiert werden.

4.5. Landesgleichbehandlungsgesetz

Mit der Verabschiedung von Landesgesetzen zur Gleichbehandlung wird ein bisher von der Chancengleichheitsgesetzgebung ausgeklammerter Teil der weiblichen Erwerbstätigen, nämlich die Landesbediensteten, erfaßt. Dies trifft bis dato jedoch nur auf drei von neun österreichischen Bundesländern zu. Als wichtig erachten wir, daß nicht nur flächendeckend Landesgesetze zur Gleichbehandlung verabschiedet werden, sondern daß einheitliche Standards sowohl in Hinblick auf inhaltliche und organisatorische Regelungen wie auch bezüglich Umsetzung und Implementierung festgelegt werden. Das oben beschriebene Salzburger Landesgleichbehandlungsgesetz könnte in vielen Bereichen diesbezüglich als Modell dienen.

5. Schlußbetrachtung

Werden die untersuchten Vereinbarungen den von der European Foundation entwickelten Kategorien⁴ zugeordnet, so ergibt sich folgendes: Sie gehören überwiegend der Kategorie der deklarierten Chancengleichheitsvereinbarungen an (Kategorie i). Hier wiederum fallen sie in die Unterkategorie (ia), das heißt, sie verstehen sich als Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit an sich, unabhängig davon, ob dies Auswirkungen in der Praxis hat oder nicht. Hierin fallen jene Vereinbarungen, die Themenbereiche wie Zugang zum Arbeitsplatz, Entlohnung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Aufstieg u.ä. zum Inhalt ihrer Regelungen haben. Jene Betriebsvereinbarung beispielsweise, die sexuelle Belästigung als Entlassungsgrund definiert, fällt hingegen in den Bereich jener Vereinbarungen, die sich explizit gegen Diskriminierung richtet. (Kategorie ib) Als Vereinbarung, die als gut im Kontext zu verstehen ist (Kategorie ii), wäre das Teilzeit-Regulativ der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse zu verstehen. Es zielt darauf ab, negative Begleiterscheinungen von Teilzeitarbeit zu vermeiden. Im Licht der entsprechenden EU-Gesetzgebung⁵ geht keine der Bestimmungen in den oben angeführten Vereinbarungen über jene der Europäischen Union hinaus.

Aus einer anderen Perspektive betrachtet zeichnen folgende Momente wesentlich für den aktuellen Stand der Frauenförderung und Chancengleichheit in Österreich verantwortlich. In Hinblick auf Gesetzeslage und Machtverhältnisse sind folgende Aspekte von herausragender Bedeutung:

- Es gibt - auch im Gleichbehandlungsgesetz - keine konkreten Vorgaben zur Umsetzung von Chancengleichheitspolitik in der Privatwirtschaft (wie z.B. „Positive Aktion“).

⁴ „It is useful to indicate (...) some different ways in which a collective agreement (or provision therein) may be designated as a 'good'. Here we adopt a working distinction between:

(i) agreements which of themselves may appear to be good agreements, and

(ii) those which appear good once they are considered in context.

The first category - agreements which are of themselves good - has two (possibly overlapping) sub-categories:

(ia) self-declared EO agreements (those which declare an intention to promote equality of women and men, whether or not they have this effect in practice), and

(ib) agreement which explicitly attempt to address discriminatory practice....“ (Bercusson, Dickens 1996, p. 26)

⁵ Richtlinien 75/117/EG; 76/207, EG; 79/7/EG; 86/378/EG; 86/613/EG; 92/85/EG; die Empfehlungen 84/635/EG; 87/567/EG; 92/131/EG sowie 92/241/EG

- In vielerlei Hinsicht sind die Regelungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zur Chancengleichheit im Bundesdienst allgemeiner Natur und bleiben so letztlich in bezug auf Implementierung unverbindlich.
- Weiters ist der die österreichischen Arbeitsbeziehungen prägende Einfluß der sozialpartnerschaftlichen Kultur anzuführen, welche sich durch Informalität, Paternalität, Intransparenz und Androzentrismus auszeichnet. Dies wirkt sich in besonderem Maße auf die Regelungen von Chancengleichheit- bzw. Frauenförderungsvereinbarungen aus: Prinzipiell strukturiert Halbherzigkeit die gesamte Frauenförderungs- und Gleichbehandlungspolitik auf Kollektivvertragsebene ebenso wie in den Unternehmen. Falls überhaupt konkret auf Gleichbehandlung Bezug genommen wird, geschieht dies überwiegend als Demonstrationsakt des „good will“. Verbindliche Umsetzungsmaßnahmen sowie Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung fehlen überwiegend. Die Frauenförderungskultur in den Betrieben zeichnet sich durch Informalität und Intransparenz aus. Dies drückt sich u.a. in der Tendenz der „Geheimhaltung“ von Regelungsinhalten aus. Zu guter Letzt jedoch dürfte das Fehlen des politischen Willens wesentlicher Faktor für die Aufrechterhaltung des „Dornröschenschlafes“ der Chancengleichheitspolitik in Österreich sein.

