

Bericht zum Landesgesetzentwurf Nr. 27/09

Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen
eingebracht von den Landtagsabgeordneten:

Dr. Martha Stocker, Maria Magdalena Hochgruber Kuenzer, Dr. Veronika Stirner, Rosa Thaler Zelger

Frauen waren über Jahrhunderte vom öffentlichen Leben ausgeschlossen und in ihrer Recht- und Handlungsfähigkeit stark beschnitten. Sie waren bis ins letzte Jahrhundert mit einer allgemeinen Geisteshaltung konfrontiert, nach welcher die Frau als minderwertiges Wesen eingestuft war. Denken der Mann, fühlen die Frau ist das Klischee mit dem Frauen immer noch zu kämpfen haben.

Erst mit den modernen Verfassungen hielt der Gleichheitsgrundsatz Einzug in die europäischen Rechtsordnungen, vorher waren Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes integrierender Bestandteil des Rechtssystems.

Trotz des Einzugs des Gleichheitsgedankens in die Verfassungen, dauerte die Anpassung der Rechtsordnungen an dieses Prinzip bis in die 70er Jahre.

Es war vor allem die Europäische Union, die mit einer Reihe von Richtlinien dafür sorgte, dass die Mitgliedstaaten jede Form von geschlechterbedingter Diskriminierung aus ihren Rechtsordnungen entfernten.

Man kann daher feststellen, dass seit den 70er Jahren die formale, also gesetzliche Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern erreicht ist. Trotzdem finden in der Realität immer noch Diskriminierungen statt und trotzdem blieb die faktische Benachteiligung aufrecht.

Wieder unter Federführung der Europäischen Union haben die Mitgliedstaaten auf diese Erkenntnis mit einer Reihe von Maßnahmen reagiert, die diesmal die Bekämpfung der Diskriminierung und die Förderung von Frauen zum Inhalt haben. Im Zuge dieser Neuorientierung wurde der Begriff Chancengleichheit geprägt, ein gesellschaftlicher Zustand, den es in Bezug auf die Geschlechter noch nicht gibt, der aber durch geeignete Maßnahmen hergestellt werden soll. Diese Frauenförderungsmaßnahmen werden in Italien als „azioni positive“ bezeichnet. Man spricht auch von positiver Diskriminierung.

Im Folgenden ein kurzer Überblick über die Entwicklung bereits bestehender gesetzlicher Bestimmungen:

Auf europäischer Ebene:

Ausgangspunkt für die Antidiskriminierungsgesetzgebung in Bezug auf das Geschlecht bildet der Art.119 im ursprünglichen EWG-Vertrag von 1957. Dieser sah erstmalig das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ vor.

Mit der Entgeltgleichheitsrichtlinie von 1975 wurde der Begriff „gleiche Arbeit“ auf „gleichwertige Arbeit“ ausgedehnt. Die Mitgliedsstaaten wurden dazu aufgefordert, die Benachteiligung von Frauen in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und Arbeitsbedingungen aus ihrer Rechtsordnung zu entfernen. Außerdem sollten sie dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen ihre Rechte gerichtlich geltend machen können und dabei vor Entlassungen geschützt sind.

Die Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 erwähnte zum ersten Mal die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes.

Die Mitgliedsstaaten sollten diese beim Zugang zur Berufsbildung und zur Beschäftigung, bei den Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen unterbinden. In den Jahren 1979 und 1986 dehnten zwei Richtlinien das Diskriminierungsverbot auf sozialversicherungsrechtliche Benachteiligungen bei Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Arbeitslosigkeit aus.

1986 folgte eine Richtlinie zur Gleichbehandlung bei der selbständigen Erwerbsarbeit.

Da das Diskriminierungsverbot in der Praxis schwer umzusetzen ist, weil es für Frauen schwierig ist zu beweisen, dass sie auf Grund ihres Geschlechtes benachteiligt werden, sah eine Richtlinie von 1997 eine so genannte Beweislastumkehr vor. Sofern genügend Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorliegen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine Diskriminierung vorhanden ist.

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags am 1. Mai 1999 wurden in den „Vertrag über die Europäische Gemeinschaft“ (EGV) neue Grundsatzbestimmungen eingeführt: Art.2 legt die Förderung von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe fest, Art.3, Abs.2 verpflichtet die Gemeinschaft bei allen Tätigkeiten darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Art.141 löst in Bezug auf die Lohngleichheit den Art. 119 der römischen Verträge ab.

