

Interview:

Vielfalt ist unser Reichtum

EU-Kommissions-Vizepräsidentin
Viviane Reding zu Diversity

8

Schwerpunkt:

Alt, aber gut

Der Wert älterer ArbeitnehmerInnen
wird nach wie vor oft unterschätzt

16

Schwerpunkt:

Rechte Signale erkennen

Ein neues Buch klärt über neue
Maskierungen alter Gedanken auf

34

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

Nº 4 | 2010 | 64. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm/Michi Mazohl

Diversität: Unsere Welt ist bunt

ab Seite 8



8

© ec.europa.eu



14

© ÖCB-Verlag/Paul Sturm



26

© Markus Zahradnik



32

© ÖCB-Verlag/Paul Sturm

Schwerpunkt:

Gesunde Mischung

12

Vielfalt kann im Arbeitsumfeld zu Problemen führen. Zu viel vom Gleichen führt aber nirgendwohin. Eine Expertise.

Reine Männerwirtschaft

14

Nur jede zwanzigste GeschäftsführerIn und jede zehnte AufsichtsrätIn in Österreich ist weiblich.

»Das verborgene Gold«

16

Eine Handvoll Firmen erhalten jedes Jahr Auszeichnungen wie »Nestor Gold« für altersgerechte Arbeitsbedingungen.

Oft reicht eine Chance

18

Menschen mit migrantischem Background werden am Arbeitsmarkt oft ausgegrenzt.

Neue Dienstbotinnen

20

Die Herkunft von Migrantinnen in der haushaltsnahen Dienstleistung ist vielfältig, Hausarbeit bleibt jedoch weiblich.

Schmelztiegel Arbeit

22

Multikulti gewinnt in der Arbeitswelt an Bedeutung. In Wien leben und arbeiten Menschen aus über 100 Nationen.

Diversität macht Schule?

24

Im Wiener Schulsystem könnte ein hoher Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund eine Bereicherung darstellen.

Ich spreche Hochdeutsch

26

Fast jeder Mensch hat ein emotional bewertendes Verhältnis zu Dialekten. Wie wirkt sich das im Berufsleben aus?

Herzenssache

28

Was möchtest du von Herzen gerne tun? Eine simple Frage, die Arbeitsmärkte revolutionieren könnte.

Gelebte Vielfalt

30

Wien war schon immer ein Schmelztiegel der Nationen. Das beweist der aktuelle Integrations- und Diversitätsmonitor.

Doppelt betroffen

32

Menschen mit Handicap sind von der Wirtschaftskrise besonders betroffen. Die Integration am Arbeitsmarkt droht zu stagnieren.

Blick nach rechts

34

Längst sind Rechtsextreme und Neofaschisten nicht mehr einfach an Glatzen, Springerstiefeln und Bomberjacken zu erkennen.

Interview:**In Vielfalt geeint 8**

Viviane Reding ist seit Jahresbeginn Vizepräsidentin der Europäischen Kommission. Diversity ist ihr ein Anliegen.

Standards:**Standpunkt: Vielfalt schmeckt 4****Veranstaltung: Jede Menge Lesestoff 5****Aus AK & Gewerkschaften 6/7****Historie: Gemeinsam für Gerechtigkeit 11****Verbraucherpreise 40****Internationales 41****Man kann nicht alles wissen 46**

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

Gesellschaftspolitik:**Ausgegrenzt 36****Bildung und Demokratie 38****Besser mit »Bologna« 42****Das war die Dohnal 44**

www.arbeit-wirtschaft.at

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.



Dieser Code kann mit einem internet-fähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein »Reader« entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: www.beetag.com/downloadreader/

Vielfalt statt Einfalt**Redaktion intern**

»Das Motto der Europäischen Union ist ›Unity in diversity‹ – also ›in Vielfalt geeint‹ und das erlebe ich tagein tagaus in der Arbeit«, bekennt sich die Journalistin Dr. Viviane Reding, seit Februar 2010, EU-Kommissions-Vizepräsidentin, zum Schwerpunkt der »A&W« 4/2010: »Diversität: Unsere Welt ist bunt«.

Über die Vor- und Nachteile dieser Vielfalt sprach Markus Zahradnik mit Mag. Dr. Roswitha Hofmann von der Abteilung für Gender- und Diversitätsmanagement der WU Wien (ab Seite 12). Gender- und Diversitätsmanagement wenden sich ge-

gen Diskriminierung wegen des Geschlechts (S. 14), des Alters (S. 16) der ethnischen Herkunft (S. 18) oder aufgrund von Behinderungen (S. 32).

Gar nichts mit der wundervollen Vielfalt, die eine Stadt wie Wien, in der Menschen aus mehr als 100 Nationen leben und arbeiten, mit sich bringt, können junge Rechtsradikale anfangen. Längst treten sie nicht mehr in Springerstiefeln und Bomberjacken auf – wie sich ihre Verkleidungen gewandelt haben schildert Willi Mernyi ab Seite 34. Anders als die anderen sind häufig Mobbingopfer – das ist

oft der Grund für ihre Ausgrenzung. Was man gegen Mobbing machen kann, verrät Rechtsanwalt Dr. Thomas Majoros ab Seite 36.

Zu guter Letzt erinnert Pia Lichtblau an die große Johanna Dohnal (Seite 44).

Besuchen Sie uns auch im Internet: Auf der Homepage www.arbeit-wirtschaft.at haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Standpunkt

Vielfalt schmeckt

Gestern war ein besonderer Abend. Ich war zur Neueröffnung eines Lokals eingeladen, das lange Zeit einer meiner absoluten Lieblingsplätze in dieser Stadt war. Bis vor einem halben Jahr der Wirt und Besitzer überraschend starb – Herzinfarkt.

Global Bistro

»Kokoro« – Herz auf Japanisch – hatten er, der Sepp aus Tirol, und seine Frau Sook, die Koreanerin, das winzige Restaurant genannt – »Global Bistro« im Untertitel. Das Gemälde mit der Rialto-Brücke an der Wand war wohl von den Vormietern übrig geblieben.

Der Sepp war in Alpbach geboren und aufgewachsen und hatte Koch gelernt. Auch ein bisschen, um die Welt zu sehen – und dass er die gesehen hat, davon zeugten jede Menge Fotos an den Wänden seines »Kokoro« und in dicken Alben: Afrika, die Bermudas, Hongkong, Seoul. Er hatte für Staatsoberhäupter, gekrönte Häupter, Stars und Nobelpreisträger gekocht. An so vielen Orten hatte er gelebt und gearbeitet und überall etwas mitgenommen: Spezialitäten, Rezepte, Ideen, Freunde. Vor ein paar Jahren war er dann mit seiner Frau und den beiden Kindern heimgekehrt nach Österreich – auch und vor allem wegen der Bildungsmöglichkeiten für Sohn und Tochter.

Sook hatte nie wirklich Deutsch gelernt, und so wurde im »Kokoro« vor allem auf Englisch oder in internationalem Kauderwelsch bestellt und gescherzt. Die Speisekarte war begrenzt, denn im Grunde kochte der Sepp genau das, was der Markt bei seiner morgendlichen Einkaufstour hergab. Und das waren immer köstlichste Kombinationen aus den verschiedensten Zutaten, Geschmackssymphonien mit gesunden Nebenwirkungen.

Im Laufe der Jahre hatte er sich sehr viel Wissen über Nahrungs- und Lebensmittel angeeignet, hatte sich mit traditioneller chinesischer Medizin genauso befasst wie mit der Kräuterkunde seiner Bergheimat. Die Gäste wussten das zu schätzen und kamen immer wieder. Sie waren so bunt und international wie seine Menüs.

Die Netzwerkerin

An den kleinen Tischen saßen Georgier neben Japanerinnen, Afrikaner neben Italienerinnen, Alt und Jung mischte sich, Botschaftspersonal, SportlerInnen, MusikerInnen, Pfarrer; Geschäftsleute und immer wieder – von mir vom nahen Laurenzberg verschleppt – auch GewerkschafterInnen. Und früher oder später – oft vermittelt durch die stets netzwerkende Sook – kam man miteinander ins Gespräch. Sie hat uns auch per E-Mail

eingeladen zur Neueröffnung des Kokoro. Ein chinesisches Ehepaar hat das Lokal übernommen, wenig blieb von der alten Einrichtung, nur die Rialto-Brücke. Aber noch einmal kam die bunte Runde ehemaliger Stammgäste zusammen, plauderte noch einmal quer über die Tische, erzählte sich noch einmal begeistert von Sepps Kreationen und tauschte Adressen aus. Mitten drinnen strahlte Sook und brachte Menschen zusammen, stellte sie einander vor und unterstützte die Nachfolger, die ihr bis vor kurzem fremd waren, wo es nur ging.

Ohne Vorurteile

Was das mit Diversity zu tun hat? Viel, denn vom Sepp konnte man zum Thema Vielfalt nur lernen. Rassen und Nationen waren ihm egal, er freute sich aber stets, wenn jemand Spezialitäten aus seiner Heimat mitbrachte, eine Flasche Wein, Gewürze, eine Idee. Aus all dem entwickelte Sepp neue, wunderbare Kreationen. Er beurteilte die Menschen nach dem, wie sie ihm begegneten. Vorurteile waren ihm fremd, auch und gerade beim Essen und Kochen.

»Ich mag keinen Lachs«, hatte ein Gast einmal betont. »Nein«, hatte der Sepp ihm entgegnet: »Du hast noch keinen Lachs gegessen, der dir geschmeckt hat.« Das ist Diversity, wie sie mir schmeckt.

Jede Menge Lesestoff

Wie wertvoll Bücher als Argumentationshilfe für die ArbeitnehmerInnenvertretung sind, bewiesen zwei Veranstaltungen von ÖGB und ÖGB-Verlag.

Im Vorfeld der 45. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht Ende März 2010 in Zell am See lud der ÖGB-Verlag zu einem Willkommensempfang, zu dem 150 Personen begrüßt werden konnten.

Dabei sprachen A&W-Chefredakteurin Katharina Klee und Mag. Bernhard Achitz, der Leitende Sekretär des ÖGB, mit Top-Autoren des Verlags über Neuerscheinungen und Klassiker. Diskussionssteilnehmer waren Dr. Josef Wöss, Leiter der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien, Univ.-Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg, Institut für Arbeits- und So-

zialrecht der Karl-Franzens-Universität Graz, Dr. Josef Cerny, Hon.-Prof. Universität Salzburg und Rechtsanwalt Dr. Thomas Majoros.

Das Buch »Das Gespenst der Armut« wurde am Donnerstag, 15. April 2010 in der ÖGB-Fachbuchhandlung präsentiert. Mit dem Herausgeber Lutz Holzinger diskutierte der Leitende Sekretär des ÖGB Bernhard Achitz über Maßnahmen zur Armutsvermeidung, Grundsicherungsarten und Grundeinkommen.

Die Veranstaltung fand im Rahmen des ÖGB-Themenschwerpunkts »Fair Teilen« statt. Infos dazu: www.fairteilen.at

BUCHTIPP

Lutz Holzinger (Hrsg.)
Das Gespenst der Armut
 Reportagen und Analysen zur
 Kritik der sozialen Vernunft



Edition Steinbauer, 2010
 168 Seiten, € 22,50
 ISBN: 978-3-902494-40-5

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
 Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at



150 Interessierte kamen zum Empfang des ÖGB-Verlags bei der 45. Tagung der Österr. Gesellschaft für Arbeits- und Sozialrecht.



Josef Cerny, Josef Wöss, Katharina Klee, Bernhard Achitz, Thomas Majoros, Günther Löschnigg und Verlagsmitarbeiter Peter Autengruber.



Herausgeber Lutz Holzinger hat in seinem Buch »Das Gespenst der Armut« Reportagen und Analysen gesammelt.



Manfred Arthaber, Leiter der ÖGB-Fachbuchhandlung begrüßt Lutz Holzinger und Bernhard Achitz zur Diskussion.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263 Dw., Fax: (01) 534 44-100222 Dw.
 Katharina Klee (Chefredakteurin): 39269 Dw.
 Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. (bis 14.00 Uhr)

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
 E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee

Arthur Ficzko (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
 Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer,
 Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj,
 Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin),
 Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz,
 Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar,
 Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

Katharina Klee (Chefredakteurin),
 Sonja Adler (Sekretariat),
 Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Sebastian Baryli,
 Ruth Bauer, Kai Biehl, Martha Eckl, Astrid Fadler, Arpad Hagyo,
 Pia Lichtblau, Thomas Majoros, Franz Mangelberger,
 Willi Mernyi, Gabriele Müller, Ruth Naderer, Maja Nizamov,
 Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Reinhold Russinger,
 Thomas Varkonyi, Petra Völkerer, Christian Wieser,
 Markus Zahradnik

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
 Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
 Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
 Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
 E-Mail: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,
 Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,-; Jahresabonnement Inland € 20,-;
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und
 Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.
 Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,
 Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw.,
 E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« wiedergegebenen
 Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung
 von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt
 die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die
 Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung
 aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer
 Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren
 geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt einge-
 sandte Manuskripte.

Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden.
 Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der
 Redaktion und mit Quellenangabe.

ÖBB-Kampagne:

Unsere Bahn muss rot-weiß-rot bleiben!

vida und die Belegschaftsvertretung starten Mitte Mai gemeinsam mit den EisenbahnerInnen eine Kampagne für die Bahn.

Seit Jahren werden die Beschäftigten der ÖBB immer wieder in der Öffentlichkeit schikaniert und diffamiert. Behauptungen und Halbwahrheiten werden in den Raum gestellt und die EisenbahnerInnen auf diese Weise konsequent schlecht gemacht. Die Angriffe kommen immer wieder von ÖVP, FPÖ und BZÖ und auch aus der Regierung – konkret von Staatssekretär Reinhold Lopatka (ÖVP).

Chaosreform. Mehr Manager als je zuvor, Bonuszahlungen ohne Ende und Spekulationsverluste in Millionenhöhe – so liest sich die Schreckensbilanz der sogenannten ÖBB-Strukturreform aus dem Jahr 2003. Diese trotz aller Warnungen seinerzeit von ÖVP, FPÖ und BZÖ durchgepeitschte Zerschlagung des Unternehmens in Einzelfirmen hat zu Chaos, Doppelgleisigkeit und einem riesigen Finanzloch bei den ÖBB geführt. Daran leidet die Bahn bis heute: In sechs Jahren von Schwarz-Blau-Orange wurde die Arbeit von Jahrzehnten ruiniert.

Bahnausverkauf. Geht es nach dem Willen der ÖVP, dann sollen wesentliche Teile der ÖBB – wie etwa der profitable Güterverkehr – privatisiert und ausverkauft werden. Das »Ö« wird dann wohl aus dem Namen unserer Bahn verschwinden. Und genau aus diesem Grund werden auch die EisenbahnerInnen gezielt schlecht gemacht, und genau deswegen wurde die Bahn ins Chaos getrieben, da-

mit das Vertrauen in sie und in die EisenbahnerInnen untergraben wird.

Überlebensfrage. Auf der Strecke bleibt dann das, was die Menschen brauchen – der Personenverkehr und die Infrastruktur. Ohne gewinnbringende Unternehmensteile können die wichtigen anderen Bereiche der ÖBB nicht überleben. Das wissen die Bahngegner und das bezwecken sie.

Zeit, zu handeln. Deshalb ist es Zeit zu handeln. Wir werden nicht zulassen, dass unsere Bahn so lange schlechtgeredet wird, bis sie sturmreif ist – das werden wir verhindern. Und dafür brauchen wir eine breite Unterstützung. Mit unseren Aktionen unter dem Titel »Unsere Bahn muss rot-weiß-rot bleiben« zeigen wir, dass die Eisenbahnhasser in der Republik eine verschwindende Minderheit sind.

Wir brauchen die Bahn. Wir machen deutlich, dass die Bahn für 1,200.000 Menschen jeden Tag da ist – ob sie nun in die Arbeit, zur Schule, zur Universität, in den Urlaub, zum Arzt oder einfach nur nach Hause fahren. Diese Menschen brauchen die Bahn. Genauso braucht die österreichische Wirtschaft die Bahn. Ohne Bahn läuft in Österreich gar nichts.

Kampagneninfos. Wir werden unsere Aktivitäten Schritt für Schritt ausbauen und Sie über neue Aktionen auf unserer Website: www.unserebahn.at und auch in der vida-Zeitschrift informieren.



GPA-djp:

Wieder österreichischer Presserat

Journalistengewerkschaftsvorsitzender Franz C. Bauer zum Präsidenten gewählt.

Am 26. März fand die Gründungs-Generalversammlung jenes Trägervereins statt, der die organisatorische Plattform für den österreichischen Presserat bildet. Damit ist eine rund neunjährige Periode zu Ende, in der Österreich über keine journalistische Selbstkontrolle verfügte. Trägerverbände sind die Journalistengewerkschaft/Wirtschaftsbereich 25 der GPA-djp, der Verband österreichischer Zeitungen (VÖZ), der Zeitschriftenverband und der Presseclub Concordia. Gespräche über einen Beitritt des VRM (Regionalmedien/

Gratiszeitungen) sind weit fortgeschritten. Als Präsident wurde »trend« und »profil«-Redakteur Franz C. Bauer von der GPA-djp gewählt, Vizepräsident ist »Kurier«-Geschäftsführer Thomas Kralinger (VÖZ). Die nächsten Schritte sind nun die Einrichtung einer Ombudsstelle und die Beschickung von zwei Senaten, in denen jeweils sechs JournalistInnen unter juristischer Leitung über Beschwerden entscheiden werden. Der Einigung war ein jahrelanges Tauziehen vorangegangen. Die Verleger wollten zunächst nicht auf

die von der Gewerkschaft geforderte sozialpartnerschaftliche Lösung einsteigen, doch die Vertreter des ÖGB argumentierten, dass der journalistische Ehrenkodex, dessen Einhaltung der Presserat überwacht, Teil von Kollektivverträgen und einzelnen Dienstverträgen sei. Um zu einer Einigung zu kommen, akzeptierten die GewerkschafterInnen die Forderungen der Verleger nach einer juristischen Leitung der Presserats-Sitzungen und den Verzicht von BeschwerdeführerInnen auf den Rechtsweg. jr

Arbeiterkammer:

Frauen verdienen um ein Viertel weniger

Am 13. April 2010 war Equal-Pay-Day in Österreich.

Frauen verdienen in Österreich um ein Viertel weniger. Nirgendwo ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied im EU-Vergleich so hoch, außer in Estland (rund 26 Prozent weniger; Bruttostundenverdienste, d. h. arbeitszeitbereinigt). »Seit Jahren beobachten wir diese Entwicklung«, sagt AK-Präsident Herbert Tumpel anlässlich des Equal-Pay-Day und fordert, dass Taten gesetzt werden.

Die Ursachen für die Lohnunterschiede setzen sich aus vielen Faktoren zusammen. Es beginnt bei der Bildungs- und Berufswahl, der ungleichen Aufteilung von Betreuungspflichten, der geringeren Bewertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen verrichtet werden sowie der geringeren Bewertung von Teilzeitarbeit bis hin zu Nachteilen bei den beruflichen Karriereöglichkeiten. Die Einkommensschere wird sich nur dann ver-

ringern, wenn auf allen Ebenen ernsthafte Anstrengungen unternommen werden, um Frauen die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Notwendig ist ein Paket aus Maßnahmen, das eine Garantie auf qualitätsvolle Kinderbetreuung, Sensibilisierung für aber auch ein wirksames Vorgehen gegen Benachteiligungen vorsieht.

Mehr Info:

www.equalpayday.at

65 Jahre ÖGB:

Aufbruch in die Zukunft

Festveranstaltung am 27. April 2010 und Wanderausstellung auch in den Bundesländern.

Am 30. April 1945 genehmigte die sowjetische Militärkommandatur die Gründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Seitdem hat der ÖGB gemeinsam mit seinen Gewerkschaften in Verhandlungen und Gesprächen, aber auch mit Aktionen, Protesten und Streiks für seine Mitglieder viel erreicht: geregelte Arbeitszeiten, jährlich steigende Löhne, Gehälter und Lehrlingsentschä-

digungen, Mitbestimmungsrechte am Arbeitsplatz, Mindesturlaub, ArbeitnehmerInnenschutz.

Im 65. Jahr seines Bestehens hat der ÖGB ein neues Quartier in Wien bezogen, an einem Platz im 2. Bezirk, der nach einem der Gründer und dem ersten Präsidenten des ÖGB, Johann Böhm, benannt ist.

Das Jubiläum wird mit einer Festveranstaltung am 27. April 2010 in Anwe-

senheit der Spitzen des Staates und der Sozialpartner begangen. Im Anschluss daran wird eine Ausstellung zur Geschichte des ÖGB eröffnet, die 2010 österreichweit angefordert werden kann. Mehr Infos beim ÖGB-Bildungsreferat, Maria Rathgeb, E-Mail: maria.rathgeb@oegb.at, Telefon: 01/534 44-39248. Die Broschüre »Aufbruch in die Zukunft« ist kostenlos unter: kultur@oegb.at bestellbar.

In Vielfalt geeint

Die Journalistin Viviane Reding ist seit Jahresbeginn Vizepräsidentin der Europäischen Kommission und für die Grundrechte zuständig. Diversity ist ihr ein Anliegen.

ZUR PERSON



Dr. Viviane Reding

geboren am 27. April 1951 in Esch-sur-Alzette, Luxemburg, ist seit 10. Februar Vizepräsidentin der Europäischen Kommission und EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft.

1977: Doktor der Humanwissenschaften, Sorbonne, Paris

1978–1999: Journalistin beim Luxemburger Wort

1979–1989: Mitglied des luxemburgischen Parlaments

1986–1998: Vorsitzende des luxemburgischen Journalistenverbands

1981–1999: Mitglied des Gemeinderates der Stadt Esch-sur-Alzette, Luxemburg

1988–1993: Landesvorsitzende der Vereinigung der Christlich-Sozialen Frauen, Luxemburg

1989–1999: Mitglied des Europäischen Parlaments

1995–1999: Stellvertretende Vorsitzende der Christlich-Sozialen Partei, Luxemburg

1999–2004: Mitglied der Europäischen Kommission, zuständig für Bildung, Kultur, Jugend, Medien, Sport

2004–2010: Mitglied der Europäischen Kommission, zuständig für Informationsgesellschaft und Medien

2009: Mitglied im Global Council von Women's Forum,

Mitglied der Christlich Sozialen Volkspartei Luxemburgs

Frau Dr. Reding, Sie sind Vizepräsidentin der Europäischen Kommission und für die Gleichstellung der Geschlechter, die Bekämpfung von Diskriminierung, die Zivilgesellschaft, für die Grundrechte sowie die Bürgerschaft zuständig. Was sind die Ziele und Projekte der Kommission in Hinblick darauf?

Viviane Reding: Wir haben bereits ein weitreichendes Regelwerk auf europäischer Ebene gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz und in anderen Bereichen des Lebens. Mit der Annahme der »Charta für Frauen« voriges Monat hat die EU-Kommission ihr verstärktes Engagement für eine Gleichstellung von

Mann und Frau zum Ausdruck gebracht. Jetzt müssen wir daran arbeiten, dass diese auch »umgesetzt« wird, sprich, dass Gleichstellung wirklich Teil unserer EU-Politik wird – von der Entwicklungshilfe, bis zur **Digitalen Agenda**. Außerdem, wird die Kommission im zweiten Halbjahr 2010 eine neue Strategie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen für 2010 bis 2015 vorlegen. Sie enthält konkrete Maßnahmen mit Zeitplänen. Die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede wird jedenfalls zu den Hauptprioritäten gehören.

Wir haben uns bei der Präsentation der Equal-Pay-Kampagne kennengelernt.

Dabei geht es um das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Im EU-Schnitt verdienen Frauen 17,4 Prozent weniger als Männer. Ihre Heimat Luxemburg steht da mit einem Lohngefälle von zehn Prozent sehr gut da, Österreich zählt mit 25,5 Prozent zu den Schlusslichtern. Woran liegt das?

Das Lohngefälle ergibt sich aus dem Zusammenspiel einer Reihe juristischer, sozialer und wirtschaftlicher Faktoren, die miteinander verwoben sind. Ich möchte aber ausdrücklich die Anstrengungen unterstreichen, die die österreichische Regierung in den vergangenen Jahren unternommen hat, um das Gefälle zu verrin-



Ich habe den Menschen, mit denen ich gesprochen habe, immer vermittelt, was für Glück sie haben mit einer Frau zu sprechen. Ich fühlte mich weder unterdrückt, noch hatte ich das Gefühl ein Problem zu haben. Ich denke einfach: Es ist wundervoll, eine Frau zu sein, Sie armer Mensch sind bloß ein Mann.

gern: Es wurden konkrete Maßnahmen ergriffen, wie z. B. Geldbußen für ArbeitgeberInnen, die den Grundsatz gleicher Bezahlung nicht respektieren, oder Maßnahmen, um Mädchen zu »nicht-traditionellen« Berufswegen zu ermutigen.

Ich beglückwünsche ihre Regierung auch zur Verabschiedung des Nationalen Aktionsplans für Gleichstellung, der aufruft, in den nächsten fünf Jahren konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in fünf verschiedenen Aktionsfeldern zu ergreifen, darunter die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Ich hoffe, dass diese Bemühungen bald Früchte tragen.

Viele Frauen entscheiden sich bewusst für Teilzeit, um mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen ...