6. Literatur

Aichhorn, Ulrike (Hg.), Frauenrecht (Arbeitstitel, im Erscheinen)

Bercusson, Brian/Dickens, Linda (1996), Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe, 1. Defining the Issues, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ed.), Dublin

Buchinger, Birgit/Pircher, Erika (1994), Versteckte Diskriminierungen, Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg, herausgegeben von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Wien

Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Pircher, Erika (1996), Collective bargaining and equal opportunities in Europe, National report of Austria

Eichinger, Julia (1994), Das Gleichbehandlungspaket, Weißer Fleck - rotes Tuch: Zur Standortbestimmung von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft, in: Buch, Christiane/Klatzer, Elisabeth (Hg.), Wien, 49-73

European Commission, Employment, Industrial Relations and Social Affairs DG V/A/3, European Community Acts on Equal Opportunities, Document Ref. V/2162/94-EN

Haller, Birgitt/Liebhart, Karin/Rosenberger, Sieglinde (1993), Frauenförderung oder Männerbevorzugung, Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung des Frauenförderprogrammes im Salzburger Landesdienst, unveröffentlichter Projektbericht, Innsbruck/Wien

Kreisky, Eva/Schneider, Christine u.a. (1990), Frauenförderung im öffentlichen Dienst, Band 1 und 1, unveröffentlichter Projektbericht, Wien

Pastner, Ulrike/Baumgartner, Gertrud/Winteraue, Renate/Scheinecker, Martina (1995), Betriebliche Personalpolitik zur Förderung der Chancengleichheit, Forschungs- und Beratungsstelle (FORBA), 1. Zwischenbericht (unveröffentlicht)

Pastner, Ulli/Papouschek, Ulrike (1996), Im Dornröschenschlaf - betriebliche Frauenförderung in Österreich, Eine empirische Erhebung über Maßnahmen zur Chancengleichheit in österreichischen Betrieben, Forschungs- und Beratungsstelle (FORBA), unveröffentlicher Projektbericht

Pircher, Erika (1984), Gesetzgebung und Gleichbehandlung am Beispiel des Gleichbehandlungsgesetzes, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 84/4, 443-456

Schafferhans, Michaela (1993), Betriebliche Frauenförderung in Österreich, Versuch einer Evaluierung, Diplomarbeit an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Uni Wien

Schreilechner, Michaela (1993), gleichbehandeln, Frauenförderung als neue Wertschöpfungsform, Das Ende eines Mythos? Wien

Tálos, Emmerich (1990), Politik der Gleichbehandlung und die sozialen Lebensbedingungen von Frauen, in: SWS-Rundschau 90/4, 453-488

7. Anhang:

Vereinbarung 1: Kollektivvertrag / Dienstordnung B (DO.B) für die Ärzte und Dentist⁶ bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern

Vereinbarung 2: Betriebsvereinbarung der Österreichischen Nestlé Gesellschaft MBH

Vereinbarung 3: Betriebsvereinbarung (BV) des „Vereins für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit“ (VBSA)

Vereinbarung 4: Betriebsvereinbarung / Teilzeit-Regulativ der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK)

Vereinbarung 5: Frauenförderplan des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten

Vereinbarung 6: Frauenförderplan des Bundesministeriums für Finanzen

Vereinbarung 7: Frauenförderplan des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Vereinbarung 8: Frauenförderplan des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Vereinbarung 9: Frauenförderplan des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten

Vereinbarung 10: Frauenförderplan des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Vereinbarung 11: Landesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst (Landesgleichbehandlungsgesetz) Salzburg

⁶ Entsprechend der Dienstordnung beziehen sich diese personenbezogenen Bezeichnungen auf Männer wie Frauen.

Anmerkung: Fotokopien der Anhänge sind erhältlich bei:

**Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen**

Informationszentrum

Wyattville Road

Loughlinstown

Co. Dublin

Irland

Telefon: +353 1 2043100

Telefax: +353 1 2826456

E-Mail: postmaster@eurofound.ie