Auch wurde ein neuer Art.13 eingefügt, der eine besondere Kompetenz der EG zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vorsieht. Gestützt auf diese Kompetenznorm hat die EG vier Richtlinien erlassen, die in den Mitgliedstaaten einen einheitlichen Schutz vor Diskriminierungen gewährleisten sollen, und zwar in Beruf

und Beschäftigung sowie teilweise (bei Rassendiskriminierung, Geschlechterdiskriminierung) auch in anderer Hinsicht. Für die Geschlechtergleichstellung von Bedeutung sind vor allem die Waren- und Dienstleistungsrichtlinie von 2004 und die Neufassungsrichtlinie von 2006, welche mit Wirkung ab dem 15. August 2009 die erste, zweite und vierte Gleichbehandlungsrichtlinie sowie die Beweislastrichtlinie ersetzt. Das dynamisch sich entwickelnde Antidiskriminierungsrecht der EU verpflichtet alle Mitgliedstaaten entsprechende Regelungen in ihr nationales Arbeits- und Zivilrecht aufzunehmen; insbesondere müssen Diskriminierungen mit wirksamen, abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionen belegt werden.

Auf staatlicher Ebene:

Der Gleichheitsgrundsatz zwischen Mann und Frau findet in der ital Verfassung von 1948 in Art.3 seinen ersten Niederschlag.

Ein weiterer Hinweis auf das Gleichheitsgebot findet sich in Art. 51, Abs. 1, welcher besagt, dass alle Staatsbürger beiderlei Geschlechts 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 haben.

Das Verfassungsgesetz vom 30. Mai 2003, Nr.1 hat diesem Absatz folgenden Zusatz hinzugefügt : "Zu diesem Zweck fördert die Republik mit geeigneten Maßnahmen die Chancengleichheit von Männern und Frauen". Damit wurde zum ersten Mal ein so genanntes Förderungsgebot verfassungsrechtlich verankert. Dieses bildet die Grundlage für alle frauenfördernden Maßnahmen, welche nicht auf

Gleichbehandlung sondern auf Bevorzugung von Frauen ausgerichtet sind.

Die gesetzliche Umsetzung des verfassungsmäßigen Gleichbehandlungsgebotes ließ lange auf sich warten. In Bezug auf die Lohngleichheit wurde das Erfordernis der gleichen Arbeitsleistung lange dahingehend interpretiert, dass es sich um dasselbe Arbeitsergebnis, sprich dieselbe Arbeitsproduktivität handeln müsse. Diese wiederum wurde a priori als höher bei den männlichen Arbeitskräften angenommen. Mit dieser Interpretation wurde der Gleichheitsgrundsatz ausgehöhlt und es existierten trotz der verfassungsrechtlichen Bestimmungen weiterhin getrennte Lohntabellen für Männer und Frauen, welche durchwegs niedrigere Frauenlöhne vorsahen. Erst das Gesetz 903/1977 hat diese Vorgangsweise unterbunden und den Gleichheitsgrundsatz im Bereich der Arbeit verankert.

Zum ersten Mal wurde in der italienischen Rechtsordnung eine umfassende Pflicht zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Bereich der Arbeit vorgesehen.

Das Gesetz verbot jede Form von Diskriminierung beim Zugang zur Arbeit, beim Zugang zur Fortbildung, bei der Zuteilung von Aufgabenbereichen und beim beruflichen Aufstieg. Es bestätigte das Prinzip der Lohngleichheit und verbot die bis dahin üblichen unterschiedlichen Lohntabellen für Männer und Frauen. Alle Gesetzesbestimmungen, die dem Geist des Gleichbehandlungsgesetzes widersprachen galten als implizit abgeschafft. Auch die Durchsetzung des Rechtes auf Gleichberechtigung wurde erleichtert, indem ein Schnellverfahren nach dem Muster des Arbeiterstatutes eingeführt wurde.

Trotz der begrüßenswerten Neuerungen, die das Gesetz 903/1977 vorsah, wies es eine Reihe von Schwachstellen auf: es enthielt z.B.

keine Definition der Diskriminierung und sah lediglich eine Einzelklage für die Geltendmachung der im Gesetz enthaltenen Rechte vor.