Teilzeit ist eine Lebensentscheidung. Wenn eine Frau aufgrund des Kindes, nicht mehr Vollzeit arbeiten möchte, muss sie sich bewusst sein, dass sie das kaum mehr aufholen kann. Deswegen setzen wir uns für Maßnahmen ein, die beide Elternteile betreffen. Es ist höchste Zeit, dass die Väter aufwachen und erkennen, dass auch sie für die Kinder verantwortlich sind. Da treffen verschiedene Fakten zusammen und die Folge ist, dass auf ein Arbeitsleben gerechnet Frauen einfach benachteiligt sind.

Was letztendlich auch bei der Pension zu spüren ist. Sie haben drei Söhne großgezogen und immer Vollzeit gearbeitet?

Zeit-Management ist alles. Ich habe meine Söhne geboren, als ich schon Parla-

mentarierin war. Es war nicht immer einfach. Ich wollte eine gute Mutter sein und trotzdem nichts vernachlässigen. Meine Söhne habe ich gestillt, alle drei. Man braucht Disziplin, aber es geht.

Und ich habe meinen Söhnen von klein auf beigebracht, selbstständig zu sein. Irgendwann kam einfach der Moment, an dem ich nicht mehr ihre Hemden gebügelt, sondern ihnen gezeigt habe, wo das Bügeleisen steht. Heute können sie alles im Alltag: Sie wissen wie man kocht, putzt, bügelt, aber auch wie man Spaß hat, Wein serviert und Frauen Komplimente macht.

Die Lohnunterschiede hängen aber nicht nur mit der Mutterschaft zusammen. Das Problem beginnt schon früher.

Mädchen sind heute sehr gut in der Schule, viel besser als Jungs und doch studieren sie Fächer mit geringen Karrierechancen und sind schlecht bezahlt. Wir müssen jungen Mädchen vermitteln, dass es noch andere Wege gibt, als Krankenschwester oder Lehrerin zu werden. Nach wie vor entscheiden sich nur wenige junge Frauen für die Finanzbranche oder Technikstudien – dort könnten sie Karriere machen.

Wurden Sie selbst je diskriminiert?

Nein, niemals. Wohl weil ich immer sehr stolz darauf war, eine Frau zu sein. Ich habe eigentlich davon immer nur profitiert. Ich war die erste politische Journalistin in Luxemburg, ich war Politikerin, ich habe drei Söhne großgezogen. Aber ich würde meine Geschichte nicht mit durchschnittlichen Lebens- und Karriereverläufen von Frauen vergleichen. Ich

weiß von sehr vielen Frauen, dass sie Probleme haben.

Eines können Frauen von mir lernen: Ich habe den Menschen, mit denen ich gesprochen habe, immer vermittelt, was für Glück sie haben mit einer Frau zu sprechen. Ich fühlte mich weder unterdrückt, noch hatte ich das Gefühl ein Problem zu haben. Ich denke einfach: Es ist wundervoll, eine Frau zu sein, Sie armer Mensch sind bloß ein Mann.

Welche Vorteile sehen Sie in der Diversität der Geschlechter?

Frauen haben immense Fähigkeiten und mittlerweile wurde das analysiert. Firmen mit gut ausgewogener Verteilung von Männern und Frauen sind wirtschaftlich erfolgreicher als Firmen mit männlichem Überhang. Man braucht das Feingefühl von Frauen, das Verständnis für Menschen, für soziale Aspekte des Marktes – das zu nutzen ist im Sinn jeder Firma.

Frauen ticken anders. Als ich als Journalistin begonnen habe, haben Frauen über Essen und Familie geschrieben. Ich wollte unbedingt politische Journalistin werden. Was war der Unterschied zwischen meinen Artikeln und denen meiner männlichen Kollegen? Ich habe immer die Menschen angesprochen, hochpolitisch – aber direkt. Frauen verstehen es, Dinge konkret zu machen. Ganz egal in welchem Bereich, diese spezielle Gabe der Frauen kann überall von Nutzen sein.

Stellt uns nicht in die Ecke. Wir Frauen haben viele verschiedene Talente und können der Gesellschaft so viel geben. Das ist auch eine Frage des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Wenn wir das Problem der

WEBLINK

EU-Homepage von Viviane Reding:
ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/

Ungleichheit lösen, die große Fähigkeit von Frauen zu lernen und ihr produktives Potenzial nutzen würden, wenn die Geburt eines Kindes nicht ein Karriereende bedeuten würde, wenn also die Talente von Frauen über ihre ganze Lebensspanne geschätzt würden, könnte das laut einer 2009 angefertigten Studie in den EU-Mitgliedsstaaten zu einem Anstieg des BIP um bis zu 15,45 Prozent führen. Das ist ökonomisch notwendig.

2006, während der EU-Ratspräsidentschaft Österreichs, haben Sie Wien als Herz Europas und frühes Modell für Einheit in der Vielfalt – unity in diversity – bezeichnet. Auch in Österreich haben wir Probleme mit rechten Gruppierungen und Fremdenfeindlichkeit. Wie will die EU dem entgegenwirken?

Laut einer EU-Meinungsumfrage vom Vorjahr, sind 63 Prozent der ÖsterreicherInnen der Ansicht, dass Diskriminierung aufgrund ethnischer Abstammung ein weit verbreitetes Problem in Österreich ist (EU-Durchschnitt bei 61 Prozent). Rund 45 Prozent denken, dass mehr unternommen werden sollte, um Diskriminierung zu bekämpfen. Gleichzeitig ist jedoch festzustellen, dass die Menschen in Österreich am schlechtesten informiert sind, sollten sie Opfer von Diskriminierung werden: nur 16 Prozent wissen über ihre Rechte Bescheid, während der EU-Durchschnitt bei 33 Prozent liegt, und Finnland mit 63 Prozent Vorreiter ist. Ich denke, hier muss die EU zusammen mit den nationalen Regierungen noch einiges leisten, um die BürgerInnen über ihre Rechte aufzuklären. Wenn Rechte nur am Papier existieren – wir haben umfangreiche Anti-Diskriminierungsgesetze – bringt das nichts. Deshalb sind auch alle Sensibilisierungsmaßnahmen, wie die Kampagne »gegen Diskriminierung, für Vielfalt« auf EU-Ebene so wichtig. Dabei benötigen wir die Mitgliedsstaaten als unsere Partner.

Sie haben erklärt, dass Sie im ersten Jahr Ihrer Amtszeit eine Strategie für Menschen mit Behinderungen für den Zeitraum ab 2010 vorstellen möchten.

Behinderung ist kein Randgruppenthema. Früher oder später kann fast jede/r betroffen sein. Die Dringlichkeit des Themas spiegelt sich für mich auch in seiner Mehrdimensionalität.

Primär geht es um Rechte: Das Recht auf gesellschaftliche Teilhabe, Selbstbestimmung, Arbeit, Zugang zu Dienstleistungen usw. Das ist für viele Menschen aber leider nicht selbstverständlich. Dieser Grundrechtsansatz wird unterstrichen durch die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, zu der sich auch die EU verpflichtet hat. Es gibt aber auch eine wirtschaftliche Perspektive: Europa braucht Wachstum und Beschäftigung, und dazu braucht es alle BürgerInnen. Ich denke, dass gerade bei Menschen mit Behinderung das volle Potenzial nicht ausgeschöpft ist. Mit den richtigen Unterstützungen könnten wir sicherlich mehr Menschen in Arbeit bringen. Gleichzeitig bin ich mir natürlich darüber im Klaren, dass Arbeit nicht für alle eine realistische Option ist. Hier müssen wir ein Leben in Würde sicherstellen.

Von 2003 bis 2010 hatten wir den Europäischen Aktionsplan zur Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung. Jetzt geht es darum, neue Entwicklungen zu berücksichtigen und in unsere Europäische Strategie einzubringen. Deshalb habe ich die Europäische Strategie im Bereich Behinderung 2010 bis 2020 zu einer meiner Prioritäten erklärt, und ich freue mich bereits darauf, ihnen im Herbst dieses Jahres konkrete Schritte vorstellen zu können.

Sie haben auch angekündigt, dass Sie bei der Bekämpfung von Diskriminierungen eng mit dem Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, dem Ungarn Laszlo Andor zusammenarbeiten werden.

Gleichstellungsfragen haben einen klaren und engen Bezug zu dem Bereich, für den mein Kollege Andor zuständig ist. Deshalb arbeiten wir eng zusammen und bringen die Instrumente aus unserer beider Portfolios zusammen: die Anti-Dis-

kriminierungsgesetze, für die ich zuständig bin, und die EU-Fonds, wie z. B. den **Strukturfonds**, für den er verantwortlich ist. Gemeinsam sind wir stark! So waren wir z. B. erst vor kurzem zusammen in Córdoba und haben an dem zweiten europäischen Gipfeltreffen zur Lage der Roma teilgenommen. Dort haben wir ein Programm vorgestellt, wie die Kommission die wichtigsten Probleme bei der Integration der Roma angehen will.

Sie betonen gerne die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Sind oder waren sie je Gewerkschaftsmitglied?

Ich war zwölf Jahre lang (1986–1989) Vorsitzende des luxemburgischen Journalistenverbands. Ich habe die Interessen der JournalistInnen vertreten und habe für sie, u. a. Gehaltserhöhungen verhandelt. Somit weiß ich, wie wichtig es ist, die Anliegen von ArbeitnehmerInnen zu repräsentieren, zu berücksichtigen und sogar durchzusetzen.

Wo und wie (er)leben Sie im täglichen Leben die Vielfalt von Diversity?

Das Motto der Europäischen Union ist »Unity in diversity« – also »in Vielfalt geeint« und das erlebe ich tagesin tagaus in der Arbeit. Jede Woche sitze ich in der Kommission mit 26 KollegInnen aus 26 verschiedenen Ländern, und wir treffen dennoch Entscheidungen als Kollegium – als Ganzes – im Sinne des Europäischen Interesses. Außerdem bin zuständig für drei Generaldirektionen in der Kommission, in denen die MitarbeiterInnen auch aus allen 27 Mitgliedsstaaten stammen – es bereichert, täglich mit Leuten zusammenzuarbeiten, die die verschiedensten Hintergründe haben. Die Vielfalt ist unser Reichtum.

Wir danken für das Gespräch.

Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Redaktion
aw@oegb.at

Gemeinsam für Gerechtigkeit

Unter diesem Titel lief beim ÖGB-Bundeskongress 2007 eine Power-Point-Präsentation, die an die gemeinsame Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung und der Gewerkschaften im Osten und Süden Europas erinnert; rechts einige Beispiele daraus.

Die Wege trennten sich in den Turbulenzen des 20. Jahrhunderts. Aber das gemeinsame Ziel blieb ein Fundament, auf das wir immer neu aufbauen können.

Dr. Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| <p>geboren 1869 in Inzersdorf (Niederösterreich), Fabrikarbeiterin, Organisatorin des ersten Frauenstreiks 1893, der von den Arbeiterinnen einer Textilfabrik ausging.</p> | <p>geboren 1889 in Lugoŷ/ Lugosch (Rumänien/ Ungarn- Banat), Maurer. Vorstandsmitglied der Bauarbeitergewerkschaft von Lugosch, Organisator des Triester Bauarbeiterstreiks 1912, 1934 in Österreich hingerichtet.</p> | <p>geboren 1876 in Drohobych/ Drohobycz (Ukraine/ Galizien), Angestellter. Präsident des Vereins „Praca“ für Tagelöhner in L'viv/ Lemberg und des Vereins „Wola“ für Landarbeiter in Galizien.</p> | <p>geboren 1864 in Karlín/ Karolinental (Tschechien/ Böhmen), Obermonteur. Vorstandsmitglied des Metallarbeiterverbandes Österreichs, Sachverständiger des Landesverbandes zur Bekämpfung der Tuberkulose in Böhmen.</p> |
| <p>Adelheid Dworšak-Popp</p> | <p>Koloman Wallisch</p> | <p>Semen Wityk</p> | <p>Vilém Černý</p> |
| | | | |
| <p>geboren 1863 in Kraków/ Krakau (Polen/ Galizien), Buchdrucker. Vorsitzender des galizischen Buchdrucker- fachverbandes „Ognisko“.</p> | <p>geboren 1867, slowenischer Arbeiterführer und Dichter. 1898 bis 1905 Redakteur des Fachblatts der österreichischen Eisenbahnergewerkschaft in Wien, ab 1918 Initiator eines slowenisch-kroatischen Arbeitervereins Chicago/USA.</p> | | <p>geboren 1875 in Triest, Privatbeamter, Gewerkschaftssekretär für das Küstenland in Triest (Italien).</p> |
| <p>Józef Hudec</p> | <p>Etbin Kristan</p> | | <p>Silvius Pagnini</p> |

Gesunde Mischung

Vielfalt kann im Arbeitsumfeld zu Problemen führen. Zu viel vom Gleichen führt aber nirgendwohin. Eine Expertise.

Autor:
Mag. (FH) Markus Zahradnik

Freier Journalist

Gegenläufige Bedürfnisse, Unverständnis, Streit und Diskriminierung: Im Alltag wird jede/r von uns mit Problemen konfrontiert, die sich aus der Verschiedenartigkeit von Menschen ergeben. Die gängige Lösung: »Der Klügere gibt nach« – um Eskalation zu verhindern, wird ein Standpunkt geopfert; das Leben kann harmonisch weiterlaufen. Allerdings wird so bloß kurzfristig ein Symptom behandelt. In langfristig konzipierten Systemen gestalten sich die Probleme der Vielfalt anders als im Alltag, andere Lösungsstrategien sind nötig. »Jede Organisation – Unternehmen, NPO oder öffentliche Verwaltung – hat einen spezifischen Zugang zu Diversität. Maßgeblich sind Belegschaft, Umfeld und Marktposition«, weiß Mag. Dr. Roswitha Hofmann von der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der WU Wien. Für einen nachhaltigen Umgang mit Vielfalt müssen die verschiedenen Dimensionen der Diversität und deren Konfliktpotenzial bekannt sein.

Optimierungspotenzial

Denn Konflikte bedeuten für Organisationen Leidensdruck. Oder ökonomisch betrachtet: Optimierungspotenzial. Diskriminierung und Konflikte verringern die Leistungsfähigkeit der Betroffenen. Auch können neue Probleme entstehen,

wenn Maßnahmen und Ziele falsch kommuniziert werden: »Wenn Frauen gefördert werden, um das Geschlechterverhältnis auszugleichen, kann es Widerstand von Männern geben, die temporär benachteiligt sind«, sagt Hofmann. »Es darf nicht nur die primäre Zielgruppe einer Maßnahme beachtet werden, sondern auch, wie sie bei den anderen ankommt.«

Die Klassiker

Im Falle der Diversitätsdimension »Gender« geht es um Gleichgewicht. Ein ungleiches Geschlechterverhältnis ist nicht per se negativ, kann aber negative Konsequenzen für Einzelne und die Organisation haben. »Wenn in der Führung ausschließlich Männer sind, was häufig der Fall ist, rekrutieren die meist wieder aus der eigenen Genus-Gruppe«, weiß Hofmann. »Auch werden Frauen oft im Voraus längere Absenzen unterstellt« – wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Männer würden nach wie vor bevorzugt eingestellt, da man davon ausgehe, dass sie dafür nicht zuständig seien.

Unter den Begriff »Alter« fallen wir prinzipiell alle, dennoch wird es mit den Problemen älterer Menschen gleichgesetzt. Aus Sicht von Hofmann hegen ArbeitgeberInnen oft »die Befürchtung, dass ältere MitarbeiterInnen häufiger krank würden und nicht mehr leistungsfähig wären. In manchen Branchen wird man mit 45 abgeschrieben und hat keine Weiterbildungschancen mehr, was der Personalentwicklung von Unternehmen schadet.« Die Jungen haben wieder andere Sorgen: prekäre Beschäftigung, befristete Verträge. Und wird eine Altersgruppe be-

vorzugt behandelt, kommt der Generationskonflikt hinzu.

Ethnische Vielfalt wiederum kann dazu führen, dass historisch bedingte Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz prolongiert werden. Auch gibt es von bestimmten **Ethnizitäten stereotype** Vorstellungen, teils in Verbindung mit Religion: »Speziell Muslime sind in den vergangenen Jahren häufig Opfer von Ausgrenzung und Anfeindung.«

Laut Behinderteneinstellungsgesetz muss ab 25 MitarbeiterInnen eine behinderte Person eingestellt werden; andernfalls drohen Geldstrafen – die die meisten Organisationen laut Hofmann zahlen, da sie vor den im Gesetz vorgesehenen Schutzbestimmungen zurückschrecken: »Wegen dieser Hürde ist die Arbeitslosenrate bei Menschen mit Handicap höher als insgesamt. Zudem ist der Umgang mit behinderten Personen für viele schwierig. Es kommt zu Tabuisierung.«

Tabu sexuelle Orientierung

Tabuisiert wird im Arbeitsumfeld auch die sexuelle Orientierung. Heterosexuelle Beziehungen werden als »normal« betrachtet: »Smalltalk über das Wochenende oder das Foto des Partners als Bildschirmhintergrund sind dann unproblematisch«, sagt Hofmann. Andere Orientierungen würden aber ins Privatleben verwiesen, nach dem Motto »Es muss ja nicht sein«. Personen, die nicht heterosexuell sind, müssen sich damit befassen, wie sie soziale Herausforderungen bewältigen. Das erfordert Energie, die – aus betriebswirtschaftlicher Perspektive – bei der Produktivleistung verloren geht.

Im Falle der Diversitätsdimension »Gender« geht es um Gleichgewicht. Ein ungleiches Geschlechterverhältnis ist nicht per se negativ, kann aber negative Konsequenzen für Einzelne und die Organisation haben.

Eng verbunden sind Werthaltungen und Religion. Für Hofmann sind sie der Dreh- und Angelpunkt von Auf- und Abwertungen zwischen den MitarbeiterInnen, gefördert durch Polarisierung im medialen und politischen Diskurs. Dies sei eine Frage der Identitätsbildung: »Je mehr Selbstwert ich habe, desto weniger muss ich mich von anderen Personen abgrenzen – und je mehr etwas meine Identität erschüttert, desto mehr weise ich es zurück.«

In der Managementlehre gebe es den Satz »Diversität betrifft nicht nur die anderen, sondern auch dich selbst«. Man könne die eigenen Vorurteile nicht ausblenden, aber auch nicht die eigenen Diversity-Aspekte, die jede/r zu einem gewissen Maße hat, und die jeder und jedem zu einem gewissen Maße zugeschrieben werden. Hofmann: »Wenn man unsicher ist und die nötige Macht hat, stilisiert man sich als normgebend und die eigene Identität wird als angegriffen betrachtet, wenn es ›anders‹ auch sein darf.«

Kompetenzabhängig

Ob ein Konflikt als diversitätsbezogen erkannt wird, hängt von der Kompetenz der Unternehmensführung ab. »Wenn bestimmte Personen benachteiligt werden, verlassen sie oft einfach die Organisation«, sagt Hofmann: »Auf der operativen Ebene bricht ein Segment weg, was nicht als Diversitätsproblem begriffen wird, nicht behandelt werden kann und latent bestehen bleibt.«

Welche Formen von Diversität überhaupt relevant sind, hängt von der jeweiligen Organisation ab. »Muss ich mich

nun mit **glutenfreier** Nahrung auseinandersetzen, mit NichtraucherInnen und mit Neonazis?«, zitiert Hofmann eine Studierendenfrage. Je unterschiedlicher die MitarbeiterInnen sind, desto aufwendiger ist Diversitätsmanagement, da Maßnahmen und Kommunikationsstrategie auf sie abgestimmt werden müssen. Unterschiedlichen Diversity-Aspekten sollte – zielgerichtet und im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen – unterschiedliche Relevanz beigemessen werden, sagt Hofmann.

Managementfehler

Ein häufiger wie gravierender Fehler ist Diversitätsblindheit. Die Einstellung »Das gibts bei uns nicht« **prolongiert** bloß bestehende Probleme. Andererseits werden BeraterInnen manchmal ziel- und planlos engagiert, bloß weil es ein Konkurrenzunternehmen auch tut. Von Anfang an zum Scheitern verurteilt ist Diversitätsmanagement, wenn es nur als punktuelles Projekt betrachtet wird – »ich muss es so **implementieren**, dass es mit den Unternehmenszielen verwoben ist, auf allen Ebenen«, so Hofmann. Ein anderer Fehler ist, wenn Diversitätsmanagement als reines **Top-Down-Modell** angewandt wird, Bedürfnisse und Probleme nicht erhoben werden – oder, dass sie erhoben, aber nicht behandelt werden. Das kann das Vertrauen und die Unterstützung der Belegschaft kosten.

Diversität kann zu Konflikten führen, hat jedoch auch essenzielle Vorteile: »Ähnliche Menschen denken und handeln ähnlich«, sagt Hofmann, »unterschiedliche Menschen haben unter-

WEBLINKS

Online-Infothek der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management:
www.idm-diversity.org/deu/infothek.html

Mag. Dr. Roswitha Hofmann:
www.wu.ac.at/gender/mitarbeiter/hofmann

schiedliche Perspektiven, unterschiedliche Ideen, fördern die Innovationskraft von Organisationen und sind unerlässlich für die Stärkung der Effizienz und Marktposition.« Diversitätsmanagement signalisiere, »wenn ihr kompetent seid, seid ihr ungeachtet aller sozialer Kategorisierungen willkommen«. Das öffnet Türen am Arbeitsmarkt: Ein Unternehmen wird für ArbeitnehmerInnen attraktiver, wenn sie davon ausgehen können, nicht diskriminiert zu werden. Funktionierende Vielfalt erhöht die Arbeitsmotivation, bringt Kostenvorteile – »weniger Fluktuation, weniger Krankenstände, weniger Mobbing, weniger Psychokrieg. Dadurch steigt die Leistungsfähigkeit – und das zählt für Organisationen«.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
markus.zahradnik@googlemail.com
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Reine Männerwirtschaft

Nur jede zwanzigste GeschäftsführerIn und jede zehnte AufsichtsrätIn in Österreich ist weiblich, wie eine aktuelle AK-Untersuchung ergibt.

Autorinnen: Mag. Ruth Naderer,
Mag. Christina Wieser

Beide Mitarbeiterinnen der Abteilung
Betriebswirtschaft der AK Wien

In den Führungsetagen österreichischer Unternehmen sitzen auch im Jahr 2010 fast ausschließlich Männer, das zeigt eine aktuelle AK-Untersuchung der Top 200 österreichischen Kapitalgesellschaften. Frauen sind wie in den Jahren zuvor eklatant unterrepräsentiert: Gerade einmal jede zwanzigste GeschäftsführerIn und jede zehnte AufsichtsrätIn ist weiblich. Nur in jedem elften Unternehmen ist zumindest eine Frau in beiden Gremien vertreten. Jedes dritte der größten 200 österreichischen Unternehmen verzichtet überhaupt zur Gänze auf Frauen in Top-Führungspositionen. Gerade aber bei der Zusammensetzung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat sollte grundsätzlich auf mehr Diversität geachtet werden: Spätestens bei der Krisenbewältigung kann ein Unternehmen nicht auf unterschiedliche Sichtweisen, Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen verzichten, die mit Geschlecht, Internationalität und Alter einhergehen.

Mehr Frauen dank Mitbestimmung

Erfreulich ist, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung für mehr Diversität im Aufsichtsrat sorgt: Mehr als die Hälfte der Aufsichtsrätinnen sind vom Betriebsrat delegiert. Der Frauenanteil in

der ArbeitnehmerInnenriege ist mit 18,7 Prozent mehr als dreimal so hoch als die Frauenquote unter den KapitalvertreterInnen mit sechs Prozent. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass Betriebsratskörperschaften nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate besetzen dürfen.

ATX: Dramatisch unterrepräsentiert

Besonders ernüchternd ist die Lage bei den börsennotierten Unternehmen des ATX, wo die Frauenanteile erschreckend gering sind: In allem 20 ATX-Unternehmen sind nur vier Frauen an der Geschäftsführung beteiligt, von den 16 Aufsichtsrätinnen in den ATX-Unternehmen zählen auch hier mehr als Hälfte zu den Belegschaftsvertreterinnen. In zehn ATX-Unternehmen ist weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat eine Frau vertreten: bwin Interactive Entertainment AG, Flughafen Wien AG, Intercell AG, Mayr-Melnhof Karton AG, Palfinger AG, Raiffeisen International Bank-Holding AG, RHI AG, Schoeller Bleckmann oilfield equipment AG, Voestalpine AG und Zumtobel AG.

Frauen in Spitzenpositionen bleiben auch im Jahr 2010 die Ausnahme – das beschreibt auch eine Studie der Wirtschaftsuniversität Wien, die den Karriereverlauf von AbsolventInnen analysiert hat.¹ Untersucht wurde der berufliche Werdegang von vollkommen identischen, virtuellen Zwillingspaaren, die

¹ Strunk Guido, Anett Hermann: »Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap« in Zeitschrift für Personalforschung, 23 (3), 2009

INFO & NEWS

Die Studie »Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat – eine Untersuchung in den Top-200-Unternehmen« der Arbeiterkammer ist unter www.arbeiterkammer.at/bilder/d118/Frauen_in_Geschaeftsfuehrung1.pdf abrufbar.