Abhilfe in Bezug auf die Mängel des Gleichbehandlungsgesetzes schaffte das erste und wichtigste italienische Frauenförderungsgesetz. Das Gesetz Nr.125 von 1991 über die so genannten positiven Aktionen beinhaltete nicht mehr lediglich Bestimmungen zur Gewährleistung von Gleichbehandlung, sondern enthielt eine Reihe von Bestimmungen zur Herstellung von Chancengleichheit. Damit war ein wichtiger Schritt in der Rechtsordnung getan, welche sich fortan nicht mehr nur um die formale Gleichheit kümmerte, sondern auch um die tatsächliche gesellschaftliche Situation und die entsprechende Bekämpfung von Hindernissen, die einer effektiven Gleichstellung der Geschlechter im Wege stehen.

Das Gesetz über die positiven Aktionen baute die im Gesetz Nr.903/1977 enthaltene Antidiskriminierungsgesetzgebung weiter aus. Es definierte die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung und sah ausdrücklich vor, dass alle Stellenausschreibungen und Wettbewerbe geschlechtsneutral formuliert sein müssen. Außerdem verbesserte es die gerichtliche Ahndung der Diskriminierung, indem es eine Kollektivklage und die Umkehrung der Beweislast einführte.

Zur Überwacherin der Einhaltung der Gleichbehandlungsbestimmungen wurde die Figur der Gleichstellungsrätin eingeführt, welche unabhängig von der geschädigten Frau zur Durchsetzung eines höheren Interesses klagslegitimiert ist.

Außerdem sah das Gesetz eine Reihe von Frauenfördermaßnahmen vor, die von öffentlichen Arbeitgebern verpflichtend durchzuführen sind und von privaten Arbeitgebern fakultativ durchgeführt werden können, wobei die Projekte mit öffentlichen Beiträgen unterstützt werden.

Nach einem ähnlichen Schema strukturiert, sah das Gesetz Nr.121/92 die Unterstützung von Frauenunternehmen durch finanzielle Beiträge, durch Krediterleichterungen und Steuervorteile vor.

Art.61 des Reformgesetzes der öffentlichen Verwaltung (Gesetz 29/1993) beinhaltete, dass die öffentlichen Verwaltungen den Frauen mindestens ein Drittel der Mitglieder aller Wettbewerbskommissionen vorbehalten und ihnen die Teilnahme an Fortbildungskursen im Verhältnis zu ihrer zahlenmäßigen Stärke garantieren müssen. Zudem müssen alle öffentlichen Verwaltungen in einem eigenen Reglement Bestimmungen zur Wahrung der gleichen Würde von Männern und Frauen erlassen. Dies in Ermangelung eines eigenen Gesetzes vor allem zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und deren Ahndung fand erst durch das gesetzesvertretende Dekret Nr.145 von 2005 Eingang in die italienische Rechtsordnung.

Im so genannten Einheitstext zur Chancengleichheit von 2006 wurden schließlich die wichtigsten Antidiskriminierungs- und Frauenförderungsbestimmungen zusammengefasst und damit die meisten der oben angeführten Bestimmungen abgeschafft.

Auf Landesebene

Auf Landesebene sieht das Gesetz Nr.4/1989 „Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ die Einsetzung des Landesbeirates für Chancengleichheit als beratendes Organ der Landesverwaltung vor. Die Gleichstellungsrätin wird von der Landesregierung ernannt und erhält ausdrücklich die von den Staatsgesetzen vorgesehenen Befugnisse.

Das Landesgesetz Nr.16/95 „Reform der Personalordnung des Landes“ beinhaltet im Art.16 Bestimmungen zur Vertretung der beiden Geschlechter in den Wettbewerbskommissionen und zur Beteiligung der dienstleistenden Frauen an Aus- und Weiterbildung und schreibt den Erlass von Verordnungen „zur Gewährleistung der gleichen Würde von Mann und Frau am Arbeitsplatz“ vor.

Auch der bereichsübergreifende Kollektivvertrag für den Zeitraum 2001-2004 beinhaltet einen Artikel zur Chancengleichheit (Art.50), in dem die Errichtung von Beiräten zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau in den einzelnen Bereichen vorgesehen ist. Außerdem ist ein Artikel zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vorgesehen.

Im Dekret des LH vom 30.5.2003 Nr.20 (Durchführungsverordnung über die Aufnahme in den Landesdienst) heißt es unter Art.18 (Vorzugskriterien): Bei Punktegleichheit in den Rangordnungen wird der Vorzug in der Reihenfolge der Bewertungsunterlagen vergeben, wie sie die staatliche Regelung vorsieht. Bei gleichwertigen Bewertungsunterlagen werden der Reihe nach folgende Aspekte berücksichtigt:

- a) die Vertretung von Männern und Frauen im jeweiligen Berufsbild:
das unterrepräsentierte Geschlecht hat Vorrang

Der Südtiroler Landtag hat folgende Beschlüsse zur Geschlechtergleichstellung gefasst:

Bei der Sitzung am 3.4.2001 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert, bei der Aufnahme in den Landesdienst

den Grundsatz festzulegen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation der Vorzug gegeben wird.

Bei der Sitzung am 3.6.2003 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert, ein umfassendes und systematisches Konzept zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming als ein Leitprinzip und eine Methode der Politik und der Verwaltung des Landes Südtirol auszuarbeiten und dem Landtag vorzulegen.

Bei der Sitzung vom 17.11.2004 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert, den 2. Südtiroler Frauenbericht unter der Bezeichnung Genderbericht ehestens in Auftrag zu geben.

Bei der Sitzung vom 8.3.2006 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert das „gender budgeting“ des Landeshaushaltes als wesentlichen Bestandteil der Gender Mainstreaming-Strategie in das dem Landtag vorzulegende Konzept aufzunehmen.

In der Sitzung vom 8.3.2007 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert:

- die Kriterien, welche die positiven Maßnahmen zur Förderung der Frauen und der Familie bei der Wirtschaftsförderung vorsehen, spätestens innerhalb eines Jahres umzusetzen;
- das im Einheitstext für Chancengleichheit und in der europäischen Richtlinie 2006/54 vorgesehene Diskriminierungsverbot samt entsprechenden Sanktionen bei Nichtbeachtung in die neuen Kriterien zur Wirtschaftsförderung aufzunehmen.

Warum ein Gleichstellungsgesetz?

Es lässt sich leicht erkennen, dass die gesetzlichen Maßnahmen auf Landesebene im Vergleich zu den Bemühungen auf staatlicher und

europäischer Ebene äußerst dürftig sind. In fast allen Bundesländern in Deutschland und Österreich inklusive Nordtirol und Bayern, gibt es bereits seit geraumer Zeit Gleichstellungsgesetze.

Führende Ökonomen haben schon lange erkannt, dass die mangelnde Nutzung des weiblichen Humankapitals (Frauen sind in der Bildung bereits auf der Überholspur) volkswirtschaftlich sehr problematisch ist. Und tatsächlich stehen jene Wirtschaftsräume weltweit am besten da, die das weibliche Potential nutzen und Frauen fördern. Man denke nur an das wirtschaftliche Vorzeigeland Finnland, an Schweden, Norwegen und Dänemark, Länder in denen nicht nur die Frauenerwerbsquoten sondern auch die Geburtenraten europaweit am höchsten sind. Aus diesem Grund hat auch die EU die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als eine der 4 Säulen eines wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraumes festgelegt. Frauenförderung ist daher längst nicht mehr nur ein Anliegen der Frauenbewegung, sondern auch ein Anliegen der Wirtschaftspolitik, um die Konjunktur anzukurbeln. Daher ist es höchst an der Zeit, dass auch in Südtirol gehandelt wird!

Das vorliegende Gleichstellungsgesetz

Der vorliegende Gesetzestext baut zum einen die Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben aus und sieht zum anderen gezielte Frauen- und Familienfördermaßnahmen vor. Dabei wird auf die spezifische rechtliche Situation in Südtirol eingegangen und nicht etwa eines der zahlreichen Gleichstellungsgesetze aus unseren Nachbarländern und Nachbarregionen übernommen. Um nicht die Ungleichbehandlung zwischen öffentlichen und privaten ArbeitnehmerInnen weiter zu verstärken, richtet sich das Gesetz sowohl an die öffentliche Verwaltung als auch an die Privatwirtschaft. Dabei muß

der gewählte Ansatz natürlich ein anderer sein: während das Land für die eigenen Bediensteten direkt gesetzgeberisch tätig sein kann, kann die Privatwirtschaft nur durch wirtschaftliche Anreize gelenkt werden. Das vorliegende Gesetz schafft keine neuen Gremien und hält zusätzliche finanzielle und bürokratische Belastungen in Grenzen.