Aktuelle Studien zu diesem Thema, unter anderem auch die Studie „Berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen finden Sie auf www.equal-pay-day.de

sich einzig im biologischen Geschlecht unterscheiden. Das Ergebnis ist erstaunlich: Bis zum dritten Berufsjahr verlaufen die Karrieren von Frauen und Männern annähernd gleich, danach vergrößert sich die Diskrepanz Jahr für Jahr. Im gesamten Untersuchungszeitraum von zehn Jahren verlieren Frauen gegenüber Männern durchschnittlich 71.000 Euro an Gehalt. Nach zehn Jahren Berufserfahrung haben 15,1 Prozent der Absolventen Führungsverantwortung übernommen, jedoch nur 3,7 Prozent der Absolventinnen. Das Fazit: Es gibt eine ganz klare Diskriminierung. Frauen haben geringere Aufstiegschancen, weil sie Frauen sind. Es mangelt keineswegs an der Qualifikation oder an der Bereitschaft – wie nicht selten argumentiert wird –, vielmehr sind es »klebrige Böden« und »gläserne Decken«, die verhindern, dass Frauen entsprechend in Spitzengremien repräsentiert sind.

Der Handlungsbedarf ist hoch, will Österreich bei der Beteiligung von Frauen

Es mangelt keineswegs an der Qualifikation oder an der Bereitschaft – wie nicht selten argumentiert wird –, vielmehr sind es »klebrige Böden« und »gläserne Decken«, die verhindern, dass Frauen entsprechend in Spitzengremien repräsentiert sind.

in Führungspositionen nicht weiter zu den Schlusslichtern in Europa zählen: Die Praxis zeigt, dass verbindliche gesetzliche Regelungen besonders wirksame Instrumente sind. Der europäische Spitzenreiter mit einem Frauenanteil von 42 Prozent ist Norwegen, wo die gesetzliche Geschlechterquote von 40 Prozent schon 2006 in Kraft getreten ist. Finnland hat sich ebenfalls für die Quote für Gesellschaften in staatlichem oder kommunalen Mehrheitsbesitz entschieden und verzeichnet 24 Prozent Frauenanteil. In Dänemark hat ein Gesetz, das eine möglichst ausgewogene Verteilung der Mandate auf beide Geschlechter für Gesellschaften in staatlichem Besitz vorsieht, deutlich Wirkung gezeigt. In Spanien ist der Frauenanteil zwar immer noch niedrig, konnte jedoch seit 2006 durch Einführung einer gesetzlichen Quote immerhin mehr als verdoppelt werden. Auch das Europäische Parlament hat sich in seiner Resolution vom Februar 2010 für mehr Frauen in Führungspositionen ausgesprochen und fordert die Kommission und die Mitgliedsstaaten auf, dem positiven Beispiel Norwegens zu folgen.

Gesetzliche Quote

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen ist in Österreich derzeit einzig im Corporate-Governance-Kodex² auf sehr unverbindliche und zahnlose Art geregelt. Seit Jänner 2009 beinhaltet die Empfehlung zur Be-

setzung frei werdender Aufsichtsratsmandate immerhin den Zusatz: »Weiters sind auch Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur zu berücksichtigen.« Eine nähere Spezifikation fehlt und die Regel mit reinem Empfehlungscharakter sollte sofort in eine »comply or explain« (anwenden oder erklären) Regel umgewandelt werden. Seit kurzem gibt es eine erfreuliche gesetzliche Änderung im Unternehmensgesetzbuch: In Zukunft muss über Maßnahmen zur Frauenförderung in Aufsichtsrat, Vorstand und sonstigen Leitungspositionen immerhin im Corporate-Governance-Bericht Stellung bezogen werden. Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Frauenförderung kann wegen langer Übergangsfristen erst ab 2011 evaluiert werden.

Nationaler Aktionsplan

Im Jahr 2009 starteten wichtige Aktivitäten zum im Regierungsübereinkommen vereinbarten Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt: In den nächsten fünf Jahren sollen konkrete Schritte zur Gleichstellung entwickelt und umgesetzt werden. Zur Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen wurde von einer interdisziplinären ExpertInnengruppe ein Paket an Maßnahmenempfehlungen entwickelt, das u. a. die stufenweise Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten in den Mittelpunkt rückt. Die Arbeiterkammer hat ihre konkreten Vorschläge und Forderungen in diese Ar-

beitsgruppe eingebracht, wobei die rasche Einführung einer gesetzlichen Geschlechterquote von 40 Prozent für das Kontroll- und Steuerungsorgan Aufsichtsrat als besonders effektiv und dringlich erachtet wird.

Stufenweise Einführung

Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek hat sich im März 2010 erfreulicherweise für einen Stufenplan zur Einführung einer Geschlechterquote im Aufsichtsrat ausgesprochen, bedauerlicherweise mit längeren Übergangsfristen. Für Unternehmen des Bundes schlägt Heinisch-Hosek vor, Frauen so lange für frei werdende Stellen zu nominieren, bis der Anteil von 40 Prozent erreicht ist. Konkret soll in einem ersten Schritt bis zum Ende der Legislaturperiode im Jahr 2013 eine Quote von 25 Prozent und bis 2018 das Ziel von 40 Prozent erreicht sein. Auch für börsennotierte Gesellschaften strebt die Ministerin eine Quote an, wobei sie zunächst auf die Selbstverpflichtung der Unternehmen setzt und in einem weiteren Schritt auch eine Novellierung des Aktien- und GmbH-Rechts nicht ausschließt.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen
ruth.naderer@akwien.at
christina.wieser@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

² Corporate-Governance-Kodex schreibt börsennotierten Unternehmen Grundsätze und Verhaltensstandards für eine gute Unternehmensführung vor.

»Das verborgene Gold«

Eine Handvoll Firmen erhalten Jahr für Jahr Auszeichnungen wie das Prädikat »Nestor Gold« für altersgerechte Arbeitsbedingungen. Es sind bloße Versuchsprojekte.

Autor: Árpád Hagyó

Freier Journalist

Unflexibel sollen die SeniorInnen sein, bisweilen sogar faul. Menschen im besten Alter gelten als »Bedenkenträger«, wenn sie nicht gleich jeden Geistesblitz des Bosses abnickeln. Umfragen zum Thema klingen wenig erfreulich: Ein Großteil der UnternehmerInnen, PersonalleiterInnen und GeschäftsführerInnen hegt eine negative Einstellung gegenüber graumelierten Untergebenen. Jahrzehntlang wurde Altern mit Leistungsabfall gleichgesetzt. Richtig ist, dass die körperliche Leistungsfähigkeit schon vom 20. Lebensjahr an sinkt, psychische Belastbarkeit und soziale **Skills** nehmen in der Phase aber zu. Dass menschliche Ressourcen daher häufig brachliegen, weil der Anteil von DienstnehmerInnen über 50 in den Betrieben viel zu niedrig ist, blieb auch den Unternehmehierarchien nicht verborgen.

Gütesiegel Nestor Gold

Einzelne Vorzeigeprojekte sollen dem Trend entgegenwirken. Vor zwei Monaten verlieh Sozialminister Rudolf Hundstorfer wieder einmal das Gütesiegel »Nestor Gold«, diesmal an ein Geriatriezentrum sowie die Firmen »Sabtours Bustouristik« und »Sonnentor«, weil sich diese laut Zuerkennungstext »erkennbar für ältere MitarbeiterInnen zur Steigerung der Bindung und längeren Verweildauer engagiert« hätten. Die Beispiele

sind keinesfalls repräsentativ für die Mehrheit der österreichischen Brötchengeber. Denn kurzfristiges Betriebsinteresse steht nachhaltigen volkswirtschaftlichen Strategien entgegen. Die sind auch für UnternehmerInnen wichtig, falls sie über ihre Jahresbilanz hinaus denken. Schließlich bewirkt betriebliche Gesundheitsförderung weniger Krankenstände, und hält die Produktivität auf hohem Niveau.

Immer mehr immer Ältere

Noch nehmen Belastungen im Arbeitsalltag eher zu. Bei genauem Blick besteht durchaus Grund für **Alarmismus**: Ab 2020 werden ältere Beschäftigte (45- bis 64-Jährige) in Österreich erstmals den größten Anteil der Menschen im Erwerbsalter ausmachen. Zu dieser Zeit sinkt die Zahl der 15- bis 24-Jährigen, die im Arbeitsprozess stehen, um 90.000 Kräfte. Keine Frage: ArbeitgeberInnen werden auf die Generation 50-plus zurückgreifen müssen, weil ihnen förmlich die Jungen ausgehen.

Bis 2030 wird das Durchschnittsalter in Österreich noch steigen. Für OptimistInnen ergibt sich daraus eine Chance, anderen Staaten als Beispiel zu dienen, wie das Zusammenleben der Generationen erfolgreich zu gestalten wäre. Die Eingeweihten klingen aber verhältnismäßig pessimistisch.

Fachleute drängen die EntscheidungsträgerInnen in Unternehmen darauf, ihre Denkmuster an die Realität einer alternden Gesellschaft anzupassen. Zumal der demografische Wandel hierzulande besonders deutlich sichtbar wird.

Immigration könnte Mangel an jungen Menschen zwar statistisch abmildern, doch in der Praxis klingt das Thema Zuwanderung im tagespolitischen Hickhack bekanntermaßen geradezu anstößig. Zuwanderung findet offiziell nicht statt.

Gigantische Aufgaben

Die Aufgaben für den Arbeitsmarkt sind daher gigantisch: WissenschaftlerInnen versuchen begreiflich zu machen, wie sich Jobs wandeln müssen, damit auch noch 70-Jährige Geld verdienen können. Das Vorhaben wird mit einer Verschärfung des Pensionszuganges kaum gelingen, ohne sich mit den gesundheitlichen Jobrisiken und der unerfreulichen Lage auf dem Arbeitsmarkt zu befassen. Vielmehr wird sich das Arbeitsleben von Grund auf verändern müssen.

SozialforscherInnen haben Pläne erarbeitet, was geschehen muss, damit der demografische Wandel nicht zum Desaster wird. Die Transformation kann gelingen, so das Fazit der Experten, wenn das Land zu einer Gemeinschaft heranreift, in der SeniorInnen bis ins hohe Alter gerne arbeiten, weil ihr Job qualitativ und mit sozialer Anerkennung verbunden ist. Dann ist es möglich, Wohlstand und Sozialstaat in Österreich auch bei einer älteren Bevölkerungsstruktur aufrecht zu erhalten. Ansonsten sollten wir damit rechnen, dass unser Lebensstandard sinkt. Detaillierte Prognosen mag sich keiner ausmalen.

So viele Ältere wie möglich in Beschäftigung zu halten, ist einerseits ein hochgestecktes Ziel. Andererseits aus

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Noch fühlen sich ältere ArbeitnehmerInnen im hart umkämpften Joballtag selten als »Das verborgene Gold in Unternehmen«, wie es der idealistische Titel einer Sozialpartner-Broschüre nahelegt.

Sicht der Experten realistisch – vorausgesetzt, Österreich gibt Gas.

Länger arbeiten, aber wie?

Was heißt das im Arbeitsalltag? Schleppen wir uns bis zum bitteren Ende an die Werkbank oder zum Schreibtisch? Ein verlängertes Arbeitsleben bedeutet nicht die schlichte Verlängerung von Arbeitsbiografien, stellen Psychologen/-innen klar. Die Lösung liegt vielmehr in einem prinzipiell neuen Verständnis der beruflichen Entwicklung. Die althergebrachte Einteilung der Lebensabfolge in Ausbildung, Arbeit und Pensionierung ist nicht zeitgemäß. Vielmehr müssten betriebliche Gesundheitsförderung, Weiterbildung und berufliche Entwicklung über die gesamte Lebensspanne hinweg eine elementare Rolle spielen, erklärt Altersforscherin Ursula Staudinger von der **Jacobs University Bremen**. Man müsse bei Bedarf die Tätigkeit im Beruf sogar wechseln können – und es idealer Weise auch wollen. Dafür müssen die Bedingungen passen.

Derzeit klingt der Anteil der SeniorInnenbeschäftigung in Österreich ernüchternd: »Wenn man den Fehlzeitenreport als Grundlage heranzieht«, sagt Ingrid Reifinger vom ÖGB-Referat für Sozial- und Gesundheitspolitik, »kommen gerade einmal zwei Prozent aller ArbeitnehmerInnen in den Genuss qualitätsgesicherter Gesundheitsförderung, weil es solche Maßnahmen nur auf freiwilliger Basis gibt.« Auch andere qualitative Erhebungen zeigen, dass trotz einer starken Zunahme der Arbeitsbelastungen die betriebliche Gesundheitsförderung viel zu kurz kommt. So hat nach einem

Bericht überhaupt erst jede/r dritte/r Beschäftigte an betrieblicher Gesundheitsförderung teilgenommen – über eine Zeitspanne von fünf Jahren.

Ziel ist, so Reifinger, die Schaffung eines umfassenden Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetzes. Betriebsräte sollen die firmeninterne Gesundheitspflege über erzwingbare Betriebsvereinbarungen durchsetzen können. »So lang es in Österreich keinen Rechtsanspruch auf einen altersgerechten Arbeitsplatz gibt«, sagt die Gewerkschafterin, »werden wir zwar weiterhin tolle Pilotprojekte haben, die aber Einzelfälle bleiben.« Exakte Daten über den aktuellen Stand der Beschäftigung Älterer unterliegen der Verschwiegenheit.

Noch fühlen sich ältere ArbeitnehmerInnen im hart umkämpften Joballtag selten als »Das verborgene Gold in Unternehmen«, wie es der idealistische Titel einer Sozialpartner-Broschüre nahelegt. In den Köpfen der PersonalistInnen ist der dramatische Bevölkerungswandel, der uns bevorsteht, nur zum geringen Teil angekommen. Laut Umfragen ist der Ruf älterer KollegInnen in den Firmen nicht gerade gut. Untersuchungen in Deutschland zeigen, dass das Image der über Fünfzigjährigen im Job aber umso besser ist, je höher ihr Anteil in der Belegschaft ist. Laut dem Kölner Institut der deutschen Wirtschaft (IW) bieten zwei von drei Industriebetrieben bei unseren nördlichen Nachbarn personalpolitische Schritte für über fünfzigjährige MitarbeiterInnen an. Dort gibt es in rund der Hälfte der Unternehmen altersgemischte Teams. So erhalten Ältere frisches Fachwissen von jüngeren KollegInnen, die im Gegenzug

WEBLINK

Altersgerechte Arbeitsorganisation
www.arbeitundalter.at

von der Berufserfahrung der alten Hasen profitieren.

Graue Panther sind cool

SeniorInnen als BeraterInnen, AusbilderInnen oder TrainerInnen einzusetzen, ist in Deutschland in jedem dritten Betrieb schon gängige Praxis. Jedes vierte Unternehmen setzt Ältere gezielt bei Projekten an wechselnden Standorten oder im Ausland ein. Dafür seien sie besonders befähigt, weil sie in aller Regel mehr als Jüngere sowohl über tiefgehendes betriebliches Wissen und Praxis verfügten als auch über die Fähigkeit, auf unvorhergesehene Vorfälle besonnen zu reagieren. SeniorInnen gelten als Garantie für eine gewisse Stabilität in den Unternehmen. Die Erste Bank etwa hält möglichst viele ältere Angestellte in der Beschäftigung, weil sie zu ihrer Erfahrung auch Ruhe und Stressresistenz mitbringen. Die Coolness der grauen Panther ist gefragt.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
arpad.hagyo@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Oft reicht eine Chance

Menschen mit migrantischem Background werden am Arbeitsmarkt oft ausgegrenzt. Dabei brauchen sie nur bessere Startbedingungen, um sich zu integrieren.

Autorin: Amela Muratović

Mitarbeiterin der Öffentlichkeitsarbeit im ÖGB

Wer die Zeitung durchblättert oder den Fernseher einschaltet, stolpert immer öfter über fremde Namen – meistens in einem negativen Zusammenhang: Ibrahim, der Schläger, Zeljko, der Betrüger, Habiba, die unterdrückte Hausfrau. Entsprechend auch die öffentliche Wahrnehmung: zu viele MigrantInnen, zu viele Probleme. Dass aber mit Migration und Integration auch ökonomische Chancen verbunden sind, und dass viele Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund bei uns brachliegen, wird selten erkannt.

MigrantInnen gelten weithin als Menschen, die ungebildet und kriminell sind, den Staat ausnützen, nur Probleme machen, viele Kinder in die Welt setzen und natürlich in kleinen und überfüllten Wohnungen leben. Sie sind es, die der Kronen Zeitung viele Storys zur Unterhaltung, Belehrung und Abgrenzung breiter Bevölkerungsschichten bieten.

Die GastarbeiterInnen

Da aber immer mehr BürgerInnen in Österreich multikulturelle Wurzeln haben, gewinnt das Thema Migration vor allem für den Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung – obwohl es noch immer nicht eindeutig zuzuordnen ist: Einerseits behindern nicht selten fehlende Qualifikationen oder mangelnde Kenntnis der Sprache die Integration am Ar-

beitsmarkt. Andererseits stellt der Migrationshintergrund ein besonderes Potenzial dar: zusätzliche Sprachkenntnisse, die am Arbeitsmarkt genutzt werden können. Das Erstgenannte trifft vor allem auf die Generation der »GastarbeiterInnen« zu, die vor Jahren mit ihren Familien nach Österreich ausgewandert sind, oft als Bauarbeiter und Reinigungspersonal beschäftigt waren – und von der Bevölkerung meist akzeptiert wurden. Der zweite Fall trifft auf die Nachkommen der »GastarbeiterInnen« zu. Kinder, die in Österreich zur Welt gekommen sind, hier die Schule besucht haben und der deutschen Sprache mächtig sind. Diese jungen MigrantInnen der zweiten und dritten Generation werden zu oft als Problem wahrgenommen. Einem Großteil dieser jungen Menschen wird Integrationsunwilligkeit vorgeworfen. Doch wie weit werden ihre Hoffnungen und Anstrengungen wahrgenommen? Wieso stellt ihre Herkunft, der »Migrationshintergrund«, nicht selten eine so große Barriere dar, und wieso zerplatzen so viele Träume vom sozialen Aufstieg?

Seit 1974 Dolmetsch für den ÖGB

Anstatt alle MigrantInnen als kriminell und arbeitsunwillig zu bezeichnen und in eine Schublade zu stecken, muss kulturelle Vielfalt als Chance begriffen und die Potenziale junger Menschen, die teilweise zwei oder drei Sprachen fließend sprechen, genutzt werden. Denn Vielfalt ist nicht nur etwas Wertvolles, sondern auch für die Gesellschaft sinnvoll und erforderlich. Bereits im Jahr 1974 stellte der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)

INFO & NEWS

Muttersprachliche Beratung: Im ÖGB-Servicecenter erhalten Sie arbeitsrechtliche Beratung auf Bosnisch, Kroatisch und Serbisch von Zdravko Spajic, Telefon: 01/534 44-39110
Türkisch und Kurdisch von Dr. Azem Olzay, Telefon: 01/534 44-39104
Tschechisch und Slowakisch von Emil Gula und Martina Lackner, Telefon: 01/534 44-39243 bzw. 39242.
E-Mail: servicecenter@oegb.at
Homepage: www.oegb.at

einen Dolmetscher für die bosnische, kroatische und serbische Sprache – damals noch für Serbo-Kroatisch – ein: Zdravko Spajic. Der Kroatie befand sich zu diesem Zeitpunkt seit vier Jahren in Wien und engagierte sich eifrig für seine Landsleute, indem er Veranstaltungen und ähnliche Treffen organisierte. Er ist mittlerweile 59 Jahre alt und seit 35 Jahren im ÖGB beschäftigt. Er übersetzt Menschen aus Bosnien, Kroatien und Serbien schwer verständliche Schreiben und Briefe, gibt Erstauskünfte im Arbeits- und Sozialrecht und bei größeren Ungereimtheiten vermittelt er weiter zu ExpertInnen. »In den vielen Jahren hat sich in diversen Communities bereits herumgesprochen, dass der ÖGB muttersprachliche Beratungen anbietet und viele nützen diese Angebot«, erklärt Spajic.

Oft auf sich selbst gestellt

Er sagt auch, dass vielen dieser ArbeitnehmerInnen gar nicht bewusst ist, wofür

Zdravko Spajic: »In zwei Kulturen aufzuwachsen ist eine Chance, die genützt werden sollte. Auch ich habe Weiterbildungskurse besucht, aber die Mühe hat sich gelohnt – für mich persönlich, aber auch für all jene, denen ich täglich helfen kann.«



der ÖGB sich einsetzt und wie sie davon profitieren. Viele drängen in unsichere Berufe, weil sie nicht ausreichend über ihre Möglichkeiten informiert wurden. Als MigrantInnen können sie auch nicht auf die Kontakte der Eltern zurückgreifen – denn in den meisten Fällen gibt es niemanden, der eine Weiterempfehlung aussprechen kann. Sie sind auf sich selbst gestellt.

Die Mühe hat sich gelohnt

Spajic gibt ein ausgezeichnetes Beispiel für gelungene Integration. Der Kroat kam wie viele seiner Landsleute in den 70er-Jahren nach Österreich und war als Hilfsarbeiter tätig. In seiner Heimat Bosnien hatte er nichts mit der Gewerkschaftsbewegung zu tun, diese war auch nicht so populär wie in Österreich. Trotzdem wird Spajic in seiner Arbeit und als Kollege akzeptiert. Das lässt sich schnell in Gesprächen mit Beschäftigten des ÖGB feststellen.

Quer durch den ÖGB und die Gewerkschaften ist sein Name der erste, der KollegInnen auf die Frage nach Beschäftigten mit Migrationshintergrund einfällt: »Unser Zdravko, zu ihm kannst du immer gehen.« Probleme im Umgang mit den KollegInnen aufgrund seiner Herkunft kennt er keine, zu seinen Freunden zählen sowohl Österreicher als auch Kroaten und Bosnier: »In zwei Kulturen aufzuwachsen ist eine Chance, die genützt werden sollte. Auch ich habe Weiterbildungskurse besucht, aber die Mühe hat sich gelohnt – für mich persönlich, aber auch für all jene, denen ich täglich helfen kann.«

Der ÖGB hat nicht nur Mitglieder, sondern auch etliche MitarbeiterInnen aus fremden Ländern. Die Mehrheit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund stammt aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei.

Es lässt sich jedoch nicht leugnen, dass die meisten als Reinigungskräfte beschäftigt sind. Viele MigrantInnen hatten in ihrer Heimat eine gute Ausbildung, aber oft wird ihnen die Chance verwehrt, ihr Können und Wissen unter Beweis zu stellen. Oder sie bekommen nicht die Möglichkeit, sich am Arbeitsmarkt zu integrieren, weil sie die deutsche Sprache nicht beherrschen. Im ÖGB kennt man auch solche Probleme. »Vor einiger Zeit hatten wir eine neue Kollegin, die anfangs fast kein Wort Deutsch sprach. Wir stellten ihr wen zur Seite, der sie in ihrer Muttersprache einschulte. Mittlerweile versteht sie sehr viel und kann ihre Arbeit ohne weitere Probleme erledigen. Viele brauchen einfach nur eine Chance«, erklärt eine Kollegin aus der Personalabteilung.

Mutter Türkin, Vater Kurde

Viele junge MigrantInnen fühlen sich mittlerweile als ÖsterreicherInnen, verstehen fremdenfeindliche Aussagen nicht. »Meine Mutter ist Türkin, mein Vater Kurde, ich fühle mich beiden Gesellschaften zugehörig. Gleichzeitig bin ich aber auch geborene Wienerin, schwebel zwischen mehreren Gesellschaften hin und her, ich bin multiflexibel«, sagt Canan Aytekin, die seit 2004 bei der Gewerkschaft vida als Rechtsreferentin arbeitet. Die 33-Jährige berät Mitglieder,

klagt ihre Ansprüche vor Gericht ein und vertritt diese dort. Nicht selten hört sie Sätze wie »Ich möchte eine österreichische Kollegin, die mich berät«. Aytekin kann darüber nur den Kopf schütteln.

In Österreich wird sie wegen ihres Namens und in der Türkei wegen ihrer Tätigkeit schief angeschaut. Trotz allem glaubt die junge Frau, die mittlerweile genauso gerne Schnitzel wie Kebab isst, dass eine multikulturelle Gesellschaft Vorteile bringt – so lange Menschen sich gegenseitig tolerieren und respektieren. Denn viele MigrantInnen finden im Laufe der Zeit einen Mittelweg, mit beiden Kulturen zurecht zu kommen.

Mein Sohn soll es leichter haben

Durch Diskriminierung und Ausgrenzung wird dieser Prozess nur erschwert und trägt wenig zur Integration bei. Nach der Geburt ihres Sohnes entschied sich Aytekin bewusst, ihrem Sohn einen internationalen Namen zu geben. »Ausländerfeindliche Kommentare von meinen KollegInnen gab es nie, und ich fühle ich mich nicht ausgegrenzt, aber ich heiße eben ›Canan‹ und mein Sohn soll es auch am Telefon leichter haben als ich.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
amela.muratovic@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Neue Dienstbotinnen

Die Herkunft von Migrantinnen in der haushaltsnahen Dienstleistung ist vielfältig, die Hausarbeit bleibt jedoch einheitlich weiblich.

Autorinnen: Mag. Petra Völkerer,
Mag. Sybille Pirklbauer

Politologin, Frauenabteilung der AK Wien,
Bildungsökonomin der AK Wien

Wer kennt das nicht: Ein anstrengender Job, der Haushalt, vielleicht auch Kinder oder einen pflegebedürftigen Angehörigen versorgen und ein bisschen Zeit für sich selbst wäre auch schön. Vor allem für Frauen ist das oft Wirklichkeit. Kein Wunder, wenn der Wunsch besteht, zumindest einen Teil der ungeliebten Hausarbeit abzugeben. Trotz leicht steigender Beteiligung der Männer verbleiben drei Viertel der täglichen Verrichtungen weiterhin bei den Frauen. Der immer häufiger gewählte Ausweg für jene, die es sich leisten können: Jemand anderes wird dafür bezahlt. Diese Personen kommen zum ganz überwiegenden Teil aus dem Ausland. So unterschiedlich der nationale und soziale Hintergrund dieser Menschen ist, in einem Punkt gleichen sie sich: Sie sind weiblich. Hausarbeit, so scheint's, ist und bleibt Frauensache.