Das Gesetz gliedert sich in VIII Abschnitte:

Abschnitt I enthält die Zielsetzung und die Definitionen des Gesetzes.

Abschnitt II richtet sich an die öffentliche Verwaltung. Laut letztem Gender-Bericht waren im Jahr 2004 von den 10.651 Landesbediensteten 6.764 Frauen und 3.887 Männer. In der untersten Funktionsebene sind 96,7% Frauen und 3,3% Männer beschäftigt, während in der 9ten und höchsten Funktionsebene 18,6% Frauen und 81,4 % Männer zu finden sind. Besonders deutlich wird der Unterschied bei den Führungskräften: Von den 14 RessortleiterInnen des Landes sind 2 Frauen, von den 41 Abteilungen des Landes werden nur 4 von Frauen geleitet, von den etwa 400 Ämtern des Landes werden nur ca. ein Fünftel von Frauen geleitet. Diese Situation hat sich in den letzten 10 Jahren kaum verändert.

Das vorliegende Gleichstellungsgesetz soll Abhilfe schaffen:

Durch die periodische Erhebung der personellen Situation sollen etwaige Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern in den einzelnen Bereichen festgestellt werden. Auf der Grundlage der erhobenen Daten sollen für die einzelnen organisatorischen Einheiten im Rahmen eines Gleichstellungsplanes Maßnahmen aufgezeigt werden, durch welche dem festgestellten Ungleichgewicht entgegengewirkt werden soll. Diese Pläne sind in Abständen von fünf Jahren zu überarbeiten und der Gleichstellungsrätin zu übermitteln. Dabei betrifft die Unterrepräsentanz keineswegs nur das weibliche Geschlecht. In vielen Bereichen, vor allem im Schulbereich, soll dem Schwund an männlichen Beschäftigten entgegengewirkt werden. Ähnliche Gleichstellungspläne waren für alle

öffentlichen Verwaltungen, auch die der autonomen Provinzen, bereits im Staatsgesetz über die positiven Aktionen Nr. 125/1991 vorgesehen. Die Bestimmung wurde in den Einheitstext für Chancengleichheit (Art.48) aufgenommen. Die Sanktion für Zuwiderhandlung besteht laut Art. 6 Abs.6 GVD vom 30.3.2001 Nr. 165 im Verbot der Einstellung von zusätzlichem Personal.

Bei der Aufnahme in den Dienst und beim beruflichen Aufstieg ist laut vorliegendem Gesetzesvorschlag bei gleicher Qualifikation dem unterrepräsentierten Geschlecht der Vorzug zu geben. Auch dieser Grundsatz ist nicht neu. Bereits im Jahr 2000 wurde ein diesbezüglicher Beschlussantrag aller Landtagsfrauen mit dem Titel: „Frauenlaufbahn bevorzugt fördern“ angenommen. Danach wurde eine diesbezügliche Bestimmung in die Durchführungsverordnung über die Aufnahme in den Landesdienst aufgenommen.

Schlussendlich werden die Verwaltungen verpflichtet soweit als möglich, Arbeitszeitmodelle anzubieten, die Männern und Frauen, einschließlich Führungskräften, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Vorangegangene Teilzeitarbeit aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis mehr für die Aufnahme in den Dienst und den beruflichen Aufstieg sein. Zurzeit gibt es noch Wettbewerbsausschreibungen für Führungskräfte, die eine vorangegangene Vollzeittätigkeit voraussetzen

Abschnitt III bezieht sich auf die Gleichstellung im Sprachgebrauch in der öffentlichen Verwaltung und schreibt vor, dass alle gesetzlichen und Verwaltungsmaßnahmen geschlechtergerecht zu formulieren sind.

Dies bedeutet nicht eine zwangsläufige, ständige Doppelnennung, sondern das Bemühen um die Sichtbarmachung beider Geschlechter in der Sprache

In Abschnitt IV ist vorgesehen, dass alle personenbezogenen Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt erhoben werden müssen. Das Astat

teilt jährlich die wichtigsten Indikatoren zur Geschlechtersituation in Südtirol mit. Am Ende jeder Gesetzgebungsperiode wird ein ausführlicher Geschlechterbericht erarbeitet.

Abschnitt V enthält verschiedene Bestimmungen zur Gleichstellung in Gremien und Funktionen. Vorausgeschickt werden muss, dass laut einer Erhebung des Landesbeirates für Chancengleichheit vom 8 März 2005 die Ressorts sehr unterschiedliche Frauenbeteiligungen aufweisen: während im Ressort Örtliche Körperschaften, Brand- und Zivilschutz, Forstwirtschaft, Wasserschutzbauten, Land- und forstwirtschaftliches Versuchswesen nur 7%, im Ressort Raumordnung, Umwelt und Energie und im Ressort für Bauten, Ladinische Kultur und Ladinisches Schulamt, nur 4% Frauen sind, sind im Ressort für Deutsches Schulamt, deutsche und ladinische Berufsbildung, Bildungsförderung 59%, und im Ressort für Italienisches Schulamt, Arbeit, Innovation, Forschung, Genossenschaftswesen 53% Frauen. In so wichtigen Gremien wie dem Wohnbaukomitee, der Landschaftsschutzkommission, der Landesraumordnungskommission, aber auch dem Landesbeirat für Sport sitzen überhaupt keine Frauen, im Beirat für Verbraucherschutz sitzt von 9 Mitgliedern eine Frau, im Landeskomitee für Ethik von 14 Mitgliedern zwei Frauen. Noch schlimmer ist die Situation bei der Ernennung von VertreterInnen in die Gesellschaften mit Landesbeteiligung. Zum Stand Mai 2004 gab es insgesamt 22 Gesellschaften mit Landesbeteiligung. Für deren Verwaltungsräte ernannte das Land 55 Verwaltungsratsmitglieder, davon 4 Frauen und 22 Aufsichtsratsmitglieder, davon 0 Frauen. Diesem Missstand soll durch das vorliegende Gesetz entgegengewirkt werden. Alle vom Landtag und der Landesregierung bestellten Gremien müssen (mit wenigen taxativ aufgezählten Ausnahmen) insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. In jedem einzelnen Gremium müssen

beide Geschlechter vertreten sein, ab 8 Personen müssen zumindest zwei Personen des unterrepräsentierten Geschlechtes, ab 16 Personen zumindest drei Personen des unterrepräsentierten Geschlechtes vorhanden sein, usw. Werden nur einzelne Personen ernannt, so müssen diese Ernennungen insgesamt nach einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis erfolgen. Im Sinne dieses Gesetzes wird „ausgewogenes Geschlechterverhältnis“ dahingehend definiert, dass jedes Geschlecht zumindest zu einem Drittel vertreten sein muß. Zu diesem Zweck muss wer zur Einbringung von Vorschlägen für eine Ernennung berechtigt ist, einen Mann und eine Frau vorschlagen.

Ausgenommen sind jene Organisationen, deren Mitglieder zu über 80% aus einem Geschlecht bestehen.

Aber auch bei anderen Gremien ist Handlungsbedarf geboten.

In den Baukommissionen in Südtirol beträgt der Frauenanteil gerade mal 6%, im Rat der Gemeinden sitzt von 16 Mitgliedern eine Frau. Daher soll auch auf diese Gremien Druck zur Erhöhung ihres Frauenanteiles ausgeübt werden. In jeder Baukommission ist die Anwesenheit beider Geschlechter bindend vorgeschrieben und das Geschlechterverhältnis im Rat der Gemeinden ist an den Frauenanteil bei den Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen anzupassen. Auf jeden Fall müssen auch hier beide Geschlechter vertreten sein. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass auch die Besetzung der lokalen Höfekommissionen mit je einer Frau, trotz anfänglicher großer Bedenken, reibungslos erfolgt ist.

Abschnitt VI enthält Bestimmungen im Bereich der Wirtschafts- und Landwirtschaftsförderung

In diesem Abschnitt geht es mehr um Familienförderung als um Frauenförderung. Vorab wird an die auch in Südtirol kontinuierlich sinkenden Geburtenraten erinnert, die Ausdruck dafür sind, dass junge Eltern es nicht schaffen Familie und Beruf zu vereinbaren. Daher sollen

die privaten Arbeitgeber durch wirtschaftliche Anreize dazu gebracht werden eine familienfreundliche Arbeitswelt zu schaffen. Dazu wird ein Zertifikat für Familienfreundlichkeit eingeführt, das für einen Zeitraum von fünf Jahren vergeben wird. Private Arbeitgeber, die dieses Zertifikat besitzen, werden bei den öffentlichen Förderungen durch eine Vorzugsbehandlung prämiert.