Zuverdienerin wird Hauptverdienerin

Es stellt sich die Frage, warum dieses Phänomen, das in Europa nach dem Zweiten Weltkrieg fast zur Gänze verschwand, sich nun wieder verbreitet. Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung des Sozialstaates und dem wachsenden Bedarf an Haushaltsarbeiterinnen.

Umwälzungen am Arbeitsmarkt bewirkten in den vorigen Jahrzehnten zunehmende Unsicherheit für die ArbeitnehmerInnen. Häufige Jobwechsel, sozial- und arbeitsrechtlich schlecht oder gar nicht abgesicherte Arbeitsverhältnisse, die immer mehr an Flexibilität fordern und trotzdem häufig mit deutlich weniger Lohn einhergehen: An die Stelle des männlichen Familienernährers treten vermehrt DoppelverdienerInnen-Haushalte. Und in der größer werdenden Zahl der Single- und AlleinerzieherInnen-Haushalte wird die einstige »Zuverdienerin« zur unverzichtbaren Hauptverdienerin.

Hausarbeit = Frauensache?

Dass Frauen sich Einkommen und Pension zunehmend selbst verdienen (müssen), ändert nichts an ihrer vorrangigen Zuständigkeit für Kinder und Küche. Wie die Zeitbudgetstudien jedes Mal aufs Neue zeigen, bleibt die Beteiligung der Männer im Haushalt eher bescheiden.

Zudem erreicht eine wachsende Zahl von Menschen ein hohes Alter und ist auf Hilfe bei den Verrichtungen des täglichen Lebens angewiesen. Wenn die bisher dafür »zuständigen« weiblichen Angehörigen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit diese Versorgung nicht mehr erbringen können und/oder wollen, muss diese von anderen, häufig migrantischen, Frauen nun in entgeltlicher Form, geleistet werden. Delegiert werden zumeist unangenehme Tätigkeiten, die »drei Cs«, wie sie genannt werden: Cleaning, Cooking, Caring (Putzen, Kochen, Sorgen). Die Planung und Koordinierung des Haushalts oder die Gestaltung des Zusammen-

BUCHTIPP

Alexandra Weiss/Verena Simetzberger (Hrsg.)

Frauen im

21. Jahrhundert –

Situationen –

Herausforderungen –

Perspektiven;

innsbruck university press, 2010

142 Seiten, € 15,90

ISBN: 978-3-902719-59-1

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132

fachbuchhandlung@oegbverlag.at



lebens bleiben jedoch fast immer bei dem/der ArbeitgeberIn.

Geschlechterordnung bleibt

Die Kombination aus konkreten Rahmenbedingungen mit fest verankerten Rollenbildern führt dazu, dass unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit nicht zwischen Frauen und Männern umverteilt, sondern von einheimischen Frauen zu migrantischen Frauen verlagert wird. Zu den Rahmenbedingungen gehören die Schere zwischen Frauen- und Männereinkommen, eine geschlechtsspezifische Berufswahl, eine Sozial- und Steuerpolitik, die die Familienform des männlichen Ernährer-Modells begünstigt, sowie fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen. Daneben gibt es Hindernisse, die möglicherweise noch schwieriger zu überwinden sind. Unsere

Delegiert werden zumeist unangenehme Tätigkeiten, die »drei Cs«, wie sie genannt werden: **Cleaning, Cooking, Caring** (Putzen, Kochen, Sorgen).

täglichen Tätigkeiten haben hohen Symbolwert: Haushalts- und Versorgungsarbeit gelten als weiblich, die Verantwortlichkeit verbleibt in der Zuständigkeit von Frauen. So entsteht eine Zweiklassengesellschaft innerhalb der Frauen, die Geschlechterordnung zwischen Mann und Frau bleibt hingegen unangetastet. Vielfältig wird nur die Herkunft der Hausarbeit Leistenden, beim Geschlecht herrscht weiterhin Eintönigkeit.

Angebot trifft Nachfrage

In Österreich stehen nur etwas mehr als die Hälfte der Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in Beschäftigung, während das bei drei Viertel der Männer der Fall ist. Viele dieser Frauen sind im Rahmen des Familiennachzugs nach Österreich gekommen und haben daher oft (noch) keinen legalen Arbeitsmarktzugang. Da aber die Einkommen von MigrantInnen deutlich unter jenen der ÖsterreicherInnen liegen, wird der Verdienst dringend benötigt. Oft wird damit auch noch die Familie im Herkunftsland unterstützt. So entsteht Druck, eine nicht den rechtlichen Vorgaben entsprechende Beschäftigung anzunehmen.

Für Migrantinnen ohne regulären Aufenthalt und/oder Arbeitsmarktzugang sind private Haushalte oft die einzige Beschäftigungsmöglichkeit, weil sie dort vor der Überprüfung ihres rechtlichen Status weitgehend »geschützt« sind. Die entsprechende Nachfrage ist gegeben, weil reguläre Haushalts- und Pflegedienstleistungen oft nicht verfügbar oder zu kostspielig sind. Die Migrantinnen selbst haben häufig eine gute Aus-

bildung und sehen die Hausarbeit als eine »Übergangslösung«, bis eine bessere, reguläre Arbeit gefunden wird. Dass die Wirklichkeit diesen Erwartungen häufig nicht entspricht, wird wenig überraschen.

Mit sieben und neun Euro pro Stunde liegt die Bezahlung für die Hausarbeit scheinbar im Bereich des Mindestlohntarifs für Hausangestellte. Allerdings entfallen bei irregulärer Beschäftigung für die ArbeitgeberInnen nicht nur die Kosten von Sozialversicherung und Lohnsummenabgaben, es gibt keinen Anspruch auf Sonderzahlungen, keinen Urlaubsanspruch und keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Andererseits multipliziert sich auch ein prekärer Stundenlohn schnell zu einem für die DienstgeberInnen kaum leistbaren Betrag, wenn viele Stunden in Anspruch genommen werden müssen, wie etwa in der Pflege. Irreguläre Beschäftigung wird somit häufig zur einzig bezahlbaren Form der benötigten Dienstleistung. Die Kosten für die Verbilligung tragen die Migrantinnen: Sie müssen nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Ansprüche und soziale Absicherung verzichten, sondern auch auf die gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Gesundheit (Begrenzung von Arbeitszeiten, Gefährdungen im Arbeitsumfeld ...).

Dabei erfüllen die Migrantinnen eine mehrfache Funktion: Sie füllen die Lücken im sozialstaatlichen System und ermöglichen eine Auslagerung von Konflikten um die Hausarbeit, indem diese an sie delegiert wird und nicht zum Kampffeld zwischen Mann und Frau in der Partnerschaft wird. Ihre eigenen Bedürfnisse und die Notwendigkeiten eige-

ner Familienarbeit finden jedoch kaum Berücksichtigung.

Die staatliche Politik lässt den Migrantinnen einerseits durch strikte Regelungen für Aufenthalt und Beschäftigung kaum Wahlmöglichkeiten; andererseits wird ihre Arbeitskraft durch liberale Regelungen bei Au-Pairs und bei der 24-Stunden-Betreuung auf haushaltsnahe Dienstleistungen kanalisiert. Die unzureichende Finanzierung von sozialen Dienstleistungen schafft auf der Nachfrageseite den entsprechenden Bedarf. Das ist bei weitem nicht der einzige blinde Fleck dieser Politik: Auch die Frage, wer in den Herkunftsländern der Migrantinnen deren Kinder betreut und ihre »Alten« pflegt, wird schlicht nicht gestellt.

Rahmenbedingungen schaffen

Vielfalt im positiven Sinn kann nur dann geschaffen werden, wenn die Politik die entsprechenden Rahmenbedingungen setzt: Eine auf Gleichstellung von Frauen und Männern ausgerichtete Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, eigenständige, nicht vom Partner abhängige Rechte für Migrantinnen und eine gut ausgebaute soziale Infrastruktur bei Kinderbetreuung und Pflege sind dafür unverzichtbar.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen
petra.voelkerer@akwien.at
sybille.pirklbauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Schmelztiegel Arbeit

Multikulturalität gewinnt in der Arbeitswelt mit der Globalisierung an Bedeutung. In Wien leben und arbeiten Menschen aus über 100 Nationen.

Autorin: Maja Nizamov

Freie Journalistin

Fr Frank Wulf (45) hat sich für einen sehr ungewöhnlichen Beruf entschieden. Tag für Tag steht er mit seinem Fiaker und seinen Pferden am Stephansplatz und wartet auf TouristInnen, die er dann durch Wien kutschiert. Je nach Wunsch dreht er mit seinen Gästen eine kleine Runde, eine einstündige Tour oder bringt sie in ihr Hotel. Oder gar nach Schönbrunn. Für eine Stunde lässt er TouristInnen, aber auch Einheimische sich wie Franz Joseph und Sisi fühlen und bringt ihnen die kaiserliche Hauptstadt mit all ihrem Pomp und Kitsch und historischen Bedeutung näher. Mit Frank Wulf scheint die Monarchie fast schon greifbar. Aber auch nur fast. Denn Frank Wulf kommt ursprünglich aus Dortmund. Ein Deutscher, der den klassischsten und – beinahe berühmtesten – Beruf Wiens ausübt?

Tramezzini vom Inder

Direkt gegenüber der Wiener Börse, zwischen noblen Anwaltskanzleien, stylishen Cocktailbars und schicken PR- und Werbeagenturen liegt die »Alimentari Paninoteca Bologna« – eine auf italienische Speisen spezialisierte Paninotheek. Das unaufdringliche und sehr schlicht gehaltene Äußere scheint dem Style und der Noblesse der Inneren Stadt zu trotzen. Gehandelt wird hier nur mit erstklassigen italienischen Spezialitäten – von Vino

und Tramezzini bis hin zu Prosciutto und Parmaschinken. Die Paninotheek gilt in der Umgebung auch als Geheimtipp für einen schnellen Take-away-Lunch. Mittags stürmen Geschäftsleute, BörsenmaklerInnen und AnrainerInnen das Lokal, denn da werden stets warme Speisen wie Lasagne oder Pasta zum Mitnehmen geboten. Hinter der Budel steht tagtäglich der Chef höchstpersönlich und bedient gemeinsam mit seiner Frau die Kunden. Dabei ist Dulal Akhmed – wie der Name bereits verrät – kein Italiener. Sondern aus Bangladesch. Und russischer Staatsbürger. Wie seine Moskauer Frau Anna.

Menschen aus 100 Nationen

Österreich – besonders Wien – war seit jeher Einwanderungsland und infolge dessen ein Schmelztiegel verschiedener Kulturen. Sei es während der Ära der Donaumonarchie, Ende der 1960er-Jahre, als die ersten GastarbeiterInnen nach Österreich kamen oder im neuen Millennium – dem Zeitalter von Globalisierung, EU und freiem Personen- und Dienstleistungsverkehr. Heute leben in Wien Menschen aus über 100 Nationen – von Afghanistan über Chile und den Philippinen bis hin zu Vietnam –, die gemeinsam das Mosaik »Wien« bilden und dafür sorgen, dass eine große kulturelle, sprachliche und ideelle Vielfalt herrscht. Kulturelle Vielfalt ist ein Geschenk, in vielerlei Hinsicht. Durch den freien Austausch von Ideen, Meinungen, Bräuchen und Traditionen kann das Zusammenspiel der Kulturen nur bereichert werden – laut UNESCO ist kulturelle Vielfalt eine »Hauptantriebskraft für die nachhaltige

Entwicklung von Gemeinschaften, Völkern und Nationen« und für »Frieden und Sicherheit sowohl auf lokaler als auch auf internationaler Ebene unabdingbar«.

Multikulti im Vormarsch

Dabei gewinnt Multikulturalität in der Arbeitswelt mit der Globalisierung zunehmend an Bedeutung. Im Zuge dessen entstehen die skurrilsten Mischungen – wie der Fall vom Bengalen Dulal Akhmed mit seiner italienischen Paninotheek. Oder dem deutschen Fiakerfahrer Frank Wulf. Oder der Polin Aleksandra A., die trotz polnischer Staatsbürgerschaft MigrantInnen in Deutsch unterrichtet. Oder der bosnischen Flüchtlingsberaterin Nina L. In einem Einwanderungsland wie Österreich kann auch ein Team eine sehr bunte Konstellation annehmen. Die Bosnierin Nina L. (27) – selbst als Flüchtling nach Wien gekommen – ist heute Flüchtlingsberaterin bei einer NGO und arbeitet in einem multikulturellem Team: »Ich finde es toll. Wir kommen zum Teil sogar von verschiedenen Kontinenten – Mongolei, Kenia, Iran, Bosnien. Natürlich gibt es auch ÖsterreicherInnen. Das funktioniert sehr gut. Wir verstehen uns alle gut und sind sehr offen für die Kultur der anderen.« Multikulturalität und Arbeit – wie verträgt sich das? »Kulturelle Vielfalt, vor allem am Arbeitsplatz, ist eine tolle Sache«, sagt Nina L.: »Das erweitert einfach den Horizont und man kann so viel voneinander lernen. Natürlich gibt es manchmal kulturelle Unterschiede, die man nicht sofort verstehen kann, aber es hilft, wenn man die Sachen immer offen anspricht.«



Dulal Akhmed ist – wie der Name bereits verrät – kein Italiener. Sondern aus Bangladesh und russischer Staatsbürger. Wie seine Moskauer Frau Anna.

Die größten MigrantInnengruppen, die in Österreich arbeiten, bilden dabei in erster Linie Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien – Serbien, Kroatien, Bosnien und Mazedonien, aber auch aus Deutschland, der Türkei, Tschechien und Polen. Der Fiakerfahrer Frank Wulf gehört zur zweitgrößten MigrantInnengruppe Österreichs – den Deutschen. In Dortmund geboren, studierte Wulf zunächst Jura, unter anderem auch in New York und Miami. Bevor er nach Wien kam, leitete er einen eigenen Betrieb in Berlin, engagierte sich für weiße Rhinocerosse im afrikanischen Namibia und führte in Vancouver, Kanada, TouristInnen mit Pferden und Zelten wochenlang durch die Natur.

Ein Piefke als Fiaker

Was ihn nach so einer aufregenden Biografie in das ruhige Österreich getrieben hat? »Ich wollte unbedingt mit Pferden arbeiten. Und Fiaker fahren kann man eben am besten in Wien. Deswegen bin ich nach Wien gezogen.« Nach zwei Jahren als angestellter Fiakerfahrer hat sich Wulf Anfang April mit seinem kleinen »Fuhrpark« im Gewerbe endlich selbstständig gemacht. »Es ist die schönste Art, Wien kennenzulernen«, sagt er. Ob er als Deutscher im Fiakergewand von Kollegen, Konkurrenz und Kunden nicht manchmal schief angesehen wird? Wulf nimmt eher locker: »Ich bin der Piefke hier, werde aber von allen akzeptiert. Was soll's, ich komme ja aus Dortmund, daher war ich in Berlin auch ein Zugreister.« Den Bengalen Dulal Akhmed führten andere Umstände nach

Österreich. »Ich habe in Bangladesh Politikwissenschaft studiert. Als die große Welle kam, in der die Studenten die Möglichkeit hatten, ins Ausland zu gehen, bin ich nach Moskau gegangen, wo ich auch meine Frau kennengelernt habe. Und da mein Bruder sich in Österreich niedergelassen hat, und wir auf ein besseres Leben dort hofften, sind wir 1998 nach Wien gegangen.« Zwei Jahre arbeitete er mit seinem Bruder in einer Pizzeria in Ottakring – bis er den kleinen Lebensmittelladen eines Italieners bei der Börse übernahm – und ihn nach und nach den Kundenwünschen entsprechend auf den Schwerpunkt Take-away-Food verlagerte.

Sowohl Wulf als auch Akhmed haben, wie viele andere Migranten, eine Gemeinsamkeit: Sie haben beide studiert. Und üben in dem Land, in dem sie momentan leben, nicht ihren gelernten Beruf aus – Wulf, weil er Pferde seine Leidenschaft nennt, Akhmed, weil er es nicht kann: »Ich habe in Österreich versucht, Jus zu studieren. Aber dafür muss man sehr gut Deutsch können, weil man ja quasi mit der Sprache arbeitet und für mich war das fast unmöglich.« Die bosnische Serbin Branka Z. hat vor dem Krieg in Sarajevo an einem Gymnasium unterrichtet. Heute arbeitet sie als Putzfrau. Der Tscheche Pavel N. studierte in Prag Philosophie und Psychologie und floh während der samtenen Revolution aus der Tschechoslowakei. Seinen Traum, Psychotherapeut zu werden, konnte der 56-Jährige in Österreich nie verwirklichen. Er arbeitet als Betreuer in einem Wohnheim für verhaltensauffällige Menschen. »Hoch qualifizierte Berufe, die sie

WEBLINK

Beratungszentrum für MigrantInnen:
www.interculturexpress.at

in der Heimat ausgeübt haben, können sie natürlich nicht ausüben. Einige bemühen sich, die Qualifikationen auch hier zu erwerben«, sagt L. Oft müssen sich MigrantInnen den Vorwurf gefallen lassen, sie »wollen nicht arbeiten«. Dem widerspricht Nina L.: »Dass Leute nicht arbeiten wollen, höre ich selten. Viele sind ganz erpicht darauf, endlich zu arbeiten, aber AsylwerberInnen zum Beispiel ist das ja nicht gestattet!«

Geschmack der Welt

Ein bisschen eigene Identität versucht Dulal Akhmed trotz allem in sein italienisches Lokal zu bringen. Neben Gnocchi und Lasagne muss doch die Heimat irgendwie gewürdigt werden: Daher kocht jeden Donnerstag Akhmeds russische Frau Anna Fleischlaibchen auf russische Art. Der Freitag hingegen gehört Akhmed: Dann gibt es sein berühmtes bengalisches Curryhuhn mit Reis.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Diversität macht Schule?

Auch im Wiener Schulsystem könnte ein hoher Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund eine große Bereicherung darstellen.

Autorin: Mag. Ruth Bauer

Freie Journalistin

Sprachliche und kulturelle Diversität bringt Österreich viele Vorteile. Zusätzliche Kulturen und Sprachen tragen zur Vielfalt der österreichischen kulturellen Landschaft bei und sind eine wichtige Ressource für Wirtschaft und Gesellschaft. Übertragen auf das Wiener Schulsystem könnte auch dort ein hoher Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund eine große Bereicherung darstellen. Es scheint jedoch, als würde die Entwicklung nicht in Richtung von mehr Diversität gehen, sondern in Richtung einer Zwei-Klassen-Schule. In Richtung separater »AusländerInnen-schulen« und »ÖsterreicherInnenschulen«. Hauptschule, Kooperative Mittelschule und Poly für die Kids mit Migrationshintergrund, AHS, BHS und weitere höhere Ausbildungswege vor allem für die »waschechten ÖsterreicherInnen«.

Die Krux im Kindergarten

Mit der Einführung des verpflichtenden Kindergartenjahres sind nun auch mehr Kinder nicht-deutscher Muttersprache in den Kindergärten gelandet. Eine vorteilhafte Sache, bedenkt man, dass in Österreich eine erfolgreiche Schulkarriere nur denjenigen möglich ist, die des Deutschen perfekt mächtig sind. Leider sind die KindergartenpädagogInnen mit der neuen Aufgabe teilweise sehr gefordert – wenn nicht überfordert. So viele

Sprachen, so viele Kulturen, so viele Kinder mit wenig Deutschkenntnissen. Eine große Hilfe wäre da, wenn die BetreuerInnen selber einige dieser Sprachen sprechen würden. Doch leider, sind die meisten von ihnen weder selbst bilingual, noch haben sie eine der gefragten Sprachen wie Türkisch, Arabisch oder Serbokroatisch gelernt.

Nachbarschaftssprachen fehlen

Ein Teufelskreis, denn weder werden Schulen für Kindergartenpädagogik, die in den BHS-Bereich fallen, von vielen SchülerInnen mit Migrationshintergrund bewältigt oder überhaupt nur angedacht noch sind sogenannte »Nachbarschaftssprachen« in den österreichischen Lehrplänen vorgesehen, obwohl gerade diese als erstrebenswerte Fremdsprachen vor allem für Pädagogen/-innen (egal ob Schule oder Kindergarten) wichtig wären.

Geduldig schreibt Djamila alle Namen in arabischen Buchstaben. Manches ist gar nicht so leicht zu schreiben, denn manche Laute gibt es im Arabischen gar nicht. Dennoch gibt sie sich Mühe. Sie schreibt: Theresa, Marlene, Beatrice und noch viele mehr – und auf einmal sind alle interessiert an ihr – fragen, kopieren die Buchstaben – wollen noch mehr in arabischer Schrift geschrieben sehen und hören, wie die Wörter klingen. Djamila tut, was die anderen von ihr erwarten. Zumindest steht sie jetzt einmal im Mittelpunkt des Interesses. Das ist normalerweise ganz anders. Sie ist eine von nur zwei muslimischen Schülerinnen in ihrer Klasse und die einzige Schülerin, die ein

Kopftuch trägt. Die beiden muslimischen Mädchen sind Freundinnen, obwohl eine aus Ägypten und die andere aus der Türkei stammen – hier funktioniert die interkulturelle Verständigung perfekt. Im Rest der Klasse sind beide allerdings eigentlich nicht integriert. Man sieht die beiden immer zusammen – aber selten mit anderen SchulkollegInnen. Aber am Ende ihres Englischreferates über Ägypten – und nachdem sie ein Gericht zum Verkosten herungereicht hat, das zwar arabisch, aber dem türkischen Baklava aufköstliche Weise ähnlich ist, steht sie endlich im Mittelpunkt des Interesses. Das Interesse an »Diversity« und Vielfalt, an (noch) Neuem, (noch) Fremdem und somit auch Spannendem wäre also durchaus gegeben – doch wie umsetzen?

Schulen für Privilegierte

Ich bin Englischlehrerin an einer Wiener BHS, einer katholischen Privatschule. Viele unserer Kinder/Jugendlichen entstammen finanziell gut gestellten, privilegierten Elternhäusern. Der Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund in unserer Schule ist gering – wahrscheinlich spielt das nicht eben geringe Schulgeld hier eine Rolle. MigrantInnen gehören nun einmal selten in die Gruppe der in Österreich Privilegierten. In jeder Klasse findet sich nur eine Handvoll SchülerInnen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch. Zumindest von sprachlicher Diversität in unserer Schule kann man dennoch sprechen. Wir haben trotz allem ungefähr 20–30 verschiedene Muttersprachen in unserer Schule. Was für eine Ressource!

Der Zug zu einer höheren Schulbildung ist für die meisten SchülerInnen dort ohnehin längst abgefahren.



LehrerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache gibt es allerdings keine. Nicht nur deshalb ist es schwer, in Wiener Schulen muttersprachlichen Unterricht anzubieten. Auch in den Lehrplänen ist nichts Derartiges vorgesehen. In Djamilas Fall zahlen die Eltern den privaten Arabischlehrer selber. Was bei den SchülerInnen von Privatschulen wohl eher kein so großes Problem darstellt, wäre anderswo völlig unmöglich. Was dadurch passiert, ist sprachpädagogisch eine Katastrophe: Die SchülerInnen werden in der eigenen Sprache nicht alphabetisiert, und das bedeutet oft auch große Probleme bei der Alphabetisierung in der Zweitsprache.

Schulen für weniger Privilegierte

Ein Trend, den es schon gibt und auf den manche Schulen schulautonom aufgesprungen sind, ist Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache (DaF/DaZ) anzubieten. Als LehrerIn für DaF/DaZ musste ich in meiner Studienzeit einige Praktika absolvieren. Eines davon führte mich in eine polytechnische Schule in einem einwanderungsstarken Bezirk Wiens. In diese Schule gehen fast nur türkische SchülerInnen. Hier kann von sprachlicher oder kultureller Diversität kaum die Rede sein. Fast alle SchülerInnen entstammen demselben Kulturkreis.

Es gibt zwar einige wenige SchülerInnen mit anderen migrantischen Hintergründen und auch einige wenige, die aus eingewanderten österreichischen Familien stammen. Der Großteil jedoch sind Türken/-innen erster, zweiter oder dritter Einwanderungsgeneration. Nicht wenige

dieser Jugendlichen sind in Wien geboren – obwohl es auch viele frisch Zugewanderte gibt. Dennoch wird an der Schule beinahe nur türkisch gesprochen, jedenfalls von den SchülerInnen. Der Lehrkörper weist, wie fast überall an den Schulen, kaum LehrerInnen mit anderen kulturellen Backgrounds auf. Unterrichtet wird vor allem eines: Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache. Für allgemeinbildende Fächer bleibt daneben praktisch kein Platz. Der Zug zu einer höheren Schulbildung ist für die meisten SchülerInnen dort ohnehin längst abgefahren.

Der Weg für zukünftige LehrerInnen mit Migrationshintergrund müsste vereinfacht werden. Die Schnittstellen und Übergänge zwischen den verschiedenen Schultypen müssen durchlässiger werden. Eine Entscheidung im Alter von zehn Jahren, darf nicht das Ende für einen möglichen höheren Bildungsweg bedeuten. Vor allem nicht, wenn nur mangelnde Sprachkenntnisse der Grund dafür sind.

Die flächendeckende Einführung der gemeinsamen Schule der Zehn- bis Vierzehnjährigen wäre ein wichtiger Schritt zur Lösung dieses Problems.

Zumindest ein Jahr eine Sprache

Österreichische LehrerInnen sollten dazu verpflichtet werden, zumindest eine sogenannte Nachbarschaftssprache für mindestens ein Jahr zu lernen. Auch wenn dadurch die Sprachkenntnisse noch lange nicht ausreichend wären, würde doch ein Gefühl für die Sprache, den kulturellen Hintergrund und Back-

WEBLINKS

Wiener Bildungsserver
www.wiener-bildungsserver.at
 Projekt Vielfalt der Kulturen
www.ungleichevielfalt.at

ground der SprecherInnen dieser Sprachen verbessert werden.

Aus- und Fortbildung notwendig

Dieselben Regeln müssten für Kindergartenpädagog/-innen gelten. Es müsste für diese beiden Berufsgruppen unbedingt intensive Aus- und Fortbildung in interkultureller Verständigung und Diversität geben. Dazu müssten im Schulunterricht für alle SchülerInnen diese Fächer schwerpunktmäßig und verpflichtend angeboten werden.

Ergänzend zu Französisch und Spanisch sollten in der Oberstufe Türkisch, Arabisch, Tschechisch, Chinesisch, Serbokroatisch etc. angeboten werden. Derzeit gibt es diese Fächer an der Universität Wien noch nicht als Lehramtsstudien – dies müsste sich natürlich ebenfalls ändern.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
ruth.bauer@gmx.net
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ich spreche Hochdeutsch

Fast jeder Mensch hat ein emotional bewertendes Verhältnis zu Dialekten und schließt damit auf den/die SprecherIn. Wie wirkt sich das im Berufsleben aus?

Autorin: Astrid Fadler

Freie Journalistin

Deutsch ist die meist gesprochene Muttersprache der Europäischen Union, allerdings klingt ein Tiroler ganz anders als ein Schweizer oder ein Norddeutscher, selbst wenn sie »nach der Schrift« sprechen. Dabei sind Unterschiede nicht nur durch den Akzent hörbar, auch der Gebrauch unterschiedlicher Vokabeln kann das gegenseitige Verstehen erschweren. Was dem einen die Grundbirn ist für andere die Kartoffel oder der Erdapfel. Und sobald richtiger Dialekt gesprochen wird, kann es schon innerhalb Österreichs zu Verständnisproblemen kommen.

Deutsch und Österreichisch

Als deutsche Sprache wird heute die auf der Basis von mitteldeutschen und oberdeutschen Mundarten entstandene deutsche Standardsprache bezeichnet, also das, was allgemein Hoch- oder Schriftdeutsch genannt wird sowie sämtliche dazu gehörende Mundarten. Dabei ist etwa österreichisches Deutsch kein Dialekt des in Deutschland gesprochenen, sondern eine eigene, sogenannte Standardvarietät. Als Umgangssprache wird die Alltagssprache bezeichnet, in der Regel meist eine Zwischenstufe zwischen Hochdeutsch und Dialekt, landschaftlich gefärbt und zum Teil auch geprägt durch soziale Herkunft und Bildungsstand.

Weder Dialekt noch Standardsprache sind immer und überall erwünscht oder sinnvoll, die meisten Menschen passen sich hier bis zu einem gewissen Grad der aktuellen Umgebung an. Vor allem im Berufsleben stellt sich allerdings manchmal die Frage, wie weit soll oder kann man sich anpassen? Schließlich empfehlen Jobcoaches und Ratgeber, dass man sich beispielsweise bei Bewerbungsgesprächen nicht verstellen und möglichst authentisch bleiben soll. Aber wie viel Dialekt verträgt der Chef? In welchen Bereichen ist es sinnvoll, auch Mundart zu sprechen? Während entscheidende Faktoren wie aussagekräftige Bewerbungsunterlagen, Pünktlichkeit, angemessene Kleidung, Körpersprache u. ä. häufig thematisiert werden, gibt es zum Thema Mundart oft keine ganz eindeutigen Aussagen. Schließlich haben Dialekte auch heute noch ihre Bedeutung – trotz fortschreitender Standardisierung durch die Massenmedien und allgegenwärtiger **Anglizismen**.

An sich dient Sprache der gegenseitigen Verständigung, sie kann aber auch eine Barriere sein. Wer das in der jeweiligen Branche übliche Wording nicht drauf hat, wird vermutlich schon beim Bewerbungsgespräch eher negativ auffallen. Wer Sportschuhe statt Sneakers sagt, wer nicht weiß, was ein **iPad** ist oder twittern, der gilt in manchen Bereichen als hoffnungslos altmodisch. Noch viel schneller (und instinktiver) wird beim Dialekt bzw. der Sprachfärbung geurteilt. So stehen der kärntnerische und der Tiroler Dialekt/Akzent an der Spitze der Beliebtheitsskala bei den ÖsterreicherInnen. Wienerisch und steirisch dagegen

rangieren ganz unten. Dialekt kann einerseits Nähe herstellen, andererseits kann vor allem im beruflichen Umfeld Distanz durchaus sinnvoll sein. Ein aus dem Südburgenland stammender Installateur muss mit einem Kunden nicht unbedingt hochdeutsch sprechen, um professionell zu wirken. Es kann allerdings durchaus sinnvoll sein, seine Sprache entsprechend anzupassen, sobald er es mit einem Wiener Universitätsprofessor zu tun hat.

Karriere trotz Dialekt?

So lautete 2007 der etwas provokante Titel der Diplomarbeit von Barbara Kellner, die sich mit der Rolle von Standardsprache und Dialekt bei der Personalauswahl beschäftigte. Acht PersonalistInnen im Banken- und Versicherungssektor standen dazu Rede und Antwort. Im Grunde ist es von der Position abhängig, ob BewerberInnen auch Standardsprache können sollen. Wer allerdings auf der Karriereleiter nur ein Stück weit nach oben will, der muss Hochdeutsch sprechen können und darf dabei nicht gekünstelt wirken. Wer etwa beim Bewerbungsgespräch von Anfang an Dialekt spricht, wird meist instinktiv erst einmal in die Kategorie »weniger gebildet/soziale Unterschicht« eingereiht. Kommunikative Kompetenz, auch punkto Anpassung der Sprache an das soziale Umfeld und die Situation, ist in Führungspositionen Grundvoraussetzung. Spricht ein Kunde Dialekt, so ist es besser, nicht konsequent Hochdeutsch zu sprechen. Das schafft Nähe und Vertrauen (diesen Effekt nützen auch PolitikerInnen und Werbefachleute). Einen fremden Dialekt nachzuahmen kommt allerdings



Was dem einen die Grundbirn ist für andere die Kartoffel oder der Erdapfel.

meistens nicht gut an. In solchen Fällen ist es besser, Umgangssprache zu wählen, also authentisch zu bleiben.

Die branchenbedingten Unterschiede sind manchmal nicht zu überhören. Eva K., heute Berufs- und Bildungsberaterin bei einer öffentlichen Einrichtung, war fünf Jahre lang bei einem renommierten Consulting-Unternehmen tätig: »Dort wurde mit Kunden/-innen und in der Regel auch mit den KollegInnen Hochdeutsch gesprochen. Hier ist das doch etwas anders. Generell führe ich meine Beratungen auf Hochdeutsch, vor allem dann, wenn ich mit MigrantInnen spreche. Sobald allerdings KlientInnen im Dialekt sprechen, passe ich mich dem Sprachniveau an, einfach um die Befragten so besser zu erreichen.«

Ost-West-Verständigungsprobleme

Österreich ist ein kleines Land, aber Verständigungsprobleme zwischen West und Ost wird es immer wieder geben. Diese sorgen immerhin manchmal auch für Heiterkeit und Gesprächsstoff – auch im eher privaten Bereich wie beispielsweise in der Kantine. Stefan M. kommt aus Tirol und lebt seit 25 Jahren in Wien: »Wenn ich etwa nach einem Besuch bei meinen Eltern dann in Wien irrtümlich zwoa Semmeln verlange, werd' ich oft nicht verstanden. Aber an sich arbeiten hier in Wien ohnehin so viele Leute aus den Bundesländern, da fällt man mit irgendeinem Akzent nicht weiter auf. Ansonsten hab ich beruflich sehr viel mit Deutschen zu tun, meinen Akzent hab ich aber nie als Nachteil empfunden.« Etwas mehr Anfangsschwierigkeiten und

meist auch Vorurteile müssen deutsche ArbeitnehmerInnen in Österreich überwinden. Nicht nur, dass ihnen viele Ausdrücke wie Erlagschein, Lade, Pickerl, Tixo anfangs völlig neu sind, man kann ihnen ihre Herkunft auch noch nach etlichen Jahren in Österreich anhören. Trotzdem fühlen sich viele in Österreich rasch heimisch und denken mit Schmunzeln an die ersten Kommunikationsprobleme zurück. »Als ich hier das erste Mal in einem Drogeriemarkt war und die Kassiererin murmelte Grattisackerla, hab ich ihr höflich einen schönen Tag gewünscht – und mich still gewundert, wie seltsam die Österreicher grüßen ...!« erzählt die Regieassistentin Ute aus Frankfurt.

Aktuell sind Deutsche die zweitgrößte Gruppe ausländischer ArbeitnehmerInnen in Österreich. Sie gelten als zuverlässig, pünktlich und professionell. Die Sprache ist im Job erst mal ein Bonus, beliebt sind Deutsche aber eher nicht. Doch in Zeiten von Globalisierung und transnationalen Unternehmen werden wir auch mit unseren deutschen Nachbarn zurechtkommen müssen. Eva, 27, kommt aus Essen, hat einige Jahre in Bayern studiert und arbeitet seit zwei Jahren in Wien: »Ich habe überwiegend positive Erfahrungen, eventuelle Meinungsverschiedenheiten über Bezeichnungen, Aussprache oder das grammatikalische Geschlecht sind nach wie vor eher amüsant. Und mit der typisch deutschen Gründlichkeit kann ich mich identifizieren. Weniger witzig finde ich es, wenn jemand über die ›Piefkes‹ herzieht, aber danach mich als die große Ausnahme bezeichnet.«

In der Schweiz sind Deutsche derzeit ebenfalls ziemlich unbeliebt. Dass sie den

WEBLINK

Die Schule des Sprechens:
www.sprechen.com

SchweizerInnen die Jobs wegnähmen, war in den vergangenen Monaten Thema in vielen Medien. Im Februar hat der Schweizer Soziologe Marc Helbling vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung eine Studie veröffentlicht, nach der die Deutschen an vierter Stelle der Unbeliebtheitsskala unter den MigrantInnen liegen – nicht zuletzt wegen der gemeinsamen Sprache, die in der Praxis dann doch sehr unterschiedlich ausfällt und eher als Trennlinie erlebt wird.

Gute Noten für Leistung

Punkto Leistung erhalten die Deutschen allerdings immer wieder gute Noten. So fanden bei einer globalen Umfrage im Auftrag der BBC 61 Prozent der Befragten den Einfluss der Bundesrepublik in der Welt positiv, nur 15 Prozent verbanden mit Deutschland eher negative Empfindungen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Herzenssache

Was möchtest du von Herzen gerne tun? Eine simple Frage, die Arbeitsmärkte revolutionieren könnte.

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Jetzt soll sie schon wieder einen Computerkurs machen.

Der erste war schon eine Qual. 30 km zum Kurs beim Arbeitsmarktservice (AMS) in Gmünd. Zumindest kennt sie dort niemand. Im Dorf wissen die meisten, dass sie keine Arbeit hat. Bei Frauen ist das hier kaum eine Schande, zu tun gibt es genug. Es gäbe noch viel mehr zu tun, hätte sie die Zeit. Gerne säße sie länger oben bei der alten Zeilhoferin. Die erzählt immer dieselben Geschichten. Der hört niemand mehr zu. Die Kinder arbeiten, die Enkel sind in der Stadt. Sie aber hört die alten Geschichten gerne. Es kommt mit der Zeit immer Neues dazu.

Nichts tun

Er kenne hier, in der Region Oberes Waldviertel, niemanden, der nichts tun möchte, sagt der Betriebsseelsorger Karl A. Immervoll. Und er kennt hier viele, seit er sich vor über 25 Jahren entschlossen hat, mit den Bewohnern in der Grenzregion zu Tschechien zu arbeiten. Es kann nicht sein, dass immer mehr Menschen ohne Arbeit sind, sagten sich die MitarbeiterInnen der von ihm initiierten Plattform Integration, in erster Linie zuständig für Menschen mit »besonderen Bedürfnissen«. »Mittlerweile gelten als Menschen »mit besonderen Bedürfnissen« jene, die vor zehn Jahren pro-

blemlos einen Arbeitsplatz in einem unerserer Betriebe gefunden haben«, sagt Karl A. Immervoll.

Prinzipielles Problem aller vier Regionen des Waldviertels ist der Bevölkerungsrückgang. Von »Perspektivenlosigkeit als Kombination von mangelnden Jobaussichten mit fehlendem Bildungsangebot«, spricht die Studie der Arbeiterkammer »Alles gleich und doch verschieden«. Erstmals lagen so genaue Daten vor.

Es gebe, sagt Karl A. Immervoll, relativ viele Programme von oben herab. Die Betroffenen, die »VerliererInnen« dieser Entwicklung aber würden nicht gefragt. Seine Grundüberzeugung: Jeder Mensch hat Fähigkeiten und Talente. Auch jene, »von denen die Gesellschaft behauptet, sie seien nicht schulbar, um einen von der Wirtschaft angebotenen Arbeitsplatz zu bekommen«.

Baum aufstellen

Eine Postkarte mit der einfachen Frage: »Was möchte ich von Herzen gerne tun?« macht hier, in der Gegend um Heidenreichstein, seit vorigem Herbst die Runde. Die Idee dahinter ist der Versuch, wertvolle Energien zu nutzen. Viel davon wird verschwendet, einen Arbeitsplatz zu suchen, der nicht vorhanden ist. Müssten die Menschen nicht dem hinterherlaufen, das nicht zu haben ist, sondern könnten etwas tun, was ihren Fähigkeiten wirklich entspricht, lautet die Grundthese der Aktion, würde das den Arbeitsmarkt revolutionieren.

»Gerne möchte ich mit Menschen zu tun haben«, lautet eine der häufigsten

Antworten. Und Antworten kommen viele. »Jetzt haben wir folgendes Problem«, sagt Immervoll. »Die Leute haben keine Zeit.« Die einen, weil sie im Erwerbsleben stehen und oft »ohnehin ausgepowert« sind. Die anderen, weil sie in »allen möglichen AMS-Kursen stecken«, sich immer wieder bei Firmen vorstellen müssen und weil sie kein Geld haben. »Man kann sich nicht vorstellen, was es für einen Stress bedeutet, mit ein paar Hundert Euro im Monat auszukommen«, berichtet ein Dreißigjähriger, der in den vergangenen Monaten über 100 Bewerbungsschreiben abgeschickt hat.

Arbeit genug

Und trotzdem, wiederholt Immervoll: Jeder Mensch hat Fähigkeiten. Und es gibt Arbeit genug. Nur: Diese Arbeit wird nicht bezahlt. Die Pflegearbeit zum Beispiel, vom Zuhören über das Einkaufen, alles rund ums Haus oder die Wohnung.

Oder die Arbeit von Vereinen. Einer davon erhält, ehrenamtlich, die Touristenattraktion Schmalspurbahn, die von Heidenreichstein über Litschau nach Gmünd führt. Der Bahnhof, berichtet ein Mitarbeiter, sei »ein einziger Abstellplatz von Lokomotiven, Waggons und Geräten. Arbeit gäbe es genug für Leute, die zwei Hände haben.«

Arbeit gibt es genug, und Menschen, die nicht tätig werden wollen sind keine bekannt. Ein 50-jähriger, ehrenamtlicher Mitarbeiter etwa, der sich in der Betriebsseelsorge engagiert. Er überlegt, wie die Tauschkreise weiter aktiviert werden können, schlägt Verbesserungen für die

Ideen, was die Menschen von Herzen gerne tun würden, liegen mittlerweile viele vor. Jetzt wird nach Wegen gesucht, die Wünsche umzusetzen.

Sozialmärkte vor und plant Waldpädagogik für die Kinder aus der Region zu organisieren. »Der leistet gesellschaftlich unverzichtbare Arbeit«, kommentiert ein Heidenreichsteiner. Bezahlte Arbeit aber fände der mit seinen gesundheitlichen Problemen nicht mehr. Momentan lasse ihn das Arbeitsmarktsservice »in Ruhe«. Vielleicht wird der Antrag auf Berufsunfähigkeitspension »irgendwann« akzeptiert.

Arbeit statt Kurse

Auf das AMS sind die WaldviertlerInnen nicht immer gut zu sprechen. »Jetzt habe ich schon den dritten Berufsorientierungskurs«, sagt die 35-jährige Alleinerzieherin aus der Gegend um Litschau, direkt an der tschechischen Grenze. Sie hat zwei Kinder, aber kein Auto. Mittlerweile hat sie sich vom AMS abgemeldet. »Was habe ich davon?«, fragt sie. »Die Bezüge werden mir ohnehin gestrichen. Und zwischendurch soll ich aufs Arbeitsamt nach Gmünd fahren. Da habe sie mehr davon, sich beim Mann mitversichern zu lassen.

Ihr Herzenswunsch: »Gerne würde ich am Vormittag andere Kinder betreuen.« Eine andere alleinerziehende Mutter aus Heidenreichstein hat fünf Kinder. Sie soll um 7.30 Uhr beim AMS einen Kurs besuchen. »Da habe ich die Kinder noch nicht alle aus dem Haus«, berichtet sie. »Und die Arbeit, die angeboten würde, kann ich ohnehin nicht machen mit den Kindern.« Ihr Wunsch: Für die alten Nachbarn die Wocheneinkäufe zu besorgen. Das macht sie bereits ohnehin, kostenlos.

Ideen, was die Menschen von Herzen gerne tun würden, liegen mittlerweile viele vor. Jetzt wird nach Wegen gesucht, die Wünsche umzusetzen. »Warum nicht das Angebot der AMS-Kursmaßnahmen um eine Facette bereichern? Alternativ zu herkömmlichen Maßnahmen wie Bewerbungstrainings und Computerschulungen, wird freiwilliges Engagement in einem Verein, den der oder die Arbeitssuchende selbst wählt, als AMS-Kurs angeboten«, lautet die Vision der Betriebsseelsorge Oberes Waldviertel. Nun wird erfasst, welche Vereine in der Region Mithilfe brauchen, welche Arbeit in der Gemeinde gebraucht, aber derzeit nicht bezahlt wird. »Wir wollen hier nicht künstlich etwas konstruieren«, sagt Karl A. Immervoll. »Und wir wollen keine Arbeitsplätze gefährden.«

Gesicherte Existenz

Es brauche nicht nur die Öffnung des **ersten Arbeitsmarktes**, ist Karl A. Immervoll überzeugt. Man könne diskutieren, einen zweiten oder dritten Arbeitsmarkt zu schaffen. Oder besser: Den Menschen mit einem Grundeinkommen die Sorge um die Existenz zu nehmen. »Parallel dazu sind Bildungsprogramme nötig«, meint ein Dorfbewohner, der sich an den Diskussionsrunden im philosophischen Café der Pfarre beteiligt. »Man kann nicht Leuten Geld in die Hand geben und hoffen, alles regelt sich von selbst. Genauso wenig, wie sich der Markt von selber regelt.«

Gebildete Menschen ohne Existenzängste wären keine willfähigen Arbeitskräfte. »Unsere Generation konnte es sich

W E B L I N K S

Studie AK-Niederösterreich:
Waldviertel alles gleich oder doch verschieden?

noe.arbeitertkammer.at/bilder/d108/Waldviertel_2009.pdf

Was möchte ich von Herzen gerne tun?
www.waldviertler-alternativen.at

noch aussuchen«, sagt der junge 50er Immervoll. Ein Großteil der Jugendlichen heute kann es sich nicht mehr aussuchen. Sie müssen froh sein, überhaupt eine Lehrstelle zu bekommen, egal was. Aber wir brauchen die Vielfalt. Ob es die berufliche, die kulturelle, die ethische oder die Freiheit des Denkens ist. Und wir brauchen die Individualität jedes Menschen.«

Du bist die/der Einzige

»Überschätz dich nicht«, sagt der Betriebsseelsorger und Musiker Immervoll seinen SchülerInnen in Weiterbildungseminaren. »Die Welt läuft ohne dich weiter. Aber anders. Du bist die bzw. der Einzige, der genau das beitragen kann, was nur du beizutragen imstande bist.«

K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.mueller@utanet.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gelebte Vielfalt

Wien war schon immer ein Schmelztiegel der Nationen. Das beweist auch der aktuelle Integrations- und Diversitätsmonitor. Hier findet Diversität »Stadt«.

Autor: Thomas Varkonyi

Freier Journalist

Wiedereinmal geht ein Raunen durch den Blätterwald, es wurde nämlich der aktuelle Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien präsentiert. In dieser alle zwei Jahre erscheinenden Studie steht eine Zahl, die auf Anhieb perplex macht: 44 Prozent der WienerInnen haben einen Migrationshintergrund. Dazu werden in der Studie alle StadtbewohnerInnen gezählt, die entweder im Ausland geboren sind, eine andere Staatsbürgerschaft oder mindestens einen Elternteil mit ausländischer Herkunft haben. In Wien, so wie im Rest von Österreich, wird bei Zahlen wie dieser leicht einem gewissen, auch medialen, **Alarmismus** gehuldigt, dabei werden Schlagworte bemüht, deren Unappetitlichkeit ihre Wiederholung an dieser Stelle verbietet.

Zwei Fragen

Es stellen sich dazu jedoch auf Anhieb zwei Fragen: Warum wird die Tatsache der Migration in erster Linie als Bedrohung empfunden? Und was kann man tun, um die Chancen zu sehen und zu ergreifen, die Migration zu bieten hat?

Zum ersten Punkt lässt sich mit Sicherheit sagen, dass alle Aussagen, die etwas »gelerntes«, kulturell bedingtes, wie die Angst vor MigrantInnen als »natürlich« bezeichnen, Ideologie in Reinkultur sind und daher Teil einer üblen

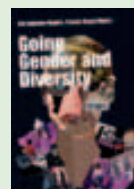
Stimmungsmache. Natürlich kann es Spannungen und Reibereien geben, wenn verschiedene Menschen auf engstem Raum, also zum Beispiel in einer Großstadt, zusammenleben, allerdings ist es ein Ressourcen und Zeit verschwendender Weg, diese restriktiv, aggressiv und auf Konfrontation ausgelegt lösen zu wollen. Womit wir beim zweiten Punkt wären.

Der in letzter Zeit sehr aktuelle Begriff Diversität, auf Englisch Diversity, spielt genau in diese Richtung. Diversity-Management findet in immer mehr Unternehmen, Ämtern und NGOs Anwendung; Ziel ist es, bei Chancengleichheit größte Produktivität zu erhalten. Dabei stehen aber nicht diverse Minderheiten selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der MitarbeiterInnen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den zu beachtenden Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, und zum anderen subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

Es handelt sich also um mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften, sondern um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten, also auch des Unternehmers. Der Unterschied zum früher üblichen Schlagwort Multikulturalismus ist der, dass es weniger um kulturelle Unterschiede und deren Konservierung geht, denn nicht alle kulturellen Unterschiede sind auch gute Unterschiede, sondern dass es um die Beseiti-

BUCHTIPP

Iris Appiano-Kugler
Going Gender and Diversity
 Ein Arbeitsbuch
 Facultas, 2008,
 181 Seiten, € 24,90
 ISBN 978-3-7089-0269-2



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
 Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

gung von Ungleichheit geht. Es geht darum, dass Institutionen für alle Personen »barrierefrei« werden.

Dana Memisevic ist in den 90er-Jahren mit ihren drei Kindern aus Sarajevo geflüchtet, sie stammt aus einer **säkularen** islamischen Familie, spricht neben Deutsch, Bosnisch und Englisch auch Gebärdensprache und arbeitet bei WITAF als Arbeitsassistentin. Dies beinhaltet die Betreuung von Gehörlosen auf dem Arbeitsmarkt.

»Ich bin die einzige bei WITAF (Arbeitsassistentenz für Gehörlose in Wien und NÖ) mit Migrationshintergrund. Ich habe Anfang 1999 dort zu arbeiten angefangen, da gab es noch viele Flüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien, unter ihnen eben auch Gehörlose, die ich beraten konnte, da ich aufgrund meiner eigenen Erfahrungen besser verstehen konnte, was sie durchgemacht haben und was sie benötigen. Das war ein Vorteil für alle.« Memisevic weiß natürlich von den Vorurteilen, über die

»Ich habe Freunde verschiedener Herkunft, aus verschiedenen Berufen, die mir viel gebracht haben, von denen ich viel gelernt habe und umgekehrt. Diversität lebt man einfach!«

Arbeitsfähigkeit und die Arbeitswilligkeit von Flüchtlingen oder AusländerInnen im Allgemeinen, die aber auch Behinderten entgegenschlagen.