Abschnitt VII befasst sich mit den Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit wurde bereits mit Landesgesetz Nr. 4 vom 10.8.1989 eingerichtet. Er ist ein beratendes Organ der Landesregierung in Sachen Geschlechtergleichstellung. Er besteht aus 15 Fachfrauen, welche die wichtigsten Frauenorganisationen repräsentieren und von der Landesregierung (12) und dem Südtiroler Landtag (3) bestellt werden. Die Regelung des Landesbeirates für Chancengleichheit bleibt im Wesentlichen gleich.

Die Gleichstellungsrätin wurde vom Staatsgesetz 125/1991 auf staatlicher, regionaler und Landesebene eingeführt und ist jetzt im Einheitstext für Chancengleichheit geregelt. Sie ist die zentrale Figur in bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierungen in der Arbeitswelt. In Südtirol wird die Gleichstellungsrätin vom Landesgesetz Nr.4 vom 10.8.1989 geregelt. Sie wird aus einem Dreivorschlag des Landesbeirates für Chancengleichheit von der Landesregierung ernannt. Die Gleichstellungsrätin erhält ausdrücklich alle vom Staatsgesetz vorgesehenen Kompetenzen.

Leider gilt dies nicht für die finanziellen Aspekte.

Das Büro sowie der Lohn und die Entschädigung für die Arbeit der staatlichen und der anderen Gleichstellungsrätinnen auf Landesebene wird vom staatlichen Fond für die Tätigkeit der Gleichstellungsrätinnen finanziert, welcher mit GVD 196/2000 errichtet wurde. Mit Dekret des

/der MinisterIn für Arbeit in Absprache mit der Ministerin für Chancengleichheit werden die Mittel des Fonds nach folgenden Kriterien aufgeteilt:

- eine Quote von 30% ist der staatlichen Gleichstellungsrätin vorbehalten,
- die restlichen 70% sind den Regionen vorbehalten. Sie werden nach objektiven Parametern zwischen diesen aufgeteilt, welche dem Umstand Rechnung tragen, wie viele Gleichstellungsrätinnen auf Provinzebene vorhanden sind.

Beim Arbeitsministerium ist eine interministerielle Kommission angesiedelt, welche den Fond verwaltet. Sie unterbreitet dem/ der ArbeitsministerIn einen Vorschlag zur Aufteilung des Fonds.

Aufgrund der in der autonomen Provinz üblichen Finanzregelung mit dem Staat fließen die Gelder, die der hiesigen Gleichstellungsrätin zugedacht sind (ca 55.000Euro im Jahr 2007) in den allgemeinen Topf und kommen Letzterer nicht zugute. Dies führt dazu, dass die Gleichstellungsrätin der autonomen Provinz Bozen weder ein Sekretariat noch sonstige Ressourcen für ihre Tätigkeit hat. Sie erhält lediglich eine Entschädigung, die der Entschädigung von Vorsitzenden von Kollegialorganen bei der öffentlichen Verwaltung entspricht.

Es versteht sich, dass dadurch ihre Wirkkraft stark eingeschränkt ist. Das vorliegende Gesetz schafft diesem Missstand Abhilfe, indem es für die Gleichstellungsrätin das Gehalt einer Amtsdirektorin vorsieht und vorsieht ,dass sie Personal zur Verfügung gestellt bekommt, bzw sich des Frauenbüros bedienen kann.

Im Abschnitt VIII ist die Einführung des Zertifikates für Familienfreundlichkeit vorgesehen, das allen privaten Arbeitgebern in verschiedenen vom Gesetz vorgesehenen Bereichen Vorteile einräumen soll. Das Zertifikat wird von der Landesregierung auf

Vorschlag des/ der zuständigen LandesrätIn vergeben. Das Zerifikat erhalten jene privaten Arbeitgeber, welche mindestens 5 von 7 im Gesetz aufgelisteten Kriterien erfüllen und sich verpflichten für Personal mit Familienpflichten Teilzeitstellen zur Verfügung zu stellen.

Die im Abschnitt IX vorgesehene Förderung von Frauenprojekten wird in dieser Form bereits seit Jahren aufgrund des Beschlusses der Landesregierung Nr. 4876 vom 23.12.2002 durchgeführt. Im Gleichstellungsgesetz soll dafür eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

DIE EINBRINGERINNEN

Dr. Martha Stocker

Maria Magdalena Hochgruber Kuenzer

Dr. Veronika Stirner Brantsch

Rosa Thaler Zelger