Diversität lebt man einfach

»Die Frage ist doch nicht, ob Gehörlose etwas extra in ihre Arbeit einbringen, die können die meisten Arbeiten genauso 100-prozentig wie Hörende, das ist es ja. Der Mehrwert kann aber sein, dass sie dadurch, dass sie andere Erfahrungen und andere Wege haben, das Leben zu meistern, neue Perspektiven ins Firmenganze einbringen können, was die Firma an sich bereichert. Allein, dass sie genauso leistungsfähig sind wie alle anderen, zeitigt dann ja schon eine Wahrnehmungsveränderung in der Gesellschaft.«
Genauso divers wie ihre Arbeitswelt ist auch ihr Privatleben. »Ich habe Freunde verschiedener Herkunft, aus verschiedenen Berufen, die mir viel gebracht haben, von denen ich viel gelernt habe, und die auch von mir viel gelernt haben. Diversität lebt man einfach!«

Einen anderen Zugang zum Thema Vielfalt als Chance und Chancengleichheit als erstrebenswert darzustellen, hat der Verein Stadtimpuls, in Zusammenarbeit mit der Spieleagentur White Castle Games, gewählt. Unter dem Schlagwort »Vielfalt Stadt Einfach« wurde ein Spiel namens »Mit Händen und Füßen« kreiert, das Diversität und ihre Vorteile spielerisch begreifbar macht.

Anita Landgraf, Assistentin der Spieleentwicklung bei White Castle Games, erläutert die Grundgedanken: »Wir haben uns zwei Ziele vorgenommen: die

Darstellung von kulturellen Unterschieden als etwas, das durchaus positiv aufgefasst werden kann, und die Berücksichtigung anderer Spielkulturen als der mitteleuropäischen.

Es ist immer wieder überraschend, wie wenig soziokulturelle Differenz als Bereicherung und Chance für alle wahrgenommen wird. Die spielerische Umsetzung dieser Möglichkeit in Form eines Kartenspiels, das kulturelle Interaktion als Erfolgsvoraussetzung hat, schien am sinnvollsten.

Das Spiel soll einerseits das gegenseitige Verständnis von unterschiedlichen Menschen fördern und zeigen, dass es Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten braucht, um etwas zu schaffen. Und andererseits soll es auch die Kommunikation bzw. zunächst einmal die Begegnung miteinander schaffen, denn man muss sich ja erst kennenlernen, um dieses Verständnis zu ermöglichen. Deshalb haben wir das Spiel auch im öffentlichen Raum präsentiert, nämlich am Urban-Loritz-Platz, bei einer Veranstaltung des Vereines Stadtimpuls.« Auch innerhalb der Firma gibt es Diversität, die bei der Spieleentwicklung von großem Vorteil war, neben dem Wiener Chef Ronald Hofstetter gehören eine Steirerin, eine Salzburgerin, ein Waldviertler, ein deutscher Numerus-Clausus-Flüchtling und ein Wiener Serbe zum Team.

Der Erfolg der Bemühungen ließ sich bei der Präsentation gut beobachten: »Cool ist, dass beim Spiel genau der erwünschte Effekt eingetreten ist: Die Klischees sind sympathisch geworden, weil man darüber lachen konnte«, freut sich Landgraf. »Und so haben auch Türken

WEBLINKS

Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor
www.wien.gv.at/integration/monitor.html

WITAF – Arbeitsassistenz für Gehörlose Wien und Niederösterreich
www.witaf.at

zum Beispiel diese klischeehaften Kebab-Szenen nicht böse aufgefasst, sondern Spaß gehabt, mal über sich selbst – oder das Bild das andere Leute von ihnen haben – zu lachen.«

Spaß durch Erfolge

Derselbe Erfolg ist auch bei Dana Memisevic Ansporn, denn »wenn ich es schaffe, jemandes Wahrnehmung von Anderssein zu ändern, Leute dort hinzuführen, dass sie Unterschiede nicht als Bedrohung wahrnehmen und sich auf andere einlassen, dann ist das eine super Bestätigung für meine Tätigkeit. Und es gelingt mir gar nicht so selten. Ich mache den Job schon seit elf Jahren und wegen der Erfolge macht er mir noch immer Spaß.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
dinomail@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Doppelt betroffen

*Menschen mit Handicaps sind von der Wirtschaftskrise besonders betroffen.
Die Integration am Arbeitsmarkt droht zu stagnieren.*

Autor: Mag. Sebastian Baryli

Freier Journalist

Behinderte Menschen gehören immer noch zu den Randgruppen der Gesellschaft. Das ist auch am Arbeitsmarkt spürbar. Zwar deuten die jüngsten Daten erstmals seit dem Ausbruch der Weltwirtschaftskrise einen Hauch von Normalisierung an, dennoch bleibt die Skepsis der ExpertInnen groß. Vor allem an den Rändern des Arbeitsmarktes halten sich die Probleme hartnäckig. Dabei sind behinderte Menschen speziell von der Krise betroffen. Als Arbeitssuchende haben sie es besonders schwer, einen adäquaten Job zu finden.

Angespannte Situation

Dieses Problem sieht auch Herbert Pichler vom Büro Chancen Nutzen im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB): »Arbeitssuchende Menschen mit Behinderung sind von der Krise doppelt schwer betroffen. Es gibt eine allgemeine Unsicherheit, wenn es darum geht, behinderte Menschen einzustellen. Das hat sich aufgrund der Weltwirtschaftskrise verschärft«, erklärt Pichler. Der Experte für juristische Fragen bei Behinderung in der Arbeitswelt kann dabei auf seine Erfahrung als Trainer verweisen. Im Rahmen des Büros Chancen Nutzen, das vom Bundessozialamt unterstützt wird, besucht er Firmen, um sie für diese Problematik zu sensibilisieren.

Pichlers Analyse wird von den jüngsten Arbeitsmarktdaten gestützt. Obwohl der Beschäftigungsstand in Österreich wieder gestiegen ist und die Arbeitslosigkeit gesunken, ist die Lage bei Menschen mit Behinderung weiterhin angespannt. Der Beschäftigungsstand in Österreich ist im März im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um 0,3 Prozent gestiegen, die Arbeitslosigkeit im Gegenzug um 1,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahreswert gesunken. Ganz anders entwickelt sich die Tendenz bei Menschen mit Behinderung: Im März dieses Jahres waren 391 Behinderte mehr als noch im Vergleichsmonat des Vorjahres arbeitslos gemeldet, also immerhin ein Anstieg von 6,5 Prozent.

Dabei haben es behinderte Menschen schon von Haus aus schwerer am Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit liegt bei dieser Personengruppe deutlich höher, wie die Ergebnisse der **Mikrozensus**-Zusatzfragen der Statistik Austria aus dem Jahre 2007 zeigten. Interessant ist außerdem, dass zu diesem Zeitpunkt nur etwa 58,5 Prozent der dauerhaft Beeinträchtigten im Erwerbsalter am Arbeitsmarkt teilnahmen. Bei Personen ohne Beeinträchtigung waren es immerhin 77,8 Prozent.

Angst und Vorurteile

Die Zahlen beunruhigen den Experten des Büros Chancen Nutzen, der auch selbst als Mensch mit Behinderung von dem Problem betroffen ist: »Betriebe schrecken oft davor zurück, Menschen mit einem Handicap einzustellen. Dabei gibt es eine Reihe von Vorurteilen und Argumenten, die zum Tragen kommen«,

erzählt Pichler. »Es ist eine große Unsicherheit im Umgang mit behinderten Menschen spürbar.« Dabei falle insbesondere ins Gewicht, dass Gefühle wie Mitleid im Umgang mit Menschen mit Behinderung eine Rolle spielen würden, so der Experte. Das seien wesentliche Hindernisse für einen normalen Umgang mit Menschen mit Handicap.

Erhöhter Kündigungsschutz

Das erste Argument, gegen eine Einstellung von Menschen mit Behinderung, stellt weiterhin der erhöhte Kündigungsschutz von behinderten ArbeitnehmerInnen dar. Betriebe fürchten oftmals, sich von MitarbeiterInnen im Ernstfall nicht mehr trennen zu können. »Doch das ist meist ein vorgeschobenes Argument, wie ich in meiner bisherigen Tätigkeit erfahren habe«, erklärt Pichler. »Meist liegen hinter diesem Argument ganz andere Ängste und Vorurteile.«

Insbesondere mit der Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes im Jahr 2001 wurde das als Rechtfertigungsgrund hinfällig. Denn damit wurde der erhöhte Kündigungsschutz in den ersten sechs Monaten bei einem neuen Dienstvertrag ausgesetzt. »Dadurch soll dem Dienstgeber die Möglichkeit gegeben werden, ein Dienstverhältnis mit einem behinderten Menschen ohne das allfällige Hemmnis des Kündigungsschutzes einzugehen, und sich in diesem Zeitraum von der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu überzeugen«, heißt es dazu vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Doch diese Vorurteile könnten auch gezielt ausgeräumt werden.

»Vor allem in jenen Sparten, die auf das Prestige der MitarbeiterInnen einen hohen Wert legen, haben Menschen mit Behinderung zumeist wenig Chancen. Das betrifft insbesondere den Banken- und Versicherungssektor«, erzählt Pichler.



In einer Studie aus dem Jahre 2006 hat das ÖGB-Büro Chancen Nutzen ihre Informations- und Sensibilisierungstätigkeit evaluieren lassen. In mehrstündigen Gesprächen und Seminaren werden MitarbeiterInnen von Betrieben über das Thema Behinderung aufgeklärt. Die Evaluierung von 291 Gesprächen hatte dabei ergeben, dass ein enormer Rückgang der Skepsis zu beobachten war: Während vor den Gesprächen nur 31,5 Prozent der MitarbeiterInnen positive Assoziationen mit dem Thema hatten, so waren es im Nachfeld sogar 56,3 Prozent. »Ein deutlicher Beleg dafür, dass es hier vor allem um Ängste und Vorurteile geht, die mit einer passenden Strategie ausgeräumt werden können«, zeigt sich Pichler überzeugt.

Herausforderung Integration

Die Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt bleibt also vor allem in wirtschaftlichen Krisenzeiten eine wesentliche Herausforderung. Eines der wichtigsten Instrumente dafür ist die Beschäftigungspflicht von behinderten Menschen. Alle DienstgeberInnen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind demnach verpflichtet, auf je 25 DienstnehmerInnen einen Menschen mit Behinderung einzustellen.

Doch der Gesetzgeber hat dem Unternehmen eine Alternative zur Anstellung geboten. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht oder nicht zur Gänze nachkommt, muss er pro Pflichtstelle eine Ausgleichstaxe von 223 Euro pro Monat zahlen. Diese Gelder fließen in den Ausgleichstaxfonds, dessen Mittel zweckgebunden für die Unterstützung der

beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung verwendet werden.

Im Jahr 2008 wären rund 17.000 DienstgeberInnen von einer Beschäftigungspflicht betroffen gewesen. »Dabei erfüllten rund 4.000 DienstgeberInnen die Beschäftigungspflicht zur Gänze, rund 13.000 kamen der Pflicht nicht oder nicht zur Gänze nach«, erklärt Norbert Schnur von der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Die Einnahmen des Ausgleichstaxen fonds betragen im Jahr 2009 rund 89 Mio. Euro. Die schon erwähnte Umfrage des ÖGB-Büros Chancen Nutzen hatte ergeben, dass 63,5 Prozent der Betriebe lieber eine Ausgleichstaxe zahlen, als einen Menschen mit Behinderung einzustellen.

Daher wird vom ÖGB kritisiert, dass der Betrag viel zu gering sei, und somit die Integration von behinderten Menschen in der Arbeitswelt stagniere. Er fordert deswegen eine spürbare Anhebung der Ausgleichstaxe.

Doch allein die gesetzliche Grundlage zu ändern reicht nicht aus. »Es muss ein allgemeines Umdenken in der Gesellschaft einsetzen«, argumentiert Pichler. »Die ArbeitgeberInnen müssen endlich erkennen, dass behinderte Personen spezielle Vorteile bieten, die dem Betrieb nützen.« Dazu gehöre etwa, dass Menschen mit einem Handicap eine hohe Loyalität zu den Betrieben aufweisen. Die fluktuationsbedingten Kosten würden daher verringert werden, argumentiert der Experte vom ÖGB-Büro Chancen Nutzen.

Die Anstellung behinderter Menschen ist auch nach Branchen sehr unterschiedlich verteilt. »Vor allem in jenen Sparten, die auf das Prestige der Mitar-

WEBLINK

Sozialpartnerseite
Arbeit und Behinderung:
www.arbeitundbehinderung.at

beiterInnen einen hohen Wert legen, haben Menschen mit Behinderung zumeist wenig Chancen. Das betrifft insbesondere den Banken- und Versicherungssektor«, erzählt Pichler. Dabei ist die Situation paradox: Gerade in den administrativen Bereichen, bei denen die Integration von behinderten Menschen am Arbeitsplatz weniger Aufwand darstellen würde, sei die Zurückhaltung am größten. Im schlechter bezahlten Bereich der Industrie würden mehr behinderte Personen eingestellt, so der Experte.

Aufklärung wesentlich

Als wesentlichen Hebel, um das Problem einzudämmen, sieht Pichler weiterhin Aufklärungsarbeit. »Gerade die erhobenen Daten belegen, wie wichtig unsere Arbeit im ÖGB-Büro Chancen Nutzen ist. Es ist zwar ein mühsamer Weg, aber unsere Sensibilisierungsgespräche zeigen sehr großen Erfolg.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
s.baryli@bezirkszeitung.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Blick nach rechts

Längst sind Rechtsextreme und Neofaschisten nicht mehr einfach an Glatzen, Springerstiefeln und Bomberjacken zu erkennen. Die Szene setzt neue Signale.

Autor: Willi Mernyi

Buchautor,
Vorsitzender Mauthausen Komitee Österreich

In vielen Köpfen entsteht immer noch, wenn von Rechtsextremen und Neofaschisten die Rede ist, das Bild kahl geschorener, grölender junger Männer. Natürlich gibt es diese Gruppe von Rechtsextremisten und Naziskins, und die von ihnen ausgehende Gewalt darf keinesfalls verharmlost werden. Statt Vielfalt herrscht Einfalt. Wie auch aus dem Verfassungsschutzbericht 2009 des Bundesministeriums für Inneres hervorgeht, ist die eindeutige Zuordnung zur rechtsextremen Szene jedoch nicht mehr so einfach.

Rechtsextreme Szene wird cooler

In der rechtsextremen Szene hat ein Wandel stattgefunden. Die Kleidung wird cooler – modische Accessoires und Mainstream-Produkte versus Schläger-Outfits. Mit jugendkulturellen Codes auf der Kleidung, deren Bedeutung in der Regel nur in der Szene bekannt ist, outet man sich szenieintern.

Einem Trend aus Deutschland folgend, versuchen Rechtsextremisten Einzug in unterschiedlichste Jugendkulturen zu finden. So wird zum Beispiel das Palästinensertuch immer öfters von Rechtsextremisten genutzt. Der Hintergrund ist natürlich eine antisemitische Ideologie und das Motto: »Der Feind meines Feindes ist mein Freund.« Durch die

Übernahme linker Symboliken soll auch eine Provokation der politischen GegnerInnen erreicht werden. Besonders für BetriebsrätInnen, LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, AusbilderInnen und Eltern wird es immer schwieriger, diese Modemarken, Szene- und Dresscodes zu decodieren. Umfragen ergeben, dass der größte Teil der Jugendlichen ausschließlich durch FreundInnen und Bekannte mit der rechtsextremen Szene in Kontakt kommt. Hier sind es aber nicht, wie vielfach angenommen, Flugblätter, Broschüren oder Veranstaltungen, die den Erstkontakt herstellen, sondern in fast 90 Prozent der Fälle die Weitergabe von rechtsradikaler Musik.

Triebfeder Neoliberalismus

Neonazis sind – wie generell jeder Mensch – Kinder ihrer Zeit. Der organisierte Rechtsextremismus lässt sich nicht von den jeweiligen Rahmenbedingungen ablösen. Er ist im Kontext einer immer intensiveren Globalisierung zu verstehen. Der Neoliberalismus als Triebfeder dieses Prozesses spielt hier eine wesentliche Rolle. Der Mensch wird als reines Marktsubjekt verstanden. Es zählt nur, was ökonomisch verwertbar und gewinnträchtig ist.

Der Neoliberalismus predigt betriebswirtschaftliches Effizienzdenken und Leistungsfixierung. Dadurch wird nicht nur den Topmanagern und Bankern eine Orientierung geboten, sondern es werden auch genügend ideologische Anschlussmöglichkeiten an den Rechtsextremismus geliefert. Die neoliberale Modernisierung verschärft nicht nur die Konkurrenzsituation zwischen den ein-

BUCHTIPP

Christa Bauer,
Willi Mernyi (Hg.)
Rechtsextrem
Symbole – Codes –
Musik – Gesetze –
Organisationen
Verlag des ÖGB GmbH 2010,
72 Seiten, € 19,80
ISBN: 978-3-7035-1433-3

Bestellung:
ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at



zelen Wirtschaftsstandorten, sondern führt auch zu einer sozialen Polarisierung. Wenn das soziale Klima zunehmend von Mitleidslosigkeit und emotionaler Kälte bestimmt ist, führen diese veränderten Rahmenbedingungen zu einem Erstarren von rechtsextremen Szenen. Rechtsextremismus ist eine Mobilisierungsstrategie, in deren Zentrum steht: Stimmungen gegenüber Schwächeren zu erzeugen und dann über erzielte Wahlerfolge, mittels demokratisch erworbener

0810 500 199

HOTLINE
FÜR FRAGEN ZU
RECHTSEXTREMISMUS



© Mauthausen Komitee Österreich

Macht, die Gesellschaft autoritär umzubauen. Rechtsextremismus ist kein Randphänomen, sondern entsteht in der Mitte unserer Gesellschaft und zieht sich quer durch alle Schichten. Somit sind Jugendliche lediglich ein **Seismograf** unserer gesellschaftlichen Stimmung, der uns gesellschaftliche rechtsextreme Tendenzen aufzeigt.

Was kann ich tun?

Nach wie vor unterliegt die Thematisierung des Rechtsextremismus als gesellschaftliches Problem einer starken Tabuisierung und spiegelt sich meist auch im individuellen, familiären Umgang mit dem Thema wider. Es gibt nicht DIE konkrete Ursache, die bei Jugendlichen zu einer rechtsextremistischen Orientierung führt – es sind vielmehr viele verschiedene Puzzleteile. Meist sind es die sozialen und individuellen Lebensumstände und Probleme, die zum Abrutschen in die rechtsextreme Szene führen. In den seltensten Fällen beginnt der Weg von Jugendlichen in die Szene mit der politischen Überzeugung.

Freundschaft, Gemeinschaft, Freizeitgestaltung, Sicherheit, Stärke sind Angebote, die die Jugendlichen reizen.

Wie sich schon der Weg in die rechtsextreme Szene aus vielen verschiedenen Puzzleteilen zusammensetzt, bestehen auch die Gegenmaßnahmen aus vielen unterschiedlichen Ebenen.

1. Schritt – Hinschauen

Wenn wahrgenommen wird, dass Jugendliche Musik mit rechtsextremen Texten

hören, sich auf eine Art und Weise kleiden, die »rechts« sein könnte, oder immer wieder rechtsextreme Einstellungen vertreten ist es wichtig, dies frühzeitig und wachsam ernst zu nehmen und hinzuschauen. Hilfreich ist auch zu prüfen, welche Musik gehört wird, welche Kleidungsmarken getragen werden, welche Bücher, Broschüren oder Flugblätter gelesen werden. Im Vordergrund steht, sich Klarheit zu verschaffen inwieweit die eigene Wahrnehmung und Vermutung richtig ist: Ist mein Kind/SchülerIn/Lehrling rechtsextrem? In welcher Szene bewegt er/sie sich? Woran erkenne ich, ob er/sie schon »richtig« in der rechtsextremen Szene dabei ist?

2. Schritt – Erkennen

Die Informationen zu rechtsextremen Symbolen, Codes, Organisationen, Bands oder Modemarken liefern einen wichtigen Einblick in die rechtsextreme Szene. Bei Fragen hierzu bietet das Mauthausen Komitee Österreich eine eigene Hotline an, die hilfreich zur Seite steht. Wenn durch die Lektüre von »Rechtsextrem« oder durch einen Anruf bei der Hotline des Mauthausen Komitee Österreich klar wurde, dass Handlungsbedarf besteht, muss sehr überlegt und geplant gehandelt werden. Deswegen vermitteln wir dann diese Fälle direkt an die ausgebildeten Psychologen/-innen von »Rat auf Draht«.

3. Schritt – Handeln

Jetzt geht es darum, persönliche Netzwerke aufzubauen und Unterstützung in anderen Bereichen der Gesellschaft zu

WEBLINK

Mehr Infos unter:
www.rechtsextrem.at

suchen und zu mobilisieren. Jugendliche sind niemals nur Sohn oder Tochter, sondern zugleich auch Lehrling, SchülerIn, FreundIn, Vereinsmitglied, SportlerIn und vieles mehr. Angesichts der Erwartungen in der rechtsextremen Szene, möglichst viele Außenkontakte nach dem Einstieg aufzugeben und der damit einhergehenden Selbstwahrnehmung fast nur von Feinden umgeben zu sein, ist es wichtig, zu Personen Kontakt zu halten bzw. herzustellen, die einen »Zugang« zu dem/der Jugendlichen darstellen.

Eltern rechtsextremer Jugendlicher unterliegen einem starken Druck. Hier ist die Unterstützung und Hilfe von darauf spezialisierten Einrichtungen wie »Rat auf Draht« wichtig und notwendig.



KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
willi.mernyi@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ausgegrenzt

Mobbing ist ein ernst zu nehmendes Problem, das gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten weit verbreitet ist. Betroffen sind oft die, die anders sind.

Autor: Dr. Thomas Majoros

Rechtsanwalt in Wien

Über Mobbing am Arbeitsplatz wird häufig diskutiert. Obwohl vieles bei dieser Diskussion missverstanden – nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist »Mobbing« – und dieser Begriff teilweise inflationär verwendet wird, darf die Problematik keinesfalls unterschätzt werden. Die Folgen sind nämlich sowohl für die einzelnen Betroffenen als auch für die jeweiligen ArbeitgeberInnen (AG) und letztlich auch für die Allgemeinheit beträchtlich: Mobbingopfer leiden häufig an vielfältigen Beschwerden. Für AG entstehen Produktionsausfälle, z. B. durch Krankheit, sowie weitere wirtschaftliche Verluste. Aber auch für die Gesellschaft entstehen beträchtliche Kosten für ärztliche Betreuung, Bearbeitung und Versorgung über die Krankenversicherung, Rehabilitationsversuche, Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen usw.

Empirische Studien

Zu Mobbing existieren verschiedene empirische Studien: Eine in Schweden durchgeführte Befragung von rund 2.500 Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren, die in den vorhergehenden zwölf Monaten Lohnarbeit geleistet hatten, ergab, dass 3,5 Prozent der Befragten durch eine oder mehrere Mobbinghandlungen belästigt wurden, und zwar mindestens einmal die Woche während mindestens

eines halben Jahres. Bei einer im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (**Dublin-Stiftung**) durchgeführten und im Jahr 2000 veröffentlichten Untersuchung gaben acht Prozent von 21.500 befragten ArbeitnehmerInnen (AN) in der EU an, in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an ihrem Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt gewesen zu sein.

Es existiert keine einheitlichen Definition des Begriffs »Mobbing«. Die Verwendung dieses Begriffes für gezielten Psychoterror am Arbeitsplatz geht auf den deutsch-schwedischen Arbeitspsychologen und Betriebswirt Heinz Leymann zurück: »Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.«

Leymann teilte einen typischen Mobbingverlauf in vier Phasen ein:

1. Konflikte, einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten
2. Übergang zu Mobbing und Psychoterror
3. Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe der Personalverwaltung
4. Ausschluss aus der Arbeitswelt

In weiterer Folge erweiterte er dieses Modell um eine zusätzliche Phase (vor »Ausschluss aus der Arbeitswelt«: Fehldiagnosen durch Ärzte, Psychiater und Psy-

BUCHTIPP

Dr. Thomas Majoros,
Rechtsanwalt

Mobbing

Mobbing, Belästigung
und andere unerwünschte
Verhaltensweisen am Arbeitsplatz



Verlag des ÖGB GmbH 2010,
272 Seiten, € 34,80
ISBN 978-3-7035-1394-7

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

chologen, die weiter schuldzuschreibend und stigmatisierend wirken).

Warum ist »Mobbing« rechtswidrig?

Aus der Fürsorgepflicht von AG ergibt sich, dass diese gegenüber ihren AN – jedenfalls was eigene Handlungen und die Abwehr von Handlungen anderer AN betrifft – zu mehr verpflichtet sind. Werden von einem/einer AN andere AN »gemobbt«, verletzen diese jedenfalls ihre gegenüber dem AG bestehende Treuepflicht. Derartige Sachverhalte sind jedenfalls im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Fürsorgepflicht von AG in Verbindung mit dem Persönlichkeitsrecht (§ 16 ABGB) und dem »Schikaneverbot« (§ 1295 Abs. 2 ABGB) als rechtswidrig zu qualifizieren. Welche Sanktionen können AG bei Mobbing durch KollegInnen setzen?

Eine in Schweden durchgeführte Befragung von rund 2.500 Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren, die in den vorhergehenden zwölf Monaten Lohnarbeit geleistet hatten, ergab, dass 3,5 Prozent der Befragten durch eine oder mehrere Mobbinghandlungen belästigt wurden, und zwar mindestens einmal die Woche während mindestens eines halben Jahres.



■ Die »niedrigschwellige« Reaktionsmöglichkeit von AG ist zunächst die Ermahnung bzw. Verwarnung.

■ Versetzungen von »Mobbenden« könnten diese von betroffenen AN trennen. Zu beachten sind dabei der Versetzungsschutz des § 101 ArbVG sowie Grenzen des Einzelarbeitsvertrages.

■ Kündigung von »Mobbenden«. In diesem Zusammenhang ist das Vorliegen eines »personenbedingten Kündigungsgrundes« im Sinne des »allgemeinen Kündigungsschutzes« gem. § 105 Abs. 3 Z 2 ArbVG zu prüfen, wenn durch derartige Verhaltensweisen die betrieblichen Interessen von AG nachteilig berührt werden.

■ Entlassung. Im Gegensatz zur Kündigung bedarf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines bestimmten Grundes. Bei Mobbinghandlungen kommen mehrere im § 27 AngG genannte Entlassungsgründe in Betracht.

Welche Möglichkeiten stehen betroffenen AN zur Verfügung?

■ Betroffene AN haben zunächst einen Anspruch auf Unterlassung derartiger Verhaltensweisen, der auch gerichtlich durchgesetzt werden kann.

■ Besteht die Verletzung der Fürsorgepflicht von AG darin, bestimmte rechtswidrige Verhaltensweisen anderer AN nicht zu unterbinden, kommt ein entsprechender Leistungsanspruch gegenüber diesen AG in Betracht.

■ AN steht bei schwerwiegenden Verletzungen der Fürsorgepflicht grundsätzlich das Recht zu, die eigene Arbeitsleistung zu verweigern.

■ Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes sind AN gemäß § 26 AngG berechtigt, mit sofortiger Wirkung das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Rechte des Betriebsrates

Ausgewählte Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates in diesem Zusammenhang sind insb. gem. § 89 ArbVG das Recht, die Einhaltung der die AN des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen sowie gem. § 90 ArbVG das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der AN berühren, bei BetriebsinhaberInnen und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen (BetriebsinhaberInnen sind verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der AN des Betriebes berühren, anzuhören).

Die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung (welche u. a. Disziplinarmaßnahmen bei Mobbinghandlungen vorsehen könnte) bedarf gem. § 96 Abs. 1 Z 1 ArbVG der Zustimmung des Betriebsrates in Form einer Betriebsvereinbarung. Die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme ist gem. § 102 ArbVG nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung (im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 1 ArbVG) vorgesehen ist. Darüber hinaus

bedarf die konkrete Verhängung im Einzelfall der Zustimmung entweder des Betriebsrates oder einer entsprechenden Entscheidung vonseiten einer mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichteten Stelle (insb. Disziplinkommission).

(Sonstige) Betriebsvereinbarungstatbestände in diesem Zusammenhang wären insb. allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der AN im Betrieb regeln (§ 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG); Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs. 1 Z 9 ArbVG) sowie betriebliches Beschwerdewesen (§ 97 Abs. 1 Z 20 ArbVG).

Konsequenz Schadenersatz

Konkrete Anspruchsgrundlagen für geschädigte AN können etwa solche aus Körperverletzung (§ 1325 ABGB), Ehrenbeleidigung bzw. Kreditschädigung (§ 1330 ABGB), Sachschäden (§§ 1331, 1332 ABGB) oder (unter eingeschränkten Voraussetzungen) »reine Vermögensschäden« sein. Eine bedeutende Anspruchsgrundlage für ideellen Schadenersatz findet sich insb. in § 12 Abs. 11 GIBG, § 21 Abs. 11 GIBG sowie § 7i BehEinstG (Schadenersatz wegen Belästigung).

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
majoros@dmw-law.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Bildung und Demokratie

Einige Gedanken zum 70. Geburtstag von Franz Mrkvicka, der bis vor zehn Jahren die Bildungsarbeit der Arbeiterkammer prägte.

Autorin: Dr. Brigitte Pellar

*Historikerin, Schwerpunkt Geschichte
und Entwicklungsanalyse
der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen*

Jede Gesellschaft ist »bunt«, besteht aus Menschen mit unterschiedlichen »Feelings«, Bedürfnissen und Traditionen. In jeder Gesellschaft mit moderner kapitalistischer Wirtschaft wie der österreichischen gibt es aber quer durch das bunte Durcheinander Unterschiede, die große Menschengruppen miteinander verbinden, vor allem den Grundunterschied an Chancen und Möglichkeiten zwischen »Arbeit« und »Kapital«. Das betrifft alle Bereiche des Lebens, nicht nur Wirtschaft und Arbeitswelt. Demokratische Staaten müssen sich im eigenen Interesse um einen Ausgleich dieser Gegensätze bemühen, denn wenn die Kluft zu groß wird, sieht sich der benachteiligte Teil der BürgerInnen mit Recht ausgegrenzt und wird leichte Beute von rassistischen und antidemokratischen Heilsversprechen. Um die Gefahr, dass es den demokratischen Staat durch seine inneren Widersprüche zerreißt, zu verringern, wurde nach den Erfahrungen mit dem Faschismus in den meisten Ländern Europas nach 1945 der Sozialstaat auf- und ausgebaut.

Sozialstaat Österreich

Das Kennzeichen des Sozialstaats ist eine Verteilungspolitik, die dem schwächeren

INFO & NEWS

Franz Mrkvicka, gelernter Speditionskaufmann mit Matura im zweiten Bildungsweg, war Jugendsekretär des Internationalen Bunds Freier Gewerkschaften und des ÖGB. Bis 2000 prägte er als Verantwortlicher über ein Vierteljahrhundert die Bildungs- und Kulturarbeit der AK Wien und der Bundesarbeitskammer. In den 1980er-Jahren war er Wiens amtsführender Stadtrat für Kultur und Sport und bis 1996 Nationalratsabgeordneter und Berufsbildungssprecher der SPÖ.

Einige seiner wichtigsten Leistungen: die erfolgreiche Verhandlung des Berufsausbildungsgesetzes 1969, ebenfalls 1969 Organisation der ersten TV-Konfrontation von SpitzenpolitikerInnen vor Nationalratswahlen mit Lehrlingen im Saal der Linzer Stickstoffwerke, die bisher einzige Aktion »Bundestheater in die Bundesländer«, die Durchsetzung des Denkmals gegen Krieg und Faschismus am Wiener Albertinaplatz, die erste Berufsschulzeiterweiterung nach 70 Jahren, die Berufsreifeprüfung, das »Auffangnetz« für Jugendliche ohne Lehrstelle, die Rettung des öffentlichen Büchereiwesens, das Verhindern der Wiedereinführung von Studiengebühren bis 2000.

Teil der Gesellschaft, den auf abhängige Arbeit angewiesenen ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretung, einen größeren Spielraum eröffnet, auch was das Durchsetzen eines besseren Zugangs zu Bildung betrifft. Natürlich gehört dazu das Wegfallen finanzieller Barrieren, also vor allem die Abschaffung von Lehrgeld, das vielfach noch vor 70 Jahren trotz gesetzlichen Verbots gezahlt werden musste, die Abschaffung von Schulgeld und von Studiengebühren. Aber das allein reicht nicht aus.

Ein aktuelles Beispiel: Öffentliche Volksschulen verlangen kein Schulgeld und außerdem besteht Schulpflicht. Trotzdem ist die Erfolgchance der Kinder höchst unterschiedlich. Wer zu Hause kaum Deutsch spricht oder keine Bilderbücher hat und nie im Kindergarten war, wird weniger mitbekommen als ein Kind, das alle diese Grundlagen hatte. Es

ist also notwendig und richtig, wenn der Staat alle Eltern verpflichtet, ihre Kinder wenigstens ein Jahr vor Schulbeginn in den Kindergarten zu schicken. Solche Maßnahmen fanden und finden keineswegs überall Zustimmung, sind aber ebenso unverzichtbar zur langfristigen Sicherung der Demokratie wie das Abhalten von geheimen, gleichen und direkten Wahlen.

Zugang zu Bildung

Die Gewerkschaftsbewegung und mit ihr die Arbeiterkammern zählen zu den konsequentesten VerfechterInnen des Sozialstaats, und damit auch der Öffnung des Zugangs zu Bildung und der Nutzung dieser Chance. Die österreichische Bildungslandschaft würde ohne dieses Engagement heute anders aussehen. Das gilt ganz besonders für die Lehrausbildung: Es



AK-Bildungschef Franz Mrkvicka 1989
in einer Diskussion mit SchülerInnen
während der Sozialpolitik-Ausstellung
»Nicht Gnade, sondern Recht«.

würde das 1969 beschlossene Berufsausbildungsgesetz für den betrieblichen Teil der Lehre nicht geben. An den Berufsschulen hätten die Lehrlinge keinen Deutsch- und Englischunterricht und auch nicht verpflichtend politische Bildung – bis die dazu notwendige Berufsschulzeiterweiterung Anfang der 1990er-Jahre durchgesetzt werden konnte, hatte es fast 70 Jahre gedauert. Die Lehre würde noch immer eine Sackgasse sein, von der aus man weiterführende Bildung nur in Ausnahmefällen erreichen kann – erst mit der 1997 beschlossenen Berufsreifeprüfung änderte sich das umfassend.

Auffangnetz für Jugendliche

Die Öffnung des Hochschulzugangs für Menschen ohne Matura begann aber schon früher – einerseits durch ständige Verbesserung der fachspezifischen Studienberechtigungsprüfung, andererseits durch verstärkte Integration der Schulen für Berufstätige in das Bildungssystem. Dies gilt insbesondere auch für die auf technische Lehrberufe aufbauenden Werkmeisterschulen, für deren AbsolventInnen schließlich auf Europaebene die Gleichwertigkeit mit dem deutschen Industriemeister erreicht werden konnte. Ebenso wenig gäbe es ein »Auffangnetz« für Jugendliche, die ihre Ausbildung teilweise oder ganz in Berufsschule und Lehrwerkstätte absolvieren können, wenn sie keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb finden. Das »Auffangnetz« ist übrigens ein gutes Beispiel dafür, dass erreichte Fortschritte nie für immer gesichert sind: Es wurde durch die rechte Koalitionsregierung ab 2000 fast unwirk-

sam gemacht und erhielt erst wieder nach deren Ende seine volle Funktion zurück.

Ein ganz entscheidender Schritt zu besseren Chancen war das Wegfallen der Kontingentierung ganztägiger Schulformen in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre, politjuristisch als »Übernahme in das Regelschulwesen« bezeichnet. Seit damals können die Bundesländer eine ganztägige Begleitung der Schulkinder nach dem Bedarf berufstätiger Eltern zur Verfügung stellen. Möglich wurde das, weil AK und ÖGB die festgefahrenen Positionen der Parteien überwandten und vorschlugen, auf eine gesetzliche Fixierung des pädagogischen Konzepts der ganztägigen Betreuung an der Schule zu verzichten. Ob es eine »Ganztagsschule« werden sollte, wo Freizeit und Lernzeit den ganzen Tag über ineinander verschränkt sind, oder eine »Tagesheimschule«, wo die Betreuung am Nachmittag nach dem traditionellen Unterricht erfolgt, konnte für den jeweiligen Standort unter Beteiligung der Eltern entschieden werden. Denn für die ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen stand als klares Ziel im Vordergrund, dass es keine Schlüsselkinder mehr geben sollte.

Bildung für DemokratInnen

Wirklich offen ist das österreichische Schulsystem durch all diese Reformen aber noch längst nicht geworden, so wichtig und unverzichtbar sie waren. Es ist, wie die ExpertInnen sagen, noch immer »hoch selektiv«: Junge Menschen, deren Eltern keine so gute Schulbildung bekommen konnten und wenig verdienen, haben nach wie vor weniger Chancen als andere,

WEBLINK

Franz Mrkvicka auf wikipedia:
[www.de.wikipedia.org/wiki/
Franz_Mrkvicka](http://www.de.wikipedia.org/wiki/Franz_Mrkvicka)

auch wenn sie noch so gescheit sind. Die von ÖGB und AK seit Jahrzehnten geforderte »gemeinsame Schule der Zehn- bis Vierzehnjährigen« könnte hier den Durchbruch schaffen, denn wenn »gute« und »schlechte« SchülerInnen gemeinsam lernen, ist das die beste Förderung für beide; unzählige internationale Studien belegten das. Gleichzeitig ist ein solches gemeinsames Lernen eine gute Basis für politische Bildung, die sich als Bildung für DemokratInnen begreift.

Denn die Art, wie Wissen und Fähigkeiten vermittelt werden trägt nicht nur dazu bei, die Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern oder zu verringern – so wichtig eine gute berufliche Qualifikation auch ist, wie bei der Veröffentlichung der Arbeitslosenzahlen ja immer wieder neu bewiesen wird. Die Art, wie Bildung vermittelt wird entscheidet auch darüber, ob Menschen gebrochen werden oder Zukunft für ihr Leben sehen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
brigitte.pellar@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Statistiken sind Argumente

Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat

| | Harmonisierte VPI | |
|-----------------------------|-------------------|-------------|
| | Jän. 10 | Feb. 10 |
| Belgien (BE) | 0,8 | 0,8 |
| Deutschland (DE) | 0,8 | 0,5 |
| Irland (IE) | -2,4 | -2,4 |
| Griechenland (EL) | 2,3 | 2,9 |
| Spanien (ES) | 1,1 | 0,9 |
| Frankreich (FR) | 1,2 | — |
| Italien (IT) | 1,3 | 1,1 |
| Zypern (CY) | 2,5 | 2,8 |
| Luxemburg (LU) | 3,0 | 2,3 |
| Malta (MT) | 1,2 | 0,7 |
| Niederlande (NL) | 0,4 | 0,4p |
| Österreich (AT) | 1,2 | 0,9p |
| Portugal (PT) | 0,1 | 0,2 |
| Slowenien (SI) | 1,8 | 1,6 |
| Slowakei (SK) | -0,2 | -0,2 |
| Finnland (FI) | 1,6 | 1,3 |
| Eurozone (VPI-EWU) | 1,0 | 0,9p |
| Bulgarien (BG) | 1,8 | 1,7 |
| Tschech. Republik (CZ) | 0,4 | 0,4 |
| Dänemark (DK) | 1,9 | 1,8 |
| Estland (EE) | -1,0 | -0,3 |
| Lettland (LV) | -3,3 | -4,3 |
| Litauen (LT) | -0,3 | -0,6 |
| Ungarn (HU) | 6,2 | 5,6 |
| Polen (PL) | 3,9 | 3,4 |
| Rumänien (RO) | 5,2 | 4,5 |
| Schweden (SE) | 2,7 | 2,8 |
| Vereinigtes Königreich (UK) | 3,5 | — |
| EU (EVPI) | 1,7 | 1,4p |
| Island (IS) | 10,6 | 10,7 |
| Norwegen (NO) | 2,7 | 3,1 |
| EWU (VPI-EWR) | 1,7 | 1,5p |
| Schweiz (CH) | 0,9 | 0,9 |

Die monatlichen Übersichten über die Beschäftigungslage und die Kaufkraft sollen die Orientierung erleichtern. Die Tabellen sind wichtige Informationen für InteressenvertreterInnen und jede/n politisch Interessierte/n.

Datenquellen: EUROSTAT, Ird, Monat.
Anm.: Der Harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungs- politik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.
 EMU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum.
 Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.
r = revidiert; p = vorläufig; — = Daten nicht verfügbar

Der Arbeitsmarkt im Februar 2010

| | Stand Feb. 10 | Veränderung zum Vormonat | Vorjahres- monat |
|-------------------------------------|------------------|--------------------------|------------------|
| Unselbst. Beschäftigung | 3.315.512 | 15.108 | -23.481 |
| ohne KUG/Präsenzdiener | 3.207.068 | 14.288 | -15.925 |
| ArbeiterInnen | 1.229.739 | 10.317 | -23.702 |
| Angestellte u. Beamte | 2.085.773 | 4.791 | 221 |
| Männer | 1.721.334 | 11.016 | -24.234 |
| Frauen | 1.594.178 | 4.092 | 753 |
| AusländerInnen | 422.955 | 4.859 | -1.690 |
| InländerInnen | 2.892.557 | 10.249 | -21.791 |
| Vorgemerkte Arbeitslose | 312.906 | -10.745 | 11.211 |
| Männer | 207.109 | -8.004 | 8.282 |
| Frauen | 105.797 | -2.741 | 2.929 |
| AusländerInnen | 60.913 | -2.479 | 2.786 |
| InländerInnen | 251.993 | -8.266 | 8.425 |
| Jugendliche (bis unter 19) | 10.046 | -827 | -483 |
| Jugendliche (19 bis unter 25) | 37.581 | -1.811 | 682 |
| Ältere (50 bis unter 55) | 34.794 | -225 | 2.529 |
| Ältere (55 bis unter 60) | 24305 | -32 | 1.734 |
| Ältere (über 60) | 5631 | -72 | 153 |
| Arbeitslosenquote | 8,6 | -0,3 | 0,3 |
| Offene Stellen | 26.218 | 2.864 | -57 |
| Lehrstellensuchende | 5.278 | 207 | 280 |
| Offene Lehrstellen | 3.152 | 357 | -5 |
| Geringfügige Beschäftigung * | 294.597 | 1.285 | 3.964 |
| Männer | 103.878 | 897 | 3.837 |
| Frauen | 190.719 | 388 | 127 |
| ArbeiterInnen | 169.559 | 1.691 | 3.385 |
| Angestellte | 125.038 | -406 | 579 |

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Türkei:

Solidarität strafbar

Neuentwicklungen bei den Tekel-Protesten, Kadim Ülker, AK Wien berichtet.

Die türkische Partei AKP bekommt derzeit vor allem von ArbeiterInnen keine Unterstützung. Über die Protestaktion der Tekel-ArbeiterInnen haben wir in der »A&W« 3/2010 berichtet. Die Tekel-Beschäftigten haben aus allen Gesellschaftsschichten volle Unterstützung bekommen.

Auch die SchülerInnen des Mehmetcik Gymnasiums in Istanbul hatten ihre Solidarität mit den Streikenden verkün-

det. Darauf wurden 24 SchülerInnen aus der Schule geworfen.

Die suspendierten SchülerInnen bewiesen jedoch weiterhin ihre Solidarität für die Tekel-ArbeiterInnen durch Proteste am Schulgelände. GewerkschafterInnen fordern eine Wiederaufnahme der SchülerInnen an dem Istanbuler Gymnasium.

In der Türkei müssen kritische PolitikerInnen, JournalistInnen, Schriftstel-

lerInnen immer wieder mit Gefängnisstrafen rechnen.

Ministerpräsident und AKP-Vorsitzender R. T. Erdogan definierte die Demokratie wie folgt: »Die Demokratie ist wie eine Straßenbahn, auf die wir aufsteigen, bis wir am Ziel sind, danach steigen wir aus.«

Mehr Infos und die Möglichkeit zur Solidaritätsbekundung unter:

www.tekel.ada.co.at

Europäische Union:

Wer zahlt für die Krise?

ÖGB/AK-Veranstaltung zur Finanztransaktionssteuer.

Die nicht abklingende Wirtschaftskrise und vor allem der Umgang der Politik mit dieser waren am Mittwoch, dem 14. April 2010 Anlass für das ÖGB-Europabüro gemeinsam mit AK Europa im Rahmen der erfolgreichen Veranstaltungsreihe »Work out the Crisis 20.10!« einen substantziellen Beitrag von den Banken und Finanzakteuren, den Verursachern der Krise, einzufordern, damit letzten Endes nicht die ArbeitnehmerInnen für das Fehlverhalten der Banken zahlen müssen.

Außer Frage steht, dass Europa unter der schwersten Wirtschaftskrise seit Bestehen der Europäischen Union leidet, und dass die Schuldigen schon längstens bekannt sind: Die Banken und Finanzakteure haben diese Krise zu verantworten, aber noch viel schlimmer ist, dass die Nationalstaaten, also faktisch die SteuerzahlerInnen, mit Milliardenaufwendungen die Banken vor dem Bankrott gerettet haben. Während die Schulden der öffentlichen Haushalte in die Höhe

schnellten und die Mitgliedsstaaten nun mit rigorosen Sparmaßnahmen – meist auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen – gegen die Budgetdefizite ankämpfen, fahren die Banken wieder Gewinne ein und zahlen Boni in horrenden Höhen aus. Nun übt sogar noch die EU-Kommission massiven Druck auf die Nationalstaaten aus, die Schulden rasch zu tilgen.

Mehr dazu im ÖGB-EU-Newsletter unter

www.oegb-eu.at

China:

Menschenrechtsaktivist braucht Hilfe

Der bekannte Menschenrechtsaktivist Hu Jia, der in Peking eine Haftstrafe verbüßt, ist schwer krank.

Am 12. April informierte ein Gefängnisarzt Hu Jias Mutter, dass bei einem Gesundheitscheck ein gutmütiger Tumor in Hu Jias Leber gefunden worden wäre. Da dies heilbar wäre, wurde Hu Jia vom Gefängnis wieder in die Zelle zurückgeschickt. Die von der Familie geforderten Unterlagen der medizinischen Untersuchung wurden ihnen nicht ausgehändigt.

Hu Jias Familie befürchtet, dass sein Gesundheitszustand schlimmer ist, als von

den Ärzten zugegeben. Sie befürchten, dass Hu Jia an Leberkrebs erkrankt sein könnte.

Seit Beginn der Haft beobachtete seine Frau Zeng Jinyan die Verschlechterung von Hu Jias Gesundheitszustand. Ein Gesundheitscheck im Gefängnis ergab, dass Hu Jia Gallensteine und Bluthochdruck aufgrund einer chronischer Lebererkrankung hatte. Vor Antritt der Haftstrafe wurde bei Hu Jia Diabetes festgestellt.

Im März 2008 war der AIDS-, Umwelt- und Menschenrechtsaktivist Hu Jia

in einem äußerst unfairen Gerichtsverfahren zu dreieinhalb Jahren Haft verurteilt worden. Nach chinesischem Recht würde ihm eine Begnadigung aufgrund seines Gesundheitszustandes zustehen, die ihm aber nicht gewährt wird.

Die Arbeitsgruppe für verfolgte GewerkschafterInnen setzt sich seit seiner Verurteilung für ihn ein.

Mehr Infos:

gewerkschafterinnen.amnesty.at/china/20100413.htm

Besser mit »Bologna«

Anlässlich zehn Jahre Bologna-Prozess an den Unis trafen sich die zuständigen MinisterInnen in Wien, viele Studierende sahen wenig Grund zum Feiern.

Autorin: Mag. Martha Eckl

Hochschulexpertin der AK Wien
Abteilung Bildungspolitik

Bei »Bologna« denken viele an italienisches Großstadtfair, gemütlich einen Espresso trinken und dergleichen. Beim Großteil der Studierenden löst aber dieses Wort mittlerweile keine Assoziationen mit entspannter Urlaubsatmosphäre aus, ganz im Gegenteil: Überfüllte Hörsäle, überfrachtete Studienpläne, geringe Wahlmöglichkeiten, Anrechnungsprobleme bei Studienwechsel, weniger Gelegenheiten für ein Auslandsstudium, Zugangshürden und Studiengebühren lauteten die wichtigsten Kritikpunkte an der »Bologna«-Hochschulreform, die schließlich im Herbst des Vorjahres zu Studierendenprotesten in Österreich und anderen EU-Ländern führte.

Hehre Ziele für die Hochschulen

Im Jahr 1999 fiel der Startschuss, um einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Der Begriff »Bologna-Prozess« bezieht sich auf eine gemeinsame Erklärung von 29 BildungsministerInnen in der gleichnamigen Stadt. Hauptziele waren die Förderung von Auslandsstudien, größere internationale Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen und höhere »Beschäftigungsfähigkeit« der AbsolventInnen. Erreicht werden sollten diese im Wesentlichen durch die Vereinheitlichung der Studi-

enstruktur auf Bachelor-, Master- und Dokoratsabschlüsse, die Anrechnung von Studienleistungen über »Kreditpunkte« sowie die Erhöhung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden.

Die »Bologna«-Staatenliste beschränkt sich mittlerweile längst nicht mehr auf den EU-Raum: Bei der Jubiläumskonferenz im März 2010 wurde Kasachstan als 47. Teilnehmerland aufgenommen. Die Ziele wurden im Lauf der Zeit präzisiert und erweitert, z.B. hinsichtlich der »sozialen Dimension«. Der Bologna-Prozess ist für ArbeitnehmerInnenorganisationen vor allem unter dem Gesichtspunkt der Bildung und Höherqualifizierung von (künftigen) Erwerbstätigen von Bedeutung.

»Wunderkur Bologna?«

In Österreich wurden sehr rasch die gesetzlichen Voraussetzungen für die Umstellung der Universitätsstudien geschaffen. Angesichts vielfältiger Probleme mit dem alten Studiensystem wurde »Bologna« oft als eine Art »Wunderkur, die alle Leiden auf einmal heilen soll«, dargestellt. Bis Ende der 90er-Jahre gab es nur ein zweigliedriges Studiensystem, nämlich mindestens achtsemestrige Diplom- sowie darauf folgende Doktoratsstudien. Im Unterschied zu angelsächsischen Ländern, die über eine dreigliedrige Studienarchitektur verfügten und viele vergleichsweise junge Bachelor-AbsolventInnen aufwiesen, war hierzulande ein akademischer Erstabschluss mit dem Titel »Magister/Magistra bzw. Diplom-IngenieurIn« vielfach erst nach über fünf Jahren möglich. Dies hatte nicht nur ei-

nen sehr späten Einstieg in den Arbeitsmarkt zur Folge. Für viele ArbeitnehmerInnenfamilien war die Finanzierung von so langen Studienzeiten eine große Belastung, eine stärkere Erwerbstätigkeit der Studierenden selbst verlängerte oft die Zeit bis zum Abschluss oder führte letztendlich zum Studienabbruch.

Bei der legislativen Umsetzung ab 1999 wurden daher die Ziele wie Vergleichbarkeit der Abschlüsse, kürzere Studiendauer oder mehr Durchlässigkeit grundsätzlich begrüßt. Es wurde aber schon damals auf eine Reihe von ungelösten Problemen hingewiesen, die in der aktuellen Debatte eine zentrale Rolle spielen. So hat die AK darauf aufmerksam gemacht, dass bei einem stärker regulierten Studium gute Studienbedingungen zentral sind, da es sonst zu noch mehr unnötigen Warteschleifen (z. B. aufgrund von zu wenigen Übungsplätzen) kommt. Gleiches gilt für die Vereinbarkeit von Studium und Beruf. Bei stärker strukturierten Angeboten mit vermehrter Anwesenheitspflicht braucht es ein spezielles Angebot für erwerbstätige Studierende. Besonders eingemahnt wurde auch die Sicherstellung der Arbeitsmarktakzeptanz der Bachelor-AbsolventInnen.

Umsetzungsprobleme

An den Hochschulen begannen einzelne Studienrichtungen bald mit den Umstellungsverfahren auf sechs- bis achtsemestrige Bachelor- und zwei- bis viersemestrige Masterstudien. Parallel dazu gab es jedoch weitere gravierende Änderungen. Diese resultierten vor allem aus der großen Universitätsreform 2002, bei der die

In Österreich wurden sehr rasch die gesetzlichen Voraussetzungen für die Umstellung der Universitätsstudien geschaffen.

Organisationsstruktur in Richtung Stärkung der »Autonomie« und der Universitätsleitungen sowie weniger Mitspracherechte für Studierende und Lehrende grundlegend geändert wurde. Konstant blieb nur die chronische Unterfinanzierung insbesondere in den großen Fächern, die durch Budgetkürzungen und die Bedingung »Kostenneutralität« bei der Studienumstellung noch verstärkt wurde. Das Wissenschaftsministerium hat über die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten und den Fachhochschulentwicklungs- und -finanzierungsplan die Beteiligung am Bolognaprozess dennoch konsequent vorangetrieben.

Bachelor-/Master-System

Angesichts der Rahmenbedingungen ist es nicht verwunderlich, dass die Einführung des Bachelor-/Master-Systems an den Universitäten zumeist wenig »studierendenfreundlich« erfolgte. Die Studierenden beklagen die zunehmende »Verschulung«, weil bei den neuen Studienplänen möglichst viele Lehrinhalte von vierjährigen Diplomstudien in dreijährige Bachelorstudien gepresst, Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflichten erhöht und Anrechnungen sehr restriktiv gehandhabt wurden. Angesichts fehlender Ressourcen versuchten die Hochschulen zudem über »Voraussetzungsketten« für den Besuch von Lehrveranstaltungen oder Einschränkung des Wahlfachbereichs eine Steuerung des Lehrangebots.

Im Zentrum der Kritik steht auch die angepeilte »Employability«, sprich berufliche Relevanz des Bachelor-Abschlusses. Bei jeder Studienkonzeption darf die Per-

spektive des späteren Erwerbslebens nicht ausgeblendet werden. Wichtig für die AbsolventInnen ist allerdings eine gewisse inhaltliche Breite des Studiums, um im Berufsleben ausreichend flexibel zu sein. Betriebsgerechte Spezialisierung und sofortige berufliche Verwertbarkeit, wie dies bei manchen WirtschaftsvertreterInnen durchklingt, sind dafür nicht dienlich. Für die AK sind vor allem die mangelnden Arbeitsmarktchancen für Bachelors Anlass zur Sorge. Im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft gibt es in weiten Teilen noch immer keine klaren Job-, Gehalts- und Karriereperspektiven, und es mangelt darüber hinaus an berufsbegleitenden Masterstudien.

Zudem hat eine AK-Umfrage vom Herbst 2009 ergeben, dass das Bachelor-Studium noch immer für »Insider« ist. Der Informationsstand in der Bevölkerung dazu ist generell sehr gering, auch bei Eltern mit schulpflichtigen Kindern und SchülerInnen, und es herrscht große Skepsis. Es ist also kein Wunder, dass viele Bachelors an Universitäten und Fachhochschulen gleich ein Masterstudium anschließen.

»Reform der Reform«

Die Studierendenproteste haben mittlerweile zu einigen Aktivitäten des Wissenschaftsministeriums (z. B. »Hochschuldialog«) geführt, bei denen die SozialpartnerInnen eingebunden sind. Die AK fordert dabei u. a. ausreichende Ressourcen für bessere Studienbedingungen sowie eine »Reform der Reform« (kontinuierlicher Dialog mit der Arbeitswelt bei der Studienplanerstellung, Überprüfung

WEBLINK

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung:
www.bmwf.gv.at/eu_internationales/bologna_prozess

der Studierbarkeit, verbesserte Anrechnungspraxis u. dgl.), die Einrichtung von berufsbegleitenden Studien, mehr Studienchancen für Personen aus sozial schwächeren Schichten sowie eine breite Informationskampagne, damit Eltern, SchülerInnen, Personalverantwortliche etc. besser über die neuen Abschlüsse Bescheid wissen. Nötig ist auch eine sichtbare reale Akzeptanz durch die ArbeitgeberInnen, z. B. in punkto Gehaltseinstufungen oder Stellenausschreibungen.

Mehr Bildungschancen für alle

Erfolgreich ist die Bologna-Studienreform jedenfalls nur dann, wenn sowohl Kindern aus Arbeitnehmerfamilien als auch Berufstätigen, die sich höher qualifizieren möchten, mehr Bildungschancen eröffnet werden sowie gute Studienbedingungen und Arbeitsmarktperspektiven endlich Realität werden.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
martha.eckl@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das war die Dohnal

Am 20. Februar 2010 starb Johanna Dohnal. Sie sagte einmal: »Machtverhältnisse sind weder geschichtslos noch geschlechtsneutral.«

Autorin: Mag. Pia Lichtblau

weltumspannend arbeiten ÖGB

Als Johanna Dohnal Anfang der 1970er-Jahre begann politisch in Erscheinung zu treten – zuerst 1972 als Wiener Frauensekretärin, ein Jahr später als Wiener Gemeinderätin –, war meine Mutter gerade Anfang zwanzig und im Begriff, beruflich Fuß zu fassen, zu heiraten und eine eigene Familie zu gründen.

Die damals herrschenden, sehr traditionellen Vorstellungen ließen Frauen für alternative Lebensentwürfe oder gar Karriere Wünsche nicht viel Spielraum. Sie hatten ein Leben als liebende Hausfrau und Mutter als erfüllend zu betrachten. »Heute ist die alleinstehende Frau meist berufstätig, doch nur selten füllt ihre Arbeit sie ganz aus. (...) Für seine Liebe kein Ziel zu wissen, weil kein Mann, keine Kinder da sind, denen man sie schenken kann, käme nahezu einer Sünde gleich«, belehrt ein Frauen-Ratgeber aus jener Zeit. Untermuert wurde dieser gesellschaftliche Konsens durch rechtliche und politische Rahmenbedingungen.

Man kommt nicht als Frau zur Welt ...

Über ihren gesamten Lebensweg hinweg wurden Frauen anders als Männer behandelt und dabei häufig in ihrer persönlichen Freiheit eingeschränkt oder massiv diskriminiert. Bereits in der Erziehung von Kindern wurden unterschiedliche Maßstäbe angelegt. Geschlechtsspezi-

ZUR PERSON

Am 14. 2. 1939 in Wien als uneheliche Tochter einer Arbeiterin geboren.

1969 – SPÖ-Bezirksrätin in Wien Penzing

1972 – Wiener Frauensekretärin der SPÖ

1979 – Angelobung als Frauenstaatssekretärin

1990 – Angelobung als Frauenministerin

1995 – Rücktritt vom Amt der Frauenministerin

Am 20. 2. 2010 stirbt Johanna Dohnal in ihrem Haus im Weinviertel.

fische Lehrpläne und nach Geschlecht getrennter Unterricht gehörten schon in der Volksschule zur Realität. »Gleiche Lehrpläne für Buben und Mädchen« forderte Johanna Dohnal bereits Anfang der 1970er-Jahre, aber erst 1993 wurde der getrennte Werkunterricht – Mädchen nähen und stricken, Buben hämmern und sägen – aufgehoben!

Dem Kindesalter entwachsen tat eine junge Frau gut daran, zur Absicherung ihrer Existenz nach einem Ehemann Ausschau zu halten. Selbst Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung – Anfang der 1970er-Jahre lediglich rund zwölf Prozent – konnten meist nur in traditionell schlechter bezahlten »Frauenberufen« Fuß fassen. Es war selbstverständlich, Frauen für die gleiche Tätigkeit weniger zu bezahlen als ihren männlichen Kollegen.

Frauen wurden als »Dazuverdienenrinnen« betrachtet. Sogar in den Kollektivverträgen war unterschiedliche Entlohnung vorgesehen! Das wurde erst 1979 durch das Gleichbehandlungsgesetz untersagt.

Um Frauen dazu zu ermutigen, andere als »typisch weibliche« Berufe zu wählen, organisierte Johanna Dohnal ab 1978 Vorbereitungskurse für technisch interessierte Mädchen und startete 1984 die Aktion »Töchter können mehr – Berufsplanung ist Lebensplanung«.

Ob Kinder oder keine ...

... eine ungewollte Schwangerschaft kam, insbesondere für unverheiratete junge Frauen, einer Katastrophe gleich. Schwangerschaftsabbrüche waren verboten, und gerade Frauen mit geringen finanziellen Mitteln riskierten bei illegalen Abtreibungen unter oft primitiven Bedingungen ihre Gesundheit und nicht selten auch ihr Leben. Der Schwangerschaftsabbruch wurde Anfang der 1970er-Jahre heiß diskutiert. Der 1971 von Justizminister Broda vorgelegte Gesetzesentwurf sah Straffreiheit lediglich unter bestimmten »Indikationen« (z. B. Gefahr für das Leben der Mutter) vor. Das war neben der autonomen Frauenbewegung auch einem Teil der SPÖ-Frauen ent-

Das Prinzip der Gleichberechtigung in der Ehe weiter auszubauen war eines der vordringlichsten Anliegen Johanna Dohnals. 1981 wurde auf ihre Initiative als Frauenstaatssekretärin hin die kostenlose Mitversicherung und die Anrechenbarkeit von Kinderbetreuungsjahren auf Pensionsversicherungszeiten auch für Männer ermöglicht sowie eine Witwerpension eingeführt.



schieden zu wenig: Mit dem »Aktionskomitee zur Abschaffung des §144« erreichten sie durch massiven öffentlichen Druck, dass die Fristenlösung allein mit den Stimmen der SPÖ beschlossen wurde und 1975 in Kraft trat – 55 Jahre nachdem die Sozialdemokratin Adelheid Popp erstmals diesen Antrag gestellt hatte ...

Johanna Dohnal kämpfte auch für die tatsächliche Ermöglichung des Schwangerschaftsabbruchs und prangerte wiederholt an, dass in Tirol und Vorarlberg (übrigens bis heute) kein öffentliches Krankenhaus diesen Eingriff durchführt. Gleichzeitig setzte sie sich für verstärkte Sexualaufklärung und die Errichtung von Familienberatungsstellen ein, die auch Schwangere in Krisensituationen beraten.

Das Private ist politisch!

Durch Heirat begab sich eine Frau in einen Zustand der Entmündigung aus heutiger Sicht. Das im Wesentlichen aus dem Jahr 1811 stammende Familienrecht räumte dem Ehemann die absolute Vormachtstellung innerhalb der Familie ein: Die Frau musste den Familiennamen des Mannes annehmen, dieser bestimmte über den Wohnsitz, übernahm die gesetzliche Vertretung der gesamten Familie, er entschied über Fragen der Haushaltsführung und der Kindererziehung. Sie war zur Führung des Haushalts sowie zur unentgeltlichen Mitarbeit im Betrieb des Ehemannes verpflichtet. Eine eigenständige Berufstätigkeit durfte sie nur mit dessen Einverständnis ausüben.

Die Reform dieses antiquierten Familienrechts wurde schon 1925 von den sozialdemokratischen Nationalrätinnen

Adelheid Popp und **Gabriele Profert** gefordert. Verändert wurde die Stellung der Frau erst durch die Familienrechtsreform der 1970er-Jahre, deren Kernstück 1976 in Kraft trat: Das partnerschaftliche Prinzip wurde festgeschrieben, der Ehemann durfte eine Berufstätigkeit der Frau nicht mehr verbieten, Familienname und Wohnsitz der Familie werden gemeinschaftlich festgelegt. Beide Eheleute müssen gleichermaßen zum Unterhalt beitragen und zwar durch Erwerbstätigkeit oder Hausarbeit, die dadurch erstmals als gleichwertiger Beitrag anerkannt worden ist.

Das Prinzip der Gleichberechtigung in der Ehe weiter auszubauen war eines der vordringlichsten Anliegen Johanna Dohnals. 1981 wurde auf ihre Initiative als Frauenstaatssekretärin hin die kostenlose Mitversicherung und die Anrechenbarkeit von Kinderbetreuungsjahren auf Pensionsversicherungszeiten auch für Männer ermöglicht sowie eine Witwerpension eingeführt. 1990 wurde endlich Realität, was Johanna Dohnal innerparteilich bereits 1977 gefordert hatte: Seither können auch Väter zur Betreuung ihres Kleinkindes Karenzzeit in Anspruch nehmen. Heftig umstritten war auch der Themenbereich Gewalt gegen Frauen. Lange Zeit wurde Gewalt, die ein Mann seiner Ehefrau antat, bis hin zur Vergewaltigung, in den Bereich des Privaten verwiesen. Ein Umstand, den Johanna Dohnal von Anfang an mit größtem Engagement bekämpfte. Auf Initiative der damaligen Gemeinderätin wurde 1978 das erste Frauenhaus Wiens eröffnet. Erst 1989 wurde Vergewaltigung in der Ehe als Straftatbestand anerkannt. Die 1994 von Johanna Dohnal gegründete interministerielle Ar-

WEBLINK

Gedenkseite:
www.johanna-dohnal.at

beitsgruppe bereitete das **Gewaltschutzgesetz** vor, das 1997, bereits nach Dohnals vorzeitigem Ausscheiden aus der Regierung, in Kraft trat und nach wie vor international hohe Anerkennung erfährt.

Heimat bist du großer ...

Die Bedingungen, die Frauen meiner und künftiger Generationen vorfinden, unterscheiden sich wesentlich von jenen vor der »Ära Dohnal«. Unsere Möglichkeiten, selbst über unseren Körper, unsere berufliche Laufbahn, unser Leben zu bestimmen, sind ungleich größer als die unserer Mütter. Das haben wir Johanna Dohnal und ihren vielen, engagierten Mitstreiterinnen zu verdanken. Am Ziel hingegen sind wir noch lange nicht. Aber nur eine Gesellschaft aus selbstbestimmten, eigenständigen Individuen kann eine gleichberechtigte, solidarische und sozial gerechte Gesellschaft sein. Aus diesem Grund tun wir alle, Frauen wie Männer, gut daran, weiter dafür zu kämpfen!

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
pia.lichtblau@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Alarmismus: unnötige oder übertriebene Warnung vor Problemen. (Seite 16)

Andor, László: ungarischer Wirtschaftswissenschaftler (geb. 1966), seit Februar 2010 EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration. (Seite 10)

Anglizismus: Übertragung eines englischen Ausdrucks in die deutsche Sprache wie zum Beispiel Container, Skills, Feedback etc. (Seite 26)

ArbVG: Abkürzung für: Arbeitsverfassungsgesetz; es gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. (Seite 37)

ATX: Austrian Traded Index, wichtigster Aktienindex der Wiener Börse, der ATX enthält die Aktien der 20 größten börsennotierten Unternehmen Österreichs. Er wird laufend neu errechnet und veröffentlicht. Der ATX startete 1991 mit 1.000 Punkten, erreichte 2006 erstmals die 4.000er-Marke und steht derzeit bei rund 2.700 Punkten. (Seite 14)

Bachelor: erster akademischer Grad einer wissenschaftlichen Ausbildung (Abk.: bac.). In vielen Ländern Europas ist der Bachelor im Rahmen des Bologna-Prozesses eingeführt worden. Das Bachelor-Studium dauert in der Regel sechs, mitunter aber auch sieben oder acht Semester. (Seite 42)

BehEinstG: Behinderteneinstellungsgesetz, auch: BEinstG (Seite 37)

Digitale Agenda: Agenda der EU-Kommission für die Förderung, Weiterentwicklung und Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Kommissarin für Digitale Agenda ist seit heuer die Holländerin Neelie Kroes. (Seite 8)

Dublin-Stiftung: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), 1975 gegründete EU-Institution mit Sitz in Dublin. www.eurofound.europa.eu (Seite 36)

Erster Arbeitsmarkt: regulärer Arbeitsmarkt mit Beschäftigungsverhältnissen, die ohne staatliche Unterstützung bestehen. Die Bezeichnung zweiter Arbeitsmarkt ist ein Überbegriff für staatlich subventionierte Arbeitsverhältnisse. (Seite 29)

Ethnizität: Begriff aus der Ethnologie (Völkerkunde) zur Einordnung kultureller Identitäten. Diese bezeichnet damit das Konzept einer Gruppe von Menschen, die durch den Glauben an eine gemeinsame Abstammung und Kultur eine einheitliche Gruppenidentität hat. Dazu gehören auch nach außen hin sichtbare Kennzeichen

wie Sprache, Kleidung, Bräuche oder Religion. (Seite 12)

Gewaltschutzgesetz: Am 1. Juni 2009 wurde das Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie durch das sogenannte Zweite Gewaltschutzgesetz abgelöst, durch das der Opferschutz ausgeweitet wurde. Unter anderem wurde die Dauer einer einstweiligen Verfügung von drei auf sechs Monate sowie das Betretungsverbot im Falle häuslicher Gewalt von zehn auf 14 Tage verlängert. (Seite 45)

Gluten: Klebereiweiß = Sammelbegriff einer Gruppe von Proteinen, die in vielen Getreidesorten (Weizen, Gerste, Roggen, Dinkel etc.) enthalten sind. Gluten hat entscheidende Bedeutung für die Backfähigkeit von Mehl. Bei Menschen mit Zöliakie (entzündliche Erkrankung der Dünndarmschleimhaut) führt Gluten zu Durchfällen, Erbrechen und Gewichtsverlust, was zu Mangelzuständen führen kann. Die Therapie besteht in glutenfreier Ernährung. (Seite 13)

implementieren: in ein bestehendes System einfügen (Seite 13)

iPad (sprich: eipäd): Neuestes Produkt des Apple-Konzerns, das im Jänner 2010 von Apple-Chef Steve Jobs präsentiert wurde. Beim iPad handelt es sich um einen Tablet-Computer mit berührungsempfindlichem Bildschirm, dessen Software auf der des iPhones (Handy mit Touchscreen) beruht. (Seite 26)

Jacobs University Bremen: Privatuniversität in Bremen, gegründet 1999, neben der technischen Fakultät und einer Hochschule für Geistes- und Sozialwissenschaften ist an der Universität auch das Jacobs Center für lebenslanges Lernen und institutionelle Entwicklung beheimatet. Die Unterrichtssprache ist Englisch. (Seite 17)

Master: Akademischer Grad, der anschließend an das Bachelor-Diplom (in zwei bis vier Semestern) erreicht werden kann. Dabei kann ein Master-Studium der wissenschaftlichen Vertiefung des vorangegangenen Bachelor-Studiums oder der Erschließung eines neuen Wissensgebietes dienen. In Ausnahmefällen bedeutet der Master-Abschluss auch die Promotion (Doktorat). Zum gleichnamigen Abschluss in den Vereinigten Staaten bestehen sowohl im Aufbau des Studiums Unterschiede, als auch bei der Anerkennung der Abschlüsse. (Seite 42)

Mikrozensus: statistische Erhebung, bei der pro Quartal 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt werden, wobei jeder dieser Haushalte fünf Quartale hindurch in der Stichprobe bleibt. Der Mikrozensus wird

von der Statistik Austria in Form persönlicher und telefonischer Interviews durchgeführt und dient dazu, die Ergebnisse der Volkszählungen ohne großen organisatorischen Aufwand zu überprüfen und falls nötig zu korrigieren. (Seite 32)

Nestor: Ältester einer bestimmten Gruppe; ursprünglich: redegewandter und kluger Held in Homers Ilias und Odyssee, der drei Menschenalter lang gelebt haben soll. (Seite 16)

Proft, Gabriele: österreichische SP-Politikerin (1879–1971), stammte aus einfachsten Verhältnissen, nach einem Vortrag des sozialdemokratischen Arbeiterführers Franz Schuhmeier trat die Hausgehilfin dem Bildungsverein »Apollo« bei und bildete sich weiter, 1909 Zentralsekretärin der SP-Frauenorganisation, 1918 Gemeinderätin, später Nationalrätin. 1934 schloss sich Proft den Revolutionären Sozialisten an, 1944 wurde sie ins KZ deportiert; 1945–1953 NR-Abgeordnete. (Seite 45)

prolongieren: verlängern (Seite 13)

säkular: 1.: hier: weltlich, den kirchlichen Laien angehörend; 2.: hundert Jahre dauernd, alle hundert Jahre wiederkehrend. (Seite 30)

Seismograf: Messgerät, das Richtung, Stärke und Dauer von Bodenerschütterungen aufzeichnen kann. Ein weltweites Netz von Seismografen ermöglicht unter anderem, die Ausbreitung und das Epizentrum von Erdbeben (mit Geschwindigkeiten bis zu mehreren Kilometern pro Stunde) festzustellen. (Seite 35)

Skills: Talente, Fähigkeiten (Seite 18)

stereotyp: ständig wiederkehrend, abgedroschen (Seite 12)

Strukturfonds: Um die strukturellen Unterschiede zwischen den verschiedenen EU-Staaten auszugleichen und damit den Zusammenhalt innerhalb der Gemeinschaft zu stärken, wurden die beiden Strukturfonds Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und Europäischer Sozialfonds (ESF) geschaffen. Kürzlich hat die Europäische Kommission eine Aufstockung der Strukturfonds für die mittelosteuropäischen Länder im Rahmen des Finanzplanes 2007–2013 beschlossen. Man will damit dem »höher als erwartet ausgefallenen Wachstum« Rechnung tragen. Insgesamt stehen für Tschechien, die Slowakei und Polen eine Milliarde Euro mehr zur Verfügung. (Seite 10)

Top-Down-Modell: Prinzip, nach dem Entscheidungen, Planungsabläufe etc. in der Unternehmenshierarchie von oben nach unten erfolgen. (Seite 13)

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

MOBBING, BELÄSTIGUNG UND ANDERE UNERWÜNSCHTE

VERHALTENSWEISEN AM ARBEITSPLATZ

Arbeits- und schadenersatzrechtliche Ansprüche



Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeitsrechts

Thomas Majoros || Verlag des ÖGB 2010 || 224 Seiten

Euro 34,80

ISBN: 978-3-7035-1394-7

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein in der öffentlichen Diskussion häufig behandeltes Thema, das mit einiger Verspätung auch im Arbeitsrecht angekommen ist. Es handelt sich dabei um einen nicht in erster Linie von der Rechtsordnung, sondern den Sozialwissenschaften geprägten Begriff. Obwohl Vieles bei dieser Diskussion missverstanden wird und dieser Begriff teilweise inflationär verwendet wird, handelt es sich hierbei um ein Problem, das nicht unterschätzt werden darf.

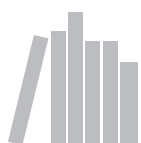
Die Folgen von Mobbing sind nämlich sowohl für den einzelnen Betroffenen als auch den jeweiligen Arbeitgeber und letztlich auch die Allgemeinheit beträchtlich.

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at || per Mail: bestellung@oegbverlag.at

per Fax: 01/405 49 98-136 || in jeder Buchhandlung oder

direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

| | | | |
|---------------------|--|---------|-----|
| Name | | Vorname | |
| Firma/Institution | | | |
| Telefon | | E-Mail | |
| Anschrift | | PLZ | Ort |
| Datum, Unterschrift | | | |

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten.

Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir dich darauf aufmerksam, dass deine Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten.

„Frauen wollen den Männern etwas wegnehmen“ heißt es oft und gerne, wenn Frauen verlangen, was ihnen zusteht: gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Das ist Unsinn – und die vergangenen Jahrzehnte haben bewiesen, dass sich Gesellschaften insgesamt und für alle verbessern, wenn mehr Gleichheit herrscht.

Viele Frauen stecken in der Falle: Sie können nicht Vollzeit arbeiten, weil es keine Kindergärten oder Ganztageschulen gibt; deshalb verdienen sie weniger; deshalb haben sie niedrigere Pensionen. Ein unsinniges Gegeneinander von Männern und Frauen entsteht, dabei nutzen Gleichstellung und Chancengleichheit allen – Frauen und Männern!

Männer und Frauen sitzen im selben Boot – am Steuerrad drehen ganz andere!

OGB

FAIR TEILEN

WIR MÜSSEN ~~UM DIE GUTEN JOBS~~ RAUFEN ZUSAMMENHALTEN

WWW.FAIRTEILEN.AT

WWW.FACEBOOK.AT/FAIRTEILEN

Ein Ersuchen des Verlages an den Briefträger:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder
richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW